



ANADOLU GRUBU

ENTEGRE RAPORU



İçindekiler

Giriş

- 03 Rapor Hakkında
- 04 Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı
- 06 CEO'nun Mesajı
- 08 Anadolu Grubu Hakkında
 - 09 Anadolu Grubu Değerleri
 - 10 Grup Şirketleri
 - 12 Sürdürülebilirlik Tarihçesi
 - 14 2023 Gelişmeleri
 - 16 Ulusal ve Uluslararası Endekslere ve Raporlara Katkı







Sürdürülebilirlik Stratejisi

- 20 Strateji ve Hedefler
- 22 Değer Yaratma Modeli
- 24 Sürdürülebilirlik Yönetimi
- 25 Öncelikli Konular
- 28 Paydaş Katılımı

Doğanın Yarını

- 34 Yarın için Net Sıfır
- 39 Yarın için Su Döngüsü
- 41 Yarın için Döngüsel Ekonomi
- 44 Yarın için Tarım
- 46 Yarın için Biyoçeşitlilik

Rapor Kılavuzu

-  İçindekiler sayfası
-  Önceki sayfa
-  Sonraki sayfa
-  İlgili internet sitesi
-  Rapordaki ilgili sayfa
-  PDF dosyasına bağlantı

İşin Yarını

- 50 Yarın için Dijitalleşme ve İnovasyon
 - 54 Girişimcilik Ekosistemi
 - 57 Ar-Ge Merkezleri
- 58 Yarın için Lider Markalar
- 61 Yarın için Sorumlu Üretim
 - 62 Sorumlu Değer Zinciri
 - 64 Sorumlu Tedarik Zinciri
- 68 Yarın için Kapsayıcılık
- 70 Yarın için Entegre Yönetişim
 - 72 İç Kontrol ve İç Denetim
 - 72 Etik ve Uyum
 - 74 Risk Yönetimi
 - 76 Tanımlanan Riskler

İnsanın Yarını

- 80 Yarın için İnsan Kaynağı
 - 81 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik
 - 86 Yetenek Yönetimi
 - 89 Dijital Çalışma Ortamı
 - 90 Eğitim ve Gelişim Programları
 - 94 Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük
 - 96 İş Sağlığı ve Güvenliği
- 99 Yarın için Güçlü Toplum
 - 99 Tarım
 - 101 Eğitim
 - 104 Sağlık
 - 106 Spor
 - 108 Kültür-Sanat
 - 109 Turizm

Ekler

- 112 Kurumsal Üyelikler
- 113 Performans Göstergeleri
 - 113 Sosyal Performans Göstergeleri
 - 118 Çevresel Performans Göstergeleri
- 122 GRI Standardı İçerik Endeksi
- 130 BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) İçerik Dizini
- 131 Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri
- 134 Sınırlı Güvence Denetimi

Rapor Hakkında

Anadolu Grubu olarak çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki performansımızı, Doğanın, İşin ve İnsanın “yarını” değer alanlarında yönetiyoruz. Ürettiğimiz değeri 2019 yılından bu yana sürdürülebilirlik raporlarımızla kamuoyunun bilgisine sunuyoruz. “Anadolu’dan Yarınlara” sürdürülebilirlik stratejimiz ile uyumlu olarak ÇSY performansımızı Doğanın Yarını, İşin Yarını ve İnsanın Yarını olmak üzere üç stratejik değer alanında yönetiyor ve paydaşlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz.

Beşinci raporumuz Anadolu Grubu ve şirketlerinin konsolide ÇSY performansını ve sürdürülebilirlik önceliklerini temel alıyor ve 1 Ocak 2023 - 31 Aralık 2023 faaliyet yılını kapsıyor. Rapor aynı zamanda vizyoner hedeflerimiz ve sürdürülebilirlik stratejimiz kapsamındaki iyi uygulamaları içeriyor.

Raporumuz Küresel Raporlama Girişimi (GRI) Standartlarına, Küresel İlkeler Sözleşmesine (UNGC) ve Dünya Ekonomik

Forumu (WEF) Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri’ne uygun hazırlandı. Rapor aynı zamanda Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (IIRC) tarafından yayımlanan Uluslararası Entegre Raporlama Çerçevesi ile de uyumludur.

Bunun yanı sıra, rapor, Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından yayımlanan uluslararası standartların Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KMG) tarafından adapte edilmesiyle hazırlanmış olan Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS), Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler (S1) ve İklimle İlgili Açıklamalar (S2) ile de uyumludur. Raporumuz; ÇSY kapsamındaki performansımızın yanı sıra Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’na sağladığımız katkıyı da ortaya koyuyor.

Raporumuzla ilgili soru, görüş ve önerilerinizi sustainability@anadolugrubu.com.tr adresine iletebilirsiniz.

20 Ülkede Faaliyet



Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı



Tuncay Özilhan

Değerli Paydaşlarımız,

Sizlere Anadolu Grubu'nun ilk entegre raporunu sunmaktan büyük bir gurur duyuyorum. Bu rapor, sürdürülebilirlik ekiplerimizin ve sürdürülebilirlik çalışmalarımızda rol oynayan tüm paydaşlarımızın ortak aklının ve çabalarının değerli bir ürünüdür. Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda önemli bir adımı temsil etmekte; çevresel, sosyal ve ekonomik sorumluluklarımızı yerine getirme ve hedeflerimize ulaşma konusundaki kararlılığımızı göstermektedir.

2023, küresel zorluklarla şekillenen bir yıl oldu. Hem Türkiye'de hem de dünyada birçok üzücü olay yaşandı. Ekonomik zorluklar ve siyasi gerginlikler, dünyamızı ve faaliyet gösterdiğimiz coğrafyadaki toplumları derinden etkiledi. İklim değişikliği ve doğal afetlerin etkisi de yoğun bir şekilde hissedildi. Küresel ve yerel ekonomik toparlanma için hala yapılacak çok şey var. İnsanlığın, dünyanın çeşitli bölgelerindeki çatışmalara son vermeye ve daha iyi bir ortak gelecek inşa etmeye odaklanması gerekiyor. Öte yandan, yaşam tarzlarının hızlı dönüşümü, yeni teknolojiler, yapay zeka gibi yenilikçi kavramlar gelecek planlarımızı yaparken bizlere farklı bir heyecan katıyor. Hayatımızdaki birçok kavramın dayanıklılığının ve sürekliliğinin test edildiği bir zamanda yaşıyoruz.

Güçlü finansal stratejilerimiz, entegre risk yönetimi perspektifimiz, yenilikçi ve değer üretme odaklı çalışma modellerimizle Anadolu Grubu olarak tüm bu zorluklara rağmen güçlü ve sağlıklı bir büyüme

ile yolumuza devam ediyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz tüm sektörlerde ve coğrafyalarda işimizin ölçeğini ve etkimizin boyutunu genişletmeye devam ediyoruz. İş yapış şeklimiz her zaman sorumlu bir kurumsal vatandaş olmak üzerine kurulmuştur. Anadolu Grubu değerlerimize uygun olarak, tüm şirketlerimiz sürdürülebilir kalkınmaya katkılarıyla kendi sektörlerinde öncü olma çabası içindedir.

'Ortak Akıl' olarak adlandırdığımız kurucu felsefemiz, farklı fikirleri ve yetkinlikleri bünyemize katkı sağlayacak bir şekilde barındırmamızı ve bunları geçmişten gelen deneyimimizle birleştirmemizi sağlıyor. Zengin çeşitliliğe sahip iş gücümüzle geleceğimizi güçlü bir şekilde inşa etme yeteneğine sahibiz. Ortak karar alma kültürümüz; her zaman güçlü ilişkiler kurmamıza, uzun ve sürdürülebilir ortaklıklar yürütmemize ve geniş bir bilgi hazinesi oluşturmamıza olanak sağlıyor.

Yönetim perspektifimizin ve paydaş ilişkilerimizin temelinde her zaman insan odaklı bir bakış açısı vardır. Çalışanlarımızın gelişimine yatırım yapıyor ve onların ihtiyaçlarını gözeterek mutlu bir çalışma ortamı sağlıyoruz. Paydaşlarımıza her alanda en iyisini sunma çabası içindeyiz. Grup şirketlerimiz, başta genç nesiller olmak üzere, insana yatırım yapan birçok projenin içinde yer alıyor.

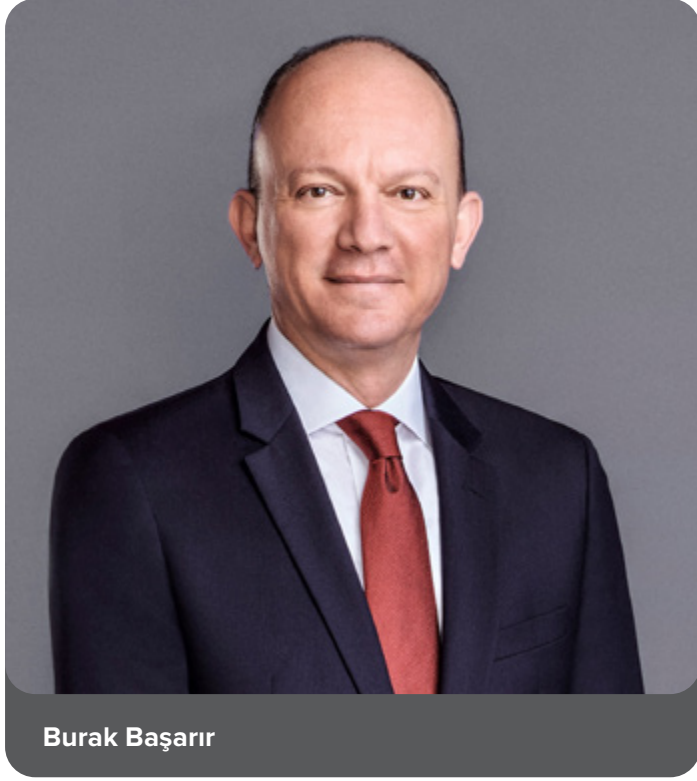
Liderlerimizin ve çalışanlarımızın DNA'sına adalet ve kapsayıcılığın işlenmiş olduğunu görmekten gurur duyuyorum. Raporlarımızın ve çeşitli

endekslerdeki başarılarımızın da ortaya koyduğu gibi, tüm faaliyetlerimizde şeffaf ve hesap verebilir bir yapıya sahibiz. İşlerimizi her zaman sahipleniyor ve sorumluluğunu üstleniyoruz.

Yenilikçi ve girişimci bir ruhla her zaman yeniliği destekliyor ve değişimi kucaklıyoruz. Değişime ayak uydurmak ve yeni gelişmelerde öncü olmak için çaba gösteriyoruz. Geleceğe yönelik yatırımlar yaparken, vizyoner bir bakış açısıyla hareket ediyoruz. Tüm operasyonlarımızda, dünyamız ve topluluklarımız için sürdürülebilir bir anlayışla değer katmak için gayret ediyoruz. Ekonomik etkimizin yanı sıra her zaman sosyal ve çevresel alanlarda olumlu etki sağlayacak faaliyetlerde bulunmaya özen gösteriyoruz. Temel misyonumuz, insanlarımızı ve toplumumuzu ileriye taşımak ve gelecek nesillere daha iyi bir dünya bırakma sorumluluğumuzu yerine getirmektir.

Başarı hikayelerimiz, daha büyük başarılarla ulaşma yolunda bizi her zaman motive ediyor, ancak yapılacak daha çok şey olduğunun farkındayız. Önümüzdeki yıllarda, faaliyet gösterdiğimiz her bölgede paydaşlarımızla birlikte 'Yarın için bugünü iyileştir' sürdürülebilirlik vizyonumuz ve sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda değer üretmeye devam edeceğiz. Sürdürülebilirlik çalışmalarımıza katkıda bulunan ve bu yolculukta bizimle iş birliği yapan tüm paydaşlarımıza en içten teşekkürlerimizi sunarız.

CEO'nun Mesajı



Burak Başarı

Değerli Paydaşlarımız,

Anadolu Grubu'nun yeni CEO'su olarak görevimin ilk yılında, sizlerle Grubumuzun ilk Entegre Raporu'nu paylaşmaktan gurur ve heyecan duyuyorum.

2025 yılında Anadolu Grubu, 75. yılını kutlayacak. Liderlik ekibi olarak görevimiz, bu 100.000 kişilik özel ailenin, tüm paydaşları için değer üretmesini sağlamaktır. Kurumsal yönetim ve şeffaflık temellerine dayalı ve büyüme odaklı, güçlü bir bakış açısına ek olarak, yetenek gelişimi, yeni fırsatların değerlendirilmesi, çeşitlilik ve kapsayıcılık, iş birliği sinerjisi, sosyal ve çevresel sorumluluk gibi ilkeleri içeren bütüncül bir yaklaşımla verimli sonuçlar elde etmeye kararlıyız.

Amacımız her zaman faaliyette bulunduğumuz her alana değer katmak oldu. Müşteri beklentilerini aşan ürün ve hizmetleri sunmanın yanı sıra mükemmelliği yakalamak için durmaksızın çabalyoruz. Değer üretme konusundaki adanmışlığımız, müşteri memnuniyetini artırıyor,

markalarımızı güçlendiriyor ve Anadolu Grubu'nun faaliyet gösterdiği her yerde güvenilir bir iş ortağı olarak konumlanmasını sağlıyor. Uzun süreli ilişkiler kurmayı, müşteri sadakatini teşvik etmeyi ve süreçlerimizi sürekli olarak değerlendirip iyileştirerek, müşterilerimizi dinleyerek ve stratejilerimizi onların ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirerek Anadolu Grubu'nun büyümesini sürekli kılmayı hedefliyoruz.

İşimiz – Geleceğimiz

Sürdürülebilirlik, iş dünyasının geleceği için çok önemli. Anadolu Grubu, çevresel etkileri en aza indiren ve operasyonel verimliliği artıran sürdürülebilir uygulamaları benimsemektedir. Hızla değişen küresel ortamda gelişmek için iş modellerimizi yeniliyor, sürdürülebilirliği büyüme stratejimizin merkezine yerleştiriyoruz. 2023 yılında, toplam konsolide satışlarımızı %17,5 artırarak 375,6 milyar TL'ye çıkardık ve toplam varlıklarımız 391,8 milyar TL'ye ulaştı. Yaklaşık 30.000 tedarikçi ile çalışarak ekosistemimize katkıda bulunmaya devam ettik. Dijitalleşme, Ar-Ge ve yeniliğe yaptığımız yatırımlar 880 milyon TL'ye ulaştı. AG Anadolu Grubu Holding, Migros, Coca-Cola İçecek ve Anadolu Efes, BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alıyor ve Londra Menkul Kıymetler Borsası Grubu tarafından kendi sektörlerinde lider şirketler arasında gösteriliyor.

Kurumsal Yönetim ve Şeffaflık: Anadolu Grubu, en yüksek etik, yönetim ve şeffaflık standartlarını korumaya kararlıdır. Karar alma süreçlerimizin şeffaf, hesap verebilir ve temel değerlerimizle uyumlu olmasını sağlıyoruz. Kurumsal yönetim derecelendirme notumuz 9,57 seviyesindedir. Tüm etkileşimlerimizde açık, dürüst ve etik bir şekilde iletişim kurarak paydaşlarımızla güven inşa etmeye çalışıyoruz. Bu yüksek standartların korunması, Anadolu Grubu'nun itibarını koruyan ve iş uygulamalarımıza olan güveni sağlayan bir etkidir. Bu ilkeleri göz önünde bulundurarak, Yönetim Kurulumuz sürdürülebilirlik uygulamalarını stratejik gündemimize daha fazla entegre etmek için Sürdürülebilirlik Komitesi'ni kurdu. Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği'nin kurucu üyesi olduk. Çalışanlarımızın etik ilkelere uymasını teşvik etmek ve bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla 26.642 saat eğitim verdik.

İnsanlarımız – Varlığımız

İnsanlar, Anadolu Grubu'nun başarısının kalbinde yer alır. Çalışanlarımızın, müşterilerimizin ve topluluklarımızın refahını, güvenliğini ve gelişimini desteklemeye kararlıyız. Anadolu Grubu, eğitim, sağlık ve toplumsal kalkınmayı destekleyen girişimlere yatırım yaparak, herkes için daha parlak ve refah seviyesi daha yüksek bir gelecek için çalışıyor. 2023 yılında sosyal ve toplumsal fayda amaçlı çalışmalara yaklaşık 2 milyar TL yatırım yaptık. İş sağlığı ve güvenliği yatırımlarımız 284 milyon TL'ye ulaştı. İnovasyon platformumuz "Bi-Fikir" aracılığıyla 7.300 hızlı uygulama ve 2.600 proje hayata geçirdik.

Yetenek Geliştirme ve Kişisel Gelişim: En büyük varlığımızın yetenekli iş gücümüz olduğunu biliyoruz. Herkesin tam potansiyelini ortaya çıkarabileceği bir ortam yaratmaya kararlıyız. Tüm çalışanlar için kişisel ve profesyonel büyümeyi teşvik eden yetenek geliştirme programları, mentorluk fırsatları ve destekleyici bir ağ sunuyoruz. Bu kapsamda çalışanlarımıza ortalama 75,5 saat eğitim verdik.

Çeşitliliği ve Kapsayıcılığı Teşvik Etme: Farklı geçmişlerden, deneyimlerden ve bakış açılarından gelen bireylerden oluşan çeşitli bir iş gücünün yenilikçilik ve başarıyı artırdığına inanıyoruz. 20 ülke operasyonumuzda 40 milletten çalışma arkadaşlarımız, ortak aklımızı zenginleştiriyor. Çeşitliliği benimseyen, eşit fırsat sağlayan ve herkesin katkılarını değerli kılan kapsayıcı bir ortamı teşvik etmeye söz veriyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılığa olan inancımız, yeni fırsatların kilidini açıyor, küresel pazarlara ulaşmamıza destek oluyor ve Anadolu Grubu'nu eşi benzeri görülmemiş başarılarla taşıyor. 2030 yılına kadar %35, 2050 yılına kadar %50 kadın yönetici oranına ulaşma hedefimiz doğrultusunda, kadın çalışanlarımızın ve kadın yöneticilerimizin sayısı ve oranı her yıl artıyor. 2023 yılında kadın yönetici oranımız %33,8'e, kadın çalışan oranımız ise %38'e ulaştı. Eşit işe eşit ücret ilkesi doğrultusunda, tüm seviyelerde kadın ve erkek maaş oranlarımız eşittir.

Gezegelimiz – Sorumluluğumuz

Anadolu Grubu olarak doğayı ve dünyayı korumanın derin önemini farkındayız. Gezegelimizin ekosistemlerini korumak ve onarmak, sorumlu kaynak yönetimini desteklemek, karbon ayak izimizi azaltmak ve biyolojik çeşitliliği teşvik etmek için aktif olarak katkıda bulunuyoruz. Doğanın geleceğine olan bağlılığımız, operasyonlarımızın her yönüne uzanıyor. Net sıfır bir şirket olma hedefimiz doğrultusunda, verimlilik çalışmaları yürütüyor ve projeler hayata geçiriyoruz. Bir önceki yıla göre Kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızı %7 oranında azalttık. Güneş enerjisi üretimimiz 10 kat arttı. Operasyonlarımızdaki atık su miktarı verimlilik projeleri ile 117.728 m³ azaltıldı. İş Dünyası Plastik Girişimi (IPG) üyeleri olarak, AG Anadolu Grubu Holding, Migros, Coca-Cola İçecek ve Anadolu Efes, üç yıllık taahhüt süresinin sonunda plastik kullanımında önemli bir toplam azalma sağlayarak başlangıçta verilen taahhütleri aştılar. Tehlikeli ve tehlikesiz atıkların yaklaşık %84'ü geri dönüştürüldü, geri kazanıldı, kompostlandı veya yeniden kullanıldı. Çevre alanındaki toplam yatırımımız üç katına çıkarak 1,5 milyar TL'ye ulaştı.

Anadolu Grubu olarak, topluma ve çevreye karşı sorumluluğumuzu biliyoruz. Operasyonlarımıza sürdürülebilir uygulamalar entegre etmeye, sorumlu kaynak yönetimi için çaba göstermeye ve aktif olarak faaliyette olduğumuz her alana katkıda bulunmaya devam edeceğiz. Grubumuzun sürdürülebilirlik çabalarına katkıda bulunan çalışma arkadaşlarıma ve tüm paydaşlarımıza teşekkür ederim.

#GururlaAnadolu

Anadolu Grubu Hakkında

Anadolu Grubu, "Anadolu'yu dünyaya, dünyayı Anadolu'ya bağlayan yıldız" olma vizyonu ile bugün 20 ülkede, 80'den fazla şirketi, 90'dan fazla üretim tesisi, 6 Ar-Ge merkezi ve 100.000'den fazla çalışanı ile faaliyetlerini bira, meşrubat, perakende, tarım, otomotiv, kırtasiye, enerji ve sağlık olmak üzere 8 sektörde sürdürüyor. 1950 yılında Yazıcı ve Özilhan aileleri tarafından kurulan Grup, hem rakamsal verileri ve üretim gücü hem de geliştirdiği ve içinde yer aldığı projelerle Türkiye ekonomisinin en büyük itici güçlerinden biri konumundadır.

AB InBev, The Coca-Cola Company, Faber-Castell, Isuzu, Kia, Honda, Honda Marine, Kohler, Johns Hopkins Medicine gibi alanlarında dünyanın önde gelen isimleri olan markalarla ve şirketlerle kurduğu ortaklıklarla çok uluslu ve girişimci bir grup olma misyonu doğrultusunda hareket ediyor.

2023 yılında aktif değeri 391,8 milyar TL olan Grup, operasyonlarından toplam 375,6 milyar TL ciro elde etti.

Çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim kapsamındaki çalışmalarını, sürdürülebilirlik stratejisi ile Doğanın, İşin ve İnsanın "yarını" değer alanlarında yönetiyor. Sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde tarım, eğitim, sağlık, spor, kültür-sanat ve turizm gibi pek çok alanda çalışmalar yapan Grup, sosyal kuruluşları Anadolu Vakfı, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi ve Anadolu Efes Spor Kulübü ile topluma katkılarını duyarlılıkla gerçekleştiriyor.

Global markalar ve çok uluslu şirketlerle ortaklık kültürü, markalı tüketici ürünlerindeki uzmanlığı, geniş bir coğrafyada güçlü bir bölgesel oyuncu olarak sahip olduğu deneyim ve güçlü kurumsal yönetim anlayışıyla, Anadolu Grubu faaliyette bulunduğu her alanda sürdürülebilir bir anlayışla değer katarak hızlı ve sağlıklı büyümesini devam ettiriyor.



ANADOLU GRUBU

KURUCU FELSEFEMİZ

ORTAK AKIL



Kurucularımızın ortak aklının eseri olan Grubumuzun iş yapış felsefesi, ortaklık ve ortak karar alma kültürü üzerine kuruludur. Başta çalışanlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımızın sunduğu çeşitlilikten ve bu çeşitliliğin ortak aklımıza kattıklarından güç alırız. Farklı fikir ve yetkinlikleri bünyemize katarak ve geçmişten gelen birikimimizle birleştirerek ortak aklımızı büyütürüz. İşlerimizi ortak akıl ile yürütür, birlikte karar alır, geleceğimizi ortak akıl ile hep beraber inşa ederiz.

DEĞERLERİMİZ

ODAĞIMIZDA HER ZAMAN İNSAN VARDIR



Yönetim anlayışımızın ve paydaş ilişkilerimizin temelinde her zaman insan odaklı bir bakış açısı vardır. İnsanımıza değer verir, saygı duyar, fikirlerini önemser ve destekleriz. Çalışanlarımızın gelişimine yatırım yapar, onlara mutlu bir çalışma ortamı sağlamak için ihtiyaçlarına önem veririz. Kaliteyi her zaman ön planda tutarak, insanımıza her alanda en iyiyi sunmak için çalışırız.

ADİL VE EŞİTLİKÇİ BİR YAKLAŞIMLA İŞLERİMİZİ YÖNETİRİZ



Grubumuz güvenilir, dürüst, etik davranan ve sorumluluk sahibi bireylerden oluşur. Şirketlerimiz, kurum içi ve kurum dışı tüm faaliyet, karar ve uygulamalarında adil ve eşitlikçi bir yaklaşım benimser. Hiçbir konuda ayrımcılık yapılmaz. Her işimizde şeffaflık ve hesap verilebilirlik esastır. İşimizi her zaman sahiplenir, sorumluluğu üstleniriz.

GİRİŞİMCİ RUHUMUZLA YENİLİĞE ÖNCÜLÜK EDERİZ



Yenilikçi ve girişimci bir yaklaşımla her zaman cesurca yeniliği destekler, değişimi kucaklarız. Yaptığımız işleri büyütmek ve geliştirmek için her zaman tutku ve heyecan ile çalışırız. Yaratıcılığa önem verir, denemekten korkmaz, çalışanlarımızı teşvik eder ve yetki veririz. Vizyoner bir bakış açısıyla değişime ayak uydurmak ve gelişime öncülük etmek için çalışır, gelecek odaklı yatırımlar gerçekleştiririz.

SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR ANLAYIŞLA DEĞER KATMAK İÇİN ÇALIŞIRIZ

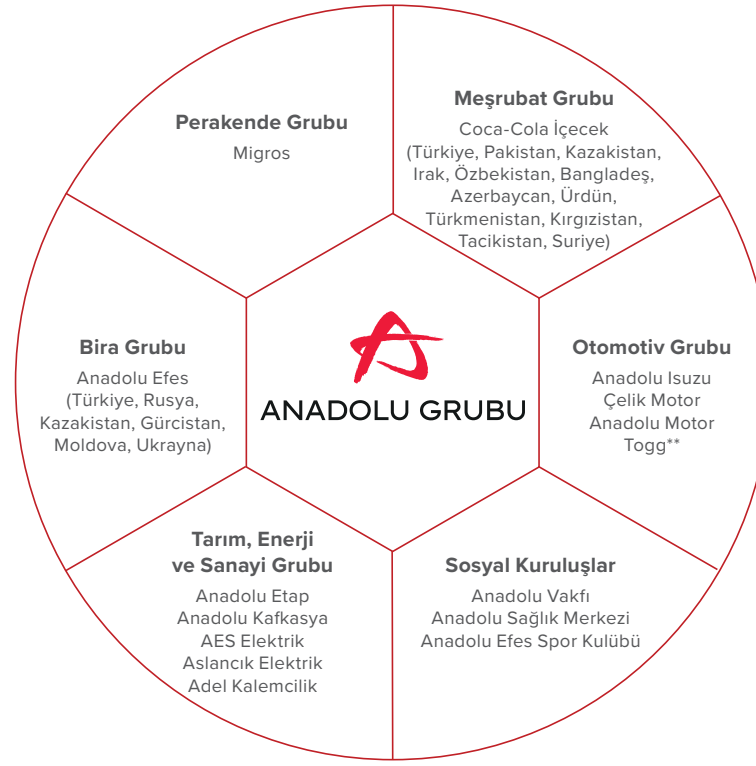


Faaliyette bulunduğumuz her alanda, sürdürülebilir bir anlayışla dünyamıza ve paydaşlarımıza değer katmak için çalışırız. Ekonomik olarak oluşturduğumuz değerlerin yanı sıra, toplumsal ve çevresel alanlarda fark yaratacak, katkı sağlayacak çalışmalar yaparız. Toplumu ve insanı ileri taşımak, dünyamızı gelecek nesillere en iyi şekilde aktarmak için üzerimize düşen sorumluluğu yerine getirmek en öncelikli hedefimizdir.

Grup Şirketleri

Bira, meşrubat, perakende, tarım, otomotiv, kirtasiye, enerji ve sağlık sektörlerindeki faaliyetlerimizi 20 ülkede sürdürüyoruz. Türkiye, Almanya, Azerbaycan, Bangladeş, Beyaz Rusya, Gürcistan, Hollanda, Irak, Kazakistan, Kırgızistan, KKTC, Moldova, Özbekistan, Pakistan, Rusya, Suriye*, Tacikistan, Türkmenistan, Ukrayna ve Ürdün'de faaliyetlerimiz bulunuyor.

Anadolu Grubu ve şirketlerine ilişkin daha ayrıntılı bilgi için www.anadolugrubu.com.tr kurumsal internet sitemizi ziyaret edebilirsiniz.

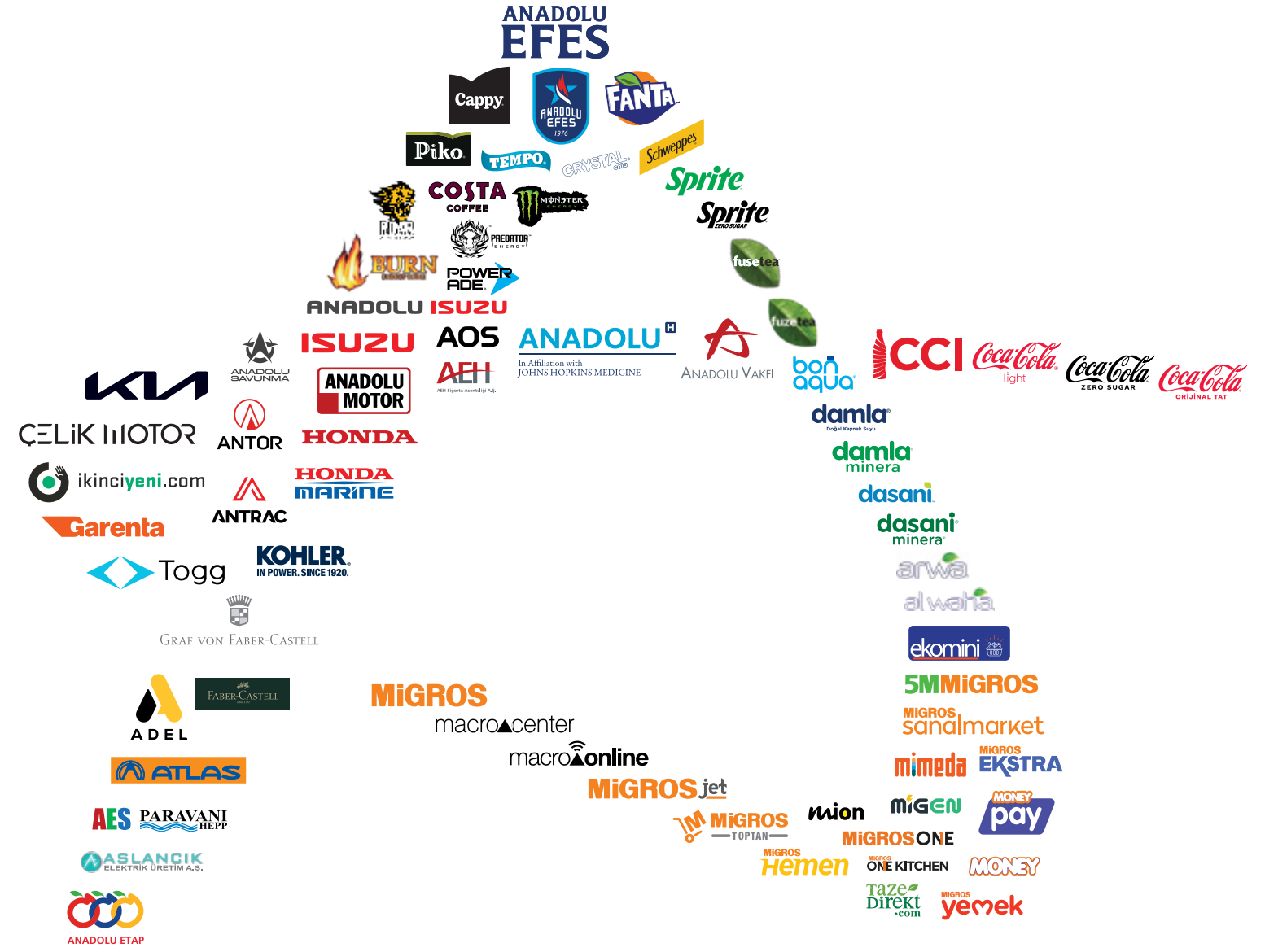


Uluslararası İş Ortakları

Dünyanın önde gelen markalarıyla kurduğumuz ortaklıklar ve çok uluslu şirketlerle gerçekleştirdiğimiz iş birlikleriyle, faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlıyoruz. Uluslararası ortaklarımızın sürdürülebilirlik çalışmalarını ülkemizde de uyguluyor, sektörlerimize öncülük ediyoruz.

50 yılı aşkın süredir dünyanın önde gelen markalarıyla karşılıklı güvene dayalı ortaklıklar kuruyor, birlikte değer üretiyoruz.

*CCI'nın mevcut durumda Suriye'de bir faaliyeti bulunmuyor ve 2017 yılından bu yana içecek satışı olmadı.
**Rapor içeriğinde Togg verileri yer almıyor.



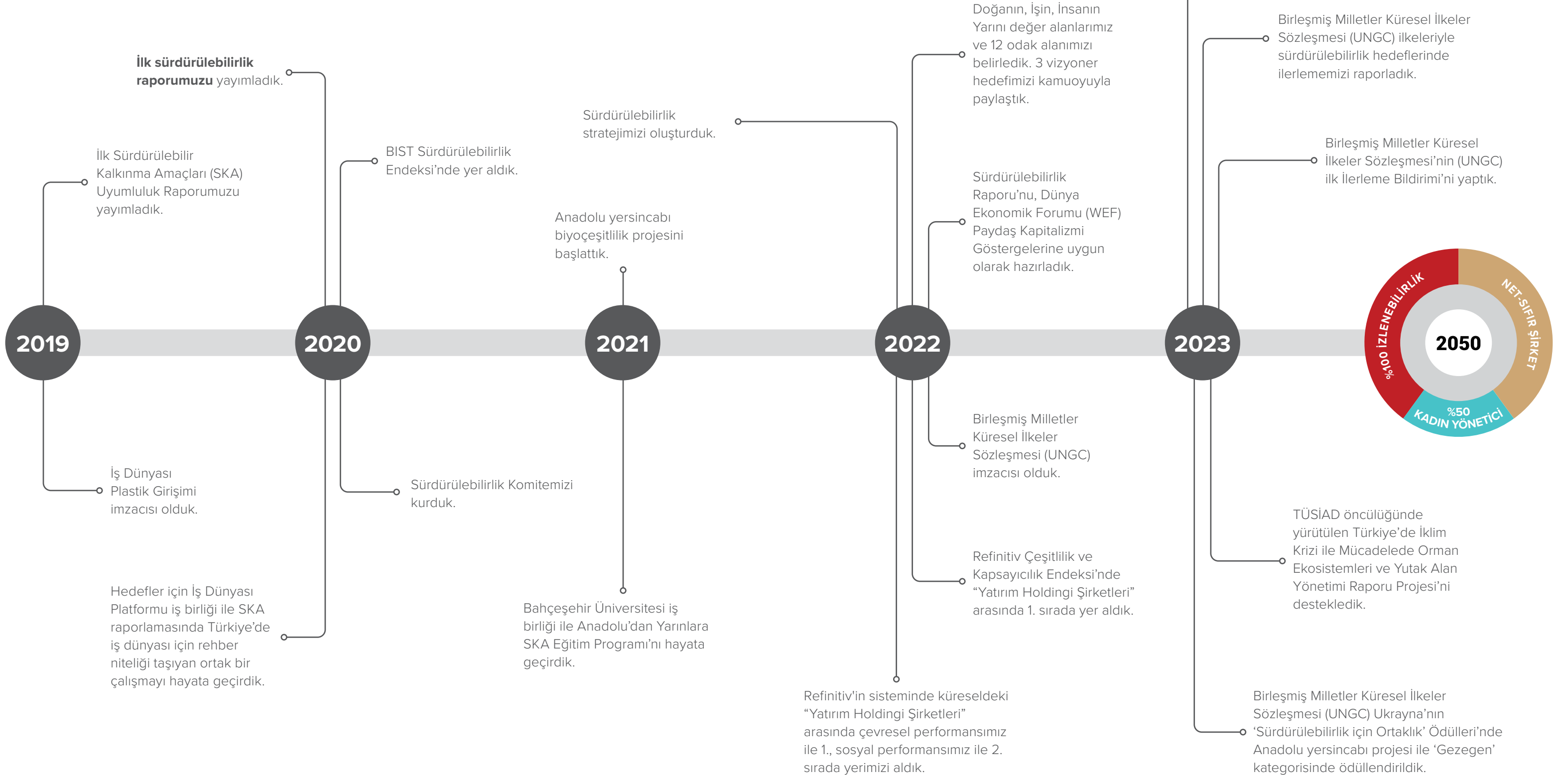
ANADOLU GRUBU

Sürdürülebilirlik Tarihçesi

Anadolu Grubu şirketleri, 2007 yılından bu yana GRI standartlarına göre raporlama yapan ilk Türk şirketleri arasında yer alıyor. İki kurucu holdingin birleşmesinin ardından sürdürülebilirlik stratejimizle

faaliyetlerimize yeni bir boyut kazandırdık. Bütünsel bir yaklaşımı benimseyerek yurt içi ve yurt dışındaki Grup şirketlerimizin sürdürülebilirlik çalışmalarını yönetmeye başladık.

Anadolu Grubu, Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği'nin kurucu üyeleri arasında yer aldı.



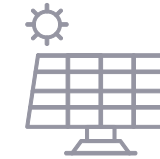
2023 Gelişmeleri

DOĞA

Kapsam 1 ve 2 emisyonları

%7
azaldı*Tüm atıkların yaklaşık **%84**'ünü
geri dönüştürdük, geri kazandık,
kompostladık veya yeniden kullandıkEnerji amaçlı geri
dönüştürülen
tehlikesiz atık**%59** arttı*Kompostlanan
tehlikesiz atık**%24** arttı*

Güneş enerjisi üretimi

10 kat arttı***117,728 m³**

atık su azaldı*



Çevre yatırımları

1.5 milyar TL

oldu ve

3 kat arttı*

*Bir önceki yıla göre

İŞ

Toplam varlıklar

391,8 milyar TLSürdürülebilirlik odaklı
Ar-Ge yatırımları**480 milyon TL**Dijitalleşme, Ar-Ge ve
inovasyon yatırımları**880 milyon TL**Kurumsal Yönetim
Derecelendirme Notu**9,57**

AGHOL Londra Menkul Kıymetler Borsası Grubu sistemi

tarafından **önde gelen Yatırım
Holding Şirketleri**

arasında yer aldı

**%83**'ü
yerel**30.000**

tedarikçi

İNSAN

**2 milyar TL**

bağış

İş sağlığı ve güvenliği
yatırımları**284 milyon TL**Eşit işe eşit ücret prensibimiz
doğrultusunda, tüm
seviyelerde kadın ve erkek
maaş oranları**eşit**

Bilgi Teknolojileri alanındaki iş gücümüzün

üçte biri

kadınlardan oluşuyor

Kadın yönetici oranı

%33,8

Kadın çalışan oranı

%38**20** ülkeden **40 farklı****milletten** çalışan

Ulusal ve Uluslararası Endekslere ve Raporlara Katkı

Türkiye ekonomisinin en büyük itici güçlerinden biri olarak iş yapış şeklimizin etki alanının farkındayız. Stratejimizle bugün, var olduğumuz her yerde daha sürdürülebilir yarınlara ulaşmak için çalışmaya devam ediyoruz.

 <p>BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alıyor.</p>	 <p>BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alıyor.</p>	 <p>İş Portföy "Kadın Dostu Şirketler Hisse Senedi Endeksi"nde yer alıyor.</p>	 <p>Karbon Saydamlık Projesi (CDP) Türkiye İklim Değişikliği Programı'na raporluyor.</p>
 <p>BIST Sürdürülebilirlik 25 Endeksi'ne giren perakende sektörünün ilk temsilcisi olarak dahil oldu.</p>	 <p>Refinitiv'in sisteminde küresel alandaki "Gıda Perakendecileri" arasında, ÇSY performansı ile 2. sırada yer alıyor.</p>	 <p>CDP İklim Değişikliği Programı'nda 'B' notunu başarıyla koruyarak küresel ortalamasının üzerinde bir puan elde etti. Türkiye'de kendi sektöründe bu platforma yanıt veren tek şirket.</p>	 <p>CDP Türkiye İklim Değişikliği Programı'ndaki 'B' notunu koruyarak dünya ve sektör ortalamasının üzerinde performans gösterdi.</p>
 <p>FTSE4Good Gelişmekte Olan Piyasalar Endeksi'nde yer alıyor.</p>	 <p>S&P Global Kurumsal Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi'nde son üç yılda olduğu gibi 2023 yılında da puanını artırarak bira sektöründe küresel liderler arasında yer aldı.</p>	 <p>Türkiye'de hem CDP İklim Değişikliği hem de Su Güvenliği programlarından 'A' notu alan ve Global A Listesine giren 5 şirket arasındaki tek perakendeci oldu.</p>	 <p>CDP İklim Değişikliği Programı'ndan aldığı 'A-' notu ile Türkiye'de sektörünün lider şirketleri arasında yer almaya devam ediyor.</p>
 <p>UNGC 100 Endeksi'nde yer alan ilk ve tek Türk şirkettir. MSCI Global Sürdürülebilirlik Endeksi, S&P Global Kurumsal Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi'nde ve ECPI Gelişmekte Olan Pazarlar ESG Özkaynak Endeksi'ndedir.</p>	 <p>MSCI ESG Değerlendirmesi'nde 'A' notu ile sektör ortalamasının üzerinde yer aldı.</p>	 <p>CDP Tedarikçi Katılım Derecelendirmesi'nde (SER) 'A' notuyla Küresel SER Liderleri arasında yer aldı.</p>	<p>Grup şirketlerinin sürdürülebilirlik çalışmaları hakkında daha ayrıntılı bilgi almak için buraya tıklayarak internet sitemize ulaşabilirsiniz.</p>

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİSİ

YARIN İÇİN
BUGÜNÜ İYİLEŞTİR

Doğanın, işin ve insanın yarını için
bugünü iyileştiriyoruz.

Strateji ve Hedefler

Doğanın, işin, insanın yarını için bugünü iyileştiriyoruz.

Yarını iyileştirebileceğimiz gün, bugün. Sürdürülebilirlik dönüşümünün yolu, dönüşümün, bugünün hareketi olduğunu fark etmek. Yarınları iyileştirecek yeni alışkanlıklara hayat vermek, pozitif değişimi hedeflemek ve harekete geçmek. En küçük hareketin, hepimizin katılımıyla büyüterek dünyayı değiştireceğini bilmek. Bu farkındalıkla, değişimin öncüleri arasında yer alıyor, yarınlar için bugünü iyileştiriyoruz.

Köklerimizden beslenerek dünya ile uyum içinde çalışıyoruz, Anadolu ve dünya arasında köprü kuruyoruz.

Üzerinde yaşadığımız toprakla, üretip geliştirdiğimiz işimizle, amaç birliğimiz olan topluluklarla bağımızı güçlendiriyoruz. Küresel düşünüp yerel hareket etme yetimizle Anadolu ve dünya arasında köprü kurarak yarınlara, bugünden iyilik tohumları ekiyoruz.

Kolektif hareketin bir parçasıyız. Sürdürülebilir yarınlar için bugünü iyileştiriyoruz.

Sürdürülebilirlik dönüşümünün, tüm dünyada her geçen gün daha vazgeçilmez hale geldiğinin farkındayız. Dünyanın ve toplumların yarını iyileştirecek anahtar kavramın, "sürdürülebilirlik" olduğunu biliyoruz. Yeni yüzyılın dinamikleriyle hızla değişen beklenti ve ihtiyaçları yakından izliyoruz.

Küresel değişimi öngörerek yıllardır faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde çevresel, sosyal ve yönetim alanlarında ortak değer yaratıyoruz. Süregelen çalışmalarımızı yeni hedeflerle ileriye taşıyoruz. Sürdürülebilirlik odaklı stratejik dönüşümü hayata geçiriyoruz. Biz dönüşürken, dokunduğumuz her bir toprak parçası, her bir iş ve her bir hayat bizimle dönüşüp iyileşsin, güçlensin istiyoruz. Stratejimizle bugün, var olduğumuz her yerde daha sürdürülebilir "yarınlar" ulaşmak için çalışıyoruz. Doğanın, İşin, İnsanın "yarını" için bugünü iyileştiriyoruz.

Sürdürülebilirlik stratejisi hakkında daha ayrıntılı bilgi almak için [internet sitemizi](#) inceleyebilirsiniz.



Doğanın Yarını

2030 yılına kadar kapsam 1 ve 2'de sera gazı salımlarını 2020 yılına göre %50 azaltmak, 2050 yılına kadar net sıfır şirket olma vizyonuyla çalışmak

Migros:

- 2030 yılına kadar kapsam 1 ve 2'de sera gazı salımlarını 2020 yılına göre %42 mutlak azaltmak
- Kapsam 3 salımlarını azaltmak için tedarikçileri ile bir girişim başlatarak satışında bulunan ürünlerin karbon ayak izlerini azaltmak için geliştirmeler yapmak

Coca-Cola İçecek:

- 2030 yılına kadar tesislerini %100 yenilenebilir elektrikle çalıştırmak ve karbon nötr üretime geçmek
- 2030 yılına kadar iş hacmini büyütürken değer zinciri boyunca mutlak karbon emisyonlarını, 2015 yılına göre %13; litre ürün başına emisyonlarını %50 azaltmak

Anadolu Efes:

- 2030 yılına kadar kendi operasyonlarında net sıfır karbon salımına ulaşmak

Anadolu Isuzu:

Anadolu Isuzu, Bilime Dayalı Hedef girişimi (SBTi) 2022 1,5°C hedefi kapsamında resmi taahhütte bulundu.

- 2024 yılında yayımlanan karayolu taşımacılığına yönelik kılavuza göre Kapsam 1 ve 2 emisyonlarını her yıl %4,2; kapsam 3 emisyonlarını (ürün kullanım aşaması) ise her yıl en az %4,2 oranında azaltmak amacıyla hedefler belirlemeye yönelik çalışmalarına devam ediyor.

İşin Yarını

2030 yılına kadar operasyonların %50'sinde, 2050 yılına kadar %100'ünde* izlenebilir olmak

*Migros için özgün markalı ürünleri ile sınırlıdır.

İnsanın Yarını

Kadın yönetici oranını 2030 yılında %35'e, 2050 yılına kadar %50'ye çıkarma hedefiyle çalışmak



ANADOLU GRUBU

Değer Yaratma Modeli

STRATEJİK SÜTUNLAR	SERMAYE TÜRÜ	GİDER VE KAYNAKLAR	İŞLETME FAALİYETLERİ	ÇIKTILAR	YARATILAN DEĞER	
İŞİN YARINI	Finansal Sermaye	<ul style="list-style-type: none"> Yatırımlar Finansal gelir Şirket özsermayesi Uluslararası iş ortakları Kurumsal yönetim Gelişen ve sınır piyasaları tecrübesi 		<ul style="list-style-type: none"> Risk Yönetimi İşletme sermayesi yönetimi Gelir artışı yönetimi Yatırım kararı Yatırımcı ilişkileri 	<ul style="list-style-type: none"> %17,5 gelir artışı Toplam aktif büyüklüğü 391,8 milyar TL Küresel bilinirlik Lider markalar Ulusal ve uluslararası endekslere katkı 480,4 milyon TL'lik sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge yatırımı Tüm tesislerimizde ISO 9001 sertifikasyonu Tedarikçilere 3.804 saat eğitim Müşteri içgörülerini ve pazar stratejileri 	<ul style="list-style-type: none"> Şeffaflık ve güvenilirlik Olumlu şirket itibarı Pozitif ekonomik etki Yatırımcı güveni Potansiyel iş ortaklığı İş verimliliği İstihdam fırsatları Üretkenlik ve verimlilik artışı Yenilikçi işbirlikler Güçlü üretim kapasitesi Farklı sektörlerden oluşan portföy
	Fikri Sermaye	<ul style="list-style-type: none"> Dijitalleşme, Ar-Ge ve inovasyona 880 milyon TL yatırım 6 Ar-Ge merkezi Girişimcilik ekosistemi Deneyimli üst yönetim 		<ul style="list-style-type: none"> Ortaklıklar ve taahhütler Dijital teknolojilere ve inovasyona yatırım İş modellerimiz için sürdürülebilir dönüşüm 		
	Üretilmiş Sermaye	<ul style="list-style-type: none"> 90'dan fazla üretim tesisi 20 ülkede operasyon Dünya standartlarında operasyonel mükemmellik Markalı tüketici ürünlerinde uzmanlık 		<ul style="list-style-type: none"> Sorumlu kaynak yönetimi Çevre dostu ürün ve hizmetlerin geliştirilmesine ve iyileştirilmesine yönelik yatırımlar Ürün güvenliği ve kalitesi konusunda uluslararası standartların takip edilmesi Tedarik zincirinde izlenebilirliğin artırılması 		
DOĞANIN YARINI	Doğal Sermaye	<ul style="list-style-type: none"> 1,5 milyar TL'lik toplam çevre yatırımı Bilime dayalı hedefler Yenilenebilir enerji yatırımları Atık yönetimi (ambalaj) Sürdürülebilir tarım yatırımı 		<ul style="list-style-type: none"> Karbon emisyonu azaltma projeleri Enerji verimliliği projeleri Yenilenebilir enerji üretimi Atık azaltma projeleri 	<ul style="list-style-type: none"> Kapsam 1 ve 2 sera gazı emisyonlarında %7'lik azaltım Güneş enerjisi üretiminde 10 kattan fazla artış Yaklaşık %84 oranında geri dönüştürülmüş, geri kazanılmış, kompostlanmış tehlikesiz ve tehlikeli atık 	<ul style="list-style-type: none"> İklim değişikliğiyle mücadele Çevresel farkındalık Sürdürülebilir kaynak yönetimi Doğal kaynakların ve ekosistemin korunması Sürdürülebilir tarım alanında tecrübe
İNSANIN YARINI	İnsan Sermayesi	<ul style="list-style-type: none"> 100.000 toplam istihdam ve 72.377 daimi çalışan Yetenek yönetimi Çalışanlar için eğitim İş sağlığı ve güvenliği politikası Eşit işe eşit ücret prensibi 		<ul style="list-style-type: none"> Çalışan bağlılığı ve hakları Yetenek ve performans yönetimi Cinsiyet eşitliği ve ücret politikası 	<ul style="list-style-type: none"> Her kademedeki kadın çalışanların temel maaşlarının erkek çalışanlara oranı: 1,1 Kadın yönetici sayısında önde gelen Gruplar arasında yer almak Pozisyonların %34'ünün şirket içi adaylar tarafından doldurulması Aynı ve nakdi yardım Müşteri memnuniyeti Yerel tedarikçilerin oranı: %83 	<ul style="list-style-type: none"> Çalışan bağlılığı ve memnuniyeti Üretkenlik, verimlilik artışı Çeşitlilik ve kapsayıcılık Bilgi ve becerilerde iyileşme Sağlık ve güvenlik ile refah kültürü Fırsat eşitliği Şeffaflığı artırma Olumlu şirket itibarı Geleceğe yönelik dayanıklılık Sosyal gelişim Stratejik paydaş katılımı
	Sosyal Sermaye	<ul style="list-style-type: none"> 2 milyar TL'lik hayırseverlik harcamaları Markalı tüketim malları konusunda uzmanlık 30.000'den fazla tedarikçi ve 2.200 bayi Kurumsal üyelikler 		<ul style="list-style-type: none"> Toplumsal kalkınma Yüksek kaliteli markalı tüketici ürünlerinin geliştirilmesi, pazarlanması ve dağıtımı Araştırmalar 		

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Anadolu Grubu olarak sürdürülebilirlik konularının öneminin bilincindeyiz ve bu konudaki çalışmalarımızı iki komiteyle yönetiyoruz: Yönetim Kurulu Sürdürülebilirlik Komitesi ve Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi.

Yönetim Kurulu Sürdürülebilirlik Komitemiz (Sürdürülebilirlik Komitesi), AG Anadolu Grubu Holding Yönetim Kurulu üyelerinin onayı ile belirlenip yetkilendirilir. Sürdürülebilirlik Komitesi'nin amacı, AG Anadolu Grubu Holding ve Grup şirketlerinin sürdürülebilirlik konusunda örnek olmaya devam edeceği ve paydaşlar nezdinde en güvenilen şirketler arasında yer alacağı alanları belirlemek ve AG Anadolu Grubu Holding Yönetim Kurulu üyelerine çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarında gerekli rehberliği sağlamaktır.

Sürdürülebilirlik Komitesi en az 3 (üç) AG Anadolu Grubu Holding Yönetim Kurulu üyesinden oluşur ve Sürdürülebilirlik Komitesi toplantılarına Anadolu Grubu CEO'su katılır. Sürdürülebilirlik Komitesi üyeleri kendi aralarından bir başkan seçer ve üyeler AG Anadolu Grubu Holding Yıllık Olağan Genel Kurul toplantısını takip eden ilk Yönetim Kurulu toplantısında belirlenip bir sonraki Yıllık Olağan Genel Kurul toplantısına kadar görev yapar. Yönetim Kurulu üyeleri, belirlenen süre dolmamış olsa bile Sürdürülebilirlik Komitesi üyelerinin bir kısmının veya tamamının görevlerine son verebilir. AG Anadolu Grubu Holding Yönetim Kurulu üyeleri, görevden alma, istifa veya ölüm nedeniyle Sürdürülebilirlik Komitesi'nde boşalan koltukların olması durumunda kalan süreyi tamamlamak üzere Sürdürülebilirlik Komitesi üyelerini atar.

Sürdürülebilirlik Komitesi yılda en az iki kez toplanır ve başkanın veya diğer üyelerin çoğunluğunun talebi halinde daha fazla toplantı yapılabilir. Sürdürülebilirlik Komitesi toplantılarının zamanlaması mümkün ise; AG Anadolu Grubu Holding Yönetim Kurulu üyelerinin toplantılarının zamanlamasıyla uyumludur. Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı, AG Anadolu Grubu Holding Yönetim Kurulu üyelerini yıllık toplantı planı hakkında bilgilendirir. Sürdürülebilirlik Komitesi, üye tam sayısının çoğunluğunun katılımıyla toplanır ve kararlarını toplantıya katılanların çoğunluğuyla alır. Oyların eşitliği halinde Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı'nın oyu doğrultusunda karar alınır ve ilgili hususlar AG Anadolu Grubu Holding Yönetim Kurulu üyelerinin onayına sunulur.

Sürdürülebilirlik Komitesi, Anadolu Grubu'nun yıllık sürdürülebilirlik performansını ve hedeflerine ulaşma durumunu değerlendirerek, gerektiğinde AG Anadolu Grubu Holding Yönetim Kurulu üyelerine görüşlerini aktarır; Sürdürülebilirlik Komitesi, Anadolu Grubu'nun uzun vadeli sürdürülebilirlik çalışmalarının finansal çıkarlarla uyumlaştırılmasını sağlar ve Anadolu Grubu'na ekonomik, sosyal, çevresel ve kurumsal yönetim alanlarında değer yaratmak üzere rehberlik sağlar.

Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi

AG Anadolu Grubu Holding ve Grup şirketlerinin çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim performanslarını izlemek ve sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla **Sürdürülebilirlik**

Yönlendirme Komitesi kurulmuştur. Komite, Anadolu Grubu'nun üst düzey yöneticilerinden oluşmaktadır.

Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi'nin görev ve sorumlulukları, Grubun sürdürülebilirlik stratejisi ve hedefleri doğrultusunda oluşturulan yol haritasının ilerleyişini izlemek; Grup şirketlerinde sürdürülebilirlik kültürünün geliştirilmesini teşvik etmek ve çalışanların yetkinliklerini desteklemek; sürdürülebilirlik ile ilgili çalışma gruplarının kurulmasına karar vermek ve ilerlemelerini izlemektir. Bunun yanında, Anadolu Grubu'nun uzun vadeli sürdürülebilirlik çalışmalarının finansal çıkarlarla uyumlaştırılmasını sağlar, Anadolu Grubu'nun ekonomik, sosyal, çevresel ve kurumsal yönetim alanlarında değer yaratmasına rehberlik eder ve Anadolu Grubu şirketlerinin sürdürülebilirlik hedefine yönelik ilerlemesinde destekleyebileceği konuları belirler.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımız, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim çalışmalarıyla geleceğe yatırım yaparak paydaşlarımız için değer yaratıyoruz. Sürdürülebilirlik stratejisi, 20 ülkede 8 sektördeki 80'den fazla şirketimiz tarafından aynı sürdürülebilirlik yönetimi yaklaşımı altında yürütülüyor. Stratejimizde yer alan sürdürülebilirlik hedefleri, Grup şirketlerinin değer yaratmaya odaklanacak şekilde dönüşümünü teşvik ediyor ve yönlendiriyor. Grup şirketleri de faaliyetlerine ve sektör önceliklerine ilişkin sürdürülebilirlik performanslarını iyileştirmek için çalışmaya devam ediyor.

Anadolu Grubu Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi'nin sorumluluklarını temel alarak geçici olarak çalışma grupları oluşturuyoruz. Sürdürülebilirlik kültürünü her alanda yaygınlaştırmak, birbirimizden öğrenmeyi hızlandırmak ve iş süreçlerimizde uzun vadeli faydalar sağlamak amacıyla Grup içinde birlikte çalışma kültürünü oluşturduk.

Anadolu Grubu ve şirketlerinin temsilcilerinden oluşan çalışma grupları:

- İzlenebilirlik
- Kadın Yönetici
- Karbon

2023 yılı boyunca gerçekleştirdiğimiz düzenli toplantılarla faaliyet gösterdiğimiz 8 sektöre fayda sağlayacak iç raporlar hazırladık. Grup çapında tedarik zinciri ilkelerini geliştirmek için İzlenebilirlik çalışma grubunu kurduk. Kadın Yönetici çalışma grubumuz, hedef yılımıza kadar yönetici pozisyonlarındaki kadın oranının yüzde 50'ye çıkarılması yönünde çalışmalarını sürdürüyor. Daha önce olduğu gibi sera gazı emisyonlarını azaltmak ve dünyayı daha yaşanabilir bir yer haline getirmek için her yıl Grup şirketleriyle birlikte çalışarak, hedef yılımıza kadar net sıfır şirket olma çabalarımıza Karbon çalışma grubumuz ile devam ediyoruz. İzlenebilirliği ele alacak şekilde Grup çapında tedarik zinciri ilkeleri geliştirmek, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarımız kapsamında kadın yöneticilerin oranını artırmak ve yıllık emisyon azaltımı için yol haritası geliştirmek üzere Grup şirketleriyle birlikte çalışıyoruz.

Öncelikli Konular

Anadolu Grubu'nun sürdürülebilirlik alanında odaklanması gereken öncelikli konuları belirlemek üzere 2020 yılında kapsamlı ve katılımcı bir paydaş analizi süreci yürüttük. Paydaşların öncelikleri belirlenirken iç paydaşlarımız olan çalışanlara ve stratejik dış paydaşlarımız olan tedarikçiler, iş ortakları, yatırımcılar, analistler, sivil toplum kuruluşları, kamu kuruluşları, medya, üniversite ve uluslararası örgütlerden temsilcilere çevrim içi soru formuyla ulaştık.

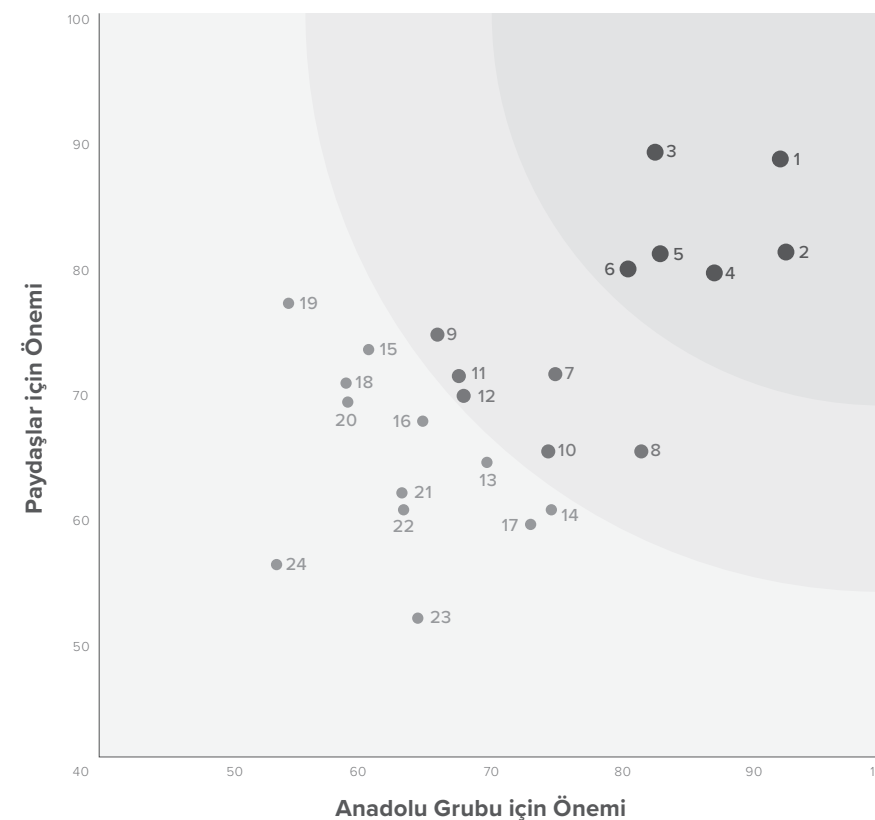
Sürdürülebilirlik stratejisini geliştirme sürecinde Grubumuzun sürdürülebilirlik önceliklerini 2021 yılında gözden geçirdik. Küresel gelişmeler ışığında öncelikli konu başlıklarımızı yeniden değerlendirdik. 2021 yılında gözden geçirdiğimiz önceliklerimiz, güncelliğini koruyor. Önceliklerin belirlenmesi ve öncelikli konulara yönelik değerlendirme süreçlerinde:

- Dünya ve Türkiye özelinde trendleri literatür taraması ile analiz ettik. Bu kapsamda Dünya Ekonomik Forumu'nun işaret ettiği küresel risklere dair öngörülerini, Sürdürülebilirlik Muhasebesi Standartları Kurulu'nun (Sustainability Accounting Standards Board-SASB) hazırladığı sektörel öncelikler haritalarını, GRI Universal Standards: Content Index Essentials – 2021 seviyesini, SKA'ları ve 11. Kalkınma Planı'nı

derinlemesine inceleyerek küresel ve yerel gündeme yön veren konuları değerlendirdik.

- Anadolu Grubu İcra Başkanı, sektör başkanları ve Grup şirketlerinin Genel Müdürleri ile birebir toplantılar gerçekleştirdik.
- İş stratejimiz doğrultusunda odaklandığımız konuları değerlendirdik.
- SASB'nin öncelikli konuları belirlemede önerdiği, her konuyu farklı etkiler ve fırsatlar bakımından ele almamızı sağlayan etki analizi metodolojisini kullandık. Finansal ve yasal açıdan, inovasyon ve rekabet bakımından ön plana çıkan risk ve fırsatları değerlendirdik.

Önceliklendirme analizi sonucunda çok yüksek öncelikli ve yüksek öncelikli konuları yeniden değerlendirdik. Küresel ve yerel gelişmeler ışığında iklim değişikliği ve enerji konusu, çok yüksek öncelikli konuların en başında yer aldı. Sorumlu kaynak yönetimi ve satın alma çok yüksek öncelikli konular arasında yer aldı. Ayrıca, yetenek açığı, risklerinin küresel ve yerel gündemde önemini artırmasıyla yetenek yönetimi yüksek öncelikli konular arasında konumunu yükseltti.



Çok Yüksek Öncelikli






























- İklim değişikliği ve enerji
- Dijital dönüşüm
- Su ve atık sular
- Ar-Ge ve inovasyon
- Ambalaj ve atıklar
- Sorumlu kaynak yönetimi ve satın alma

Yüksek Öncelikli

- Ürün kalitesi ve güvenliği
- Yetenek yönetimi
- İnsan hakları ve adil çalışma koşulları
- Risk yönetimi
- İş etiği
- Paydaş katılımı

Öncelikli

- Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele
- Kurumsal yönetim
- Döngüsel ekonomi
- Fırsat eşitliği ve çeşitlilik
- Çalışan bağlılığı ve memnuniyeti
- Müşteri memnuniyeti ve bilgilendirilmesi
- İş sağlığı ve güvenliği
- Biyçeşitlilik
- Veri gizliliği ve siber güvenlik
- Yerel kalkınmaya katkı
- Çok paydaşlı girişimler ve iş birlikleri
- Toplumsal yatırım programları

ÖNEM DERECESİ	ÖNCELİKLI KONU	İLGİLİ SKA	YÖNETİM	İLGİLİ BÖLÜM
Çok yüksek öncelikli	İklim değişikliği ve enerji		İklim değişikliğinden kaynaklı riskler, faaliyet gösterdiğimiz sektörleri farklı derecelerde etkiliyor. İklim kriziyle mücadeleye katkı sağlamak ve risklerin etkilerini azaltmak için enerji verimliliğine odaklanıyor, sera gazı emisyonlarını en aza indirmeye çalışıyoruz.	Doğanın Yarını – Yarın için Net Sıfır 
	Dijital dönüşüm	 	Teknoloji ve dijitalleşmeyi iş süreçlerine entegre ediyoruz. Dijital dönüşüm ile işimizi daha etkin ve verimli hale getiriyor, rekabet gücümüzü koruyoruz. İş süreçlerimizde ve faaliyetlerimizde dijital teknolojilere yatırım yapıyoruz.	İşin Yarını – Yarın için Dijitalleşme ve İnovasyon 
	Su ve atık sular	 	Su kaynaklarını en verimli şekilde yöneterek, işimizin devamlılığını sağlamayı hedefliyoruz. Su tüketimini ve atık suları en az seviyeye indirmeye ve su emisyonlarının kalitesini iyileştirmeye çalışıyoruz.	Doğanın Yarını – Yarın için Su Döngüsü 
	Ar-Ge ve inovasyon	 	İş modellerimizin sürdürülebilir dönüşümü için Ar-Ge ve inovasyona yatırım yapıyor, küresel başarımızı devam ettirecek ve son kullanıcı memnuniyetini artıracak ürün, süreç ve operasyonlar geliştirmek amacıyla yenilikçi projeler gerçekleştiriyoruz. Kurum içi ve dışında girişimcilik ekosistemini destekliyoruz.	İşin Yarını – Yarın için Dijitalleşme ve İnovasyon 
	Ambalaj ve atıklar		En önemli çevresel sorunlardan biri haline gelen atıklarla mücadele amacıyla atıkları mümkün seviyede kaynağında azaltıyoruz. Geri dönüşüm teknikleri uyguluyor ve çevreye zarar vermeyecek şekilde bertaraf etmek için gerekli insan, teknoloji ve finansman kaynağı sağlıyoruz.	Doğanın Yarını – Yarın için Döngüsel Ekonomi 
Yüksek öncelikli	Sorumlu kaynak yönetimi ve satın alma	 	Faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde geniş bir değer zincirini yönetirken, bu zincirde yer alan tüm paydaşlarımızı güçlendirmeyi amaçlıyoruz. Tedarik ağımızda şeffaflığa ve çevreye saygılı satın almaya önem veriyor, tedarikçilerin standartlarını yükseltmeyi hedefliyoruz.	İşin Yarını – Yarın için Sorumlu Üretim 
	Ürün kalitesi ve güvenliği		Değer zincirinde yüksek standartları koruyarak, müşterilerimize daima güvenli, kaliteli ürün ve hizmetler sunuyoruz.	İşin Yarını – Yarın için Sorumlu Üretim 
	Yetenek yönetimi	 	Yeni nesil yeteneklerin Anadolu Grubu'na kazandırılmasını, yeteneklerin elde tutulmasını, kişisel gelişim ve kariyer planlaması uygulamalarının geliştirilmesini amaçlıyoruz.	İnsanın Yarını – Yarın için İnsan Kaynağı 
	İnsan hakları ve adil çalışma koşulları	 	Değer zinciri boyunca çalışan haklarının korunması ve ayrımcılığın önlenmesini gözetiyor, eşit ve adil bir çalışma ortamı sunuyoruz.	İnsanın Yarını – Yarın için İnsan Kaynağı 
	Risk yönetimi		İşimizin devamlılığını sağlamak için yerel ve küresel ölçekte finansal ve finansal olmayan riskleri önceden tespit ederek gerekli önlemleri alıyor ve yeni fırsatları değerlendiriyoruz.	İşin Yarını – Yarın için Entegre Yönetişim 
Yüksek öncelikli	İş etiği		Başta çalışanlar olmak üzere tüm paydaşlarla etik ve şeffaflık ilkelerine dayalı bir iş ilişkisi kuruyoruz.	İşin Yarını – Yarın için Entegre Yönetişim 
	Paydaş katılımı		Farklı iletişim platformları aracılığıyla paydaşlardan çeşitli konularda düzenli görüş ve geribildirim alıyoruz.	Sürdürülebilirlik Stratejisi - Paydaş Katılımı

Paydaş Katılımı

Anadolu Grubu olarak paydaşlarımızla ilişkilerimizin geliştirilmesine ve güçlendirilmesine büyük önem veriyoruz. Bu yaklaşımla, tüm paydaşlarımızın ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi anlıyor ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etme çabalarımıza tüm paydaşlarımızla beraber devam ediyoruz. Grup genelinde geniş bir ekosistemde

çeşitli paydaş gruplarıyla etkileşim halindeyiz. Paydaş diyalogunun daha iyi ve etkili olmasını sağlamak için tek yönlü ve çift yönlü iletişim kuruyoruz. Paydaş grubunun beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için konunun niteliğine göre iletişim kanalının türüne ve sıklığına karar veriyoruz.

Bu sayede paydaşlarımızın görüşlerini iş faaliyetlerimize ve karar alma süreçlerimize dahil ediyor ve onlardan aldığımız geri bildirimleri değerlendiriyoruz.

2021 yılından bu yana Anadolu Grubu çalışanlarının sürdürülebilirlik çalışmalarımıza ilişkin farkındalığını ölçmek ve onlarla karşılıklı iletişimi teşvik etmek amacıyla çalışmalar yürütüyoruz.

ETKİ DURUMU	PAYDAŞ GRUBU	İLETİŞİM YÖNTEMİ	İLETİŞİM SIKLIĞI
Doğrudan Ekonomik Etki	Çalışanlar ve Grup şirketleri	Lider mesajları, kurum içi, basılı, görsel ve dijital medya, iç ve dış raporlar/toplantılar, eğitimler, iç dijital duyuru platformları, etik hat, Anadolu Grubu İnovasyon Programı (Bi-Fikir)	Yıl boyunca
		Anadolu Grubu İnovasyon Günü	Yılda bir
		Faaliyet raporu	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik raporu, araştırmalar ve anketler	Yılda bir
	Tedarikçiler	Basılı, görsel ve dijital medya, tedarikçi toplantıları	Yıl boyunca
		Faaliyet raporu	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik raporu	Yılda bir
		Hissedarlar ve yatırımcılar	Basılı, görsel ve dijital medya, toplantılar, konferanslar ve tanıtım turları
	Faaliyet raporu		Üç ayda bir
	Sürdürülebilirlik raporu		Yılda bir
	Müşteriler		Basılı, görsel ve dijital medya
		Faaliyet raporu	Üç ayda bir
Sürdürülebilirlik raporu		Yılda bir	
Dolaylı Ekonomik Etki		Finansal kurumlar ve analistler	Basılı, görsel ve dijital medya, toplantılar, konferanslar ve tanıtım turları
	Faaliyet raporu		Üç ayda bir
	Sürdürülebilirlik raporu		Yılda bir
	İş ortakları	Basılı, görsel ve dijital medya	Yıl boyunca
		Faaliyet raporu	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik raporu	Yılda bir

ETKİ DURUMU	PAYDAŞ GRUBU	İLETİŞİM YÖNTEMİ	İLETİŞİM SIKLIĞI	
Dolaylı Ekonomik Etki	Kamu kurumları ve yerel yönetimler	Basılı, görsel ve dijital medya, ziyaretler/toplantılar	Yıl boyunca	
		Faaliyet raporu	Üç ayda bir	
		Sürdürülebilirlik raporu	Yılda bir	
	Sivil toplum örgütleri	Basılı, görsel ve dijital medya, ziyaretler/toplantılar, proje ortaklıkları	Yıl boyunca	
		Faaliyet raporu	Üç ayda bir	
		Sürdürülebilirlik raporu	Yılda bir	
	Medya	Basılı, görsel ve dijital medya, toplantılar ve network faaliyetleri	Yıl boyunca	
		Faaliyet raporu	Üç ayda bir	
		Sürdürülebilirlik raporu	Yılda bir	
	Yeni Fırsat, Bilgi ve Anlayış Getirenler	Ulusal ve uluslararası düzenleyici kurumlar	Dijital medya	Yıl boyunca
			Faaliyet raporu	Üç ayda bir
			Sürdürülebilirlik raporu	Yılda bir
Üniversiteler		Dijital medya iletişimi, proje ortaklıkları	Yıl boyunca	
		Eğitim programları, üniversite etkinliklerine katılım	Yıl boyunca	
		İnovasyon programı (Bi-Fikir KAP)	Altı ay boyunca	
		Faaliyet raporu	Üç ayda bir	
		Sürdürülebilirlik raporu	Yılda bir	

**DOĞANIN
YARINI**

Doğanın Yarını

Doğanın yarını için harekete geçebileceğimiz gün, bugün. İşimizi, doğanın bize sundukları sayesinde devam ettirdiğimizin bilincindeyiz. İnsan ve doğa arasındaki en temel ilişkinin, kaynakların sürekli değişimi ve paylaşımı olduğunu biliyoruz. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Avrupa Yeşil Mutabakatı başta olmak üzere uluslararası taahhütlerin rehberliğinde ilerliyoruz.

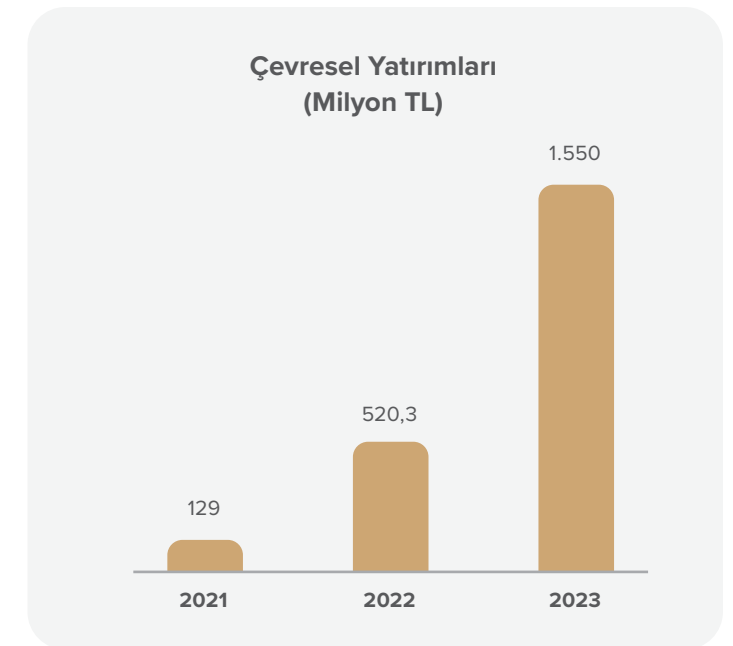
Yarın için net sıfır olma prensibi ile düşük karbonlu üretim modellerini teşvik ediyoruz. Su başta olmak üzere kullandığımız tüm ham maddeleri sorumlu şekilde tedarik ediyor, operasyonlarımızdan kaynaklanan atıkları ekonomiye yeniden kazandırıyoruz. Yarın için su döngüsünü koruyoruz; geleceğimiz için kesintisiz akış sağlayabilme hedefiyle çalışıyoruz. Su kullanımının azaltılmasına ve yeniden kullanılmasına yönelik çalışmalar yapıyoruz.

Yarın için dögüsel ekonomiye katkı sağlıyoruz. Atık yönetimi sürecinde doğrusal tüketim yerine atık üretimini azaltmayı, dönüştürmeyi ve yeniden değerlendirmeyi benimsiyoruz. Yarın için tarımı destekliyoruz. Bugünün ve geleceğin sektörü olarak gördüğümüz tarımın dönüşümü için çalışıyoruz. Portföyümüzde önemli paya sahip tarım ürünlerinin daha yenilikçi ve fayda odaklı yöntemlerle üretilmesi için değer zincirimizdeki üreticilerin onarıcı ve yenileyici tarım uygulamalarına geçişini destekliyoruz. Yarın için biyoçeşitliliği koruyoruz. Faaliyetlerimizin biyoçeşitlilik üzerindeki etkilerini azaltan; tüm ekosistem ve yaşam formlarının çeşitliliğini koruyan projeler gerçekleştiriyoruz.

Çevre alanında bir önceki yıla göre üç kat* daha fazla bütçe ayırarak 1,5 milyar TL yatırım yaptık. Ayrıca çevre kirliliğini, doğal kaynak kullanımını ve suya bağlı riskleri azaltmak ve önlemek amacıyla 2023 yılında toplam 116,3 milyon TL harcama yaptık.

Su ve enerji verimliliği, sera gazı salımlarının azaltılması, atık yönetimi ve havayı kirleten emisyonların kontrolü gibi çevresel etkilerimizi **Anadolu Grubu Çevre Politikası** kapsamında yönetiyoruz. Bu politika ile risk ve fırsatları tanımlıyor, stratejilerimizi, hedeflerimizi geliştiriyor ve Grup şirketleri ile iyi uygulamaları hayata geçiriyoruz.

**OECD'de elde edilen USD/TL paritesi için 2023 ortalama döviz kurudur.



SKA'lara katkımız:



2030 ve 2050 hedefleri

2030 yılına kadar kapsam 1 ve 2'de sera gazı salımlarını 2020 yılına göre %50 azaltmak, 2050 yılına kadar net sıfır şirket olma vizyonuyla çalışmak*

İlerleme

Kapsam 1 ve 2'de sera gazı salımlarını 2020 yılına kıyasla 15.795 ton CO₂e kadar azalttık

Şirket	ISO 14001 Sertifikası	ISO 14064 Sertifikası	ISO 50001 Sertifikası
AG Anadolu Grubu Holding	✓		✓
Migros	✓	✓	✓*
Coca-Cola İçecek	✓	✓	✓**
Anadolu Efes	✓***		✓****
Anadolu Isuzu	✓*****	✓	✓*****
Anadolu Motor	✓		
Anadolu Etap	✓		✓*****
Aslancık Elektrik	✓		✓
Adel Kalemcilik	✓		✓

*21 lokasyon (Genel Merkez, 11 Dağıtım Merkezi, 8 Alışveriş Merkezi, MİGET Et İşleme Tesisi) için geçerlidir.

**Tüm Türkiye, Pakistan ve Kazakistan tesisleri ile Kırgızistan'daki Bişkek tesisi için geçerlidir.

***8 lokasyon için geçerlidir.

****9 lokasyon için geçerlidir.

*****Anadolu Isuzu'nun merkez fabrikası için geçerlidir.

*****Anadolu Etap içecek tesisleri için geçerlidir.

Grup şirketlerimiz ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi sertifikasına uygun olarak çevre performanslarını yönetmeye ve iyileştirmeye devam ediyor. AG Anadolu Grubu Holding olarak yönetim sistemlerine uyuyor,

çevreye yatırım yapıyor ve yasaları yakından takip ediyoruz, bu sayede 2023 yılında herhangi bir çevre cezası almadık.

* Kapsam 1 ve 2 sera gazı salımlarımıza yönelik temel yıl belirlenmesi ve oransal hedef verilmesiyle mutlak azaltım prensibi benimsendi.

Yarın için Net Sıfır

Amacımız: İklim krizinin çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerini derinden hissediyoruz. Bu etkileri iyileştirmek için, bugün harekete geçiyoruz. Yarın için net sıfır olma prensibiyle iklim krizine yönelik mücadelemizde sera gazı emisyonlarını kademeli olarak azaltıyoruz. Yarın için net sıfır çözüm hareketinin bir parçası olmaya devam ediyoruz.

Küresel gelişmeler: Hükümetler arası İklim Değişikliği Paneli'nin (IPCC) Altıncı Değerlendirme Raporu, iklim değişikliğinin insan faaliyetleri nedeniyle meydana geldiği ve küresel ısınmanın 1,5 °C seviyesinde tutulabilmesi için sera gazı emisyonlarının acil olarak sıfıra indirilmesinin hayati önem taşıdığı sonucuna vardı. Üç Çalışma Grubunun ve üç Özel Raporun katkılarıyla, IPCC Altıncı Değerlendirme Raporu olan "Sentez Raporu: İklim Değişikliği 2023", Mevcut Durumu ve Eğilimleri, Gelecekteki İklim Değişikliğini, Riskleri, Uzun Vadeli Önlemleri ve Kısa Vadeli Önlemleri içeriyor. İklim değişikliğinin oluşturduğu karmaşık tehditleri ve iklim değişikliğine uyum, azaltım, ekosistem sağlığı, insan refahı ve sürdürülebilir kalkınma arasındaki yakın bağlantıları vurguluyor ve iklim eylemine dahil olan aktörlerin giderek artan çeşitliliğini yansıtıyor.

Emisyonların sıfıra indirilmesine yönelik eylemlerin devletler, şirketler, yatırımcılar ve sivil toplum kuruluşları düzeyinde ve hayata geçirilmesi, öncelikli konuların başında yer alıyor. UNEP'in "2023 Emisyon Açığı Raporu", 2015 yılında Paris Anlaşması'nın imzalanmasından bu yana kaydedilen ilerlemelere işaret ediyor. Başlangıçta mevcut politikalara göre sera gazı emisyonlarının 2030 yılına kadar %16 oranında artacağı tahmin ediliyordu. Mevcut projeksiyon, %3'lük bir artış öngörüyor. Bu ilerlemeye rağmen, Paris Anlaşması'nın 2°C planına uyum sağlamak için 2030 yılı için öngörülen emisyonların %28 oranında, 1,5°C planı için de %42 oranında azaltılması gerekiyor.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: Emisyon azaltımı, enerji verimliliği ve vizyoner hedeflerimizi içeren Çevre Politikası doğrultusunda iklim değişikliği üzerindeki etkimizi ölçüyor ve bunu daha da azaltmak için yatırım ve verimlilik süreçlerimizi yönetiyoruz. Düzenli olarak Grup çapında sera gazı emisyon ölçümleri gerçekleştiriyoruz. Sürdürülebilirlik hedeflerine yönelik faaliyetlerimizden etkilenen alanı da kapsayacak şekilde hesaplamalar yapıyor ve çevresel etkilerimizi şeffaf bir şekilde raporluyoruz.

Net sıfır şirket olma vizyonu doğrultusunda verimlilik çalışmalarını yürütüyor ve projeler hayata geçiriyoruz.

Grup şirketlerimiz;

- kapsamlı karbon ayak izi haritalama girişimleri yürütüyor,
- tedarikçilerinin sera gazı emisyonlarını izleyerek karbon ayak izini azaltmak üzere tedarikçileri için hedefler belirliyor,
- üretim tesislerinde enerji verimliliğini arttıran ekipmanlar ile yenilenebilir enerji kaynaklarını entegre ediyor,
- güneş enerjisi santrali için yatırımlarını yaygınlaştırıyorlar,
- karbon ayak izini en aza indirmek için lojistik ve nakliye rotalarını optimize ediyorlar,
- emisyonları azaltmak için şirket içinde geliştirilen son teknoloji soğutma sistemlerini kullanıyorlar.

Sera gazı emisyonlarının azaltılmasında enerjinin öneminin bilincindeyiz. Bu nedenle enerji verimliliğine yatırım yapıyor, enerji verimliliği ve enerji tüketimini azaltma hedeflerini Grup şirketleriyle birlikte belirliyoruz.

Grup şirketlerinden,

- Coca-Cola İçecek, 2030 yılına kadar üretim tesislerini %100 yenilenebilir elektrikle çalıştırma ve karbon nötr üretime geçme hedefiyle çalışıyor,
- Migros, 2030 yıl sonuna kadar satış alanı metrekaresi başına elektrik tüketimini %35 oranında azaltma hedefi belirledi ve 2026 yılı sonuna kadar toplam enerji tüketiminin 1/3'ünü kendi güneş enerjisi santrallerinden sağlamayı amaçlıyor,
- Adel Kalemcilik, I-REC Yenilenebilir Enerji Sertifikası almayı hedefliyor.

Türkiye'de henüz Emisyon Ticareti Sistemi bulunmuyor ve karbon fiyatlandırma sistemine dahil değiliz. Ancak yasal uyum konusunda T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın Karbon Piyasasına Hazırlık Ortaklığı kapsamında ortaya koyduğu fiyatlandırma yaklaşımlarını dikkate alıyoruz. Karbon fiyatlarında paydaşlarımız ve operasyonlarımız açısından risk oluşturan yasal değişikliklerin önlenmesi ve emisyon değerlerimizin yatırım tercihlerimiz arasında yer alması amacıyla Grup şirketlerimizde karbon fiyatlandırma çalışmalarını yürütüyoruz.

2023 faaliyet yılı özeti: Operasyonlarımızda sera gazı emisyonları, hava emisyonları ve enerji yoğunluğu gibi önemli parametreleri dikkatle izliyoruz. Geçiş risklerine uyum çalışmalarımızla karbon ayak izimizi azaltırken kapsam 1 ve 2 sera gazı emisyonlarımıza etki eden karbon yoğun operasyonlarımıza ilişkin etkimizi de gözlemliyoruz. Enerji sektöründeki faaliyetlerimizi Türkiye'deki Aslancık Elektrik Üretim A.Ş. (Aslancık HES) ve Gürcistan'daki Urban Enerji Ltd. (Paravani HES) aracılığıyla yürütüyoruz. Bunun yanında, Anadolu Kafkasya Enerji Yatırımları A.Ş. bünyesinde Gürcistan'ın Shida Kartli bölgesinde proje geliştirme süreci devam eden rüzgâr enerjisi santrali (Taba LLC) bulunuyor.

2023 yılında kapsam 1 ve 2 sera gazı emisyonlarımızı bir önceki yıla göre %7 azaltarak, 102.821 ton CO₂e olarak gerçekleştirdik. Enerji yoğunluğumuz 0,010 kWh/TL'ye ulaşırken, kapsam 1 ve 2'de sera gazı yoğunluğumuz 0,004 kg CO₂e/TL'de kaldı. Bir önceki yıla göre, kapsam 1 salımlarımızı 77.712 ton CO₂e ve kapsam 2 salımlarımızı 25.109 ton CO₂e azalttık. Yarın için net sıfır prensibi çerçevesinde, Grup şirketleriyle birlikte elde ettiğimiz azaltımlarla her geçen yıl hedefimize ulaşmaya daha da yaklaşıyoruz.

Grup şirketleri içerisinde;

- Migros, 2030 yıl sonuna kadar 2020 yılına göre %42 oranında mutlak azaltma ile 2050 yılına kadar net sıfır karbon emisyonunu hedefliyor.
- CCI, 2030 yılına kadar değer zinciri boyunca mutlak karbon emisyonlarını %13, ürün litresi başına emisyonlarını ise %50 azaltmayı hedefliyor.
- Anadolu Efes, 2030 yılına kadar kendi operasyonlarında net sıfır karbon emisyonuna ulaşmayı planlıyor.

İYİ UYGULAMALAR

Alternatif Yakıtlı Ürün Stratejisi

Kia, global olarak başlattığı Plan S stratejisi doğrultusunda, 2027 yılına kadar 14 elektrikli model geliştirmeyi ve 2030 yılında satışlarının %30'unu elektrikli araçlardan sağlamayı planlıyor. Proje kapsamında Çelik Motor, Türkiye pazarına uygun mild-hibrit, hibrit ve tam elektrikli modellerinin satışına başladı. Kia, araç satışlarının %25'ini elektrikli veya elektrik destekli modellerden sağlayarak daha temiz bir çevreye katkıda bulunuyor.

- Anadolu Isuzu, Bilime Dayalı Hedefler İnisiyatifi (SBTi) kapsamında resmi taahhütte bulundu. 2024 yılında yayımlanan karayolu taşımacılığına yönelik kılavuz belgesine göre kapsam 1 ve 2 emisyonlarını her yıl %4,2, kapsam 3 emisyonlarını (ürün kullanım aşaması) ise her yıl en az %4,2 oranında azaltmak amacıyla hedef belirleme çalışmalarına devam ediyor. Anadolu Isuzu, sera gazlarının yanı sıra hava emisyonlarını da ölçüyor, izliyor ve azaltmak için çalışıyor. 2023 yılında NOx emisyonları 12.132 kg, SOx emisyonları ise 839 kg olarak kayıtlara geçti.

Sera gazı emisyonlarını azaltma hedefimiz doğrultusunda yenilenebilir enerji yatırımlarımızı ve kullanımımızı artırıyoruz. Bu kapsamda 2023 yılında 240.005,85 MWh yenilenebilir enerji satın aldık ve yenilenebilir enerji üretimimiz 675.827,8 MWh oldu. Öte yandan ürettiğimiz 648.322,13 MWh yenilenebilir enerjinin satışını gerçekleştirdik.

Grup şirketleri içerisinde;

- Anadolu Isuzu, fabrikasında kurduğu güneş enerjisi santrali ile 2023 yılında 6.895 MWh elektrik üretirken, elektrik ihtiyacının %68'ine denk gelen kısmını yenilenebilir enerjiden üretti.
- Migros, elektrik tüketiminin %38,5'ini yenilenebilir kaynaklardan sağladı. Migros, sürdürülebilirliği daha da ileriye taşımak amacıyla 2026 yılı sonuna kadar toplam enerji tüketiminin üçte birini kendi güneş enerjisi santrallerinden karşılamayı hedefliyor.
- CCI, 2023 yılında enerjisinin %8'inin yenilenebilir kaynaklardan elde etmesiyle sürdürülebilir enerji uygulamalarına olan bağlılığında önemli adımlar attı. CCI, bu oranı 2026 yılına kadar %40'a çıkarmayı amaçlıyor.
- Anadolu Efes'in elektrik tüketiminde yenilenebilir enerjinin payı %48 oldu.
- Aslancık HES 306 GWh, Paravani HES ise 343 GWh elektrik enerjisi üretti.

Karbon Azaltım Projeleri

Anadolu Efes, 2030 yılına kadar çevreye sıfır etki hedefiyle çalışmalarına devam ediyor. Şirket, 2023 yılında verimliliğe doğrudan ve dolaylı etkisi olan 19 adet dönüştürücü enerji verimliliği projesi ve kapasite artırımı çalışmalarınıyla 578 milyon TL'nin üzerinde yatırım gerçekleştirdi. Bu kapsamda Anadolu Efes, yıllık 5.431 MWh enerji tasarrufu sağlamayı ve CO₂e emisyonunu 3.335 ton azaltmayı hedefliyor. Anadolu Efes, geçtiğimiz yıl başlattığı devam eden projelerin etkisiyle yıllık enerji tasarruf miktarını 14.691 MWh'e, emisyon azaltım etkisini ise 11.700 ton CO₂e'ye çıkarmayı hedefliyor. Anadolu Efes, 2023 yılında enerji tüketimini bir önceki yıla göre %8 oranında azalttı.

ANADOLU EFES

Tedarikçilere Yönelik Karbon Ayak İzi Çalışmaları

Migros, tedarikçileriyle mevcut durumu ölçmek ve azaltım hedefi belirleyerek eyleme geçmek amacıyla Sürdürülebilir İş Ortakları Ağı platformunu hayata geçirdi. Şirket, toplam cirosunun %80'ini oluşturan kritik tedarikçilerin ve özgün markalı ürün üreticilerinin karbon emisyonu, su tüketimi ve atık üretimi gibi çevresel parametreleri izliyor. Migros aynı zamanda iklim değişikliği hedef performansını da takip ederek, kendi hedeflerini belirlemelerine destek oluyor. Platform üzerinden paylaşılan veriler, bağımsız bir denetim şirketi tarafından denetleniyor. Bu program kapsamında tedarikçi ve üreticilere hem çevreye etkilerini izleyebilmeleri hem de platform üzerinden gerçekleştirecekleri hesaplama süreçlerine katkıda bulunabilmeleri için gerekli eğitim desteği de veriliyor. 2023 yılında davet edilen tedarikçilerin %51'i, verilerini platforma girdi ve doğrulama denetimleri bağımsız bir denetçi tarafından gerçekleştirildi. Denetlenen tedarikçilerin %36'sının verileri doğrulandı.

MIGROS

Karbon Ayak İzini Azaltmaya Yönelik Uygulamalar

CCI, enerji verimliliği ve iklimin korunmasını çevresel ayak izini azaltma yolunda temel odak noktası olarak görüyor. Sürdürülebilir ve sorumlu satın alma yaklaşımıyla mümkün olduğunca çevre dostu alternatifleri tercih ediyor ve kullandığı tüm ekipmanları enerji verimliliği yüksek olan cihazlar arasından seçiyor. CCI, 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütleri doğrultusunda iklim değişikliği alanında 2015'i baz yıl olarak 2030 yılına kadar tesislerini %100 yenilenebilir elektrikle çalıştırmayı, karbon nötr üretime geçmeyi ve iş hacmini büyütürken değer zinciri boyunca mutlak karbon emisyonlarını %13, litre ürün başına emisyonlarını %50 azaltmayı hedefliyor.

Operasyonları kapsamında milyonlarca ürün taşıyarak yürüttüğü ticari performansı, transit araç sayısını ve mesafeyi optimize eden ve emisyonları en aza indirmeyi amaçlayan etkin bir lojistik ağına dayanıyor. Lojistik optimizasyonu ticari performansı açısından kritik önem taşıyor. Araç seçimi yaparken daha az yakıt tüketen ve daha az karbon salımı yapan araçlar seçiyor. Ayrıca, karbondioksit salımını en aza indirmek amacıyla, LPG'li forkliftleri elektrikli forkliftlerle değiştiriyor ve forklift başına karbondioksit salımını %68 oranında azaltıyor.

2013 yılından beri "Rota Optimizasyon Projesi" ve 2016 yılından beri "Road Net" platformu kapsamında yılda yaklaşık 1.400 tonluk sera gazı emisyonunun önüne geçti. CCI, 2023 yılında operasyonel mükemmellik projeleriyle 2.460 ton CO₂ emisyonunu, değer zinciri genelinde ise iyi uygulamalarla yılda 694.928 ton CO₂ emisyonunu önledi.

CCI, bulut sisteminin tamamında yeşil elektrik kullanıyor. Dijitalleşmeye verdiği önemle, biyometrik imza uygulamalarını benimseyen ilk hızlı tüketim ürünleri şirketi oldu. Biyometrik imza ile uygulamanın başlandığı 2019 yılından bu yana 1.000'den fazla doküman, biyometrik olarak imzalandı.

Soğutma uygulamaları, tüketicilerin ürünlerinden aldığı keyfi büyük ölçüde artırırken, çevresel ayak izini azaltma sorumluluğuyla adım atması gerekliliğini de beraberinde getiriyor. Bu doğrultuda, mevcut ekipmanlarını sürekli enerji verimliliği teknolojisiyle yükseltiyor ve iklim dostu soğutma teknolojileri çıkarmak ve geliştirmek için tedarikçileriyle çalışmalar sürdürüyor. Şirket, EMD ile donatılmış hidroflorokarbon (HFC) içermeyen soğutucular satın alarak 2023 yılında 52.813 ton CO₂ emisyonunu önledi. CCI'nin EMD ekipmanlarını yaygınlaştırma çalışmaları sonucunda 2009 yılından bu yana toplam 3.014.030 ton CO₂ emisyonu engelledi.



COCA-COLA İÇECEK

Yenilenebilir Enerji Yatırımı

Anadolu Isuzu, dekarbonizasyon yolunda kapsam 2 emisyonlarını kaynağında ortadan kaldırmak amacıyla 2022 yılında 5,5 MWp kurulu güce sahip güneş enerjisi santrali yatırımını hayata geçirdi. 1,2 MWp kapasiteli ve Haziran 2023'te devreye alınan projenin ikinci etabı ile toplam kurulu güç 6,7 MWp'ye ulaştı. 2.600 hanenin elektrik tüketimine eşdeğer olan bu yeşil enerji ile yıllık elektrik tüketiminin %70'inin yenilenebilir enerjiden karşılanması, yıllık 7.945 MWh elektrik üretilmesi ve yılda yaklaşık 3.495 ton CO₂ emisyonunun engellenmesi hedefleniyor. 2023 yılında güneş enerjisinden yaklaşık 6.895 MWh elektrik üretilerek 3.035 ton CO₂ sera gazı emisyonu önlenmiştir.



ANADOLU ISUZU

İklim Değişikliğine Yönelik Çalışmalar

Migros, kapsam 1 emisyonlarının büyük çoğunluğunu oluşturan ve soğutma sistemlerinden kaynaklanan sera gazı emisyonlarının yaşam döngüsü analizindeki yüksek etkisini düşürmek için çalışıyor. Faydalı Model Belgesi'ne sahip olan soğutma sisteminin patentini aldı. 2023 yılı itibarıyla 232 lokasyonda sulu soğutma sistemlerini devreye aldı. Böylece 278 mağaza, 8 dağıtım merkezi ve 1 MİGET Et İşleme Tesisi'nde sulu soğutma sistemleri kullanılıyor. Migros bu sistemi yaygınlaştırarak diğer lokasyonlarda da kullanılmasını sağlamayı amaçlıyor. Bu kapsamda 2024 yılında açılacak MM, MMM, 5M Migros mağaza formatlarında sulu soğutma sistemlerinin bulundurulması planlanıyor.

İklim değişikliğiyle mücadeledeki en önemli noktalardan biri olan enerji tüketimi konusunda da çalışmalarına devam ediyor. Enerji tasarrufu çalışmaları sayesinde hem operasyonel süreçlerindeki karbon emisyonu miktarını azaltıyor hem de verimliliği artırıyor. Yeni açılan veya yenilenen Migros mağazalarında değişken akım kontrollü ve yüksek oranda otomasyon verimli sistemleri seçerek çevresel etkisini azaltmaya çalışıyor. Enerji izleme sistemi ile günlük, haftalık ve aylık olmak üzere belirli periyotlarda enerji tüketim ölçümlemesini gerçekleştiriyor, soğutma, iklimlendirme ve aydınlatma sistemlerinin tüketim verilerini otomasyon sistemi ile takip ediyor. Mağazalarında gün ışığı aydınlatma sistemleri ile tasarruf sağlıyor ve mağaza çatılarında ısı adası etkisini azaltmak için güneş ışınlarını yansıtan boyaları tercih ediyor.



MIGROS

Yarın için Su Döngüsü

Amacımız: Doğal kaynaklar üzerinde artan baskı, bugün ve gelecekte kaynaklarımızın devamlılığını riske atıyor. Bu bilinçle yarın için su döngüsü prensibini işimize entegre ediyoruz. Bu riski yönetmek için kaynakların sorumlu şekilde kullanımını teşvik ediyoruz. Yarını iyileştiren inovatif çözümler geliştiriyoruz. Su kaynaklarının etkin kullanımı için, üretim süreçlerinde kullanılan su miktarının azaltılması ve geri kazanılmasına odaklanıyoruz. Yarın için yenilikçi çözümler üreterek su döngüsünü koruyoruz.

Küresel gelişmeler: Dünya Kaynakları Enstitüsü'ne göre nüfus artışı, sosyoekonomik gelişmeler ve değişen tüketim alışkanlıkları nedeniyle su ihtiyacının 2050 yılına kadar %20 ile %30 artması bekleniyor. 2023 BM Dünya Su Kalkınma Raporunda yayımlanan verilere göre, su kıtlığıyla karşı karşıya olan kentsel nüfusun 2016'da 933 milyon iken, 2050'de 1,7 - 2,4 milyar kişiye çıkacağı öngörülüyor. WRI Su Riski Atlası (WRI Aqueduct Water Risk Atlas)'ına göre Türkiye yüksek su stresi olan ve kuraklık tehdidiyle karşı karşıya kalan ülkeler arasında yer alıyor.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: İklim değişikliğine bağlı olarak yaşanan sel ve kuraklık, düzensiz yağış rejimleri, deniz seviyesinde yaşanan değişiklikler ve sucul ekosistemin zarar görmesi bir yandan bölge canlılığını tehdit ederken diğer yandan ekonomik faaliyetlerin devamlılığını riske atıyor. Coğrafi koşullar nedeniyle oluşan risklerin ve iklim değişikliğinin negatif etkilerinin azaltılması için etkin su yönetim süreçleri uyguluyor, atık suyumuzu geri kazanıyoruz. 2030 Sürdürülebilirlik Taahhüdü kapsamında CCI, 2020 baz yılına kıyasla 2030 yılına kadar su verimliliğini artırmaya, su nötrlüğü elde etmeye ve toplumsal projeler aracılığıyla su sıkıntısı çeken bölgelerde su güvenliğini sağlamaya devam ediyor. Migros, 2030 yılı sonuna kadar satış m²'si başına günlük su tüketimini %10 oranında azaltmayı hedefliyor. Türkiye, Kazakistan, Moldova ve Gürcistan operasyonlarında su verimliliğini artırmaya devam eden Anadolu Efes, bira fabrikalarında bira üretimi başına su tüketimini 2025 yılında 2020 baz yılına göre %10 azaltmayı hedefliyor.

2023 faaliyet yılı özeti: Verimlilik çalışmalarımızla 2023 yılında atık su miktarını bir önceki yıla göre 117.728 m³ azalttık.

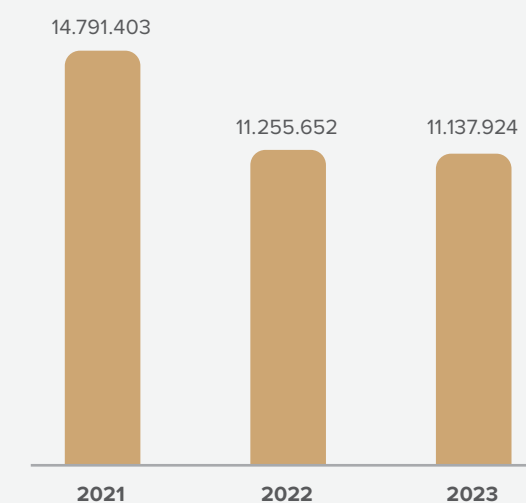
Yenilenebilir Enerji Çalışmaları

Migros, çevresel sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda yenilenebilir enerji kaynaklarından faydalıyor ve güneş enerji santrali (GES) yatırımları gerçekleştiriyor. 2022 yılında Adana Dağıtım Merkezi çatısına kurduğu, 1,2 MW kurulu güce sahip GES, Eylül ayında devreye alındı ve 2023 yılında GES 833 MWh elektrik üretti. Ayrıca, Diyarbakır Dağıtım Merkezi ve Kocaeli Derince 5M Migros çatısında yer alan GES'ler aracılığıyla 1.668 MWh elektrik üretildi. Şirket, doğal kaynakları verimli bir şekilde kullanmaya devam etmeyi hedefliyor. Bu kapsamda Torbalı, Muğla Dağıtım Merkezi ve MİGET Et İşleme Tesisi GES projeleri 2023 yılında tamamlandı. Diğer yandan Migros, Aksa Solar iş birliğiyle Malatya'da yaklaşık 300 mağazanın elektrik ihtiyacını temiz enerjiyle karşılamak üzere arazi tipi güneş enerjisi santralleri kurulumuna başladı. 16 MWp kurulu güce sahip olacak santralin yıllık ortalama 27 milyon kWh üretim yapması bekleniyor. 2026 yılı sonuna kadar Migros'un toplam enerji tüketiminin 1/3'ünün güneş enerjisi santrallerinden sağlanması hedefleniyor.

Şirket, yenilenebilir kaynaklardan üretilen enerjinin kaynağının izlenmesi ve tüketiminin kanıtlanması amacıyla kurulan YEK-G'den (Yenilenebilir Enerji Kaynak Garantileri Sistemi) 2023 yılında 240.000 MWh Yenilenebilir Enerji Sertifikası aldı. Böylece Migros, enerji tüketiminin 242.501 MWh'e eşdeğer olan %38,5'ini yenilenebilir kaynaklardan sağladı.

MIGROS

Atık Su Miktarı (m³)



İYİ UYGULAMALAR

Su Yönetimi ve Su Kazanım Programları

CCI, tüm tesislerinde ve tesislerinin bulunduğu havzalarda iklim krizinin su kaynaklarına etkisini dikkate alıyor. Bu nedenle su yönetim programı kapsamında suyu sorumlu kullanmak, sisteminde ve hizmet ettiği topluluklarda suyla ilgili riskleri azaltmak amacıyla yerel bir Kaynak Hassasiyeti Değerlendirmesi (SVA) gerçekleştiriyor ve Su Yönetim Programı (WMP) geliştiriyor.

CCI, Avrupa, Orta Doğu ve Afrika (EMEA) bölgesindeki içecek endüstrisinin ilk sürdürülebilirlik endeksli tahviline imza attı. En yenilikçi ve çığır açan anlaşmaların yarıştığı Bonds, Loans & Sukuk Türkiye Ödülleri'nde "Yılın ESG Tahvil İhracı" ödülünü alan CCI, Tahvil kapsamında 2020 baz yılında 1.69 L/L olan su kullanım oranını (WUR), 2029 yılına kadar %17 azaltarak 1.4 L/L su kullanım oranına ulaşmayı hedefliyor. CCI, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki su verimliliği proje ve yatırımlarıyla 2023 yılında yaklaşık 164.975 m³ su tasarrufu sağladı. Şirket genelindeki toplam su tasarrufu 2 milyon m³'ü aştı. Ayrıca, geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan su hacminde de bir önceki yıla göre %132 arttı.

CCI, 2023 yılında su sıkıntısı yaşayan bölgelerde sosyal projeler gerçekleştirerek su güvenliğini sağlamak ve su nörlüğünü hedeflemek amacıyla WWF ve DOKTAR iş birliğiyle projeler gerçekleştirdi. Doldurma kuyularının açılması, sulak alan inşası, yerel toplumda su tasarrufu konusunda bilinçlendirme, yağmur suyu hasadı ve verimli çevre düzenlemesi ve ıslah gibi projeler gerçekleştirilerek Azerbaycan, Türkiye ve Pakistan su havzalarında toplam 1.903 milyon litre su tasarrufu sağladı.

COCA-COLA İÇECEK

Su Verimliliği Projeleri

Anadolu Efes, süreçlerinde suyun yeniden kullanılmasına yönelik ileri arıtma teknolojilerini sürekli olarak geliştiriyor ve uyguluyor. 2023 yılında bu alanda 6 projeye 10,9 milyon TL yatırım yaparak 245.238 m³ suyu geri dönüştürdü.

ANADOLU EFES

Su Verimliliği Çalışmaları

Migros, suyun verimli kullanımını sağlayabilmek ve faaliyetleri kapsamında açığa çıkan atık suyun çevresel etkilerini önleyebilmek için çeşitli çalışmalar yürütüyor. Su azaltım hedefini satış metrekaresi başına günlük su tüketimi cinsinden takip ediyor.

2023 yılında su ayak izini ISO 14046'ya uygun olarak dışarıdan ve bağımsız olarak doğrulayan Migros, 2030 yılına kadar satış metrekaresi başına günlük su tüketimini 2023 baz yılına göre %10 azaltmayı hedefliyor. Migros, her yıl tüketim ve tasarruf miktarlarını izleyerek, hedefine ulaşmak için verimlilik proje ve yatırımlarına odaklanmaya devam ediyor. Bu odak doğrultusunda 2017 yılından bu yana Karbon Saydamlık Projesi (CDP) Su Güvenliği Programına raporlama yapıyor. 2023 raporlamasıyla Su Güvenliği programında en yüksek 'A' notunu alarak 'Global A Listesi'nde yer almakla 3. kez CDP Su Liderleri arasına girdi.

MIGROS

Yarın için Döngüsel Ekonomi

Amacımız: Döngüsel ekonomiyi destekleyen somut çözümleri bugün üretiyoruz. Atıkların geri dönüşümü ve yeniden kullanımıyla ekonomiye kazandırılmasını sağlayacak uygulamalar sunuyoruz. Değer zincirimiz boyunca bu yaklaşımı benimsiyor ve teşvik ediyoruz. Yarın için somut çözümler üreterek döngüsel ekonomiye katkı sağlıyoruz.

Küresel gelişmeler: Günümüzde benimsenen 'Al-Kullan-At' odağındaki doğrusal üretim süreçleri, kaynakların kontrolsüz kullanımı ve tüketimi, gezegenimiz için olumsuz sonuçlar doğuruyor. Döngüsel ekonomi modelleri ise doğrusal modellerin aksine kaynakları ekonomi içinde yeniden kullanarak finansal ve çevresel anlamda pozitif etki yaratıyor. Ham maddenin verimli şekilde değerlendirildiği, geri kazanımının sağlandığı ve atık oluşumunun azaltıldığı bu iş modelleri sayesinde ekonomik, toplumsal ve çevresel değer artıyor. Kaynakların kullanımındaki verimin artması ve ham maddenin birden çok yerde girdi olarak kullanılmasıyla sera gazı salımları azalırken, değer zinciri riskleri de azalıyor. Atıkları azaltma, yeniden kullanma ve onarma yaklaşımlarını tüm süreçlerimizde benimsiyor, döngüsel ekonomi iş modelleri çerçevesinde çalışıyoruz. Doğrusal üretim ve tüketim uygulamaları sonucu kaynak kullanımı ve atık oluşumu tetikleniyor. BM SKA'larına ve Avrupa Yeşil Mutabakatı (EU Green Deal) hedeflerine paralel olarak sorumlu üretim ve tüketim uygulamalarını benimsiyoruz.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: AG Anadolu Grubu Holding atık yönetimi süreci doğrultusunda atıkları uygun yöntemlerle yönetiyor, Grup şirketlerimizi değer zinciri boyunca bu yaklaşımla hareket etmesi için teşvik ediyoruz. Atık konusunu döngüsel ekonomi yaklaşımıyla ele alıyor, atık oluşumunu mümkün olduğu kadar kaynağında azaltmaya ve ortaya çıkan atıkları ekonomiye yeniden kazandırmaya yönelik Ar-Ge projeleri, sıfır atık çalışmalarımızı destekleyici yatırımlar ve atık azaltımına yönelik uygulamalar gerçekleştiriyoruz. Ayrıca, AG Anadolu Grubu Holding olarak T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın başlattığı Sıfır Atık yaklaşımına ve ilgili düzenlemelere uyumlu olarak 2020 yılında kurduğumuz Sıfır Atık Yönetim Sistemi ve Grup şirketlerimizin sıfır atık yönetmelikleri kapsamında belge aldık.

İş Dünyası Plastik Girişimi'ndeki faaliyetlerimiz kapsamında AG Anadolu Grubu Holding olarak ve Grup şirketlerimiz

Sıfır Atık Belgesi Alan Şirketler ve Tesisler

Şirketler	Tesisler
AG Anadolu Grubu Holding	Genel Merkez
Migros	Genel Merkez, mağazalar, dağıtım merkezleri, meyve sebze depoları, MİGET Et İşleme Tesisi, Macrocenter Meze Üretim Tesisi
Coca-Cola İçecek	Türkiye'deki Tüm Fabrikalar ve Genel Merkez
Anadolu Efes	Türkiye'deki Tüm Fabrikalar ve Genel Merkez
Anadolu Isuzu	Merkez Fabrika
Anadolu Sağlık Merkezi	Gebze Hastanesi

Anadolu Efes, CCI ve Migros ile verdiğimiz plastik azaltım taahhütlerine ulaşmak için çalışıyoruz.

İnovatif döngüsel ekonomi uygulamalarını benimsiyor, yatırımlarımızı bu doğrultuda yaparak atıkların geri dönüşümü ve tekrar kullanımı için yenilikçi uygulamalar geliştiriyoruz. Üretim süreçlerinde ortaya çıkan atık oluşumunu önleme çalışmalarımıza ek olarak, bütüncül yaklaşımımızla atıkları kaynağında azaltmak için yenilikçi uygulamalar geliştiriyoruz. Etkimizi plastik ambalaj ve gıda atıkları konusunda kurduğumuz iş birlikleriyle genişletiyoruz. Geri dönüştürülmüş plastik kullanımının artırılması ve biyobozunur plastik ham madde gibi alanlarda, yeni tedarikçilerin belirlenmesinde, mevcut tedarikçilerimizin ve hizmet alanımızdaki paydaşlarımızın bu konuda bilinçlenmesinde ortak çözümler üretiyoruz. Ürün ve hizmetlerimizin sorumluluğunu alıyor, çevresel etkilerini analiz edebilmek ve gerekli stratejik önlemleri alabilmek için yaşam döngüsü analizleri gerçekleştiriyoruz. Yaşam döngüsü analizi çalışmalarının sonucunda etkimizin kritik olduğu noktaları belirliyor ve bu noktalara yönelik geliştirmeler yapıyoruz.

2023 faaliyet yılı özeti: Operasyonlarımız sonucunda açığa çıkan atıkların %3'ü tehlikeli, %97'si ise tehlikesizdir. Atık yönetimi süreci doğrultusunda atıkların yeniden kullanılmasını sağlamak amacıyla farklı geri kazanım işlemleri uyguluyor ve alternatif geri kazanım yöntemlerini araştırıyoruz. 2023 yılında tehlikeli ve tehlikesiz atıkların %84'ünü* geri dönüştürdük, geri kazandık, kompostladık veya yeniden kullandık. 2023 yılında 5.305 ton tehlikesiz atığı ve 623 ton tehlikeli atığı enerji amaçlı geri dönüştürdük.

*Anadolu Efes Gürcistan hariçtir.

İYİ UYGULAMALAR

Plastik Kullanımını Azaltma Uygulamaları

MIGROS

Tüm Migros ve Macrocenter mağazalarında uygulanan Poşetsiz Alışveriş Hareketi, müşterilerini alışverişlerinde plastik poşet kullanmamaya teşvik ediyor. 2023 yılında plastik poşetler, poşetlerin ücretsiz olduğu 2018 yılına kıyasla %44 daha az kullanıldı ve 2.248.023 adet çevre dostu çok amaçlı poşet satıldı. Poşetsiz Alışveriş Hareketi kapsamında başlatılan pilot uygulama, belirli bölgelerdeki çevrim içi müşterilere alışverişlerini poşetsiz yapma seçeneği sunuyor ve siparişlerini, yeniden kullanılabilir çevre dostu poşetlerle ulaştırıyor. Uygulama aynı zamanda yeniden kullanılabilir poşetleri geri alarak dezenfekte ediyor ve bir sonraki kullanıma hazırlıyor. UN Global Compact Türkiye, TÜSİAD ve SKD Türkiye tarafından kurulan İş Dünyası Plastik Girişimi'nin (İPG) imzacısı olan Migros, 2023 yılı sonuna kadar 493 ton plastik azaltma taahhüdünü kamuoyuyla paylaştı. Bu doğrultuda yapılan iş birlikleri ve süreçlerde yapılan iyileştirmeler sonucunda 2023 yılı sonuna kadar 512 ton plastik atığın oluşmasını önledi. Bunun yanında Macrocenter mağazalarında 2025 yılı sonuna kadar tek kullanımlık plastiklerin çevre dostu ürünlere dönüştürülmesi hedefi belirlendi.



Döngüsel Ekonomiye Destekleyen Çalışmalar

ANADOLU ETAP

Diyet lifleri günümüzde birçok diyet ürünü ve fonksiyonel gıda içerisinde kullanılan önemli bir besin içeriğidir. Kullanım alanları ve tüketim miktarlarının her geçen gün artması gıda sektöründe tercih edilme sebeplerindedir. Anadolu Etap, proje kapsamında portakal suyu konsantresi üretim prosesi sonucunda ortaya çıkan portakal atıklarının değerlendirilmesi üzerine Ar-Ge çalışmaları yaparak diyet lifi üretimini hedefliyor. Yapılacak Ar-Ge çalışmasıyla fabrika koşullarında elde edilen portakal artıklarından diyet lifi ürünü geliştirilmesine yönelik döngüsel ekonomi yaklaşımına uygun çalışmalar gerçekleştirecek, artık bir üründen yeniden değer yaratacak. Diyet lifinin endüstriyel ölçekte üretilebilmesi için proses metodolojisi ve bu kapsamda pilot ölçekli kurutma sistemi geliştirerek ürünün üretimi de gerçekleştirecek. Anadolu Etap bu projeye Türkiye'de ilk kez endüstriyel üretime yönelik diyet lifi üretmek ve gıda sektörüne ticari bir ürün kazandırmayı hedefliyor.

Anadolu Etap, Malt Şıra konsantresinin farklı gıda ürünlerinde kullanım olanaklarını araştırarak taleplere uygun ürün geliştirilmesi hedefiyle çalışmalarını sürdürdü. İnovasyon çalışmaları kapsamında önemli bir kaynak üreterek piyasaya yeni bir ürün sundu. Yıl içerisinde ticarileşen projeye bisküvi sektöründe yurt dışından tedarik edilen ürünün Türkiye'de üretilmesini sağladı. Anadolu Etap, iç piyasadan gelen talepleri karşılayarak, bisküvi sektörü öncelikli olmakla birlikte birçok sektörde kullanımı olan malt konsantresi 80 brix ürünü iç piyasanın dışa bağımlılığını azaltmak ve yenilikçi üretim teknikleriyle çalışmalar yaparak sektöre fayda sağlamak için piyasaya sundu.

Yeniden Dolum Ünitesi

MIGROS

Migros, OMO iş birliği ile Ataşehir MMM mağazasında kurduğu Yeniden Dolum Ünitesi projesiyle; yeniden kullanımı teşvik ederek yeni plastik üretiminin önüne geçiyor ve plastik atık miktarını azaltmayı hedefliyor. Müşterilerinin yanlarında getirdikleri boş deterjan şişelerini daha uygun fiyata yeniden doldurmalarını sağlayarak döngüsel ekonomiye dâhil olmalarını sağlıyor ve plastik ayak izlerini azaltmalarına destek oluyor.

Ataşehir MMM mağazasında kurulan dolum ünitesi ile toplamda 10 binin üzerinde dolum yapılarak plastik tasarrufu sağlandı. Ayrıca 2023 yılında Uni Baby iş birliğiyle Caddebostan MMM mağazasında kurulan dolum ünitesi ile 1.000'e yakın dolum yapıldı.

Sürdürülebilir Ambalaj Uygulamaları

CCI, ambalaj yaşam döngüsüne odaklanıyor. Uzun süredir, zorunlu düzenlemelere ek olarak, ambalaj üretiminde geri dönüştürülmüş malzeme miktarını artırmaya çalışıyor. Bu kapsamda çeşitli içecek ambalajlarında r-PET ve birincil ambalajlarının tamamında %100 geri dönüştürülebilir malzeme kullanıyor. Cam şişelerin sekiz sefere kadar kullanımına olanak sağlayan yeniden doldurulabilir cam şişe uygulamasıyla, enerji tüketimini azaltıyor ve daha az kaynak kullanıyor. Çevresel faydasını daha da artırmak amacıyla müşterilerini ve tüketicilerini yeniden doldurulabilir şişe kullanmaya teşvik ediyor. Ayrıca, 2008 yılında Türkiye'de PET şişenin boyun uzunluğunu azaltmakla başlayan hafifletme çalışmaları, 2010 yılından itibaren Kazakistan, Azerbaycan ve Kırgızistan operasyonlarında da uygulanmaya başladı. 2015 yılında, iyi uygulamaların faaliyet gösterdiği tüm ülkelere yayılması amacıyla çalışmalarının kapsamını genişletti. CCI, 2022 yılında faaliyet gösterdiği ülkelerin 8'inde hafifletme çalışmaları aracılığıyla toplam 1.025 ton resin tasarrufu sağladı. Ambalaj stratejisini The Coca-Cola Company (TCCC)'nin 2018 yılında başlattığı ve döngüsel ekonomi aracılığıyla sistematik bir değişiklik yaratmayı hedefleyen; "tasarım, toplama ve ortaklık" başlıklarındaki temel hedefler kapsamında "Atıksız Bir Dünya" programıyla uyumlu hale getirdi. 2022 yılında ise 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütleri kapsamında, ambalaj ve atık yönetimi hedeflerini açıkladı. 2030 yılına kadar ambalajlarının %100'ünü geri dönüştürülebilir yapmaya devam etmeyi ve en az %50 oranında geri dönüştürülmüş plastik kullanmayı hedefliyor. Ayrıca, Türkiye, Pakistan ve Kazakistan'da piyasaya sürdüğü ambalajları toplayarak ve geri dönüştürerek, diğer ülkelerde ambalaj toplama programlarına öncülük edip farkındalık yaratacağını taahhüt etti.

2023 yılında Türkiye, Kazakistan, Pakistan ve Özbekistan'da r-PET kullanımına başlandı ve CCI genelinde r-PET kullanım oranı %2'den %4'e çıktı. Bu çalışmaların sonucunda şirket, 2023 yılı r-PET kullanım hedefine ulaştı. Hafif PET şişeler sayesinde faaliyet gösterdiği sekiz ülkede 1.260 ton reçine tasarrufu sağladı.

COCA-COLA İÇECEK

Malty

ANADOLU EFES

Anadolu Efes Girişim Atölyesi'nden doğarak ticarileşen ilk girişim olan Malty, 2022 yılı içerisinde ürünlerini binden fazla satış noktasında tüketici ile buluşturarak sektöründe en hızlı büyüyen start-uplardan biri oldu. "Sürdürülebilir Gıda Teknolojileri" girişimi olarak 2. yatırım turuna başlayan Malty, yıl içerisinde 2,4 milyon TL tutarında yatırım aldı. Yatırım turundan sonra ise yürüttüğü en önemli Ar-Ge projesi olan "Türkiye'nin ilk ileri dönüşüm doymalığı" projesini hayata geçirdi. İleri dönüştürülmüş Malt Lifi ile ürettiği "Malty Bites" ürününü tüketicisiyle buluşturdu. Amerika'da ileri dönüşüm gıdalar üzerine çalışan şirketler topluluğu Upcycled Food Association'ın Türkiye'den ilk ve tek üyesi olan Malty, ileri dönüştürülmüş malt lifi kullandığı Malty Bites (80 gr.) ürününün bir paketi ile 19 litre su tasarrufu sağlıyor. Şirket, 2024 yılında sağlıklı atıştırmalık kategorisine yönelik yeni kanallar yaratarak sağlıklı ve sürdürülebilir bir atıştırmalık kanalının önünü açmayı hedefliyor.

Gıda İsrafını Azaltma Projeleri

MIGROS

Migros, Fazla ile iş birliği yaparak satışa dönüşmeyen ancak besin değerini koruyan sağlıklı gıdaları ihtiyaç sahiplerine ulaştırıyor. 2023 yılında yapılan 6.303 ton bağışla, projenin başlangıcından bu yana toplam 18.472 ton gıda malzemesi ihtiyaç sahiplerine ulaştırıldı.

Migros, 'Kalan Tazeler Küçük Dostlarımıza' projesini 2014 yılından bu yana yürütüyor. İnsan tüketimi için tercih edilmeyen ancak son tüketim tarihi geçmemiş ve tüketilmesi uygun gıdalar, sokak ve orman hayvanlarına ulaştırılması için HAYTAP'a (Hayvan Hakları Federasyonu) bağışlanıyor. 2023 yılında 76 ildeki 902 mağazada, 2.822 ton gıda desteği sağlanan proje kapsamında bugüne kadar hayvanların beslenmesine toplam 8.776 ton gıda yardımı yapıldı.

Bu projelerin yanı sıra son kullanma tarihi yaklaşan ürünler ile olgunlaşmış meyve ve sebzeler de %25-50 indirimle tüketicilere sunuyor. İndirimli satışlar ile 2023 yılında 8.565 ton gıdanın israfını önledi.

Yarın için Tarım

Amacımız: Bugünün endüstriyel tarım uygulamaları toprak sağlığını etkiliyor ve iklim değişikliği üzerinde önemli bir rol oynuyor. Bu bilinçle, yarın için tarım prensibini benimsiyoruz. Yenileyici ve onarıcı tarım uygulamaları hayata geçiriyoruz. Toprağın yenilenmesine, toprak sağlığının ve biyolojik çeşitliliğin artırılmasına, su döngüsünün ve ekosistemin iyileştirilmesine, toprağın karbon tutma kapasitesini artırmasına ve bu sayede iklim değişikliğiyle mücadeleye katkı sağlıyoruz. Yarın için kaynaklarımızı koruyor ve iyileştiriyoruz.

Küresel gelişmeler: 2023 yılında tarım sektörünün küresel iklim hedeflerinde artan rolü sayesinde önemli adımlar atıldı. Büyük gıda şirketleri sürdürülebilirliğe öncelik vermeye başladıkça çiftçiler de geleneksel uygulamalardan uzaklaşmaya başladı. Bu değişimi kolaylaştırmak için şirketler ve kamu kurumları yenilikleri artırmaya ve yenilenebilir tarım için ek

fon sağlamaya odaklandı. Bu ivme, gıda ve tarımın ana konular olduğu BM İklim Hedefi Zirvesi'nde de vurgulandı.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız:

Sürdürülebilirlik ve dijitalleşme projeleriyle önemli ilerlemeler kaydettik. Migros, tarımsal üretimin sürdürülebilirliği ve gıda güvenliği odaklı yenilikçi girişimlere öncülük etti. Yenileyici tarım ve İyi Tarım Uygulamaları (İTU) projeleri, biyolojik çeşitliliğin korunması ve izlenebilirliğin geliştirilmesine yönelik çabaları genişletti. CCI, akıllı sulama, yağmur suyu hasadı ve çiftçilere yönelik kapasite geliştirme projeleri aracılığıyla tarımsal üretimde su verimliliğine katkıda bulundu. Bu projeler çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmenin yanı sıra tarım sektöründe yenilikçi ve verimli uygulamaların benimsenmesine de öncülük etti.

İYİ UYGULAMALAR

İyi Tarım Uygulamaları

Migros, T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı'nın kriterlerini belirlediği İyi Tarım Uygulamaları (İTU) usul ve esaslarına uygun ürün satan ilk gıda perakendecisidir. İTU, kaliteli ve verimli tarım için gıda güvenliği odaklı, izlenebilir ve sürdürülebilir tarımı hedeflemektedir. Üreticiler, İTU kapsamındaki denetim, analiz ve izlenebilirlik gerekliliklerini yerine getirerek yetkili kuruluşlar tarafından verilen ürün sertifikalarını alırlar. Bu kapsamda süreçlerin insan ve çevre sağlığına etkileri analiz edilerek, ürünün işlenmesinden dağıtımına kadar tüm aşamalar kontrollü ve izlenebilir bir üretim programı dahilinde kayıt altına alınmaktadır. İTU'nun öncelikli hedeflerinden biri toprak yapısını korumaya yönelik kimyasalların kullanımını sınırlamaktır. Bu amaçla toprak analizlerine göre uygun bir gübreleme tablosu hazırlanır. Tablo, toprak yapısına uygun gübre zamanı, miktarı ve türünü belirleyerek aşırı gübre kullanımının önüne geçer. Migros, dağıtım merkezleri ve meyve-sebze üretim tesislerinde İTU sertifikalarının çevrimiçi takibi ve kalite kontrol işlemlerinin hızlandırılması amacıyla ilk tarımsal dijital yazılım olan Tarımsal Ürün İzlenebilirlik Portalı'nı geçtiğimiz yıl hayata geçirdi. 2023 yılında İTU meyve ve sebze tedarikinin bir önceki yıla göre %15 artırılması hedefi doğrultusunda %17 oranında artış sağlandı. İTU meyve ve sebze tedarikinin 2024 yılında 2023 yılına göre %10 oranında artırılması hedeflenmektedir.

MIGROS

Rejeneratif Tarım Uygulamaları

Migros mağazalarında satışa sunulan ürünlerin %77'si tarıma dayalı olduğundan Migros, ülkemizde tarımsal üretimin sürdürülmesine, güvenli gıdaya erişime, blok zinciri teknolojisiyle takip edilmesine, coğrafi işaretli ürünlerin takibine, tarımsal biyolojik çeşitliliğin korunmasına ve gıda eliminasyonunun önlenmesine büyük önem veriyor. Rejeneratif (yenileyici) tarımın biyoçeşitlilik ve ekosistem üzerindeki olumlu etkisinden yararlanan şirket, onarıcı tarım uygulamalarının yaygınlaştırılması için çalışıyor. Migros, 2022 yılında Rainforest Alliance sertifikalı ilk özel markalı ürün olan M Life çiğ fındığı pazara sundu. Sertifikasyon programına dahil olan üreticiler, bağımsız denetçiler tarafından üretim süreçleri, sosyal, ekonomik ve çevresel uygunluk açısından periyodik olarak değerlendirildi. Program, ormansızlaşmaya karşı mücadeleyi ve karbon tutma kapasitesini artıran arazi yönetimi uygulamalarını destekliyor. Migros, Yenileyici Tarım yaklaşımını akademik danışmanlık olarak geliştirdi ve 2023 yılında İzmir Torbalı'da pırasa yetiştiren bir üreticiyle üç yıllık yeni bir rejeneratif tarım projesi başlattı.

Projenin amaçları:

- Yıllık pırasa üretimi yapılan tarım alanlarında organik madde miktarının artırılması,
- Minimum toprak işleme yöntemlerini uygulayarak su ve faydalı bitki besin maddesi kayıplarının önlenmesi,
- Kontrollü ve basınçlı sulama sistemleriyle etkin su kaynakları yönetiminin sağlanması,
- Dengeli bitki beslenmesiyle güçlü ve verimli ürünler yetiştirilmesi,
- Alternatif yöntemlerle gereksiz pestisit kullanımının önlenmesi,
- Akıllı tarım takip sistemlerinin kullanılması,
- Dijital tarım uygulamalarıyla tarımsal üretimin kayıt altına alınması ve izlenmesi.

MIGROS

Tarımsal Projeler

CCI, akıllı sulama, yenileyici tarım ve yağmur suyu hasadı gibi tekniklerle su tasarrufu sağlanması, çiftçilere kapasite geliştirme ve bilinçlendirme eğitimleri verilmesi ve bütün çalışmaların dijital platformlar üzerinden takip edilebilmesi için 2022 yılında Bursa Su Geri Kazanım Projesi'ni başlattı. 2023 yılında Bursa'nın yanı sıra Çorlu, Madaba ve Lahor'da da su geri kazanım projelerine başladı. Akıllı sulama, yenilenebilir tarım ve yağmur suyu hasadı gibi tekniklerle Bursa'da 645 bin m³, Çorlu'da ise 672 bin m³ suyu geri kazandı. Bursa'da 165, Çorlu'da ise 69 çiftçiye kapasite geliştirme ve bilinçlendirme eğitimi verdi. Ayrıca Bursa'da 7 CCI Gönüllüsü çiftçilere meyve hasadında destek oldu.



Şirket, 2023 yılında Sürdürülebilir Tarım Girişimi (SAI) tarafından verilen sürdürülebilir tarım sertifikası almaya hak kazanan şeker tedarikçilerinden sürdürülebilir şeker satın alarak Sürdürülebilir Tarım Sertifikalı şeker alım oranında geçen yıla göre %50,4 artış elde etti. Bununla birlikte tedarikçilerin sürdürülebilirlik performansını ölçen Ecovadis platformuna 70'in üzerinde stratejik iş ortağı da kayıtlıdır.

COCA-COLA İÇECEK

Yarın için Biyoçeşitlilik

Amacımız: Biyoçeşitlilik kaybı ve ekosistem tahribatı, bugün öne çıkan küresel riskler arasında ilk sıralarda yer alıyor. Bu bilinçle, biyoçeşitliliği korumak için BM Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi gerekliliklerine uygun adımlar atıyoruz. Faaliyetlerimizin doğal yaşam üzerindeki etkisini azaltarak tüm ekosistem ve yaşam formlarını güvence altına alan uygulamalar geliştiriyoruz. Yarın için küresel riskleri azaltma hedefiyle çalışıyoruz.

Küresel gelişmeler: WWF (Dünya Doğayı Koruma Vakfı) ve Londra Zooloji Derneği'nin (ZSL) iki yılda bir hazırladığı 2022 yılı Yaşayan Gezegen Raporu, ortalama insan ömründen kısa bir sürede omurgalı yaban türlerinin popülasyonlarının %69 azaldığını ortaya koydu. Rapor, doğal yaşam üzerinde oluşturduğumuz bu büyük baskının biyoçeşitlilik kaybı ile beraber iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini de tetiklediğinin altını çiziyor ve bu risklere karşı acil önlem alınmasını tavsiye ediyor. Bunlara ek olarak, UNDP'ye göre; bozulan ekosistemlerin, 2030 yılına kadar küresel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla'da 2,7 trilyon dolarlık bir düşüş sarmalını tetikleyebilir. Bu karar, biyoçeşitliliğin, ekosistemlerin ve yerli toplulukların korunması için oldukça önemli bir adım olarak değerlendiriliyor.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: Faaliyet gösterdiğimiz sektörlerin, tarımsal üretim ve doğal kaynak tüketimi açısından yoğun alanlar olduğunun bilinciyle hareket ediyoruz. Faaliyetlerimizin iklim değişikliği, biyoçeşitlilik kaybı ve doğal yaşam üzerindeki negatif etkisini azaltmak ve biyoçeşitliliği güvence altına almak için önlemler alıyor, yenilikçi uygulamalar geliştiriyoruz. Biyoçeşitliliği korumak için Grup genelinde Birleşmiş Milletler Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi gerekliliklerini kendimize rehber alıyoruz. Anadolu Grubu olarak, kurumsal önceliklerimiz doğrultusunda, iklim kriziyle mücadele, ekosistemin korunması ve sürdürülebilir kalkınma perspektifinin benimsenmesi amacıyla Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin (TÜSİAD) başlattığı projeye destek veren şirketler arasında yer alıyoruz. Proje kapsamında TÜSİAD ve konu hakkındaki uzman akademisyen ve araştırmacıların katkısı ile "Türkiye'de İklim Krizi ile Mücadelede Orman Ekosistemleri ve Yutak Alan Yönetimi" raporu hazırlandı. Raporda, iklim ve biyoçeşitlilik krizi ile orman ekosistemleri arasındaki ilişki ele alınıyor. Orman ekosistem hizmetleri ve arazi yönetimi uygulamalarının yutak alan işlevi çok boyutlu bir perspektifle analiz edilirken, yutak alanların korunması, geliştirilmesi ve artırılmasının yanı sıra yutak alanların karbon emisyonlarını dengelemedeki rolü değerlendiriliyor. Ayrıca bu alanlarda uygulama ve politika çerçevesine yönelik önerilere de odaklanılıyor.



İYİ UYGULAMALAR

Arılara Yönelik Çalışmalar

Migros, arıların tarımsal ekosistem ve biyolojik çeşitliliğin korunmasındaki hayati rolü nedeniyle her yıl 20 Mayıs Dünya Arı Günü'nü aktif olarak kutluyor. 20 Mayıs 2023 Dünya Arı Günü öncesindeki haftada, arıcılık faaliyetleri kapsamında planlanan çocuklar için özel eğitimler, seminerler, mutfak atölyeleri, masallar gibi 175 etkinlikle 3.500'den fazla kişiye ulaştı ve arıların ekolojik denge açısından önemine ilişkin farkındalık yarattı. Ayrıca Balparmak ve TEMA Vakfı iş birliğiyle ağaçlandırma kampanyası yürütülerek 10 bin fidan toprağa dikildi.

MIGROS



Denize +1 Nefes

Anadolu Efes'in sürdürülebilirlik anlayışının merkezinde olan önceliklendirme analizinde paydaşları tarafından önceliklendirilen konulardan biri de biyoçeşitlilik oldu. Paydaşlarının görüşlerine öncelik vermek adına çıktığı yolda Deniz Yaşamını Koruma Derneği (DYKD) ile bir araya geldi. İklim krizi ile mücadele ve deniz ekosisteminin korunması arasındaki ilişkinin önemini farkında olarak bu ekosistemin sürdürülebilirliği adına yapı taşı olan mercanlara odaklanmaya karar verdi. Denize +1 Nefes projesi ile denizlerin yağmur ormanları olarak isimlendirilen mercan resiflerinin korunması ve çoğaltılmasının gezegendeki ekosistemler için önemine dikkat çekiyor. Proje sayesinde zengin bir su altı yaşamına ve biyoçeşitliliğine sahip olan Marmara Denizi'nde mercan türlerinin korunmasına katkı sağlıyor. Deniz Yaşamını Koruma Derneği iş birliği ve İstanbul Üniversitesi danışmanlığında gerçekleştirdiği projesi kapsamında mercanları aşılama yoluyla, kesin korunacak hassas alan ilan edilen Tavşan Adası açıklarına nakletti ve yeni mercan bahçeleri oluşturdu.

Uluslararası Doğa Koruma Birliği (IUCN) tarafından Akdeniz'de tehlide en açık türlerden biri olarak değerlendirilen ve proje kapsamında nakli yapılan sarı gorgon türü, Akdeniz'de 1999 yılından beri periyodik olarak sıcaklık anomalilerine bağlı olarak toplu ölümlere maruz kalıyor. Denize +1 Nefes ile bu mercan türleri için bir vaha niteliğinde olan Marmara Denizi'ne gerçekleştirilecek mercan nakilleriyle biyoçeşitliliğin desteklenmesini, doğal ortamından kopmuş her mercanın yaşama döndürülmesine katkı sağlıyor. Projenin ikinci fazında nakli gerçekleştirilen mercanlar su altına yerleştirilen görüntüleme sistemleriyle 7/24 izlemeye başlandı.

ANADOLU EFES

Anadolu Lezzetleri Projesi

Migros, Anadolu coğrafyasındaki toprak zenginliğinin korunması için kaybolma tehdidi altındaki geleneksel tohumlarımıza sahip çıkıyor ve tarımda geleneksel tohumların kullanımını ve yeni nesillere ulaştırılmasını



destekliyor. Bu kapsamda Türkiye'nin 7 bölgesinde bulunan 25 yöreye ait yerli tohumlardan üretilen, yöresel veya kültürel özellikleriyle ayrılan 55 adet ürünü 198 mağazasında, müşterilerine sunuyor. Proje, tüketicilere Amik Vadisi Karakılçık Buğdayı, Amik Vadisi Karakılçık İnce Bulguru, Amik Vadisi Karakılçık İri Bulguru, Kastamonu Siyez Bulguru, Ağın Leblebi ve Kastamonu Siyez Unu gibi hibrit olmayan, genetiği değiştirilmemiş ve değişmemiş tohumları tanıtıyor. Bunun yanında 2023 yılında Tosya Sarıklık Pirinci'ni de proje kapsamına dahil etti.

MIGROS

**İŞİN
YARINI**

İşin Yarını

İşin yarını için harekete geçebileceğimiz gün, bugün. "İşin Yarını"ni güvence altına almak; iş ortakları, tedarikçiler, müşteriler, yatırımcılar ve kamu kurumlarının beklentilerine yanıt vermek için çevresel, sosyal ve yönetim alanlarında fayda sağlayan yatırımlar yapıyoruz. Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarını hız kesmeden sürdürüyoruz. Dijital dönüşüme öncülük ediyor ve girişimciliği destekliyoruz. Değer üretmeye ve fark yaratmaya inanıyoruz. Yarın için lider markalar yaratma prensibiyle, tüketici ürünlerinde uzman ve lider markalarımız ile müşterilerin değişen ihtiyaçlarını karşılıyor, müşteri odaklı çözümler üretiyoruz.

Yarın için sorumlu üretim prensibiyle tedarik zinciri boyunca çevresel ve sosyal standartların sağlanmasına, sunduğumuz ürün ve hizmetlerin uluslararası kalite

standartlarında olmasına öncelik veriyoruz. Kapsayıcı olmanın hepimizi ileri taşıdığını biliyoruz. Yarın için kapsayıcılık prensibiyle, değer zinciri boyunca daha kırılgan kesimler dahil tüm paydaşlarımızın güçlenmesine, refahlarının artmasına ve ortak değer üretmeye odaklanıyoruz. Yarın için entegre yönetim prensibiyle; portföyümüzü yönetirken ve yatırım kararları alırken, çevresel, sosyal ve yönetimin risk ve fırsatlarını gözetiyoruz.

Bunun yanında Anadolu Grubu olarak strateji çerçevesinde, daha sürdürülebilir bir gelecek için tüm tedarik zincirimizde şeffaflığı ve izlenebilirliği destekliyoruz. Ürün ve hizmetlerimizin izlenebilirliğini sağlamak için çalışmalar yürütüyoruz.

2030 yılına kadar operasyonların
%50'sinde ve 2050 yılına kadar
%100'ünde* izlenebilir olmak.

*Migros için özgün markalı ürünleri ile sınırlıdır.

SKA'lara katkımız:



Yarın için Dijitalleşme ve İnovasyon

Amacımız: Dijitalleşme ve inovasyon ekseninde dönüştürdüğümüz iş anlayışımızla, fırsatları değerlendirerek, teknolojik gelişmeleri iş süreçlerimize entegre ederek verimliliği artırıyoruz. Kurum içinde ve dışında girişimciliği destekliyoruz.

Küresel gelişmeler: Hızla gelişen dijital teknolojilerin ürün, hizmet ve iş süreçlerine entegrasyonu stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesinde hızlandırıcı rol oynuyor. Operasyonlardaki verimlilik, şirketler için rekabet avantajını artırıyor. Büyük veri (Big Data), nesnelerin interneti (IoT), yapay zeka (AI), robotik teknolojiler, bulut

depolama, makine öğrenimi ve blok zinciri (blockchain) gibi teknolojiler, günümüzdeki iş yapış şekillerini ve günlük hayatı hızla dönüştürüyor. Dijital dönüşümün iş dünyasında kaçınılmaz bir küresel eğilim olduğu günümüzde, üretim ve tedarik zincirindeki yenilikçi çözümler ve dijital dönüşüm uygulamaları, işimizin devamlılığı ve dayanıklılığı için gerekli bir adaptasyon haline geliyor. Dijitalleşmenin getirdiği yenilikler dünya standartlarında mobil, hızlı ve müşteri odaklı çözümler üretmeyi kolaylaştırıyor ve müşteri memnuniyetini artırıyor.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: Sektördeki teknolojik dönüşümleri yakından takip ediyor, fırsatları öngörerek ilerliyoruz. Operasyonlarımızda dijital dönüşüme katkıda bulunarak müşterilerimize, çevreye ve çalışanlarımıza değer katıyoruz. Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) **2024 Küresel Riskler Raporu**'na göre, dünya çapındaki en büyük uzun vadeli risklerden bazıları arasında yanlış bilgi ve dezenformasyon, yapay zekâ teknolojilerinin olumsuz sonuçları ve siber güvensizlikle ilişkili teknolojiyle ilgili riskler yer alıyor. Bu doğrultuda teknoloji alanında olası risklere yönelik ciddi çalışmalar yürütüyoruz. Grup şirketlerimizde operasyonel verimlilik, veri analitiği, siber güvenlik, altyapı/güvenlik, yetkinlik gelişimi konularında pilot ölçekte hayata geçirilen ve takip edilen projeler geliştiriyoruz.

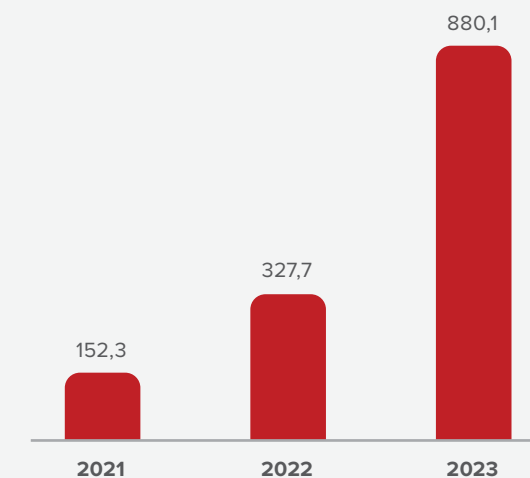
İş dönüşüm süreçlerimizde yapay zekâ ve optimizasyona dayalı verimlilik fırsatlarından yararlanıyoruz. Sürdürülebilir büyümeyi desteklemek ve dijital dönüşüme katkıda bulunmak amacıyla iş modellerimizi, süreçlerimizi ve çalışma ortamlarımızı daha verimli, etkili ve değer yaratan hale getirmek amacıyla ekosistem ortaklarıyla iş birliği yapıyoruz.

2023 faaliyet yılı özeti: Dijitalleşme ve inovasyon çözümlerimizi her yıl sürekli geliştiriyor, dijital dönüşüm programlarını uyguluyoruz. Dijital Dönüşüm Programları, Grup şirketlerinin dijital dönüşüm konusundaki yetkinliklerinin yakından takip edilmesini amaçlıyor. Program ile ortaya çıkan faydaları Grup genelinde gözlemleyerek yayılmasını sağlayacak. Dijitalleşme, Ar-Ge ve inovasyona %169* daha fazla bütçe ayırarak 880,1 milyon TL yatırım yaptık.

Çevre dostu ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için 141,4 milyon TL katkı sağladık. Bunun yanında 480,4 milyon TL tutarında sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımı yaptık.

Milyon TL	2022	2023
Çevre dostu ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için Ar-Ge ve inovasyon yatırımları	59,11	141,4
Sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımları	63,7	480,4

Yıllara Göre Ar-Ge ve İnovasyon Bütçesi (Milyon TL)



*Bir önceki yıla kıyasla

İYİ UYGULAMALAR

Dijitalleşme ve İnovasyon Girişimleri

Migros, Migros Sanal Market, Migros Hemen, Migros Ekstra, Macroonline ve Tazedirekt markalarını, yeni bağlı ortaklığı olan Dijital Platform Gıda Hizmetleri A.Ş. ('Migros One') çatısı altında birleştirdi. Migros One çatısı altında tüketicilerin çevrim içi perakendeciliğin gıda ve benzeri iş kollarındaki değişen ve çeşitlenen taleplerine daha iyi cevap verebilmek için Migros Yemek ve Migros One Kitchen markalarıyla çevrim içi hizmetlerini çeşitlendirdi. Migros One Kitchen ile kendi mutfaklarında ürettiği markaların ürünleri, Migros Yemek dâhil çeşitli yemek siparişi platformlarından sipariş edilebiliyor. Ayrıca Migros Deniz Market ve Migros Sanal Market ürünleri ile taze ve sıcak yemekler Deniz Üstü Bulut Mutfak hizmeti ile doğrudan teknelere ulaştırılıyor. Migros, hizmetlerine erişilebilirliği daha da artırmak amacıyla Migros Sanal Market'i hayata geçirerek Migros Deniz Market'i bir üst seviyeye taşıdı. Siparişler, uygulamada konum işaretlenerek veya teknenin adı ve konumu sağlanarak doğrudan teknelere teslim edilebiliyor. Migros Deniz Market'te meyveden sebze, etten şarküteri ürünlerine, taze ekmekten dondurmaya kadar 3.500'ü aşkın ürün çeşidi satışa sunuluyor. Ayrıca 'Deniz Üstü Bulut Mutfak' hizmeti ile taze ve sıcak yemek servisi de veriliyor.

Migros'un çevrim içi sipariş teslimat hizmeti veren iştiraki Paket Taksi, 2023 yılı itibarıyla operasyonlarını 81 ilin tamamına genişletti. 2023 yılında filosunu genişleten Paket Taksi, filosundaki elektrikli araç sayısını artırma hedefiyle yeni ve verimli teslimat modellerine yatırım yapmaya devam ediyor.

Şirket ayrıca çevrim içi satış operasyonlarının ürün toplama adımında daha yüksek hız ve verimlilik için robot destekli ürün toplayıcı TARO'yu da geliştirdi. TARO aynı anda üç sipariş alabiliyor ve çevrim içi siparişlerin ürünlerini hatasız olarak beş kat daha hızlı teslim alabiliyor. 2023 yılında TARO'yu sipariş toplamak için kullanan mağaza sayısı 58'e çıktı.

Teknolojiyle perakende sektörünü birleştiren Yapay Zeka Temelli Raf Reyon Ürün Tanıma ve Meyve-Sebze Görüntü İşleme projesiyle ürünlerin raftaki dizilimlerini belirleyen planogramla müşterilerin reyona geldiğinde istediği ürüne ulaşmasını sağlıyor. Yapay zeka görüntü işleme teknolojisiyle geliştirilen sistemde, raftaki ürün görüntüden tespit ediliyor. Böylelikle, yanlış konumlandırılan, mağazada stoğu olup reyonda olmayan ürünleri belirleyerek stok kontrolü yapıyor, verimliliğini artırıyor ve ürünlerin tazeliğini koruyor.

Migros ayrıca BlindLook iş birliğiyle sesli simülasyon teknolojisini kullanarak Türkiye'nin ilk görme engellilere özel market alışverişi deneyimini sunuyor. Yapay Zekâ kullanan Suistimal Tespit Uygulaması ile mağazalarda ödeme adımlarında meydana gelen anormallikler görüntü tabanlı yapay zekâ ile tespit edilerek insan kaynağı gerektiren manuel kontrol süreçleri ortadan kaldırılıyor, operasyonel verilere ve yapay zekâ çıktılarına dayalı bir sistemle takip sağlanıyor.

MIGROS

Garenta Akademi

Garenta, hem müşteri memnuniyetini artırmak hem de kurumsal standardizasyonu geliştirmek amacıyla bir okul olarak hizmet verecek dijital altyapı projesi olan Garenta Akademi'yi hayata geçirdi. Ülke çapındaki 80 ofisinde uygulamaya başlayan bu girişim, sektörde öncü bir adım oldu. Platform, kullanıcılara interaktif eğitimlerden sunumlara kadar çeşitli içerikler sunuyor. Garenta Akademi projesinin ilk eğitimleri 441 katılımcıyla tamamlandı. Bunun yanında yeni işe alınan personellere de eğitimler veriliyor. 2023 yılında bir modül tamamlanan program, daha da zenginleştirilerek 5 farklı modülü kapsayacak şekilde genişletilecek ve 2024 yılında Garenta çalışanlarıyla buluşacak.

GARENTA

Yapay Zekâ Sistemleri

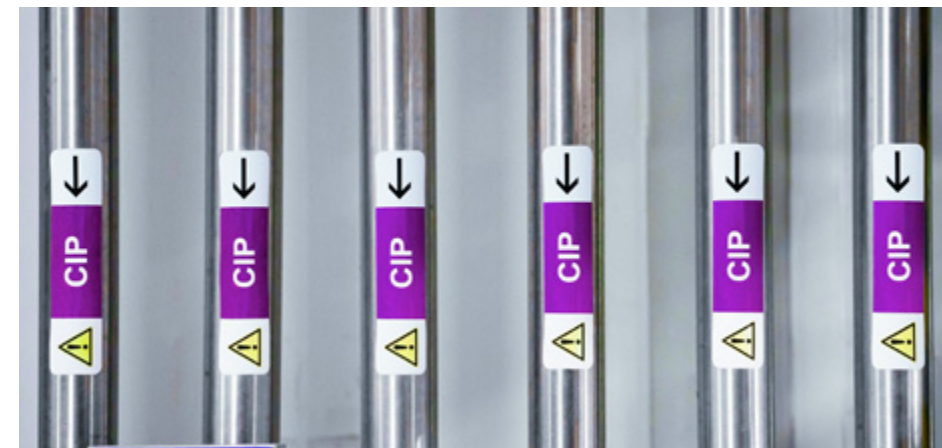
Anadolu Etap, çiftliklerinde 8 farklı ürünün ihtiyacına göre, yapay zekâ destekli ve uzaktan kumandalı sulama sistemleriyle ürüne özel sulama yapıyor. Bu uygulama ile su kaynaklarının etkin ve doğru kullanılarak üretim verimliliğini artırmayı, karbon emisyonunu azaltmayı, ürün kalitesini artırmayı ve fire oranlarını düşürerek sürdürülebilirliğe katkı sağlamayı hedefliyor. Nesnelerin interneti tabanlı cihazlardan entegre veri toplama ve makine öğrenmesi ile geliştirilen bu uygulama çok katmanlı sistemlerden oluşuyor. Çok katmanlı sistem, tarım arazilerinde bilgi keşfi yaparak karar verme için akıllı sensörlerden gelen bilgileri işliyor. Projede, kök yapısını analiz etmek için toprağın farklı derinliklerindeki sensörlerle donatılmış tansiyometreler kullanılıyor. Bu sayede en uygun sulama aralığı belirlenerek %20'ye kadar su tasarrufu sağlanıyor. Aynı zamanda ağaç sağlığını ve verimliliğini kaliteli sulama ile artırmayı ve/veya sürdürmeyi amaçlıyor.

ANADOLU ETAP

Dijital Dönüşüm

CCI'nın Ekim 2020'de lansmanını yaptığı Dijital İkiz Ürünü, şirketin süreç performansı sorunlarını ve üretim, zaman veya çevresel kaynaklardaki kayıpları tespit ederek iyileştirme fırsatlarını yakalamasına ve ardından bu kayıpları azaltmak için iyileştirme aksiyonları almasına olanak tanıyor. Proje, ilgili ekipmanlardan her prosese ilişkin veri topluyor ve tüm CIP sistemi, proses sistemi bileşenleri, proses adımları ve proses parametreleri genelinde gerçek zamanlı proses durumlarının izlenmesine ve analiz edilmesine olanak sağlıyor. Dijital İkiz Ürünü sayesinde bir önceki yıla göre Bursa ve İzmir fabrikalarında su ve elektrik kullanımında sırasıyla %68 ve %67 azaltım sağladı.

Tedarik Zinciri Yönetimi kapsamında süreçlerin entegre çalışması, operasyonel maliyetlerin azaltılması, verimliliğin artırılması, müşteri memnuniyetinin ve sürdürülebilirliğin sağlanmasında kritik öneme sahip. CCI Türkiye tarafından başlatılan Bağlantılı Planlama Sanayileşme Projesi, Tedarik Zinciri Yönetimi kapsamında talep planlama ve üretim kapasitesi planlama süreçlerinin yapay zekâ destekli planlama, matematiksel algoritmalarla desteklenen üretim kapasitesi optimizasyonu, bayi ürün dağıtım sistemi ile entegrasyon, versiyon yönetimi ve iş istihbaratı entegrasyonu kullanılarak dijitalleştirilmesini amaçlıyor. Ürünün uygulamaya alınmasıyla talep planlama döngülerinde hız kazanıldı, planlama tutarlılığı artırılarak satış kaybı önleme (OoS) %9'dan %2'ye düştü. Zamanında ve tam (OTIF) müşteri siparişi gerçekleştirme oranlarında finansal verilerle desteklenen iyileştirmeler yapıldı. Bunun yanında talep tahmini tutarlılığında %10 iyileşme ve satış hacminde %3 artış kaydedildi.



COCA-COLA İÇECEK

Girişimcilik Ekosistemi

İnovatif, katma değeri yüksek fikirlerin teşvik edilmesinin önemli olduğunu biliyor, iç kaynaklarımızla girişimciliği destekliyoruz. İşin Yarını'ni güvence altına almak için bugünden eyleme geçiyor, yenilikçi görüş ve fikirleri iş süreçlerimize dahil ediyoruz. Çalışanlarımızın iç görüşlerini, bakış açılarını ve yenilikçiliği destekleyen fikirlerini önemsiyoruz. Çalışanlarımızın önerilerini ve iş yapış süreçlerini kurum içi girişimcilik kültürümüzle destekliyoruz. Açık inovasyon yaklaşımımız sayesinde çalışanların Ar-Ge ve inovasyon süreçlerine etkin bir şekilde dahilietini sağlayan mekanizmalar geliştiriyor ve birbirimizden öğreniyoruz.

Kurum içi girişimcilik platformumuz Bi-Fikir ile 2015 yılından beri yenilikçi fikirler üreten ve öğrenen organizasyon kültürümüzü pekiştiriyoruz. Çalışanlarımız bireysel ve ekip olarak yaratıcı fikirlerini platform veya mobil uygulamadan paylaşarak geleceğe değer katıyor. Paylaşılan proje fikirlerini, fayda, yenilikçilik ve uygulanabilirlik kriterlerine göre değerlendirerek çalışanların iş süreçlerini benimseyip gelişim noktalarını düşünmelerini sağlıyor ve potansiyellerini ortaya koymaları sayesinde etki ekosistemindeki alanımızı genişletiyoruz.

Bi-Fikir'in dokuzuncu yılında çalışanlar yeni ürün, hizmet ya da teknolojiler, dijital dönüşüm, sürdürülebilirlik, verimlilik, maliyet azaltma, paydaş memnuniyeti, iş sağlığı ve güvenliği, motivasyon, sosyal sorumluluk ve iletişim konularında 45.500'den fazla fikir geliştirdi.

Bu kapsamda 2023 yılı itibarıyla geliştirilen fikirlerden 7.300 hızlı uygulama ve 2.600 projeyi hayata geçirdik.

Bu projelerle Grup şirketlerimizin süreç ve stratejilerini iyileştirmelerini destekleyip çalışanlarımızın dahilietini artırdık. Programa katılan yaklaşık her beş fikirden bir tanesinin hayata geçirilmesiyle 9 yılda 1,2 milyar TL'nin üzerinde değer yarattık.

Bi-Fikir'i kurum içi girişimcilik platformu olmanın ötesine taşıyarak açık inovasyon platformu olarak konumlandırmak için 2019 yılında önemli bir adım attık. Bi-Fikir girişimcilik platformunu Anadolu Grubu'nun kampüs markası olan Kariyerini Anadolu Grubu'nda Planla (KAP) ile birleştirdik. Bu iş birliğiyle yarattığımız değeri artırdık ve proje kapsamını genişlettik. Üniversiteli öğrencilerin değer yaratma potansiyeli olan faydalı, yenilikçi, uygulanabilir fikirlerini hayata geçirmelerine imkân tanıyan Bi-Fikir KAP kapsamında toplanan fikirlerin uygun olanlarını Grup şirketlerimizle eşleştiriyoruz. Üniversite öğrencilerine hayallerini gerçekleştirmek, fikirlerini birlikte uygulamak, proje desteği sağlamak ve prototip üretmelerini sağlama konularında destek oluyoruz. Yarı finalde başarılı olan projelerin sahiplerini Anadolu Grubu İnovasyon Kampı'na ve mentorluk sürecine dahil ediyoruz. Finalde yapılan yarışma neticesinde ilk üçte yer alan projelere ise gelişimlerine destek olmak için para ödülü veriyoruz. Başarılı bulunan projeler, ilgili şirketlerde hayata geçirilirken fikirleri geliştiren öğrencilere iş ve staj fırsatları sağlıyoruz. Bi-Fikir KAP aracılığıyla 2023 yılında 180 farklı üniversitede okuyan öğrenciden 1.074 proje önerisi toplayarak daha güçlü ve inovasyon bakış açısını destekleyen bir işveren markası olma yolunda adımlarımızı sağlamlaştırdık.

İYİ UYGULAMALAR

İnovasyon Günü

CCI İnovasyon Günü aracılığıyla CCI çalışanları proje/ fikirlerini paylaşarak bir inovasyon kültürü geliştirme fırsatı yakalarken diğer yandan CCI bünyesindeki topluluklar ve iş operasyonları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilecek yeni fikirleri teşvik ediyor. CCI, İnovasyon Günü'nü 2020 yılı itibarıyla tüm CCI ülkelerinin erişimine açtı ve CCI Azerbaycan, dördüncü İnovasyon Günü'ne dijital ortamda ev sahipliği yaptı. Organizasyona 104 proje ve 462 yeni fikir gönderimi geldi, her bir ülkede yerel olarak ayrı İnovasyon Günü seçimleri düzenlendi. Ardından, 8 CCI ülkesinden ve CCI Grup ofisinden 12 finalist arasından, CCI One İnovasyon Günü 2023'te en iyi üç CCI projesi seçildi. Geçtiğimiz yıl olduğu gibi ülke seçimlerinde finale kalan 15 fikir ekibi Dijital İnovasyon Kampı Programına davet edildi.

Grup şirketlerini inovasyon konusunda ödüllendiren Anadolu Grubu Bi-Fikir Festivali, 2023 yarı finalini ilk beşe giren projeleriyle katıldı. Dijitalleşme ve Verimlilik Kategorisi / Yapay Zekâ Destekli Tale. Planlama (CCI Grup Ofisi) projesi, BFF 2023 finalinde CCI'ı temsil etti.

COCA-COLA İÇECEK

Girişimcilik Faaliyetleri

Kurumsal İnovasyon: Anadolu Efes, İnovasyon yaklaşımının bir parçası olan kurum içi girişimcilik çalışmalarını 2020 yılından bu yana Anadolu Efes Girişim Atölyesi ile hayata geçiriyor. Şirket, içindeki girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve geleceğe artı değer katmak üzere kurduğu Anadolu Efes Girişim Atölyesi programı ile 4 yıl boyunca Türkiye'de 350'nin üzerinde başvuru aldı ve toplam 5 yeni girişime yatırım yaptı. Anadolu Efes, 2023 yılında girişimcilik programını Kazakistan operasyonunu da kapsayacak şekilde genişletti. Kazakistan'da büyük ilgi görerek, programa 62 başvuru geldi. Anadolu Efes, 2023 yılı içerisinde Türkiye'de 2, Kazakistan'da 2 olmak üzere toplam 4 projeye yatırım yaptı.

Programın ilk yılında Malt bazlı sağlıklı atıştırmalıklar üreten Malty, 2. yılında bira kültürünü geliştirmek için çalışan Köpürt, 3. yılında ise Neocortex yatırım aldı. Neocortex, ürün bulunurluğunu, planogram doğruluğunu, ürün tazeliğini, saha satış fiyatını doğrulamak için sahada mobil cihazlarla çekilen fotoğrafları saniyeler içinde analiz etmek ve anlamlı verileri raporlamak için yapay zekâ kullanan bir Anadolu Efes girişimcilik projesidir.

Programın 4. yılında ise Türkiye'den 2 girişim ve Kazakistan'da 2 girişim olmak üzere toplam 4 girişime yatırım yapıldı. Bu yeni girişimlerden Bluefind, şirketlerin envanterlerini bluetooth teknolojisiyle takip edebilmelerini sağlayan yazılım ve donanım çözümü sunuyor, BarleyCo; arpa samanından sürdürülebilir ambalaj ham maddeleri üretiyor. 1 Hub, Anadolu Efes'in anlaşmalı olduğu otel, restoran ve barları ortak çalışma alanlarına dönüştürerek bu alanları, kullanılmayan zaman dilimlerinde müşteri kazanmayı hedefleyen yeni bir girişim. Vita Group ise bira fabrikasından gelen malt küspesini kurutarak, çeşitli besin maddeleri içeren karışık kurutulmuş hayvan yemi olarak katma değerli ürünlere dönüştürüyor.

Ekosistem Destek Faaliyetleri: Kurum dışı girişimleri desteklemek için 2018 yılından bu yana çeşitli faaliyetler yürüten Anadolu Efes 2022 yılında da farklı platformlarda girişimcilerle bir araya geldi ve sosyal etkisini artıracak çalışmalarda yer aldı. 5 yıldır ana paydaşlarından olduğu İTÜ Çekirdek'in düzenlediği Big Bang Start Up Challenge ile yeni girişimcilerle tanışmaya ve onlara destek olmaya devam ediyor. İTÜ Çekirdek'in hızlandırma programını başarıyla tamamlayan girişimleri ödül ve yatırımlarla buluşturan etkinlikte Anadolu Efes Özel Ödülü ile girişimcilere can suyu oluyor. 2023 yılında Anadolu Efes Özel Ödülü'ne sahip olan girişimler ise endüstriyel odaklı araçlara otonom operasyon yetkinliği kazandıracak çözüm ve uygulamalar geliştiren "ZGN Otonom" ile güneş ve rüzgârdan hibrit enerji depolayan ve şebekeden bağımsız çalışabilen sürdürülebilir enerji sistemi "Rumitech" oldu. Anadolu Efes, aynı zamanda 19 farklı ülkede eş zamanlı yürütülen ve 30 yaş altı sosyal girişimleri destekleyen Sosyal Etki Ödülü'nü (Social Impact Award - SIA) de Impact Hub İstanbul ile birlikte yürütüyor. Beş yıl içinde 30 sosyal girişime hızlandırma desteği vererek bunlardan on tanesinin uluslararası tanıtım yapmak üzere SIA Zirvesi'ne katılmasını sağlayan Anadolu Efes, 2023 yılında girişimcilik faaliyetlerini Kazakistan, Moldova ve Gürcistan'daki yurt dışı operasyonlarıyla genişletti. Ayrıca Kazakistan ve Gürcistan'da Start Path ve Go Green programlarıyla sürdürülebilirlik odaklı programlar başlattı. Böylece oradaki girişimcilik ekosistemlerini ve erken aşama girişimleri desteklemeye başladı.

Açık İnovasyon—BrewFuture Programı: Anadolu Efes, inovasyon ve teknoloji geliştirmeye yönelik start-uplarla, üniversitelerle ya da tedarikçilerle açık inovasyon faaliyetlerine 2018 yılından bu yana devam ediyor. 2023 yılında start-uplarla iş birliği süreçlerini yapılandırılmış bir formatta yürütmek için yeni bir açık inovasyon programı başlattı. Sürdürülebilirlik hedeflerine giden yolda çözümler bulmak amacıyla açık inovasyon programı BrewFuture'ı hayata geçirdi. Anadolu Efes, BrewFuture aracılığıyla, hedeflerine daha hızlı ulaşmak için belirlediği ihtiyaçlara çözüm sunan yeni girişimlerle sürdürülebilir ve stratejik iş birliklerini gerçekleştirmeyi hedefliyor. Bu programla özellikle iklim eylemi, döngüsel ekonomi ve tarım alanlarındaki çözümlere odaklanıyor. Programa 120 yeni girişim başvurdu. Değerlendirmenin ardından bir sonraki adım olan deep-dive görüşmelere katılmak üzere 65 yeni girişim seçildi. Bir sonraki aşamada, seçilen yeni girişimlerin Anadolu Efes ile yakın çalışarak ürün veya hizmetlerini pilot çalışmalarla (PoC) test etmelerinin sağlanması hedefleniyor. Anadolu Efes, pilot çalışma aşamasındaki çözümlerin teknoloji temelli olmasına, zaman ve maliyet avantajı yaratmasına dikkat ediyor. Anadolu Efes, pilot çalışmalara 2024 yılının ilk çeyreğinde başlamayı ve çalışma çıktılarını ikinci çeyreğin sonuna kadar almayı planlıyor.

Girişimcilik Ekosistemi

Migros, Migros Up programı 'Yenilik Yapmanın Yeni Yolu' sloganıyla Migros uzmanlarını ve girişimcileri ortak inovasyon platformunda bir araya getiriyor. Bu ekipler ile hızlı ve etkin bir şekilde yenilikler üretmek ve stratejik iş birlikleri oluşturarak Türkiye'nin girişimcilik ekosistemine değer katmayı hedefliyor. Migros Up ekibi, 2023 yılında 218'e yakın girişimi yeni iş fırsatları açısından değerlendirdi. 12 ortak inovasyon projesi kapsamında iki yeni girişim kabul edildi.

2023 yılında gerçekleştirilen ortak inovasyon projeleri:

- KolajeM, et ve balığın satışa hazırlanırken ortaya çıkan yenilemeyen kısımlarından kolajen üretmek amacıyla Bugamed ile hayata geçirilen ortak bir projedir. KolajeM Projesi, Anadolu Grubu'nun 9. Bi-Fikir İnovasyon Programı'nda 'Yeni Ürün & Hizmet' kategorisinde birincilik ödülü aldı.
- Dryers, Amanos girişimi tarafından geliştirilen bir meyve/sebze yerinde kurutma makinesidir. Bu proje ile mağaza içerisinde tazeliğini kaybetmiş ürünlerin kurutulması çöpe atılmasının önlenmesi amaçlanıyor. Ayrıca kurutma prosesinde tüketilen enerji miktarının azaltılması amacıyla atık ısı sistemi kullanılıyor.
- Hergele Mobility iş birliğiyle geliştirilen WaMo, Migros dağıtım merkezlerinde ürün toplama süreçlerinde verimliliği artırmak amacıyla elektrikli scooter teknolojisini temel alıyor. WaMo kullanımıyla depo ürün toplama süreçlerinde yürüme mesafesi %96 oranında azaltılarak genel verimlilikte %70'e varan artış sağlandı.
- Enerji Tüketimi Takip Sistemi (ETTA), Servis Soft girişimiyle geliştirilen yapay zekâ destekli algoritma ile mağazaların enerji tüketimlerini saatlik olarak izleyecek bir üründür. Proje, Zincir Mağazalar Derneği'nin düzenlediği 10. Perakende Teknoloji Konferansı'nda En İyi Teknoloji Uygulaması ödülünü kazandı.
- ERG Controls ortaklığıyla geliştirilen 'Clean Up' sistemi, IoT ve görüntü işleme teknolojisini kullanarak şarküteri ve kasap reyonlarında çalışanların el hijyeni faaliyetlerini 24 saat izliyor.

Migros, 2023 yılında küresel ortakları FAO (Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü) ve EBRD (Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası) ile birlikte Küresel Tarım Hackathon'unu düzenledi. 'Çiftçiler teknolojiyi günlük hayatlarında nasıl daha etkin kullanabilir?' sorusuna cevap verecek fikir ve girişimlerin yer aldığı Hackathon'a Mısır, Lübnan, Kenya, ABD ve Türkiye'den proje sahipleri başvurdu ve 8 girişim çalıştay aşamasına devam etme hakkı kazandı.



Ar-Ge Merkezleri

Ar-Ge merkezleri, faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde yarattığımız katma değeri sürdürülebilir kılmak ve bu değeri genişletmek adına büyük önem taşıyor. Hızla değişen küresel trendlere yanıt verebilmek için merkezlerdeki çalışmalarımızı, sektörlerin regülasyonlarla bağlı olduğu konularda gelişim sağlamalarına aracı olacak bilginin ve teknolojinin üretilmesine odaklıyoruz. Tüketici beklentilerini karşılayacak ürünleri geliştirme, gelir yaratma, pazarda rekabetçilik ve yeniliklere hızlı adaptasyon konularında kendimizi geliştirirken tüm paydaşlarımızla sürekli

etkileşimde kalarak değişime ön ayak olmayı ve yarattığımız değeri artırmayı amaçlıyoruz.

Ar-Ge, inovasyon ve dijitalleşme süreçlerinin öneminin arttığı günümüz dünyasında Türkiye'deki Ar-Ge merkezi sayısı 1.306 oldu. Anadolu Isuzu, Migros, Anadolu Motor, Anadolu Etap ve Adel Kalemcilik'in Ar-Ge merkezlerinde sektörlerin yarınını yatırım yapmak amacıyla farklı Ar-Ge çalışmaları yürütüyoruz. Grup olarak Ar-Ge merkezimize bir önceki yıla göre %169 artış ile 880.778.993 TL yatırım yaptık.

İYİ UYGULAMALAR

- Anadolu Isuzu, Türkiye'nin ilk akredite Ar-Ge merkezlerinden biri ile 2009 yılından bu yana otomotiv sektöründe katma değer yaratıyor. Bu merkezlerde Anadolu Isuzu, Ar-Ge ürün geliştirmek, tasarım sürüm süreçlerinin verimliliğini artırmak ve SAP ve Enovia entegrasyonunu iyileştirmek, ENOVIA tasarım ve yayımlama süreçlerini iyileştirmek, Ar-Ge tasarım sonuçlarının yayımlanma süreçlerini optimize edilmek, PLM lisanslamasını optimize etmek, sunucu altyapısını güçlendirmek ve Enovia kullanıcı arayüzünü iyileştirmek gibi çeşitli hedefleri içeren dijital PLM süreçlerini özelleştirmek amacıyla Enovia 2018'x'ten Enovia 2022'x'e yükseltme yaptı. SAP & Enovia entegrasyonu kapsamında özel bir entegrasyon sistemi geliştirildi ve şirketin bilgi havuzuna eklenerek iç kaynakların yetkinliği artırıldı. ENOVIA tasarım ve yayımlama süreçleri iyileştirilerek tasarım ekiplerinin verimliliği artırıldı ve olası hatalar erken tespit edildi. Ar-Ge tasarım çıktılarına yönelik yayımlama süreçlerinin otomatikleştirilmesiyle verilerin paylaşılması için gereken süre önemli ölçüde azaldı. Bunun yanında PLM lisanslamaları optimize edilerek ve sunucu altyapısı güçlendirilerek program kullanım maliyetleri azaltıldı ve kuruluşun artan ihtiyaçlarını karşılayacak kapasite ve verimlilik seviyelerine ulaşıldı. Enovia'nın kullanıcı arayüzü iyileştirmeleri, Ar-Ge ekiplerinin tasarım ve yayın süreçlerindeki verimliliği arttı.

Anadolu Isuzu'nun yenilikçi yaklaşımı, sürdürülebilir vizyonunu destekleyerek otomotiv sektöründeki liderliğini güçlendirmeye devam ediyor.

- Migros, Türkiye'de gıda perakende sektöründe Ar-Ge merkezi statüsüne sahip ilk kuruluş olmasının yanında Silikon Vadisi'nde kurduğu iş birlikleriyle yeni nesil perakende uygulamaları geliştiriyor. Yürütülen Ar-Ge projeleriyle; maliyet düşürme, ciro ve verimliliği artırma, iş gücü ve zaman tasarrufu, ek gelir yaratma, optimizasyon, süreç iyileştirme, dijital dönüşüm, inovasyon oluşturma gibi kazanımlar elde ediliyor.
- Anadolu Motor, T.C Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı onayıyla 2018'de Ar-Ge merkezi statüsü kazandı. Ar-Ge merkezinde, çiftçilerin hayatını kolaylaştıracak ürünleri sektöre kazandırmayı, ekonomik ve yenilikçi motor tasarımları geliştirmeyi hedefliyor.
- Anadolu Etap, Mersin meyve suyu fabrikası ve Balıkesir Tahirova Çiftliğindeki iki Ar-Ge merkezi ile tarım ve tarıma dayalı sanayinin gelişimine öncülük ediyor. Bu çalışmalar, tarım alanlarında özel sulama rejimleri oluşturularak su kaynaklarının etkin kullanılması amacıyla Endüstri 4.0 ve Tarım 4.0 uygulamalarının Türkiye'de tanıtılmasını amaçlıyor.
- Adel Kalemcilik, Ar-Ge merkeziyle sektörüne inovasyon getirmeyi, sektörün değişimi ve gelişimi için öncü olmayı hedefliyor.

Yarın için Lider Markalar

Amacımız: Bugün şirketlerin rekabet güçlerini devam ettirebilmelerinin yolu, müşterilerini daha iyi anlamalarından geçiyor. Bu anlayışla, yarın için lider markalar prensibini benimsiyoruz. Lider markalarımızla müşterilerin hızla değişen ihtiyaçlarını yakından izliyoruz. Dijitalleşmenin gücüyle müşteri odaklı çözümler üretiyoruz. Yarın için, katma değerli ürün ve hizmetler sunmaya devam ediyoruz.

Küresel gelişmeler: Günümüzde tüketiciler sadece ürün bazlı değil, marka ve firma değerlerini de göz önünde bulundurarak alışveriş yapıyor. EY Future Consumer Index araştırmasına göre tüketicilerin neredeyse yarısı (%46) günlük yaşamlarını yönetmek için teknolojiye başvuruyor. Teknolojiye ve teknolojik çıktılara olan güvenin artması, satın alma kararlarını ve genel tüketimi de şekillendiriyor. Araştırma bulguları, katılımcıların %46'sının son üç ay içinde çevrim içi market alışverişini kullandığını söylüyor. Bu oran, Haziran 2022'den bu yana %12'lik bir artış temsil ediyor.

Euromonitor Tüketici Eğilimleri Raporu'na göre, tüketicilerin yaklaşık %42'si kişisel öneriler sunan yapay zekâ destekli dijital asistanlardan memnun. Bu da kişiselleştirilmiş öneriler ve satış sonrası destek için yapay zekâ tabanlı sohbet robotlar ve dijital asistanlar yönünde bir tercih gösteriyor.

Ayrıca tüketicilerin yaklaşık %57'si çevreye katkıda bulunmak amacıyla satın alma davranışlarını değiştirmek isterken, %66'sı daha sürdürülebilir markalara daha fazla para ödemeye hazır.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: Markalarımızın sektörün öncüleri arasında yer alması için çalışıyoruz. İnovasyona odaklanmamız, ülkemizin gelişen ihtiyaçlarına uyum sağlayan girişimlerin ortaya çıkmasına yol açıyor. Bu gelişmeler, sektörlerimizde operasyonel mükemmellik, çevresel sürdürülebilirlik ve müşteri odaklılığa yönelik ortak taahhüdümüzü yansıtıyor.

Grup şirketleri;

- ürün ve hizmetlerimizi müşteri talep ve beklentilerine göre geliştirerek müşteri deneyimini iyileştirmeye odaklanıyor,
- müşteri odaklı ve kullanıcı dostu dijital çözümler geliştiriyor,
- satın alma sırasında müşteri memnuniyetini ön planda tutuyor ve müşterilerimizin satış sonrası ihtiyaçlarına destek oluyor,
- sorumlu pazarlamayı taahhüt ediyor ve aynı zamanda tüm reklam ve pazarlama materyallerini cinsiyet önyargıları açısından değerlendiriyor.

Prestijli ödüller alarak markalarımızın kendi alanlarında lider konumlarını sağlamış olduk.

2023 faaliyet yılı özeti: Halka açık Grup şirketlerimiz ile birlikte müşterilerimizin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için sürdürülebilirlik performansımızı sürekli geliştiriyoruz. Bu kapsamda BIST Sürdürülebilirlik Endeksleri, Refinitiv, FTSE4Good, S&P, UNGC 100, MSCI ve Bloomberg gibi sürdürülebilirlik odaklı endekslerde yer alıyoruz. Karbon Saydamlık Projesi (CDP) aracılığıyla İklim Değişikliği, Su Güvenliği ve Tedarikçi Katılım değerlendirmeleri hakkında rapor veriyoruz.

2023 yılındaki ilerlememize ilişkin ayrıntılara 'Ulusal ve Uluslararası Endekslere Katkı ve Raporlama' bölümünden ulaşılabilir.

İYİ UYGULAMALAR

Proeye

Anadolu Isuzu, ProEye çevrim içi destek hizmetiyle satış sonrası müşteri memnuniyetini en yüksek seviyede tutmak için çalışmalar yapıyor. Satış sonrası hizmetler alanında hayata geçirilen ProEye ile servis destek personeli, yurt içi ve yurt dışı servislerinin cep telefonu ya da sanal gerçeklik gözlüğüne bağlanarak aracın yanındaymış gibi destek sağlıyor, servisi yönlendirip sorunun çözümünü hızlandırıyor. Anadolu Isuzu, 2023 yılında Satış Sonrası Hizmetler alanında dijital dönüşüm projelerine öncelik vererek çok sayıda projeyi hayata geçirdi. ProEye, 2023 yılında distribütörleri yakın çevreden desteklemeye devam etti ve kullanımı kolaylaştırarak iyileştirmelere yer verdi. Anadolu Isuzu, 2023 yılında SSH Teknoloji Merkezi'nin kurulmasıyla birlikte geçmişte kullanılan yöntemlere göre daha hızlı ve daha doğru teknik onarımlara imza attı. Uzaktan teknik destek, aktif katılımı uzaktan eğitim, teknik çözüm videoları ve parçaların garantili uzaktan incelenmesi uygulamaları getirildi.

ANADOLU ISUZU

Sorumlu Pazarlama Taahhüdü

Sorumlu pazarlama taahhüdü doğrultusunda CCI, hedef kitlesindeki çocuklar için yaş eşliğini 12'den 13'e yükseltti. Şirketin pazarlama çalışmaları, izleyicinin %30'undan fazlasının 13 yaşın altında olduğu mecralarda yer almaktan kesinlikle kaçınmak. CCI, çocuklara yönelik reklamlara ilişkin yerel düzenlemelere ve sektör standartlarına uymayı, pazarlama ve iletişim çalışmalarının en yüksek etik standartları karşılamaını sağlamayı taahhüt etti.



COCA-COLA İÇECEK

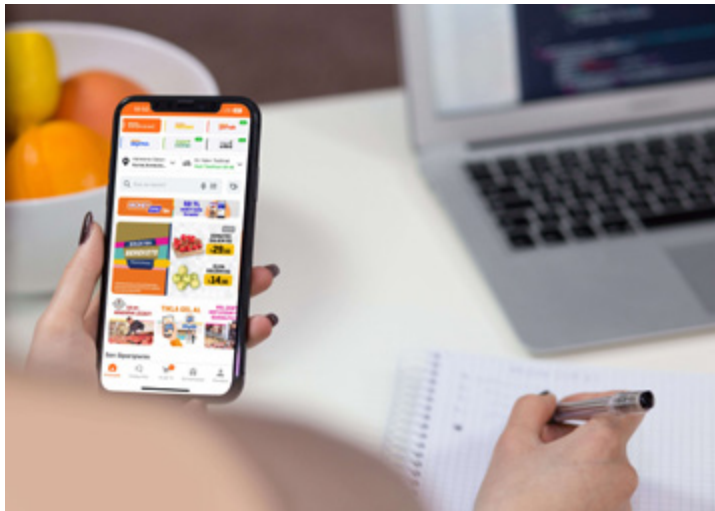
Yönetim Sistemleri Standartları

CCI, uzun vadede iş yapma şekillerini iyileştirmek amacıyla organizasyonuna Operasyonel Mükemmeliyet (OE) kültürünü entegre etti. OE Modeli, Lean Six Sigma metodolojilerine dayanıyor ve tüm şirket fonksiyonlarında uygulanıyor. Bu modelle hedeflenenler; şişeleme operasyonlarından kaynaklanabilecek çevresel etkilerin azaltılması, yüksek verimlilik, kalite seviyesinin sağlanması ve hataların en aza indirilmesidir. Ayrıca, KORE, ISO 9001, EFQM İş Mükemmellik Modeli ve Lean Six Sigma'yı içeren yönetim sistemleri standartları ve prensipleri, bu metodoloji ile uyumludur.

COCA-COLA İÇECEK

Müşteri Deneyimi ve Dijitalleşme

Migros, hızla değişen ve gelişen tüketici alışkanlıkları ve gereksinimlerini daha yakından takip edebilmek adına müşteri deneyimine ilişkin sistemsel altyapı çalışmalarını yürütüyor. 2020 yılında çalışmalarına başladığı Migros Etkileşim Platformu (MEP) Projesi ile eşsiz müşteri deneyimi yaratmak için veri analitiği, yapay zeka ve ses teknolojisini, satış sonrası süreçlerine entegre ederek verimliliği artırmayı amaçlıyor. Migros ayrıca fiziksel mağaza ağındaki memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla Müşteri Deneyim Puanı'nı uygulamaya koydu. 339.393 anketin sonuçlarına göre elde edilen Müşteri Deneyim Skoru 100 üzerinden 79,1 ile övgüye layık bir sonuçla Migros'un müşteri memnuniyetini ön planda tutma konusunda süregelen çabalarını yansıtıyor.



Müşteri hizmetleri modeli, WhatsApp Business ve e-ticaret sohbet botu kanalları aracılığıyla hızlı yanıt veren destek içerir ve müşteri ihtiyaçlarının derhal karşılanmasını sağlar. Ayrıca, sosyal medya izleme ekranlarının sektördeki gelişmeleri yönetmede, gönderilere liderlik etmede ve müşteri sorgularına etkili bir şekilde yanıt vermede etkili olduğu kanıtlandı. 2023 yılında 10 milyon içerik izlendi ve analiz edildi. Bu da müşteri ihtiyaçlarına ve pazar eğilimlerine uyum sağlama taahhüdünü daha da güçlendirdi.

MIGROS

Müşteri Deneyimi

Türkiye'nin yenilikçi araç kiralama markası Garenta, 36 ilde 80 ofisi ile kısa dönem araç kiralama hizmeti sunuyor. Garenta, 70.000 müşterisi ile yaptığı anket sonucunda memnuniyet oranını %95'e çıkararak memnuniyet puanını 10 üzerinden 9,5'e çıkardı. Müşterilerine baştan sona kusursuz bir deneyim yaşatmak için ofis tasarımlarını müşteri odaklı geliştiren Garenta, konforu ön planda tutan yenilikler gerçekleştiriyor. Garenta Akademi projesinin ilk eğitimleri 441 katılımcıyla tamamlandı. Bunun yanında yeni işe alınan personellere de eğitimler veriliyor. Garenta, İstanbul Havalimanı ofisinin yüksek müşteri memnuniyeti puanı sayesinde Booking.com Traveller Review Awards ödülünü kazandı. Ayrıca Nevşehir Havalimanı ofisinde sunduğu hizmetlerle Rentalcars.com tarafından Customer Favourite Award ödülüne layık görüldü. Enuygun tarafından da "Araç Kiralama Birincisi" ödülünü kazandı.

GARENDA

Evde Bakım ve Sağlık Hizmetleri

Anadolu Sağlık Merkezi, değişen ihtiyaçlar doğrultusunda hizmetlerine Evde Bakım ve Sağlık Hizmetleri'ni ekledi. T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından ruhsatlandırılmış olan Anadolu Sağlık Merkezi, 7 gün 24 saat kesintisiz Evde Bakım ve Sağlık Hizmeti sunuyor.



ANADOLU SAĞLIK MERKEZİ

Yarın için Sorumlu Üretim

Amacımız: Yarının iş dünyasında, tedarik ve üretim süreçlerinin her adımının izlenebilir olması ve sorumlu şekilde yönetilmesi kritik öneme sahip. Sorumlu ürün ve hizmet geliştirme ilk adımının sorumlu değer zinciri yönetimi olduğunu biliyoruz. Yarın için sorumlu üretim prensibiyle çalışıyoruz. Tedarikçilerin, belirlediğimiz çevresel ve sosyal standartlara uyum sağlamasına öncelik veriyor, çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki gelişmelerini destekliyoruz. Tedarik zincirinde standartların sağlanmasını, sorumlu ürün ve hizmetlerin oranını artırmayı amaçlıyoruz. Yarın için, sorumlu değer zincirine katkı sağlıyoruz.

Küresel gelişmeler: Tedarik zinciri yönetiminde ürün izlenebilirliği, ürünlerin kaynağından tüketiciye kadar olan yolculuğunu takip ederek şeffaflık ve güvenilirliği sağlar. Tedarik zincirindeki karmaşıklığı azaltmak ve verimliliği artırmak için şirketler IoT (Nesnelerin İnterneti) teknolojisini benimsiyor. IoT, ürün ve malzemelerin gerçek zamanlı takibini sağlayarak endüstriyel süreçlerde daha fazla görünürlük ve kontrol sağlar. Sensörler sayesinde ürünlerin konumu, muhafaza edildiği sıcaklık, nakliye sırasındaki koşullar gibi bilgiler anlık olarak alınabilir. Bu, hatalı ürünlerin tespitini kolaylaştırır ve müşteri memnuniyetini artırır.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız:

Tedarikçilerimizin belirlediğimiz çevresel ve sosyal standartlara uyumuna öncelik veriyoruz. Ayrıca çevresel, sosyal ve yönetim alanlarında büyümelerini destekliyoruz. Tedarik zincirindeki standartları korumaya ve sorumlu ürün ve hizmetlerini genişletmeye istekliyiz. Daha iyi bir gelecek inşa etmek için bugünden sorumlu bir değer zincirine katkıda bulunuyoruz. AG Anadolu Grubu Holding olarak tedarikçileri seçerken çevresel kriterleri de göz önünde bulunduruyoruz.

Grup şirketleri;

- çevre dostu, düşük karbonlu ürün ve hizmetlere yatırım yapıyor,
- özel markalı ürünlerimizle müşterilerimizin sağlıklı yaşam tarzlarını destekliyor,
- dağıtım ve lojistik sistemlerimizi sürdürülebilir bir şekilde iyileştiriyor,
- kendi üretim operasyonlarını, tedarik zinciri izleme ve yönetim sistemlerini otomatikleştiriyor ve dijitalleştiriyor,

- tedarikçilerimize sorumlu ve sürdürülebilir tedarikçi rehberliği ilke ve politikaları sunuyor, tedarikçi seçimi ve devam eden iş ilişkileri sırasında bunların uyumunu izleyip denetliyor,
- tedarikçilerimizi çevresel, sosyal ve yönetim konularında geliştirecek eğitimler ve programlarla destekliyor.

Stratejisi çerçevesinde, daha sürdürülebilir bir geleceğe ulaşmak için yolsuzlukla mücadele, ürün güvenliği, çevresel ayak izi ve sosyal etki kapsamında tedarik zincirinde şeffaflığı ve izlenebilirliği destekliyoruz.

Hedeflerimiz;

- tüm tedarik zincirimizde şeffaflık ve izlenebilirlik konusunda farkındalık yaratmak,
- ürün ve hizmetlerin izlenebilirliği için ortak bir kapsam belirlemek,
- ürün ve hizmetlerin ölçülebilir ve şeffaf çevresel ve sosyal boyutlarını destekleyecek ilkeleri ve uygun süreçleri oluşturmak,
- ürün ve hizmetlerin izlenebilirliği için kaynaktan tüketiciye kadar tüm değer zinciri boyunca gerekli teknolojileri benimsemek,
- tedarik zincirinde iş birliği fırsatlarını geliştirmek.

2023 faaliyet yılı özeti: Cironun %90'ını oluşturan Grup şirketlerimiz, tedarikçilerine rutin denetimler yapıyor. Tedarikçi ilkelerini herhangi bir açıdan karşılamayan tedarikçilerin düzeltici önlemler almasını bekliyor. Tedarikçilerin şartlara uymaması ve uygunsuzlukları gidermemesi durumunda ticari ilişkinin sonlandırılması, sözleşmenin feshi gibi yaptırımlar uygulanabiliyor.

2023 yılında etik, sosyal konularda yasal gereklilikler, çalışma koşulları, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği, iş sağlığı ve güvenliği ve çevre yönetimi hakkında etik ve sosyal uygunluk tedarikçi eğitimleri düzenledik. Tedarikçilerimize 3.804 saat eğitim verdik.

Sorumlu Ürünler ve Hizmetler

Tedarikten son kullanıcıya kadar uzanan değer zinciri boyunca üzerimize düşen sorumluluğun bilincindeyiz. Tüm paydaşlarımız ve değer zincirimiz için uzun vadeli değer yaratmayı hedefliyoruz. Değer zincirimiz boyunca çevresel ve sosyal etkilerimizi sürdürülebilir bir şekilde yönetiyoruz. Sorumlu üretim ilkelerimiz doğrultusunda tüm değer zincirimizin izlenebilir ve denetlenebilir olması için çalışıyoruz. Kaliteyi ve sürdürülebilirliği geliştirmek, tedarikçilerimize örnek bir şirket olmak için öncelikle kendi ürün ve hizmetlerimize odaklanıyoruz.

Değişen dünya dinamiklerini göz önünde bulundurarak şirketlerimizle sağladığımız ürün ve hizmetlerle toplumda katma değer yaratıyoruz. Yaratığımız değerle birlikte sorumlu ürün ve hizmetlerimizi artırmayı hedefliyoruz. Markalarımızın sürdürülebilirlik çerçevesinde dönüşümlerini teşvik ediyor, üretilen ürün ve hizmetlerin çevresel ve sosyal etkilerini gözetiyoruz. Bu doğrultuda takip ettiğimiz kalite standartları çerçevesinde ürün güvenliği ve ürün kalitesi denetimlerimizi düzenli olarak gerçekleştirerek uluslararası standartlara uygun üretimler yapıyoruz. Tesislerimizde ISO 9001 belgesi bulunuyor.

İYİ UYGULAMALAR

Mikromobilité için BIG.e

Anadolu Isuzu, midibüs, otobüs ve kamyon üretimiyle cari araç segmentine mikromobilité için yatırımlar yapıyor. Anadolu Isuzu'nun Ar-Ge ve inovasyon departmanları tarafından Türkiye'de geliştirilip üretilen elektrikli araç BIG.e, özellikle büyük şehirlerde son kilometre taşımacılığı için tasarlandı. Türkiye'deki yerli kaynak ve bilgi birikimiyle geliştirilen yüksek performanslı, sıfır emisyonlu, %100 elektrikli araç BIG.e, geniş iç hacmi ve taşıma kapasitesiyle öne çıkıyor. Modern tasarımı, pratik özellikleri, güvenli ve ekonomik olmasıyla 2024 yılı sonunda piyasaya sürülmesi planlanan BIG.e'nin pazarda büyük başarılarına imza atması bekleniyor.



ANADOLU ISUZU

Elektrikli Otobüsler

Otobüs kullanımında düşük emisyonlu araç kullanımını teşvik etmeyi amaçlayan Anadolu Isuzu, aynı zamanda şehirlerde artan hava kirliliğinin azalmasını sağlayarak daha yaşanabilir ve temiz şehirler yaratmaya çalışıyor. Anadolu Isuzu, sürdürülebilir çevre stratejileri doğrultusunda alternatif yakıtlı araçlar geliştiriyor ve üretiyor. 2021 yılında ilk ihracatı gerçekleştirilen elektrikli alçak tabanlı toplu taşıma aracı Novociti Volt'un birçok Avrupa ülkesine teslimatları devam ediyor. Anadolu Isuzu, NovoCiti Volt modeli ile dünyanın en prestijli ödül organizasyonları arasında yer alan German Design Awards'da iki ödülün birden sahibi oldu. Yenilikçi elektrikli taşımacılık çözümü BIG.e ile "German Design Awards Gold 2023" ödülünü alırken %100 elektrikli midibüsü Isuzu NovoCiti VOLT ile de "German Design Awards Winner 2023" ödülüne layık görüldü.

Anadolu Isuzu'nun 12 metrelik yeni otobüsü Isuzu CitiVolt, tamamen elektrikli sürüş ve sıfır emisyon sunan şık tasarımıyla dikkat çekiyor. CitiVolt, son teknoloji özellikleri, zengin donanımı ve emisjonsuz olmasının yanı sıra, güçlü elektrik motoru sayesinde artırılmış performans sağlıyor. CitiVolt, dünyanın en prestijli Otobüs fuarı Busworld Belgium'da 'Güvenlik' kategorisinde birincilik ödülüne layık görüldü. İlk uluslararası teslimatı 2023 yılında Danimarka'da gerçekleşti. CitiVolt, 450 kWh batarya kapasitesiyle 480 km'ye kadar menzil sunarak, düşük işletme maliyetleri ve maksimum verimlilik avantajlarıyla operatörler için rekabette öne çıkıyor. Isuzu Kendo CNG, tamamen biyogaz uyumlu CNG motoruyla düşük emisyon ve yakıt verimliliği sağlıyor. Alternatif yakıt kullanımını yaygınlaştırmaya yönelik projeler geliştiren Anadolu Isuzu, ürettiği uzmanlıkla da sektöre örnek olmak için çalışıyor.

ANADOLU ISUZU

M Life Sağlıklı Yaşamı Destekleyen Ürünler

Migros, sağlıklı yaşam trendlerinin dünyada hızla yaygınlaşması ve müşteri taleplerinin değişmesi doğrultusunda sağlıklı yaşamı destekleyecek ürünler tasarlayarak bu ürünlerini M Life markası altında topladı. M Life çatısı altında müşteriler organik, sınırlı kalorili, glutensiz vb. sağlıklı yaşamı destekleyen ürünlere kolay erişim sağlayabiliyor. M Life, 2023 yılında ürün portföyünü 58 ürüne çıkardı. Güncel olarak 100'ün üzerinde meyve ve sebze çeşidi sunan M Life ürünlerinin %48'i ECAS organik sertifikasına sahip.

MIGROS

Yaşam Döngüsü Analizi

Migros, özgün markalı ürün ticaretinin %22'sine denk gelen ürünleri için yaşam döngüsü analizleri (LCA'lar) yaparak çevresel etkisini ölçtü. Buna göre 2023 yılında gıda, gıda dışı ve Uzman Kasap kategorilerinde yer alan 131 ürünün satışından kaynaklanan karbon emisyonunu 170.168 tCO₂e olarak hesapladı.

MIGROS

TÜBİTAK Teknoloji ve Yenilik Destekleme Programları Projesi

Anadolu Motor, kullanıcı ihtiyaçları doğrultusunda ürün portföyünü geliştirmeye ve genişletmeye devam ediyor. Anadolu Motor, TÜBİTAK Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı (TEYDEB) projesi ile Türkiye'nin ilk Stage V motorunu tasarladı ve üretti. Dizel motorların emisyon seviyelerinin Avrupa Birliği uyum çalışmaları çerçevesinde kabul edilen Stage V emisyon standartlarına uygun hale getirilmesini amaçlayan bu girişim ile ilk sertifikasını aldı.

ANADOLU MOTOR

Sorumlu Tedarik Zinciri

Sürdürülebilir bir tedarik zinciri, çevresel ve sosyal etkilerin iyileştirilmesinin yanı sıra uzun vadeli iş başarısı açısından da önemlidir. Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde geniş bir tedarikçi ağıyla çalışıyoruz. Tüm riskleri en aza indirmek için %83'ü yerel olmak üzere 30.000'den fazla tedarikçiyle çalışıyoruz. Tedarikçilerimizi iş ortaklarımız olarak konumlandırarak geniş operasyon ağıımızda yerel kalkınma ve ekonomiye katkıda bulunuyoruz.

Sürdürülebilirlik stratejimize ve uygulamalarımıza bağlı olarak değer zincirimizin tüm halkalarını takip etmeyi, hedeflerimizi izlemeyi ve operasyonlarımızı bilinçli bir şekilde yürütmeyi sorumluluğumuz olarak görüyoruz. Operasyonel mükemmellik için üstün tedarikçi yönetimi yaklaşımıyla, sürdürülebilirlik etki alanımıza tedarik zincirimizi de dâhil ediyoruz. Tedarik zincirimizi optimize etmek, verimliliğini arttırmak ve kalite sürecini şirketlerimiz ve paydaşlarımız için iyileştirmek üzere Anadolu Grubu'ndaki kritik tedarikçilerimizi belirliyoruz. Tedarikçilerimizin bu konuda sürdürülebilirlik sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlamayı amaçlıyor ve bu çalışmalarla çevresel ve sosyal etkileri azaltmaya çalışıyoruz.

Tedarikçilerimizin iş etiğimizi benimsemeleri ve değer anlayışımızı yaygınlaştırmaları için ihtiyaç duyduğumuz ürün ve hizmetleri maliyetin ötesinde sunmak adına yeterlilik, kalite ve sürdürülebilirlik anlayışlarını değerlendiriyoruz. [AG Anadolu Grubu Holding İş Etiği İlkeleri ve Uyunsuzluk Bildirim Yönetmeliği](#) kapsamında birlikte çalışacağımız tedarikçilerimize bu ilkelere uyum sağlayacaklarına yönelik taahhütname imzalatılarak tedarikçilerin etik ilkelere uyum göstermeye yönelik niyet beyanlarını alıyoruz.

AG Anadolu Grubu Holding Satın Alma Prosedürü altında Tedarikçi Belirleme ve Seçim Kriterleri arasında İş Etiği Kurallarına Uyum yer alıyor. Ayrıca bazı Grup şirketlerinin çevresel ve sosyal uygunluk kriterlerini de takip ediyoruz; tedarikçilerimizden ISO 14001 sertifikasına sahip olmalarını bekliyoruz ve çevresel etkileri olan emisyon, enerji, su ve atık gibi konulardaki performanslarını da takip ediyoruz. Önümüzdeki dönemlerde bu uygulamanın diğer Grup şirketlerine de yaygınlaştırılması için çalışıyoruz. Belirlediğimiz kriterleri karşılamayan tedarikçilerle düzeltici faaliyetlerde bulunuyor, gerekli ilerlemeyi sağlayamayan tedarikçilerle iş ilişkimizi gözden geçiriyoruz.

Sektör önceliklerine ve tedarikçi ihtiyaçlarına uygun sözleşmeli satın alma modelleri uyguluyor, spesifik tedarikçilerle uzun vadeli sözleşmeler imzalıyoruz. Özellikle tarımsal ürün ve hizmet tedarikinde görev alan Grup şirketleri, sözleşmeli alımlar yaparak ve bölgesel tarımın gelişmesine destek vererek kırsal yaşamın kalkınmasına katkıda bulunmayı amaçlıyor.

Tedarikçilerimizden aşağıdaki alanlara uymalarını bekliyoruz:

- Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri,
- ILO Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi,
- İnsan Haklarına Uyum,
- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele,
- Çalışan Sağlığı ve Güvenliği,
- Çevre Koruma ve Doğal Kaynakların Korunması.

İYİ UYGULAMALAR

Tedarikçi Kılavuz İlkeleri (SGP)

CCI, tedarikçilerine, kendilerinden beklenen azami çevresel, sosyal, ekonomik, etik ve yönetsimsel koşulları belirleyen Tedarikçi Kılavuz İlkeleri'ne (SGP) uymalarını şart koşuyor ve SGP uyumu kapsamında denetimler gerçekleştiriyor. SGP; Çocuk İşgücü, Zorla Çalıştırma, Suistimal, Örgütlenme Özgürlüğü, Toplu Sözleşme Hakkı ve Ayrımcılık gibi çeşitli konuları kapsıyor. Tedarikçilerine iş ilişkisinin başlangıcında Tedarikçi Kılavuz İlkeleri'nin bir kopyasını teslim ediyor ve bu ilkeleri paydaşlarına, bilhassa çalışanlarına aktarmalarını bekliyor.



Uygun hallerde SGP'yi tedarikçi sözleşmelerine ekliyor ve SGP gerekliliklerine uyumu sağlamaya yönelik uygun şirket içi iş süreçlerini geliştirip uygulamalarını bekliyor. SGP gerekliliklerini herhangi bir bakımdan karşılamayan tedarikçilerin düzeltici adımlar atmalarını bekliyor. CCI, tedarikçinin ilkelerine uymaması halinde, sözleşmenin feshini içeren yaptırımlar uygulamaya koyuyor. Tedarikçilerine "Tedarikçiler için İş Yönetim Etiği Kodu" belgesini imzalatılarak, yasalara ve CCI ilkelerine tam uyumu hedefliyor. CCI, 2023 yılında 7 CCI ülkesinde gerçekleştirilen 14 SGP denetimini başarıyla tamamladı. Bunun yanında SGP denetimlerinde tedarikçi başarı oranı %86'ya ulaştı.

10x20x30 Projesi

Migros, Dünya Kaynakları Enstitüsü (WRI) tarafından düzenlenen ve Consumer Goods Forum (CGF) tarafından takip edilen küresel 10x20x30 projesine katılan Türkiye merkezli ilk perakendeci oldu. Programda BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 12.3'e uygun proje kapsamında operasyonlarından kaynaklanan gıda kaybı ve israfını %50 oranında azaltmayı hedefliyor. Migros programa 26 gönüllü tedarikçisi ile katıldı. Tedarikçilerine iletişim, eğitim programları, raporlama ve gıda israfının azaltılmasına yönelik bilgilendirme yapıyor.

Migros'un paydaşlarından olan Grup şirketimiz CCI, gıda israfının ve kaybının önlenmesine yönelik yürüttüğü 10x20x30 projesine, Migros'un davetiyle tedarikçi ağı kapsamında dahil oldu. Dünyanın önde gelen 10 gıda perakende ve gıda sağlayıcı şirketinin öncülük ettiği girişimin her üyesi, tedarikçi firmalarını değer zinciri boyunca etkili bir çözüm geliştirmek için davet etti.

CCI, 2030 yılına kadar gıda kaybı ve israfını %50 azaltma hedefine ulaşmak amacıyla, Grup Ofisi ve Türkiye'deki fabrikalarında operasyonel gıda atıklarını azaltmak için bir iletişim serisini başlattı. Farkındalığı artırmak ve davranışları değiştirmek amacıyla yemekhanenin etrafına çıkartmalar yerleştirildi. CCI'nın 10x20x30 temsilcileriyle bir tanıtım videosu çekilerek CCI'nın sosyal medya hesapları ve iç kanalları aracılığıyla çalışanlarla paylaşıldı. Bu çalışmalar sonucunda Eylül 2023 itibarıyla 2022 yılının aynı dönemine göre %29 oranında, yani 3,25 ton gıda israfında azalma sağladı. Aynı dönemde kişi başına düşen gıda atığı %35 azalarak 15 kilogramdan 9,7 kilograama geriledi.

Sürdürülebilir Tarım Kılavuz İlkeleri (PSA)

CCI, sürdürülebilir kaynak kullanımının ancak TCCC onaylı kriterleri karşılayan tedarikçilerden satın alma ile mümkün olduğunu savunuyor. TCCC, PSA'yı yalnızca tarımda erişilebilirliği, kaliteyi ve güvenliği düzenlemek için değil, aynı zamanda çiftçilikle uğraşan toplumların refahını arttırmayı hedefleyerek yeniden formüle etti. TCCC'nin sürdürülebilir tarım yaklaşımı, sorumlu yönetimin uygulanması, çevrenin korunması, tarımda insan ve işyeri haklarının savunulması ve desteklenmesine dayanıyor. PSA uyumluluğu, Bonsucro, Yağmur Ormanı İttifakı, Sürdürülebilir Tarım Girişimi (SAI), Uluslararası Adil Ticaret (Fairtrade Labelling Organizations International e.V.) ve diğer eşdeğer uluslararası üçüncü taraf standartlarına uygun olarak kabul edildi. 2023 yılında 42.177 ton sürdürülebilir sertifikalı şeker satın alarak sürdürülebilir şeker tedarik oranında bir önceki yıla göre %50,4 artış sağladı.



COCA-COLA İÇECEK

Tedarikçi Denetimleri

Migros, tedarikçilerini her yıl kurumsal politikaları, uluslararası gıda güvenliği, etik, sosyal ve çevresel çalışma standartlarına uyum konusunda bağımsız dış denetim kuruluşları eşliğinde 473 kriterin sorgulandığı sıkı bir programla denetliyor. Migros, cirosunun %80'inden sorumlu tedarikçilerini, kritik tedarikçiler olarak tanımlıyor. Denetimler ilk gün uluslararası 'IFS Food Global Market' ve 'IFS HPC Global Market' programlarına göre ürün güvenliği denetimleriyle başlıyor, ikinci gün ise uluslararası 'GC Etik Uyum' standardına göre etik, sosyal ve çevresel denetimlerle sonuçlanıyor.

MIGROS

Tedarikçi Akademisi

Migros, yerelleşme stratejisi kapsamında, ürünlerini Migros mağazalarında satmak isteyen KOBİ düzeyindeki yerel tedarikçilerin ürün güvenliği konusundaki gelişimlerine destek olmak amacıyla periyodik ve ücretsiz olarak çevrim içi eğitimler düzenliyor. Bu eğitimlerde; yerel tedarikçilere güvenli ürünler üretmek için yasal mevzuat kuralları başta olmak üzere etiket bilgileri, altyapı koşulları, personel hijyeni, izlenebilirlik uygulamaları gibi geniş bir yelpazede bilgilendirme yapıyor. Migros Tedarikçi Akademisi, 2023 yılında 1.218 tedarikçiye ürün güvenliği, çalışan hakları, rüşvetle mücadele, çevre sorumluluğu ve etik konularında eğitim verdi.

MIGROS

Çevresel Tedarik Zinciri Yönetimi

Migros, tedarikçilerinin sorumlu kaynak kullanımı başta olmak üzere tüm Migros kurumsal politikalarına ve uluslararası gıda güvenliği, etik, sosyal ve çevresel çalışma standartlarına uygunluğuna ilişkin olarak bağımsız dış denetim firmaları eşliğinde rutin denetimler gerçekleştiriyor. Tedarikçilerine gerçekleştirilecek 3 takip denetiminden sonra da beklenen başarının elde edilememesi durumunda Migros, yapılan değerlendirmeye göre ticari ilişkiyi sonlandırabiliyor. Şirket ayrıca tedarikçilerini su tüketimi, atık yönetimi, enerji kullanımı ve kaynak kullanımı gibi çevresel konularda da değerlendiriyor.

Örnek olarak WRI Aqueduct Water Risk Atlas aracıyla Migros tedarikçilerinin %79'unun su sıkıntısı çeken bölgelerde yer aldığını belirledi. 2023 yılında tedarikçilerine su riskinin yönetimi konusunda eğitimler verdi ve denetimler sırasında su riskine karşı gerçekleştirilen eylemleri takip etti. Kritik tedarikçilerden gelen pamuk, soya ve palm yağı ürünlerinin hiçbiri su stresi olan bölgelerden temin edilmedi.



MIGROS

Tedarikçilerinin Çevresel Faaliyetlere Uyumu

Anadolu Isuzu, tedarikçilerinin çevresel faaliyetlerini araştırmak ve önlem almak için iklim değişikliği sorularının eklendiği bir ÇYS (Çevre Yönetim Sistemi - EMS) Portal sistemi kullanıyor. ÇYS sistemi, tedarikçilerin erişebildiği ve çevresel verileri paylaşmak için kullanılan bir veri toplama platformudur. Bu kapsamda atıksu deşarj lisansları, tehlikeli atık geçici depolama izni, emisyon izinleri, ISO 14001, ISO 50001, ISO 14064 Belgeleri, elektrik, su ve ham madde tüketim verileri gibi çevre yönetim sistemi ile ilgili verilerin toplanması sağlanır. Portala erişim kapsamında yürütülen sera gazı salımı izleme planları ve doğrulamaları sayesinde tedarikçilerinin çevresel ve sosyal kriterlere uyumu sağlanıyor.

Anadolu Isuzu, tedarikçilerini seçerken objektif ve yalın bir yaklaşımla birçok kriteri göz önünde bulunduruyor. Tedarikçilerin kalite ve operasyonel standartlara uygunluğunu her yıl kapsamlı denetimlerle izliyor. 2023 yılında Isuzu Tedarikçi Kalite Gereksinimleri Standardı'na uygun olarak 105 tedarikçi ile Üretim Sahası ve Sistem Değerlendirmeleri (SQA) gerçekleştirildi. Ayrıntılı değerlendirmeler sonucunda ilgili tedarikçilerin %37'sinin Çevre Yönetim Sistemi'ne sahip olduğunu tespit etti.

ANADOLU ISUZU

Yarın için Kapsayıcılık

Amacımız: Bugünün iş dünyasının, yerel sosyoekonomik kalkınmadaki kritik rolünün farkındayız. Yarın için kapsayıcılık prensibiyle ilerliyoruz. Geniş değer zincirimizdeki tüm paydaşlarımızı kapsayarak birlikte güçlenmeyi amaçlıyoruz. Yarattığımız ekonomik değerle, tedarik zincirimizdeki kırılgan grupların da güçlenerek ekonomik sistem içinde kalmalarını özellikle önemsiyoruz. Yarın için birlikte güçlenme hedefiyle çalışıyoruz.

Küresel gelişmeler: Eşitsizlikler tüm dünyada arttıkça, çeşitlilik ve kapsayıcılık küresel olarak birçok alanda giderek daha önemli konular haline geliyor. Teknoloji ve dijitalleşmedeki gelişmelerin hızlandığı günümüz dünyasında ekonomik ve sosyal eşitsizliklerin yanı sıra teknolojik kapsayıcılık ve eğitimde fırsat eşitliği de öne çıkan konular arasında yer alıyor. Bu konularda dezavantajlı grupların desteklenmesi konusunda hükümetlere olduğu kadar şirketlere de önemli görevler düşüyor.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: Topluma katkı sağlayan projeler geliştirerek tüm paydaşlarımızın hayatına dokunuyoruz. Çeşitli toplulukları destekleme çabalarımızın bir parçası olarak engelli müşterilerimizin ve yaşlıların erişilebilirliğini iyileştirmeye yönelik girişimler hayata geçirdik.

Görme engellilere yardımcı olmak için hem mağaza içi düzenlemeler hem de çevrim içi platformlarımızda iyileştirmeler yapıyoruz. Ebeveynleri mevsimlik işlerde çalışan çocuklara da eğitim desteği sağlamak için çalışıyoruz. İş modelimiz sürdürülebilirliğe öncelik vererek tutarlı bir tedarik zinciri sağlarken çevre dostu uygulamaları teşvik ediyor ve paydaşlarımızın geçim kaynaklarını koruyor. İleriye baktığımızda, bir bütün olarak topluma fayda sağlayan değerler yaratmaya ve dezavantajlı paydaşlarla etkileşimi sürdürüyoruz.

2023 faaliyet yılı özeti: Tüm çalışanlarımıza ve müşterilerimize aynı değerle, eşit ve kapsayıcı yaklaşmak 2023 yılında bizim için en büyük değerlerden biri oldu. 2017 yılından itibaren engelli ve yaşlı müşterilerimize öncelikli hizmet vermek amacıyla Engelsiz Mağaza projesini hayata geçirdik.

Mevsimlik gezici işçilerin çocuklarına, sağlıklı yaşam koşullarından mahrum kaldıkları ve farklı iş yerlerine gittiklerinde eğitimleri aksadığı için destek olmaya devam ettik.

İYİ UYGULAMALAR

Sözleşmeli Satın Alma Modeli

Anadolu Efes, çiftçileri iş ortağı olarak görüyor ve onlara güncel tarım uygulamaları hakkında bilgi verirken, finansal açıdan da güç sağlayan sözleşmeli satın alma modeliyle planlı ve verimli tarımı teşvik ediyor. Satın almayı taahhüt ettiği miktara bağlı olarak, sözleşmeli satın alma modeli, öngörülemez koşullar altında bile çiftçilere üretimlerini planlarken güvence sağlıyor. Bu sistem tedarik zincirinde sürekliliği sağlayarak çiftçilere gelir garantisi veriyor.

ANADOLU EFES



Misafir İşçi Çocukları (MiÇO)

Türkiye’de her yıl binlerce aile, mevsimlik göçer işçi olarak çalışmak üzere ülke içinde farklı bölgelere dönemsel göç ediyor. Ülkemizin tarımsal iş gücünde önemli bir payı olan mevsimlik göçer işçiler, göç ettikleri yerlerde sağlıklı yaşam koşullarından mahrum kalıyor ve çocuklarının eğitimleri kesintiye uğruyor. Anadolu Etap’ın 2015 yılından bu yana devam eden Misafir İşçi Çocukları (MiÇO) sosyal sorumluluk projesi bugüne kadar 2.400 çocuğun hayallerine köprü oldu. Aileleriyle birlikte göç etmek zorunda kalan çocukların eğitimlerine devam edebilmeleri için mevsimlik tarım işçilerinin çocuklarına ücretsiz ve kesintisiz eğitim sağlayan ilk tarım şirketi olan Anadolu Etap, kendi çiftliklerinde sınıflar açarak birçok farklı ders seçeneğiyle çocukların eğitim ve gelişimine katkıda bulunuyor.

ANADOLU ETAP

Engelsiz Mağaza

Migros, Engelsiz Migros projesine 2017 yılında engelli ve yaşlı müşterilerine ayrıcalıklı hizmetler sunma amacıyla başladı. 2023 yılı itibarıyla 45 ilde “Engelsiz Mağaza” konseptine uygun şekilde dönüştürülmüş 275 Migros ve Macrocenter mağazası bulunuyor. Engelsiz mağazalarda müşterilerin alışveriş süreçlerinde yardımcı olmak üzere çalışmalar yapıyor:

- Müşterinin talebi doğrultusunda alışveriş sırasında eşlik etme hizmeti
- Yakalarındaki rozetlerinden ayırt edilebilen, işaret dili bilen en az bir çalışan
- Tekerlekli sandalyelerin geçişlerine uygun şekilde raf aralıkları
- Mağaza girişlerinde rampa ve korkuluk
- Yaşlı müşterilerin ihtiyaç durumunda kullanımı için tekerlekli sandalye

Proje kapsamında, Migros Sanal Market’in mobil uygulaması, görme engellilerin kullandığı ekran okuyucu programlar ile tam uyumlu şekilde güncellendi. Ayrıca, Migros Sanal Market internet sitesi ve mobil uygulaması, BlindLook ile yapılan iş birliğiyle sesli simülasyon teknolojisi yardımıyla görme engellilerin kullanımına elverişli hale getirildi.



MIGROS

Yarın için Entegre Yönetişim

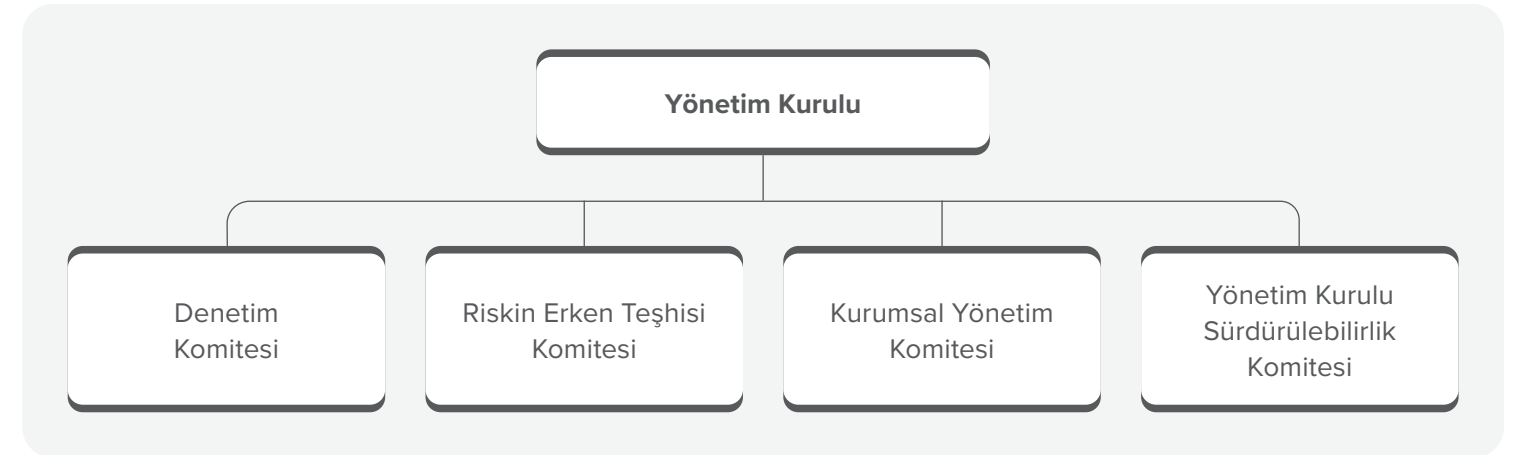
Amacımız: Bugün şirketlerin dünyadaki gelişmelere uyum sağlayabilmesi, öncelikle güçlü bir kurumsal yönetim anlayışına sahip olmalarından geçiyor. Yarın için iş anlayışımızda entegre yönetim ilkelerine sadık kalıyoruz. Adil, şeffaf, sorumlu ve hesap verebilirlik ilkeleri üzerine kurulu kurumsal yönetim anlayışımızı, risk yönetimi ile güçlendiriyoruz. Finansal ve finansal olmayan riskleri entegre ve proaktif olarak yönetiyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz sektörlerdeki yatırımlarımızı ve yeni yatırım kararlarımızı bu doğrultuda alıyoruz. Yarın için, sorumlu kurumsal yönetim anlayışımızı güçlendirmeye devam ediyoruz.

Küresel gelişmeler: Yönetişim yapısı, şeffaflık ve sürdürülebilirlik yönetişimi, şirketlerin sorumlu ve sürdürülebilir bir şekilde faaliyet göstermesi açısından hayati öneme sahip. Paydaşlarla güven oluşturmaya, riskleri yöneterek uzun vadeli değer yaratır. ISSB, 2023 yılında ilk iki sürdürülebilirlik standardı olan S1 ve S2'yi yayımladı. Türkiye, sürdürülebilirlik raporlaması bağlamında yönetim ve risk yönetiminin önemini vurgulayan bu standartları, TSRS S1 ve S2 olarak benimsedi. Şirketlerin, özellikle sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlarla ilgili olmak üzere, yönetim yapıları ve süreçleri hakkındaki bilgilerin bu standartlara göre açıklamaları bekleniyor. En yüksek yönetim organının rolünü ve yönetimin bu riskleri ve fırsatları değerlendirme ve yönetme rolünü de içeriyor. Öte yandan şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin sürdürülebilirlikle ilgili KPI'lar ile izlenmesi, sürdürülebilirlik komitelerinin kurulması ve raporların tüm operasyonları tam şeffaflıkla içermesi bekleniyor. Yolsuzlukla mücadele, şeffaflık önlemlerinin uygulanması, yolsuzlukla mücadele stratejilerinin geliştirilmesi ve dürüstlüğü koruyacak kurumların güçlendirilmesi öncelikli olmaya devam ediyor.

Mevcut sürdürülebilirlik standartlarının yanı sıra pek çok yatırımcının fonlarını nereye tahsis edecekleri konusunda bilinçli kararlar vermek için kullandıkları küresel sürdürülebilirlik endeksleri de şirketlerin yönetim yapılarını detaylı bir şekilde değerlendiriyor. BIST Sürdürülebilirlik Endeksleri'nde yer alan şirketlerin yönetim performansları, yönetim kurulu yapısı, hissedar hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık gibi çeşitli kriterlere göre değerlendiriliyor.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: En üst düzey yönetim organı olan Anadolu Grubu Yönetim Kurulu'nda 4 bağımsız, 1 kadın olmak üzere 12 üye bulunuyor. Anadolu Grubu Yönetim Kurulu'nda kadın üye oranının en az %25 seviyesinde tutulması hedefleniyor. Hedefimize yönelik takibimizi **AG Anadolu Grubu Holding Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası** çerçevesinde gerçekleştiriyoruz. Yönetim Kurulu'ndaki üyeler genel kurulda yeniden seçilebilirler ve oy hakkında imtiyaz bulunmuyor. Yönetim Kurulu seçimleri düzenli olarak gerçekleştiriliyor.

Yönetim Kurulu, sürdürülebilirlik önceliklerini göz önünde bulundurarak iş stratejisinin belirlenmesi ve uygulanmasında nihai sorumluluğa sahiptir. Yönetim Kurulu, Anadolu Grubu ve şirketleri için çatı oluşturan bir yaklaşımla belirlediği strateji ve hedeflerin takibini yapar, uyum ve performansını denetler. Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini destekleyen Denetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yönetim Kurulu Sürdürülebilirlik Komitesi (18 Nisan 2024 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yeni kurulmuştur) ile Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi (eski adıyla Sürdürülebilirlik Komitesi) bulunur. Aday Gösterme ve Ücretlendirme komitelerinin görevleri, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilir. Yönetim Kurulu Başkanlığı ve İcra Başkanlığı görevleri farklı kişiler tarafından yürütülür. Aday Gösterme Komitesi işlevini de yerine getiren Kurumsal Yönetim Komitesi üyelerinin icra görevleri yoktur.



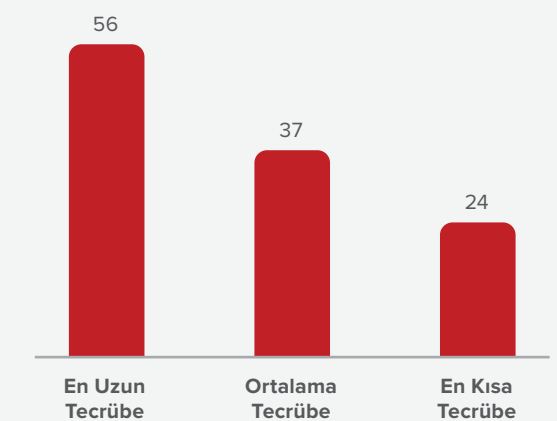
Yönetim Kurulu'na Raporlama Yapan Komiteler	İcra Görevli Olmayan Üyelerin Oranı	Bağımsız Üyelerin Oranı	Gerçekleşen Fiziki Toplantı Sayısı	Üyelerin Toplantıya Katılım Oranı	Yönetim Kurulu'na Sunulan Rapor Sayısı
Denetim Komitesi	%100	%100	4	%100	4
Riskin Erken Teşhisi Komitesi	%100	%33	6	%100	6
Kurumsal Yönetim Komitesi	%100	%50	4	%100	4
Yönetim Kurulu Sürdürülebilirlik Komitesi*	%100	%33	N/A	N/A	N/A
Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi	%0	%0	2	%100	2

*18 Nisan 2024 tarih ve 20 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile kuruldu.

Anadolu Grubu Yönetim Kurulu Üyeleri** Yetkinlik Tablosu

Yetkinliğe İlişkin Konular	Üye Sayısı
Strateji	12
Risk Yönetimi ve İç Denetim	10
Ekonomi ve Finans	11
Satış, Pazarlama ve Ticaret	8
Yönetim Bilimleri ve İnsan Kaynakları	10
Beşeri Bilimler	5
Sürdürülebilirlik	5

Anadolu Grubu Yönetim Kurulu Üyeleri*** Toplam Tecrübe Süresi (Yıl)



** Anadolu Grubu Yönetim Kurulu 12 üyeden oluşur.

*** 2022 yılındaki Yönetim Kurulu Üyelerimiz aynı olup sadece 1 üye değişti. Bu değişiklik, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP'ta) duyuruldu.

İç Kontrol ve İç Denetim

İç Kontrol

AG Anadolu Grubu Holding'in iç kontrol sistemi, öncelikle Holding Mali İşler Başkanı ve İcra Başkanı ile nihai olarak Denetim Komitesi'nin gözetimi altındadır. Söz konusu iç kontrol sistemi ile Şirket'in varlıklarının korunması, faaliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde yasalara ve ilgili diğer mevzuata, şirket içi politika, prosedür ve genel teamüllerine uygun olarak yürütülmesi, muhasebe ve finansal raporlama sisteminin güvenilirliği, bütünlüğü ve bilgilerin zamanında elde edilebilirliği amaçlanmaktadır.

Denetim Başkanlığı tarafından hazırlanan Denetim Raporları, tamamı bağımsız üyelerden oluşan Denetim Komitesi'nin iç kontrol sisteminin etkinliğinin ve iç kontrol faaliyetlerinin sonuçlarının değerlendirmesinde en önemli veri kaynaklarından biridir. Denetim Komitesi, Denetim Raporlarında yer alan bulgulara dayanarak oluşturulan önerilere ilişkin görüşlerini Yönetim Kurulu'na sunar. Bununla birlikte, üst yönetim tarafından incelenmesi talep edilen konular ile Etik Hattı'na gelen bildirimlerin gerekli hallerde incelemelerine ilişkin raporlar, Denetim Komitesi tarafından değerlendirilir. Alınması gerekli önlemlere ilişkin görüş ve önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar.

Finansal ve operasyonel raporlamaların güvenilirliği, varlıkların korunması, yasal düzenlemelere ve mevzuata uyum, operasyonun etkinliği ve verimliliği gibi hususlar tüm faaliyetlerde iç kontrollerin güçlenmesine ve uygulanmasına yönelik rutin denetimler bu değerlendirmeye dâhildir. Denetim Komitesi, iç kontrol faaliyetleri kapsamında etik ve yolsuzluk risklerini değerlendirir ve bu konuda uyum ve iç kontrol geliştirilmesini sağlar.

İç Denetim

Holding ve Grup şirketlerimizde kurulan iç denetim birimleri, faaliyetlerini uluslararası iç denetim standartlarına ve mesleki uygulama çerçevesine uygun olarak yürütür.

İç Denetim Birimlerinin objektifliği ve tarafsızlığını güvence altına alabilmek için bu birimler, iki bağımsız yönetim kurulu üyesinden oluşan Denetim Komitesi'ne raporlamaktadır ve tüm denetim faaliyetleri Denetim Komitesi'ne düzenli olarak sunulmaktadır. Denetim Komiteleri tarafından onaylanan iç denetim faaliyetlerinin amaç, yetki ve sorumlulukları, çalışma şekli ve yapısı İç Denetim Yönetmeliği'nde tanımlanmıştır. İç Denetim Departmanı'nın gözetimi ve İç Denetim Tüzüğü'nün onaylanması Denetim Komitesi'nin sorumlulukları arasındadır.

Gerçekleştirilen denetimler; iç kontroller, risk yönetimi, yönetim, yasal yükümlülükler ile kurumsal politikalara uyum, etik kurallara uyum, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele gibi konularda tüm paydaşlara güvence sağlarken; süreç denetimleri, operasyonel verimlilik ile etkinlik artışını destekler. Her yıl, risk bazlı planlama metodolojisi kullanarak denetlenecek alanlar belirlenir ve planlar Denetim Komitelerinin onayından geçer. Denetim sonucu gözlemlenen bulgular ve bu tespitlere yönelik olarak şirket yönetimlerinin önleyici, düzeltici ve geliştirici nitelikteki aksiyonları, Üst Yönetim ve Denetim Komitelerine düzenli olarak raporlanır. Denetim Komiteleri, aksiyonların hayata geçirilmesini düzenli olarak takip eder ve gerekli gördüğü konuları Yönetim Kurullarına bildirir.

bekliyor ve sözleşmelerimizde Etik Yönetmeliği'ne yer veriyoruz.



Anadolu Grubu İcra Başkanlığı'na bağlı olarak görev yapan Holding Etik Kurulu, Etik Yönetmeliği kapsamındaki tüm süreçlerin işlemesinden sorumludur. Etik Kurulu'nun başlıca amacı, Grup genelinde güçlü bir etik kültürünün yaygınlaşmasına destek olmaktır. Bu doğrultuda bildirilen uygunsuzlukları inceler ve gerekli aksiyonları alır. Etik ilkelerle ilgili uygunsuzluklar farklı kanallardan Anadolu Grubu Etik Hattı'na iletilir. Çalışanlarımız ve tüm paydaşlarımız, bildirimlerini anadolugrubu@speak-hub.com e-posta adresi, 0(212) 401 3066 telefon hattı ve <https://www.speak-hub.com/> sitesi olmak üzere 7/24 çeşitli iletişim kanalları üzerinden dilerlerse anonim olarak Etik Kurulu'na bildirebilir. Ayrıca Grup şirketlerimizde Türkçe'nin yanı sıra, İngilizce, Arapça ve Rusça dil desteği de sağlıyoruz. Bildirimlerin değerlendirilmesi ve soruşturulması, ihlal iddialarının doğruluğunun tespit edilmesi halinde gerekli düzeltici önlemlerin alınması ve ihlalde bulunanlar hakkında gerekli cezaların belirlenmesi, Etik Kurulu sorumluluğundadır.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

AG Anadolu Grubu Holding çatısı altında rüşvet almak, vermek ve yolsuzluk her durumda yasaktır. Bu konulara sıfır müsamaha gösterilir. Bu yasak, Anadolu Grubu'nun tüm faaliyetlerini kapsar. Tüm çalışanlar ve Grup adına hareket eden üçüncü kişiler, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele kurallarına ve ilgili ulusal ve uluslararası kanun ve yönetmeliklere uymakla yükümlüdür.

Kişisel Verilerin Korunması

Dünya Ekonomik Forumu'nun yayımladığı **Küresel Riskler Raporu 2024**'e göre kişisel verilerin çalınmasına yönelik siber tehditler küresel çapta en büyük risklerden biri haline geldi. Özellikle salgın süreciyle birlikte ivme kazanan dijitalleşmenin, siber saldırıların daha agresif ve büyük ölçekli olmasında etkili olduğu belirtiliyor. AG Anadolu Grubu Holding olarak çalışanların ve gerçek kişilerin kişisel verilerinin işlenmesinde yürürlükteki yasal düzenlemelere uyuyoruz. Siber riskler ve kişisel verilerin güvenliği konuları ile ilgili ortaya çıkabilecek risklere karşı gerekli idari ve teknik tedbirleri alıyoruz. Tüm paydaşların verilerinin gizliliğinin korunması öncelikli konularımız arasında bulunuyor.

Etik Kurulu'nun toplantılarında, gelen tüm uygunsuzluk bildirimleriyle ilgili karar ve aksiyonlar alınır ve Anadolu Grubu şirketlerinin Etik Kurullarından iletilen faaliyet raporları değerlendirilir. 2023 yılında AG Anadolu Grubu Holding, etik ihlaline ilişkin bildirim almadı.

Anadolu Grubu çalışanlarının etik ilkelere uymasını teşvik etmek ve bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla 2023 yılında 26.642 kişi*saat eğitim verdi. AG Anadolu Grubu Holding genelinde herhangi bir çevresel veya sosyal uyumsuzluk vakası bulunmuyor. Dolayısıyla bu sebeple herhangi bir yaptırım uygulanmadı. Çalışanların etik konusundaki bilinç düzeylerini belirlemek ve etik süreçlere ilişkin genel bilgileri öğrenmek amacıyla şirket ziyaretleri yapıyoruz. Bu ziyaretlerde Grup genelinde uygulanması planlanan etik anketi hakkında bilgilendirme yapılıyor ve en iyi uygulamalar, farkındalık düzeyi ve Grup şirketlerinden edinilecek bilgiler raporlanıyor.

Anadolu Grubu olarak rüşvet ve yolsuzlukla mücadele için kurum kültürünü geliştirmek ve paydaşlarımızda bu bilinci oluşturmak için kendimize hedefler koyuyor, paydaşlarımız arasında farkındalık arttırmak için eğitimler düzenliyoruz. Anadolu Grubu olarak 2023 yılında 24.585 kişi*saat rüşvet ve yolsuzlukla mücadele eğitimi düzenledik.

Gerçek kişilerin kişisel verilerinin işlenmesini kapsayan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na (KVKK) uyum sürecinden Holding bünyesindeki KVKK Üst Komitesi ve koordinasyonu sağlayan KVK Komitesi sorumludur. Komiteler; çalışanların ve paydaşların kişisel verilerin korunması ile ilgili mevzuat ile şirket içi yönetmeliklere ve şirket politikalarına uygun hareket etmesi için gerekli çalışmaları yapıyor.

1. KVKK'ya uyum süreci kapsamında teknik ve idari tedbirler alabilmek için KVK olgunluk seviyesi belirliyoruz.

Etik ve Uyum

Dürüst, etik davranan ve sorumluluk sahibi bir kurum olarak faaliyet gösterdiğimiz alanlarda adil, eşitlikçi yaklaşımı benimseyerek iş yapmak, şirket değerlerimiz arasında yer alıyor. İş Etiği İlkeleri ve Uygunsuzluk Bildirim Yönetmeliği paydaşlarla ilişkilerde şeffaflığın artırılması, çalışma ilkeleri ile uyumun desteklenmesi ve yönetmeliğe aykırı durumların yetkili mercilere bildirilmesinin sağlanması konularında ve paydaşlarımızla olan ilişkilerimizde yol gösterici niteliktedir. Ürün ve hizmet aldığımız tüm tedarikçilerin Etik Yönetmeliği'ne uymasını

2. Holding çalışanlarına, Holding KVK Komitemiz farkındalık eğitimi veriyor. Grup şirketlerindeki çalışanlarımıza ise her şirketin KVK Komitesi farkındalık eğitimleri düzenliyor.
3. İşe ilk girişte ve iş ilişkisi başlarken KVKK Politikalarımızı tebliğ ediyoruz.
4. Süreç kapsamında açık rıza, veri işleme şartları yönetimi; aydınlatma yükümlülüğü yönetimi, denetim yönetimi; veri paylaşımı yönetimi; KVK eğitimi yönetimi; kişisel veri saklama, silme, yok etme veya anonimleştirme süreçleri yönetimi; veri sahibi veya anonimleştirme süreçleri yönetimi; veri sahibi başvuru yönetimi; kişisel veri envanteri yönetimi; Verbis başvurusu yönetimi ile kişisel veri güvenliğinin sağlanması yönetimi konularında aksiyonlar alıyoruz.

5. Tüm çalışanlarımız için zorunlu bir siber güvenlik farkındalık programı yürütüyoruz. Çevrim içi ve çevrimdışı eğitimler, iş yerlerindeki teşhir alanlarında farkındalık posterleri, kurumsal sosyal ağ grupları ile kimlik avı, seyahat güvenliği, URL güvenliği, e-posta güvenliği ve fiziksel güvenlik gibi çeşitli konularda e-posta bildirimlerinin yer aldığı programın raporlarını düzenli olarak üst yönetime sunuyoruz.
6. İç Denetim Başkanlığımız tarafından gerekli görülen durumlarda KVKK kapsamında denetimler gerçekleştiriyoruz.



Uluslararası Yaptırımlar

AG Anadolu Grubu Holding olarak yabancı ülkelerin ve uluslararası otoritelerin ticari ve ekonomik anlamda uygulamaya aldığı yaptırımlar karşısında işlemlerimizin regülasyonlara uygun bir şekilde yürütülmesine ve yasaklı kişi listelerindeki taraflarla işlem yapılmamasına özen gösterilir.

Bu kapsamda, çalışanlarımızın da faaliyetlerini yürütürken yaptırımlara ilişkin kural ve düzenlemelere uygun davranmaları ve bunu rutin çalışmaları haline getirmeleri amacıyla 2023 yılının Ocak ayında “**Yaptırımlara İlişkin Uyum Politikası**” Grup genelinde yayımlandı.

Risk Yönetimi

Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan **Küresel Riskler Raporu 2024**'e göre, dünya genelinde orta ve uzun vadede çevresel risklerin etkisi artarken; kısa vadede ise iklime bağlı risklerin yanı sıra artan maliyetler, siber güvenlik, göç ve politik polarizasyon gibi toplumsal değişimler kritik riskler arasında bulunuyor. Küresel risklerin yarattığı belirsizlik ortamında entegre bir bakış açısıyla finansal ve finansal olmayan risklerin ve fırsatların yönetimi, önemini artırdı.

Risklere karşı çevik ve hızlı adapte olan şirketler, bugün daha istikrarlı ve başarılı bir biçimde büyüyebiliyor. Kurumsal risk yönetimi ile şirketler, riskleri önceden tespit ederek gerekli önlemleri alma ve fırsatları değerlendirme imkânına sahip oluyor. Farklı sektörlerde ve bölgelerde faaliyet gösteren bir Holding olarak kapsamlı bir risk yaklaşımı benimsiyoruz.

Risk yönetimi sürecinin koordinasyonundan Mali İşler Başkanlığı sorumludur. Bu konudaki en üst düzey yönetici ise İcra Başkanı'dır. Risk yönetim süreci boyunca Mali İşler Başkanlığı, Holding'in karşılaştığı ve karşılaşması muhtemel riskleri tanımlar. Tanımlanan risklerin minimize edilmesine yönelik uygulamaların geliştirilmesini ve bu uygulamaların takibine dayalı risk yönetiminin yürütülmesini sağlar. Riskin Erken Teşhisi Komitesi'nin gözetiminde yürütülen süreçte, Anadolu Grubu İcra Başkanı aktif olarak görev alır.

Risk yönetimi çalışmalarını Holding ve Grup şirketlerinde ISO 31000 Risk Yönetimi standardı çerçevesine uygun olarak sürdürüyoruz. Risk değerlendirme ve önceliklendirme çalışmaları Holding'in en küçük biriminden başlayarak Grup şirketlerine doğru genişleterek yürütülüyor. Her Grup şirketinde risk yönetiminin koordinasyonundan bir kişi sorumlu olarak çalışır ve Holding üst yönetiminin yönlendirmesiyle koordinasyon sağlanır. Grup şirketleri, stratejik planlama süreçlerinin bir parçası olarak, finansal, operasyonel, stratejik riskler ve diğer riskleri değerlendirir. Öncelikli risklerini belirledikten sonra risk haritaları oluşturulur, bu riskleri yönetmek için gereken aksiyon planları hazırlanır ve bu doğrultudaki yatırım kararları, stratejik iş planına entegre edilir.

Holding ve Grup şirketlerinin risk envanterini her yıl dünyadaki ve ülkemizdeki gelişmelere, yeni düzenlemelere göre gözden geçiriyoruz. Güncel risk haritalarımızı oluştururken Mali İşler Başkanlığı, Denetim Başkanlığı, Hukuk İşleri Başkanlığı, İnsan Kaynakları Başkanlığı, Kurumsal İlişkiler, İletişim ve Sürdürülebilirlik Başkanlığı, Bilgi Teknolojileri Başkanlığı gibi farklı birimlerin yöneticilerinin görüşleri ve risk değerlendirmeleri alındı ve bu doğrultuda Anadolu Grubu risk haritası hazırlandı. Bir sonraki aşamada, riskleri değerlendirerek öncelik sıralamasını yaptık. Öncelikli riskleri analiz edip kök nedenlerinin mevcut kontrollerini de dikkate alarak risk yönetim stratejilerini geliştirdik. Belirlediğimiz risk sorumluları ile düzenli olarak ilgili risklere yönelik alınan aksiyonları takip ediyoruz. Farklı şirketlerimizde farklı risk senaryoları için periyodik olarak kriz yönetimi ve iş sürekliliği simülasyon çalışmaları yapıyoruz.

Yıl boyunca düzenlediğimiz Riskin Erken Teşhisi Komitesi toplantılarında çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki

sürdürülebilirlik gelişmeleri ile ilgili sunumların kapsamını genişlettik. Yurt içi ve yurt dışında yapılan risk anketleri ve değerlendirmelerini dikkate alarak gelecekte oluşabilecek riskleri de envantere dahil ediyoruz. 2023 yılından bu yana risk envanterimizde yer alan iklim değişikliği, uzun vadeli bir risk olarak yer alıyor.

İklim bağlantılı riskleri iki başlık altında değerlendiriyoruz. Öncelikle her Grup şirketi özelinde iklim değişikliği ile mücadelenin başarısız olması durumunda oluşabilecek riskleri değerlendiriyoruz. İkinci olarak Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Paris İklim Anlaşması gibi uluslararası düzenlemeleri takip ediyoruz. Bu düzenlemelere uyum sağlanması için eylem planları hazırlıyoruz. Mevcut risk yönetim süreçlerimizde olduğu gibi iklim bağlantılı riskleri yönetirken her yıl risk envanterimizi küresel ve yerel gelişmeler ışığında yeniden değerlendiriyoruz. Bu kapsamda kısa ve orta vadede yasal düzenlemelere uyum sağlayamama, rekabette dezavantajlı konuma düşme, operasyonel maliyetlerde artış risklerini tanımlıyoruz. Öte yandan, uyum ve değişim ile dönüşüm konularında öncü olarak rekabette öne geçme, iş modelinde ve üretimde inovasyon fırsatlarını öngörüyoruz. Tanımladığımız uzun vadeli iklim riskleri arasında tarım alanlarının yok olması, su kıtlığı, gıda kıtlığı, aşırı hava olayları ve küresel ısınma yer alıyor. İlgili risklerin Grup üzerindeki finansal etkilerinin belirlenmesi için senaryo analizleri yapıyoruz ve gerçekleşebilecek risklerin finansal etkilerini hesaplıyoruz. Diğer yandan, küresel ekonomik sorunların tetiklediği artan emtia risklerini değerlendirme noktasında Grup şirketlerimizi yakından takip ediyoruz.

Risk analizini yaparken AGHOL ve Grup şirketlerinin sektörlerini ayrı ayrı ele alarak endekslerin sektör bazlı risklerini ve 2024 Küresel Riskler Raporu'nu dikkate aldık. Anadolu Grubu olarak karşılaşabileceğimiz riskleri belirledikten sonra risklerimizi çifte önemlilik bakış açısıyla değerlendirdik. Analizde her bir risk için etki önemliliği ve finansal önemliliği dikkate alıyoruz; etki önemliliği açısından ölçeği, kapsamı ve telafi edilemezliğini, finansal önemlilik açısından ise finansal etkiyi değerlendirdik. Risklerin gerçekleşme olasılığını da analize dahil ettikten sonra risklere karşı alınabilecek önlemleri planladık ve karşılaşabileceğimiz fırsatları değerlendirdik. Aşağıda çalışmalarımızın ayrıntılarını gösteren tabloyu görebilirsiniz.

Tanımlanan Riskler

DEĞER ALANI	ODAK ALANI	ÖNERİLEN RİSKLER	RİSKİN TANIMI	RİSKİN VADESİ	RİSKİN OLASILIĞI	RİSKİN ESG ETKİSİ	RİSKİN FİNANSAL ETKİSİ	YÖNETMEK İÇİN ALINAN ÖNLEMLER	FIRSAT YARATAN UNSURLAR
DOĞANIN YARINI	Yarın için Net Sıfır	İklim Krizi ve Çevre	İklim krizi kaynaklı oluşabilecek enerji krizi, ürün güvenliği, doğal kaynak azalması vb. riskler ile birlikte atık ve kirlilik (su, hava, toprak vs.) gibi çevresel risklerin operasyonlara ve iş sürekliliğine olumsuz etkilerini içerir.	5+ Uzun Dönem	Orta	Önemli	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> Sürdürülebilirlik, yeşil dönüşüm ve net sıfır hedefleri doğrultusunda aksiyonların alınması Ülkemizin ve iş yaptığımız diğer coğrafyaların döngüsel ekonomi ve yeşil dönüşüm politikalarına uyum sağlaması 	<ul style="list-style-type: none"> Döngüsel ekonomi ve yeşil dönüşüm trendlerine erken adapte olmanın yaratacağı fayda
		Doğal Afet	Yangın, deprem, sel gibi doğal afet kaynaklı risklerin iş sürekliliğine, iş sağlığı ve güvenliğine karşı yaratabileceği olumsuz etkileri içerir.	5+ Uzun Dönem	Orta	Önemli	Orta	<ul style="list-style-type: none"> Afet eylem planlarının hazırlanması ve kurumsal kapasitenin artırılması, farkındalık eğitimleri ve tatbikatların sayısının artırılması Doğa kaynaklı afetlere yönelik risk yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi Yangın danışmanlığı alınması 	<ul style="list-style-type: none"> Afet döneminde iş sürekliliğinin kesintiye uğramaması dolayısıyla topluma hizmet/fayda sağlanması, olumlu marka algısı oluşturulması ile birlikte şirketler/markalar açısından da operasyonel kayıpların minimumda tutulması
İŞİN YARINI	Yarın için Dijitalleşme ve İnovasyon	Siber Güvenlik, Dijitalleşme ve Teknoloji	Kritik veri kaybı, siber korsanlık, yeni nesil teknoloji (yapay zeka, nesnelerin interneti vb.) kullanımı, bilgi teknolojileri alanında insan kaynağı ve teknoloji tedarikçisi bulma zorluğu kaynaklı riskleri ve veri sızıntısı, bilgiye yetkisiz erişim ve sistem kesintisinin iş sürekliliği, itibar ve karlılığa olası etkisini içerir.	0-1 Kısa Dönem	Düşük	Orta	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> Grup genelinde Bilgi Güvenliği Organizasyonu ve politikalarının geliştirilmesi Grup şirketlerinin siber güvenlik olgunluklarının belirli aralıklarla değerlendirilmesi ve önleyici aksiyonların gözden geçirilmesi Bilgi Teknolojileri olağanüstü durum kurtarma ve iş sürekliliği planının oluşturulması Çalışan bilgi güvenliği eğitimi ve farkındalık çalışmaları ile siber güvenlik kültürünün geliştirilmesi Grup şirketlerinde yetenek havuzu oluşturulması ve tedarikçi çeşitlendirmesi Tedarikçi seçim kriterlerine ve hizmet sözleşmelerine siber güvenlik kontrollerinin eklenmesi Digital Dexterity Upskill/Reskill programları oluşturulması Kurumsal mimari ve uygulama, yatırım, onay ve kontrol süreçlerinin geliştirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> Siber güvenlik, dijitalleşme gibi konulardaki iyi uygulamaların şirketlerin iş modeline entegre edilmesi Bu alandaki yeni girişimlerin desteklenerek hem know-how kazanılma hem de şirketler adına değer yaratılması Faydalanılan teknolojilerin yeni iş girişimlerine ve yatırımlara dönüştürülmesi
		Finansal	Faiz ve kur oranlarındaki belirsizliğin ve yüksek enflasyon ve ekonomideki belirsizliğin şirketlerin karlılıklarına olumsuz etkisini içerir.	0-1 Kısa Dönem	Orta	Önemli	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> Alternatif finansman imkanlarının değerlendirilmesi Ortalama borç vadelerinin uzatılması Hedge işlemleri ile kur riskinin yönetilmesi Borçlanma maliyetlerinin yönetilmesi Bütün Grup şirketlerinde etkin bilanço yönetiminin yapılması Borçluluğun şirketlerde yönetilmesi ve azaltılması 	<ul style="list-style-type: none"> Güçlü bilanço yönetimi ve finansal disiplin sayesinde özellikle kriz dönemlerinde rekabet avantajı sağlanması
	Yarın için Sorumlu Üretim	Etik ve Yasal Uyum	Anadolu Grubu'nun yurt içi ve yurt dışındaki operasyonlarını doğrudan etkileyebilecek yasal düzenlemelerin; uyumsuzluk, şirketlere ağır para cezaları, hukuki yaptırımlar, itibar kaybı, karlılık, devamlılık ve büyümeye olası etkilerini içerir.	0-1 Kısa Dönem	Orta	Orta	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> Kamu ilişkileri alanında bilgiyi korumak ve doğru karar almak için kayıt altında alınması, iş liderleri ve fonksiyon liderlerinin kapasitesinin artırılması Yerelde üretilen ekonomik sosyal değeri ve ekosisteme etkisini ilgili paydaşlara anlatılması Karar alıcı kadrolarla iletişim 	<ul style="list-style-type: none"> Mevzuat değişimlerinin yakından takip edilmesi sayesinde değişikliklere karşı öngörülü olunması ve hızlı uyum sağlanması sebebiyle rekabette avantaj sağlanması
		Tedarik Zinciri	Tedarik zincirindeki küresel (pandemi vb.) veya bölgesel (jeopolitik gerilimler) bozulmaların; tedarik süreçlerinde aksamalara yol açarak ham madde ve ürünlerin zamanında temin edilememesi, üretim süreçlerinin durması, müşteri taleplerinin karşılanamaması ve dolayısıyla satış kayıpları gibi olumsuz etkilerini içerir.	0-1 Kısa Dönem	Önemli	Orta	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> Alternatif tedarikçilerle çalışılması / tedarikçi sayısının çeşitlendirilmesi Emniyet stoğu tutulması İthal edilen ham madde ve ara ürünler için yerleştirme projelerinin geliştirilmesi Farklı coğrafyalarda satış ve tedarikçi alternatiflerinin oluşturulması 	<ul style="list-style-type: none"> Tedarikçi çeşitlendirme ve yerleşme stratejileri doğrultusunda tedarik maliyetlerinin azaltılması, yeni iş birliklerinin doğması, yeni pazarların oluşturulması
	Yarın için Lider Markalar	Yarın için Kapsayıcılık	Tüketici / Müşteri	Değişen yaşam trend ve gereklilikleri sebebiyle farklı beklentiler oluşması, jenerasyon farkları, teknolojik gelişmelerin tüketim biçimlerini etkilemesi, sağlık bilincinin artmasıyla daha sağlıklı ürünlere yönelim veya inanç gibi sebeplerle tüketici tercihlerinde oluşan değişiklikleri içerir.	5+ Uzun Dönem	Düşük	Orta	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> Değişen yaşam, sağlık, teknoloji ve diğer sosyal trend ve gerekliliklerin yakından takip edilmesi Ürün portföylerinin sürekli olarak değişen trendlere hitap eder yönde geliştirilmesi Ürün ve marka algısının pozitif iletişim çalışmalarıyla sürekli olarak desteklenmesi
İş Sağlığı ve Güvenliği	İş ortamında; deprem, salgın hastalık gibi durumlarda güvenlik, hijyen ve mesafe sağlanamaması nedeniyle çalışanların yaralanması veya hayatını kaybetmesi, salgın hastalıkların yayılması durumunda çalışanların hastalanarak iş gücünün azalması, Anadolu Grubu'nun operasyonlarında iş sağlığı ve güvenliğinin zayıf kalması gibi iş sürekliliği ve verim kaybını içerir.		0-1 Kısa Dönem	Düşük	Orta	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> Vardiyalı çalışma düzeni kurulması Ziyaretçi kabulünde kısıtlamaya gidilmesi Riskli grupta olan çalışanların evden çalışma sistemine dahil edilmesi Ortak alanların düzenlenmesi Şirket toplantılarının online yapılması Çalışma alanlarının periyodik dezenfeksiyonu, Semptomların İşyeri Hekimi ile yakından takibi Riskli gruplara zatürre aşısı uygulanması Çalışanların düzenli olarak bilgilendirilmesi Yönetmelik ve düzenlenmelerin hazırlanması 	<ul style="list-style-type: none"> İyi uygulamaların medyada yer bulması sebebiyle oluşacak olumlu marka algısı Sağlanan güvenli iş ortamı sebebiyle artacak çalışan bağlılığı ve motivasyonu 	
İNSANIN YARINI	Yarın için İnsan Kaynağı	İş Gücü Yönetimi	Çalışan memnuniyetinin sağlanamaması sebebiyle mevcut kalifiye çalışanları elde tutamama, tecrübeli ve kalifiye çalışanları çekememe, yüksek nitelikli çalışanların eksikliği nedeniyle işletmenin stratejik hedeflerine ulaşamaması, yenilikçi projeleri hayata geçirememesi ve rekabet gücünün azalması gibi büyüme ve verimliliğe olumsuz etkilerini içerir.	0-1 Kısa Dönem	Düşük	Orta	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> Çalışan bağlılığının takibi ve artırılması Yetenek yönetiminde grup sinerjisi Etkin Organizasyonel Gelişim Platformu süreci yönetimi ve Grup bazlı aksiyon takibinin yapılması Yedeklerin odaklı gelişimine konsantrasyon yapılması Hedef odaklı performans yönetim sisteminin olması Yeni mezun işe alımında Anadolu Grubu içerisinde devam eden programlardan ortak yetenek havuzunun işe alım süreci ile entegrasyonun sağlanması Farklı seviyelerde gelişim programları ile özel çalışan gruplarına temas ve takip edilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> Çalışan bağlılığı yüksek bir iş gücü havuzu yaratılması sayesinde çalışanların hem şirkete katma değer yaratması hem de marka elçisi olarak topluma tanıtım yapması

**İNSANIN
YARINI**

İnsanın Yarını

İnsanın yarını için harekete geçebileceğimiz gün, bugün. Bu bilinçle, çalışanlarımız başta olmak üzere tüm paydaşlarımızla ve beraber yaşadığımız toplumlarla ilişkilerimizin kalbine insan odaklı yönetim anlayışımızı yerleştiriyoruz.

"İnsanın Yarını" için, hep birlikte güçleniyoruz. Yarın için insan kaynağı prensibiyle, insan odaklı kurum kültürümüzle eşit ve adil çalışma koşulları sunuyoruz. Çalışanlarımızın gelişimini ve yaratıcılığını destekliyoruz.

Yeni yeteneklerin bünyemize katılmasını teşvik ediyoruz. Yarın için güçlü toplum prensibiyle, yıllardır farklı paydaş gruplarına yönelik toplumsal yatırım programları yürütüyoruz. Sahip olduğumuz deneyimi, öncelikli çevresel, sosyal ve yönetim konularında ortak değer yaratmak için kullanıyoruz. Stratejimizle, odak alanlarımız ve paydaşlarımızın ihtiyaçlarının kesiştiği amaç odaklı projeler hayata geçiriyoruz. Amaç odaklı iş birlikleri, ürün ve hizmetlerle dokunduğumuz tüm yaşamları iyileştirmeyi ve daha fazla ortak değer yaratmayı hedefliyoruz.

SKA'lara katkımız:



2030 ve 2050 hedefleri

Kadın yönetici oranını
2030'a kadar %35'e,
2050'ye kadar ise %50'ye çıkarmak



İlerleme

2020'de %31,5 olan
kadın yönetici oranını
2023 yılında %33,8'e çıkardık

Yarın için İnsan Kaynağı

Amacımız: Bugün kurumların sahip olduğu en büyük değer, birlikte çalıştığı insanlar olduğuna inanıyoruz. Çalışma kültürümüzün odağına insanı koyuyoruz. Çalışanlarımıza eşit, adil, güvenli, yeni fikirlere açık ve özgür bir ortam sunuyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekliyor, çalışanların çeşitliliğini ve farklılıklarını zenginlik olarak görüyoruz. Gerçek potansiyelimizi açığa çıkarmanın önemini biliyoruz. Stratejik hedeflerimizi gerçekleştirmemizde kilit rol oynayan çalışanlarımızın gelişimini destekliyoruz.

Mevcut yeteneklerin, çağın gerekliliklerine uyum sağlamakta destek olacak yeni yetkinlikler kazanmalarına katkı sağlıyoruz. Birlikte yürüyeceğimiz yeni yetenekler için tercih edilen, ilham veren, vizyoner bir işveren olmaya devam ediyoruz. Yarın için, en yüksek potansiyelimizi birlikte açığa çıkarıyoruz.

Küresel gelişmeler: İş süreçlerinin optimize edilmesi ve daha verimli hale getirilmesi için yapay zekâ, otomasyon, veri analitiği ve insan kaynakları yönetimine yönelik bulut tabanlı çözümler gibi teknolojiler kullanılıyor. Biz de bu doğrultuda insan kaynakları süreçlerimizi yönetirken aynı zamanda teknoloji ve dijitalleşme trendlerini de yakından takip ederek operasyonlarımıza entegre ediyoruz.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: İnsan odaklı kurum kültürümüz doğrultusunda çalışanlarımıza eşit ve adil koşullar sağlayarak gelişimlerine katkıda bulunuyoruz. İnsan hakları, eşitlik ve çeşitlilik, yetenek yönetimi, çalışan bağlılığı ve gönüllülüğü, iş sağlığı ve güvenliği konularında girişimler yürütüyoruz. Çalışma koşullarına ve çalışan haklarına ilişkin üst yönetim tarafından onaylı tüm yönetmelik ve düzenlemelere çalışanlar tarafından erişilebilecek şekilde şirket içi portalda yer veriyoruz.

Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik

Anadolu Grubu olarak 100.000 binden fazla çalışanımızda 20 ülkede, 8 farklı sektörde sosyal kuruluşlarımızla birlikte faaliyet gösterirken Anadolu'yu dünyaya, dünyayı Anadolu'ya bağlama vizyonumuzla çeşitlilikten güç alıyor, kurum kültürümüzü bu anlayış ile şekillendiriyoruz. İnsan kaynakları uygulama ve süreçlerimizi **AG Anadolu Grubu Holding Fırsat**

Eşitliği Politikası rehberliğinde hayata geçiriyor, Grup şirketlerimiz için yol gösterici bir yaklaşım uyguluyoruz. İşe alım dahil çalışma süresince çalışanlarımıza yaş, cinsiyet, ırk, din, dil, etnik köken, cinsel yönelim, inanç, medeni, sosyal veya ekonomik durum, engellilik hali, politik görüş, sendikal faaliyetlere katılım ve üyelik, hamilelik ya da askerlik hizmeti durumu açısından ayrımcılık yapmama ilkesini benimsiyoruz. **İş Etiği Uygunsuzluk Bildirim Yönetmeliği**'mizin gerekliliklerini yerine getiriyoruz.

UN Women'in **Gender Snapshot 2023** araştırmasına göre yönetici pozisyonlarının yalnızca %28,2'si kadınlar tarafından dolduruluyor. Mevcut değişim hızıyla birlikte, kadınların işyeri yönetimi pozisyonlarındaki payı 2050 yılına kadar yalnızca %30'a ulaşacak. Her bir çalışanın iş gücüne eşit katılımına önem veriyor, toplumsal cinsiyet eşitliği başta olmak üzere çalışanlarla kurduğumuz her ilişkide eşitlik ilkesini gözetiyoruz.

İnsan hakları tüm iş prosedürlerimizin merkezinde yer alıyor. Uluslararası İnsan Hakları Standartları ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu bir insan hakları yönetim sistemi işletiyoruz. İnsan haklarını tüm iş süreçlerimizin merkezine koyuyoruz. Çalışanlarımıza yakışır iş koşullarını sağlamak için çalışıyor, İş Etiği ve Uygunsuzluk Bildirim Yönetmeliği'yle insan haklarını güvence altına alıyoruz. Operasyonlarımızı ayrımcılık, çocuk işçi çalıştırma, zorla ve cebren işçi çalıştırma, yönetim organlarının ve çalışanların çeşitliliği gibi göstergeleri insan hakları yaklaşımımızla uyumlu olacak şekilde yürütüyoruz. İş Etiği ve Uygunsuzluk Bildirim Yönetmeliği'mizde insan haklarına ilişkin yaklaşımımıza yer veriyoruz. İş Etiği ve Uygunsuzluk Bildirim Yönetmeliğimizi **burada** bulabilirsiniz.



Kadın çalışanların kariyer gelişimini destekliyor, üretkenliği ve girişimliliği teşvik ediyor ve kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla görünür olmalarını sağlıyoruz.

Çalışanlarımızın %38'i kadın çalışanlardan, %62'si ise erkek çalışanlardan oluşuyor. Kadın istihdamını artırarak hem işyerinde hem de sosyal hayatta kadını güçlendiren uygulamaları hayata geçirerek bu oranı daha da iyileştirmeyi hedefliyoruz. Bunun yanında, 2022 yılında işe alınan yeni çalışanların %43'ü kadın iken, 2023 yılında işe alınan yeni çalışanların %49'u kadın oldu. 2012 yılında Dünya Ekonomik Forumu ve T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı liderliğinde; Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'ndaki ekonomik katılım ve fırsatlar uçurumunu %10'a kadar azaltmak amacıyla hazırlanan İş'te Eşitlik Bildirgesi'ni AG Anadolu Grubu Holding olarak imzaladık. Anadolu Grubu olarak InBusiness Dergisi'nde üst ve orta yönetimde kadın çalışan oranının en yüksek olduğu gruplar arasında yer alıyoruz. Capital Dergisi'nin "Kadın Dostu Şirketler" araştırmasında uzun yıllardır Türkiye'nin en fazla kadın yönetici sayısına sahip holdinglerinden biri olmanın verdiği sorumluluk ile hareket ediyoruz. Kadın çalışanların çalışma hayatındaki varlıklarını desteklemek için doğum öncesi ve doğum sonrası dönemler için kolaylaştırıcı uygulamalar sağlayarak iş ve özel hayat dengelerini korumalarına yardımcı oluyoruz.

Annelik izni sırasındaki yasal yükümlülüklerin yanı sıra doğum ve eğitim masrafları için de maddi destek sağlıyoruz. Ayrıca sosyal kuruluşumuz Anadolu Sağlık Merkezi'nde 0-6 yaş arası çocuğu olan kadın çalışanlarımıza kreş hizmeti verilmektedir.

Çalışanlarımızın memnuniyetini sağlamak ve sürdürmek için çeşitli uygulamalar hayata geçiriyoruz. Tüm çalışanlarımıza yönelik çalışan bağlılığı anketi yapıyor ve cinsiyet kırılımını takip ediyoruz. 2023 yılında AG Anadolu Grubu Holding olarak kadın çalışanlarımızın %87,5'inin katıldığı Çalışan Bağlılığı Anketimiz sonucunda bağlılık puanımız %75,2 olarak hesaplandı. Çalışanlarımızın ailelerini kapsayan özel sağlık sigortasının yanı sıra mobil kanallar aracılığıyla aile destek hatlarından psikolojik

İYİ UYGULAMALAR

Milyon Kadına Mentor Programı

Anadolu Isuzu'nun alanında uzman ve profesyonel olan 20 çalışanın katkılarıyla Milyon Kadına Mentor Programı'nı destekliyor. 15-25 yaş aralığındaki STEM (Fen Bilimleri, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanlarında çalışan genç kadınları ve sektör liderlerini dijital bir platform üzerinde bir araya getirmeyi amaçlıyor. Çalışanlarının kurum içinde mentorluk, gelişim ve paylaşım kültürünün güçlenmesine olanak sağlayan programa katılmasını teşvik ediyor.



ANADOLU ISUZU

8 Mart Dünya Kadınlar Günü Adıyaman Yardımı

Anadolu Isuzu, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde Şubat ayında 11 ili etkileyen deprem felaketinin yaralarını sarmak için başlattığı yardım ve destek çalışmalarına devam etti. Anadolu Isuzu, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla deprem bölgelerindeki kadın ve çocukların ihtiyaçlarına cevap vermek üzere özel tasarımı yardım otobüsü ve 12 personeliyle yola çıktı. Anadolu Isuzu, AFAD koordinasyonunda Adıyaman merkezde 1 konteyner kent, 3 çadır kent ve Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne ulaştı. Anadolu Isuzu, bu yardım kapsamında 1.237 adet yenidoğan bebek seti, 1.979 adet çocuk oyuncak ve kırtasiye seti, 1.397 adet kadın hijyen seti, 1.936 adet yetişkin iç çamaşırı ve 2.016 adet çocuk iç çamaşırı dağıtımını gerçekleştirdi. Çalışanları 4 gün boyunca bölgedeki kadın ve çocukları ziyaret etti.



ANADOLU ISUZU

desteğe, hukuki danışmanlıktan sağlık danışmanlığına kadar birçok alanda destek sunuyoruz.

Terfilerde tecrübe, bilgi, beceri ve pozisyona özgü nitelikleri ana kriter olarak alıyor, organizasyonel gereklilikleri de göz önünde bulunduruyoruz. Tüm bu süreçlerde cinsiyet, din, dil, ırk ayrımı yapmıyoruz.

Çeşitliliği cinsiyetle sınırlamadan, farklı yaş gruplarının katkılarını da içeren kolektif bir akıl ve yönetim yaklaşımı oluşturuyoruz. Dört jenerasyonun birlikte görev aldığı Grubumuzda 40 farklı uyruklu çalışmamız bulunuyor. Çeşitliliğin kattığı zenginlikle güçlenirken, ortak değerlerin benimsenmesi gerektiğine inanıyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Anadolu Efes, iş yapma prensiplerinin odağına toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının iş hayatındaki yerinin güçlendirilmesini koyuyor. 2030 sürdürülebilirlik hedeflerindeki üç ana odak alandan biri "Fırsat eşitliğiyle güçlenmek". Şirket, organizasyonundaki kadın temsilini 2030 yılına kadar %30'dan %51'e çıkarma hedefi doğrultusunda çalışıyor. BM Kadının Güçlenmesi İlkeleri'nin (WEPS) imzacısı olan Anadolu Efes, çalışanları ve iş ortakları için bir yol haritası oluşturmak amacıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İlkeleri'ni de yayımladı. Bu çalışmalar sayesinde Anadolu Efes, FMCG sektöründe Türkiye'deki faaliyetleriyle İşyerinde Kadın Eşitliği Sertifikası'nı alan ilk şirket oldu.

Anadolu Efes, 15 yıldır toplumsal faydaya yönelik projeler yürütüyor ve kadının toplumda güçlenmesini destekliyor. "Gelecek Turizmde" çalışmaları kapsamında bugüne kadar 500'e yakın kadın doğrudan veya dolaylı olarak istihdam eden Anadolu Efes, şirket içindeki istihdam statülerine bakılmaksızın kadın girişimcilere özel önem veren bir girişimcilik ekosistemini teşvik ediyor.

- 2007:** Anadolu Efes, 16 yıldır sosyal fayda projeleriyle kadının güçlenmesine destek veriyor. Şirket, bugüne kadar gerçekleştirdiği Gelecek Turizmde projeleriyle 500'ü aşkın kadına doğrudan veya dolaylı istihdam yarattı.
- 2013:** Anadolu Efes, KAGİDER önderliğinde, Dünya Bankası teknik desteği ile geliştirilen Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası'nı aldı.
- 2015:** Anadolu Efes, BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (Women's Empowerment Principles – WEPS) imzacısı oldu.
- 2019:** Anadolu Efes, çalışanları ve iş ortakları nezdinde bir yol haritası niteliğinde olması için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi'ni yayımladı.
- 2020:** Anadolu Efes, Türkiye operasyonları için İş'te Eşit Kadın Sertifikası ile FMCG sektöründe bu sertifikayı alan ilk şirket oldu.
- 2021:** Anadolu Efes, aynı zamanda Sürdürülebilirlik Akademisi'nin Intertek iş birliğiyle hızlı tüketim ürünleri sektöründe verdiği İş'te Eşit Kadın Sertifikası'nı Türkiye'de alan ilk şirket oldu.
- 2021:** Anadolu Efes, Moldova, Gürcistan, Kazakistan ve Türkiye operasyonlarında eşit işe eşit ücret prensibiyle çalıştığını, ücret politikasına göre cinsiyetler arası çalışan ücret oranına bağımsız güvence görüşü olarak belgelendirdi.
- 2022:** Inbusiness'ın Cam Tavanı Kıran 100 Lider Şirket Araştırması'nda çalışan sayısı 5.000 - 10.000 arası olan şirketler arasında Yönetim Kurulunda Kadın Üye Oranı, Üst Kademedeki Kadın Oranı, Orta Kademedeki Kadın Yönetici Oranı En Yüksek Şirketler kategorilerinde ve Kadınların Yükselilebileceği 100 şirket listesinde yer aldı.
- 2023:** Anadolu Efes, eşit işe eşit ücret ilkesini benimseyerek Türkiye, Kazakistan, Moldova ve Gürcistan operasyonlarında düzenli olarak bağımsız güvence alıyor ve çalışanlarının cinsiyete göre ücret oranlarını düzenli olarak denetliyor. Öte yandan şirket, AB InBev Efes ve Türkiye operasyonlarında çalışan çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığın artırılmasına yönelik eğitimler düzenledi. 471 çalışan toplam 957 saat eğitim aldı. Anadolu Efes'in amacı, her dönem farklı çalışan gruplarını toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik atabilecekleri adımlar konusunda bilinçlendirmeye devam ediyor.

ANADOLU EFES

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

CCI, çalışanları ile ilgili tüm sistemlerinde; görünürlük, güçlenme ve kaynaklara erişim açısından eşit haklar sağlamayı hedefliyor, toplumsal cinsiyet eşitliğini önemsiyor.

- 2015:** WEPs imzacısı olan CCI, bu kapsamda verdiği taahhütler doğrultusunda faaliyet gösterdiği ülkelerde çeşitli kadın girişimcilik programları ile kadınların finansal ve dijital okuryazarlık becerilerini güçlendirip ekonomiye katılmalarını destekliyor.
- 2017:** CCI, gönüllülük Programı kapsamında, 1.500'ün üzerinde gönüllü ile toplumsal cinsiyet eşitliği alanında farklı projeler gerçekleştiriyor. CCI, faaliyette bulunduğu 11 ülkede kurduğu Kadın Çalışan Platformları ile kadın çalışanların temsil edildiği kanallar oluşturdu. Bu platformlarda, CCI'nın kadın çalışanları güçlü profesyonel ağ oluşturma ve liderlik becerileri ile ilgili çeşitli etkinlikler için bir araya geliyor.
- 2019:** CCI, kadınları liderliğe teşvik etmek, kadın dostu iş yeri olmak, toplumda kadının güçlenmesine katkıda bulunmak prensipleriyle faaliyet gösteren tüm ülkelerin Kadın Çalışan Platformlarını aynı çatı altında birleştirdi.
- 2019:** CCI, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun TÜSİAD iş birliği, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Sabancı Vakfı'nın desteğiyle başlattığı İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi'nin katılımcısı oldu.
- 2020:** CCI, ev içi şiddet ile Mücadele Politikası ile şiddetin her türüne karşı sıfır tolerans yaklaşımını bir kez daha ortaya koyarak çalışanlarına daha güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sunma sözü verdi.
- 2020:** CCI, şirket CEO'su tarafından imzalanan LEAD Network ile 2025 yılına kadar ülke genel müdür ve üst düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranını %5 artırıma taahhüdünde bulundu. CCI, perakende ve tüketici malları sektörlerinde çalışan kadınları destekleyen, üst düzey kadın yönetici sayısını artırıp gelişimlerine katkıda bulunmayı amaçlayan uluslararası sivil toplum kuruluşu LEAD Network'e verdiği taahhütle hızlı tüketim sektöründe öncü şirketler arasında yer alıyor.
- 2021:** CCI, Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi işbirliği ile hazırlanan Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Dil ve İletişim Rehberi ve çevrim içi eğitimi Türkçe ve İngilizce olarak yayımlandı."
- 2022:** CCI, Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve mesleklerin cinsiyeti olmadığı gerçeğinin altını çizmek için Coca-Cola Türkiye ile "Ön Yargıları Kırma" kampanyası düzenlendi.
- 2022:** Şirket, "Forklift Operatörü Eğitim Programı" ile kadınlara istihdam alanı açtı. Forklift kullanımı konusunda verdiği eğitimi başarıyla tamamlayan 11 kadın Türkiye ve Kazakistan'daki CCI fabrikalarında görev yapmaya başladı.
- 2022:** Şirket, 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütleri doğrultusunda "2030 yılına kadar yeni işe alınan kişilerin %35'inin, yönetici pozisyonlarının %40'ının ve icra komitesi üyelerinin %50'sinin kadınlardan oluşmasını sağlamak" taahhüdünü verdi.
- 2023:** CCI'da kadın işe alım oranı %22, kadın yönetici oranı %28,1 ve kadın İcra Kurulu üye oranı %25 oldu.
- 2023:** CCI, Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi iş birliğiyle Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Dil ve İletişim Rehberi'ni İngilizce, Türkçe, Rusça, Urduca ve Azerice olarak yayımladı. Bunun yanında çalışanların bilgi tazelemesi amacıyla CCI genelinde Kılavuzun İngilizce versiyonunu kullanılarak kapsamlı bir iletişim ve farkındalık kampanyası yürüttü.
- 2023:** CCI, kapsayıcı bir kurum kültürü için hayati önem taşıyan maaş uygulamalarındaki konumunu net bir şekilde anlamak amacıyla Eşit Maaş Sertifikası'na gönüllü olarak başvurdu. CCI, son derece kapsamlı bir denetim sürecinin ardından, faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde Eşit Maaş Vakfı'ndan sertifika olarak adil ücretlendirme politika ve süreçlerini doğruladı. Bu sertifikayla, bu tanınmayı elde eden Türkiye merkezli ilk uluslararası şirket olma gururunu yaşadı.

CCI, tüm CCI ülkelerinde ebeveyn iznini standartlaştırdı. Tüm CCI annelerine, ilgili yasal ortalamanın üzerinde olan 120 gün doğum izni verdi. Bunun yanında kadın çalışanların doğum izni süresince maaşlarının %100'ünü almaları gibi ekstra avantajlar da getirdi. Bu avantajlar aynı zamanda evlat edinen CCI ebeveynleri için de geçerli oldu.

COCA-COLA İÇECEK

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Migros İyi Gelecek Planı çerçevesinde cinsiyet ve fırsat eşitliği konusu öncelikli odak alanları arasında yer alıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını kurum kültürünün önemli bir parçası olarak görüyor, kadın yönetici sayısını artırmak adına birçok uygulama gerçekleştiriyor.

- Migros, Eşitliğe Değer çevrim içi eğitim serisini çalışanlarına sunuyor, iş görüşmelerinde ayrımcı ve cinsiyetçi sorular sorulmasını yasaklıyor. Mutlu Aile uygulaması ile çocuk bekleyen çalışanlarına yasal hakları, sağlıklı beslenme, çocuk gelişimi, doğum sonrası iş hayatına dönüş gibi süreçler hakkında kısa eğitim ve video içerikleri sunuyor.
- Migros, 2023 yılında tüm yönetim pozisyonlarındaki kadın oranını %33'e çıkarmış olup, bu oranı 2027 yılında %35'e, 2050 yılında ise %50'ye çıkarmayı hedefliyor. Migros, her mağazada en az 1 kadın yönetici olması hedefiyle çalışıyor.
- Migros, LEAD Network Europe'ın CEO Pledge'inin imzacısıdır. 2023 yılında direktör ve üzeri kadın oranını %23,7'ye çıkararak hedefine ulaştı. Şirket, ayrıca üst yönetimdeki (İcra Kurulu Başkanı ve doğrudan raporlayanlar) kadın oranını 2026 yılına kadar %25'ten %27-33'e çıkarmayı hedefliyor.
- Migros, Capital Dergisi'nin "Kadın Dostu İlk 100 Şirket" araştırmasında kadın yönetici oranını sürekli artıran şirketler arasında 2. sırada yer aldı.
- Migros, kadınların şirket yönetiminde temsilinin artırılması, kadın liderlerin yetiştirilmesi ve liderlik yetkinliklerinin geliştirilerek üst pozisyonlara hazırlanması hedeflerine ulaşmak amacıyla Lider Kadınlar Gelişim Programı'nı başlattı. Bu çerçevede eğitim, gelişim ve koçluk faaliyetleriyle teşvik edici, motive edici ve ilham verici çevrim içi seminer serileri düzenledi. 4 ay süren programın ilk mezunlarını 2023 yılında ödüllendirdi. Mağaza çalışanlarına yönelik Potansiyelini Keşfet Gelişim Yolculuğu'na 670 katılımcı başvurdu. Bu kapsamda MAYA platformu üzerinden 2 ay boyunca zaman yönetimi, etkileme ve ikna gibi çeşitli konularda çevrim içi eğitim ve web seminerleri gerçekleştirerek çalışanların kişisel gelişimlerine fayda sağladı. Programın final sınavını ve 2 haftalık mağaza stajını başarıyla tamamlayan 242 çalışan, başarı belgesi aldı.



MIGROS

Yetenek Yönetimi

Çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirirken dünyada yaygınlaşan trendler doğrultusunda yeni beceriler kazanmalarını önemsiyoruz. Dijital dönüşümün küresel olarak yakaladığı ivme, çalışanlar ve iş süreçleri üzerinde de dönüştürücü bir etki yaratıyor. Şirketlerin de bu dönüşüme uyum sağlaması kaçınılmaz bir noktada iken çalışanlarımızın gelişimine yönelik eğitim programları tasarlıyor, çevrim içi ve çevrim dışı araçları hibrit bir şekilde çalışanlarımıza sunarak dijital yetkinliklerini geliştirmeye odaklanıyoruz. Kariyer Yönetim Sistemi Eğitim ve Geliştirme Prosedürü rehberliğinde, çalışan gelişimi ve performans yönetimi uygulamalarımızı her yıl değişen çalışan beklenti ve ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde iyileştiriyoruz. Çalışanlarımızı kişisel farkındalık, stratejik bakış açısı ve liderlik yönlerinden desteklemeyi amaçlayarak ortaya koyduğumuz AG Gelişim Programı sayesinde uzman eğitimlerle çalışanlarımızı bir araya getiriyoruz. Bu program kapsamında çalışanlar, yeni beceriler kazanmaları yönünde desteklenirken aynı zamanda bakış açılarını zenginleştirmek ve iş ağılarını genişletmek için 80 saatlik bir eğitim yolculuğuna çıkıyorlar. AG Gelişim Programı, henüz yönetici pozisyonuna atanmamış ancak değerlendirme sürecinde ilerleme potansiyeli olan çalışanları işe alıyor. Programa 2020 yılından bu yana 201 genç yetenek kazandırıldı. Program süresince katılımcıların %51'i bir üst pozisyona terfi etti. Ayrıca 2023 yılında terfi eden katılımcıların %33'ü kadındı.

Kariyer Yönetim Sistemi, Eğitim ve Geliştirme Prosedürü rehberliğinde, çalışan gelişimi ve performans yönetimi uygulamalarımızı her yıl değişen çalışan beklenti ve ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde iyileştiriyoruz. Onların potansiyellerine uygun kariyer planlama çalışmaları yürüterek kariyer basamaklarını güvenli adımlarla çıkabilmeleri için ek eğitimlerle destekliyoruz. Yönetici ve çalışanlar arasında rol, sorumluluk ve beklentileri net ve şeffaf şekilde belirlemek aynı zamanda karşılıklı geri bildirim sağlayarak düzenli olarak iletişimi geliştirmek amacı ile performans değerlendirme sürecini yeniden yapılandırdık.

Performans Yönetim Süreci doğrultusunda Grup şirketlerinin üst yönetimleri, Grup yönlendirmesini dikkate alarak ana stratejilerini belirliyor ve bu stratejiler ortak akılla her bir çalışan seviyesinde uygulama planlarına dönüştürülüyor. Belirlenen hedefler, yıllık olarak yönetici ve çalışanın bir araya geldiği toplantılar ile gözden geçiriliyor. Performans değerlendirme olarak

adlandırdığımız bu süreç, ortak hedeflerdeki ilerlemenin takibinin yanında sürekli geribildirim ile beslenen bir iletişim mekanizması üzerinden ilerliyor.

Bireysel hedeflerin, şirket hedefleri ile uyumlu hale gelmesi, çalışan-yönetici arasında kurulan geri bildirim sistemi ile yüksek performans kültürünü hedefliyoruz. Kariyer yönetimi kapsamında sene başında şirket öncelikleri kapsamında hedefleri birey seviyesinde özelleştiriyor, yıl ortasında hedefleri ve başarıları gözden geçiriyoruz.

Çalışanlarımızın temel haklarını gözetiyor, adil ve yüksek performansı destekleyen ücretlendirme politikaları uyguluyoruz. Her Grup şirketimiz farklı piyasa verilerini dikkate alarak ücret yapılarını şekillendiriyor ve iş değerlendirme süreçleri ile organizasyonda etkin ücret yönetimini sağlıyor. Grup genelinde toplam ücret yönetimi uygulanıyor.

AG Anadolu Grubu Holding bünyesinde ücretlendirme politikasını çalışan görüşleri ile hukuki ve sektörel danışmanlık çerçevesinde oluşturuyoruz. Standart başlangıç seviyesi ücrette yerel asgari ücreti baz alıyoruz. AG Anadolu Grubu Holding olarak başlangıç seviyesi ücretleri yerel asgari ücretin üzerine getirerek çalışanlarımızın memnuniyetini en üst seviyeye çıkarmak için çalışıyoruz. AG Anadolu Grubu Holding bünyesinde karar verici pozisyonundaki çalışanların maaşlarını insan hakları, çevre, çalışan hakları/insana yakışır iş, yolsuzlukla mücadele gibi sürdürülebilirlik konularıyla ilişkilendirerek bu konudaki performansımızı artırmayı hedefliyoruz. Grup genelinde tüm yönetici ve çalışan pozisyonlarında eşit işe eşit ücret yaklaşımını benimsiyoruz. Son 2 yıldır olduğu gibi 2023 yılında da Anadolu Grubu olarak tüm kademelerde kadın ve erkek çalışanların maaş oranlarını belirleyerek şeffaf bir şekilde raporluyoruz. Raporlama döneminde, Anadolu Grubu için maaş oranlarını Grup genelinde belirledik. Kadın erkek eşitliğine verdiğimiz önemi maaş oranlarını temel aldığımız performans göstergeleriyle yakından takip ediyoruz. Cinsiyet fark etmeksizin çalışan memnuniyetimizi üst düzeye çıkarmayı hedefliyoruz.

Tanım*	2023
Kadın C seviye (executive) yönetici maaşlarının, erkek C seviye (executive) yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)**	0,98
Kadın C seviye (executive) yönetici maaşlarının, erkek C seviye (executive) yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer bonus ödemelerinin toplamı)**	0,98
Kadın yönetici maaşlarının, erkek yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	0,97
Kadın yönetici maaşlarının, erkek yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer bonus ödemelerinin toplamı)	0,97
Yönetici unvanına sahip olmayan kadın çalışan maaşlarının, yönetici unvanına sahip olmayan erkek çalışan maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	1,0
Kadın çalışanların (tüm seviyeler) temel maaşının erkek çalışanlara (tüm seviyeler) oranı	1,1

*Bu oran Anadolu Grubu çalışanlarının yaklaşık %100'ünü kapsar. Maaş ortalamaları hesaplanırken her şirketin çalışan sayısına göre ağırlıklı ortalaması alındı. Cinsiyete bakılmaksızın kıdem ve performansa göre minimal farklılıklar gözlemlenebilir.

**Anadolu Efes hariçtir.

Grup genelinde kariyer yönetimi anlamında daha fazla fırsat yaratabilmek ve yeteneklerin Grubumuzda memnuniyet ile kalmaya devam etmelerini sağlamak amacı ile 2010 yılında hayata geçirilen Açık İşler süreci ile çalışanlarımıza farklı fırsatlar sunmaya devam ediyoruz. Bu sistem kapsamında açılan her pozisyonu öncelikle Grup içerisinde duyurarak başvuruları topluyoruz.

Bu sayede çalışanlarımıza iş çeşitliliği yaratabilmeyi, rotasyon ile grup içerisindeki bilgi-beceri ve tecrübeyi geliştirmeyi, çalışanlarımız nezdinde güçlü işveren markasını desteklemeyi, çalışanlarımızın bağlılığını devam ettirebilmeyi hedefliyoruz. 2023 yılında tüm açık pozisyonlarımızın %34'ünü iç adaylarla doldurduk.

İYİ UYGULAMALAR

I'M IN Kısa Süreli Deneyim Programı

Anadolu Efes, bünyesinde hayata geçirdiği "I'M IN" ile çalışanların farklı bölüm ve projelerde sorumluluk alabileceği kısa süreli deneyim fırsatları sağlıyor. "I'M IN" kapsamında doğum izni, sağlık ve uzun süreli askerlik nedeniyle geçici olarak boşalan görevler, devam eden veya yeni oluşan projelerde doğabilecek tam veya yarı zamanlı ihtiyaçlar ve doldurulması zor veya uzun süre doldurulamayan roller için çalışanlar arası rotasyon imkânı sunuluyor. Program; çalışanlara yetkinlik ve beceri geliştirme fırsatı sağlayarak farklı kariyer yollarının önünü açarken; şirket için yedekleme planlarını güçlendiriyor. I'M IN kapsamında 7 iş ilanı yayınlanırken; 19 çalışan bu pozisyonlara başvurdu. Hali hazırda 9 çalışanı yeni rollerini deneyimlerken iki çalışan deneyimlediği yeni role kalıcı olarak geçti.



BeWell

Adel Kalemcilik'in çalışanlarına yönelik bir iyi yaşam platformu olarak geliştirdiği BeWell, çalışan refahına bütünsel bir yaklaşım sunuyor. Tüm çalışanlar etkinlik, kulüp ve meydan okumalara katılabiliyor, psikolog, beslenme uzmanı, spor eğitmeni gibi uzmanlara danışabiliyor, özel programlarla kendilerini geliştirebiliyor ve çeşitli kategorilerdeki yazılı, sözlü ve görüntülü içeriklere erişebiliyor.

Adel Kalemcilik'in daha iyi bir çalışan deneyimi için odak alanlarından biri olan 'Çalışan Refahı' çerçevesindeki proje, çalışanları sosyal, fiziksel, duygusal ve entelektüel alanlarda desteklemek, iç iletişim ve etkileşimi artırmak, tecrübeleri ölçerek harekete geçmek, takdir ve şükran kültürünün yayılmasını sağlamak amacıyla hayata geçirildi.



ADEL KALEMCİLİK

Kurum İçi Girişimcilik Programı

Migros, yalın girişimcilik modelini temel alarak fonksiyonlar arası yetkilendirilmiş takımlar ve çevik çalışma yöntemleriyle yenilikçi iş fikirlerinin uygulamaya geçirilmesini destekliyor. Hem verilen eğitimlerle hem de çalışma yöntemleriyle projelerdeki takım üyelerinin mevcut uzmanlık alanlarında mesleki ve kişisel yetkinliklerini, bilgilerini derinleştirirken, farklı alanlarda gelişimlerini de destekleyerek yeni yetkinlik kazanmalarını sağlıyor. 2023 yılında alternatif enerji, paketleme tesisleri, çalışan sağlığı ve refahı, dijital dönüşüm projeleri, ürün bulunurluğu ve envanter yönetimi gibi farklı alanlara odaklanan 13 proje ekibinde 126 çalışan yer aldı.



MİGROS

Dijital Çalışma Ortamı

Dijital dönüşümün yarattığı küresel etkinin gücü her geçen gün artarken insan kaynakları süreçlerinin de dijitalleştirilmesinin stratejik bir önem taşıdığını biliyoruz. "AG People First" dijital insan kaynakları platformuyla işe alım, performans, yedekleme, gelişim ve çalışanların operasyonel faaliyetlerini en verimli şekilde yönetiyoruz. Bu platform sayesinde çalışanlar profillerini güncelleyerek Grup içinde yayımlanan kendilerine en uygun kariyer fırsatlarını takip edebiliyor. Çalışanlarımızın uygun pozisyonları bulmasını sağlamanın yanı sıra çağdaş becerilerin önemini biliyor ve çalışanlarımızın dijital beceriler kazanmasını sağlıyoruz.

Bu kapsamda Dijital Liderlik, Çalışanlar için Dijital Beceri Geliştirme ve Dijital Teknoloji Uzmanı programlarını hayata geçirdik. Dijital gelişim programları, Topluluk şirketlerindeki yönetici ve çalışanların dijital becerilerini geliştirerek teknolojiye daha fazla yararlanmalarını sağlamayı, siber güvenlik konusunda farkındalık

yaratmayı, genç yetenekleri dijital teknolojiler konusunda eğiterek Gruba kazandırmayı amaçlıyoruz.

Harvard Business School iş birliğiyle geliştirilen AG Gelişim Diyalogları Programı ise dijital trendler, veri analitiği ve siber güvenlik gibi konuları kapsıyor. Teknoloji trendleri doğrultusunda tasarlanan, çalışan odaklı beceri geliştirme/yeniden beceri kazandırma programında Siber Güvenlik Farkındalığı, Veri Sürücüler, Yapay Zekâ Akademisi konuları yer alıyor. Teknoloji profesyonellerine yönelik dijital yetenek geliştirme programı, etik hackleme, veri topluluğu, kurumsal mimari ve bulut temelleri eğitimi gibi konuları kapsıyor.

Anadolu Vakfı BT bursiyerleri ve genç yeteneklere yönelik teknoloji bilgilendirme ve geliştirme programlarına 180'den fazla burslu ve 10'dan fazla uzun dönemli stajyer katıldı. 10'dan fazla teknoloji eğitimine 1.470'ten fazla kişi katıldı. Grup şirketlerinde mentorluk desteği sağladık ve rotasyon programları uyguladık.

İYİ UYGULAMALAR

Data Drivers Projesi

Anadolu Isuzu, iş problemlerini veri odaklı çözebilme yetkinliğini çalışanlarına kazandırmak amacıyla 2020 yılında Data Drivers programını pilot çalışma olarak başlattı. Proje ile Grup çalışanlarına günümüzde ve gelecekte çok önemli bir yeri olan veri kullanımı ve veriden fayda elde etme becerilerini kazandırarak çalışan yetkinliklerinin geliştirilmesini amaçlanıyor. Veri analizi, Dijital Okur Yazarlık, Dijitalleşme 101, Çevik Yaklaşım, Endüstri 4.0, PowerBI, PowerApp, Sharepoint, MS Planner, Power Automate konularında 301 saat eğitim verildi. 101 çalışanını veri analizi ve dijital yetkinliklerin gelişimi için kurgulanmış eğitim programlarına dahil etti.

ANADOLU ISUZU

GETready

Migros, geleceğin yetkinliklerini takip etmek, çalışanları bu yetkinliklere hazırlamak amacıyla GETready geleceğin yetkinlikleri eğitimlerini hayata geçirdi. GETready eğitimlerindeki 42 programda 464 çalışana, 88 programda 937 çalışana ulaştı.

MİGROS

Eğitim ve Gelişim Programları

Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki yetkinliklerini artıracak eğitim, gelişim ve liderlik programlarına yatırım yapıyor, nitelikli çalışanlara sahip şirketlerin hedeflerine ulaşmada ve etki yaratmada gelecekte söz sahibi olmalarına inanıyoruz. Çalışan gelişimine yönelik tasarladığımız programları stratejik olarak yönetmek üzere kapsamlı yol haritaları oluşturuyoruz. Kariyer yönetim sistemi eğitim ve geliştirme süreci çatısı altında düzenlediğimiz Bireysel Gelişim Planı ile çalışanların kişisel ve mesleki gelişim süreçlerini yönetmeye başlıyoruz. Çalışan gelişim planlarını koçluk, rotasyon, sınıf eğitimleri, atölye çalışmaları, e-öğrenme gibi farklı gelişim araçları ile zenginleştirerek çalışanlarımızı yönlendiriyor ve yöneticilerini de bu sürece dahil ediyoruz.

Üst düzey yöneticilere yönelik geliştirdiğimiz AG Gelişim Diyalogları programı sayesinde yöneticiler ihtiyaçlarına yönelik eğitim programlarına başvurarak gelişim imkânı sağlıyorlar. Şu ana dek 171 üst düzey yöneticimiz bu program kapsamında farklı gelişim süreçlerine dahil oldu. Anadolu Grubu olarak 2023 yılında çalışan eğitimine toplam 135.804.314 TL yatırım yaparken, çalışan başına eğitim giderimiz ise yaklaşık 2.000 TL olarak gerçekleşti. Yaklaşık 5.466.412 kişi-saat, yani kişi başı ortalama 75,5 saat eğitim düzenledik.

2019'dan bu yana liderlik ekibinin %29'u gelişim diyaloglarından yararlandı. 2025 yılına kadar, temel ve teknik eğitimlerimize daha kolay erişim sağlamak, daha fazla sınıf içi eğitim sunmak ve dijital eğitim kurslarımızın tamamlanma oranını artırmak için yetenek yönetimi ve çalışan geliştirme yetkinliklerimizi geliştireceğiz. Çalışanlarımızın gelişimi odak alanlarına almaları için Bireysel Gelişim Planı oluşturmalarını destekliyoruz. Her bir Grup şirketinin insan kaynakları departmanları tarafından yapılan değerlendirme sonuçlarını analiz ederek Grup geneli için yorumluyoruz. Bu analizler, yıllık Kariyer Toplantısı için girdi oluşturuyor, Gelişim Planı ve çalışanlarla ilgili stratejik kararlar alınarak insan kaynakları biriminin sorumluluğunda uygulamaya alınıyor. Gelişim Değerlendirme Araçları ile her bir bireysel gelişim aracının etkinliği belirli dönemlerde takip ediliyor. Kariyer yönetimi çerçevesinde Şirket, fonksiyon, sektör ve Grup seviyesinde toplantılar gerçekleştiriliyor ve toplantıların sonuçları, gelişim planları oluşturulurken girdi olarak kullanılıyor. Kariyer planlama süreci Grup genelinde yılda iki defa düzenlenen toplantılar ile gerçekleşiyor. Seviyeler bazında düzenlenen toplantılarda yedekleme planları, yüksek potansiyelli çalışanlar, yetenek yönetimi anlamında gelecekte oluşabilecek risk ve fırsatlar ile bireylerin gelişim ve kariyer planlarını değerlendiriyoruz.

İYİ UYGULAMALAR

AG Gelişim Programı

AG Gelişim Programı ile yönetici pozisyonlarında değerlendirilmek üzere geleceğe dönük ilerleme potansiyeline sahip çalışanları belirliyoruz. Program dahilinde seçilen çalışanları modüler bir gelişim programına dahil ederek üç ana yetkinlik çerçevesinde becerilerini geliştirmelerini, Grup içerisinde iş ağlarını kuvvetlendirmelerini, bağlılıklarını artırmalarını, Grup şirketlerini ve sektörlerini daha iyi tanımalarını sağlıyoruz. Bu program çerçevesinde kişisel farkındalık, stratejik bakış açısı ve etkin yetenek geliştirme/ liderlik olmak üzere üç ana yetkinliğe odaklanıyoruz.



Bu üç yetkinlik çerçevesinde düzenlenen gelişim aktivitelerine etkin katılım sağlayan ve başarılı olan katılımcılarımız Grup üst düzey yöneticilerinden oluşan bir mentor havuzundan kendi seçtikleri mentorlar ile eşleşerek bir yıllık bir sürece dahil oluyorlar. 2020 yılından bu yana 201 genç yetenek bu programa dahil oldu. Devam eden katılımcıların %52'i bir üst pozisyona terfi etti.

ANADOLU GRUBU

AG Akademi

Anadolu Grubu bireysel gelişim planı rehberliğinde, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyecek eğitim programları sunmaya devam ediyoruz. Bir dijital eğitim platformu olarak tasarladığımız AG Akademi aracılığıyla 2015 yılından itibaren birçok eğitim programına çalışanlarımız dahil oldu. Özellikle dünyanın önde gelen üniversiteleri ile yaptığımız iş birlikleri sayesinde çevrim içi araçlar, sınıf eğitimleri ve seminerler düzenleyerek çalışanlarımızı ihtiyaçları doğrultusunda destekliyoruz.

ANADOLU GRUBU

Chief Young Officer Programı (CYO)

CYO, Anadolu Grubu bünyesinde uzun süreli bir staj programıdır. Program, giriş seviyesi pozisyonlar için işe alım kaynağı yaratmak ve Anadolu Grubu'nun işveren markası imajını oluşturmak amacıyla tasarlandı. Başvuru ve değerlendirme sürecinin ardından program, öğrencilere veya yeni mezunlara uzun süreli staj olanağı sunuyor. Programın yapısında 5 ay AGHOL'de ve 5 ay da Grup şirketlerinden birinde staj imkanı bulunuyor. Staj döneminde yetkinlik bazlı eğitim, proje çalışması ve proje koçluğu veriliyor.



ANADOLU GRUBU

Agidemy Master Gelişim Programı

Bilgi Teknolojileri departmanı ve Migros Perakende Akademisi iş birliğiyle yürütülen Advanced Data Analytics School veri bilimi programı, çeşitli birimlerdeki çalışanların becerilerini geliştirmek için dijital pazarın iyileştirilmesine yönelik veri bilimi, SQL, Python, KNIME, Agile, Yapay Zekâ ve veri ambarı konularında altı aylık eğitimler verdi. Eğitimler Agile, Scrum ve Kanban konularında uzman yetiştiren Agidemy Master Gelişim Programı aracılığıyla gerçekleştirildi.



MIGROS

Kariyerini Planla (KAP)

Genç yetenekleri Anadolu Grubu ile buluşturmak amacıyla KAP programı ile öğrencilere ve genç profesyonellere yönelik çevrim içi aktiviteler ve kampüs aktiviteleri düzenliyoruz. Chief Young Officer (CYO) staj programımız 2016 yılından beri devam ediyor, programa katılan öğrencilere staj yaparak iş tecrübesi edinme ve mezuniyet sonrası işe başlama fırsatları sunmaya devam ediyoruz. 2015-2023 yılları arasında inovasyon çalışmalarımız, 45.500'ün üzerinde fikir, 7.300 hızlı uygulama ve 2.600 projeye 1,2 milyar TL değer yarattı. Ayrıca Bi-Fikir KAP, 2018 yılından bu yana üniversite öğrencilerinin hayallerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için fikirlerini öne çıkarıyor. Bi-Fikir, 2019 yılından bu yana 180 üniversiteden 1.074 proje önerisi topladı.



ANADOLU GRUBU

Perakende Akademisi

Migros Perakende Akademisi (MPA), şirket stratejileri doğrultusunda çalışanların kariyer gelişimleri için en etkili model, yöntem ve araçları tasarlıyor. Kataloğunda bulunan çok sayıda eğitim ile çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini karma öğrenme yöntemleriyle destekliyor. Migros Perakende Akademisi (MPA) aracılığıyla 2023 yılında çalışanlarına 2.500 farklı konuda 5.155.360 (çalışan*saat) eğitim verildi. MPA, 2023 yılında çalışanlarının %98'ine eğitim verirken bu eğitimlerin %89'unu iç kaynaklardan karşıladı.

MIGROS

HRF5

Migros, HRF5 projesi kapsamında şirket bünyesinde İnsan Kaynakları, Kurumsal İletişim, Migros Perakende Akademisi gibi farklı departmanların bir araya geldiği toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grupları oluşturdu. Ayrıca cinsiyet eşitliği danışmanları şirket bünyesinde gönüllülere yönelik eğitimler düzenliyor.

MIGROS

Mesleki Gelişim Programı

Program, her mesleğe özel eğitimlerle Anadolu Isuzu'ya ara eleman yetiştirmek ve gençlerin meslek edinerek iş gücüne katılmalarını sağlamak amacıyla tasarlandı. Anadolu Isuzu Mesleki Gelişim Programına 2023 yılında 23 kişi katıldı. Katılımcı gençlerin yarısının kadın olması üretim alanlarında kadın istihdamına katkı sağlarken aynı zamanda kadınların üretimin her aşamasında çalışabileceğini bir kez daha ortaya koydu.

ANADOLU ISUZU

Next Talent

CCI'nin üniversite son sınıf öğrencilerine yönelik düzenlediği Yeni Mezun Yönetici Yetiştirme Programı - CCI Next Talent, 2019 yılından beri devam ediyor. 2021 yılında CCI Türkiye'de yürütülen programa ek olarak, CCI'nin faaliyet gösterdiği farklı coğrafyalarda da uygulanmaya başlandı. Next Talent programına devre arası 60 genç yetenek katılıyor. Türkiye, Tacikistan, Kazakistan, Pakistan ve Kırgızistan'da yüze yakın genç yetenek CCI bünyesinde yükselmeye devam ediyor. CCI'nin Next Talent Programı, En İyi 100 Yetenek Programı arasında yer alıyor. Ayrıca "Meşrubat" kategorisinde de birinciliğe yükseldi.

COCA-COLA İÇECEK

Talent Pick Up

Anadolu Isuzu'nun üniversite iletişim süreci, aday öğrencilere daha iyi bir 'Anadolu Isuzu Çalışan Deneyimi' yaşatmak ve gelecek vaat eden yetenekli öğrencileri Anadolu Isuzu'ya çekmek amacıyla yeniden tasarlandı. Bu kapsamda tüm staj ve gençlik iletişimi uygulamaları 'Talent Pick-Up' markası altında toplanarak uygulamalar yenilendi. Proje, 4 farklı seçenekle sunuluyor.

Talent Pick-Up Program, üniversite öğrencilerine yaz döneminde on haftalık staj imkanı sunuyor. Talent Pick-Up Experience, müfredat düzenleyebilen üniversite öğrencilerinin 6 ay boyunca Anadolu Isuzu'da gerçek iş deneyimi kazanmalarına olanak sağlayan bir staj programıdır.

Talent Pick-Up Plus, akademik yıl (güz ve bahar) boyunca 1 tam dönem staj yapmak isteyen üniversite öğrencilere yönelik bir staj programıdır.

Talent Pick-Up Intro, hazırlık, 1. ve 2. sınıf öğrencilerine yaz döneminde 6 hafta boyunca Anadolu Isuzu'da çalışma deneyimi sunan bir programdır. Programa katılan genç yetenekler şirketin tüm departmanlarında görev yapıyor. Ideathon süreci, proje odaklı konularda çalışma fırsatı yakalarken, Anadolu Isuzu'nun gelecek stratejilerine yönelik yaratıcı projelerini de geliştiriyor.

Sistem, iş görüşmesi, kişilik envanteri, İngilizce yeterlilik sınavı gibi işe alım süreçlerinin yanı sıra stajyerlere çevrim içi eğitimler, üst düzey yöneticilerle toplantılar ve Anadolu Isuzu iş süreçlerine uygun projelerin hayata geçirilmesi olanağını sunuyor. 2023 yılında staj programına 122 üniversite öğrencisi katıldı ve iş süreçlerini geliştiren çeşitli projeler hayata geçirdi. Talent Pick-Up Experience ve Talent Pick-Up Plus programları, yaz programının yanı sıra sonbahar veya bahar döneminde altı aylık bir süre boyunca öğrencilere uzun süreli staj ve çalışma deneyimi sunuyor. Farklı bir vizyon yaratmak ve stajyerlerin farklı alanları görmesine olanak sağlamak amacıyla 2023 yılında Grup şirketlerinden Adel Kalemçilik fabrikasına teknik gezi düzenledi.



Project Future

Üniversite öğrencilerine ve yeni mezunlara yönelik bir program olarak tasarlayan Anadolu Efes, Project Future ile Anadolu Efes'i genç yetenekler arasında en çok tercih edilen işveren yapmak ve seçim süreciyle en iyi yetenekleri işe alarak tam zamanlı çalışanlara dönüştürmeyi hedefliyor. 2023 yılında İstanbul, İzmir, Ankara, Adana ve Konya'da 75 stajyer ve 24 Management Trainee'nin katıldığı programa katılan genç yeteneklerden 10'u, Anadolu Efes ailesine katıldı.

ANADOLU ISUZU

ANADOLU EFES

Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük

Bir şirketi güçlü kılan, sektörde öncü konuma gelerek rekabet avantajı sağlamasında en önemli rol oynayan unsur, nitelikli çalışanlara sahip olması ve o çalışanlarla kurduğu bağıdır. Bu bağlamda Anadolu Grubu olarak çalışan bağlılığı ve memnuniyetini artıran, katılımcı çalışan kültürünü destekleyen insan kaynakları süreçlerini çalışanlarımızla tasarlamaya devam ediyoruz. Çalışan bağlılığını ve memnuniyetini kurum kültürümüzün merkezine alarak yakından takip ediyoruz. Tüm çalışanlarımıza yönelik çalışan bağlılığı anketi yapıyor ve cinsiyet kırılımını takip ediyoruz. 2023 yılında AG Anadolu Grubu Holding olarak kadın çalışanlarımızın %87,5'inin katıldığı Çalışan Bağlılığı Anketimiz sonucunda bağlılık puanımız %75,2 olarak hesaplandı. Ayrıca tüm çalışanlarımızın erişimine açık olan öneri mekanizmamız Bi-Fikir platformumuz üzerinden çalışan fikirlerini toplayıp değerlendiriyoruz. 2023 yılında sunulan 45.500 fikirden 9.900'ünü hayata geçirdik. Etik Bildirim kanalımız sayesinde çalışanlarımız şikâyetlerini kullanıcı isimlerini girerek veya anonim bir şekilde iletebiliyor. AG Anadolu Grubu Holding olarak 2023 yılında herhangi bir ayrımcılık vakası bulunmuyor.

Çalışanlarımızın bireysel hak ve özgürlüklerine, adil şartlarda çalışma haklarına saygı duyuyoruz. Bu doğrultuda haklarını güvence altına almak için, çalışanlarımızın sendikalaşma haklarını destekliyoruz. 2023 yılı itibarıyla 42.706 çalışanımız Toplu İş Sözleşmesi kapsamındadır.

Sadece kendi hayatına değil, topluma da dokunan çalışanlara sahip olmak adına onları gönüllü çalışmalarımıza dahil ediyor, Grup olarak olumlu etkimizi yaşadığımız toplum düzeyinde artırmak için çalışıyoruz. Çalışanlarımıza özgürce üretebilecekleri ve fikirleriyle zenginlik katabilecekleri bir çalışma ortamı yaratmayı hedefliyoruz. Bu amacımız doğrultusunda yenilikçi projeleri ve fikirleri hayata geçirebilmeleri için ortaya koyduğumuz kurum içi inovasyon program Bi-Fikir dokuzuncu yılını tamamladı. Bi-Fikir KAP, üniversite öğrencilerinin fikirlerini desteklemek ve hayallerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak amacıyla 2019 yılından bu yana 180 üniversiteden 1.074 proje önerisi topladı.

İYİ UYGULAMALAR

Gönüllüler

Dünya Temizlik Günü'nde Türkiye, Irak, Ürdün, Kazakistan, Azerbaycan, Kırgızistan ve Türkmenistan'daki CCI gönüllüleri güçlerini birleştirerek atık ve geri dönüştürülebilir plastik toplamak üzere yola çıktı. Bu küresel hareket için yaklaşık 550 CCI gönüllüsü ve aileleri bir araya geldi. Hareket sonucunda 7 CCI ülkesinde 8,5 ton atık toplandı.

Ayrıca 45. İstanbul Maratonu'na 100'den fazla CCI gönüllüsü katılarak, Türk Eğitim Vakfı, Türk Eğitim Derneği ve Darüşşafaka Cemiyeti yararına 190.000 TL bağış topladı. CCI Türkiye Gönüllüleri Bursa'da 2 bin fidan dikerken, CCI Pakistan da WWF iş birliğiyle faaliyet gösterdiği bölgelerde 70 bin fidan dikti. 2023 yılında KSS proje ve faaliyetlerine katılan çalışan sayısı 2.217'ye ulaştı. Ayrıca CCI, 2024 yılında dünya çapında 8 KSS projesine ve 30 STK iş birliğine ulaşma hedefini belirledi.



COCA-COLA İÇECEK

Gönüllüler

Anadolu Efes Gönüllüleri, topluma ve çevreye katkı sağlayacak ve farkındalık yaratacak birçok faaliyette bulunuyor. Bölge bazlı süreçleri yöneten gönüllülük elçileriyle birçok şehirde gerçekleşen etkinliklere de dahil oluyor. Anadolu Efes, 2023 yılında Türkiye'deki gönüllü ekibiyle birlikte çevre faaliyetlerine odaklanıyor. 16 Eylül Dünya Kıyı Temizliği Günü kapsamında Deniz Yaşamını Koruma Derneği iş birliğiyle Heybeliada Çam Limanı Körfezi'nde kıyı temizliği gerçekleştirdi. Ayrıca gönüllüleriyle birlikte Heybeliada ve Gökçeada'da çevre temizliği gerçekleştirdi. 64 çalışanın çalışan başına 7 saat ayırdığı bu gönüllü projeye körfez, yol kenarları ve orman alanlarından toplanan atıklarla çevre temizliğine katkıda bulunuldu.

ANADOLU EFES

Değer Katanlar Projesi

Anadolu Sağlık Merkezi, Değer Katanlar projesi ile özverili ve başarılı çalışanlarını takdir eden uygulamalara devam ediyor. Kurum değerlerini yansıtan Yaşama Değer Katanlar, Hizmette Fark Yaratıcılar, İnsan Odaklı Bakım (Şefkat Elçileri), Değerlerimiz, Verimlilik ve İnovasyon kategorileri takdir sisteminin içeriğini oluşturuyor. Tüm çalışanlar, kurum içinde artı değer kattığını düşündükleri başarı hikâyelerini ve sahiplerini bu kategorilere uygun olarak bir sistem üzerinden öneriyor; takdir ve ödüllendirme için aday gösteriyor. Öneriler, üst yöneticilerden oluşan Değer Katanlar Yürütme Ekibi tarafından değerlendiriliyor ve uygun bulunan başarı hikâyelerinin sahipleri ödüllendiriliyor. Bu yapıya ek olarak bölüm yöneticilerine de anlık ödüllendirme yapılabiliyor. 2023 yılında 94 başarı öyküsüne imza attı ve bunların %62'sini ödüllendirdi.

ANADOLU SAĞLIK MERKEZİ

Hobi Kulüpleri ve Motivasyon Etkinlikleri

Migros, çalışanların motivasyonlarını artırmak, iş streslerini azaltmak, aralarındaki iletişimi güçlendirmek ve aidiyet hissi oluşturmak amacıyla düzenlenen kültür, sanat ve spor aktiviteleri Migros Ailem ve Ben Hobi Kulüpleri çatısı altında organize ediyor. Hobi kulüpleri aktiviteleriyle çalışanlar, sosyalleşmenin yanı sıra iş dışında birlikte vakit geçirme, farklı bölümlerde görev yapan çalışanlarla iletişim kurma, hobi edinme ve hobilerini gerçekleştirme fırsatı buluyor. Müzik, kampçılık ve dağcılık, bisiklet ve atletizm gibi farklı hobilerin yer aldığı kulüpler ve Renkler Atölyesi sanat etkinliği, çalışanların ortak ilgi alanları etrafında bir araya gelmelerine olanak sağlıyor.



Çalışanların müzik yeteneklerini sergilemek amacıyla 'Yetenek Avcıları Müzik Yarışması' kapsamında bir platform oluşturdu ve 'M'Chefs' projesiyle yemek atölyeleri düzenledi. Çalışanlara hediyeler vererek ve özel günlerde etkinlikler düzenleyerek çalışan motivasyonu destekliyor. Ayrıca alanında uzman kişilerle motivasyonu artırıcı konularda çevrim içi seminerler ve eğitimler düzenliyor.

Migros aynı zamanda çalışan motivasyonunda iş arkadaşlarından olumlu geri bildirimlerin gücüne inanıyor. Bu düşünceyle, bireysel çabaları takdir eden ve teşvik eden, motivasyonu yüksek bir işyeri ortamını desteklemek amacıyla şirket, İK Portalı'nda her çalışanın değerine teşekkür notu gönderebileceği bir "Teşekkür Platformu" kurdu. 2023 yılında 90 binin üzerinde dijital mesaj gönderildi.

MIGROS

İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlarımızın sağlığı ve çalışanlarımız için güvenli çalışma ortamlarının sağlanması AG Anadolu Grubu Holding İSG Politikası'nın temelini oluşturuyor. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) risklerinin belirlenmesi, uygunsuzlukların ve ramak kala olaylarının takibi, iş kazalarını önleyici aksiyonların alınması gibi süreçleri gerçekleştirerek İSG uygulamalarımızı yerel yönetmelikler ve uluslararası standartlar kapsamında yönetiyoruz.

Çalışanlarımızın İSG ile ilgili konulara katılımını, İSG'ye ilişkin bilgi, hizmet ve araçlara erişimlerini sağlamayı önemsiyoruz. Holding çalışma ortamında karşılaşılan uygunsuzlukları, ramak kala bildirim formuyla çevrim içi ortamda e-posta aracılığıyla doğrudan İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve İşveren Vekili'ne ulaştırıyoruz. AG Anadolu Grubu Holding'de 2023 yılında üç ramak kala vakasıyla karşılaştık ve düzeltici faaliyette bulduk. Anadolu Grubu olarak çalışanların kaza sıklık oranı 17,97, alt yüklenicilerin toplam yaralanma oranı ise 32,93'tür. Çalışanların toplam kaza sayısı da 300'dür. AG Anadolu Grubu Holding ve Grup Şirketleri; Anadolu Efes Türkiye, Coca-Cola İçecek, Migros, Anadolu Isuzu, Anadolu Motor, Anadolu Etap ve Adel Kalemcilik olarak ISO 45001 sertifikasına sahibiz.

İSG yönetim yapımızda Anadolu Grubu İnsan Kaynakları Başkanı, İSG'den sorumlu en üst düzey yönetici konumundadır ve İcra Başkanı'na doğrudan raporlama yapar. İSG konularının yönetimi İSG kurulları aracılığıyla gerçekleştirilir. İşveren temsilcisi, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, insan kaynakları yetkilisi, çalışan ve çalışan temsilcilerinden oluşan kurullar; İSG iç yönetmeliğinin oluşturulması, İSG eğitimlerinin planlanması ve uygulanması, risk ve önlemlerin belirlenmesi ve kaza halinde araştırma ve incelemenin yapılması gibi sorumluluklara sahiptir. Bu kurullar, faaliyet alanlarına göre ayda bir, iki ayda bir ve üç ayda bir olmak üzere üye çoğunluğu esasına göre toplanır.

İş kazaları, acil durum eylem planları, risk değerlendirmeleri ve İSG eğitimleri konusunda kararlar alır. İSG Kurul Toplantıları'nın yanı sıra, katılım ve danışma sürecinde etkin iletişimi güçlendirmek ve süreç yürütümüne katkı sağlamak için AG Anadolu Grubu Holding olarak 2020 yılının 2. döneminden itibaren Alt İşveren Kurul Koordinasyon Toplantıları yapıyor.

Ulusal ve uluslararası İSG gerekliliklerini takip ediyor, İSG ile ilgili tehlike ve riskleri haritalandırıyoruz. Haritalandırdığımız riskleri faaliyet, ekipman ve kimyasal olmak üzere üç ana başlıkta değerlendiriyor, önceliklendiriyor ve kontrol tedbirlerinin alınmasını sağlıyoruz. Çalışanlarımız için güvenli çalışma ortamı sağlamakla birlikte çalışan sağlığına yönelik çalışmalarda bulunuyoruz. Yönetmelik ve standartlarda belirtilen sağlık uygulamalarına ve sağlık risklerinin değerlendirmesine ek olarak, özel sağlık sigortası ve ücretsiz grip aşısı uygulaması hizmetlerini sunuyoruz. Anadolu Sağlık Merkezi aracılığıyla bilgilendirici seminerler gerçekleştiriyoruz. Sağlık uygulamalarımız kapsamında çalışanlarımızın meslek hastalığına yakalanma risklerini de analiz ediyoruz. AG Anadolu Grubu Holding olarak çalışanlarımız açısından meslek hastalığı riski taşıyan bir faaliyetimiz bulunmuyor.

2023 yılında İSG'ye 284 milyon TL yatırım yaptık. Çalışanlarımızı düzenli olarak İSG eğitim programlarına dâhil ederek kurum içinde İSG kültürünün yaygınlaşmasını sağlıyoruz. Zorunlu İSG eğitimleriyle birlikte İSG bilinçlendirme, acil durum, prosedür revizyonları ve güvensiz davranışlara ilişkin bilgilendirmelere yönelik çeşitli eğitimler veriyoruz. 2023 yılında çalışanlarımıza kişi başı 453.174 saat, 6,3 kişi-saat İSG eğitimi verdik. İSG çalışmalarımızın performansını acil durum tatbikatları, bina boşaltma tatbikatları ve saha gözlemleriyle sürekli iyileştiriyoruz.



İYİ UYGULAMALAR



EI Ele Güvenlik Programı

Hayat Kurtaran Kurallar (LSR)'in ana dayanağı olduğu EI Ele Güvenlik Programı ile 2016'dan beri Coca-Cola İçecek (CCI), iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını standartlaştırıp sistematik hale getirirken, gelişen dünya ve büyüyen operasyonlarındaki gelişmeleri de yakından takip ediyor. İşini, çalışanları, yüklenicileri ve ekosistemdeki herkes için "0" iş kazası ve meslek hastalığı hedefiyle, tüm yasal mevzuat, CCI standartları ve The Coca-Cola Company (TCCC) standartlarına uyarak yürütmek için çalışıyor. Şirketin İSG performansı Güvenlik Olgunluk Endeksi (SMI) skoruna göre 2023 yılında %72 olarak değerlendirildi. Ayrıca çalışanlara geçen yıla göre %6,6 artışla 112.400 saat İSG eğitimi verdi.

COCA-COLA İÇECEK

İSG

Anadolu Efes, çalışanlarının İSG kültürünü geliştirmek, güvenlik liderliği perspektifini artırarak riskleri ve kazaları azaltmak için risk yönetimi ve kültür değişimi konularında uygulamalarına devam ediyor. Risk yönetimi kapsamında görev araçlarına araç takip cihazlarının takıldı, izleme cihazlarından alınan verilerden oluşan güvenli sürüş puanı oluşturuldu ve çalışanların yanlış araç kullanım detaylarını görebilecekleri telefon uygulaması aktif hale getirildi. Güvenli sürüş puanları düşük olan çalışanlar için eğitim planlanırken yüksek puana sahip çalışanlar ve satış ekipleri için bir ödül sistemi oluşturuldu. İSG kültür değişimi kapsamında ise kurumsal kültür ölçümü ve analizleri yapıldı. Liderlik geliştirme aracı, liderlik bazlı raporlama, güvenlik çalıştaylarıyla liderlik ve koçluk oturumları ile kurum kültürüne entegrasyon devam ediyor.

Şirket, 2023 yılında işyerindeki yaralanmaları azaltmak, üretim personelinin güvenlik konularına katılımını artırmak ve şirkette iş güvenliği departmanlarının çalışanlarını elde tutmak ve yenilikçi teknolojiler kullanmak amacıyla Güvenlikte Yapay Zekâ (GPT) programını başlattı. Bu projenin temel amacı, çalışanlar arasında sosyal becerilerin geliştirilmesi yoluyla güvenlik kültürünü dönüştürmektir. Şirket, yapay zekâ dil modellerini kullanarak süreç güvenliğine ilişkin çeşitli çalışan etkileşim durumlarını modelleyerek çalışanların empati, ikna, analitik beceriler, pratik karar verme ve takım çalışması gibi becerilerini geliştirmelerini sağladı.

ANADOLU EFES

Çalışan Refah Programı

CCI, çalışanların refahının kurum kültürünü şekillendirmede kritik öneme sahip olduğunun farkındadır. Bu doğrultuda, bütünsel sağlık inisiyatifinden yararlanarak, çalışanların potansiyelini daha fazla ortaya çıkarmak için fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak sağlıklı ve dirençli oldukları bir “çalışan esenliği kültürü” yaratmak istiyor. 2021’den bu yana çalışanlarını bilinçlendirerek bu kültürü oluşturmayı ve sağlıklarını iyileştirmek için öğrenebilecekleri araç ve tekniklerle donatmayı amaçlıyor.

COCA-COLA İÇECEK



MSafe İSG Yazılımı

Migros, uygunsuzluk yönetimi kapsamında, ‘MSafe İş Sağlığı ve Güvenliği’ yazılımı aracılığıyla uygunsuzlukları kayıt altına alıyor, uygunsuzlukların kayıt, takip ve raporlamasını yapıyor. Kurum genelindeki uyumsuzlukların tek platformda takip edilmesini sağlayan yazılım özelliği, istatistiksel analizlerin yazılım aracılığıyla yapılmasına ve iyileştirmeye olanak sağladı. Böylece şirket, uyumsuzlukları ortadan kaldırarak, iş kazalarını ve ramak kala olaylarını önleyerek ve resmi denetimler sonrasında olası idari yaptırımların önüne geçerek daha güvenli çalışma ortamı yarattı. MSafe’in işyerine özel İSG performansını gösteren İSG PAS (Performans Analiz Sistemi) ile dokümantasyon, eğitim, iş kazası, denetim ve uygunsuzluk yönetimi başlıkları altında tüm çalışanları kapsayan İSG performansının sürekli izlenmesini sağlıyor.

MIGROS

Hasta Kaldırma Taşıma Lifti

Hasta Bakım Uygulamaları kapsamında, çalışanlarda kas iskelet sistemi yaralanmaları meydana gelmesiyle beraber mevcut durum tespiti için Kök Neden Analizleri (KNA) tamamladı. Yapılan KNA sonucunda; hasta bakım uygulamalarında çalışan sağlık personellerinin eğitim gördükleri lise veya üniversite müfredatı ve Anadolu Sağlık Merkezi Eğitim Departmanı tarafından HOP (hemşire/HBT oryantasyon programı) içerisinde vücut mekaniği-taşıma kaldırma eğitimlerini aldıkları görüldü. Anadolu Sağlık Merkez İSG Birimi tarafından yıllık eğitim programı içerisindeki ergonomik risk etmenleri başlığı altında ilgili eğitimler de yer alıyor. Bununla birlikte hasta taşıma-kaldırma için mekanik bir ekipman alınması ihtiyacı olduğu tespit edildi. Riski kaynağında azaltmak ve çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla Anadolu Sağlık Merkezi’ne mekanik bir ekipman olan hasta taşıma-kaldırma aracı/lifti alındı ve bu araç ile beraber uygulamalı eğitimler verildi.

ANADOLU SAĞLIK MERKEZİ

Yarın için Güçlü Toplum

Amacımız: Bugünün dünyasında ortak değer yaratmanın önemini biliyoruz. Toplumsal yatırım yaklaşımımızla, paydaşlarımız için ortak değer yaratan programlar hayata geçiriyoruz. Ürün ve hizmet portföyümüz ile faaliyet alanımızın kapsamındaki paydaş grupları için amaç odaklı, değer yaratan, etkisi ölçülebilen projeler geliştiriyoruz. Bu projelerin yarattığı etkinin, yatırımın getirisinden daha yüksek olmasını önemsiyoruz. Yarın için, iyileştirici ve sorumlu çözümler üretmeye devam ediyoruz.

Küresel gelişmeler: Türkiye’nin 2023 yılında desteklediği girişimler arasında Sürdürülebilir Tarım, Dayanıklı Gıda Sistemleri ve İklim Eylemine ilişkin COP28 BAE Bildirgesi ile COP28’de sunulan İklim ve Sağlık Bildirgesi yer alıyor. Bildiride gıda güvenliği, üretim, beslenme, doğanın restorasyonu, su yönetimi, çiftçilerin ve diğer gıda üreticilerinin desteklenmesi ihtiyacı gibi konular ele alınıyor.

Tarım

İklim değişikliği sebebiyle artan aşırı hava olayları ve tarım için kritik öneme sahip yağış rejimlerinin düzensizleşmesi sürdürülebilir tarım uygulamaları için önemli bir risk teşkil ediyor. Olumsuz iklim koşullarının etkisinin en aza indirilmesi ile sürdürülebilir ve dayanıklı tarım uygulamalarının kritik öneme sahip olduğunun farkındayız. Bu doğrultuda, tarım sektörüne önemli yatırımlar yapmayı ve girişimleri desteklemeyi sürdürüyoruz.

Grup şirketleri faaliyetlerini yürütürken sürdürülebilir tarım ve dayanıklı gıda sistemlerine ilişkin gelişmeleri de dikkate alıyor.

Kısaca bugüne kadarki çalışmalarımız: Sosyal kuruluşlarımız Anadolu Vakfı, Anadolu Sağlık Merkezi ve Anadolu Efes Spor Kulübü başta olmak üzere Grup şirketlerimiz ile tarım, eğitim, sağlık, spor, turizm, kültür-sanat ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi farklı alanlara odaklanıyoruz. Grup şirketleri, sattıkları ürünlerin mevzuata ve T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından belirlenen Türk Gıda Kodeksi düzenlemelerine uygunluğunun sağlanması amacıyla çeşitli denetimler yapıyor. Bunun yanında Küresel Gıda Güvenliği Girişimi’nin (GFSI) çalışmalarını da yakından değerlendirerek uluslararası düzeyde gıda güvenliği uygulamalarını takip ediyor.

Gelecekte gıda güvenliğini sağlamak ve tarımın çevresel etkisini azaltmak için verimliliği artıran ileri teknoloji çözümlere ve yöntemlere odaklanacağız. Grup şirketlerimiz ile birlikte çiftçilerimize ve tüm gıda üreticilerimize gerekli desteği sağlamaya devam edeceğiz. Bu sayede tarımın doğayla uyumlu, sürdürülebilir bir şekilde gelişmesini hedefliyoruz. Anadolu Grubu olarak yürüttüğümüz tarım uygulamalarına [Yarın için Tarım](#) başlığından ulaşabilirsiniz.

İYİ UYGULAMALAR

Kadın Çiftçi ve Girişimcilere Destek

Migros’un Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı sayesinde kadın girişimcilerin kariyer yolculuklarında ihtiyaç duyacakları öğretileri paylaşıyor, Migros standartlarına uygun ürünler Türkiye’nin dört bir yanında tüketicilerle buluşuyor. 2023 yılında iki günlük yoğun bir eğitim kampına katılan 65 kadın girişimci arasından seçilen 15 kadın girişimciye bir yıl mentorluk desteği sağlandı. Ayrıca bal, peynir, unlu mamuller, kahvaltılık ürünler gibi çeşitli kategorilerde ambalajlı ürünler üreten kadın kooperatiflerinden de alımlar yaptı. Son dört yılda bu programdan toplam 280 kadın yararlandı.

Migros aynı zamanda yerel ve bölgesel marka oluşumuna ve gelişimine de katkı sağlıyor. Migros, 2023 sonu itibarıyla 18 kadın kooperatifiyle çalışıyor. 2023 yılında 8 kadın kooperatifinden 21 farklı meyve ve sebzenin de aralarında bulunduğu 3.500 ton ürün satın aldı. Ayrıca Aile Kulüpleri aracılığıyla hem mevcut hem de yeni kurulacak kadın kooperatifi üyelerine sertifikalı mesleki eğitimler verilerek gelişimlerine katkı sağlanıyor.

MIGROS

AgroAkademi

Anadolu Etap, Sürdürülebilir Tarım İlkeleri'ni yaygınlaştırma, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kırsal kalkınmayı destekleme ve tarımsal iş gücünün nitelikli hale getirilmesine katkıda bulunma hedefiyle kadınların ekonomiye katılımı için eğitim merkezi platformu AgroAkademi'yi kurdu. Üniversiteler ve Ziraat Odaları iş birliğiyle yürütülen AgroAkademi programı, 2012 yılında Florida Üniversitesi ile iş birliği anlaşması imzaladı. 2013 yılından itibaren yönetsel eğitimlerde Bilgi Üniversitesi Yönetici Geliştirme Merkezi; teknik eğitimlerde ise başta Ege Üniversitesi Bahçe Bitkileri Bölümü olmak üzere farklı üniversitelerle iş birlikleri yaptı.



AgroAkademi ile meyve yetiştiriciliği ve sürdürülebilir tarım eğitimlerinin yanı sıra nitelikli kadın çiftçi sayısını artırmak amacıyla düzenli eğitimler gerçekleştiriyor. Bölge halkının eğitimlere katılımının teşvik edilmesiyle 875 çiftçi arasında kadın oranı %75'e ulaştı. Verilen sürdürülebilir tarım eğitimleri ile kadın çiftçilerin donanımını artırmak, tarım alanında kadın istihdamını desteklemek, sürdürülebilir tarım uygulamalarını yaygınlaştırmak ve bölgesel kalkınmayı desteklemek amaçlanıyor. Çiftliklerindeki çalışanların %70'inin kadınlardan oluşmasına özen gösteren Anadolu Etap'ın AgroBurs kapsamında burs desteği verdiği öğrencilerin %50'si kız öğrencilerden oluştu.

ANADOLU ETAP

Eğitim

Sürdürülebilir bir toplumsal yapının inşa edilebilmesinde eğitim kritik bir role sahip. Toplumsal refahın yükselmesi için eğitimin hem günümüz ihtiyaçlarına hem de gelecek öngörülerine göre tasarlanmasının önemi giderek artıyor. Herkes için nitelikli, kapsayıcı ve eşit eğitimi desteklemek

üzere gerçekleştirdiğimiz projelerle sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunuyoruz. Başta 1979 yılında kurulan sosyal kuruluşumuz Anadolu Vakfı ve Grup şirketlerimizin desteğiyle eğitim alanındaki faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

İYİ UYGULAMALAR

Cevdet İnci Vakfı Gezici Kütüphane Projesi

Anadolu Isuzu, Cevdet İnci Vakfı ile birlikte geliştirdiği proje kapsamında kütüphaneye dönüştürdüğü aracı ile 2015 yılından bu yana İzmir'in imkânları kısıtlı bölgelerindeki ilköğretim çağı öğrencilerini kitapla buluşturuyor. Gezici Kütüphane projesi ile kitapları farklı okullara taşıyabiliyor ve eğitim imkânlarına erişimi kısıtlı bölgelerdeki ilköğretim öğrencileri başta olmak üzere 130 binin üzerinde kişiye ulaştırıyor. Gezici Kütüphane 2023 yılında 13 okula ve 26.733 çocuğa ulaştı. Anadolu Isuzu, Gezici Kütüphane ile okullarda kitap bağışlarıyla etkin bir şekilde etkinlikler düzenlemeye devam etmeyi ve çocuklara kitap okuma alışkanlığı kazandırmayı hedefliyor.



ANADOLU ISUZU

Gelecek Tarımda Projesi

Anadolu Efes'in sürdürülebilir tarım yaklaşımı, 1982 yılında tarımsal hammadde tedarikinin sürekliliğini sağlamayı amaçlayan "Tarımsal Ürün Geliştirme Departmanı"nın kurulmasıyla başladı. O günden bu yana şirket, daha az su ve enerji gerektiren, kuraklığa dayanıklı tohumlar üretmeye odaklanarak devam eden Ar-Ge çalışmaları aracılığıyla tohum çeşitleri geliştirmeye devam etti. Şirketin Türkiye'deki ziraat mühendisleri bugüne kadar 17 arpa tohumu çeşidi ve 7 şerbetçiotu çeşidi geliştirip tescil ettirdi. Onların çabaları tohum verimliliğinde ortalama %22'lik bir artışla sonuçlandı.

Sürdürülebilir tarıma büyük önem veren şirket, en önemli paydaşları olan çiftçileri güncel tarım uygulamaları konusunda bilgilendirmeye odaklanıyor. Sözleşmeli satın alma modeli uygulayarak çiftçileri mali açıdan güçlendiriyor, planlı ve verimli tarımı teşvik ediyorlar. Planlı üretim ve satın alma garantileriyle tedarik zincirinin sürekliliğini sağlayan şirket, çiftçilerin gelirini de güvence altına alıyor.

Şirket, 2023 yılında Güneydoğu ve İç Anadolu bölgelerinden toplam 113.000 ton arpa satın alarak tarım ekonomisine yaklaşık 1 milyar TL katkı sağlandı.



ANADOLU EFES

Sağlıklı Büyüyorum

Migros, sağlıklı ve iyi yaşam bilincinin çocuklarda yaygınlaşması için 2016 yılında Migros ile Sağlıklı Büyüyorum projesini hayata geçirdi. Türkiye'nin 70 ilindeki 396 Migros mağazasında gerçekleştirilen çocuklar için mağaza turları ve eğitimlerle çocuklara ulaştı. Eğitim kapsamında; meyve-sebzelerin faydalarından ürünlerin raflara ulaşana kadar geçtikleri kontrol süreçlerine, İyi Tarım Uygulamaları'ndan etiket okumanın inceliklerine kadar birçok bilgi yer alıyor. Şirket, Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü'nün (FAO) içerik onayıyla animasyon filmini hazırladı. Migros TV ve sosyal medya kanallarında yayınlanan çizgi film, 2.1 milyondan fazla görüntülenme aldı.

MIGROS

Eğitim Destekleri

Anadolu Vakfı, Anadolu topraklarından kazanılanı toplumla paylaşmak için 40 yılı aşkın süredir toplumun sosyo-kültürel gelişimine katkı sağlamak amacıyla eğitim ve sağlık alanlarında hizmet veriyor. Eğitimde fırsat eşitliği yaratmaya ve gençlerin bireysel gelişimlerini desteklemeye yönelik çalışmalar yapan Anadolu Vakfı uzun yıllardır çeşitli programlar yürütüyor.

Anadolu Vakfı Akademi: Akademi, gençlerin eğitimine maddi destek sağlamanın yanı sıra, 2021 yılından bu yana çok sayıda projeye bireysel gelişim ve yetkinliklerini destekliyor. Kariyerlerinin başında olan gençlere gelecekte ne istediklerini keşfetmeleri için eğitim ve öğretim programları sunuyor. Anadolu Vakfı Akademi, yetkinlik bazlı çevrim içi video eğitimleri ve liderlerle toplantılar düzenliyor. 2023 yılında;

- Burs Programı ile eğitimde fırsat eşitliği yaratmak amacıyla 32 eğitim ve etkinliğe 2.700 bursiyer katıldı.
- Anadolu Vakfı, 151 mentor-menti çiftini Mentorluk Programı ile eşleştirerek burslu öğrencilerin potansiyel gelişim alanlarını keşfetmelerine ve gelişim süreçlerini hızlandırmalarına yardımcı oldu.
- Kişisel ve mesleki performanslarını yükseltmek, bireysel ve kurumsal gelişim farkındalığını artırmak amacıyla 70 lisansüstü bursiyer Koçluk Programı'na dahil edildi.
- 300 bursiyer kültür, sanat ve spor gibi sosyal faaliyetlere katıldı.
- Günümüzün vazgeçilmez olan Bilgi Teknolojileri alanında eğitim programları başlatıldı ve eğitimlere 1.200 bursiyer katıldı.
- İlk kez 2023 yılında başlayan Staj Programı ile 26 bursiyer Grup şirketlerinde kısa ve uzun süreli staj yaptı.

"Işığınla Gelecek" Burs

Programı: Anadolu Vakfı, "Işığınla Gelecek Burs Bağış Programı" aracılığıyla bağışçıların yapacağı destekle daha fazla ihtiyaç sahibi gence ulaşmayı hedefliyor. Işığınla Gelecek Burs Bağış Programı'na bağış yapmak isteyenler, dilediği miktarda bağışla, ihtiyaç sahibi gençlerin hem lisans eğitimine destek oluyor, hem de hayallerini gerçekleştirmelerine aracılık etme imkânı buluyor.



Değerli Öğretmenim Programı: Öğretmenler, eğitim yöneticileri ve öğrencilerin yetkinliklerinin geliştirilmesi ve yenilikçi fikirlerinin hayata geçirilmesi ile genç kuşaklar üzerinden toplum için değer yaratılması amaçlanıyor. Program kapsamında, eğitim alanı öncelikli olmak üzere kadın, çevre, dezavantajlı gruplar, mesleki ve ekonomik gelişim gibi alanlarda becerilerin geliştirilmesini hedefliyor. Toplumsal ihtiyaçlara yönelik yetkinliklerinin geliştirilmesi amacıyla 2013 yılından bu yana 190 binden fazla öğretmene erişim sağladı.

Mahmut-Dudu Yazıcı Anadolu Lisesi: Güçlü bir gelecek ve güçlü bir toplum için eğitimin değer ve önemine inanan Anadolu Vakfı, öğrencilere destek olmak amacıyla 2023 yılında Nevşehir'de Mahmut-Dudu Yazıcı Lisesi'nin açılışını yaptı.

ANADOLU VAKFI

Kadın Akademisi

Migros, kadınların iş hayatlarındaki varlıklarını ve kişisel gelişimlerini destekleyecek birçok proje hayata geçiriyor. Bu doğrultuda 2021 yılında başlatılan Migros Kadın Akademisi ile kadınlara yeni beceriler kazandırarak hayata daha çok katılmalarını amaçlıyor. Migros Perakende Akademisi ve Aile Kulüplerinin ortak ürünü olan bu programda, kişisel gelişim ve mesleki eğitimler ve aile içi ilişkilerden marka yaratmaya kadar birçok alanda eğitim sunuyor. Bu sayede farkındalıklarını ve motivasyonlarını yükselterek farklı alanlarda varlıklarını güçlendirerek çevrelerine de ilham vermelerini hedefliyor. Migros, Kadın Akademisi'ni, üreten kadınların çalışma hayatına dahil olarak kendi işlerini kurdukları ve ürünlerini pazarladıkları bir platforma dönüştürmek amacıyla içerikler paylaşıyor. Platformda, kişisel gelişimden mesleki eğitimlere, aile içi ilişkilerden marka yaratmaya kadar 80'den fazla farklı başlıkta eğitim sunuyor.



MIGROS

İyilik Ağacı

Adel Kalemcilik, kurumsal sosyal sorumluluk projesi olan İyilik Ağacı kapsamında, Make-A-Wish ve TOÇEV'in de aralarında bulunduğu çok sayıda sivil toplum kuruluşu aracılığıyla, son afetlerden etkilenen bölgelerdeki ihtiyaç sahibi çocuklara eğitim-öğretim yılı başında kırtasiye yardımı gerçekleştirdi. İyilik Ağacı, bugün itibarıyla 100.000'in üzerinde çocuğa eğitim ve kırtasiye ihtiyacını karşılamak üzere okul malzemesi sağladı ve 2023 yılında yaklaşık 30 bin depremzede çocuğa ulaştı.



ADEL KALEMCİLİK

Aile Kulüpleri

12 ilde 36 mağazada kurulan Migros Aile Kulüpleri, İlçe Halk Eğitim Merkezleri iş birliğiyle her yaşta kadın ve erkeğe ücretsiz beceri geliştirme ve mesleki eğitim kursları veriyor. Aile Kulüpleri, arıcılıktan mantar yetiştiriciliğine, geleneksel el yazması tezhiplerden ebruya, mutfak sanatlarından spora, tıbbi ve aromatik bitkilerden dijital pazarlamaya kadar 223 konuyu kapsıyor. Migros Aile Kulübü kurslarına katılan ve gereklilikleri başarıyla yerine getirenlere, kazandıkları bilgi ve becerileri belgeleyen T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) sertifikaları veriliyor.

Migros 2023 yılına kadar Migros Aile Kulüpleri ile 492.671 kişiye yüz yüze eğitim verdi ve 2027 yıl sonu itibarıyla Aile Kulüpleri aracılığıyla sertifikalı eğitim alan 850 bin kişiye ulaşmayı hedefliyor.



MIGROS

Sağlık

Sağlık alanına verdiğimiz önemi, Anadolu Vakfı'na bağlı olan Anadolu Sağlık Merkezi öncülüğünde gerçekleştirdiğimiz yatırım ve faaliyetlerle destekliyoruz. Merkez, 2005 yılından bugüne sağlığın merkezi olma vizyonu ile yurt içi ve yurt dışından gelen hastalara uzman kadrosu ve son teknolojiyle dünya standartlarında sağlık hizmeti sunuyor, aynı zamanda toplumun sağlık

konusundaki farkındalığını artıracak çalışmalar yürütüyor. Farkındalık çalışmalarına örnek olarak Anadolu Sağlık Merkezi, AIDS konusunda toplumsal farkındalığı artırmak amacıyla yıllık iletişim planına Dünya AIDS Günü'nü dahil etti ve dijital medya kanalları aracılığıyla her yıl yüzbinlerce kişiye ulaşıyor.

İYİ UYGULAMALAR

Sağlıkta Sosyal Sorumluluk Projeleri

Bedelsiz Sağlık Projesi: Anadolu Vakfı, ihtiyaç sahibi vatandaşlara yardım elini uzatmaya ve topluma katkı sağlamaya devam ediyor. İnsana yatırım yapma inancıyla, sağlıkta sosyal sorumluluk çalışmaları kapsamında Anadolu Sağlık Merkezi'nde ihtiyaç sahibi vatandaşlara bedelsiz sağlık hizmeti sunuyor. 2005 yılından bu yana 58.795 kişiye, 12.029 ameliyat, 38.848 gün yatarak tedavi ve 482.186 tetkik hizmeti sağladı.

Sağlıklı Çocuklar Mutlu Yarınlar Projesi: Erken teşhis ile tedavisi mümkün hastalıkların tespit edilmesi ve çocukların sağlıklı bir yaşama kavuşmaları amacıyla yürütülen proje kapsamında 2014 - 2023 yılları arasında, 14.751 çocuğa, 45.491 muayene, 8.385 ameliyat, 5.469 gün yatarak tedavi hizmeti verildi.

Engelsiz Yaşam Projesi: Bedensel ve zihinsel engelli bireylerin sağlık hizmetlerinden eksiksiz ve zamanında yararlanabilmeleri için çalışmalar yürütülen proje kapsamında, 2015 - 2023 yılları arasında, 5.215 engelli bireye, 15.954 muayene, 30 ameliyat, 194 gün yatarak tedavi hizmeti sundu.

ANADOLU VAKFI



Pembe Top Sahada

Meme kanserinde erken tanının önemine dikkat çekmek amacıyla Anadolu Sağlık Merkezi ve Anadolu Efes Spor Kulübü iş birliği ile hayata geçirilen proje onuncu yılında da etki yaratmayı sürdürdü. Projenin onuncu yılında 48 yazılı kapak yayımlanarak 8 milyonun üzerinde kişiye ulaşıldı. Çevrim içi platformlarda ise; 210 haberle yaklaşık 2 milyon kişiye ulaşıldı. Pembe Top, Türkiye'nin en çok izlenen televizyon programlarının önemli profillerine ve program sunucularına ulaştı. #pembetopsahada konu etiketi sosyal medyada binlerce kez paylaşılarak 27 milyon kişiye ulaştı. Bu sosyal medya gönderileri 2 milyondan fazla etkileşim aldı. Ayrıca 2023 yılında Pembe Top Sahada, PRIDA İletişim Ödülleri'nde Konu ve Gündem Yönetimi dalında ödüle layık görüldü.

ANADOLU SAĞLIK MERKEZİ &
ANADOLU EFES SPOR KULÜBÜ

Sağlıklı Yaşam Yolculuğu

Migros Sağlıklı Yolculuğu'na Money Mobil, Migros Sanal Market ve www.migros.com.tr'den ulaşılabilir. Çevrim içi alışveriş platformları, müşterilerin gıda alımlarını tavsiye edilen tüketim miktarlarıyla karşılaştırarak vegan ve vejetaryen seçenekleri de bünyesinde barındırıyor. Dengeli beslenme için besin gruplarına yönelik mesajlar ve kişiye özel indirimli ürün önerileriyle olumlu alışkanlıklar kazandırmayı destekliyor. Migros Sağlıklı Yaşam Yolculuğu bugüne kadar yaklaşık 5,5 milyon kişiye ulaştı. 2023 yılında kullanıcıların yaklaşık %30'u davranış kalıplarında olumlu değişiklikler kazandı. Dengeli Beslenme Endeksi 2023 yılında 5,5 puanlık bir iyileşme kaydetti. Aynı yıl, sağlıklı yaşam önerileri doğrultusunda daha dengeli beslenme için 2,1 milyon TL tutarında kişiye özel indirim yapıldı.

Migros, 2023 yılında Sağlıklı Yaşam Yolculuğu programı kapsamında 70'e yakın firmayla iş birliği yaptı. Buna Danone Türkiye'nin süt yerine Alpro bitki bazlı içeceklerini tanıma projesi ve et yerine Priveği'nin katkı maddesi içermeyen, glutensiz ve %100 vegan seçenekleriyle iş birliği yapması da dahildi. Bu ürünleri ve hazırlama yollarını anlatan videoları internette yayımladı ve kampanyalar sırasında indirimli fiyatlarla satışa sunularak daha ulaşılabilir hale getirildi. 7 Nisan Dünya Sağlık Günü'nün olduğu hafta, çeşitli ürün kategorilerinde daha sağlıklı seçeneklerde indirimlerin sunulduğu "Migros Sağlıklı Yaşam Yolculuğu Haftası" kampanyası gerçekleştirildi. Bununla eşzamanlı olarak fiziksel ve psikolojik sağlık uzmanları tarafından Migros çalışanlarına yönelik çevrim içi oturumlar düzenlendi.



MIGROS

Spor

Türkiye’de basketbolun kitlelere yayılması ve sevdirmesinde en büyük paya sahip olan Anadolu Efes Spor Kulübü çatısı altında 1976 yılından bu yana gerçekleştirdiğimiz spor faaliyetleri ile sağlıklı bir toplumun en önemli bileşeni olan spora ve Türk basketbolunun gelişmesine destek oluyoruz. Yıllar içerisinde Türk basketbol tarihinde ilklerin takımı olmayı başaran Anadolu Efes’in, 2022-2023 sezonu itibarıyla müzesinde 2 EuroLeague Şampiyonluğu, 1 Koraç Kupası, 16 Türkiye Basketbol Ligi Şampiyonluğu, 12 Türkiye Kupası ve 13 Cumhurbaşkanlığı Kupası bulunuyor. İki EuroLeague şampiyonluğu bulunan tek Türk takımı olan Anadolu Efes, Türkiye Basketbol Ligi, Türkiye Kupası ve Cumhurbaşkanlığı Kupası organizasyonlarının hepsinde en çok kupa kazanan takım konumundadır.

Pek çok ilke imza atan Anadolu Efes Spor Kulübü, Turkish Airlines EuroLeague ve EuroCup’tan 38 takımın katıldığı Devotion Pazarlama Ödülleri’nde 2023 yılında üçüncü kez Gümüş Ödül’e layık görüldü. Anadolu Efes bu başarıya, depremden etkilenen bölgelerdeki evcil

hayvanlara ve barınak köpeklerine yardım etmeyi amaçlayan, Pawder iş birliğiyle yürüttüğü #YuvaOl projesiyle ulaştı.

EuroLeague Devotion Pazarlama Ödülleri’nde ödül kazanan tek Türk takımı olan Anadolu Efes Spor Kulübü, 5 altın ve 3 gümüş ödülle Avrupa kulüpleri içerisinde de en çok pazarlama ödülü kazanan takım olma unvanını koruyor.

Kısa sürede Türk basketbolunun kilometre taşlarından biri olan Anadolu Efes Spor Kulübü’nün temel amaçlarından biri, Türk sporunu ileriye götürmek ve Avrupa sahalarında ülkemizi başarı ile temsil ederek basketbolu tüm gençlere sevdirmek. Şimdiye kadar altyapısından sayısız yıldızlar yetiştiren Anadolu Efes, sporumuza her yıl yeni yetenekleri armağan ediyor. Kulübün 2022-2023 sezonu itibarıyla 4 U20 Türkiye Şampiyonası, 22 U18 Türkiye Şampiyonası, 17 U16 Türkiye Şampiyonluğu ve 17 Gençler Türkiye Şampiyonası bulunuyor. Kulüp, tüm organizasyonlarda en fazla kupaya sahip olan kulüptür.

İYİ UYGULAMALAR

Minik Sporcular

Minik Sporcular projesiyle, Migros mağazalarında satılan Procter&Gamble (P&G) ürünlerinden elde edilen gelirin bir bölümü, Özel Olimpiyatlar Türkiye Komitesi’ne bağışlanıyor. 2-7 yaş arasında özel eğitime ihtiyaç duyan çocukların koordinasyon becerilerinin artmasına ve yaşlarıyla birlikte sosyalleşmelerine olanak sağlanıyor. Şimdiye kadar 7.000’e yakın özel genç ve çocuğun spor ile tanışmasına destek olunan proje ile çok sayıda spor ekipmanı başışı da yapıldı. Gelecek yıllarda daha çok sayıda çocuğa ulaşılması hedefleniyor.



MIGROS

One Team

Anadolu Efes Spor Kulübü, EuroLeague’in kurumsal sosyal sorumluluk programı One Team projesinde sporda eşitlik ve genç nesillere spor kültürünü aktarma temalarını işliyor. Proje, daha önce hiç basketbol oynamamış küçük çocukların sosyal gelişimlerine katkıda bulunuyor. Sağlıklı ve kaliteli bir yaşam, cinsiyet eşitliği, sporda eşitlik ve spor kültürünün genç nesillere aktarılmasına odaklanıyor. 2022-2023 sezonu One Team projesi ANKA Spor Kulübü ve Hayal Gücü Merkezi iş birliğiyle yürütüldü. Her yıl farklı bölgelerden gelen çocuklarla katılımcıların sosyal gelişimine katkı sağlayan proje, 2022-2023 sezonu için sporda eşitlik ve genç nesillere spor kültürünün aşılması temalarına odaklandı. Hayal Gücü Merkezi Derneği’nin maddi durumu yetersiz olduğu tespit ettiği 10’u erkek, 15’i kız 25 çocuk basketbola tanıştı. 9 hafta süren programda basketbolu, sosyalleşmeyi, takım çalışmasını, eşitliği ve güveni öğrendiler. Hayatlarında ilk kez Anadolu Efes maçına gitme fırsatı buldular.

2022-2023 sezonunda One Team programı kapsamında gerçekleştirilen proje, 2023’te Türkiye Halkla İlişkiler Derneği tarafından düzenlenen 21. Altın Pusula Türkiye Halkla İlişkiler Ödülleri’nde “Kurumsal Sosyal Sorumluluk - Spor Kategorisi”nde Altın Pusula ödülüne layık görüldü.



ANADOLU EFES SPOR KULÜBÜ

Kültür-Sanat

Toplumun her kesiminin ulaşabileceği kültür-sanat etkinliklerini desteklemeye devam ediyoruz. Kültür-sanat alanındaki faaliyetler, toplumsal kalkınmaya da destek olmamıza olanak sağlıyor.

Bu etkinlikler aracılığıyla toplumun her kesimine ilham vermeyi, sanatsal ifadeyi ve yaratıcılığı teşvik etmeyi amaçlıyoruz.

İYİ UYGULAMALAR

Kültür ve Sanata 36 Yıldır Kesintisiz Destek

İstanbul Kültür ve Sanat Vakfı (İKSŞV) ile 36 Yıllık İş Birliği: Türkiye'nin kültür sanat hayatında öncü bir rol üstlenen İstanbul Kültür Sanat Vakfı (İKSŞV) ile 36 yıldır omuz omuza çalışıyor. Bu yol arkadaşlığı kapsamında İstanbul Film Festivali, Caz Festivali, İstanbul Bienali ve Tasarım Bienali'ne destek veriyor. Anadolu Efes, İstanbul Film Festivali çatısı altında uluslararası sinemanın önde gelen profesyonellerinin, senaristlerinin, yapımcılarının ve yeni yönetmenlerinin bir araya gelerek sektöre yeni isimler kazandırdığı Köprüde Buluşmalar programının da ana destekçisi oluyor.

Anadolu Efes Mavi Sahne: Mavi Sahne, alternatif sanat üretimini desteklemek ve tiyatroya erişilebilirliği artırmak amacıyla 2018 yılında kuruldu. Mavi Sahne, DasDas'ta üniversite öğrencilerine ve tiyatroseverlere uygun fiyatlı bilet sağlamaya devam ediyor. Mavi Sahne bugüne kadar 15.000'i aşkın tiyatrosevere ulaştı.

Pub-Up Mavi Sahne: Anadolu Efes, Pub-Up Mavi Sahne projesiyle Berkay Ateş ve konuklarıyla şiir ve akustik müziğin bir araya geldiği eşsiz bir sanat deneyim sunuyor. Pub-Up Mavi Sahne bugüne kadar Türkiye'nin birçok şehrinde izleyicilere benzersiz bir sanat deneyimi yaşattı. Şirket 2023 yılında Antalya, Kars, Samsun ve İstanbul gibi şehirlerde izleyicilerle buluştu.

Kumbara Sende: Anadolu Efes, Tiyatro Kooperatifi iş birliğiyle Türkiye'nin ilk karşılıksız tiyatro destek programını hayata geçirdi. Şirket, 30 farklı tiyatro topluluğuna çalışmalarını sürdürmeleri için hibe verdi.



ANADOLU EFES

Çocuk Tiyatrosu Festivali

Türkiye tiyatro dünyasının en uzun soluklu sosyal sorumluluk projelerinden biri olan 'Migros 23 Nisan Geleneksel Çocuk Tiyatrosu Şenliği' kapsamında 2023 yılında 14 ilde gösteriler gerçekleştirildi. Bugüne kadar 1 milyon çocuk Devlet Tiyatroları'nın oditoryumlarında ücretsiz olarak tiyatroyla buluştu.

MIGROS

Turizm

Ülkemizin doğal güzelliklerine ve kültürel değerlerine önem veriyor ve bu kapsamda sürdürülebilir turizm çalışmalarını destekliyoruz. Türkiye'nin turizm potansiyelinin kalkınmada önemli bir araç olduğunun bilinciyle hareket ederek mevcut doğal, tarihi ve kültürel zenginliklerin korunarak gelecek nesillere aktarılması için çalışmalar yürütüyoruz.

Bu doğrultuda iş birlikleri gerçekleştirerek farkındalık artırmaya yönelik çeşitli çalışmalar yürütüyoruz. Turizm cazibesi yaratan kaynakları tüketmek yerine koruyarak sürdürülebilir turizm odağında uygulamalar ortaya koyuyoruz. Bunu yaparken hem yerel ekonomiye destek oluyoruz hem de turizmde uzun vadeli sürdürülebilirlik sağlıyoruz.

İYİ UYGULAMALAR

Gelecek Turizmde

Anadolu Efes, Türkiye'de sürdürülebilir turizme odaklanan ilk program olan Gelecek Turizmde'yi, 2007'den bu yana T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ortaklığında yürütüyor. Bu programla Türkiye'nin sadece deniz-kum-güneş turizmi açısından değil, sürdürülebilir turizm açısından çok zengin kaynaklara sahip olduğunu ortaya koyuyor. Sürdürülebilir turizm modelleri ile doğal ve kültürel mirasın korunması, bölge halkı ile ziyaretçilerin yaşam kalitelerinin artması, yerel ekonomiye katkı sağlanması ve bölge kadınlarının ekonomik olarak güçlenmesini amaçlıyor.

Anadolu Efes, bugüne kadar program aracılığıyla 19 farklı lokasyonda sürdürülebilir turizme yönelik çeşitli faaliyetler yürüttü. Gelecek Turizmde projesiyle bu yıl Muğla'nın Köyceğiz, Taşlıca ve Akyaka ilçelerinde üç yeni sürdürülebilir turizm rotası oluşturulmasına odaklandı. Kültürel mirası ve eşsiz gastronomisiyle öne çıkan Taşlıca rotasında Michelin yıldızlı Şef Maksut Aşkar iş birliğiyle Sürdürülebilir Gastronomi Günü'ne özel menü hazırlandı.

Muğla'da 38 kadının katıldığı bir kadın kooperatifi ve girişimcileri çalıştayı düzenlendi. Muğla'nın çevresel, sosyal ve ekonomik rehabilitasyon çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla bu yıl Köyceğiz, Akyaka ve Marmaris gibi turizm bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelere ve yerel halka "Afet Bilinçli ve Güvenli Turizm Faaliyetleri" konusunda eğitim verildi. Bu kapsamda kapasite geliştirme eğitimlerinden 71 yerel işletme yararlandı.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi ile 5 Aralık Dünya Gönüllüler Günü'nde Gelecek Turizmde programı kapsamında üniversitenin sürdürülebilir bir kampüs haline getirilmesi amacıyla protokol imzalandı. Üniversitede düzenlenen "Voluntourism" Gönüllü Turizm Paneline 46 kişi katılırken, Cumhuriyetin 100. Yıl kutlamaları kapsamında 100 sığla fidanının dikilmesine 22 üniversite öğrencisi katıldı. Proje aynı zamanda üniversitenin 'Gönüllülük Çalışmaları' dersine teknik destek sağlayarak öğrencilerin sürdürülebilir turizm vizyonunu güçlendirmeyi ve Gelecek Turizmde etkinliklerine gönüllü olarak katılmalarını teşvik etmeyi amaçlıyor.

Proje, Sürdürülebilir Turizm Zirvesi kapsamında bu yıl üçüncüsü düzenlenen Sürdürülebilir Turizm Zirvesi ve Ödülleri'23'te Gelecek Turizmde Programı ile "Sürdürülebilir Turizmde Liderlik" ödülüne layık görüldü. Ayrıca 21. Altın Pusula Halkla İlişkiler Ödülleri'nde Süreklilik/Sürdürülebilirlik Ödülünü aldı.

ANADOLU EFES



EKLER

Kurumsal Üyelikler

- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC)
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği
- İş Dünyası Plastik Girişimi (İPG)
- Yatırımcı İlişkileri Derneği (TÜYİD)
- Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD)
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)
- Etik ve İtibar Derneği (TEİD)
- Türkiye Kalite Derneği (KALDER)
- Borsaya Kote Ortaklık Yöneticileri Derneği (KOTODER)
- Kurumsal İletişimciler Derneği (KİD)
- İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV)
- Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD)

Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Göstergeleri

Cinsiyete ve Kategoriye Göre Çalışanlar	2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam	21.625	42.257	22.566	42.610	27.419 ✓	44.908 ✓
Beyaz yakalı	6.943	14.618	7.526	15.443	7.509 ✓	14.237 ✓
Mavi yakalı	14.682	27.639	15.040	27.167	19.910 ✓	30.671 ✓
Toplu iş sözleşmesi kapsamındakiler	34.480		39.725		48.220	

Çalışma Süresine ve Kategoriye Göre Çalışanlar	2021		2022		2023	
	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Toplam	61.833	2.049	64.571	605	71.365	962
Beyaz yakalı	21.348	213	22.680	289	21.407	342
Mavi yakalı	40.594	1.727	41.891	316	49.958	620

Yaşa Göre Çalışanlar	2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	10.412	15.592	10.536	14.641	12.604 ✓	14.338 ✓
30-50 yaş arası	10.654	24.651	11.407	25.549	14.007 ✓	27.715 ✓
50 yaş üstü	559	2.014	623	2.420	808 ✓	2.855 ✓

Yıllara Göre Çalışanlar	2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
0-5 yıl	12.436	20.871	13.089	20.361	18.110 ✓	24.689 ✓
5-10 yıl	4.796	10.031	4.790	9.852	4.985 ✓	9.422 ✓
10 yıl ve üzeri	4.393	11.355	4.687	12.397	4.324 ✓	10.797 ✓

Cinsiyete ve Yaşa Göre Yöneticiler	2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam	3.380	7.063	3.761	7.419	3.975 ✓	7.837 ✓
30 yaş altı	850	1.140	919	1.184	775 ✓	999 ✓
30-50 yaş arası	2.388	5.484	2.679	5.746	3.038 ✓	6.349 ✓
50 yaş üstü	142	440	163	489	162 ✓	489 ✓

Kategoriye Göre Maaş Oranları*	2023
Kadın C seviye (executive) yönetici maaşlarının, erkek C seviye (executive) yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)**	0,98
Kadın C seviye (executive) yönetici maaşlarının, erkek C seviye (executive) yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer bonus ödemelerinin toplamı)**	0,98
Kadın yönetici maaşlarının, erkek yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	0,97
Kadın yönetici maaşlarının, erkek yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer bonus ödemelerinin toplamı)	0,97
Yönetici unvanına sahip olmayan kadın çalışan maaşlarının, yönetici unvanına sahip olmayan erkek çalışan maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	1,0
Kadın çalışanların (tüm seviyeler) temel maaşının erkek çalışanlara (tüm seviyeler) oranı	1,1

*Bu oran Anadolu Grubu çalışanlarının yaklaşık %100'ünü kapsar. Maaş ortalamalarını hesaplanırken her şirketin çalışan sayısına göre ağırlıklı ortalaması alındı. Cinsiyete bakılmaksızın kıdem ve performansa göre minimal farklılıklar gözlemlenebilir.

**Anadolu Efes hariçtir.

Diğer Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri	2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlk kademe yöneticiler	2.692	5.676	3.053	6.018	3.177 ✓	6.290 ✓
Üst ve orta düzey yöneticiler	672	1.373	708	1.401	798 ✓	1.547 ✓
Yönetici olmayan çalışanlar	18.261	35.209	18.805	35.191	23.444 ✓	37.071 ✓
Gelir yaratan fonksiyonlardaki çalışanlar	2.296	6.993	2.727	6.888	3.193 ✓	6.643 ✓
Bilgi teknolojisi (BT) işgücündeki çalışanlar	846	504	432	406	225* ✓	496 ✓
Mühendislik işgücündeki çalışanlar	366	4.412	578	5.705	846 ✓	6.162 ✓
STEM pozisyonlarındaki çalışanlar	1.232	4.984	1.045	6.190	1.235 ✓	6.903 ✓

*Anadolu Efes Rusya ve Ukrayna hariçtir.

Ebeveynlik İzninden Yararlanan Çalışanlar	2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Ebeveynlik izninden yararlananlar	898	1.439	1.256	1.343	1.483 ✓	1.584 ✓
Ebeveynlik izninden sonra işe dönen çalışanlar	366	1.430	869	1.145	737 ✓	1.258* ✓
Ebeveynlik izninden dönen ve en az 12 ay çalışan çalışanlar	689	1.232	520	1.166	571* ✓	1.016* ✓

*Anadolu Efes hariç tutuldu.

Cinsiyete Göre Engelli Çalışanlar	2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
	369	1.070	411	1.102	467 ✓	1.253 ✓

Düzenli Performans Değerlendirmesine Tabi Çalışanlar	2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
	49.882		18.263	32.502	56.004	✓

Taşeronlar	2022	2023
Tam zamanlı taşeron sayısı	15.718	19.267
Yarı zamanlı taşeron sayısı	1.384	

Yıla Göre Eğitim Saatleri	2021	2022	2023
Toplam eğitim saati	3.482.723	3.849.067	5.466.412 ✓
Çalışan başına eğitim saati	54,5	59	75,5
Tedarikçilere verilen toplam eğitim saati	-	-	3.804*

*Anadolu Efes hariçtir.

Yıla Göre İSG Eğitimi Saatleri	2021	2022	2023
Toplam eğitim saati	180.184	451.912*	453.174
Çalışan başına eğitim saati	2,76	6,93	6,27
Taşeronlara verilen toplam eğitim saati	40.399	88.886**	158.062

*İşe yeni başlayan çalışanların oryantasyon ve diğer eğitim faaliyetlerinin artması sonucu bir önceki yıla göre artış gösterdi.

**Taşeronlara yönelik eğitim faaliyetlerinin yaygınlaşması nedeniyle eğitim saatleri bir önceki yıla göre arttı.

Çalışanların İSG Performansı	2021		2022		2023	
	Çalışanlar	Taşeronlar	Çalışanlar	Taşeronlar	Çalışanlar	Taşeronlar
Kayıp zamanlı iş kazası sıklık oranı*	35,74	42,76	19,38	29,54	17,97	32,93
Meslek hastalığı oranı**	0	0	0,0004	0	0,0350	0
Ölümlü kaza sayısı	1	0	0	0	1	1
Yaralanma oranı***	-	-	-	-	72,34	62,25
Toplam yaralanma oranı	-	-	-	-	67,96	

*Kaza Sıklık Oranı= Toplam ölümlü kaza x 1.000.000 / Toplam çalışma saati.

**Meslek Hastalığı Oranı= Toplam meslek hastalığı vakası x 1.000.000 / Toplam çalışma saati.

***İş kazası sonucu meydana gelen ve iş günü kaybına neden olan toplam vaka sayısı x 1.000.000 / Toplam çalışma saati.

	2021	2022	2023
Hayırseverlik Harcamaları (TL)*	342.032.636	826.651.972	1.906.818.612

*Kurumsal sosyal sorumluluk, bağış, sosyal içerikli sponsorluk harcamaları, hayır kurumlarına ve ticari girişimlere yapılan ödemeleri kapsar.

Çevresel Performans Göstergeleri

Enerji Tüketimi	2021	2022	2023
Toplam enerji tüketimi (MWh)	2.547.038	2.552.236	3.631.078
Enerji yoğunluğu (KWh/TL)	0,031	0,014	0,010

Satın Alınan Yenilenebilir Enerji (MWh)	2021	2022	2023
Toplam (Hidroelektrik, rüzgar, diğer)	69.671,7	230.369,34	240.005,85

Üretilen Yenilenebilir Enerji (MWh)	2021	2022	2023
Toplam	578.269,9	703.019,4	675.827,8
Hidroelektrik	539.826,8	678.424,4	648.766,6
Güneş	1,8	1.401,00	15.192,68
Biyogaz	-	23.194	5.398,1
Rüzgar	-	-	6.469,7
Diğer	38.441,3	-	-

Satılan Yenilenebilir Enerji (MWh)	2021	2022	2023
Toplam	536.297,4	675.721,93	648.322,13
Hidroelektrik	536.297,4	675.600,93	646.104,22
Güneş	-	121,00	2.217,91

Sera Gazı Emisyonları	2021	2022*	2023
Toplam sera gazı emisyonları (ton CO ₂ e)	20.825.172	22.532.094	17.560.389
Kapsam 1 (doğrudan) emisyonlar (ton CO ₂ e)	662.717	763.455	685.743
Kapsam 2 (dolaylı) emisyonlar (ton CO ₂ e)	699.049	659.814	634.705
Kapsam 3 emisyonlar (ton CO ₂ e)**	19.463.406	21.108.825	16.239.941
Kapsam 1-2 sera gazı yoğunluğu (kg CO ₂ e/TL)	0,016	0,008	0,004
Kapsam 1-2-3 sera gazı yoğunluğu (kg CO ₂ e/TL)	0,252	0,127	0,047

*2022 yılında doğrulama sürecini tamamlayan şirketlerin verileri güncellendi.

**Anadolu Efes'in 2023 yılı kapsam 3 verileri dahildir.

Hava Emisyonları (kg)*	2021	2022	2023
NO _x	82.722	56.212,74	92.803,88
SO _x	5.697	1.896,32	16.046,92
Uçucu organik bileşikler (VOC)	95.527	117.398,75	155.027,07
Parçacıklı madde (PM)	35.343	25.830,75	8.329,54

*Endüstriyel Hava Kirliliği Kontrol Yönetmeliği'ne tabi olan şirketlerimiz her iki yılda bir emisyon ölçümleri yaptırıyor.

Su Tüketimi (m ³)	2021	2022	2023
Toplam	29.144.209	29.386.296	33.397.599
Su yoğunluğu (m ³ /bin TL)	0,352	0,165	0,089
Şebeke suyu	10.635.832	9.272.313,39	11.842.326,71
Yüzey suyu	1.675.479	1.285.576,70	826.910
Yeraltı suyu	16.832.898	18.828.406,78	20.728.362

Su Stresi Altındaki Alanlarda Çekilen Toplam Su Miktarı (m³)	2021	2022	2023
Toplam	16.838.040	10.739.564,9	10.659.788,68
Yüzey suyu	1.002.610	977.038,29	102.316
Yeraltı suyu	13.729.557	7.241.653,01	7.132.476
Üçüncü parti su sağlayıcıları	2.105.873	3.497.911,89	3.424.996,68

Yeniden Kullanılan ve Atık Su Miktarı (m³)	2021	2022	2023
Geri dönüştürülen/yeniden kullanılan su miktarı	802.980	424.801	644.784
Atık su miktarı	14.791.403	11.255.652	11.137.924,33

Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	2021	2022	2023
Toplam	10.269	12.666,77	20.181,54
Düzenli Depolama/katı atık sahasına giden	2.317	232,79	171,8
Enerji amaçlı geri kazanılan	555	1.918,98	632,4
Tekrar kullanılan	5.861	-	2.644
Geri dönüştürülen/geri kazanılan	555	112,79	3.815
Yakılan (Enerji amaçlı değil)	929	24,76	24,34
Diğer	52	10.377,45	12.894

Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	2021	2022	2023
Toplam	666.454	686.248	659.354,2
Düzenli depolama/katı atık sahasına giden	67.541	61.225,46	74.373
Geri dönüştürülen/geri kazanılan	525.526	586.788,78	438.730
Enerji amaçlı geri kazanılan	4.313	3.334,73	5.305
Yeniden kullanılan	55.972	586	108.049
Kompostlanan	5.801	13.764,36	17.081,2
Diğer	7.301	20.549,01	15.816

GRI Standardı İçerik Endeksi

Kullanım Beyanı	Anadolu Grubu, 1 Ocak 2023 - 31 Aralık 2023 dönemini kapsayan rapor, GRI Standartlarına uygun olarak hazırlandı.
GRI 1 Kullanımı	GRI 1: Temel 2021
Geçerli GRI Test Standardı/Standartları	

GRI STANDARTLARI	AÇIKLAMALAR	SAYFA NUMARASI, KAYNAK VE/VEYA DOĞRUDAN CEVAPLAR
GRI 1: TEMEL 2021		
GRI 2: GENEL BİLDİRİMLER 2021		
	2-1 Kurum profili	Anadolu Grubu Hakkında, s.8
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında, s.3
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve iletişim bilgisi	Rapor Hakkında, s.3
	2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi	Grup Şirketleri, s.10 Öncelikli Konular, s.25
	2-5 Dış denetim	Rapor kapsamında herhangi bir dış denetim yapılmamıştır.
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Anadolu Grubu Hakkında, s.8
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-7 Çalışanlar	Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.81 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
	2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar	Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
	2-9 Yönetişim yapısı	Yarın için Entegre Yönetişim, s.70
	2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci	Yarın için Entegre Yönetişim, s.70
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Yarın için Entegre Yönetişim, s.70
	2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Yarın için Entegre Yönetişim, s.70 Risk Yönetimi, s.74 İç Kontrol ve İç Denetim, s.72



GRI STANDARTLARI	AÇIKLAMALAR	SAYFA NUMARASI, KAYNAK VE/VEYA DOĞRUDAN CEVAPLAR
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Yarın için Entegre Yönetişim, s.70 Risk Yönetimi, s.74 Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24
	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	Yarın için Entegre Yönetişim, s.70
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci	Yarın için Entegre Yönetişim, s.70 İç Kontrol ve İç Denetim, s.72
	2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri	Yarın için Entegre Yönetişim, s.70
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Yarın için Entegre Yönetişim, s.70
	2-19 Ücret politikaları	Yetenek Yönetimi, s.86 AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. Ücretlendirme Esasları
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-20 Ücretin belirlenmesine yönelik süreçler	Yetenek Yönetimi, s.86 AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. Ücretlendirme Esasları
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	Gizlilik nedeniyle paylaşamıyor.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Stratejisi, s.20 Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24
	2-23 Politika taahhütleri	Doğanın Yarını, s.32 Yarın için Entegre Yönetişim, s.70 Kişisel Verilerin Korunması, s.73 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.81 Yetenek Yönetimi, s.86 İş Sağlığı ve Güvenliği, s.96
	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	İç Kontrol ve İç Denetim, s.72
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	Risk Yönetimi, s.74
	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	Paydaş Katılımı, s.29 Etik ve Uyum, s.72 Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.94
	2-27 Yasal mevzuata uyum	Risk Yönetimi, s.74

GRI STANDARTLARI	AÇIKLAMALAR	SAYFA NUMARASI, KAYNAK VE/VEYA DOĞRUDAN CEVAPLAR
GRI 2: GENEL AÇIKLAMALAR 2021	2-28 Kurumsal üyelikler	Kurumsal Üyelikler, s.112
	2-29 Paydaş katılımı	Paydaş Katılımı, s.29 Yarın için Güçlü Toplum, s.99
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.94 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021		
ÖNCELİKLİ KONULAR		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenme süreci	Öncelikli Konular, s.25
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Öncelikli Konular, s.25
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.25
RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, s.73
GRI 205: YOLSUZLUKLA MÜCADELE 2016	205-2 Yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri ile ilgili iletişim ve eğitim	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, s.73
İŞ ETİĞİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Etik ve Uyum, s.72 Yarın için İnsan Kaynağı, s.80
GRI 207: VERGİ 2019	207-1 Vergiye yaklaşım	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2023, Konsolide Mali Tablolara ilişkin Notlar 31 Aralık 2023 itibarıyla Not 29 - Vergi Varlıkları ve Yükümlülükleri
	207-4 Ülke bazında raporlama	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2023, Konsolide Mali Tablolara ilişkin Notlar 31 Aralık 2023 tarihi itibarıyla Not 29 - Vergi Varlıkları ve Yükümlülükleri, Not 1 - Grubun Organizasyonu ve Faaliyet Konusu (Devam)
RİSK YÖNETİMİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Risk Yönetimi, s.74 Tanımlanan Riskler, s.76

GRI STANDARTLARI	AÇIKLAMALAR	SAYFA NUMARASI, KAYNAK VE/VEYA DOĞRUDAN CEVAPLAR
KURUMSAL YÖNETİŞİM		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Yarın için Entegre Yönetişim, s.70
İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE ENERJİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenme süreci	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Doğanın Yarını, s.32
GRI 302: ENERJİ 2016	302-1 Kurum içi enerji tüketimi	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	302-2 Kurum dışı enerji tüketimi	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	302-3 Enerji yoğunluğu	Yarın için Net Sıfır, s.34
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Yarın için Net Sıfır, s.34
GRI 305: EMİSYONLAR 2016	305-1 Doğrudan sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 1)	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	305-2 Enerji dolaylı sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 2)	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	305-3 Diğer dolaylı sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 3)	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	305-4 Sera gazı emisyonları yoğunluğu	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	305-5 Sera gazı (GHG) emisyonlarının azaltılması	Yarın için Net Sıfır, s.34
	305-7 Azot oksitler (NOx), kükürt oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları	Yarın için Net Sıfır, s.34 Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
SU VE ATIK SULAR		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenme süreci	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Doğanın Yarını, s.32
GRI 303: SU VE ATIKLAR 2018	303-1 Paylaşılan kaynak olan suyla etkileşim	Yarın için Su Döngüsü, s.39
	303-2 Su deşarjına bağlı etkilerin yönetimi	Yarın için Su Döngüsü, s.39
	303-3 Kaynağından çekilen su	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	303-4 Su deşarjı	Yarın için Su Döngüsü, s.39 Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	303-5 Su tüketimi	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
BİYOÇEŞİTLİLİK		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenme süreci	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Doğanın Yarını, s.32

GRI STANDARTLARI	AÇIKLAMALAR	SAYFA NUMARASI, KAYNAK VE/VEYA DOĞRUDAN CEVAPLAR
GRI 304: BİYOÇEŞİTLİLİK 2016	304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki etkileri	Yarın için Biyoçeşitlilik, s.46
	304-3 Koruma altına alınan veya restore edilen habitatlar	Yarın için Biyoçeşitlilik, s.46
AMBALAJ VE ATIKLAR		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Doğanın Yarını, s.32
	306-1 Atık üretimi ve kaynaklı önemli etkiler	Yarın için Döngüsel Ekonomi, s.41
GRI 306: ATIK 2020	306-2 Atık kaynaklı önemli etkilerin yönetim	Yarın için Döngüsel Ekonomi, s.41
	306-3 Atık üretimi	Yarın için Döngüsel Ekonomi, s.41 Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	306-4 Bertaraftan uzaklaştırılan atık	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	306-5 Bertaraf edilen atık	Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	DÖNGÜSEL EKONOMİ	
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Doğanın Yarını, s.32 Yarın için Döngüsel Ekonomi, s.41
	ÇALIŞAN BAĞLILIĞI VE MEMNUNİYETİ	
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 İnsanın Yarını, s.80
	GRI 401: İSTİHDAM 2016	401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri
401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ve tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar		Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.81 Yetenek Yönetimi, s.86 Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.94
401-3 Ebeveynlik izni		Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
GRI 406: AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ 2016	406-1 Ayrımcılık vakalarının ve alınan düzeltici önlemlerin toplam sayısı	Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.94

GRI STANDARTLARI	AÇIKLAMALAR	SAYFA NUMARASI, KAYNAK VE/VEYA DOĞRUDAN CEVAPLAR
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 İnsanın Yarını, s.80
	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.96
GRI 403: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 2018	403-2 Tehlike tespiti, risk değerlendirmesi ve olay soruşturması	Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.96
	403-4 İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan katılımı, danışma ve iletişimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.96
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.96
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.96
	403-7 Doğrudan iş ilişkileriyle bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.96
	403-8 Bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki çalışanlar	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.96
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
	403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
	YETENEK YÖNETİMİ	
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 İnsanın Yarını, s.80
	404-1 Çalışan başına yılda ortalama eğitim saati	Yetenek Yönetimi, s.86 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
GRI 404: EĞİTİM VE ÖĞRETİM 2016	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Yetenek Yönetimi, s.86
	404-3 Düzenli performans gelişim değerlendirmelerinden geçen çalışan yüzdesi	Yetenek Yönetimi, s.86 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
FIRSAT EŞİTLİĞİ VE GÜVENLİK		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 İnsanın Yarını, s.80

GRI STANDARTLARI	AÇIKLAMALAR	SAYFA NUMARASI, KAYNAK VE/VEYA DOĞRUDAN CEVAPLAR
MADDE 405: ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.81 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
	405-2 Taban maaş oranı ve kadınların ücretlerinin erkeklere oranı	Yetenek Yönetimi, s.86 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
İNSAN HAKLARI VE ADİL ÇALIŞMA KOŞULLARI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 İnsanın Yarını, s.80
GRI 406: AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ 2016	406-1 Ayrımcılık vakalarının ve alınan düzeltici önlemlerin toplam sayısı	Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.94
TOPLUMSAL YATIRIM PROGRAMLARI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 İşin Yarını, s.50 Yarın için Güçlü Toplum, s.99
GRI 203: DOLAYLI EKONOMİK ETKİLER 2016	203-1 Altyapı yatırımları ve desteklenen hizmetler	Yarın için Güçlü Toplum, s.99
	203-2 Belirgin dolaylı etkiler	Yarın için Güçlü Toplum, s.99
GRI 413: YEREL TOPLUMLAR 2016	413-1 Yerel toplum katılımı, etki değerlendirmeleri ve gelişim programlarının uygulandığı operasyonların yüzdesi	Yarın için Güçlü Toplum, s.99
SORUMLU KAYNAK YÖNETİMİ VE SATIN ALMA		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 İşin Yarını, s.50
GRI 201: EKONOMİK PERFORMANS 2016	201-1 Üretilen ve dağıtılan ekonomik değer	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2023, Temel Finansal Göstergeler s.12 
	201-2 İklim değişikliğinden kaynaklanan finansal sonuçlar ile diğer riskler ve fırsatlar	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Risk Yönetimi, s.74
	201-3 Tanımlanmış sosyal yardım planı yükümlülükleri ve diğer emeklilik planları	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2023, Konsolide Finansal Durum Tabloları 

GRI STANDARTLARI	AÇIKLAMALAR	SAYFA NUMARASI, KAYNAK VE/VEYA DOĞRUDAN CEVAPLAR
VERİ GİZLİLİĞİ VE SİBER GÜVENLİK		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 İşin Yarını, s.50 Kişisel Verilerin Korunması, s.73
YEREL KALKINMAYA KATKI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Yarın için Güçlü Toplum, s.99
ÇOK PAYDAŞLI GİRİŞİMLER VE İŞ BİRLİKLERİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Kurumsal Üyelikler, s.112
MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ VE İLETİŞİMİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Yarın için Lider Markalar, s.58
DİJİTAL DÖNÜŞÜM		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Yarın için Dijitalleşme ve İnovasyon, s.50
AR-GE VE İNOVASYON		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Yarın için Dijitalleşme ve İnovasyon, s.50
ÜRÜN KALİTESİ VE GÜVENLİĞİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Yarın için Sorumlu Üretim, s.61
PAYDAŞ KATILIMI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Öncelikli Konular, s.25 Paydaş Katılımı, s.29

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) İçerik Dizini

KONULAR	KÜRESEL İLKELER	AÇIKLAMANIN YERİ
İnsan Hakları	İlke 1 - İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır.	Yarın için İnsan Kaynağı, s.80 Etik ve Uyum, s.72
	İlke 2 - İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.	Yarın için İnsan Kaynağı, s.80 Etik ve Uyum, s.72
	İlke 3 - İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.	Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.81 Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.94
	İlke 4 - Her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmaya son verilmelidir.	Yarın için İnsan Kaynağı, s.80
	İlke 5 - Her türlü çocuk işçiliğine son verilmelidir.	Yarın için İnsan Kaynağı, s.80
Çalışma Standartları	İlke 6 - İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son verilmelidir.	Yarın için İnsan Kaynağı, s.80 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.81
	İlke 7 - İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.	Doğanın Yarını, s.32
	İlke 8 - İş dünyası, çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek verilmelidir.	Doğanın Yarını, s.32
	İlke 9 - Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.	Doğanın Yarını, s.32
Yolsuzlukla Mücadele	İlke 10 - İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.	İç Kontrol ve İç Denetim, s.72 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, s.73 Yarın için Sorumlu Üretim, s.61

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri

TEMA	AÇIKLAMA	REFERANSLAR
YÖNETİM İLKELERİ		
Yönetim Amacı	Amacın belirlenmesi: Bir işletmenin ekonomik, çevresel ve sosyal sorunlara çözüm önerme araçlarının ifadesi olarak şirketin belirtilen amacı. Kurumsal amaç, hissedarlar dahil tüm paydaşlar için değer yaratmalıdır.	Rapor Hakkında, s.3 Sürdürülebilirlik Stratejisi, s.20
Yönetim Organının Kalitesi	Yönetim organının oluşumu: En yüksek yönetim organı ve komitelerinin şirket değerlerine göre bileşimi; ekonomik, çevresel ve sosyal konularla ilgili yetkinlikler, icracı veya icracı olmayan, bağımsız, yönetim organındaki görev süreleri, cinsiyeti, çalışanların diğer önemli pozisyonlarının ve taahhütlerinin sayısı ve niteliği, yeterince temsil edilmeyen sosyal gruplara üyelik, paydaş temsili açıklanmalıdır.	Sürdürülebilirlik Stratejisi, s.20 Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Yarın için Entegre Yönetişim, s.70
Paydaş Katılımı	Paydaşları etkileyen öncelikli konular: Kilit paydaşlar ve şirket için önemli olan konuların listesi, konuların nasıl belirlendiği ve paydaşların nasıl sürece dahil edildiği açıklanmalıdır.	Sürdürülebilirlik Stratejisi, s.20 Sürdürülebilirlik Yönetimi, s.24 Paydaş Katılımı, s.29 Öncelikli Konular, s.25 Değer Yaratma Modeli, s.22
Etik Davranış	Yolsuzlukla mücadele: 1. Kuruluşun yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında eğitim almış yönetim organı üyelerinin, çalışanlarının ve iş ortaklarının bölgelere göre ayrılmış toplam yüzdesi belirtilmelidir. 2. (a) Cari yıl içinde teyit edilen ancak önceki yıllarla ilgili olan yolsuzluk olaylarının toplam sayısı ve niteliği; ve b) Bu yıllarla ilgili olarak cari yıl içinde teyit edilen yolsuzluk olaylarının toplam sayısı ve niteliği ve 3. Yolsuzlukla mücadele için daha geniş çalışma ortamını ve kültürünü geliştirmeye yönelik girişimlerin ve paydaş katılımı açıklanmalıdır.	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, s.73
Risk ve Fırsatların Yönetimi	Uygulanan etik tavsiye ve raporlama mekanizmaları: Etik ve yasalara uygun davranış, kurumsal dürüstlük hakkında tavsiye istenmesi ve etik olmayan veya yasa dışı davranışlar, kurumsal dürüstlük eksikliği ile ilgili endişelerin bildirim gibi iç ve dış mekanizmalara ilişkin açıklamalar yapılmalıdır.	Etik ve Uyum, s.72
Risk ve Fırsatların Yönetimi	Risk ve fırsatların iş sürecine entegre edilmesi: Şirketin karşı karşıya olduğu yüksek öncelikli risk ve fırsatları (genel sektör risklerinin aksine), bu risklere ilişkin şirketin tutumunu, bu risklerin ve fırsatların zaman içinde nasıl değiştiğini ve bu değişim karşısında alınan aksiyonları açıkça tanımlayan şirket risk faktörü ve fırsat açıklamaları yapılmalıdır. Bu fırsatlar ve riskler, iklim değişikliği ve veri yönetimi dahil olmak üzere maddi ekonomik, çevresel ve sosyal konulara entegre edilmelidir.	Risk Yönetimi, s.74

TEMA	AÇIKLAMA	REFERANSLAR
GEZEĞEN		
İklim Değişikliği	Sera gazı (GHG) emisyonları: Tüm sera gazları için metrik ton karbondioksit eşdeğeri (tCO ₂ e) GHG Protokolü Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarını raporlanmalıdır. Yukarı ve aşağı yöndeki (GHG Protokolü Kapsam 3) emisyonlar hesaplanarak raporlanmalıdır.	Yarın için Net Sıfır, s.34 Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
	TCFD uygulaması: İklimle İlgili Finansal Açıklamalara İlişkin Görev Gücü'nün (TCFD) tavsiyeleri tam olarak uygulanmalıdır. Gerekli durumlarda, tam uygulama için en fazla üç yıllık bir zaman çizelgesi açıklanmalıdır. Küresel ısınmanın artışını sanayi öncesi dönemdeki seviyeye göre 2°C'nin çok altında tutmayı, ısınmayı 1,5°C ile sınırlamak için aksiyonlar alınmasını öngören Paris Anlaşması'nın hedefleriyle uyumlu olan sera gazı emisyon hedeflerinin belirlenip belirlenmediğini veya belirlenmesinin taahhüt etme durumunu açıklamalıdır.	Doğanın Yarını, s.32 Risk Yönetimi, s.74
Doğal Kayıp	Arazi kullanımı ve ekolojik duyarlılık: Korunan alanlar ve/veya önemli biyolojik çeşitlilik alanları (KBA) içinde veya bitişiğinde sahip olunan, kiralanılan veya yönetilen alanların sayısı ve alanı bildirilmelidir.	Yarın için Biyoçeşitlilik, s.46
Temiz Suya Erişim	Su stresi olan bölgelerde yapılan su çekimi ve tüketim: Operasyonların yürüttüğü alanlar WRI Aqueduct'ın su risk atlası aracına göre, çekilen megalitre su, tüketilen megalitre su ve temel su stresinin yüksek veya aşırı yüksek olduğu bölgelerde her birinin yüzdesi belirlenmelidir. Uygun olduğu takdirde, tüm değer zinciri (yukarı ve aşağı akış) için aynı bilgiler hesaplanarak raporlanmalıdır.	Yarın için Su Döngüsü, s.39 Çevresel Performans Göstergeleri, s.118
İNSAN		
Saygınlık ve Eşitlik	Çeşitlilik ve kapsayıcılık: Yaş grubuna, cinsiyete ve diğer çeşitlilik göstergelerine (ör. etnik köken) göre çalışan kategorisi başına çalışan yüzdesi belirtilmelidir.	Yarın için İnsan Kaynağı, s.80 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.81 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
	Ücret eşitliği: Eşitliğin öncelikli alanları için önemli operasyon yerlerine göre her bir çalışan kategorisi için temel maaş ve ücretin oranı belirtilmelidir.	Yetenek Yönetimi, s.86 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.81 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
Sağlık ve Refah	Çocuk, zorla veya zorunlu çalıştırma vakaları için risk: Çocuk işçi çalıştırma durumları açısından önemli risk taşıdığı düşünülen operasyonlar ve tedarikçiler açıklanmalıdır.	AG Anadolu Grubu Holding İş Etiği İlkeleri ve Uygunsuzluk Bildirim Yönetmeliği
	Sağlık ve güvenlik: 1. İşle ilgili yaralanmalardan kaynaklanan ölümlerin sayısı ve oranı; yüksek sonuçlu işle ilgili yaralanmalar (ölümler hariç); kaydedilebilir işle ilgili yaralanmalar; işle ilgili başlıca yaralanma türleri; ve çalışılan saat sayısı belirtilmelidir. 2. Kuruluşun, çalışanların mesleki olmayan tıbbi ve sağlık hizmetlerine erişimini nasıl kolaylaştırdığına ve çalışanlar ile işçilere sağlanan erişimin kapsamı açıklanmalıdır.	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.96 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
Yetenek Gelişimi	Sağlanan eğitim: Raporlama döneminde kurum çalışanlarının cinsiyete ve çalışan kategorisine göre kişi başına aldığı ortalama eğitim saati ve tam zamanlı çalışan başına ortalama eğitim ve geliştirme harcaması belirtilmelidir.	Eğitim ve Gelişim Programları, s.90 Sosyal Performans Göstergeleri, s.113

TEMA	AÇIKLAMA	REFERANSLAR
REFAH		
İstihdam ve Refah Yaratma	İstihdam sayısı ve oranı: Raporlama döneminde, yaş grubuna, cinsiyete, diğer çeşitlilik göstergelerine ve bölgeye göre işe alınan toplam yeni çalışan sayısı ve oranı belirtilmelidir. Raporlama döneminde, yaş grubuna, cinsiyete, diğer çeşitlilik göstergelerine ve bölgeye göre toplam çalışan devir hızı ve sayısı belirtilmelidir.	Sosyal Performans Göstergeleri, s.113
	Ekonomik katkı: 1. Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer (tahakkuk bazında ve şirketin küresel operasyonlarının temel bileşenlerini kapsayacak şekilde) açıklanmalıdır. İdeal olarak aşağıdaki kırılımları içermelidir: • Gelirler • İşletme maliyetleri • Çalışan ücretleri ve yan hakları • Sermayedarlara yapılan ödemeler • Devlete yapılan ödemeler • Topluluk yatırımı 2. Devletten alınan mali destekler: Şirket tarafından raporlama döneminde alınan herhangi bir mali devlet desteğinin toplam parasal değeri açıklanmalıdır.	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2023, s.144
Daha İyi Ürün ve Hizmetlerde Yenilik	Finansal yatırım katkısı: Toplam sermaye harcamaları (CapEx) – Şirketin yatırım stratejisini beyan etmesi için için açıklamalarla desteklenen amortisman miktarı ve hisse geri alımları + temettü ödemeleri, şirketin sermayesinin hissedarlara geri dönüşüne yönelik stratejisini açıklayan beyanlar yapılmalıdır.	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2023, s.144 İşin Yarını, s.50
	Toplam Ar-Ge giderleri belirtilmelidir.	Yarın için Dijitalleşme ve İnovasyon, s.50
Toplum ve Sosyal Canlılık	Ödenen toplam vergi: Kurumlar vergisi, emlak vergisi, ödenen KDV ve diğer satış vergileri, işveren tarafından ödenen sigorta primi ve şirkete maliyet oluşturan diğer vergileri kapsayacak şekilde şirket tarafından üstlenilen tüm vergiler belirtilmelidir.	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2023, s.144 Yarın için Güçlü Toplum, s.99

Sınırlı Güvence Denetimi



Sınırlı Güvence Raporu AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. Yönetim Kurulu'na,

AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. ("Anadolu Grubu") tarafından 31 Aralık 2023 tarihinde sona eren yıl itibarıyla hazırlanan Anadolu Grubu 2023 Entegre Raporu'nda ("2023 Entegre Raporu") yer alan ve aşağıda listelenmiş Seçilmiş Sürdürülebilirlik Bilgileri ("Seçilmiş Bilgiler") üzerinde sınırlı güvence çalışması yürütmek üzere görevlendirilmiş bulunuyoruz.

Seçilmiş Bilgiler

Sınırlı güvence çalışmamıza konu olan ve Anadolu Grubu 2023 Entegre Raporu'nun 113., 114., 115. ve 116. sayfalarında bulunan ve "✓" ile işaretlenmiş göstergelerin kapsamı 31 Aralık 2023 tarihinde sona eren yıl itibarıyla aşağıdaki gibidir:

Sosyal Göstergeler

- Cinsiyete ve Kategoriye Göre Çalışanlar (#)
- Yaşa Göre Çalışanlar (#)
- Yıllara Göre Çalışanlar (#)
- Cinsiyete ve Yaşa Göre Yöneticiler (#)
- Ebeveynlik İzninden Yararlanan Çalışan Sayısı (#)
- Ebeveynlik İzninden Sonra İşe Dönen Çalışan Sayısı (#)
- Ebeveynlik İzninden İşe Dönen Ve En Az 12 Ay Çalışan Çalışanlar (#)
- Cinsiyete Göre Engelli Çalışanlar (#)
- Düzenli Performans Değerlendirmesine Tabi Tutulan Çalışanlar (#)
- Yıllara Göre Eğitim Saatleri (#)
- İlk Kademe Yöneticiler (#)
- Üst Ve Orta Düzey Yöneticiler (#)
- Yönetici Seviyesine Sahip Olmayan Çalışanlar (#)
- Gelir Yaratan Fonksiyonlarda Yer Alan Çalışanlar (#)
- Bilgi Teknolojisi (BT) İşgücünde Yer Alan Çalışanlar (#)
- Mühendislik İşgücünde Yer Alan Çalışanlar (#)
- STEM Pozisyonlarında Çalışanlar (#)

Bağımsız güvence raporumuz yalnızca 2023 Entegre Raporu'nda "✓" ile işaretlenmiş Seçilmiş Bilgiler için düzenlenmiş olup, önceki dönemlere ya da 2023 Entegre Raporu'nda "✓" ile işaretlenmiş Seçilmiş Bilgiler dışında yer alan diğer bilgilere dayalı herhangi bir işlem uygulanmamış ve bu nedenle herhangi bir sonuç bildirilmemiştir.

Ölçüt

Anadolu grubu, Seçilmiş Bilgiler'i hazırlarken Anadolu Grubu 2023 Entegre Raporu'nun 136. ve 137. sayfaları arasında bulunan Anadolu Grubu 2023 Entegre Raporu – Raporlama Prensipleri ("Raporlama Prensipleri") bölümündeki prensipleri kullanmıştır.

Anadolu Grubu'nun Sorumlulukları

Anadolu Grubu, Anadolu Grubu 2023 Entegre Raporu'nun içeriğinden ve Seçilmiş Bilgiler'in Raporlama Prensipleri'ne uygun olarak hazırlanmasından sorumludur. Anadolu Grubu, Seçilmiş Bilgiler'in hazırlanmasında kullanılan bilgilerin suistimal veya hatadan kaynaklanan hiçbir maddi yanlış beyan içermemesini sağlayacak şekilde iç kontrollerin tasarlanması, uygulanması ve sürdürülmesinden de sorumludur.

Sınırlamalar

Konunun özellikleri ve bu tarz bilgileri belirlemede kullanılan metotlar düşünüldüğünde, finansal olmayan bilgiler finansal bilgilerden daha fazla doğal sınırlamalara tabidir. Bir kurum tarafından ortaya koyulmuş uygulamaların olmaması nedeniyle önemli düzeyde farklı ölçümlerin yapılması ve karşılaştırılabilirliği etkileyebilecek şekilde farklı, fakat kabul edilebilir ölçüm tekniklerinin seçilmesi söz konusu olabilir. Farklı ölçüm tekniklerinin hassaslığı da değişkenlik gösterebilir. Bunun dışında, söz konusu bilgilerin mahiyeti ve bunların tespitinde kullanılan yöntemler, aynı zamanda ölçüm kriterleri ile bunların hassasiyeti zaman içinde farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle, Seçilmiş Bilgiler'in Raporlama Prensipleri çerçevesinde okunması ve incelenmesi önem arz etmektedir.

Bağımsızlık ve Kalite Yönetim

Muhasebe Meslek Mensupları için Uluslararası Etik Standartları Kurulu ("IESBA") tarafından yayımlanan; dürüstlük, tarafsızlık, profesyonel yetkinlik ve gerekli özen gösterilmesi, gizlilik ve profesyonel davranış temel ilkelerini belirleyen IESBA Profesyonel Muhasebeciler için Etik Kurallar'ın bağımsızlık ve diğer etik gerekliliklerine uyum göstermekteyiz.

Kalite Yönetime ilişkin Uluslararası Standart 1'i uygulamakta ve bu doğrultuda ilişkili etik ve profesyonel standartlar ve kanun veya yönetmelik gerekliliklerine uygun belgelendirilmiş politikalar ve süreçleri içeren bir kalite yönetim sistemi muhafaza etmekteyiz.



Bağımsız Denetçinin Sorumlulukları

Sorumluluğumuz, gerçekleştirdiğimiz sınırlı güvence çalışmasına dayanarak Seçilmiş Bilgiler'in, tüm önemli yönleriyle, Raporlama Prensipleri'ne uygun hazırlanmadığı kanaatine varmamıza sebep olacak herhangi bir hususun dikkatimizi çekip çekmediğine ilişkin bir sınırlı güvence bildirmektir. Sınırlı güvence çalışmamız, Uluslararası Denetim ve Güvence Standartları Kurulu tarafından çıkarılmış Uluslararası Güvence Denetimleri Standardı 3000- "Tarihi Finansal Bilgilerin Bağımsız Denetimi veya Sınırlı Bağımsız Denetimi Dışındaki Diğer Güvence Denetimleri Standardı"na ("ISAE 3000" Revize) uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

ISAE 3000 (Revize) standardına uygun olarak yürütmüş olduğumuz sınırlı güvencenin kapsamı, makul güvencenin kapsamına kıyasla önemli ölçüde dardır. Bir sınırlı güvence çalışmasında yeterli ve uygun denetim kanıtlarının toplanması kapsamında gerçekleştirilen prosedürlerin niteliği, zamanlaması ve kapsamı makul güvence çalışmalarına oranla çok daha dardır.

Yürütmüş olduğumuz prosedürler profesyonel yargımıza dayanmakta ve araştırmalar, görüşmeler, gerçekleştirilen süreçlerin gözlenmesi, belgelerin incelenmesi, analitik prosedürler, ölçüm yöntemlerinin uygunluğunun ve raporlama politikalarının değerlendirilmesi ve altta yatan kayıtların üzerinde mutabakata varılmasından oluşmaktadır.

Yürütmüş olduğumuz sınırlı güvence prosedürleri şunları içermektedir:

- Anadolu Grubu yönetimi ve ilgili Seçilmiş Bilgiler'den sorumlu kişiler ile görüşmelerde bulunulmuştur;
- Seçilmiş Bilgiler'in toplanması ve raporlanmasına ilişkin süreç anlaşılmuştur. Bu prosedür Seçilmiş Bilgileri yönetmek ve raporlamak için önemli süreç ve kontrollerin değerlendirilmesini içermektedir;
- Seçilmiş Bilgiler'in hazırlanması için kullanılan kaynak veriler değerlendirilmiştir ve seçilen belirli hesaplama örnekleri yeniden yapılmıştır;
- Anadolu Grubu tarafından hazırlanan Seçilmiş Bilgiler'in derlenmesi ve hazırlanması için örnekleme bazında sınırlı testler gerçekleştirilmiştir;
- Raporlanan veriler üzerinden analitik prosedürler uygulanmıştır.

Sınırlı Güvence Sonucu

Prosedürlerimizin ve elde ettiğimiz kanıtların sonucunda, Anadolu Grubu 2023 Entegre Raporu'nda yer alan 31 Aralık 2023 tarihinde sona eren yıl itibariyle Seçilmiş Bilgiler'in, tüm önemli yönleriyle, Raporlama Prensipleri'ne uygun hazırlanmadığına ilişkin herhangi bir hususa rastlanmamıştır.

Kullanım Kısıtlaması

Bu rapor, sonucu da dahil olmak üzere, Anadolu Grubu'nun sürdürülebilirlik performansı ve faaliyetlerinin raporlamasına yardımcı olmak amacıyla AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. Yönetim Kurulu için hazırlanmıştır. AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. Yönetim Kurulu'nun Seçilmiş Bilgiler ile ilgili bir sınırlı bağımsız güvence raporu hazırlatarak konuyla ilgili sorumluluklarını yerine getirdiğini gösterebilmesini sağlamak için bu raporun 31 Aralık 2023 tarihinde sona eren yıl için hazırlanan 2023 Entegre Raporu içinde yer almasına müsaade etmekteyiz. Kanunların izin verdiği ölçüde ve koşulları önceden yazılı onayımız ile açıkça mutabık kalınmış durumlar haricinde, yürütmüş olduğumuz çalışma veya raporumuzla ilgili olarak AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. Yönetim Kurulu ve AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. haricinde hiçbir kişi veya kuruma karşı sorumluluk kabul etmemekteyiz.

PwC Bağımsız Denetim ve
Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.

Burak Özpoyraz, SMMM
Sorumlu Denetçi

İstanbul, 19 Kasım 2024

Anadolu Grubu 2023 Entegre Raporu – Raporlama Prensipleri

Genel Raporlama Prensipleri

Bu raporlama prensipleri (“Prensipler”), AG Anadolu Grubu Holding A.Ş ve Anadolu Grubu şirketlerinin (“Grup veya Anadolu Grubu”) Anadolu Grubu 2023 Entegre Raporu’nda (“2023 Entegre Raporu”) yer alan sınırlı güvence denetimi kapsamındaki göstergelere (“Göstergeler”) ait verilerin Prensipler’e uygun olarak hazırlanma, hesaplama ve raporlanma metodolojilerine dair bilgi vermektedir.

Bu Göstergeler; sosyal göstergeleri kapsamaktadır. Aşağıda belirtilen bu Göstergeleri, her türlü maddi açıdan, Prensipler doğrultusunda hazırlamak için uygun prosedürlerin uygulanmasından Anadolu Grubu sorumludur.

Bu prensiplerde yer alan bilgiler, 31 Aralık 2023 tarihinde sona eren 2023 mali ve raporlama yılını (1 Ocak - 31 Aralık 2023) ve “Temel Tanımlamalar ve Raporlama Kapsamı” bölümünde ayrıntılandırıldığı gibi Anadolu Grubu’nun Türkiye ve yurt dışı operasyonlarındaki aşağıdaki şirketlerine ait bilgileri kapsamakta olup, taşeron ve alt yüklenici bilgilerini içermemektedir.

- AG Anadolu Grubu Holding A.Ş.
- Migros Ticaret A.Ş.
- Coca-Cola İçecek A.Ş.
- Anadolu Efes Biracılık ve Malt Sanayii A.Ş.

- Anadolu Isuzu Otomotiv Sanayii ve Ticaret A.Ş.
- Çelik Motor Ticaret A.Ş.
- Anadolu Motor Üretim ve Pazarlama A.Ş.
- Aep Anadolu Etap Penkon Gıda ve Tarım Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- Aslancık Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş.
- Anadolu Kafkasya Enerji Yatırımları A.Ş.
- Adel Kalemcilik Ticaret ve Sanayi A.Ş.
- Anadolu Vakfı
- ASM Anadolu Sağlık Merkezi A.Ş.
- Anadolu Efes Spor Kulübü
- AEH Sigorta Acenteliği A.Ş.

Bu rehber dokümanın hazırlanmasında aşağıdaki Prensipler’e dikkat edilmiştir:

- Göstergelerin hazırlanmasında- Göstergelerin kullanıcılarına Göstergelerin uygunluk ve güvenilirliğinin temel ilkelerini vurgulamak,
- Göstergelerin raporlanmasında- Göstergelerin önceki yıl dahil diğer verilerle karşılaştırılabilirlik / tutarlılık ilkelerini ve kullanıcılara netlik sağlayan anlaşılabilirlik / şeffaflık ilkelerini vurgulamak.

Temel Tanımlamalar ve Raporlama Kapsamı

Bu raporun amacı doğrultusunda Anadolu Grubu aşağıdaki tanımlamaları yapmaktadır:

TÜRÜ	GÖSTERGE	KAPSAM
Sosyal Göstergeler	Cinsiyete ve Kategoriyeye Göre Çalışanlar (#)	31.12.2023 itibarıyla Anadolu Grubu’nun İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu’na İşe Giriş Bildirgesi (yurt dışı lokasyonları için yerel kuruluşlarına yapılan bildirimler) yapılan Grup çalışanlarının beyaz yaka, mavi yaka ve kadın, erkek kırılımında takip edilen, toplam çalışan sayısını ifade eder.
	Yaşa Göre Çalışanlar (#)	31.12.2023 itibarıyla Anadolu Grubu’nun İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu’na İşe Giriş Bildirgesi (yurt dışı lokasyonları için yerel kuruluşlarına yapılan bildirimler) yapılan Grup çalışanlarından 30 yaş altı, 30-50 yaş arası ve 50 yaş üstü yaş gruplarına göre kadın ve erkek kırılımlarını içerir.
	Yıllara Göre Çalışanlar (#)	31.12.2023 itibarıyla Anadolu Grubu’nun İnsan Kaynakları veri modülü ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu’na İşe Giriş Bildirgesi (yurt dışı lokasyonları için yerel kuruluşlarına yapılan bildirimler) yapılan Grup çalışanlarından 0-5 yıl, 5-10 yıl ile 10 yıl ve üzeri çalışan sayılarını kadın ve erkek kırılımına göre ifade eder.
	Cinsiyete ve Yaşa Göre Yöneticiler (#)	31.12.2023 itibarıyla Anadolu Grubu’nun İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu’na İşe Giriş Bildirgesi (yurt dışı lokasyonları için yerel kuruluşlarına yapılan bildirimler) yapılan Grup çalışanlarından ilk kademe, orta ve üst düzey yönetici olarak tanımlanan seviyelerinde bulunan kadın ve erkek çalışan sayısının 30 yaş altı, 30-50 yaş arası ve 50 yaş üstü yaş gruplarına göre kadın ve erkek kırılımlarını ifade eder.
	Ebeveynlik İzninden Yararlanan Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Anadolu Grubu’nun Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (yurt dışı lokasyonları için yerel mevzuatlarına göre) kapsamında, yönetmelikte belirlenen süreler dahilinde, Grup çalışanlarından ebeveynlik iznine ayrılan kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.

TÜRÜ	GÖSTERGE	KAPSAM
Sosyal Göstergeler	Ebeveynlik İzninden Sonra İşe Dönen Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Anadolu Grubu’nun Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (yurt dışı lokasyonları için yerel mevzuatlarına göre) kapsamında, yönetmelikte belirlenen süreler dahilinde, Grup çalışanlarının ebeveynlik iznine ayrıldıktan sonra işe dönen kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Ebeveynlik İzninden İşe Dönen ve En Az 12 Ay Çalışan Çalışanlar (#)	Raporlama döneminden bir önceki dönemde, Anadolu Grubu’nun Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (yurt dışı lokasyonları için yerel mevzuatlarına göre) kapsamında, yönetmelikte belirlenen süreler dahilinde, Grup çalışanlarının ebeveynlik iznine ayrıldıktan sonra işe dönen ve en az 12 ay boyunca çalışmaya devam eden kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Cinsiyete Göre Engelli Çalışanlar (#)	31.12.2023 itibarıyla Anadolu Grubu’nun 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’unda (yurt dışı lokasyonları için yerel kanunlarına göre) engelli tanımına giren toplam çalışan sayılarının kadın ve erkek kırılımını ifade eder.
	Düzenli Performans Değerlendirmesine Tabi Tutulan Çalışanlar (#)	Raporlama dönemi içerisinde, Anadolu Grubu’nun yıl sonu performans değerlendirme dönemlerinde gerçekleştirilen, İnsan Kaynakları veri platformu üzerinden takip edilen, her çalışana ait ayrı bir değerlendirme formu içeren, bu değerlendirmeye dahil edilen toplam kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Yıllara Göre Eğitim Saatleri (#)	Raporlama döneminde, İnsan Kaynaklarının Anadolu Grubu’na ait olan eğitim takip platformundan takip edilen, Grup çalışanlarının katılım sağladığı toplam eğitim saatini kadın ve erkek kırılımında ifade eder.
Diğer Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri (#)		
İlk Kademe, Orta ve Üst Düzey Yönetici Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Anadolu Grubu’nun İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu’na İşe Giriş Bildirgesi (yurt dışı lokasyonları için yerel kuruluşlarına yapılan bildirimler) yapılan Grup çalışanlarının ilk kademe, orta ve üst düzey yönetici olarak tanımlanan seviyelerinde bulunan kadın ve erkek çalışan sayısını ifade etmektedir.	
Yönetici Seviyesine Sahip Olmayan Çalışanlar (#)	Raporlama döneminde, Anadolu Grubu’nun İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu’na İşe Giriş Bildirgesi (yurt dışı lokasyonları için yerel kuruluşlarına yapılan bildirimler) yapılan Grup çalışanlarının yönetici kapsamına girmeyen kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.	
Gelir Yaratan Fonksiyonlarda, Bilgi Teknolojileri (BT), Mühendislik İşgücünde ve STEM pozisyonlarında Yer Alan Çalışanlar (#)	Raporlama döneminde, Anadolu Grubu’na ait İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Grubun gelir getirci, bilgi işlem (BT), mühendislik ve STEM pozisyon olarak tanımladığı fonksiyonlarında çalışan kadın ve erkek sayısını ifade eder.	

Verilerin Hazırlanması

1. Sosyal Göstergeler

İlk Kademe Yöneticiler (#)

Anadolu Grubu’nun yönetici, şef unvanına sahip çalışan sayılarını ifade eder.

Orta ve Üst Düzey Yöneticiler (#)

Anadolu Grubu’nun, başkan, genel müdür, genel müdür yardımcısı, koordinatör, direktör, koordinatör yardımcısı ve müdür unvanına sahip çalışan sayılarını ifade eder.

Gelir Yaratan Fonksiyonlardaki Çalışanlar (#)

Anadolu Efes;
Satış ve Pazar geliştirme pozisyonundaki çalışanları ifade eder.
Migros;
Satış departmanında çalışanları ifade eder.
CCI;
Finans departmanında çalışanları ifade eder.

Bilgi Teknolojileri (BT) İşgücündeki Çalışanlar (#)

Anadolu Grubu’nun bilgi işlem (BT) fonksiyonlarında çalışan kadın ve erkek çalışanları dahil edilmiştir.
Anadolu Efes Rusya ve Ukrayna çalışanları toplama dahil edilmemiştir.

Mühendislik İşgücündeki Çalışanlar (#)

Anadolu Grubu’nun mühendislik fonksiyonlarında çalışan kadın ve erkek çalışanları dahil edilmiştir.

STEM Pozisyonlarındaki Çalışanlar (#)

Anadolu Grubu’nun Bilim (Science), Teknoloji (Technology), Mühendislik (Engineering) ve Matematik (Mathematics) alanlarında çalışan kadın ve erkek çalışanları dahil edilmiştir.

Ebeveynlik izninden sonra işe dönen çalışan sayısı (#)

Anadolu Efes erkek çalışanları toplama dahil edilmemiştir.

Ebeveynlik İzninden İşe Dönen ve En Az 12 Ay Çalışan Çalışanlar (#)

Anadolu Efes çalışanları toplama dahil edilmemiştir.

Yeniden Görüş Beyanı

Doğrulan verilerinin ölçülmesi ve raporlanması kaçınılmaz olarak bir dereceye kadar tahmin içerir. Anadolu Grubu seviyesindeki veriler üzerinde %5’ten fazla bir değişiklik olduğu durumda, yeniden görüş beyanı düşünülebilir.

Anadolu Grubu İletişim

Ticari Unvanı: AG ANADOLU GRUBU HOLDİNG A.Ş.

Vergi Dairesi ve Numarası: Büyük Mükellefler Vergi Dairesi Başkanlığı / 945 004 5331

Merkez Adresi: Fatih Sultan Mehmet Mahallesi, Balkan Caddesi
No: 58, Buyaka E Blok Ümraniye 34771 İstanbul / Türkiye

Merkez Telefon: 0216 578 85 00

Borsa İşlem Kodu: AGHOL

İnternet Sitesi: www.anadolugrubu.com.tr

İletişim (Entegre Raporu)

Çiğdem Keskin

Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Müdürü
cigdem.keskin@anadolugrubu.com.tr

İrem Taşçıoğlu

Sürdürülebilirlik Yöneticisi
irem.tascioglu@anadolugrubu.com.tr

surdurulebilirlik@anadolugrubu.com.tr

İletişim (Yatırımcı İlişkileri)

investor.relations@anadolugroup.com

Entegre Raporun Grafik Tasarımı

Grafidea Reklam ve Danışmanlık Hizmetleri

Yasal Uyarı

Anadolu Grubu 2023 Entegre Raporu (Rapor) AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. (Anadolu Grubu) tarafından GRI Standartlarına, Dünya Ekonomik Forumu Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri'ne (WEF Stakeholder Capitalism Metrics) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact - UNGC), Uluslararası Entegre Raporlama Çerçevesi ve Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarına (TSRS) uygun olarak hazırlandı. Rapor kapsamındaki veri ve içeriklerin tamamı sadece bilgilendirme amaçlı hazırlanmış olup, herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturamaz. İşbu Raporun yayınlanması herhangi bir hukuki ilişki oluşturmaz. Raporun hazırlanma tarihi itibarıyla verilen tüm bilgi ve belgeler, Raporun hazırlandığı zaman diliminde doğru ve güvenilir olduğuna inanılan bilgiler ve kaynaklar kullanılarak hazırlanmış olup, bu Raporda yer alan bilgi ve içerik herhangi bir beyan, garanti ve/veya taahhüt olarak yorumlanamayacağı gibi, Raporda yer alan bilgi ve içeriğin eksiksiz ve değişmez olduğu garanti edilmez. Anadolu Grubu, yöneticileri, çalışanları ve Raporun hazırlanmasında katkıda bulunan diğer tüm üçüncü taraflar ve kurumlar Rapor içerisinde yer alan, açıkça veya üstü kapalı olarak ifade edilen hiçbir beyan veya ifadeye, bilgilere, verilere, paylaşılan veya kullanıma sunulan diğer yazılı ve sözlü iletişimlere ilişkin hiçbir sorumluluk ve mesuliyet kabul etmez. Raporun kullanılmasından kaynaklanabilecek herhangi bir zarardan Anadolu Grubu, yöneticileri, çalışanları veya üçüncü şahıslar hiçbir şekilde sorumlu tutulamaz.



ANADOLU GRUBU

   /anadolugrubu

 company/anadolu-group

www.anadolugrubu.com.tr