



ANADOLU GRUBU

ENTEĞRE RAPORU





İçindekiler

1	Giriş
10	Bir Bakışta Anadolu Grubu
12	Grup Şirketleri
14	Sürdürülebilirlik Tarihçesi
16	2024 Gelişmeleri
2	Kurumsal Yönetişim
20	Yönetişim Yapısı
22	Risk Yönetimi
23	İç Kontrol ve İç Denetim
24	İş Etiği ve Uyum Kuralları
24	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
25	Kişisel Verilerin Korunması
25	Uluslararası Yaptırımlar
26	Ulusal ve Uluslararası Endekslere ve Raporlara Katkı
3	Sürdürülebilirlik Stratejisi
32	Yönetim
33	Değer Yaratma Modeli
36	Öncelikli Konular
40	Paydaş Katılımı

Rapor Kılavuzu

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

4	Çevre
46	Net Sıfır Emisyon
52	Su Yönetimi
55	Döngüsel Ekonomi
59	Sürdürülebilir Tarım
5	Pazar Ekosistemi
65	Sorumlu Tedarik Zinciri
71	Sorumlu Ürünler ve Hizmetler
74	AR-GE ve İnovasyon
79	Girişimcilik Ekosistemi
83	Yenilikçi Araştırma-Geliştirme Merkezleri
6	Çalışanlar
88	İnsan Hakları Politikası'na Uyum
89	Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik
94	Yetenek Yönetimi
100	Dijital Çalışma Ortamı
102	Eğitim ve Gelişim Programları
104	Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük
106	İş Sağlığı ve Güvenliği
7	Toplum
110	Eğitim
112	Sağlık
114	Spor
116	Kültür ve Sanat
117	Turizm
8	Ekler
120	Kurumsal Üyelikler
121	Performans Göstergeleri
128	GRI Standardı İçerik Endeksi
135	BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) İçerik Endeksi
136	Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri

Rapor Hakkında

Anadolu Grubu olarak raporumuzu; çevre, pazar ekosistemi, çalışanlar ve toplumdaki oluşları dört stratejik odağımız doğrultusunda yapılandırdığımız sürdürülebilirlik stratejimize uygun olarak hazırladık. Bu rapor, Anadolu Grubu şirketlerinin 1 Ocak 2024 - 31 Aralık 2024 dönemine ait konsolide çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) performansını ve sürdürülebilirlik hedeflerimize yönelik değerlendirmeyi aktarıyoruz. Kapsam, faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyaları içeriyor.

Rapor, Küresel Raporlama Girişimi (GRI) Standartları, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) ve Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Paydaş Kapitalizmi Metrikleri

esas alınarak hazırlandı. Uzun vadede ortak değer yaratmaya yönelik taahhüdümüzü yansıtan iyi uygulamalarımıza, başarılarımıza ve devam eden çalışmalarımıza yer verdik. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na (SKA'lara) yönelik katkılarımızı da bu çerçevede paylaşarak, sorumlu iş yapma anlayışımızı ortaya koyduk.

Raporla ilgili görüş, soru ve öneriler için sustainability@anadolugroup.com adresi üzerinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Faaliyet Gösterdiğimiz 20 Ülke



Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı



Tuncay Özilhan

Değerli Paydaşlarımız,

Anadolu Grubu olarak derin bir sorumluluk duygusuyla hazırladığımız ikinci entegre raporumuzu sizlerle paylaşmaktan gurur duyuyoruz. Bu rapor, sürdürülebilirliği işlerimizin her alanına yerleştirme konusunda ulaştığımız seviyeyi yansıtır. Aynı zamanda ekibimiz, paydaşlarımız ve iş ortaklarımız arasındaki kalıcı iş birliğini somutlaştırıyor ve sürdürülebilirlik yolculuğumuzda ileriye doğru yeni bir adımı temsil ediyor. Büyümeye ve gelişmeye devam ederken, tüm paydaşlarımız için uzun vadeli değer katma taahhüdümüzü sürdürüyoruz. Bu taahhüdü, paydaşlarımızın etkimizi açıkça görüp ölçebilmelerini sağlayan yönetim uygulamalarıyla gösteriyoruz.

Yönetişim yapımız, Anadolu Grubu'nun 1950 yılındaki kuruluşundan bu yana eşitlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri üzerine inşa edildi. Grubumuzun yönetim modeli, Yazıcı ve Özilhan ailelerinin eşit yönetim ve eşit temsil ilkesi doğrultusunda tasarlanmış olup, hem Grup düzeyinde hem de iştiraklerimiz genelinde kararların ve gözetimin dengeli olmasını sağlıyor. Türkiye Yatırımcı İlişkileri Derneği ve Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği'nin kurucu üyeleri arasında yer almamızın yanı sıra Türkiye'de kurumsal yönetim standartlarının şekillendirilmesinde de her geçen gün güçlenen bir role sahibiz.

Sürdürülebilirlik odaklı yaklaşımımız, içinde yaşadığımız ve faaliyet gösterdiğimiz dünyayı şekillendirmeye devam eden küresel zorlukların ortasında her zamankinden daha da önemli hale geldi. 2024 yılı boyunca dünyamızda, jeopolitik istikrarsızlıktan makroekonomik dalgalanmalara ve hızlanan iklim krizine kadar çok boyutlu zorluklar devam etti. Bu belirsizlik ve istikrarsızlık ortamında, uzun vadeli düşünme, sorumlu liderlik ve anlamlı etki oluşturma ihtiyacı daha da arttı.

Anadolu Grubu olarak yetmiş yılı aşkın süredir bizi ayakta tutan değerlerimizin rehberliğinde, daha iyi yarınları inşa etmede aktif rol oynamaya kararlılıkla devam ediyoruz. 75. yıl dönümümüzü kutlarken geldiğimiz nokta bizleri gururlandırıyor. İstanbul'daki

mütevazı bir ortaklıktan, 20 ülkede faaliyet gösteren, 100.000'den fazla çalışanı ve yaklaşık 100 üretim tesisine sahip çok sektörlü bir iş grubuna dönüştük.

Sorumlu büyüme ve istikrarlı uyum sağlama yeteneğimiz hem kararlarımıza hem de kültürümüze rehberlik etmeye devam eden **Ortak Akıl** felsefemize dayanıyor. **Tutku, güvenilirlik, takım ruhu ve değer katmak** olarak belirlediğimiz değerlerimizi aldığımız her karara dahil ediyoruz. Bu değerler, öncülük etme ve büyüme biçimimizi belirliyor, amacımıza bağlı kalmamızı ve önemli olana odaklanmamızı sağlıyor. Bizim için tutku; merak, öğrenme ve yenilikçilik anlamına gelir. Güvenilirlik; dürüstçe ve adil biçimde doğru olanı yapmaktır. Takım ruhu çeşitlilik ve ortak akılla gelişir. Değer katmak ise sonuçlara, çevikliğe ve çıtayı yükseltmeye odaklanmamızı yansıtır. Bu değerler bizim ahlaki pusulamızdır. Güveni sözlerle değil, tutarlı ve anlamlı eylemlerle inşa ederiz. Sağlam yönetim uygulamalarıyla şeffaflığı ve hesap verebilirliği koruyarak, paydaşlarımızın etkimizi açıkça görüp ölçebilmelerini sağlarız.

2024 yılında, uzun vadeli vizyonumuza sadık kalarak hızla değişen bir ortamda yol aldık. Çok sektörlü yapımız ve sorumlu yönetim yaklaşımımız, ekonomik ve jeopolitik zorluklar karşısında dirençli kalmamızı sağladı. Operasyonel mükemmelliğe odaklanarak ve değişime hızla uyum sağlayarak, tüm işletmelerimizde kalıcı değer üretmeye devam ettik. Bu yıl da güçlü operasyonel ve finansal performansımızı sürdürme yeteneğimiz, iş modelimizin gücünü, çalışanlarımızın özverisini, deneyimimizin derinliğini ve bizi bir arada tutan amaç birliğini yansıtır.

Bu yıl yayınladığımız sürdürülebilirlik performansını ana operasyonlarımız genelinde değerlendirdiğimizde; **perakende operasyonlarımızda ve iştiraklerimizde**, Migros ekosistem stratejimiz doğrultusunda operasyonel verimliliği önceliklendirerek, yenilenebilir enerjiye yatırım yaparak ve yerel üretimi destekleyerek sürdürülebilir büyümemizi ve uzun vadeli dayanıklılığımızı geliştirdik. **Meşrubat grubumuz**, değer zinciri, çevresel ayak izi, toplum gelişimi, insan sermayesi, tüketici

refahı ve toplum için değer üretmede öncelikli alanlara odaklanıyor. **Bira grubumuz**, operasyonel mükemmellik, kaynak verimliliği ve sürdürülebilir büyümeye yönelik güçlü taahhüdümüzle hareket ediyor ve işletmemiz için dayanıklı bir geleceği yapılandırıyor. Bu vizyonun bir parçası olarak, artan iklim zorlukları arasında değer zincirimizin uzun vadeli dayanıklılığını güçlendiren bir pilot proje olarak yenileyici tarım uygulamalarına geçişi başlattık. **Otomotiv grubu şirketlerimiz** e-mobilité ve elektrikli araçların geleceğine odaklanmaya devam ederken; **tarım, enerji ve sanayi grubu şirketlerimiz** sağlıklı, sürdürülebilir gıda üretimi ve yenilenebilir enerji üretimi alanındaki çalışmalarını ilerletti. Tüm şirketlerimiz aynı zamanda eğitime adanmış katkılarını sürdürdü.

Grup genelinde, holding şirketi de dahil olmak üzere halka açık altı Grup şirketimiz, iklimle ilgili risk ve fırsatların finansal etkileri hakkında raporlar yayınladı. Bu yıl, çevresel ve sosyal etkimizi artırır ve yönetim uygulamalarımızı pekiştirirken, finansal performansımızı güçlendirdik. Yolumuzda ilerledikçe, daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etmek amacıyla, eylemlerimizi uzun vadeli pusulamız olan **Vizyon 2035** ile uyumlu hale getiriyoruz. Sürdürülebilirlik bizim için ikincil bir işlev değil; öncülük etme, büyüme ve etki sağlama biçimimizin temelidir.

Stratejimiz, çevre, pazar ekosistemi, çalışanlar ve toplum genelindeki en önemli riskleri ve fırsatları ele alarak uzun vadeli dayanıklılığı güvence altına alır. İnsanlara, teknolojiye ve yarını şekillendirecek fikirlere yaptığımız yatırımlarla, faaliyet gösterdiğimiz her coğrafyada konumumuzu güçlendiriyoruz. Odak noktamız, dengeli ve sürdürülebilir büyümeyi sağlarken anlamlı bir etki sağlamaya devam etmektir. Belirgin amaç ve köklü değerlerle, attığımız her adımda bireyleri güçlendirmeyi, toplumları geliştirmeyi ve gezegeni korumayı hedefliyoruz. Anadolu Grubu'nun amaç odaklı gelişmeye, sorumluluk bilinciyle büyümeye ve dürüstlikle öncülük etmeye devam edeceğine olan inancım tamdır. Grubun ilerlemesini desteklemeye devam edeceğim. Birlikte daha iyi bir yarın inşa etmeye devam edeceğiz.

CEO'nun Mesajı



Burak Başarır

Değerli Paydaşlarımız,

2024 yılı, Anadolu Grubu'nun güçlü mirasını geleceğe taşıma yolculuğunda önemli bir dönüm noktası oldu. 75. yılına adım atan Anadolu Grubu'nda köklü geçmişimizden aldığımız ilhamla bugünü şekillendiriyor, "Daha iyi bir yarın inşa etmek" amacı doğrultusunda çalışıyoruz. 20 ülkede 100.000'den fazla çalışanımızın katkısıyla, 2024 yılında konsolide gelirimiz 563,8 milyar TL'ye ulaştı.

Anadolu Grubu'nun temelini oluşturan "Ortak Akıl" felsefemizden yola çıkarak, bölgesel liderliğimizi güçlendirmek, istikrarlı ve kârlı büyümeyi sağlamak ve tüm paydaşlarımız için sürdürülebilir değer üretmek amacıyla 2035 Vizyonumuzu hazırladık. Güçlü yönetim yapımız, gelir kaynaklarımızın çeşitliliği ve nakit sağlama kapasitemiz sayesinde küresel belirsizlikleri güvenli bir şekilde yönetiyor, stratejik büyüme hedeflerimize bağlılığımızı sürdürüyoruz.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımız: Bir Grup Olarak, Farklı Yollarda, Aynı Hedefe

Grup şirketlerimizle geniş bir coğrafyada sekiz sektörde faaliyet gösteriyoruz. Yolculukları farklı olsa da amacımız aynı: daha iyi bir yarın inşa etmek. Sürdürülebilirlik, iş stratejimizin merkezinde yer alıyor. Sürdürülebilirlik stratejimizin çerçevesi; operasyonel risk yönetimi, kurumsal itibar, finansmana erişim, hissedarlara sağlanan getiri ve büyüme odaklı bakış açısı dahil olmak üzere, şirket kaynaklarının etkin kullanımı için risk ve fırsat alanlarını kapsıyor.

Anadolu Grubu'nda liderler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarımızın sürdürülebilirlik ilkelerini benimsemesini bekliyoruz:

ÇSY Performansımızı Artırmak: Sürekli gelişimin; operasyonel mükemmeliyetin ve sürdürülebilir değer üretiminin temeli olduğuna inanıyoruz.

Sürdürülebilirliği DNA'mızın Bir Parçası Haline Getirmek: Sürdürülebilirliği tüm iş süreçlerimizin merkezine yerleştiriyoruz.

Faaliyet Gösterdiğimiz Coğrafyalarda Rol Model Olmak: Cesur adımlar atıyor, kararlılıkla ilerliyor ve güçlü iş birlikleriyle gelecek nesiller için daha iyi bir dünya inşa ediyoruz.

Grubumuzda bu temel ilkeler dört alan odağında eylemlere dönüşüyor:

- **Çevre:** Uzun vadeli dayanıklılık için gezegeni gözeterek faaliyet göstermek.
- **Pazar Ekosistemi:** Sorumlu iş uygulamalarıyla sürdürülebilir büyümeyi teşvik etmek.
- **Çalışanlar:** Herkes için kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmak.
- **Toplum:** Toplumlara değer katarak güçlendirmek.

Bugünün ve geleceğin nesilleri için değer üretmeye kararlıyız.

Çevresel Etkiyi Yönetmek: Sorumlu Kaynak Yönetimi

İklim krizinin küresel etkilerini gözeterek, iklim hedeflerimize doğru ilerliyor ve gezegenin sınırlarına saygılı, sorumlu bir iş yaklaşımını benimsiyoruz. 2024 yılında, kapsam 1 ve 2 sera gazı emisyonlarını bir önceki yıla kıyasla %4 azalttık. Su yönetimimiz ile geri dönüştürülmüş veya yeniden kullanılan su miktarında %35'lik artış sağladık. Tüm atıkların %81'ini geri dönüştürdük, geri kazandık ya da yeniden kullandık.

Sorumlu kaynak yönetimini tüm operasyonlarımıza entegre ediyor, yönetim süreçlerimizde hesap verebilirliği daha da güçlendiriyoruz.

Kurumsal Yönetişim ve Paydaş Ekosistemi: Güven ve Şeffaflıkla Büyüme

1950 yılında kurulan Anadolu Grubu, yönetim yapısını eşitlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri üzerine inşa etti. Kurumsal yönetim değerlendirme notumuzun 9,58 seviyesinde olması, bu ilkelere uyumumuzun açık ve bağımsız bir göstergesidir.

Şeffaflık ve kapsayıcılığı karar alma süreçlerinin merkezine koyuyor ve paydaş beklentilerini stratejimize entegre ediyoruz. Güçlü yönetim altyapımız, finansal ve operasyonel performansımızı doğrudan destekliyor. 2024 yılında, bir önceki yıla göre %4,0 gelir artışı elde ederken, toplam aktif büyüklüğümüz 543,7 milyar TL'ye ulaştı. Yaygın operasyon ağıımız sayesinde 1,4 milyon müşteriye doğrudan hizmet veriyor ve 1 milyardan fazla tüketiciye ulaşıyoruz.

İş dünyasında kalıcı değer için güçlü bir yönetim kültüründen kaynaklandığına inanıyor ve yalnızca finansal performansımızda değil, aynı zamanda etik ve sosyal sorumlulukta da örnek olmaya kararlıyız.

Çalışanlarımız ve Kültürümüz: Çeşitlilikten Güç Alan Anadolu Grubu Vatandaşları

Kültürel çeşitliliği, kurumsal gelişimin itici gücü olarak görüyor, 43 farklı milletten ve 36 farklı dili konuşan çalışma arkadaşlarımızla, tüm çalışanlarımızı "AG Vatandaşı" kimliği altında birleştiriyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir insan hakkı olarak değerlendiriyor, "Eşit İşe Eşit Ücret" prensibi ile hareket ediyoruz. Terfi ve gelişim fırsatlarıyla kapsayıcı ve adil bir kariyer ortamı inşa ediyoruz.

Dijital teknolojiler ve inovasyon, sürdürülebilir iş modelleri geliştirmedeki en güçlü kaldıraçlarımız arasında yer alıyor. Stratejik yatırımlarımızla süreçlerimizi dönüştürüyor, çalışanlarımızın yaratıcı fikirlerini somut etkilere dönüştürüyoruz. Kurum içi inovasyon platformumuz "Bi-Fikir" ile girişimciliği teşvik ediyor; ürün, süreç ve operasyonlarımızla değer katan projeleri hayata geçiriyoruz.

Yerel Etkiyle Toplumu Güçlendirme

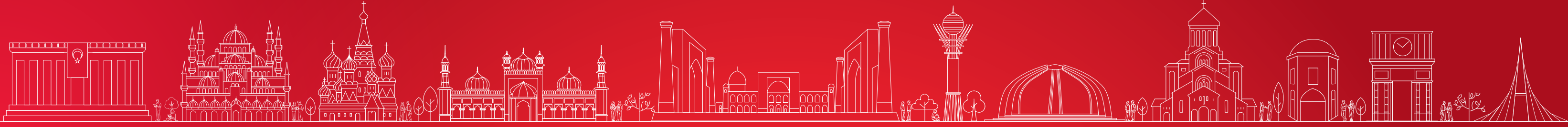
Sosyal sorumluluk anlayışımız doğrultusunda; tarım, eğitim, sağlık, spor, kültür, sanat ve turizm gibi birçok alana uzun yıllardır destek sağlıyoruz. Ayrıca Anadolu Vakfı, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi ve Anadolu Efes Spor Kulübü gibi sosyal kuruluşlarımızla topluma katkı sunuyoruz. Bu doğrultuda 2024 yılında 2 milyar TL tutarında sosyal yatırım gerçekleştirdik.

Anadolu Grubu'nda faaliyetlerimize, daha iyi bir yarın inşa etme amacımız yön veriyor. Sürdürülebilirliği işimizin tüm boyutlarına entegre etmeye, kaynakları sorumlu bir şekilde kullanmaya ve faaliyetlerde bulunduğumuz tüm coğrafyalardaki toplumların refahına yatırım yapmaya devam edeceğiz. Sürdürülebilirlik yolculuğumuza katkılarından dolayı tüm çalışma arkadaşlarıma ve paydaşlarımıza içtenlikle teşekkür ediyorum.

#GururlaAnadolu



ANADOLU GRUBU



1

GİRİŞ



Bu çizimler faaliyet gösterdiğimiz 20 ülkenin öne çıkan yapılarından oluşmaktadır.

Bir Bakışta Anadolu Grubu

Anadolu Grubu, bugün 20 ülkede, 80'den fazla şirketi, 100'e yakın üretim tesisi, 6 Ar-Ge merkezi ve 100.000'den fazla çalışanı ile faaliyetlerini perakende, meşrubat, bira, 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, 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. 100'den fazla ülkeye ihracat yapıyor.

Grubun 2024 yılı cirosu **563,8 milyar TL** olarak gerçekleşirken, toplam aktif büyüklüğü **543,7 milyar TL** oldu.

Çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim kapsamındaki çalışmalarını, sürdürülebilirlik stratejisi ile 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.

80+

şirket

8

farklı sektör

20

ülke

100.000+

toplam istihdam

2024 yılsonu itibarıya

563,8 milyar TL ciro

~100

üretim tesisi

6

AR-GE merkezi

AGHOL dahil **6** şirketimiz
Borsa İstanbul'da ve

5 şirketimiz Borsa İstanbul
Sürdürülebilirlik Endeksi'nde işlem görüyor.



TEK TAKIM

FELSEFEMİZ ORTAK AKIL

DEĞERLERİMİZ



TUTKU



GÜVENİLİRLİK



TAKIM RUHU



DEĞER KATMAK

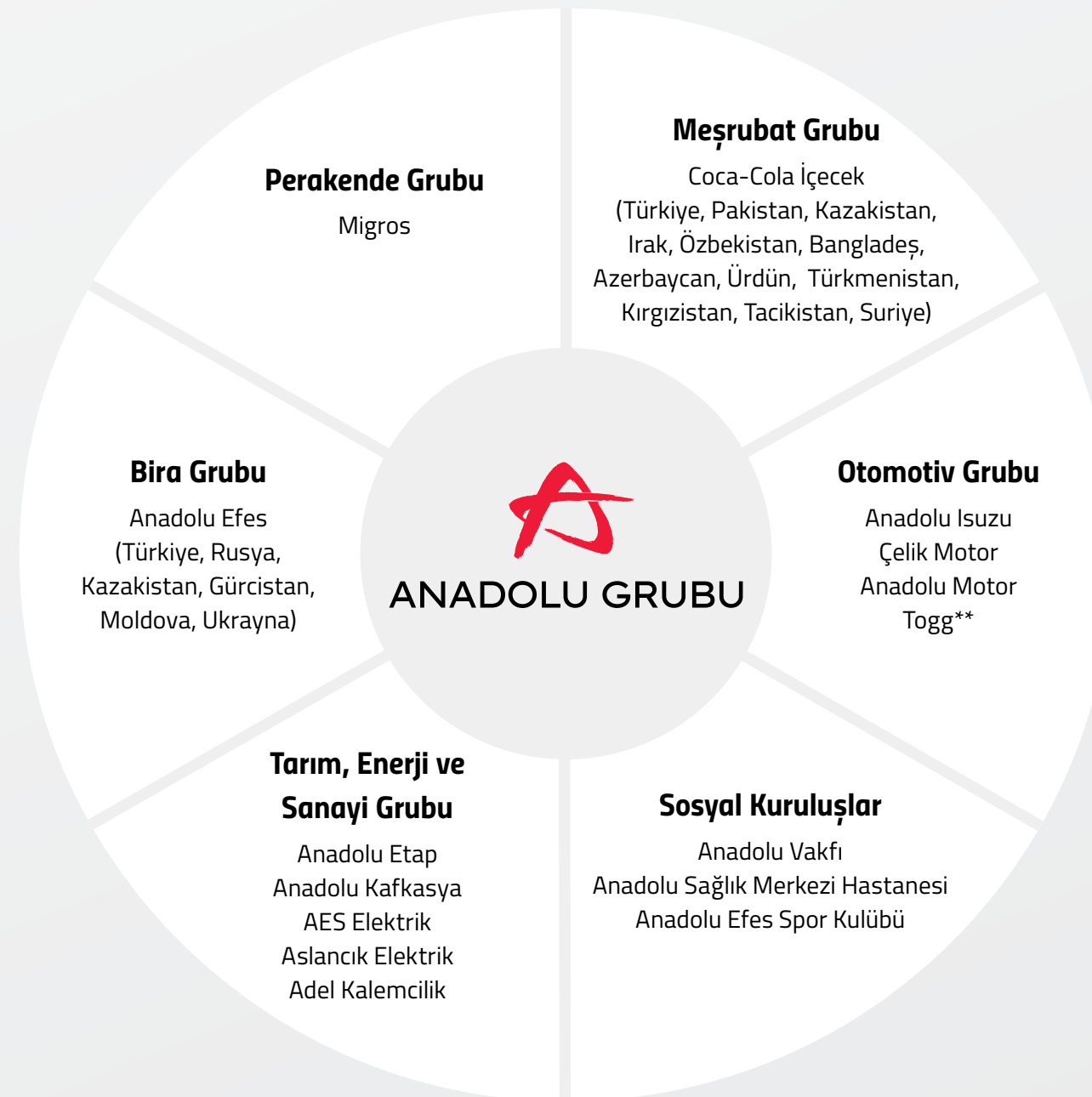


ANADOLU GRUBU

Anadolu Grubu Şirketleri

Perakende, meşrubat, bira, tarım, otomotiv, kırtasiye, enerji ve sağlık sektörlerindeki faaliyetlerimizi 20 ülkede sürdürüyoruz. Türkiye, Almanya, Azerbaycan, Bangladeş, Beyaz Rusya, Gürcistan, Hollanda, Irak, Kazakistan, Kırgızistan, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Moldova, Özbekistan, Pakistan, Rusya, Suriye*, Tacikistan, Türkmenistan, Ukrayna ve Ürdün'de faaliyetlerimiz bulunuyor.

Anadolu Grubu ve şirketleri hakkında ayrıntılı bilgi için www.anadolugroup.com kurumsal internet sitemizi ziyaret edebilirsiniz.



*Coca-Cola İçecek'in mevcut durumda Suriye'de bir faaliyeti bulunmuyor ve 2017 yılından bu yana içecek satışı olmadı.

**Rapor içeriğinde Togg verileri yer almıyor.

Uluslararası İş Ortakları

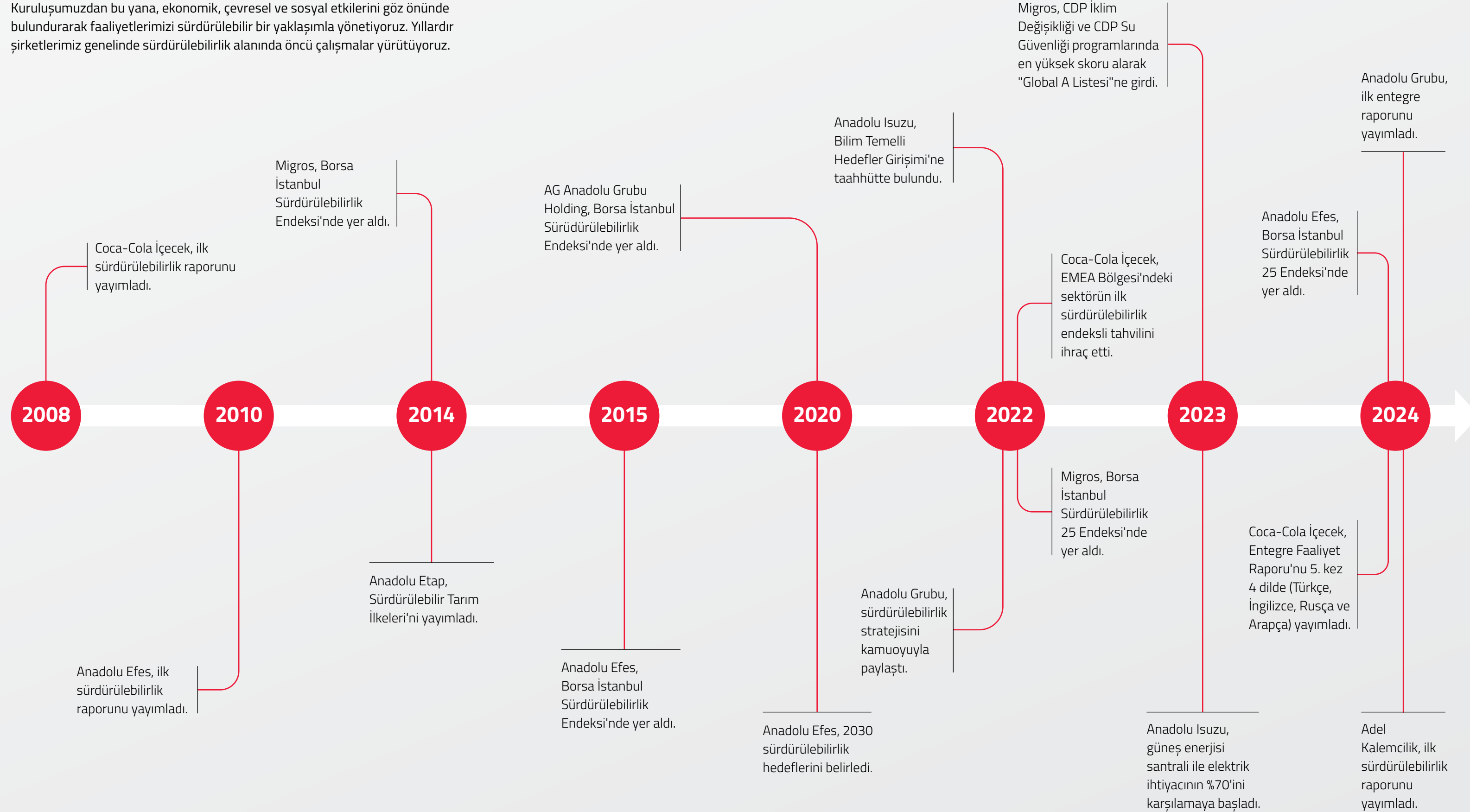
Dünyanın önde gelen markalarıyla kurduğumuz ortaklıklar ve çok uluslu şirketlerle gerçekleştirdiğimiz iş birlikleriyle, faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlıyoruz. Uluslararası ortaklarımızın sürdürülebilirlik çalışmalarını ülkemizde

de uyguluyor, sektörlerde öncülük ediyoruz. 50 yılı aşkın süredir dünyanın önde gelen markalarıyla karşılıklı güvene dayalı ortaklıklar kuruyor, birlikte değer üretiyoruz.



Sürdürülebilirlik Tarihçesi

Kuruluşumuzdan bu yana, ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerini göz önünde bulundurarak faaliyetlerimizi sürdürülebilir bir yaklaşımla yönetiyoruz. Yıllardır şirketlerimiz genelinde sürdürülebilirlik alanında öncü çalışmalar yürütüyoruz.





ANADOLU GRUBU

2024 Gelişmeleri

Kapsam 1 ve 2
emisyonları

%4
azaldı*



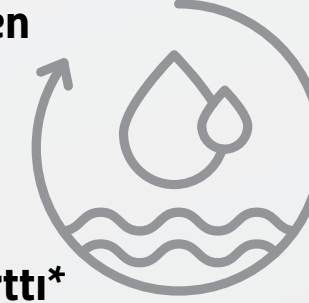
Tüm atıkların yaklaşık

%81'ini
geri dönüştürdük,
geri kazandık, kompostladık
veya yeniden kullandık



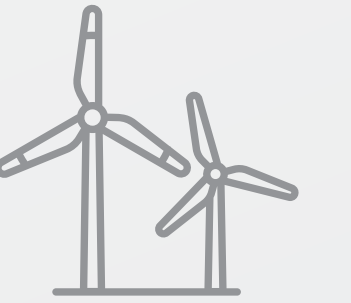
Geri dönüştürülen
veya yeniden
kullanılan su

%35 arttı*



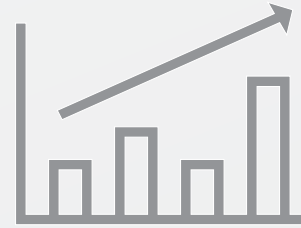
Rüzgar enerjisi
üretimi

%87
arttı*



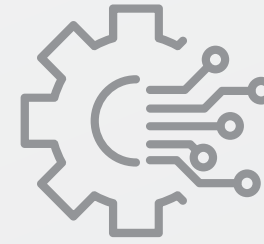
Kurumsal Yönetim
Derecelendirme
Notu

9,58



Dijitalleşme,
Ar-Ge ve inovasyon
yatırımları

1,7 milyar TL



Toplumsal fayda
harcamaları

2 milyar TL



%80
yerel tedarikçi



%34
Kadın yönetici
oranı



%39
Kadın çalışan
oranı



Çalışan başına
eğitim saati

%20
arttı*



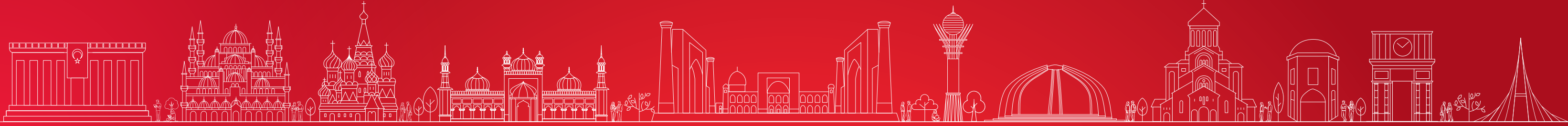
Eşit işe eşit ücret
prensibimiz
doğrultusunda, tüm
seviyelerde kadın ve
erkek maaş oranları



*Bir önceki yıla göre



ANADOLU GRUBU



2

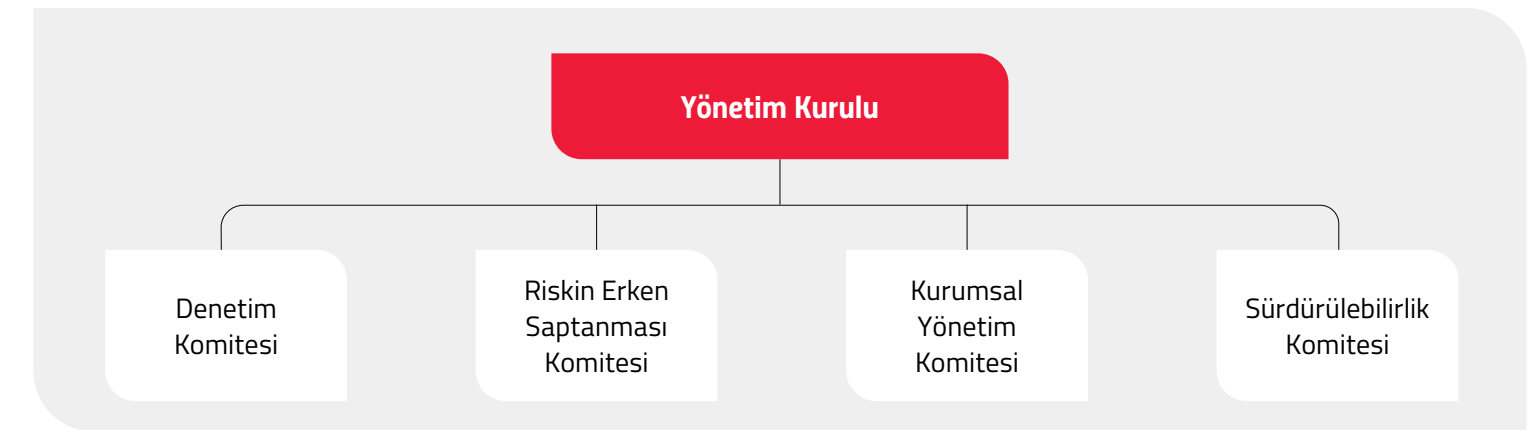
KURUMSAL
YÖNETİŞİM



Kurumsal Yönetişim

Kurumsal yönetim, şeffaflık, hesap verebilirlik ve uzun vadeli sürdürülebilirliğin teşvik edilmesinde kritik rol oynar. Şirketler, geçerliliği kabul görmüş yönetim standartlarına uyum sağlaması, yatırımcı güvenini artırır, risklerin etkin yönetimini destekler ve etik karar alma süreçlerini güçlendirir. Uluslararası çerçeveler, şirketlerin küresel beklentilere uyum sağlayarak iyi yönetim uygulamaları geliştirmelerine rehberlik sağlar.

Yönetim kurulları ve üst düzey yöneticiler, kuruluşun stratejik yönünü belirlemede, sürdürülebilirlik önceliklerini kurum kültürüne taşımada ve bu alanlardaki ilerlemeyi denetlemede önemli bir role sahip. Görev ve yetkilerin net olarak belirlenmesi, güçlü iç kontrol mekanizmalarının kurulması ve sürdürülebilirlik stratejilerinin kurumsal hedeflerle etkili bir şekilde uyumlu olması, üst yönetimin sorumlulukları arasında yer alır.



Yönetim Kurulu'na Raporlama Yapan Komiteler	İcrada Görevli Olmayan Üyelerin Oranı	Bağımsız Üyelerin Oranı	Gerçekleşen Fiziki Toplantı Sayısı	Üyelerin Toplantıya Katılma Oranı	Yönetim Kurulu'na Sunulan Rapor Sayısı
Denetim Komitesi	%100	%100	4	%100	4
Riskin Erken Saptanması Komitesi	%100	%25	6	%100	6
Kurumsal Yönetim Komitesi	%100	%40	4	%100	4
Sürdürülebilirlik Komitesi	%100	%33	2	%100	2

Yönetişim Yapısı

Yönetim Kurulu, Anadolu Grubu'nun en üst yönetim organıdır. Grup genelinde cinsiyet eşitliğini güçlendirmeyi amaçlıyor ve Yönetim Kurulumuzda en az %25 kadın temsilini güvence altına almak amacıyla oluşturduğumuz Anadolu Grubu Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası doğrultusunda ilerlemeyi düzenli olarak takip ediyoruz.

Yönetim Kurulu üyelerimiz, özel oy imtiyazı olmaksızın Genel Kurul'da hazır bulunanların çoğunluk oyuyla seçilir. Yeniden seçilmek mümkündür ve seçimler belirli aralıklarla yenilenir. AG Anadolu Grubu Holding'de çapraz hissedarlık uygulaması bulunmuyor.

Yönetim Kurulumuz; sürdürülebilirlik yaklaşımımızı içeren iş stratejilerinin oluşturulması, uygulanması ve izlenmesinden sorumludur. Ayrıca stratejik hedeflerin belirlenmesi, performansın değerlendirilmesi ve

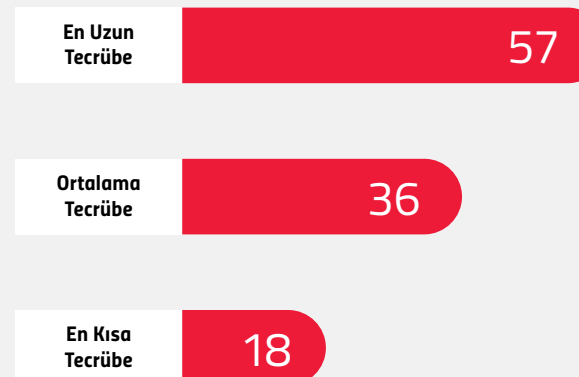
Anadolu Grubu şirketleri arasında uyumun sağlanmasını gözetir. Kurul, bu görevleri Denetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi, Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi ve Yönetim Kurulu Sürdürülebilirlik Komitesi'nin desteğiyle sorumluluklarını yerine getirir. Ayrıca, Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi, sürdürülebilirliğe ilişkin görevlerin yürütülmesine katkı sağlarken; Kurumsal Yönetim Komitesi, Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda Aday Gösterme ve Ücret Komiteleri tarafından yürütülen görevleri üstlenir. Aday Gösterme Komitesi bünyesinde görev alan Kurumsal Yönetim Komitesi üyeleri, icra sorumlulukları üstlenmez. Yönetim Kurulu Başkanı ve İcra Başkanı görevleri farklı kişiler tarafından yürütülür.

Anadolu Grubu Yönetim Kurulu* Yetkinlik Tablosu

Yetkinliğe İlişkin Konular	Üye Sayısı
Strateji	11
Risk Yönetimi ve İç Denetim	9
Ekonomi ve Finans	10
Satış, Pazarlama ve Ticaret	10
Yönetim Bilimleri ve İnsan Kaynakları	10
Beşeri Bilimler	5
Sürdürülebilirlik	4

* Anadolu Grubu Yönetim Kurulu 12 üyeden oluşur.
Bilgi: Tabloda sunulan bilgiler 2024 mali yılına aittir.

Anadolu Grubu Yönetim Kurulu Üyeleri Toplam Tecrübe Süresi (Yıl)



Hissedar Hakları ve Genel Kurul Uygulamaları

Anadolu Grubu olarak yönetim süreçlerimizi şeffaf bir şekilde, ilgili düzenlemelere ve iyi uygulamalara uygun olarak yürütüyoruz.

Yönetim Kurulu; birleşme, edinme ve diğer stratejik yatırımlar dahil olmak üzere önemli kararların alınmasında esas yetkiye sahiptir. Bununla birlikte, yasal gereklilikler veya işlemin niteliğine bağlı olarak önemli ölçekteki işlemler, Genel Kurul'un onayına sunulabilir.

Birleşme veya devralma söz konusu olduğunda hissedar hakları;, çıkış hakkı, zorunlu satış teklifi alma gibi düzenlemeler de dahil olmak üzere ilgili mevzuat hükümlerine tabidir. Bu hükümlere tam uyum gösteriyor ve tüm paydaşlarımıza zamanında ve doğru bilgi sağlıyoruz.

Risk Yönetimi

Anadolu Grubu olarak Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) [2024 Küresel Riskler Raporu](#)'nda yer alan yanlış bilgi ve dezenformasyon, aşırı hava olayları, devlet temelli çatışmalar, toplumsal kutuplaşma ve siber casusluk gibi kısa vadeli küresel risk trendlerini yakından takip ediyoruz. Uzun vadede ise aşırı hava olayları, biyoçeşitlilik kaybı ve ekosistem çöküşü, doğal kaynak kıtlığı ve kirlilik gibi çevresel riskler küresel risk gündemini domine ediyor.

Artan belirsizlikleri dikkate alarak, faaliyetlerimizde kapsamlı bir risk yönetimi yaklaşımı benimsiyoruz. Mali İşler Başkanlığı tarafından koordine edilen bu yaklaşım, ISO 31000 Risk Yönetimi standartları ile uyumludur. Risk tanımlama ve değerlendirme süreçleri birim düzeyinde başlar ve Grup geneline yayılır. Her Grup şirketi, AGHOL üst yönetimi ile iş birliği içinde çalışan görevlendirilmiş bir kişi tayin eder.

Finansal, operasyonel, stratejik, çevresel ve uyumlu ilgili riskleri düzenli olarak değerlendiriyor ve stratejik planlama süreçlerimize entegre ediyoruz. Önemli riskleri sistematik olarak haritalıyor, eylem planlarıyla yönetiyor ve yatırım kararlarında dikkate alıyoruz. Risk envanterleri Mali İşler, Hukuk, Denetim, İnsan Kaynakları, Kurumsal İlişkiler, İletişim ve Sürdürülebilirlik ve Bilgi Teknolojileri dahil tüm fonksiyonlara danışarak her yıl güncelliyoruz. Ayrıca, kriz yönetimi ve iş sürekliliği simülasyonlarını da düzenli olarak yapıyoruz. İcra Başkanı liderliğindeki Riskin Erken Saptanması Komitemiz yıl boyunca düzenli olarak toplanır. Bu toplantılarda artık ÇSY

Genel Kurul'un gündemi, Yönetim Kurulu tarafından belirlenir ve toplantı tarihinden en az 3 hafta önce kamuoyuyla paylaşılır. Hissedarlar, ilgili mevzuat kapsamında Genel Kurul esnasında ilave gündem maddeleri önerme hakkına sahiptir.

Genel Kurul'dan önce, bilgiye dayalı ve şeffaf karar vermeyi desteklemek amacıyla her bir gündem maddesine ilişkim kapsamlı açıklamaları içeren Bilgilendirme Dokümanı hazırlanır ve tüm hissedarlara duyurulur.

Yatırımlara, operasyonlara veya finansal kararlara ilişkin değerlendirmelerde; tüm paydaşlarımızın çıkarlarını gözetken kapsamlı bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu yaklaşım, uzun vadeli değer üretme hedeflerimiz ve sürdürülebilirlik taahhütlerimizle uyumludur.

alanındaki gelişmeler hakkında bilgiler de ele alınıyor, ulusal ve uluslararası değerlendirmeler doğrultusunda tespit edilen yeni riskler de yer alıyor. İklim değişikliği riski, 2023 yılında risk envanterimizde uzun vadeli risk olarak yer alıyor.

İklimle ilgili riskleri iki temel boyutta değerlendiriyoruz: **Geçiş riskleri:** Gelişen iklim politikaları ve mevzuattan kaynaklanan düzenlemelere uyumsuzluk, rekabet gücünün azalması ve artan operasyonel maliyetler. **Fiziksel riskler:** Su ve gıda kıtlığı, toprak bozulması ve aşırı hava olaylarının şiddeti ve sıklığının artması gibi uzun vadeli etkiler.

Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Paris Anlaşması gibi uluslararası düzenlemeleri yakından takip ediyor ve bu doğrultuda gelen uyum ve dönüşüm yol haritaları geliştiriyoruz. İklimle ilgili risklerin ekonomik etkilerini değerlendirmek üzere senaryo analizleri yapıyor ve bu risklerin Grup üzerindeki etkilerini tahmin ediyoruz.

Risk değerlendirmelerimizde, hem finansal önemlilik (doğrudan ekonomik etki) hem de etki önemliliğini (riskin ölçeği, kapsamı ve riskin telafi edilemezliğini) birlikte ele alıyoruz. Böylece, yalnızca önleyici eylemleri uygulamakla kalmayıp, yenilik ve rekabet avantajı için fırsatları da tespit edebiliyoruz.

Bu kapsamlı çerçeve sayesinde, faaliyet gösterdiğimiz tüm sektörler ve coğrafyalarda sürdürülebilir değer yaratmayı desteklerken, belirsizliklere karşı dayanıklılığımızı artırıyoruz.

İç Kontrol ve İç Denetim

İç Kontrol

Anadolu Grubu olarak varlıklarımızı korumak, yasalara, yönetmeliklere ve iç prosedürlerimize uyumu sağlamak, finansal ve operasyonel raporlamamızın doğruluğunu güvence altına almak amacıyla iç kontrol sistemimiz bulunuyor. Sistem, iş süreçlerimizin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini de destekliyor.

İç kontrol sistemi, tamamı bağımsız üyelerden oluşan Denetim Komitesi'nin gözetiminde, İcra Kurulu Başkanı ve Mali İşler Başkanı tarafından yürütülüyor. Denetim Başkanlığı tarafından hazırlanan iç denetim raporları, etik konulara ilişkin bildirimler ve üst yönetim tarafından talep edilen özel raporlar, düzenli olarak değerlendiriliyor. Bu değerlendirmeler sonrasında Denetim Komitesi, bulgu ve tavsiyelerini Yönetim Kurulu'na sunuyor.

İç kontrol faaliyetlerimizi, rutin denetimler, varlıkların korunması, süreçlere uyum ve raporlama doğruluğu dahil olmak üzere geniş bir yelpazede yürütüyoruz. Ayrıca etik ve yolsuzluk risklerini de düzenli olarak ele almak için kontrol mekanizmalarımız bulunuyor.

İç Denetim

Anadolu Grubu ve Grup şirketlerimizde iç denetim faaliyetlerini İç Denetçiler Enstitüsü (IIA) tarafından yayınlanan Uluslararası İç Denetim Mesleki Uygulama Standartları'na uygun olarak yürütüyoruz. Denetim ekipleri; bağımsızlık ve tarafsızlığın korunması amacıyla doğrudan iki bağımsız yönetim kurulu üyesinden oluşan Denetim Komitesi'ne raporlama yapar ve önemli bulguları, düzenli olarak Komite ile paylaşır.

İç denetim fonksiyonumuzun amaç, yetki, sorumluluk ve çalışma esasları, Denetim Komitesi tarafından onaylanan İç Denetim Tüzüğü'nde tanımlıdır. Paydaşlarımıza denetim çalışmalarımız aracılığıyla iç kontrollerimiz, risk yönetimi uygulamalarımız, yönetim yapımız, yasal uyumumuz ve kurumsal politikalara bağlılığımız konusunda güvence sağlıyoruz. Aynı zamanda süreç denetimlerimiz, operasyonel verimlilik ve etkinliğin artırılmasına katkıda bulunuyor.

Her yıl, risk temelli planlama metodolojisiyle denetim önceliklerimizi belirliyoruz ve Denetim Komitesi tarafından yıllık denetim planlarımız onaylanıyor. Bulgular ve aksiyonları hem üst yönetime hem de Denetim Komitesi'ne raporluyoruz. Düzeltici aksiyonların uygulanmasını yakından takip ediyor ve gerekli görülen kritik konuları Yönetim Kurulu'na sunuyoruz.

İş Etiği ve Uyum Kuralları

Anadolu Grubu olarak adalet ve eşitliği temel kurumsal değerlerimize dayalı güçlü sorumluluk ve dürüstlük bilinciyle çalışıyoruz. İş Etiği İlkelerimiz; paydaşlarımızla şeffaf iletişimin desteklenmesi, iç ilkelere uyumun güçlendirilmesi ve, etik konuların raporlanması için güvenli kanalların oluşturulmasına yönelik temel bir çerçeve sunar. Tedarikçilerimizin bu ilkelere uymasını zorunlu tutuyor ve bu beklentimizi sözleşme hükümleri aracılığıyla resmileştiriyoruz.

Etik Komitesi, doğrudan İcra Başkanımıza raporlama yaparak Grup genelinde etik ilkelerin uygulanmasını ve etkinliğini denetliyor. Uyumsuzluk bildirimlerini değerlendirir ve gerektiğinde düzeltici önlemler alır. Eş zamanlı olarak etik çerçevemizi güçlendirmek ve geliştirmek amacıyla denetim bulguları ve tespit edilen iyi uygulamalar düzenli olarak gözden geçirilir.

Paydaşlarımızın güvenli ve anonim bildirim yapabilmesini sağlamak amacıyla Anadolu Grubu Etik Hattı 7/24 hizmet verir. Bildirimler, e-posta (anadolugrubu@speak-hub.com), telefon (0212 401 30 66) ve internet sitesi (<https://www.speak-hub.com>) üzerinden Türkçe, İngilizce, Arapça ve Rusça dillerinde iletebilir.

2024 yılında, AG Anadolu Grubu Holding'de Etik İlkeleri ihlaline ilişkin bildirim gerçekleşmedi. Ayrıca, çevresel veya sosyal uygunsuzluk vakası da tespit edilmedi ve bu kapsamda herhangi bir yaptırım uygulanmadı. Grup genelinde çalışan farkındalığını artırmaya yönelik ziyaretler gerçekleştirildi ve etik süreçler hakkında içgörüler paylaştı. Etik kültürümüzü güçlendirme kararlılığımız doğrultusunda, 2024 yılında Grup genelinde 48.725,25 kişi*saat eğitim gerçekleştirdik.

Kişisel Verilerin Korunması

Anadolu Grubu olarak veri gizliliği ve siber güvenliği risk yönetimimizin ve kurumsal sorumluluğumuzun temel unsurları olarak görüyoruz. [Dünya Ekonomik Forumu 2024 Küresel Riskler Raporu](#)'nda da vurgulandığı üzere, siber tehditlerin giderek arttığı dijitalleşen dünyada, sistemlerimizi korumaya ve paydaşlarımızın verilerini güvence altına almaya kararlıyız.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) dahil tüm ilgili mevzuata eksiksiz uyuyor ve kişisel verilerin gizliliğini en yüksek önceliğimiz olarak görüyoruz. Veri güvenliğini güvence altına alacak gerekli tüm idari ve teknik önlemleri uyguluyor ve sürekli olarak izliyoruz. Kişisel Verilerin Korunması (KVKK) Üst Komitesi, koordinasyon görevini üstlenen KVKK Komitesi ile uyum girişimlerimizi yöneterek, faaliyetlerimizde yasal gerekliliklere ve şirket içi politikalara uyulmasını sağlıyor.

Siber güvenlik farkındalığını artırmak amacıyla tüm çalışanlarımıza zorunlu eğitim programları sunuyoruz. Bu programlar, kimlik avı, seyahat güvenliği ve güvenli iletişim uygulamaları gibi konuları kapsayan posterler, e-posta bildirimleri ve dijital uyarılarla çevrim içi ve

çevrim dışı eğitimlerden oluşuyor. Yapılan çalışmalar düzenli olarak üst yönetime raporluyor ve etkinliklerini değerlendiriyoruz.

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin eğitim ve farkındalık çalışmaları Holding KVK Komitesi Grup şirketlerindeki ilgili komiteler tarafından yürütülüyor. KVKK politikamızı, istihdamın ve/veya iş ilişkilerinin başlangıcında karşı tarafa tebliğ ediyoruz.

KVKK uyumluluğumuz kapsamında rıza yönetimi, aydınlatma süreçleri, denetimler, veri paylaşım protokolleri, güvenli veri depolama ve silme/ anonimleştirme süreçleri gibi faaliyetleri yürütüyoruz. Kişisel veri envanteri tutuyor, VERBİS kayıtlarını yönetiyor ve iç denetim departmanımızın gözetiminde periyodik denetimler gerçekleştiriyoruz.

Veri gizliliği olgunluk seviyemizi düzenli olarak değerlendiriyor ve yasal gereklilikler ile en iyi uygulamalar doğrultusunda veri koruma çalışmalarımızı geliştiriyoruz. Böylece dijital güvenliğe ve paydaş güvenine olan bağlılığımızı pekiştiriyoruz.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Anadolu Grubu olarak rüşvet ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsiyoruz. Bu ilke, faaliyetlerimizin tamamında hem çalışanlarımız hem de adımıza hareket eden üçüncü taraflar için geçerlidir. Ulusal ve uluslararası düzenlemelere uyuma önem verir ve Grubu temsil eden tüm tarafların bu gerekliliklere tam olarak uymasını bekliyoruz.

Etik duruşumuzu güçlendirmek amacıyla dürüstlük ve şeffaflığa dayalı kurumsal kültürü destekleyen hedefler koyuyor, çalışanlarımız ve paydaşlarımız için farkındalığı artırmaya yönelik eğitim programlar yürütüyoruz.

Uluslararası Yaptırımlar

Anadolu Grubu olarak uluslararası ekonomik ve ticari yaptırımlar kapsamındaki sorumluluklarımızın bilinciyle hareket ediyoruz. Yabancı hükümetler veya uluslararası kuruluşlar tarafından yaptırım listesine alınmış kişi ve/veya kuruluşlarla hiçbir şekilde işlem yapmıyoruz.

Çalışanlarımızın bu gerekliliklere uymalarını ve günlük faaliyetlerine entegre etmelerini sağlamak için Grup çapında Yaptırımlara İlişkin Uyum Politikası'nı yayımladık. Bu politika, işimizi kanunlara ve küresel beklentilere uygun şekilde yürütme taahhüdümüzü vurguluyor.



ANADOLU GRUBU

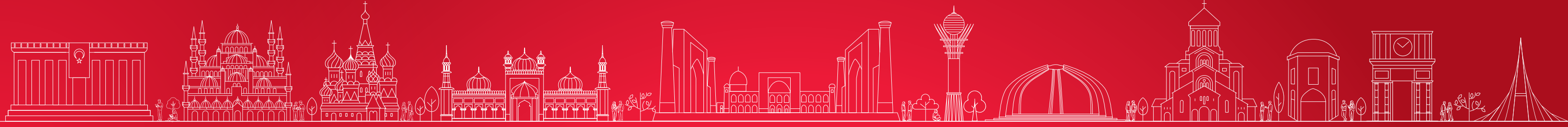
Ulusal ve Uluslararası Endekslere ve Raporlara Katkı

Anadolu Grubu olarak Türkiye ekonomisinde iş yapma biçimimizin yarattığı etkinin farkındayız. Stratejimiz doğrultusunda faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyalarda daha sürdürülebilir bir gelecek için çalışmalarımızı kararlılıkla sürdürüyoruz.

ANADOLU ISUZU BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alıyor.	ANADOLU ISUZU BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alıyor.	MSCI ESG Değerlendirmesi'nde AA notuyla gıda perakende sektörü ortalamasının üzerinde yer aldı.	İş Portföy "Kadın Dostu Şirketler Hisse Senedi Endeksi"nde yer alıyor.
BIST Sürdürülebilirlik 25 Endeksi'nde yer alıyor.	S&P Global Kurumsal Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi'nde aldığı not ile sektör ortalamasını ikiye katladı.	ANADOLU ISUZU Karbon Saydamlık Projesi (CDP) İklim Değişikliği Programı ve Su Güvenliği Programı'na raporluyor.	Türkiye'de hem CDP İklim Değişikliği Programı hem de Su Güvenliği Programı'ndan "A" notu alan ve Global A Listesi'ne giren 5 şirket arasındaki tek perakendeci oldu.
FTSE4Good Gelişmekte Olan Piyasalar Endeksi'nde yer alıyor.	S&P Global Kurumsal Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi'nde notunu artırarak bira sektöründe küresel liderler arasında yer aldı.	İklim Değişikliği Programı'nda "A-", Su Güvenliği Programı'nda ise "A" notu aldı.	İklim Değişikliği Programı ve Su Güvenliği Programı'nda "B" notu aldı.
S&P Global Kurumsal Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi'nde ve ECPI Gelişmekte Olan Pazarlar ESG Endeksi'nde yer aldı.	MSCI ESG Endeksi'nde yer aldı.	İklim Değişikliği Programı ve Su Güvenliği Programı'ndan aldığı "A" notu ile Türkiye'de sektörünün lider şirketleri arasında yer almaya devam ediyor.	Tedarikçi Katılım Derecelendirmesi'nde (SER) "A" notuyla Küresel SER Liderleri arasında yer aldı.



ANADOLU GRUBU



3

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
STRATEJİSİ





ANADOLU GRUBU

Sürdürülebilirlik Stratejisi

Sürdürülebilirlik, uzun vadeli değer üretmenin temeli haline geldi. Tercih değil, stratejik bir gereklilik. Anadolu Grubu'nda daha iyi bir yarın inşa etme amacımız faaliyetlerimize yön veriyor. 2035 vizyonumuz doğrultusunda ilerlerken, bu amacın taşıdığı aciliyet ve anlam daha da netlik kazanıyor.

Uzun vadeli başarının; çalışanlarımıza, iş ortaklarımıza, hizmet verdiğimiz toplumlara ve parçası olduğumuz gezegene değer kattığımızda mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu inanç, sürdürülebilirlik stratejimizin temelini oluşturuyor ve işimizin her alanında dayanıklılığı, kapsayıcılığı ve çevresel sorumluluğu entegre eden ileriye dönük bir yol haritası sunuyor.

Grubumuzun değerleri olan tutku, güvenilirlik, takım ruhu ve değer katmayı temel alan 2035 sürdürülebilirlik çerçevemiz, faaliyetlerimizin çeşitliliğini ve vizyonumuzun bütünlüğünü yansıtıyor. Emisyonların

azaltılmasından yaşam kalitesinin artırılmasına, ürün erişilebilirliğinden amaca yönelik inovasyonun teşvikine kadar, daha iyi bir yarın için bugünden kararlı adımlar atıyoruz.

2025 yılında 75. yılımızı kutlarken, çalışanlar, pazar ekosistemi, çevre ve toplum alanlarında ÇSY performansımızı artırmaya ve pozitif değer üretmeye kararlıyız. Sürdürülebilirliği, DNA'mızın bir parçası haline getirerek yatırımlarımıza ve büyüme stratejimize entegre ediyoruz.

Cesur yatırımlar, kararlı adımlar ve güçlü iş birlikleriyle faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda rol model olmayı hedefliyoruz. Bugün, attığımız her adım, gelecek nesillere daha iyi bir yarın inşa etme amacı taşıyor. Grubumuzda sürdürülebilirlik, büyüme, liderlik ve gelişim yolculuğumuzun temeli.

Ulusal ve Uluslararası Gelişmelere Uyum

Sürdürülebilirlik artık ikincil bir konu olmaktan çıkarak, ulusal ve uluslararası gündemi şekillendiren temel bir iş önceliği haline geldi. Anadolu Grubu olarak sorumlu büyümenin geleceğini tanımlayan yeni düzenlemeleri, politika ve piyasalardaki gelişmeleri aktif olarak izliyor ve uyum sağlıyoruz. Bu yaklaşım, 2035 sürdürülebilirlik stratejimizi pekiştiriyor ve daha iyi bir yarın inşa etme taahhüdümüzü güçlendiriyor.

Küresel ölçekte sürdürülebilirlik alanında hızlı bir dönüşüm yaşanıyor. Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından yapılan sürdürülebilirlik alanındaki açıklamaları finansal raporlamaya çerçevesi olan IFRS tarafından S1 ve S2 standartları olarak yayınladı. Avrupa Birliği, 2030 yılına kadar yenilenebilir enerji hedefini %42,5'e yükselten revize Yenilenebilir Enerji Direktifi'ni benimsedi. 2023 yılında nihai durum raporunun yayınlanmasından ardından, İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü (TCFD) görevini tamamladı ve iklimle ilgili açıklamalara ilişkin sorumluluğu IFRS Vakfı'na devretti. Yaşam döngüsü değerlendirmeleri yoluyla çevresel iddiaların bilimsel olarak kanıtlanmasını gerektirecek Yeşil Beyanlar Direktifi Taslağı konusunda da ilerleme kaydedildi. Yeşil badana ile mücadele etmek ve tüketicilerin korunmasını güçlendirmek amacıyla Avrupa Komisyonu, Yeşil Dönüşüm için Tüketicilerin Güçlendirilmesi Direktifi'ni yürürlüğe koydu ve dijital ürün pasaportları ve uygulanabilir sürdürülebilirlik kriterlerini içeren Sürdürülebilir Ürünler için EkoTasarım Tüzüğü'nü kabul etti.

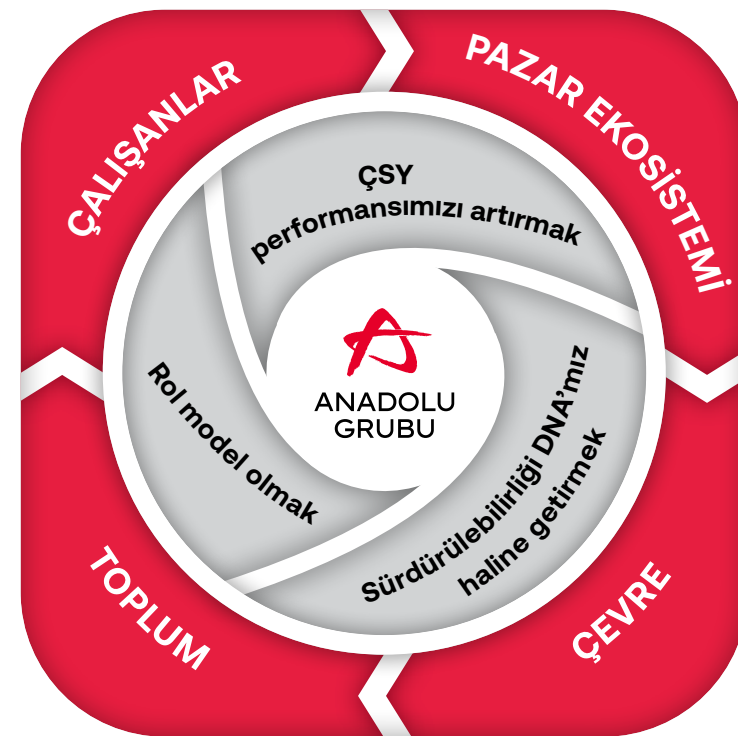
Bu doğrultuda Türkiye de iklim ve sürdürülebilirlik gündemini hızlandırmaya yönelik önemli adımlar atıyor. İklim Değişikliği Başkanlığı'nın öncülüğünde, ilk yeşil taksonomi çerçevesini uygulamaya koydu ve iklim uyum stratejileri geliştirdi. İklim Kanunu'nun hem azaltım hem de uyum sorumluluklarını kurumsallaştırması bekleniyor. 12. Kalkınma Planı sürdürülebilir tarım, döngüsel ekonomi ve yeşil altyapı alanları dahil olmak üzere ulusal öncelikleri tanımladı. Kamu Gözetimi Kurumu (KGK), ISSB çerçevesi ile uyumlu ve büyük ölçekli şirketlere uygulanabilir olan Türkiye

Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları'nı (TSRS) yayınladı. Türkiye ayrıca, 2030 Enerji Verimliliği Stratejisi ve İkinci Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı ile iklim uyumlu enerji politikasını ilerletti. Bunlara paralel olarak Avrupa Enerji Borsası iş birliğiyle ulusal bir Emisyon Ticaret Sistemi kurulmasına yönelik çalışmalar devam ediyor.

Anadolu Grubu olarak bu gelişmelere sadece uyum sağlamakla kalmıyor, sürdürülebilirlik yaklaşımımızı bu çerçevelerle uyumlu olarak stratejimize entegre ediyoruz. 2035 sürdürülebilirlik stratejimiz, değişen çevresel, sosyal ve ekonomik beklentilere yanıt verirken; emisyon azaltımı, döngüsellik ve değer yaratma alanlarında ilerleme kaydetmemize imkan tanıyor. Önceliklerimizi sadece mevcut ulusal ve uluslararası değişimlerle uyumlu değil, aynı zamanda yarının dönüşümüne liderlik edecek şekilde tasarladık.

2025 yılında 75. yılımızı kutlarken, sürdürülebilirliği DNA'mızın bir parçası haline getirmeye her zamankinden daha çok kararlıyız. Şeffaflık, hesap verebilirlik ve ortak değer üretmek ilkeleri doğrultusunda işimiz, topluluklarımız ve çevremiz üzerinde kalıcı etki yaratmak için çalışıyoruz.

Bir Grup Olarak, Farklı Yollarda, Aynı Hedefe





Yönetim

Anadolu Grubu olarak sürdürülebilirlik konularının öneminin farkındayız ve bu konuları iki ayrı komite aracılığıyla olarak denetliyoruz: Yönetim Kurulu Sürdürülebilirlik Komitesi ve Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi.

Yönetim Kurulu Sürdürülebilirlik Komitesi (Sürdürülebilirlik Komitesi), Anadolu Grubu Yönetim Kurulu üyeleri tarafından kuruldu ve yetkilendirildi. Komitenin temel görevi, Anadolu Grubu ve Grup şirketlerinde sürdürülebilirlik uygulamalarının güvenilirliğini ve liderliğini destekleyecek stratejik yönelimleri belirlemek, kilit alanları tespit etmek ve paydaş beklentilerinin tutarlı bir şekilde karşılanmasını sağlamaktır. Komite, çevresel, sosyal ve yönetim konularında Anadolu Grubu Yönetim Kurulu'na stratejik rehberlik sunar ve gözetim rolü üstlenir.

Komite; en az üç Anadolu Grubu Yönetim Kurulu üyesinden oluşur. Anadolu Grubu İcra Başkanı, Komite toplantılarına katılır. Komite üyeleri kendi aralarından bir Başkan seçer. Üyelik yapısı, Anadolu Grubu Yıllık Olağan Genel Kurulu'nu takip eden ilk Yönetim Kurulu toplantısında onaylanır; görev süresi ise bir sonraki Yıllık Olağan Genel Kurulu'na kadar devam eder. Anadolu Grubu Yönetim Kurulu, görev süresi sona ermeden önce üyelerin, üyeliğine son verme yetkisine sahiptir ve görevden alma, istifa veya vefat durumlarında görev süresinin kalanı için ayrılan üyenin yerine yeni üye atayabilir.

Sürdürülebilirlik Komitesi yılda en az iki kez toplanır, Başkan veya üyelerin çoğunluğunun talebi üzerine ek toplantılar düzenlenebilir. Toplantılar, verimliliği sağlamak için Anadolu Grubu Yönetim Kurulu üyelerinin toplantı takvimiyle uyumlu olarak koordine edilir.

Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı, yıllık toplantı gündemini Anadolu Grubu Yönetim Kurulu üyelerine önceden iletir. Kararlar çoğunluğun oyu ile alınır; oyların eşitliği halinde, Komite Başkanı'nın oyu belirleyicidir. Alınan kararlar, nihai değerlendirme için Anadolu Grubu Yönetim Kurulu'na sunulur.

Komite, Anadolu Grubu'nun yıllık sürdürülebilirlik performansını değerlendirir, hedeflere yönelik ilerlemeyi inceler ve gerektiğinde Anadolu Grubu Yönetim Kurulu üyelerinin öneri ve görüşüne sunar. Komite ayrıca, Anadolu Grubu'nun uzun vadeli sürdürülebilirlik girişimlerinin finansal hedeflerle uyum içerisinde olmasını sağlamaktan ve aynı zamanda Gruba ekonomik, sosyal, çevresel ve yönetim boyutlarında değer yaratmak üzere rehberlik sağlar.

Sürdürülebilirlik Yönlendirme Komitesi, Anadolu Grubu ve Grup şirketlerinin çevresel, sosyal ve yönetim performansını değerlendirmek, izlemek ve gerektiğinde düzeltici ve proaktif önlemleri başlatmak amacıyla kuruldu. Anadolu Grubu'nun üst düzey yöneticilerden oluşan Yönlendirme Komitesi, sürdürülebilirliğe verilen önemi de yansıtır.

Komite, Anadolu Grubu'nun sürdürülebilirlik stratejisinin uygulanmasının izlemesinin yanı sıra; Grup şirketlerinde sürdürülebilirlik odaklı kurumsal kültürün geliştirilmesini ve çalışanların bu alandaki beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesini destekler. Bunlara ek olarak Komite, sürdürülebilirlik konularına odaklanan özel çalışma grupları kurar ve denetler, Anadolu Grubu'nun sürdürülebilirlik girişimlerinin finansal hedeflerle entegrasyonunu gözetir, ekonomik, sosyal, çevresel ve yönetim boyutlarında değer yaratılmasını sağlamak için stratejik rehberlik sunar.

Sürdürülebilirlik çerçevemizi, uzun vadeli ÇSY girişimlerine yatırım yapmayı ve paydaşlarımız için pozitif değer yaratmayı hedefleyen bir yapıda tasarladık. Sürdürülebilirlik yönetimine yönelik bu stratejik yaklaşım, 20 ülkede 8 sektöre yayılan çok şirketli operasyon yapımızı kapsıyor. Stratejimizde yer alan sürdürülebilirlik hedeflerimiz çerçevesinde Grup şirketlerimiz, operasyonel dinamiklerine ve sektörlerine özgü önceliklerine özel olarak uyarlanmış sürdürülebilirlik performanslarını artırmaya yönelik çalışıyor.

2024 yılında Anadolu Grubu olarak iç ilerleme raporları hazırladık ve faaliyet gösterdiğimiz sekiz sektörü kapsayacak şekilde politikalar oluşturduk. Ayrıca, net sıfır hedefimize uygun olarak yıllık emisyon azaltım yol haritamızı geliştirmek ve uygulamak için Grup

şirketlerimizle çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu entegre yaklaşımın bir parçası olarak Grup şirketlerimizle iş birliği içerisinde, tedarik zincirinde şeffaflığı teşvik etmeyi, liderlik konumlarında kadın temsiliini artırarak toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmeyi ve net sıfır vizyonumuza uygun olarak karbon emisyonların azaltılmasına rehberlik etmeyi hedefleyen ilkeler oluşturduk ve uygulamaya koyduk.

** Anadolu Grubu Sürdürülebilirlik Komitesi'nin görevleri ve çalışma ilkeleri hakkında ayrıntılı bilgi için lütfen [buraya](#) tıklayın.*

Değer Yaratma Modeli

Anadolu Grubu'nun değer yaratma modelini; tutku, güvenilirlik, takım ruhu ve değer katma anlayışını temel alan güçlü kurumsal değerler üzerine inşa ettik. Tutku; bilgiye, yeniliğe ve sürekli gelişime olan bağlılığımızı besliyor. Değişime çevir bir şekilde uyum sağlamamıza ve yeni fikirlere açık olmamıza katkı sağlar. Güvenilirlik; eylemlerimize rehberlik eder; etik, şeffaf ve sorumlu bir çalışma kültürünü destekler; adalet, empati ve hesap verebilirlik yoluyla güveni teşvik ederiz. Takım

ruhu; iş birliğine dayalı yaklaşımımızın merkezinde yer alır; farklı bakış açılarını destekler, açık ve saygılı diyalogları besleyecek kolektif bir bakış açısıyla çalışırız. Değer yaratma sorumluluğumuz ise kararlı bir şekilde sonuç odaklı hareket etmemizi destekler. Bu yaklaşım, belirsizlik ortamında dahi istikrarlı ilerlememize ve paydaşlarımız için anlamlı etki oluşturmamıza olanak tanır.

STRATEJİK ODAK ALANLARI	SERMAYE TÜRÜ	GİRDİ VE KAYNAKLAR	İŞLETME FAALİYETLERİ	ÇIKTILAR	YARATILAN DEĞER		
Pazar Ekosistemi	Finansal Sermaye	- Yatırımlar - Finansal gelir - Şirket özsermayesi	- Risk Yönetimi - İşletme sermayesi yönetimi - Gelir artışı yönetimi - Yatırım kararı - Yatırımcı ilişkileri - Finansal raporlama - Maliyet optimizasyonu - Sürdürülebilir finans entegrasyonu	2023'e göre %4 gelir artışı - Toplam aktif büyüklüğü 543,7 milyar TL - Küresel bilinirlik - Lider markalardan oluşan portföy - Ulusal ve uluslararası endekslere katkı 495 milyon TL'lik sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge yatırımı - Tüm tesislerimizde ISO 9001 sertifikasyonu - Tedarikçilere 9.622,45 saat eğitim - Daha iyi müşteri içgörülerini ve bilgiye dayalı pazar stratejileri - Her muhasebe dönemi için yayınlanan finansal raporlar 7.562'den fazla kısa dönemli başarı (Bi-Fikir)	Finansal Güç ve İstikrar	- Şeffaflık ve güvenilirlik - Olumlu şirket itibarı - Pozitif ekonomik etki - Yatırımcı güveni - Potansiyel iş ortaklığı - İş verimliliği - İstihdam fırsatları - Yenilikçi işbirlikler - Güçlü üretim kapasitesi - Farklı sektörlerden oluşan portföy - Stratejik paydaş katılımı	
	Fikri Sermaye	- Dijitalleşme, Ar-Ge ve inovasyona yaklaşık 1,7 milyar TL yatırım 6 Ar-Ge merkezi - Girişimcilik ekosistemi - Deneyimli üst yönetim - İnovasyon kültürü - Yeni ve gelişmekte olan pazarlarda uzmanlık	- Ortaklıklar ve taahhütler - Dijital teknolojilere ve inovasyona yatırım - İş modellerimiz için sürdürülebilir dönüşüm - Ürün, süreç ve operasyon geliştirme için yenilikçi projeler - Anadolu Grubu İnovasyon Programı (Bi-Fikir)				Stratejik Büyüme ve İş Ortaklıkları
	Üretilmiş Sermaye	- Türkiye ve yurtdışında yaklaşık 100 üretim tesisi 20 ülkede operasyon 8 farklı sektörde faaliyet 100'den fazla ülkeye ihracat - Dünya standartlarında operasyonel mükemmellik - Markalı tüketici ürünlerinde uzmanlık	- 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				Dijitalleşme, Ar-Ge ve İnovasyon
					Yönetişim ve Etik		
					Operasyonel Mükemmellik ve Üretkenlik		
					Yetenek Yönetimi & Çalışan Oryantasyonu		
Çevre	Doğal Sermaye	1,3 milyar TL toplam çevre yatırımı - Bilim Temelli Hedefler - Yenilenebilir enerji yatırımları - Atık yönetimi - Sürdürülebilir tarım yatırımları - Su yoğunluğu - Mutlak sera gazı emisyonu azaltımı	- Karbon emisyonu azaltım projeleri - Enerji verimliliği projeleri - Yenilenebilir enerji üretimi - Atık azaltım projeleri - Akıllı su izleme sistemleri ve doğa temelli çözümlere yatırım	- Kapsam 1 ve 2 sera gazı emisyonlarında %4'lük azaltım - Güneş enerjisi üretiminde %19 artış - Yaklaşık %81 oranında geri dönüştürülmüş, geri kazanılmış, kompostlanmış veya yeniden kullanılmış atık - Su yoğunluğunda %30 azalma	İşyerinde Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Kültürü	- İklim değişikliğiyle mücadele - Çevresel farkındalık - Sürdürülebilir kaynak yönetimi - Doğal kaynakların ve ekosistemin korunması - Sürdürülebilir tarımda alanında tecrübe	
					İklim Eylemi ve Çevresel Sorumluluk		
					Çevresel Yönetim ve Kaynak Verimliliği		
Çalışanlar	İnsan Sermayesi	100.000'i aşkın toplam istihdam ve 73.990 çalışan - Yetenek geliştirme - Çalışanlar için eğitim - İSG politikası ve uygulamaları - İnsan Hakları politikası - Eşit işe eşit ücret prensibi	- Çalışan bağlılığı ve hakları - Yetenek ve performans yönetimi - Cinsiyet eşitliği ve ücret politikası	- Her kademedeki kadın çalışanların temel maaşlarının erkek çalışanlara oranı: 1,04 - Kadın yönetici sayısında önde gelen gruplar arasında yer almak - Pozisyonların %27'sinin şirket içi adaylar tarafından doldurulması - Aynı ve nakdi yardım - Müşteri memnuniyeti - Yerel tedarikçilerin oranı: %80	Toplumsal Katılım & Sosyal Fayda	- Çalışan bağlılığı ve memnuniyeti - Üretkenlik, verimlilik artışı - Çeşitlilik ve kapsayıcılık - Bilgi ve becerilerde iyileşme - Sağlık ve güvenlik ile refah kültürü - Olumlu şirket itibarı - Toplumsal kalkınma ve toplum refahına katkı	
Toplum	Sosyal Sermaye	1 milyar tüketici 1,4 milyon müşteri 2 milyar TL'lik hayırseverlik harcamaları - Markalı tüketim malları konusunda uzmanlık - Çeşitli sektörlerde yaklaşık 35.000 tedarikçi ile iş birliği - Kurumsal üyelikler	- Toplumsal kalkınma - Yüksek kaliteli markalı tüketici ürünlerinin geliştirilmesi, pazarlanması ve dağıtımı - Araştırmalar				



Öncelikli Konular

Anadolu Grubu'nun sürdürülebilirlik alanında odaklanması gereken öncelikli konuları belirlemek üzere 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 öngörüler, 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.

Önemlilik analizinin ardından, konuları “çok yüksek öncelikli” ve “yüksek öncelikli” olarak sınıflandırdık ve önceliklendirdik. Çok yüksek öncelikli olarak sınıflandırılan konular arasında, küresel ve ulusal gelişmelerin etkisiyle artan önemi yansıtan iklim değişikliği ve enerji öne çıktı. Sorumlu kaynak yönetimi ve tedarik uygulamaları da önem kazandı. Ayrıca, yetenek kıtlığı ve elde tutma/çalışan bağlılığı konusundaki artan küresel ve yerel kaygılar nedeniyle yetenek yönetiminin önceliği de önemli ölçüde arttı.



Çok Yüksek Öncelikli

- 1 İklim değişikliği ve enerji
- 2 Dijital dönüşüm
- 3 Su ve atık sular
- 4 Ar-Ge ve inovasyon
- 5 Ambalaj ve atıklar
- 6 Sorumlu satın alma

Yüksek Öncelikli

- 7 Ürün kalitesi ve güvenliği
- 8 Yetenek yönetimi ve çalışan bağlılığı
- 9 Risk yönetimi
- 10 Paydaş katılımı

Öncelikli

- 11 Kurumsal yönetim
- 12 Fırsat eşitliği ve çeşitlilik
- 13 Müşteri memnuniyeti ve bilgilendirilmesi
- 14 İş sağlığı ve güvenliği
- 15 Yerel kalkınmaya katkı

ÖNEM DERECESİ	ÖNCELİKLİ KONU	İLGİLİ SKA	İLGİLİ BÖLÜM	YÖNETİM
Çok Yüksek Öncelikli	İklim Değişikliği ve Enerji		Çevre	İklim değişikliğinin sektöre özgü tehditler oluşturduğunun bilincinde olarak, enerji verimliliğini stratejimizin merkezine yerleştirdik. Sera gazı emisyonlarını azaltarak, yalnızca operasyonlarımızı iklimle ilgili risklerden korumayı değil, aynı zamanda iklim kriziyle mücadelede rol oynamayı hedefliyoruz. Kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızı 2020 baz yılına göre %50 oranında azaltmayı taahhüt ediyor ve değer zincirimizin her aşamasının mümkün olduğunca kaynak verimli olmasını sağlamak için tüm tesislerimizde sıfır atık iş modelini hayata geçiriyoruz.
	Dijital Dönüşüm	 	Çalışanlar	İş akışlarımızın her aşamasına yeni teknolojileri ve dijital araçları entegre ederek operasyonel verimliliğimizi artırıyor ve rekabet avantajımızı güçlendiriyoruz. Tüm iş süreçlerimizde performansı geliştiren dijital çözümlere yatırım yapmaya devam ediyoruz.
	Su ve Atıksular	 	Çevre	Operasyonel sürekliliği korumak amacıyla tüm süreçlerimizde verimliliği artırmayı hedefleyen bütüncül su yönetimi uygulamaları yürütüyoruz. Bu kapsamda, yenilikçi arıtma teknolojilerinin kullanımını yaygınlaştırıyor; su ayak izini azaltmaya, atıksu oluşumunu sınırlamaya ve atıksu kalitesini yükseltmeye öncelik veriyoruz.
	Ar-Ge ve İnovasyon	 	Pazar Ekosistemi	İş modellerimizin sürdürülebilir gelişimini desteklemek için Ar-Ge ve inovasyona stratejik olarak kaynak ayırıyoruz. Ürün geliştirme, süreç optimizasyonu ve operasyonel mükemmeliyet odaklı projelerle uzun vadeli rekabet gücümüzü artırmayı ve kullanıcı deneyimini geliştirmeyi hedefliyoruz. Ayrıca, hem organizasyonumuz içinde hem de paydaş iş birlikleri ve sektörel ağlar aracılığıyla inovasyon odaklı girişimcilik ekosisteminin gelişimini destekliyoruz.
	Ambalaj ve Atıklar		Çevre	Malzeme kullanımını azaltan çözümleri uygulayarak, geri dönüştürülebilir ve biyolojik olarak parçalanabilir ambalaj seçeneklerini teşvik ederek ambalaj ve atık yönetiminde sürdürülebilir bir yaklaşım benimsiyoruz. Ambalaj atıklarımızı sorumlu geri dönüşüm ve bertaraf uygulamalarıyla yönetiyoruz. Faaliyetlerimizde döngüsel ekonomi ilkelerine dayalı sıfır atık modelini desteklemek için gerekli kaynakları tahsis ediyor ve bu alandaki inovasyon çalışmalarına yatırım yapıyoruz.
	Sorumlu Satın Alma	 	Pazar Ekosistemi	Faaliyet gösterdiğimiz sektörlerdeki geniş ve çok paydaşlı değer zincirlerinde iş ortaklarımızı güçlendirmeyi önemsiyoruz. Sorumlu satın alma stratejimizin bir parçası olarak tüm satın alma faaliyetlerimizde şeffaflığa, etik davranışa ve çevre yönetim ilkelerine odaklanıyoruz. Tedarikçi performansını geliştirmek için düzenli iletişim kuruyor, sürdürülebilirlik kriterlerine uymalarını bekliyoruz.
Yüksek Öncelikli	Ürün Kalitesi ve Güvenliği		Pazar Ekosistemi	Değer zincirinde yüksek standartları koruyarak müşterilerimizin her zaman güvenli, yüksek kaliteli ürün ve hizmet almasını sağlıyoruz.
	Yetenek Yönetimi ve Çalışan Bağlılığı	 	Çalışanlar	Yeni nesil yetenekleri çekmeye, kilit çalışanları elde tutmaya ve kariyer gelişimini kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirmeye odaklanıyoruz. Kişiselleştirilmiş gelişim programları ve sürekli gelişim kültürüyle çalışan bağlılığını güçlendirmeyi ve uzun vadeli başarıyı sağlamayı hedefliyoruz. 2035 vizyonumuz bir parçası olarak, Grup genelindeki tüm çalışanlar için fırsat eşitliğini gözeten kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ediyoruz.
	Risk Yönetimi		Kurumsal Yönetişim	Operasyonlarımızın uzun vadeli sürdürülebilirliğini desteklemek için ulusal ve uluslararası alanlarda hem finansal hem de finansal olmayan riskleri proaktif olarak tespit ediyor ve değerlendiriyoruz. Risk değerlendirme çalışmalarımızda, olası olumsuz etkileri en aza indirmeyi ve aynı zamanda ortaya çıkan fırsatlardan yararlanmayı amaçlayan bir yaklaşım uyguluyoruz. Bu kapsamlı yaklaşım, dinamikleşen küresel ortamda operasyonel dayanıklılığımızı korumamızı, mevzuata uyum sağlamamızı ve stratejik karar alma süreçlerimizi geliştirmemizi sağlıyor.
	Paydaş Katılımı		Sürdürülebilirlik Stratejisi	Paydaşlarımızla düzenli ve yapılandırılmış bir diyalog yürüterek farklı konularda içgörü, görüş ve geri bildirim topluyoruz. Bu kapsayıcı yaklaşım, paydaş beklentilerini daha iyi anlamamızı, kurumsal stratejilerimizi toplumsal ve pazar ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmemizi ve uzun vadeli, güvene dayalı ilişkiler geliştirmemizi sağlıyor. Paydaş görüşlerini karar alma süreçlerimize entegre ederek, organizasyonun tüm kademelerinde şeffaflığı, duyarlılığı ve hesap verebilirliği artırıyoruz.
Öncelikli	Kurumsal Yönetişim	 	Kurumsal Yönetişim	Şeffaf, hesap verebilir ve etik bir yönetim çerçevesi oluşturarak kurumsal yönetim standartlarımızı korumayı taahhüt ediyoruz. Yönetişim yapımız, açıkça tanımlanmış roller, sorumluluklar ve iç kontroller aracılığıyla etkili gözetim, risk yönetimi ve stratejik rehberlik sağlayacak şekilde tasarlandı. Uluslararası kabul görmüş ilkelere ve düzenleyici gerekliliklere bağlı kalarak, hissedar değerini korumayı, uzun vadeli sürdürülebilirliği teşvik etmeyi ve paydaş güvenini artırmayı hedefliyoruz. Yönetişim uygulamalarımızın sürekli değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi, değişen iş ortamlarına etkili biçimde yanıt vermemizi ve kurumsal bütünlüğü her düzeyde korumamızı sağlıyor.
	Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik	 	Çalışanlar	Cinsiyet, yaş, etnik köken, din, dil, engellilik durumuna bakılmaksızın, çeşitliliğe değer veren ve tüm bireyler için fırsat eşitliği sağlayan kapsayıcı bir çalışma ortamımız bulunur. İnsan kaynakları politikalarımız, her türlü ayrımcılık veya önyargıyı ortadan kaldırarak adil işe alım, gelişim ve terfi uygulamalarını teşvik edecek şekilde tasarlandı. Farklı bakış açılarını benimseyerek, saygılı ve eşitlikçi bir ortam yaratıyor, inovasyonu, çalışan katılımını ve kurumsal performansımızı artırıyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimlerimizin sürekli izlenmesi ve iyileştirilmesi, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilir büyümeye olan bağlılığımızın ayrılmaz bir parçasıdır.
	Müşteri Memnuniyeti ve Bilgilendirilmesi	 	Pazar Ekosistemi	Müşteri memnuniyetini iş stratejimizin temel unsurlarından biri olarak görüyor ve değişen müşteri beklentilerini karşılayan yüksek kaliteli ürün ve hizmetler sunmayı hedefliyoruz. Çok kanallı iletişim platformları aracılığıyla müşteri geri bildirimlerini düzenli olarak topluyor ve analiz ediyor; ürün ve hizmetlerimizi geliştirme süreçlerimizde entegre ediyoruz. Müşteri etkileşim çerçevemiz, şeffaflık, duyarlılık ve sürekli iyileştirmeyi esas alır. Bu sayede güvene dayalı ilişkiler kuruyor ve müşteri odaklı çalışma kültürümüzü güçlendiriyoruz. Faaliyetlerimizi müşteri ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirerek rekabet gücümüzü destekliyor ve sürdürülebilir büyümeye katkı sağlıyoruz.
	İş Sağlığı ve Güvenliği	 	Çalışanlar	Kuruluşumuzun tüm kademelerinde proaktif politikalar, titiz prosedürler ve sürekli eğitimler uygulayarak yüksek İSG standartlarımızı sürdürmeyi taahhüt ediyoruz. İSG yönetim sistemimiz, ilgili yasal ve düzenleyici gerekliliklere uyumu sağlarken işyerinde tehlikeleri tespit etmek, değerlendirmek ve azaltmak üzere tasarlandı. “Önce güvenlik” kültürü oluşturarak ve çalışan katılımını teşvik ederek, iş kazalarını ve hastalıklarını önlemeyi, refahı artırmayı ve dirençli bir çalışma ortamı sağlamayı hedefliyoruz. Sürekli izleme, risk değerlendirmeleri ve olay raporlaması, sürekli iyileştirme ve operasyonel mükemmellik döngüsünü destekleyen yaklaşımımızın ayrılmaz bir parçasıdır.
	Yerel Kalkınmaya Katkı	  	Toplum	Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde toplumsal refahı, kapasite geliştirmeyi ve kapsayıcı büyümeyi sağlayan sosyo-ekonomik girişimleri destekleyerek yerel kalkınmaya katkıda bulunuyoruz. Yerel paydaşlarla kurduğumuz stratejik ortaklıklar aracılığıyla, uzun vadeli değer yaratan eğitim, istihdam, altyapı ve çevresel sürdürülebilirlik projelerine yatırım yapıyoruz. Yaklaşımımız, bölgesel eşitsizlikleri azaltmayı ve yerel ekonomilerin dayanıklılığını güçlendirmeyi hedefleyerek ortak refahı vurguluyor. Kurumsal faaliyetlerimizi yerel toplulukların öncelikleriyle uyumlu hale getirerek sürdürülebilir kalkınmayı teşvik ediyor ve faaliyet gösterme konusundaki sosyal yetkimizi güçlendiriyoruz.



Paydaş Katılımı

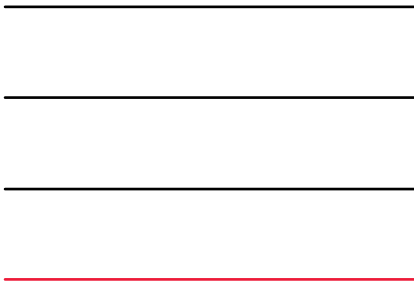
Anadolu Grubu olarak paydaşlarımızla ilişkilerimizin geliştirilmesine ve güçlendirilmesine büyük önem veriyoruz. Bu yaklaşımla, tüm paydaşlarımızın ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi anlıyor ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etme çabalarımıza tüm paydaşlarımızla beraber devam ediyoruz. Grup genelinde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

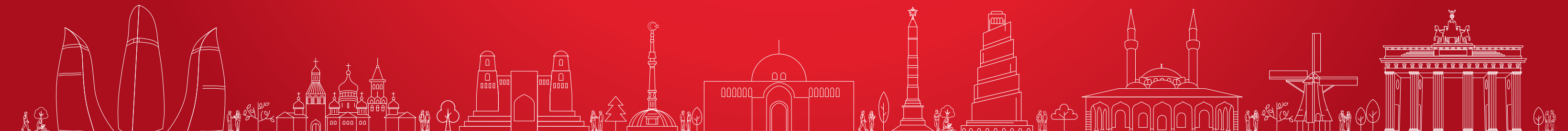
2021 yılından bu yana Anadolu Grubu çalışanlarının sürdürülebilirlik çalışmalarımıza ilişkin farkındalığını ölçmek ve onlarla karşılıklı iletişimi teşvik etmek amacıyla çalışmalar yürütüyoruz. Bu çalışmalar, şirket içi uyumu güçlendirmek ve sürdürülebilirlik hedeflerimize doğru kolektif ilerlemeyi sağlamak açısından önem taşıyor.

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 hattı, Anadolu Grubu İnovasyon Programı (Bi-Fikir)	Yıl boyunca
		Anadolu Grubu İnovasyon Günü	Yılda bir
		Finansal Raporlar	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik Raporu, araştırma ve anketler	Yılda bir
	Tedarikçiler	Basılı, görsel ve dijital medya, tedarikçi toplantıları,	Yıl boyunca
		Finansal rapor	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik Raporu ve Faaliyet Raporu	Yılda bir
	Hissedarlar ve yatırımcılar	Basılı, görsel ve dijital medya, toplantılar, konferanslar, tanıtım turları, web yayınları, Kamu Aydınlatma Platformu'nda yer alan resmi açıklamalar	Yıl boyunca
		Finansal Raporlar ve kazanç açıklamaları	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik Raporu ve Faaliyet Raporu	Yılda bir
	Müşteriler	Basılı, görsel ve dijital medya	Yıl boyunca
		Finansal Raporlar	Üç ayda bir
Doğrudan Ekonomik Etki	Finansal kurumlar ve analistler	Sürdürülebilirlik Raporu ve Faaliyet Raporu	Yılda bir
		Basılı, görsel ve dijital medya, toplantılar, konferanslar, roadshow'lar, webcast yayınları ve Kamu Aydınlatma Platformu'ndaki resmi duyurular	Yıl boyunca
		Faaliyet Raporu	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik Raporu	Yılda bir

ETKİ DURUMU	PAYDAŞ GRUBU	İLETİŞİM YÖNTEMİ	İLETİŞİM SIKLIĞI
Dolaylı Ekonomik Etki	İş ortakları	Basılı, görsel ve dijital medya	Yıl boyunca
		Finansal Raporlar	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik Raporu ve Faaliyet Raporu	Yılda bir
	Kamu kurumları ve yerel yönetimler	Basılı, görsel ve dijital medya, ziyaretler/toplantılar	Yıl boyunca
		Finansal Raporu	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik Raporu ve Faaliyet Raporu	Yılda bir
	Sivil toplum kuruluşları	Basılı, görsel ve dijital medya, ziyaretler/toplantılar, proje ortaklıkları	Yıl boyunca
		Finansal Rapor	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik Raporu ve Faaliyet Raporu	Yılda bir
	Medya	Basılı, görsel ve dijital medya, toplantılar ve iletişim ağı 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
		Finansal Rapor	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik Raporu ve Faaliyet Raporu	Yılda bir
	Üniversiteler	Dijital medya iletişimleri, proje ortaklıkları	Yıl boyunca
		Eğitim programları, üniversite etkinliklerine katılım	Yıl boyunca
		İnovasyon program (Bi-Fikir KAP)	Altı ay boyunca
		Finansal Rapor	Üç ayda bir
		Sürdürülebilirlik Raporu ve Faaliyet Raporu	Yılda bir



ÇEVRE



Çevre

Küresel gelişmeler: Dünya; iklim değişikliği, biyoçeşitlilik kaybı ve doğal kaynakların tükenmesi gibi birbirine bağlı zorluklarla mücadelede kritik bir yol ayrımında bulunuyor. Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli (IPCC) tarafından yayınlanan değerlendirmeler, küresel ısınmanın temel nedeninin insan faaliyetleri olduğunu kesin biçimde ortaya koyuyor. Artan sıcaklıklar, aşırı hava olaylarını şiddetlendiriyor; ekosistemleri bozuyor ve su güvenliğini tehdit ediyor. Bu gelişmeler, küresel istikrar açısından önemli riskler oluşturuyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2024 Küresel Riskler Raporu da iklim eylemsizliği ve doğal kaynak krizlerini günümüzün en acil küresel sorunları arasında gösteriyor. Bu tablo karşısında çevresel hesap verebilirliğe ilişkin beklentiler hızla değişiyor. Paris Anlaşması gibi uluslararası çerçeveler ile Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlaması Direktifi (CSRD) ve Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (ESRS), gelişen Avrupa Birliği politikaları ile yeniden şekillendiriliyor.

Amacımız: Küresel gelişmeler, şirketlerin sürdürülebilirliğe ilişkin sorumluluklarını her zamankinden daha kritik hale getiriyor. Bu dönüşümde üstleneceğimiz rolün bilinciyle, uluslararası gelişmeleri, düzenleyici kurumları ve paydaş beklentilerini düzenli olarak takip ediyoruz. Anadolu Grubu olarak sürdürülebilirlik alanındaki zorlukların aciliyetini farkında olarak, stratejimizi küresel hedeflerle uyumlu hale getiriyoruz. Bu konudaki yaklaşımımızı dört temel ilke üzerine inşa ettik:

- **Net Sıfır Emisyon:** Yenilenebilir enerji yatırımları gerçekleştiriyor ve tedarik zincirimizdeki karbon etkisini azaltarak 2050 yılına kadar net sıfır şirket olma vizyonumuza yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz.
- **Su Yönetimi:** Faaliyetlerimiz genelinde su kullanımını etkin biçimde yönetiyor, su verimliliğini artırıyor ve sorumlu su yönetimi uygulamalarını hayata geçiriyoruz.
- **Döngüsel Ekonomi:** Atıkları azaltarak, ürünleri yeniden kullanarak ve enerji verimliliğini artırarak döngüsel ekonomiyi iş modelimize entegre ediyoruz.
- **Sürdürülebilir Tarım:** Çevresel etkilerimizi azaltmaya indirmeye yönelik adımlar atıyor, doğa temelli çözümleri destekliyoruz.

SKA'lara katkımız:



2030 ve 2050 Taahhütleri

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

İlerleme

Kapsam 1 ve 2'de sera gazı salımlarımızı 2020 yılına kıyasla **%4** oranında azalttık

*2020 yılını Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonları için baz yıl olarak belirledik ve 2050 yılına kadar mutlak hedefi tanımlamaya yönelik orantılı bir hedef koyduk.

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 Tarım	✓	✓	
Anadolu Etap İçecek	✓		✓
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.

Grup şirketlerimizin çevresel performanslarını sahip oldukları ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi çerçevesine uygun olarak yönetmeye ve sürekli iyileştirmeye devam ediyor. Bu kapsamda çevre yönetim sistemlerine

uyuyor, çevresel yatırımları sürdürüyor ve ilgili mevzuatı yakından takip ediyoruz. Bu yaklaşım ile AG Anadolu Grubu Holding olarak 2024 yılında çevre alanında para cezası almadık.

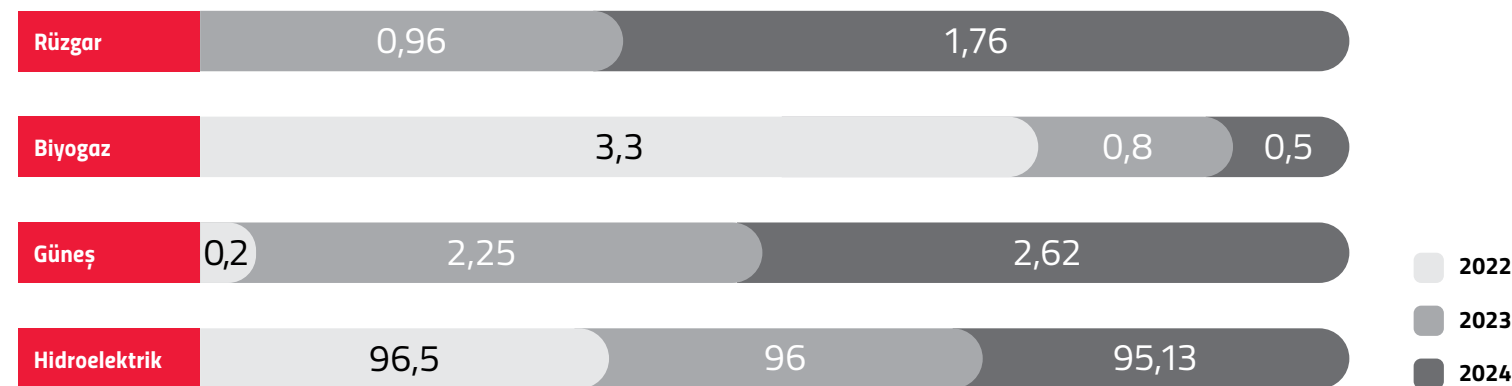
Net Sıfır Emisyon

Küresel gelişmeler: Net sıfır ekonomiye geçiş, iklim değişikliğinin hızlanan etkileri ve bilimsel bulgular ışığında küresel bir zorunluluk haline geldi. IPCC, iklim bozulmasının ciddi sonuçlarının önlenmesi için küresel sera gazı emisyonlarının on yıl içerisinde kayda değer ölçüde azaltılması gerektiğini vurguluyor. Artan sıcaklıklar; aşırı hava olaylarına, tedarik zincirinde istikrarsızlıklara, kaynak kıtlığına ve daha geniş kapsamlı sosyo-ekonomik risklere yol açıyor. Paris Anlaşması gibi uluslararası çerçeveler ve Avrupa Yeşil Mutabakatı gibi bölgesel politika gelişmeleri, küresel düzenleyici ortamı yeniden şekillendiriyor. Buna paralel olarak şeffaf eylem planları, ölçülebilir ilerleme ve bilime dayalı hedeflere yönelik talebin giderek artmasıyla yatırımcı beklentileri ve toplumsal baskı da artıyor. Bu çerçevede, şirketlerden yalnızca operasyonel emisyonlarını azaltmaları değil, aynı zamanda tüm değer zincirlerinde karbon azaltımını teşvik etmeleri de bekleniyor. Net sıfıra ulaşmak artık uzak bir hedef olmaktan çıkarak; inovasyon, iş birliği ve liderlik gerektiren stratejik bir zorunluluk haline geldi.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Bu küresel dönüşümde üzerimize düşen sorumluluğun farkındayız. 2030 yılına kadar kapsam 1 ve kapsam 2'de sera gazı salımlarını 2020 yılına göre %50 azaltmak, 2050 yılına kadar net sıfır şirket olma vizyonu ile çalışmak için etkin bir şekilde çalışıyoruz.*

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

Üretilen Yenilenebilir Enerji (Kaynaklara Göre Pay %)



Karbonsuzlaştırma stratejimizin temel unsurları:

- Yenilenebilir enerji yatırımları: Faaliyetlerimizin önemli bir bölümünü yenilenebilir kaynaklarla yürütme hedefiyle güneş ve rüzgar enerjisine yönelik yatırımlarımızı artırıyoruz.
- Enerji verimliliği ve süreç optimizasyonu: Enerji tüketimini azaltmak için yüksek verimli ekipmanlar kullanıyor, üretim süreçlerini optimize ediyor ve akıllı enerji yönetimi sistemlerini devreye alıyoruz.

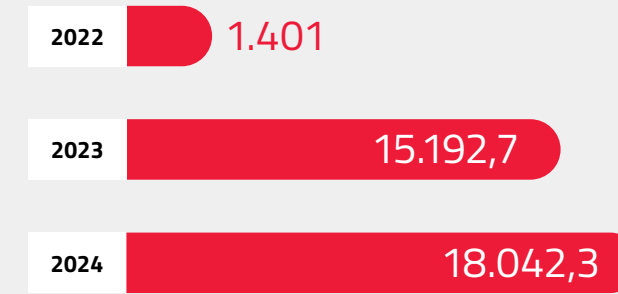
2024 faaliyet yılı özeti: Grup şirketlerimiz, karbonsuzlaştırma yolculuğunda somut ilerlemeler kaydediyor:

- Migros, elektrik tüketiminin %51'ini yenilenebilir kaynaklardan karşılayarak önemli bir ilerleme kaydetti. Migros, sürdürülebilir enerji dönüşümünü hızlandırmak için 2026 yılı sonuna kadar toplam enerji tüketiminin üçte birini güneş enerjisi santrallerinden karşılamayı hedefliyor.
- CCI, enerji tüketiminin %8'ini yenilenebilir kaynaklardan sağlayarak sürdürülebilir enerji kullanımını artırdı. CCI, bu oranı 2026 yılına kadar %40'a çıkarmayı hedefliyor.
- Anadolu Isuzu, yıllık 7.945 MWh elektrik üretecek ve her yıl 3.495 ton CO₂ emisyonunun önüne geçecek güneş enerjisi yatırımını devreye aldı.

Stratejimiz doğrultusunda yenilenebilir enerji üretimimizde güneş ve rüzgâr enerjisinin payı giderek artarken, hidroelektrik kaynaklar portföyümüzde olmaya devam ediyor. Bu gelişme, daha dengeli ve çeşitlendirilmiş bir yenilenebilir enerji portföyüne doğru kademeli geçiş sağlıyor.

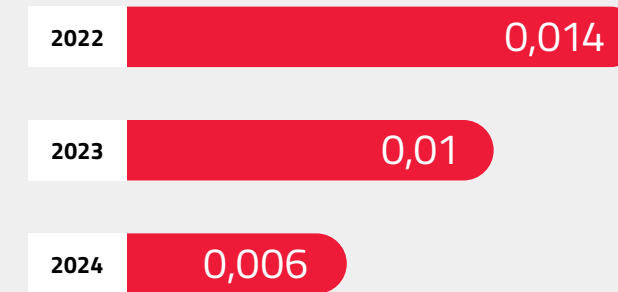
Bu stratejik yönelim, özellikle son üç yılda artan güneş enerjisi üretimiyle birlikte ölçülebilir sonuçlar vermeye başladı. Bu durum, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik sürdürdüğümüz odağımızı ve enerji portföyümüzde güneş enerjisinin güçlenen rolünü ortaya koyuyor.

Üretilen Güneş Enerjisi (MWh)



Güneş enerjisi üretimindeki ilerlemeye paralel olarak enerji verimliliğinde de önemli gelişmeler kaydettik. Bu çabalar enerji yoğunluğumuzdaki düşüşe doğrudan yansıyor ve emisyonların azaltılmasına katkıda bulundu. 2022 yılında 0,014 (kWh/TL) olan enerji yoğunluğumuz, 2024 yılında 0,006'ya geriledi. Bu düşüş, toplam enerji tüketiminin finansal çıktılarına oranla azalmasını sağlayarak kapsam 2 emisyonlarındaki kaydedilen toplam azalmaya da katkı sağladı.

Enerji Yoğunluğu (kWh/TRY)



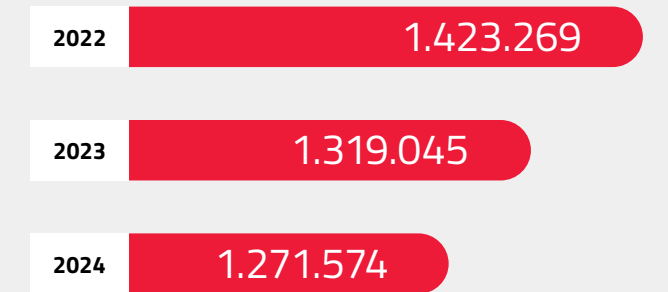
Grup şirketlerimiz, iş modellerine sürdürülebilirliği entegre etmeye yönelik somut adımlar atıyor:

- CCI, LPG'li forkliftlerini elektrikli modellerle değiştirerek forklift başına karbondioksit emisyonlarında %68 azalma sağladı.
- Anadolu Efes, yeni başlattığı ve devam eden projeleri ile 8.303 MWh enerji tasarrufu sağladı ve 3.500 ton CO₂ emisyonunu önledi.

Net sıfıra ulaşma yolculuğu, sürekli uyum ve yenilik gerektiriyor. Bu doğrultuda, alternatif yakıt kaynakları, lojistik operasyonlarının elektrifikasyonu ve doğa temelli karbon uzaklaştırma çözümlerine ilişkin araştırmalarımızı yoğunlaştırıyoruz. Ayrıca, kurum içi karbon takip mekanizmalarımızı küresel raporlama standartlarına uyumlu hale getirmek için güçlendiriyoruz. Aldığımız her karara sürdürülebilirliği entegre ederek hem bugünün ihtiyaçlarına yanıt veriyor hem de toplumların ve ekosistemlerin birlikte gelişebileceği bir geleceği şekillendirmeyi amaçlıyoruz.

Bu yaklaşımı eyleme dönüştürmemize yönelik sürdürdüğümüz çabalarımız ile sera gazı emisyonlarını azaltmada gelişmeler kaydettik. Kapsam 1 ve kapsam 2 sera gazı emisyonlarımızda kaydettiğimiz azaltımlar, devam eden karbonsuzlaştırma çalışmalarımızı yansıtıyor.

Kapsam 1 ve 2 Sera Gazı Emisyonu (ton CO₂e)





İYİ UYGULAMALAR

Enerji Verimliliği ve Karbon Azaltımı Projeleri

Anadolu Isuzu, 2024 yılında sera gazı emisyonlarını azaltmayı ve operasyonel sürdürülebilirliği güçlendirmeyi hedefleyen bir dizi enerji verimliliği projesini hayata geçirdi. Bu girişimler, üretim tesisindeki sistem ve süreçlerde enerji kullanımını optimize ederek şirketin karbonsuzlaştırma çalışmalarına anlamlı katkı sağladı.

Bu çalışmalar kapsamında, yüksek performanslı sulu radyant ısıtma sistemleri, elektrikli ısıtıcılar, ısı perdeleri ve ekonomizer sistemlerin entegrasyonu ile 73.892 m³

doğal gaz tasarrufu sağlanarak 145,35 ton CO₂e sera gazı emisyonunun oluşması önlenmiştir.

Ayrıca konvansiyonel kompresörlerin inverter tabanlı modellerle değiştirilmesi ve dış mekân aydınlatmasında LED armatürlere geçilmesiyle 73.701 kWh elektrik tasarrufu sağlandı ve bu tasarruf 32,5 ton CO₂e emisyon azaltımına karşılık geliyor. Bu yatırımlar, hem çevresel sürdürülebilirliği hem de operasyonel verimliliği güçlendiren önemli adımlar olarak öne çıkıyor.

ANADOLU ISUZU

Alternatif Yakıt Stratejisi

Kia, küresel Plan S stratejisi ile 2030 yılına kadar 14 elektrikli araç modeli geliştirmeyi ve toplam satışlarının %40'ını elektrikli araçlardan sağlamayı hedefliyor. Proje kapsamında Çelik Motor, Türkiye'deki tüketicilerin tercihlerine hitap eden şarjlı hibrit, hibrit, yarı hibrit ve elektrikli modelleri satışa sundu. Kia, araç satışlarının %33'ünü elektrikli veya elektrik destekli modellerden sağlayarak daha temiz bir çevreye katkıda bulunuyor.

KIA TÜRKİYE



Tedarikçilere Yönelik Karbon Ayak İzi Çalışmaları

Migros, tedarikçileriyle mevcut durumu ölçmek ve azaltım hedefi belirleyerek aksiyon almak amacıyla Sürdürülebilir İş Ortakları Ağı platformunu faaliyete 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 ayrıca iklim değişikliği hedef performansını da takip ederek, tedarikçilerin kendi hedeflerini belirleme çalışmalarına destek veriyor. Platform aracılığıyla paylaşılan veriler, bağımsız bir denetim firması tarafından

denetleniyor. Bu program kapsamında, tedarikçilere ve üreticilere hem çevresel etkilerini izleyebilmeleri hem de Sürdürülebilir İş Ortakları Ağı platformu üzerinden yürütecekleri hesaplama süreçlerine katkı sağlayabilmeleri için gerekli eğitim desteği de sağlanıyor. 2024 yılında, yaklaşık 100 tedarikçi firma çalışanına Sürdürülebilir İş Ortakları Ağı platformu üzerinden eğitim verildi ve hesaplamalarda rehberlik edildi; 150 tedarikçi ise karbon emisyonlarını ölçerek sonuçlarını platform üzerinden paylaştı.

MİGROS



Karbon Azaltım Projeleri

Anadolu Efes, çevresel etkilerini azaltmaya yönelik çalışmalarını 2024 yılında da sürdürdü. Bu kapsamda, enerji verimliliği ve kapasite artırımına yönelik 16 projeye 33,7 milyon TL'nin üzerinde yatırım yaparak hem doğrudan hem de dolaylı verimlilik artışları elde etti. Şirket, 2024 yılında yürüttüğü ve bir önceki yıl başlattığı projelerle 8.303 MWh enerji tasarrufu sağlarken, 3.500 ton CO₂e emisyonu oluşmasını önledi. Yıl içinde başlatılan

yeni projelerin tamamlanmasıyla birlikte, yıllık 30.232 MWh enerji tasarrufu ve 17.125 ton CO₂e emisyonunun azaltımına ulaşılması hedefleniyor. Sera gazı emisyonlarına ilişkin olarak Anadolu Efes, bira üretiminde birim başına düşen emisyon yoğunluğunu bir önceki yıla kıyasla %13 oranında azaltarak 7,7 kg CO₂/hl düzeyinden 6,7 kg CO₂/hl düzeyine düşürdü.

ANADOLU EFES



ANADOLU GRUBU

Karbon Ayak İzini Azaltmaya Yönelik Uygulamalar

CCI, enerji verimliliği ve iklimin korunmasını çevresel ayak izini azaltma yolunda temel odak noktası olarak görüyor. Şirket, yakıt tasarruflu ve düşük karbonlu araçları tercih ediyor. Ayrıca, LPG'li forkliftleri elektrikli forkliftlerle değiştirerek forklift başına karbondioksit salımını %68 oranında azaltıyor.

Şirket, 2013 yılından beri "Rota Optimizasyon Projesi" ve 2016 yılından beri "Road Net" platformu kapsamında yılda yaklaşık 1.400 ton sera gazı emisyonunu önledi. CCI, 2024 yılında iyi uygulamalarla değer zinciri boyunca yıllık 533.833 ton CO₂ emisyonunun önüne geçti. CCI, yeşil lojistik dönüşümünü 2024 yılında ilk elektrikli kamyonunu satın alarak başlattı. Bu girişim, dizel kamyonlara kıyasla kilometre başına emisyonları %25 oranında azaltarak şirketin karbon ayak izini düşürüyor. CCI, bulut sisteminin tamamında yeşil elektrik kullanıyor.



Yenilenebilir Enerji Yatırımı

Anadolu Isuzu, sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda 2024 yılında da enerji tüketiminde yenilenebilir enerji payını artırmaya devam etti. Şirketin toplam 6,7 MWp kurulu güce sahip çatı tipi güneş enerjisi santralleri, yıl boyunca 7.923 MWh elektrik üretti. Tesisin toplam elektrik tüketiminin yaklaşık %65'ine karşılık gelen bu miktar, şirketin enerji ihtiyacının büyük bölümünü yenilenebilir kaynaklardan karşılamasını sağladı. Bu sayede, Anadolu Isuzu 2024 yılında yaklaşık 3.486 ton CO₂ emisyonunun önüne geçti.

CCI

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. 2024 yılı itibarıyla, 39 lokasyonda sulu soğutma sistemlerini devreye aldı. Böylece, 326 lokasyonda sulu soğutma sistemleri kullanılıyor. Migros bu sistemi yaygınlaştırarak



diğer lokasyonlarda da kullanılmasını amaçlıyor.

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

Yenilenebilir Enerji Çalışmaları

Migros, çevresel sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda yenilenebilir enerji kaynaklarından faydalıyor ve güneş enerjisi santrali (GES) yatırımları gerçekleştiriyor. Adana, Diyarbakır, Muğla ve Torbalı Dağıtım Merkezleri ile MİGET ve Kocaeli Derince 5M Migros mağazalarının çatılarına kurulan güneş panelleri ile 2024 yılında toplam 7.382 MWh elektrik üretti. Ürettiği bu elektriğin 5.924 MWh'lik kısmı ürettiği yerde tüketilirken kalan 1.458 MWh ulusal şebekeye aktarıldı. Migros ayrıca 2024 yılında Kırşehir'de 34,4 MWp kurulu güce sahip bir güneş enerjisi santrali yatırımı gerçekleştirdi. Santral, Mart 2025'te elektrik üretimine başlayacak. Migros, 2026 yılı sonuna kadar toplam enerji tüketiminin 1/3'ünün güneş enerjisi santrallerinden sağlanması hedefliyor.

Şirket, 2024 yılında yenilenebilir kaynaklardan üretilen enerjinin kaynağının izlenmesi ve tüketiminin kanıtlanması amacıyla kurulan YEK-G'den (Yenilenebilir Enerji Kaynak Garantileri Sistemi) 350.000 MWh'lik Yenilenebilir Enerji Sertifikası aldı. Böylece Migros, tüketiminin %51'ine eşdeğer olan 355.924 MWh enerjiyi yenilenebilir kaynaklardan sağladı.



MIGROS



Su Yönetimi

Küresel gelişmeler: İklim değişikliği, nüfus artışı, endüstriyel talep ve sürdürülebilir olmayan tüketim alışkanlıkları nedeniyle suyla ilgili risklerin küresel ölçekte hızla artmasına yol açıyor. Birleşmiş Milletler 2024 Dünya Su Kalkınma Raporu'na göre, 2050 yılına kadar özellikle kentsel ve tarımsal alanlarda 2,4 milyar insanın şiddetli su kıtlığıyla karşı karşıya kalması öngörülüyor. Dünya Kaynakları Enstitüsü (WRI) Su Riski Atlası'na göre, Türkiye'nin de aralarında yer aldığı birçok ülke halihazırda yüksek düzeyde su stresi altında ve bu ülkelerde su güvenliği hem hükümetler hem de işletmeler açısından kritik bir sorun haline geliyor. Bu risklere yanıt olarak, uluslararası çabalar stratejik bir yaklaşım olarak suyun yönetimi üzerine daha fazla yoğunlaşıyor. CEO Water Mandate ve Su Yönetimi İttifakı (Alliance for Water Stewardship) gibi çerçeveler, su kaynaklarının sürdürülebilir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla özel sektör, kamu kurumları ve sivil toplum arasında kolektif eylemi teşvik ediyor.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu'nda su kullanımını optimize etmek, atıksu miktarını en aza indirmek ve değer zincirimiz genelinde su dayanıklılığını artırmak amacıyla suyun yönetimini işlerimizin bir parçası haline getiriyoruz. Stratejimizde aşağıdakilere odaklanıyoruz:

- İleri arıtma teknolojileri ve suyu yeniden kullanmaya yönelik sistemleri hayata geçirerek operasyonlarımız genelindeki su çekiminin sürekli olarak azaltılması
- Ekosistem restorasyon projelerinin desteklenmesi, yeraltı suyu kaynaklarının zenginleştirilmesi ve su sıkıntısı çeken toplumların koruma çalışmalarımızdan faydalanmasının sağlanması
- Üretimde ve tarımsal kaynak temininde su verimliliğini artırmak için tedarikçilerle iş birliği yapılması
- Su yoğunluğunu azaltmak ve iklimle ilgili su risklerine karşı dayanıklılığı artırmak amacıyla akıllı su izleme sistemlerine ve doğa temelli çözümlere yatırım yapılması

2024 faaliyet yılı özeti: Grup şirketlerimiz, suyun yönetimini daha ileri düzeye taşımaya yönelik etkili çalışmaları hayata geçirdi:

- Geri dönüştürülerek yeniden kullanılan toplam su hacmi önceki yıla göre %35 artarak 871.705 m³'ün üzerine çıktı. Bu ilerleme, tatlı su tüketimini azaltmaya ve faaliyetlerimiz genelinde döngüsel su uygulamalarını iyileştirmeye yönelik çalışmaların artan etkisini gösteriyor.

Geri Dönüştürülen/Yeniden Kullanılan Su Miktarı

2022	424.801
2023	644.784
2024	871.705

- Grup genelinde su yoğunluğu (m³/bin TL) önceki yıla göre %30 azaldı.
- CCI, faaliyetlerinde su verimliliğini iyileştirerek ve su sıkıntısı çeken bölgelerde toplum temelli su projelerini artırarak 2030 yılına kadar su nötrlüğüne ulaşmaya yönelik çalışmalara öncülük etmeyi sürdürüyor.
- Migros, 2030 yılına kadar 2023 yılına ait satış alanı metrekare başına ortalama su tüketimini %10 oranında azaltma hedefi belirledi.
- Anadolu Efes, 2020 yılına kıyasla 2025 yılına kadar bira üretiminde birim başına su kullanımını %10 azaltma hedefiyle Türkiye, Kazakistan, Moldova ve Gürcistan'daki bira fabrikalarında su verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalar yürütüyor. Anadolu Efes, 2024 yılında su verimliliği girişimlerine yaklaşık 16 milyon TL yatırım yaptı. Yeni ve devam eden projeler sayesinde ise 100.529 m³ su tasarrufu sağladı.

Sürdürülebilir su yönetimine ilişkin taahhüdümüzü operasyonel verimliliğin ötesine taşıyoruz. Akıllı su altyapısına yatırım yaparak ve sürdürülebilir su yönetimini teşvik eden politikaları destekleyerek su kazanım çalışmalarımızı yaygınlaştırıyoruz. Sorumlu su yönetimi için örnek teşkil edecek bir çerçeve oluşturmayı hedefliyoruz. Bugünden harekete geçerek, gelecek nesiller için su kaynaklarını koruyor; sürdürülebilirlik, dayanıklılık ve ortak refah için bağlılığımızı güçlendiriyoruz

İYİ UYGULAMALAR

Atıksu Arıtma Tesisi Yatırımı

Anadolu Isuzu, atıksu yönetiminde sürdürülebilirliği artırmak ve çevresel etkilerini azaltmak amacıyla, Kasım 2023'te başlanan inşaat çalışmalarının ardından Aralık 2024'te yeni atıksu arıtma tesisini devreye aldı. Tesis, şirketin arıtma kapasitesini önemli ölçüde artırıyor ve



manuel süreçleri ortadan kaldırarak faaliyetleri tamamen dijitalleştiriyor. SCADA tabanlı otomasyon sistemiyle donatılan yeni tesis, su arıtma faaliyetlerinin gerçek zamanlı olarak izlenmesini ve optimize edilmesini sağlayarak operasyonel verimliliği artırıyor ve insan hatası riskini en aza indiriyor. Tesisin tasarımı, şirketin yüksek çevresel performans standartlarına bağlılığını yansıtıyor. Gelecekteki olası yasal gerekliliklere uyum sağlayacak şekilde geliştirilen altyapısı, uzun vadeli uyumluluk ve esneklik sağlıyor. İleri arıtma teknolojileriyle donatılan bu yeni tesis, Anadolu Isuzu'nun sürdürülebilir üretim vizyonunu destekliyor ve çevresel sorumluluğunu pekiştiriyor. Dijitalleşme, verimlilik ve çevresel uyum açısından örnek yatırım olarak öne çıkan proje, şirketin atıksu yönetiminde ileriye dönük stratejisini bir adım ileriye taşımasına katkı sağlıyor.

Su Verimliliği Çalışmaları

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

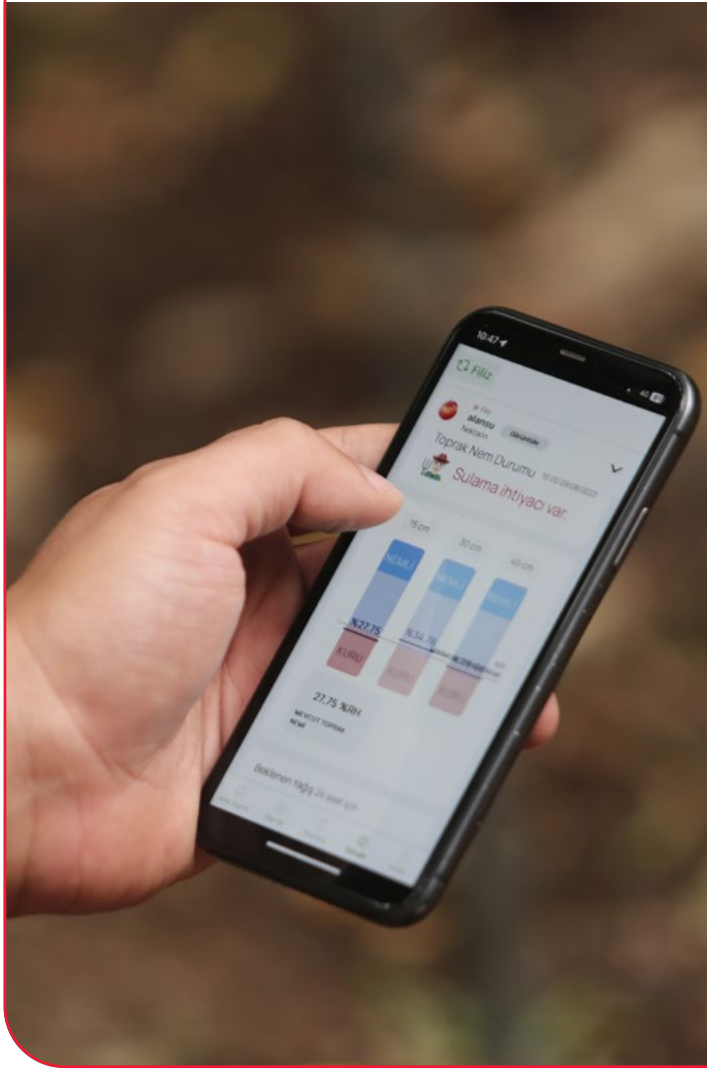
Migros, yeni açılan tüm mağazalarında deniz ürünleri reyonu bulunması halinde yağ tutucuların kurulmasını ve alışveriş merkezlerinde yer alan mağazalardaki tüm gıda hazırlama ve servis alanlarının su tahliye çıkışlarına yağ tutucu monte edilmesini zorunlu hale getirdi. 2024 yılında, yeni açılan veya yenilenen 20 Migros mağazasında yağ tutucu ve süzgeç kurulumunu gerçekleştirdi. Sık sık su kesintisi yaşanan mağazalarda su depoları kuruldu; 2024 yılında toplam 60 depo kuruldu ve şebeke basıncının çok düşük olduğu mağazalarda tesisat iyileştirilmeleri yapıldı. Migros, tüm

mağazalarında su verimliliğini artırmak amacıyla zaman ayarlı musluklar ve havalandırıcı aygıtlar kullanıyor. 2024 yılında toplam 500 adet zaman ayarlı musluk ve havalandırıcı kurulumu yaptı. Ayrıca şirket, mağazalarında bundan böyle yalnızca 2,5-5 litrelik rezervuara ve çift kademeli sifon sistemine sahip klozetlerin kullanılmasına karar verdi.

Migros, 2030 yılına kadar 2023 yılına kıyasla satış alanı metrekaare başına ortalama su tüketimini %10 oranında azaltmayı hedefliyor. 2024 yılı itibarıyla kümülatif azalma %1,1 olarak gerçekleşti. Migros'un su ayak izi, ISO 14046 standardına uyum açısından bağımsız firmalarca doğrulanıyor. 2024 yılında Karbon Saydamlık Projesi'nin (CDP) "Su Güvenliği" programında en yüksek derece olan "A" notunu alarak Global A Lideri statüsünü kazanan Migros, bugüne kadar dört kez CDP Su Lideri oldu.

Su Yönetimi ve Su Kazanım Programları

CCI, tüm tesislerinde ve tesislerinin bulunduğu havzalarda iklim krizinin su kaynakları üzerindeki etkilerini son derece önemsiyor. Bu nedenle, suyu verimli şekilde kullanmak ve hem kendi sisteminde hem de hizmet ettiği topluluklarda suyla ilgili riskleri azaltmak için Kaynak Hassasiyeti



Değerlendirmesi (SVA) gerçekleştiriyor ve Su Yönetim Programı (WMP) geliştiriyor.

CCI aynı zamanda 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, 2020 baz yılında 1,69 L/L olan su kullanım oranını (WUR), 2029 yılına kadar %17 azaltarak 1,4 L/L oranına ulaşmayı hedefliyor.

CCI, faaliyet gösterdiği ülkelerde su verimliliğine ilişkin yürüttüğü proje ve yatırımlarla 2024 yılında yaklaşık 686.111 m³ su tasarruf etti. Şirket genelindeki toplam su tasarrufu 3 milyon m³ düzeyine yaklaştı. Ayrıca, geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan su hacmi de bir önceki yıla göre %27,12 oranında arttı.

CCI, 2024 yılında su sıkıntısı yaşayan bölgelerde sosyal projeler yürüterek su güvenliğini sağlamak ve su nötrlüğünü hedeflemek amacıyla WWF ve DOKTAR iş birliğinde projeler gerçekleştirdi. Doldurma kuyularının açılması, sulak alan inşası, yerel toplumda su tasarrufu konusunda bilinçlendirme çalışmaları, yağmur suyu hasadı ve verimli çevre düzenlemesi ve islah gibi projeler gerçekleştirilerek Türkiye, Ürdün, Kırgızistan, Tacikistan, Kazakistan ve Pakistan'daki su havzalarında toplam 3.235 milyon litre su tasarrufu sağladı. 2024 yılında %50,67'lik su kazanım oranı yakalayan CCI, 2030 yılına kadar bu oranı %100'e ulaştırmayı hedefliyor.

CCI

Su Verimliliği Projeleri

Anadolu Efes, doğrudan ve dolaylı su verimliliği çalışmalarına 2024 yılında yaklaşık 16 milyon TL yatırım yaptı. Yeni projeler ile önceki yıldan devam eden çalışmalar sayesinde 100.529 m³ su tasarrufu elde etti. Şirket bu alandaki projelerini tamamladığında yıllık olarak yaklaşık 162.000 m³ su tasarrufu sağlamayı hedefliyor.

ANADOLU EFES

Döngüsel Ekonomi

Küresel gelişmeler: Döngüsel ekonomi, sürdürülebilir kaynak yönetimi ve uzun vadeli dayanıklılığa yönelik ihtiyacın artmasına karşılık olarak küresel ölçekte ivme kazanıyor. [Avrupa Birliği Döngüsel Ekonomi Eylem Planı](#) ve küresel sürdürülebilirlik çerçeveleri, şirketleri ürün tasarımlarını yeniden ele almaya, gereksiz atıkları azaltmaya ve değer zinciri boyunca sorumluluk almaya teşvik ediyor. Döngüsellik artık büyümenin çevresel etkilerden ayrışmasını sağlayabilmek için satın alma, operasyon, lojistik ve inovasyon süreçlerinin entegre biçimde ele alınmasını gerektiriyor.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Atık oluşumunu azaltarak, geri kazanım ve geri dönüşümü önceliklendirerek faaliyetlerimizi döngüsel ekonomi ilkeleriyle uyumlu hale getiriyoruz. Kaynakların kullanım ömrünü uzatmaya yönelik yenilikçi atık yönetimi uygulamalarını benimsiyor; üretim tesislerimizde ve tedarik zinciri süreçlerimizde atığın kaynağında azaltılmasını destekleyen çözümler geliştiriyoruz. Sektörler arası iş birlikleri, araştırma çalışmaları ve teknolojik inovasyon yoluyla atık döngüsünü tamamlamayı ve süreçlerimizin daha verimli ve sürdürülebilir hale getirerek geleceğe katkıda bulunmayı taahhüt ediyoruz. Atık yönetimi yaklaşımımızda, üretimden tüketime kadar atık oluşumuna dikkat ederek değer zincirimizin tamamını gözetmeyi hedefliyoruz. Grup şirketlerimizle birlikte aktif çalışmalar yürüterek iş birliğini teşvik ediyor ve en iyi uygulamaların yaygın biçimde kullanılmasını destekliyoruz.

Günümüzde döngüsel ekonomiyi destekleyen somut çözümler sunuyoruz. Atıkların geri dönüştürülmesi ve yeniden kullanımına olanak vererek onları ekonomiye yeniden kazandıracak uygulamalardan yararlanıyoruz. Değer zincirimizin tamamı için bu yaklaşımı benimsiyor ve teşvik ediyoruz. Ayrıca, daha iyi bir yarın inşa etmek için bugünden somut adımlar atarak döngüsel ekonomiye katkıda bulunuyoruz.

Sıfır Atık Sertifikası 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 Hastanesi	Gebze Hastanesi

2024 faaliyet yılı özeti: 2024 yılında faaliyetlerimizde atıkları azaltarak ve geri dönüşüm oranlarını artırarak önemli ilerlemeler kaydettik. Atıklarımızın büyük bölümünü geri dönüştürerek ve geri kazanarak sürdürülebilirlik taahhüdümüze katkı sağlamaya devam ettik:

- Yenilikçi geri dönüşüm ve geri kazanım uygulamalarıyla, atıklarımızın çevresel etkilerini azaltmada önemli ilerleme kaydettik. Tehlikeli atıklarımızın %36'sını geri dönüştürerek çevresel ayak izimizi önemli ölçüde azalttık.
- Grup şirketlerimiz, atıkların azaltılmasını sağlamak amacıyla ambalaj malzemelerinin optimize edilmesi, geri dönüşüm altyapılarının geliştirilmesi ve ileri atık ayrıştırma teknolojilerinin uygulanması gibi çeşitli projeler hayata geçirdi.
- Tehlikesiz atıklarımızın %81'ini geri dönüştürüp, yeniden kullanarak tehlikesiz atık yönetimimizi iyileştirmeye devam ettik.

2024 yılında, geri dönüştürülen veya geri kazanılan tehlikeli atık miktarını önceki yıla kıyasla yaklaşık 1,6 kat artırdık. Döngüsel ekonomi çerçevesinde, çevresel etkilerimizi en aza indirebilmek için mümkün olan her yerde tehlikeli malzemelerin geri kazanımına öncelik vermeyi sürdürüyoruz.

Geri Dönüştürülen/Geri Kazanılan Tehlikeli Atık Miktarı (Toplamın içinde % payı)


Grup şirketlerimiz döngüsel ekonomi uygulamalarını somut adımlarla destekliyor:

- Migros, ambalajda geri dönüştürülebilir ve kompostlanabilir alternatiflere geçerek plastik kullanımını önemli ölçüde azalttı.
- CCI, geri dönüşüm programlarının kapsamını genişleterek üretim hatlarında kullanılan ambalaj malzemelerinin geri kazanım oranını artırdı.
- Anadolu Efes, atık yönetimi uygulamalarını güçlendirerek geri dönüşüm kapasitesini önemli ölçüde artırdı ve fabrikalarında atık oluşumunu azalttı.

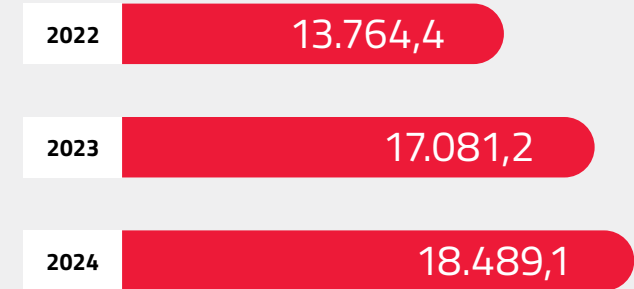
İlerleyen dönemde inovasyon, sektörler arası ortaklıklar ve sürekli iyileştirmeler yoluyla sıfır atık uygulamalarımızı geliştirmeyi hedefliyoruz. Plastik kullanımımızı daha da azaltmaya, geri dönüşüm çalışmalarımızın kapsamını genişletmeye ve tedarik zincirlerimizde döngüsel ekonomi çalışmalarını yaygınlaştırmaya kararlıyız.

İYİ UYGULAMALAR
Yeniden Dolum Üniteleri

Migros, Ataşehir MMM mağazasında kurduğu Yeniden Dolum Ünitesi ile yeniden kullanımı teşvik ederek plastik atık miktarını azaltmayı hedefliyor. Müşterilerin yanlarında getirdikleri boş deterjan şişeleri daha uygun fiyata yeniden doldurularak döngüsel ekonomiye yeniden dahil olmaları sağlanıyor ve plastik ayak izlerinin azaltılmasına yardımcı olunuyor.

2024 yılında, Ankara'da ve İzmir'de bulunan iki mağazada yeniden dolum ünitesi kuruldu ve bu makineler 8 binden fazla kez kullanıldı. Bebek bakım

Bu çalışmalar, atık yönetimi performansımıza da yansıyor. Kompostlanan tehlikesiz atık miktarı, 2022 yılında 13.764 tondan 2024 yılında 18.489 tona yükselerek iki yıl içinde yaklaşık 4.725 ton artış gösterdi. Bu ilerleme, özellikle kompostlanabilir malzemelerin tespiti ve ayrıştırılması konusundaki şirket içi atık yönetimi uygulamalarımızda yaptığımız iyileştirmelerden kaynaklanıyor.

Kompostlanan Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)


ürünleri üreticisi UNI Baby ortaklığında, plastik atıkları azaltmaya yönelik benzer bir yeniden dolum ünitesi projesi Migros'un Caddebostan MMM mağazasında da hayata geçirildi.

Ayrıca, self-servis kuru meyve ve kuruyemiş dolum istasyonlarında müşteriler, kendi kaplarını mağazaya getirerek ya da Migros'un tedarik ettiği geri dönüştürülebilir kâğıt kapları kullanarak istedikleri miktarda ürün alabiliyor. Bu üniteler, 2024 yılında 75 mağazada hizmet verdi. 2025 yılında ise daha fazla mağazaya yeni ünitelerin kurulması planlanıyor.

Gıda İsrafını Azaltma Projeleri

Migros, Fazla ile iş birliği yaparak satışa dönüşmeyen ancak besin değerini koruyan sağlıklı gıdaları, Fazla'nın dijital platformu üzerinden sosyal market ve gıda bankaları ile buluşturuluyor. Bu iş birliğinin başlangıcından bu yana, israf olacağı öngörülen, sadece 2024 yılında 5.850 ton olmak üzere toplam 24.265 ton gıda ihtiyaç sahiplerine ulaştırıldı. "Sürpriz Kutu" projesi ile müşteriler meyve, sebze, et ürünleri, hazır yemek ve unlu mamuller gibi gıda ürünlerinin yer aldığı kutuları %50 indirimle satın alabiliyor. 2024 yılında, projeye dahil olan 31 Migros ve 27 Macrocenter mağazasıyla 9,2 ton gıda israf edilmekten kurtarıldı.



Bu etkilerin yanında, son kullanım tarihi yaklaşan ürünler ile olgun meyve ve sebzeler tüketicilere %25-50 indirimle sunuluyor. Bu indirimli satışlar sayesinde 2024 yılında 16.643 ton gıda israfının önüne geçildi. İnsan tüketimi için tercih edilmeyen ancak son kullanma tarihi geçmemiş ve tüketilmesi uygun olmayan gıdalar, sokak ve orman hayvanlarına ulaştırılmak üzere Hayvan Hakları Federasyonu'na (HAYTAP) bağışlanıyor. Migros, projenin başlangıcından bu yana sokak hayvanlarının beslenmesine destek olmak amacıyla 9.384 ton gıda bağışında bulundu. 2024 yılı içerisinde, 77 ilde bulunan 955 mağaza ise israf olacak gıdaları HAYTAP'a gönderdi.

MİGROS
Özel Markalı Ambalaj Endeksi Projesi

Migros, tüm özel markalı ürünlerinin analizi sonucunda ambalajlarının %85'inin geri dönüştürülebilir olduğunu açıkladı. 2024 yılında özel markalı ürünlerinin ambalajlarını daha sürdürülebilir hale getirme çalışmalarına devam etti. Migros markalı altı deterjanın ambalajında %25 oranında geri dönüştürülmüş PET (r-PET) kullanıyor.


MİGROS
Malty

Anadolu Efes Girişim Atölyesi'nden doğarak ticarileşen ilk girişim olan Malty, 2022 yılında ürünlerini 2.000'den fazla satış noktasında tüketiciyle buluşturarak ve yaklaşık yarım milyon ambalajlı ürün satarak sektöründe en hızlı büyüyen start-uplardan biri oldu. "Sürdürülebilir Gıda Teknolojileri" girişimi olarak üçüncü yatırım turunu tamamlayan Malty, yıl içerisinde 2,8 milyon ABD doları (~100 milyon TL) tutarında yatırım aldı. 2024 yatırım turundan sonra ise yürüttüğü en önemli Ar-Ge projesi olan "Türkiye'nin ilk ileri dönüşüm malt atıştırılmalığı" Malty Chips hayata geçirildi. ABD'de Upcycled Food Association'ın Türkiye'den ilk ve tek üyesi olan Malty, ileri dönüştürülmüş malt lifi kullanılan Malty Chips (30 gr) ürününün bir paketi ile 10 litre su tasarrufu sağlıyor. 2024 yılında Hug programı ile ABD pazarına doğru ilk adımını atan Malty, küresel girişimciliğin merkezi olan Silikon Vadisi'nde Plug and Play programı kapsamında küresel sahnede yer aldı. 2025 yılında da küresel pazarlardaki büyümesini sürdürmeyi hedefliyor.

ANADOLU EFES

Sürdürülebilir Ambalaj Uygulamaları

Ambalaj yaşam döngüsüne odaklanan CCI bu kapsamda, çeşitli içecek ambalajlarında r-PET ve birincil ambalajların tamamında %100 geri dönüştürülebilir malzeme kullanıyor. Depozitolu cam şişeler sekiz sefere kadar yeniden kullanım imkânı sunarak enerji tüketimi azaltılıyor ve daha az kaynak kullanılıyor. Şirket, çevresel etkilerini daha da azaltmak için müşterilerin ve tüketicilerin depozitolu cam şişeleri tercih etmeye teşvik ediyor. Bunun yanı sıra, şirket 2008 yılında Türkiye’de PET şişelerin boyun uzunluğunu azaltmak için bir proje başlattı; 2010 yılından itibaren Kazakistan, Azerbaycan ve Kırgızistan operasyonlarında da aynı şişe tasarımları kullanılıyor. CCI, 2015 yılında faaliyet gösterdiği tüm ülkelere iyi uygulamaların yayılması amacıyla çalışmalarının kapsamını genişletti. 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” programı ile uyumlu hale getirdi. Şirket, tüm ambalajları geri dönüştürülebilir malzemelerle değiştirerek 2030 yılına kadar ambalajlarının %100’ünü geri dönüştürülebilir hale getirmeyi ve plastik ambalajlarda en az %50 oranında geri dönüştürülmüş



malzeme kullanmayı hedefliyor. Ayrıca, Türkiye, Pakistan ve Kazakistan pazarlarındaki tüm ambalajları toplamayı ve geri dönüştürmeyi ve diğer ülkelerde ambalaj toplama programları başlatmayı taahhüt ediyor.

2024 yılında Azerbaycan, Kırgızistan, Tacikistan ve Kazakistan’da r-PET kullanımına başlandı ve CCI genelinde r-PET kullanım oranı %4’ten %6’ya çıktı. Bu çalışmaların sonucunda şirket, 2024 yılı r-PET kullanım hedefine ulaştı. Bunun yanı sıra, 2024 yılında hafif PET şişeler sayesinde faaliyet gösterdiği sekiz ülkede 900 ton reçine tasarrufu sağlandı. CCI’da enerji tüketimi azaltıldı ve cam şişelerin yeniden doldurulmasına imkân veren yeniden doldurulabilir cam şişe programlarının uygulanmasıyla kullanılan kaynak miktarı azaltıldı. 2024 yılında Türkiye, Pakistan ve Özbekistan’da bu yeniden doldurulabilir cam şişe girişimleri yoluyla 203.411 ton CO₂ emisyonunun önüne geçildi. Ayrıca, ileriye dönük ve 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütleri ile uyumlu bir adım atılarak, Damla su şişelerinin kapakları şişeden kopmayacak şekilde yeniden tasarlandı. Ayrılmaz kapaklı şişelerde ise r-PET etiketleri kullanılıyor. Kapak tasarımının ağırlığının %5 azaltılmasıyla, üretilen her 5 milyon şişe için 250 kg plastikten tasarruf edilerek karbon emisyonlarının azaltılmasına katkı sunuluyor.

2024 yılında, CCI’nın doğaya salınan ambalaj malzemelerini azaltma hedefiyle uyumlu olarak, daha ince ve yüksek performanslı streç uygulamasına (nano-streç) geçildi. Bu yeni sistemin getirilmesiyle, palet başına kullanılan streç film miktarı %35 oranında azaltılırken sarma kuvveti %40 oranında artırıldı. Paletlerin daha sıkı sarılması, palet katmanları arasında karton ayırıcı kullanımının da azaltılmasına imkân verdi. Bu uygulama sonucunda 2024 yılında toplam 82 ton streç film tasarrufu sağlandı. Paletlerin daha sıkı sarılması sayesinde katmanlar arasındaki ayırıcıların kullanımını da azalttı.

D3

Sürdürülebilir Tarım

Küresel gelişmeler: Gıda güvenliği, iklim dirençliliği ve ekosistemin korunmasıyla bağlantılı olan tarım, küresel sürdürülebilirlik gündeminin merkezinde yer alıyor. Geleneksel tarım uygulamaları, toprak bozulması, biyoçeşitlilik kaybına ve su kıtlığına katkıda bulunarak dünya genelinde daha sürdürülebilir ve yenileyici modellere geçişi teşvik etti. Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) gibi kurumlar, toprağı eski sağlığına kavuşturan, emisyonları azaltan ve iklim etkilerine karşı direnci güçlendiren doğa temelli çözümlerin önemini vurguluyor.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak gıda üretiminin geleceğinin güvence altına alınması, biyoçeşitliliğin korunması ve iklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasında sürdürülebilir tarımın kilit rol oynadığının bilincindeyiz. Toprak sağlığını ve su kaynaklarını korumaya ve tarım ekosisteminin direncini artırmaya odaklanan yenileyici ve onarıcı tarım uygulamalarını faaliyetlerimize entegre etmek için çaba gösteriyoruz. İnovasyon, stratejik iş birlikleri ve yatırımlar aracılığıyla daha üretken ve sürdürülebilir bir tarım sektörünün geliştirilmesine katkıda bulunuyoruz.

2024 faaliyet yılı özeti: Sürdürülebilir tarım odağımızı projeler ile daha da ileriye taşıdık:

- Migros, İyi Tarım Uygulamaları (İTU) ve rejeneratif tarım programlarının kapsamını genişleterek, gıda

güvenliğini ve tedarik zincirinde şeffaflığı sağlarken, çiftçilerin daha sürdürülebilir tarım tekniklerine geçişine de yardımcı oldu.

- Biyoçeşitliliği korumak ve arı popülasyonunun dengeli bir seviyeye gelmesini teşvik etmek amacıyla Migros, Türkiye’nin çeşitli illerinde sertifikalı arıcılık eğitim programları düzenledi. Aile Kulüpleri, İlçe Tarım ve Orman Müdürlükleri ve Halk Eğitim Merkezleri iş birliğinde geliştirilen bu programlar, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) onaylı olup bugüne kadar sektöre 924 yeni arıcı kazandırdı.
- CCI, tarımsal üretimde su kullanımını azaltmayı hedefleyen su verimliliği programları başlatarak çiftçilere akıllı sulama sistemleri ve yağmur suyu hasadı teknoloji desteği sağladı.
- Anadolu Efes, çevresel etkiyi azaltırken mahsul verimini artıran yenilikçi tarımsal yöntemlere yatırım yaparak iklim dirençli arpa üretimini yaygınlaştırmaya devam etti.

Sürdürülebilir tarım alanındaki çalışmalarımız kapsamında rejeneratif tarım girişimlerini çoğaltmaya, hassas tarım teknolojilerinin kullanımını yaygınlaştırmaya ve çiftçiler ile paydaşlarla yapılan iş birliklerini artırmaya yönelik fırsatları değerlendiriyoruz. Tarım sektörünü daha dayanıklı kılmak amacıyla, ileriye dönük yaklaşımları ve dijital yenilikleri benimseyerek sürdürülebilir uygulamaları desteklemeye devam ediyoruz.

İYİ UYGULAMALAR

Sürdürülebilir Tarım ve Etki Girişimciliği Eğitim Programı

Anadolu Efes, 2024 yılının ilk çeyreğinde, Sürdürülebilirlik Akademisi iş birliğinde tarım ve sürdürülebilirlik odaklı ücretsiz ve tamamen çevrim içi eğitim programı başlattı. Üniversite öğrencilerine ve tarım paydaşlarının ailelerine iklim değişikliği, sürdürülebilir tarım, döngüsel ekonomi, etki girişimciliği, finansman yöntemleri ve sürdürülebilir yaşam tarzları gibi temel konularda bilgi ve farkındalık

kazandırmak üzere tasarladığı programı, 4 modül ve 10 tematik alan etrafında şekillendirdi. 4.000’in üzerinde kişinin katıldığı programda 300 katılımcı eğitimlerini başarıyla tamamlayarak sertifika almaya hak kazandı. Bağımsız bir kurum tarafından programa ilişkin etki analizi yürütülüyor ve sonuçların 2025 yılında yayımlanması öngörülüyor.

ANADOLU EFES



ANADOLU GRUBU

Kadın Çiftçi ve Girişimcilere Destek

Migros, Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme ve Hızlandırma Programı ile kadın girişimcilere kariyer yolculuklarında ihtiyaç duyacakları bilgiler sunuyor ve Migros standartlarına uygun ürünleri, Türkiye'nin dört bir yanındaki tüketicileriyle buluşturuyor. 2024 yılında gerçekleştirdiği programa, dijital tarım, finans, gıda güvenliği ve marka oluşturma gibi alanlarda bilgi ve deneyim kazanan 24 ilden 43 kadın katıldı. İki günlük oturumlar sırasında katılımcılara, girişimcilik, ürün satışı, kalite süreçleri ve sürdürülebilir tarım teknikleri gibi konularda uzmanlardan eğitim verildi. Ürünleri Migros'un kalite standartlarını karşılayan katılımcılara, Türkiye genelindeki mağazalarda satışa sunma fırsatı veriliyor.

Migros aynı zamanda yerel ve bölgesel marka oluşumu ve gelişimine de katkı sağlıyor. 2024 yılı içinde Migros, birlikte çalıştığı 21 kadın kooperatifinden 2.500 tonluk meyve ve sebze satın aldı. Bu alımlar kadın kooperatiflerinin kayıtlı ekonomide daha aktif rol almasının yanı sıra kendi üretimlerini sürdürülebilir biçimde artırmasına da yardımcı oldu. Ayrıca, Aile Kulüpleri aracılığıyla hem mevcut hem de yeni kurulacak kadın kooperatifi üyelerine sertifikalı mesleki eğitimler vererek gelişimlerine katkı sağlıyor.

MİGROS



Tarladan Şişeye Onarım

Anadolu Efes, sürdürülebilirlik ve iklim eylemi taahhütleri kapsamında, Anadolu Meraları iş birliğinde "Tarladan Şişeye Onarım" projesi hayata geçirdi. Bu girişim rejeneratif tarımı teşvik etmek, ekolojik ve toplumsal güçlükleri ele almak ve tedarik zinciri boyunca toprak sağlığını güçlendirmek amacıyla geliştirildi. Anadolu Efes'in 2030 sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu olan proje, birkaç temel unsurdan oluşuyor: Tedarik

ağının haritalandırılarak rejeneratif bir yapıya kavuşturulması, çiftçiler arasında bütüncül yönetim uygulamalarının teşvik edilmesi, kapsayıcı topluluk temelli iş modellerinin geliştirilmesi ve tarım paydaşlarının üretkenliği ve refahının artırılması. 2030 yılına kadar devam etmesi planlanan program kapsamında kapasite geliştirme çalışmaları ve topluluk güçlendirme faaliyetleri de hayata geçirildi.

ANADOLU EFES

Anadolu Lezzetleri Projesi

Migros, Anadolu coğrafyasındaki toprak zenginliğinin korunması için yok olma tehdidi altındaki geleneksel tohumlarımıza sahip çıkıyor ve tarımda geleneksel tohumların kullanımını ve gelecek nesillere ulaştırılmasını destekliyor. Anadolu Lezzetleri markası altında, Türkiye'nin yedi bölgesinde bulunan 25 yöreye ait yerli tohumlardan üretilen ve yöresel veya kültürel özellikleriyle öne çıkan 51 adet ürünü 450 mağazasında müşterilerine sunuyor. Migros, Anadolu'nun zengin tarımsal mirasını korumak amacıyla yerel üreticileri desteklemeye ve tohumların yerel ve kültürel özellikleriyle kendini gösteren ürünlere dönüştürülmesini teşvik etmeye devam ediyor.

MİGROS

Rejeneratif Tarım Projesi

Rejeneratif tarım, toprağın organik içeriğini yeniden düzenleyen ve biyoçeşitliliğini eski hale getirerek iklim değişikliğini tersine çevirmeye katkıda bulunan tarımsal uygulamalar bütünüdür. Migros, rejeneratif tarımın biyoçeşitlilik ve ekosistem üzerinde yarattığı bu olumlu etkilerin bilinciyle rejeneratif tarım uygulamalarını yaygınlaştırmak için çalışmalar yürütüyor. Akademik danışmanlarla iş birliği yaparak Rejeneratif Tarım Sertifikasyon Kriterleri'ni geliştiren Migros, Türk Standartları Enstitüsü'nden (TSE) onay aldıktan sonra bu kriterleri çiftçilerin kullanımına sundu. Söz konusu kriterler, çiftçilere uzun vadeli toprak verimliliğini korumaya ve karbon yakalama kapasitesini artırmaya yönelik çerçeve sunuyor.

MİGROS

Tarımsal Projeler

CCI ve Coca-Cola Vakfı, DOKTAR iş birliğiyle Bursa ve Çorlu'da başlattığı Su Geri Kazanım Projesi, suyun verimli kullanımını ve sürdürülebilir tarım uygulamalarını teşvik etmeyi amaçlıyor. Proje, su kaynaklarını korumak ve tarımsal verimliliği artırmak için yenilikçi teknolojiler kullanıyor ve CCI'nin 2030 yılına kadar su nötrlüğüne ulaşma hedefine katkı sağlıyor. Proje kapsamında, sensör destekli sulama sistemleriyle çiftçiler için su tasarrufu sağlanıyor ve ürün sağlığı takip ediliyor. Ayrıca, yağmur hasadı tekniği tarımsal sulamada yeraltı suyu kaynaklarına olan bağımlılığı azaltıyor ve sürdürülebilir su yönetimini destekliyor. Proje kapsamında çiftçilere bilinçli tarım uygulamalarını benimsemeleri için eğitimler de veriliyor. Verimliliklerini artırmak ve iklim değişikliğine karşı direnç kazanmalarını sağlamak amacıyla 266 çiftçiye teknoloji kullanımı, iklim dayanıklılığı, dijital okuryazarlık ve rejeneratif tarım konularında eğitim verildi. 2024 itibarıyla Bursa ve Çorlu'daki projeler ile belirli miktarda su geri kazanıldı ve 2030 yılına kadar Bursa'da 1.004 milyon, Çorlu'da



ise 1.029 milyon litre suyun geri kazanılması planlanıyor. Kırgızistan'da yürütülen su geri kazanım projesi kapsamında ise 135 kadın çiftçiye eğitim verildi. Ayrıca, Bursa ve Çorlu'da toplam toprak nemini ölçen 134 filiz sensör istasyonu kurularak Bursa'da 165, Çorlu'da ise

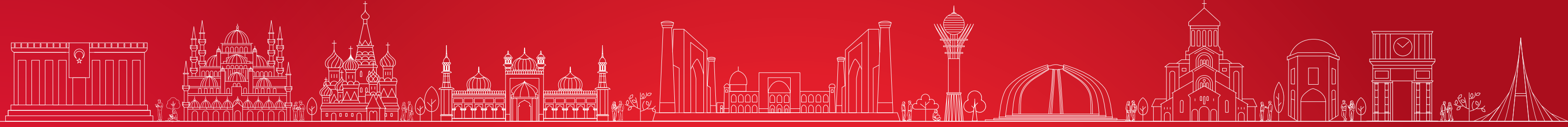
54 toprak analizi gerçekleştirildi. Bitkilerin su kaybı ise uydular aracılığıyla evapotranspirasyon izlenerek takip ediliyor. Bu projeler sayesinde 2024 yılında toplam 1.582 milyon litre su doğaya geri kazandırıldı.

2024 yılında, Sürdürülebilir Tarım Girişimi (SAI) tarafından verilen sürdürülebilir tarım sertifikasını almaya hak kazanan şeker tedarikçilerinden, sürdürülebilir şeker satın alan şirket, değer zinciri genelinde %26 oranında Sürdürülebilir Tarım Sertifikalı şeker alımı gerçekleştirdi. Bunun dışında, yaklaşık 150 stratejik tedarikçi, sürdürülebilirlik performansını ölçen EcoVadis platformuna üye oldu ve EcoVadis'e raporlama yapan tedarikçi sayısı 2023 yılına göre %104 oranında arttı.

CCI



ANADOLU GRUBU



5

PAZAR
EKOSİSTEMİ



Pazar Ekosistemi

Küresel gelişmeler: Hızlı teknolojik değişim, toplumsal dönüşüm ve artan sürdürülebilirlik beklentilerinin öne çıktığı bir dönemde, işletmelerden sadece operasyonel mükemmeliyete odaklanmaları değil; faaliyet gösterdikleri ekosistemlerde kalıcı değer yaratmaları da bekleniyor. Bu çerçevede, uzun vadeli rekabet gücü ve sürdürülebilir büyüme için dayanıklı, sorumlu ve inovasyon odaklı iş ekosistemi inşa etmek artık son derece önemli hale geldi. Anadolu Grubu için bu dönüşümün temel unsurlarından biri, 2035 hedeflerimiz doğrultusunda değer zincirinin tamamında Tedarikçi Rehber İlkeleri'ne tam uyum sağlamaktır. Ürün ve hizmetlerin yaşam döngüsü boyunca çevresel açıdan sürdürülebilir, sosyal açıdan kapsayıcı ve güçlü yönetim ilkeleriyle uyumlu şekilde sunulması, uzun vadeli değer yaratımının temel itici gücünü oluşturuyor ve sürdürülebilirlik vizyonumuzla uyumlu ilerliyor. Bu gelişen ihtiyaçları karşılayabilmek için şirketler, sürdürülebilirlik odaklı inovasyon, Ar-Ge ve dijital dönüşüm yatırımlarını hızlandırıyor. Küresel ölçekte Ar-Ge çalışmaları yeşil malzemelere, yenilenebilir enerji üretimine ve sürdürülebilir teknolojilere odaklanıyor. Aynı doğrultuda, çevresel etkinin izlenmesi, tedarik zinciri risklerinin yönetilmesi ve ÇSY düzenlemelerine uyum sağlanması amacıyla; yapay zekâ (AI), Nesnelerin İnterneti (IoT), makine öğrenimi ve blok zincir gibi dijital araçlar Grup genelinde giderek daha fazla kullanılıyor.

Amacımız: Anadolu Grubu'nda iş ortaklarımız, tedarikçilerimiz, müşterilerimiz, yatırımcılarımız ve toplumun daha geniş kesimleriyle birlikte sürdürülebilir değer yaratmaya kararlıyız. Geniş bir tedarikçi ağıyla birçok ülkede faaliyet gösteriyoruz; değer zincirinin her aşamasını gözetmeyi ve faaliyetlerimizi sürdürülebilirlik stratejimizle uyumlu ve bilinçli biçimde yönetmeyi sorumluluklarımız arasında görüyoruz. Tedarikçilerimizle ortak sürdürülebilirlik ilkelerine dayalı iş birlikleri kuruyor, şeffaf ve izlenebilir bir değer zinciri oluşturmak için çalışıyoruz. Ürün ve hizmetlerimizin yaşam döngüleri boyunca yarattığı çevresel ve sosyal etkileri kalite, güvenlik ve sürdürülebilirliği ön planda tutan çözümler geliştirerek yönetiyoruz. Girişimciliği ve açık inovasyonu teşvik ederek, cesur ve yenilikçi fikirleri destekliyor; çalışanlarımızın ve genç yeteneklerin bu süreçlere aktif katkı sunmasını sağlıyoruz. Ar-Ge merkezlerimiz aracılığıyla mevzuata uygunluk, sektörel uyum ve bilimsel ilerlemeyi destekleyen bilgi ve teknolojiler üretiyoruz. Bu entegre yaklaşımımızla sadece günümüzün ihtiyaçlarını karşılamayı değil, aynı zamanda geleceğin iş dünyasını da şekillendirmeyi hedefliyoruz.

SKA'lara katkımız:



Sorumlu Tedarik Zinciri

Küresel gelişmeler: Günümüzün iş dünyasında, değer zincirindeki çevresel ve sosyal etkileri izlemek, değerlendirmek ve yönetmek temel gereklilik haline geldi. AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD) ve Alman Tedarik Zincirinde Durum Tespiti Yasası (LkSG) gibi düzenleyici çerçeveler şirketlerin tedarik zincirleri genelinde insan hakları, işgücü uygulamaları ve çevresel bozulmalar ile ilgili riskleri aktif olarak izlemelerini zorunlu tutuyor. Buna paralel olarak, EcoVadis ve CDP gibi sürdürülebilirlik derecelendirme platformları ise tedarikçi değerlendirmelerini, tedarik kararlarını ve küresel pazarlara erişimini giderek daha fazla etkiliyor.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak gelişen küresel standartları, Tedarikçi Kılavuzu Prensiplerimiz aracılığıyla tedarik zinciri stratejimize dahil ediyoruz. Tedarikçilerimizden Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve aşağıdaki temel ilkelere uymalarını bekliyoruz:

- Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve ayrımcılık dahil olmak üzere, tüm faaliyetlerinde insan haklarına saygı göstermek.
- Çalışma saatleri, adil ücret, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı da dahil olmak üzere, adil, kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak.
- Rüşvet ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans göstermek; etik dışı davranışları ve çıkar çatışmalarını önleyici mekanizmalar uygulamak.
- Riskleri tespit eden, önleme ve eğitim odaklı bir İSG kültürünü benimsemek.
- Enerji ve malzeme kullanımında verimliliğe öncelik vererek kirliliği önlemek, doğal kaynakları korumak ve çevre mevzuatına uymak.

Bu prensipleri teşvik ederek dayanıklı, şeffaf ve sürdürülebilir değer zinciri oluşturmayı hedefliyoruz. Tedarikçilerimizin çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) standartlarına uyumuna öncelik veriyoruz ve ÇSY'nin tüm boyutlarında kapasitelerini geliştirmelerini aktif

olarak destekliyoruz. Sürdürülebilirlik vizyonumuz doğrultusunda, yolsuzlukla mücadele, ürün güvenliği, çevresel etkiler ve sosyal sorumluluk gibi alanlarda şeffaflık ve izlenebilirliği güçlendiriyoruz.

Sorumlu kaynak kullanımının yanı sıra, ürün ve hizmetlerimizin sürdürülebilirlik performansını artırmaya odaklanıyoruz. Bu yaklaşım; yaşam döngüsü boyunca çevresel ve sosyal etkilerin yönetilmesini, değişen tüketici beklentilerine uyum sağlayan çözümler geliştirilmesini ve sürdürülebilir refaha katkı sunan ürünlerin piyasaya sunulmasını içeriyor. Sorumlu üretim stratejimiz; ürün kalitesinin ve izlenebilirliğinin güçlendirilmesini, uluslararası kalite ve güvenlik standartlarına uyumu sağlamak amacıyla düzenli değerlendirmelerin yapılmasını kapsıyor.

Grup şirketlerimiz faaliyetlerine sorumlu ve sürdürülebilir uygulamaları yerleştirerek bu stratejiye aktif katkı sağlıyor. Söz konusu çalışmaların arasında aşağıdakiler yer alıyor:

- Seçim ve katılım süreçlerinde sorumlu kaynak kullanım kriterlerinin tanımlanması ve tedarikçi uygunluğunun izlenmesi,
- Tedarikçiler için ÇSY odaklı eğitim ve kapasite geliştirme programlarının sunulması,
- İzlenebilirliği, yanıt verebilirliği ve verimliliği artırmak amacıyla üretim ve tedarik zinciri süreçlerinin dijitalleştirilmesi,
- Emisyon azaltımı, enerji optimizasyonu ve verimli taşımacılık yoluyla lojistik ve dağıtım süreçlerinin sürdürülebilirliğinin artırılması,
- Küresel sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu, düşük karbonlu ve çevre dostu ürün ve hizmetlere yatırım yapılması,
- Daha sağlıklı yaşam tarzlarını ve daha bilinçli tüketimi teşvik eden özel markalı ürünlerin geliştirilmesi,
- İnsan hakları, insana yakışır çalışma koşulları, İSG, çevresel uygunluk, ürün güvenliği, iş etiği ve rüşvetle mücadele alanlarına odaklanan girişimlerin desteklenmesi.



ANADOLU GRUBU

Bu çalışmaları güçlendirmek için aşağıdaki stratejik hedefleri tanımladık:

- Tedarik zincirimizde izlenebilirliği güçlendiren standartlaştırılmış bir çerçevenin oluşturulması,
- Ürün ve hizmetlerin çevresel ve sosyal etkilerinin ölçülebilir, doğrulanabilir ve şeffaf biçimde yönetilmesine yönelik ilkelerin uygulanması,
- Ham madde temininden teslimatına kadar, değer zincirinin tamamına dijital araçlar ve akıllı teknolojilerin entegre edilmesi,
- Tedarik zincirinde şeffaflık, izlenebilirlik ve ÇSY uygunluğunun önemi hakkında kurum içi ve kurum dışı farkındalığın artırılması,
- Tedarikçiler ve iş ortaklarıyla iş birliğinin güçlendirilmesi ve sürdürülebilirlik sonuçlarının paylaşılması.

Tedarikçilerimizi uzun vadeli iş ortaklarımız olarak konumlandırarak, faaliyetlerimizde karşılıklı hesap verebilirlik ve ortak değer yaratımını teşvik ediyoruz.

Grup şirketlerimiz çevresel ve sosyal gereklilikleri satın alma uygulamalarına entegre ederek çalışıyor. ISO 14001 Çevre Yönetimi Sistemi belgesinin alınması ile sera gazı emisyonları, enerji kullanımı, su çekimi ve atık oluşumu gibi temel çevresel performans göstergelerinin izlenmesine yönelik beklentiler de yer alıyor. Bu uygulamaları tüm Grup şirketlerimizde yaygınlaştırmak için proaktif şekilde çalışıyoruz.

Ürün ve hizmetlerimizi değerlendirirken maliyetin yanı sıra tedarikçi kapasitesi, kalite standartları ve sürdürülebilirlik taahhüdümüzü de dikkate alıyor; etik değerlerimiz ve uzun vadeli önceliklerimize uygun olmalarını sağlıyoruz. Tedarikçilerimizin, Anadolu Grubu'nun Etik Kuralları'na uygunluklarını doğrulayan bir beyannameyi imzalamalarını zorunlu tutarak etik ve sorumlu iş uygulamalarına yönelik taahhüdümüzü güçlendiriyoruz.

Sürekli iyileştirme yaklaşımımız kapsamında, riskleri, hassas noktaları ve fırsatları tespit etmek için tedarik zincirimizi sistematik olarak izliyoruz. Kritik tedarikçileri stratejik önemlerine göre değerlendirerek verimliliği artırmak, güvenilirliği sağlamak ve sürdürülebilirlik sonuçlarını en üst düzeye çıkarmaya yönelik temel alanları hedefliyoruz. Tedarikçi değerlendirme

kriterlerimiz fiyatlandırma ve teslimat koşullarının ötesine geçerek ürün kalitesi, etik kurallar, çevre uygulamaları ve Anadolu Grubu'nun temel değerlerini de kapsıyor. Tedarikçiler beklentilerimizi karşılayamadığında, düzeltici eylem planlarını harekete geçirerek onlara iyileştirme desteği sağlıyoruz. Anlamlı bir ilerlemenin kaydedilemediği durumda, iş ilişkimizin devamlılığını yeniden değerlendiriyoruz.

Sektöre özgü ihtiyaçları ele almak amacıyla, özellikle tarım sektöründe seçili tedarikçilerle sözleşmeye dayalı tedarik modelleri de uyguluyoruz. Bu uzun vadeli iş birlikleri, tedarik zincirlerini istikrara kavuşturmayı, kırsal kalkınmayı desteklemeyi ve yerel tarım sistemlerini güçlendirmeyi amaçlıyor.

2024 faaliyet yılı özeti: Anadolu Grubu olarak hem doğrudan tedarikçilerimizin hem de Grup şirketlerimizin tedarikçilerinin Anadolu Grubu'nun Tedarikçi Kılavuzu Prensipleri'ne uymalarını bekliyor ve bunu aktif olarak teşvik ediyoruz.

AG Anadolu Grubu Holding olarak sürdürülebilirlik ilkelerini tedarik zincirimize yerleştirmek amacıyla 2025-2035 yılları için kademeli bir yol haritası geliştirdik. Başlangıç aşamasında boşluk analizleri, tedarikçi kategorizasyonu yaparak, ölçme ve izleme metodolojisi oluşturarak Grup şirketleri genelinde farkındalığı artırmaya odaklandık. Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonları IFRS gerekliliklerine uygun şekilde raporlanmakla birlikte, Kapsam 3 emisyonlarını ölçmeye yönelik hazırlık çalışmalarımızı da başlattık.

2027 yılından itibaren tedarikçilerimizi sürdürülebilirlik prensiplerimiz doğrultusunda kademeli olarak sürece dahil edecek, eğitecek ve denetleyeceğiz. 2030 yılına kadar 1. kademe tedarikçilerimiz arasında %100 izlenebilirlik ve Kapsam 3 emisyon raporlaması sağlamayı hedefliyoruz. Bu çalışmaların kapsamı 2033 yılına kadar 2. kademe tedarikçileri de içerecek şekilde genişletilecek. 2035 yılına gelindiğindeyse ticaret hacmimizin %80'ini temsil eden tedarikçiler için tam izlenebilirlik ve açıklama sağlamayı amaçlıyoruz. Standartlarımızı karşılamayan 1. ve 2. kademe tedarikçiler için ise düzeltici eylemleri hayata geçirmeyi planlıyoruz.

Grup şirketlerimizin büyük bölümü kısa vadede operasyonel verimlilik ve maliyet optimizasyonuna ve uzun vadede dijitalleşme, sürdürülebilir strateji geliştirme ve dayanıklı tedarik zinciri oluşturmaya odaklanan stratejik tedarik zinciri hedeflerini belirledi. Yerel tedarikçilere yapılan ödemeler, toplam satın alma harcamalarımızın önemli bölümünü oluşturuyor. Grup şirketleri genelinde, 2024 yılında toplam tedarik harcamalarının yaklaşık %80'i* yerel tedarikçilere harcandı. Bu güçlü yerel tedarik, bölgesel olarak ekonomik kalkınmayı destekliyor, sosyal katılımı artırıyor ve lojistik süreçlerinin çevresel etkilerinin azaltılmasına katkı sağlıyor.

*Holding, Migros, Anadolu Isuzu ve GUE verileri hesaplamalara dahil edilmemiştir.

**CCI verileri hesaplama dahil edilmemiştir.

Toplam gelirlerin %90'ını temsil eden Grup şirketleri, tedarikçilerini düzenli olarak denetliyor ve Tedarikçi Kılavuzu Prensiplerimize herhangi bir açıdan uymayanlardan düzeltici önlem almalarını bekliyor. Uyumsuzluğun sürekli devam etmesi durumunda sözleşmenin iptali veya iş ilişkisinin sonlandırılması söz konusu olabiliyor. İSG konusunda da kapsamlı yaklaşımlar benimseniyor.

2024 yılında insan hakları, etik, sosyal uyum, yasal yükümlülükler, çalışma koşulları, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği, İSG, çevre yönetimi, sürdürülebilir tedarik zinciri uygulamaları, Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM) ve ormansızlaştırma gibi temel konularda toplam **9.622,45 saatlik** eğitim** verildi.

İYİ UYGULAMALAR



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. 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. Örneğin, WRI Aqueduct Su Riski Atlası, Migros'un tedarikçilerinin %75,4'ünün su sıkıntısı yaşayan bölgelerde yer aldığını belirledi. 2024 yılında tedarikçilerine su riskinin yönetimi konusunda eğitimler verdi ve denetimler sırasında su riskine karşı gerçekleştirilen eylemleri takip etti. Ayrıca, kritik tedarikçilerden gelen pamuk, soya ve palm yağı ürünlerinin hiçbirisi su stresi olan bölgelerden temin edilmedi.

MİGROS

Yerel Tarımın Desteklenmesi

Migros, sürdürülebilir tarımı desteklemek ve ithalata bağımlılığı azaltmak amacıyla Türkiye’de yerel gıda üretimini artırmaya yönelik “Yerli Susam” ve “Yerli Mercimek” olmak üzere iki öncü proje başlattı. Bu projeler, yerel tedarik zincirlerinin dayanıklılığını güçlendirmeyi hedefliyor.

Son yıllarda susam büyük ölçüde ithal edilen bir ürün haline gelirken, bu proje yerli üretimi teşvik ederek bu eğilimi tersine çevirmeyi amaçlıyor. İlk aşamada Adana’nın Çukurova bölgesinde 390 dönüm arazide sözleşmeli tarım modeliyle susam ekimi yapıldı. Katılan

üreticilerin %90’ının kadınlardan oluşması dikkat çekici bir gelişme oldu. Çiftçilere ekim, hasat ve kurutma aşamalarının tamamında tarımsal eğitim ve teknik destek sağlandı. Yerli susamdan üretilen tahin ve helva gibi ürünler ülke genelindeki Migros mağazalarında satışa sunuldu. Proje ayrıca susam tarım geçmişi olmayan yeni bölgelere yayılmayı, daha fazla çiftçiye ulaşmayı ve yerel üretimi artırmayı hedefliyor.

İkinci girişim kapsamında ise Kayseri Valiliği’nin desteğiyle Migros, Kayseri Pancar Ekicileri Kooperatifi ve Kayseri Şeker ile iş birliği yaparak yeşil mercimek üretimini teşvik etti. Sertifikalı tohumlar Kayseri İl Tarım ve Orman Müdürlüğü tarafından dağıtıldı. 2024 yılında toplam 10.000 dönüm alana ekim yapıldı ve mercimekler artık Migros markası altında ülke genelinde tüketicilere ulaşıyor.

Üretimin ötesinde, çiftçilere rejeneratif tarımın teşvik edilmesi, ürün kayıplarının azaltılması ve çoklu ekim uygulamalarıyla verimliliğin artırılması amacıyla eğitim programı ve teknik destek sağlandı. Bu çalışmalar yerel gıda güvenliğini güçlendirmenin yanında, kırsal tarım topluluklarının ekonomik dayanıklılığını da artırdı.



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. Şirketin 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.

MIGROS

ANADOLU EFES

Tedarikçi Kılavuz İlkeleri (SGP)

CCI; tedarikçilerine, kendilerinden beklenen azami çevresel, sosyal, ekonomik, etik ve yönetişimsel koşulları belirleyen Tedarikçi Kılavuz İlkeleri’ne (SGP) uymalarını şart koşuyor ve SGP uyumu kapsamında denetimler gerçekleştiriyor. SGP; çocuk işgücü, zorla çalıştırma, suistimal, örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı ve ayrımcılık gibi çeşitli konuları kapsıyor. Şirket, tedarikçilerine iş ilişkisinin başlangıcında Tedarikçi Kılavuz İlkeleri’nin bir kopyasını teslim ediyor ve bu ilkeleri paydaşlarına, bilhassa çalışanlarına aktarmalarını

bekliyor. CCI, uygun hallerde SGP’yi tedarikçi sözleşmelerine ekliyor, SGP gereklerini karşılamayan tedarikçilerin düzeltici adımlar atmalarını bekliyor. CCI, tedarikçinin ilkelerine uymaması halinde, sözleşmenin feshini içeren yaptırımlar uygulamaya koyuyor. Buna ek olarak, tedarikçilerine “CCI Tedarikçiler için İş Yönetimi Etiği Kodu” belgesini imzalatarak, yasalara ve CCI ilkelerine tam uyumu hedefliyor. 2024 yılında, SGP denetimlerinde tedarikçi başarı oranı %84,5’e ulaştı.



CCI, fabrikalarında gerçekleştirdiği düzenli SGP denetimleri kapsamında fabrikalar, tedarikçiler, bayiler ve inşaat projeleri genelinde CCI İnsan Hakları Politikası’na uyumu değerlendiren daha geniş kapsamlı denetim modeli geliştirmeye yönelik çalışmalar da başlattı. Bu bağlamda, bağımsız denetim firmalarıyla birlikte çalışarak birinci denetimler CCI Türkiye bünyesinde seçili bir distribütör ve CCI Azerbaycan bünyesinde bir inşaat şantiyesinde gerçekleştirildi. CCI aynı zamanda Uluslararası Finans Kurumu (IFC) rehberliğinde, gelecekteki tüm inşaat projelerinde uygulanmak üzere Beyan Mekanizması Prosedürü geliştirdi ve hayata geçirdi.

D3

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 2024 yılında 1.279 tedarikçiye ürün güvenliği, çalışan hakları, rüşvetle mücadele, çevre sorumluluğu ve etik konularında eğitim verdi.

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

MIGROS

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 düzenlemenin yanı sıra çiftçilikle uğraşan toplulukların refahını artırmayı da 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. 2024 yılında satın alınan şekerin %26'sı sürdürülebilirlik sertifikalı oldu.

D3

10x20x30 Projesi

Migros'un paydaşlarından olan Grup şirketimiz CCI, Migros'un davetiyle tedarikçi ağına katılarak gıda kaybı ve israfını önlemek amacıyla WRI tarafından yürütülen 10x20x30 Projesi'ne katılma fırsatı buldu. Dünyanın önde gelen 10 küresel perakende ve gıda tedarik şirketinin liderliğinde yürütülen bu girişimin tüm üyeleri, tedarikçilerini değer zincirinin tamamında etkili çözümler geliştirmeye davet etti. CCI, 2030 yılına kadar gıda kaybı ve israfını %50 azaltma hedefine ulaşmak amacıyla, Grup Ofisi ve Türkiye'deki fabrikalarında operasyonel gıda atıklarını azaltmaya yönelik 10x20x30 girişimine katıldı ve aynı zamanda CCI'daki gıda israfı ve kayıp düzeylerini anlatan iletişim serisi yürüttü. Farkındalık yaratmak ve davranış değişikliğini teşvik etmek amacıyla yemekhanelere bilgilendirici çıkartmalar yerleştirdi. CCI, 10x20x30 temsilcilerinin yer aldığı tanıtım videosu çekerek sosyal medya hesapları ve iç iletişim kanalları aracılığıyla çalışanlarıyla paylaştı. Bu çalışmalar sonucunda, CCI'nın 2023 yılında 68,2 ton olan gıda atık miktarı, 2024 yılında 80,2 ton olarak gerçekleşti ve 4,8 ton atık, CCI Çorlu fabrikasında Ko-/Anaerobik Sindirim yöntemiyle işlendi.

D3

Tedarikçilerin Çevresel Faaliyetlere Uyumu

Anadolu Isuzu, Çevresel Yönetim Sistemi (EMS) Portalı üzerinden tedarikçilerinin çevresel performansını değerlendiriyor ve yönetiyor. Tedarikçilerin de erişebildiği portalda atıksu deşarj lisansları, tehlikeli atık izinleri ve emisyon izinlerine ilişkin veriler ile elektrik, su ve hammaddeleri de içeren kaynak tüketimi verileri toplanıyor. Tedarikçi seçimi objektif kriterlere göre yapılıyor; kalite standartları ve operasyonel standartlara uyum ise yıllık olarak izleniyor. 2024 yılında 93 tedarikçi değerlendirildi ve 105 tedarikçi ile Isuzu Tedarikçi Kalite Gereksinimleri doğrultusunda 149 Üretim Sahası ve Sistem Değerlendirmeleri (SQA) gerçekleştirildi. Ekim 2023'te AB SKDM'nin yürürlüğe girmesinin ardından Anadolu Isuzu, AB ülkelerine yönelik ilgili ihracatlar için tedarikçilerinden doğrudan ve dolaylı emisyon verilerini toplamaya ve raporlamaya başladı.

ANADOLU ISUZU

Sorumlu Ürünler ve Hizmetler

Küresel gelişmeler: Sürdürülebilir üretim ve tüketim; çevresel etkilerin azaltılması, doğal kaynakların korunması ve gelecek nesillerin yaşam kalitesinin iyileştirilmesinde son derece önemli rol oynuyor. Küresel çapta ham maddeler ve enerjiye yönelik artan taleple birlikte, ürün ve hizmetleri daha sorumlu ve verimli şekilde tasarlama, üretme ve sunma ihtiyacı önem kazandı.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak sorumlu üretimi sürdürülebilirlik stratejimizin temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Ürün ve hizmetlerimizin, tedarik ve tasarım aşamasından üretim, kullanım ve bertaraf aşamalarına kadarki yaşam döngülerinde çevresel ve sosyal performansını iyileştirmeye kararlıyız. Bu taahhüdümüz doğrultusunda ise faaliyetlerimizde şeffaflık, izlenebilirlik ve hesap verebilirliği artıran net sürdürülebilirlik hedefleri belirliyor ve bunlara yönelik mekanizmaları hayata geçiriyoruz.

Tedarikçi ağıımız içerisinde kendimizi sorumlu üretimin bir rol modeli olarak konumlandırarak, ürün ve hizmetlerimizin kalite ve sürdürülebilirliğini iyileştirmeye öncelik veriyoruz. Ürün ve hizmetlerimizi küresel gelişmeleri ele alacak şekilde tasarlıyor; inovasyon ve adaptasyon yoluyla olumlu toplumsal etkiler yaratmayı hedefliyoruz. Ortak değer stratejimizin merkezine sorumlu ürün ve hizmet portföyümüzü genişletme hedefini yerleştirmeye devam ediyoruz.

Aynı zamanda, ürün geliştirme sürecinin her aşamasına çevresel ve sosyal açıdan göz önünde bulundurulması gereken temel noktaları yerleştirerek sürdürülebilirlik dönüşümünü teşvik ediyoruz. Bunu desteklemek üzere, ürün güvenliği, uyum ve en iyi performansı sağlamak amacıyla uluslararası kalite standartlarıyla uyumlu düzenli denetimler gerçekleştiriyoruz.

2024 faaliyet yılı özeti: Çevre dostu ürün ve hizmetlerle Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na katkıda bulunuyoruz. Grup genelinde yürütülen çalışmalar, geri dönüştürülebilir ve yeniden kullanılabilir ambalaj çözümleri, düşük karbonlu ürün alternatifleri ve döngüsel ekonomi uygulamaları gibi girişimler yoluyla değer zincirinde çevresel ve sosyal etkileri en aza indirmeye odaklanıyor. Grup şirketlerimiz aynı zamanda yaşanan döngüsü analizleri (LCA), sürdürülebilir tarım sertifikaları, doğa dostu ambalaj ve çevresel bilinci teşvik eden ve somut faydalar yaratan tüketici kampanyaları da uyguluyor. Toplam satışlarda sürdürülebilirlik sertifikalı ürünlerin payını artırıyor ve enerji verimli cihazlar, eko-etiketli temizlik ürünleri ve geri dönüştürülmüş malzemeleri de daha fazla kullanıyoruz.

Çevre dostu ve sorumlu ürün portföyümüzü genişletmeye, döngüsel ekonomi çözümlerine yatırım yapmaya ve sürdürülebilir tüketimi teşvik etmek için paydaşlarla iş birlikleri kurmaya devam edeceğiz. Bu çalışmalar sayesinde hem toplum hem de çevre için kalıcı değer yaratırken küresel amaçları ve mevzuata ilişkin beklentilere uyum sağlamayı hedefliyoruz.

İYİ UYGULAMALAR



Mikromobilité için BIG.e

Anadolu Isuzu, midibüs, otobüs ve kamyon üretimiyle ticari araç mikromobilitésine yatırım yapıyor. Anadolu Isuzu'nun Ar-Ge ve inovasyon departmanları tarafından Türkiye'de geliştirilip üretilen elektrikli araç BIG.e, 1.000 kg taşıma kapasitesi ile alternatif akü ve menzil seçenekleriyle ticarete yeni bir soluk getirmek üzere tasarlandı. Türkiye'de yerli kaynak ve bilgi birikimiyle geliştirilen yüksek performanslı, sıfır emisyonlu ve %100 elektrikli araç BIG.e, geniş iç hacmi ve taşıma kapasitesiyle öne çıkıyor.

ANADOLU ISUZU



ANADOLU GRUBU



M Life Sağlıklı Yaşamı Destekleyen Ürünler

Migros, sağlıklı yaşam trendlerinin dünyada hızla yaygınlaşması ve müşteri taleplerinin değişmesi doğrultusunda sağlıklı yaşamı destekleyecek ürünler tasarlayarak bunları M Life markası altında topladı. M Life çatısı altında müşteriler organik, sınırlı kalorili ve glutensiz ürünlere kolay erişim sağlayabiliyor. M Life, 2024 yılında ürün portföyünü 48 ürüne çıkardı. Güncel olarak 80'in üzerinde meyve ve sebze çeşidi sunan M Life ürünlerinin %47'si ECAS organik sertifikasına sahip.

MIGROS

Elektrikli Otobüsler Geliştiriyor

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 teslimatı devam ediyor.

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. NovoVolt ise kendini kanıtlamış bir diğer elektrikli araç modeli olarak öne çıkıyor. Tamamen

elektrikli, orta boy NovoVolt; toplu taşımanın gelecekteki ihtiyaçlarına uygun sıfır emisyon özelliğiyle Anadolu Isuzu'nun yenilikçi yaklaşımını yansıtıyor.

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.

Farklı kategoride geliştirilmiş bir diğer tamamen elektrikli araç olan BIG.e ise Anadolu Otomotiv Sanayi (AOS) tarafından, son kilometre taşımacılığına yönelik artan talebi karşılamak üzere müşteri beklentilerine uygun şekilde tasarlandı.

ANADOLU ISUZU

Citiovolt 12m Elektrikli Otobüsler için Ürün Yaşam Döngüsü Değerlendirmesi

2024 yılında Anadolu Isuzu, üretim süreçlerinin çevresel etkilerini daha iyi anlamak ve azaltmak amacıyla Citiovolt 12m elektrikli otobüs modeli için Yaşam Döngüsü Analizi'ni (LCA) gerçekleştirdi. Ürünün yaşam döngüsü boyunca enerji tüketimi, malzeme kullanımı, atık oluşumu, su tüketimi ve karbon emisyonlarını içeren çeşitli çevresel parametreleri kapsayan bu analiz, Anadolu Isuzu'nun çevresel sorumluluk ve kaynak

verimliliğine olan bağlılığında önemli bir dönüm noktasını temsil ediyor. LCA sonuçları, ürün tasarımı ve üretim süreçlerini iyileştirmeye yönelik veri odaklı stratejilerin geliştirilmesine de katkı sağlayacak. Şirket ayrıca, genel çevresel performansını artırmak amacıyla gelecekte LCA çalışmalarını diğer araç modellerini de kapsayacak şekilde genişletmeyi planlıyor.



ANADOLU ISUZU

Engelsiz Mağaza

Migros, Engelsiz Migros projesine 2017 yılında engelli ve yaşlı müşterilerine ayrıcalıklı hizmetler sunma amacıyla başladı. 2024 yılı itibarıyla 45 ilde "Engelsiz Mağaza" konseptine uygun şekilde dönüştürülmüş 271 Migros ve Macrocenter mağazası bulunuyor. Engelsiz mağazalarda müşterilerin alışveriş deneyimini iyileştirmeye yönelik; talep üzerine alışveriş sırasında müşterilere eşlik etme, işaret diliyle iletişim kurabilen ve görünür yaka kartı taşıyan en az bir çalışanın istihdam edilmesi, tekerlekli sandalyeye uygun koridorlar, mağaza girişlerinde rampa ve korkuluklar, ihtiyaç halinde yaşlı ve engelli müşteriler için tekerlekli sandalye temini gibi çeşitli ilave hizmetler sunuluyor.

Proje kapsamında, Migros Sanal Market'in mobil uygulaması görme engellilerin kullandığı ekran okuyucu programlarla tam uyumlu olacak 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

AR-GE ve İnovasyon

Küresel gelişmeler: Ar-Ge ve inovasyon; günümüzde hızla gelişen küresel ortamda dayanıklılık, rekabetçilik ve sürdürülebilir büyümenin kritik unsurları haline geldi. Dijital dönüşümün şekillendirdiği bir dünyada, şirketlerin değişime yalnızca ayak uydurmaları değil, aynı zamanda güncel kalabilmek ve ileriye düşünebilmek için yeni teknolojileri faaliyetlerine entegre ederek bu dönüşüme öncülük etmeleri bekleniyor. Yapay zekâ, IoT, büyük veri analitiği, makine öğrenimi, blok zincir ve ileri robotik gibi teknolojiler, işletmelerin faaliyet biçimlerini, karar alma süreçlerini ve değer yaratma yöntemlerini yeniden şekillendiriyor. Tedarik zinciri verimliliğini artıran, emisyon takibini mümkün kılan ve sürdürülebilirlik düzenlemelerine uyumu destekleyen bu araçlar, dijital dönüşümü hem dayanıklılığın hem de rekabet avantajının temel itici güçlerinden biri haline getiriyor.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak dijitalleşme ve inovasyonun sunduğu fırsatları benimseyerek iş anlayışımızı sürekli olarak geliştiriyoruz. Verimlilik ve esnekliğimizi artırmak ve

değer yaratmak amacıyla operasyonel iş süreçlerimize son teknolojileri entegre ediyoruz. Teknolojik değişimlerin beraberinde getirdiği risklerin bilinciyle, veri analitiği, siber güvenlik, altyapı güvenliği ve yetenek geliştirme gibi alanları proaktif şekilde ele alıyoruz. Grup şirketlerimiz genelinde AI, otomasyon ve dijital platformlar aracılığıyla faaliyetlerimizi optimize etmeye odaklanan pilot projeler yapıyor ve bunları izliyoruz.

Dönüşüm yolculuğumuz kapsamında, iş modellerimizi, süreçlerimizi ve çalışma ortamlarımızı sürdürülebilir büyümeyi destekleyecek ve dijital olgunluğu hızlandıracak şekilde yeniden tasarlamak üzere ekosistem ortaklarıyla iş birliği yapıyoruz. Aynı zamanda hem kurum içinde hem de kurum dışı inovasyon ağları aracılığıyla girişimcilik kültürünün etkin şekilde gelişmesini sağlıyor ve hem toplum hem de çevre için uzun vadeli değer yaratmaya katkıda bulunacak yeni fikir, girişim ve çözümlerin geliştirilmesini teşvik ediyoruz.

İYİ UYGULAMALAR

Sürdürülebilir Bir Gelecek için Teknoloji ve Dijitalleşmeden Yararlanmak

2024 yılında Anadolu Efes, operasyonel verimliliğini artırmak ve çevresel etkilerini azaltmak amacıyla teknoloji odaklı birtakım girişimleri hayata geçirdi. "RISE with SAP" projesiyle temel sistemler buluta taşınarak sunucu kaynaklı emisyonlar azaltıldı. HOPS platformu ise yedi distribütörün stok yönetimini optimize etmesine ve öngörüselsel analitik yoluyla atıklarını azaltmasına yardımcı oldu.

BONO sadakat uygulaması ile kişiselleştirilmiş kampanyalar ve ödül araçlarıyla tüketici etkileşimi artırılarak 63.000'den fazla kullanıcıya ulaşıldı. Compass filo yönetim sistemi ile yakıt maliyetleri %5

oranında düşürüldü ve sürücü güvenliği artırıldı; HQ Finance Consolidation ile raporlama süreçleri otomatikleştirilerek doğruluğu artırdı ve zamandan tasarruf edildi. HERO İK analitik platformu ise, kadın çalışan oranlarının kurum genelinde gerçek zamanlı izlenmesini mümkün kılarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik veri odaklı eylemleri destekledi ve sosyal sürdürülebilirliğe katkıda bulundu. Veri Merkezi Taşıma girişimi ile tüm fiziksel veri merkezleri sanallaştırılarak küresel ölçekte tanınan Azure ve Huawei bulut altyapılarına taşındı; böylece BT faaliyetlerinin enerji verimliliği, ölçeklenebilirliği önemli ölçüde artırıldı ve karbon ayak izi azaltıldı.

ANADOLU EFES

Yapay Zekâ Destekli Akıllı Yaşam Asistanı: MAYA

Migros, çevrim içi alışveriş deneyimini veri odaklı kişiselleştirme yoluyla dönüştürmek amacıyla yapay zekâ destekli akıllı asistan MAYA'yı geliştirerek Migros Sanal Market platformuna entegre etti. MAYA, kullanıcıların tüketim alışkanlıklarını ve yaşam tarzı tercihlerini analiz ederek bebek ve çocuk gelişiminden sağlıklı yaşama, hamilelikten ebeveynliğe ve kişisel bakıma kadar geniş bir yelpazede kişiselleştirilmiş tarif önerileri, ev ipuçları ve sağlıklı yaşam içerikleri sunuyor.

Hane halkı büyüklüğü, kalori ve besin değerleri ile porsiyon başı maliyet dikkate alınarak kullanıcıların haftalık menüler planlamasına imkân veren yemek

planlayıcısı ise MAYA'nın en önemli özelliklerinden biri olarak öne çıkıyor. Kullanıcı tarafından bir menü seçildikten sonra, asistan gerekli miktarları hesaplayarak ürünleri otomatik olarak alışveriş sepetine ekliyor. Bu özellik, planlı alışverişi teşvik ederek gıda israfının azaltılmasına katkı sağlıyor. Ayrıca, MAYA bütçe dostu ve sürdürülebilir tüketimi desteklemek amacıyla vegan, vejetaryen, glutensiz ve organik seçenekler sunuyor ve kullanıcıların malzemeleri kolayca ikame edebilmesine ve ürünlerin kapılarına kadar getirilmesine olanak sağlıyor. Asistan ayrıca ilgili ürün önerilerini eğitici içeriklerle birleştirerek sürdürülebilir yaşamı daha erişilebilir ve elverişli hale getiriyor.

MİGROS



Garenta Akademi

Garenta, müşteri memnuniyetini artırmak ve kurumsal standardizasyonu teşvik etmek amacıyla, kurum içi eğitim platformu olarak hizmet veren dijital altyapı projesi Garenta Akademi'yi hayata geçirdi. Ülke çapında 38 ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde 1 ofiste uygulanmaya başlanan bu girişim, sektörde öncü bir adım oldu.

Platform, kullanıcılara interaktif eğitim oturumları ve sunumları da içeren çeşitli içerikler sunuyor. Projenin ilk aşaması 480 çalışanın katılımıyla tamamlandı. Bunun yanında, yeni işe alınan personele platform üzerinden oryantasyon eğitimi veriliyor. 2024 yılında tek modülden oluşan program, 2025 itibarıyla üç modül olarak geliştirilecek. Böylece organizasyon genelinde daha fazla Garenta çalışanına ulaşması hedefleniyor.

GARENTA



ANADOLU GRUBU

Dijital Ekosistem ve Kapsayıcı Hizmetler

Migros; Migros Sanal Market, Migros Hemen, Migros Ekstra, Macroonline, Tazedirekt, Migros Yemek ve Mion markalarını Migros One adı altında yeni bir platformda birleştirdi. Migros One Kitchen, bu markalara yönelik yemekler üretilip tedarik ediyor ve Migros Yemek'in de aralarında olduğu çeşitli platformlar üzerinden teslimat gerçekleştiriliyor. "Deniz Üstü Bulut Mutfak" hizmetiyle Migros Deniz Market ve Migros Sanal Market ürünleri kullanılarak taze hazırlanmış yemekler doğrudan teknelerle ulaştırılıyor. Müşteriler, uygulama üzerinden teknenin adını veya konumunu paylaşarak sipariş



verebiliyor. 3.500'ten fazla ürünün sunulduğu Migros Deniz Market'te, 2024 yılında ızgara köfte ve börek gibi sıcak yemek seçenekleri de hizmet kapsamına girdi. Migros'un lojistik iştiraki Paket Taxi, 2024 itibarıyla faaliyet alanını 81 ile genişletti. Migros ayrıca, çevrim içi siparişleri beş kat daha hızlı ve sıfır hata ile toplayabilen robotik sistem TARO'yu geliştirdi. TARO, 2024 yılı itibarıyla 62 mağazada kullanılmaya başladı.

Yapay zekâ tabanlı ürün tanıma sistemi, raf uyumunu artırıyor ve görüntü işleme teknolojisiyle ürünleri tespit ederek müşterilerin mağaza içinde ürünleri kolayca bulmalarına yardımcı oluyor; bu sayede stokların daha doğru ve ürünlerin daha taze kalmaları sağlanıyor. Kapsayıcılık ve güvenliği de öncelikleri arasında belirleyen Migros, BlindLook iş birliğiyle Türkiye'nin görme engelli müşterilere yönelik ilk sesli market alışveriş deneyimini hayata geçirdi. Ayrıca, yapay zekâ destekli dolandırıcılık tespit sistemi, kasa işlemlerinde yaşanan anormallikleri tespit ederek elle müdahale ihtiyacını azaltıyor ve operasyonel verimliliği artırıyor.

MIGROS

Dijital Dönüşüm

CCI'nin Ekim 2020'de lansmanını gerçekleştirdiği Dijital İkiz Ürünü, şirketin süreç performansı sorunlarını, üretim, zaman veya çevresel kaynaklardaki kayıpları tespit ederek iyileştirme fırsatlarını yakalamasına ve ardından bu kayıpları azaltmaya yönelik iyileştirmesine olanak tanıyor. Proje, ilgili ekipmanlardan her prosese ilişkin veri topluyor ve tüm CIP sistemi, proses sistem bileşenleri, proses adımları ve proses parametreleri genelinde gerçek zamanlı proses durumlarının izlenmesine ve analiz edilmesine imkân sağlıyor. Dijital İkiz Ürünü ile enerji, su ve malzeme (kimyasal) tüketiminde azalmalar sağlanırken, üretim hattı kullanım oranı ve hijyen süreçlerinde zaman verimliliği sağlandı.

Tedarik Zinciri Yönetimi kapsamında süreçlerin entegre bir şekilde 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 zekâsı entegrasyonu kullanarak dijitalleştirilmesini amaçlıyor. Üründe yapılan ilave geliştirmeler ve eklenen yeni modüllerle talep planlama ve üretim planlama süreçlerinde hız kazanıldı; planlama tutarlılığının artırılmasıyla satış kaybını önleme (OoS) ve müşteriye zamanında ve tam (OTIF) teslimat oranlarında finansal verilerle desteklenen gelişmeler sağlanarak yıllık 15M UC satış kaybı (OoS) önlendi. Halihazırda CCI satış hacminin %75'ini gerçekleştiren Türkiye, Kazakistan ve Pakistan'ın yanı sıra altı ülkede daha devreye alındı.

ICI

Proeye

Anadolu Isuzu, ProEye çevrim içi destek hizmetiyle satış sonrası müşteri memnuniyetini en yüksek düzeye çıkarmayı hedefliyor. Satış sonrası hizmet (SSH) alanında hayata geçirilen ProEye, servis destek personelinin yurt



içi ve yurt dışı servis noktalarına cep telefonu ya da sanal gerçeklik gözlüğüyle bağlanarak yerindeymiş gibi danışmanlık hizmeti vermesine ve servisi hızlandırılmış çözümlere yönlendirmesine olanak sağlıyor. Şirket, 2023 yılında SSH alanında dijital dönüşüm projelerine öncelik vererek çok sayıda proje başlattı. 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 gibi uygulamalar getirildi. ProEye, 2024 yılında distribütörlere yakından destek vermeye devam etti ve daha kolay kullanım sağlayacak iyileştirmeler ekledi.

ANADOLU ISUZU

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 hedeflenen; işleme operasyonlarından kaynaklanabilecek çevresel etkilerin azaltılması, yüksek verimlilik, kalite seviyesinin sağlanması ve hataların en aza indirilmesini içeriyor.

Ayrıca, KORE, ISO 9001, EFQM İş Mükemmellik Modeli ve Lean Six Sigma'yı içeren yönetim sistemleri standartları ve prensipleri bu metodoloji ile uyumludur. Proje kapsamında, 2024 yılında 39 yeni yeşil kuşak adayı seçilerek iki ayrı Digital Lean Six Sigma dalgası başlatıldı. Eğitimlerini tamamlayan adaylar belirledikleri proje konuları üzerinde çalışmaya devam ediyor.



ICI

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 zekâ ve ses teknolojilerini, satış sonrası süreçlerine entegre ederek verimliliği artırmayı amaçlıyor. Migros ayrıca fiziksel mağaza ağındaki memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla Müşteri Deneyim Puanı'nı uygulamaya koydu. 205.805 anketin sonucuna göre elde edilen Müşteri Deneyim Skoru, 100 üzerinden 79 ile övgüye layık bir sonuçla Migros'un müşteri memnuniyetini ön planda tutma konusunda sürdürdüğü 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. Sadece 2024 yılında 8 milyon içerik izlenerek analiz edildi; bu sayede müşteri ihtiyaçlarına ve pazar eğilimlerine uyum sağlama taahhüdü daha da güçlendirildi.



MIGROS



Sorumlu Pazarlama Taahhüdü

Sorumlu pazarlama taahhüdü doğrultusunda CCI, hedef kitlesindeki çocuklar için yaş eşiğini 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 karşılamasını sağlamayı taahhüt etti. CCI yerel mevzuat ile uyumlu olarak ilköğretim ve ikinci öğretim kurumlarıyla ilgili sektörün gönüllü olarak verdiği taahhütlere uyuyor.

CCI

Girişimcilik Ekosistemi

Küresel gelişmeler: Girişimci düşünce artık start-uplarla sınırlı değil; belirsizlikleri yönetmek ve uzun vadeli değer yaratmayı hedefleyen şirketler için temel bir yetkinlik haline geldi. Sürekli dönüşüm ve artan karmaşıklık karşısında, bireyleri yaratıcı düşünceleri, inisiyatif almaları ve hem kurum içinde hem de kurum dışında yenilikçi çözümler geliştirmeleri için güçlendiren kuruluşlar, uyum sağlamak ve öncülük etmek için daha iyi konumda yer alıyor. Bunun sonucunda, insan potansiyelini ortaya çıkarmak, iş birliğini teşvik etmek ve anlamlı etkiler yaratmak amacıyla girişimcilikçi ve açık inovasyona her zamankinden daha fazla vurgu yapılıyor.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak çalışanlarımızın cesur ve değer yaratan fikirlerini paylaşımlarını destekleyerek ve inovasyonu günlük karar süreçlerimize entegre ederek Grup şirketlerimiz genelinde girişimci düşünce biçimini aktif olarak teşvik ediyoruz. 2015 yılından bu yana, kurum içi girişimcilik platformumuz Bi-Fikir üzerinden yenilik odaklı kurumsal düşünce yapısı geliştiriyoruz. Çalışanların bireysel olarak veya ekipler halinde düşüncelerini sunabildiği bu platform, faaliyetlerimize en yakın olan kişilerin içgörülerinden yararlanmamıza olanak veriyor. Paylaşılan fikirleri potansiyel etki, özgünlük ve uygulanabilirlik kriterlerine göre değerlendirerek çalışanların, işlerinin geleceğini şekillendirmek için güçlendirdikleri bir kültürü teşvik ediyoruz.

2024 faaliyet yılı özeti: Son on yılda, Bi-Fikir Grup içerisinde inovasyonun lokomotifi olarak hizmet etti. Çalışanlar tarafından dijitalleşme, sürdürülebilirlik, verimlilik, maliyet azaltımı, paydaş memnuniyeti, İSG ve sosyal etki gibi çeşitli konularda 47.100'ü aşkın fikir sunuldu. 2024 yılı itibarıyla, 7.562'nin üzerinde hızlı uygulama hayata geçirilerek Grup şirketlerimiz genelinde süreç iyileştirmeye, çalışan katılımına ve inovasyon yeteneklerine doğrudan katkı sağladı. Bi-Fikir aracılığıyla iletilen her beş fikirden yaklaşık biri hayata geçirilerek on yıl içerisinde toplam 1,8 milyar TL'yi aşkın değer yaratıldı.

2019 yılında, işveren markası girişimimiz "Kariyerini Anadolu Grubu'nda Planla (KAP)" aracılığıyla Bi-Fikir'in kapsamını açık inovasyon bileşenini içerecek şekilde genişlettik. Bu program, üniversite öğrencilerinin toplumsal fayda potansiyeli taşıyan ve gerçek hayatta uygulanabilir yenilikçi proje fikirlerini paylaşımlarına imkan veriyor. Seçilen projeler ilgili Grup şirketleriyle eşleştirilerek öğrencilere mentorluk, proje geliştirme kaynakları ve prototip finansman desteği sağlanıyor. Finalistler Anadolu Grubu İnovasyon Kampı'na davet edilerek fikirlerini daha da geliştirmeleri için ödüller alıyor. Yüksek potansiyelli projeler Grup şirketlerinde hayata geçiriliyor ve gençlerin katılımı ve inovasyon odaklı büyümeye yönelik daha geniş taahhüdümüz kapsamında öğrencilere staj veya istihdam fırsatları sunuyoruz.

İYİ UYGULAMALAR

İnovasyon Günü

CCI İnovasyon Günü, çalışanlara proje ve fikirlerini paylaşabilecekleri platform sunarak kurum genelinde inovasyon kültürünü pekiştiriyor. CCI, iş faaliyetlerini ve ekipleri olumlu etkileyen yeni fikirleri aktif olarak teşvik ediyor. 2020 yılından bu yana CCI'nın yer aldığı tüm ülkelerin erişimine açık olan İnovasyon Günü'nün beşincisi CCI Kazakistan'ın dijital ev sahipliğinde

gerçekleştirildi. Önceki yıla kıyasla başvurularda %55 artış gözlemlenen etkinliğe toplam 177 proje ve 813 yeni fikir başvurusu yapıldı. Her CCI ülkesi tarafından yerel İnovasyon Günü seçimleri yapıldı; 9 ülkeyi ve CCI Grup Ofisi'ni temsil eden 12 finalist en iyi üç projenin seçildiği CCI One İnovasyon Günü 2024'te yarıştı.

CCI



Girişimcilik Ekosistemi

Migros, Migros Up programı kapsamında, “Yenilik Yapmanın Yeni Yolu” sloganıyla Migros uzmanları ile girişimcileri ortak inovasyon programında bir araya getiriyor. Bu ekipler ile hızlı ve etkin şekilde yenilikçi çalışmalar üreterek ve stratejik iş birlikleri oluşturarak Türkiye’nin girişimcilik ekosistemine değer katmayı hedefliyor.

2024 yılında gerçekleştirilen ortak inovasyon projelerinin arasında aşağıdakiler yer alıyor:

- Gıda israfını azaltmaya yönelik sürdürülebilirlik çalışması kapsamında, Ataşehir MMM Migros mağazasına kurulan kurutucu ile fazla ve estetik açıdan kusurlu meyveleri kurutma süreci başlatıldı. Proje, Anadolu Grubu Bi-Fikir Festivali’nde Yeni Ürün kategorisinde birincilik ödülüne layık görüldü.
- Pulpo AR girişimiyle yürütülen ortak inovasyon projesi

kapsamında, Migros uygulamasının içinde çalışan ve kullanıcıların cilt analizini yaparak en uygun kozmetik ürün önerilerini almalarını sağlayan platform geliştirildi.

- Bomensoft ile ortak başlatılan Foresight projesi, müşteri kaynaklı olumsuz davranışları önlemek amacıyla, mağaza içindeki güvenlik süreçlerini dijitalleştirerek yapay zekâ destekli sistemler aracılığıyla şüpheli faaliyetleri tespit ediyor.

Microne ortaklığında geliştirilen “Kutuda Ne Var?” projesi, malların dağıtım ve mağazalardaki mal kabul süreçlerinde emniyetli ve güvenli şekilde taşınmasını sağlayarak operasyonel verimliliği artırıyor. Aynı zamanda, uygulama geliştirme tarafında da çeşitli iş birlikleri kuruluyor. Ar-Ge çalışmaları kapsamında üniversitelerle iş birlikleri ve ortak projeler de gerçekleştiriliyor.

MIGROS



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 beş yıl boyunca Türkiye’de 450’nin üzerinde başvuru aldı ve yedi yeni start-up’a yatırım yaptı. Anadolu Efes, 2024 yılında ikisi Türkiye’de, biri Kazakistan’da olmak üzere toplam üç projeye yatırım yaptı.

Programın ilk yılında, malt bazlı sağlıklı atıştırmalıklar üreten Maltı yatırım; ikinci yılında, bira kültürünün geliştirilmesine odaklanan Köpüürt finansman; üçüncü yılında ise Neocortex yatırım aldı. 2024 yılında Neocortex şirketi bölünerek, NeoOne adıyla ayrı (spin-off) şirket kuruldu. Yeni yapısı altında NeoOne; Anadolu Efes, Danone ve Evyap gibi büyük müşterilere hizmet vermeye devam ediyor. Başlangıçta ürün bulunurluğu, planogram doğruluğu, ürün tazeliliği ve saha satış fiyatlarını saniyeler içinde doğrulamak amacıyla sahada mobil cihazlarla çekilen fotoğrafları analiz ederek anlamlı raporlar üreten

yapay zekâ destekli uygulama olarak kurulan NeoOne, günümüzde satış ekiplerinin karşılaştığı çeşitli güçlüklerle çözüm sunan satış teknolojileri alanındaki hizmetlerini genişletmeyi sürdürüyor. NeoOne’in ortaya çıkışıyla birlikte, Anadolu Efes Kurum İçi Girişimcilik Atölyesi’nden ikinci bir şirket doğmuş bulunuyor. Kazakistan’da ise, Anadolu Efes’in birlikte çalıştığı otel, restoran ve barları ortak çalışma alanlarına dönüştüren 1Hub ile bira üretiminde harcanan tahılları kurutarak hayvan yemi olmak üzere zenginleştiren Vita Group da ticarileşme süreçlerini tamamladı.

2024 yılında, Anadolu Efes Kurum İçi Girişimcilik Atölyesi’nin beşinci dönemine girildiğinde, ikisi Türkiye’den ve biri Kazakistan’dan olmak üzere üç start-up için yatırım kararı alındı. Türk start-up’ların arasında, İSG süreçlerini dijitalleştirmeye yönelik platform sunan Safework360 ile finansal teknoloji çözümleri sunan Tradearb yer aldı. Kazakistanlı start-up Feedcom ise bira fabrikalarında oluşan atık mayayı daha değerli hale getirerek kurutulmuş hayvan yemine dönüştürüyor.

ANADOLU EFES

Açık İnovasyon—BrewFuture Sürdürülebilirlik Programı

Anadolu Efes, 2018 yılından bu yana inovasyon ve teknoloji geliştirmeye yönelik açık inovasyon faaliyetlerini start-uplar, üniversiteler ve tedarikçilerinin iş birliğinde sürdürüyor. 2023 yılında, start-up’lar ile iş birliği süreçlerini yapılandırılmış formatta yürütebilmek amacıyla başlatılan BrewFuture açık inovasyon programı sürdürülebilirliğe odaklanan ilk aşamasını tamamladı. Anadolu Efes, BrewFuture aracılığıyla, belirlediği ihtiyaçlarına çözüm sunarak şirketin hedeflerine ulaşmasını hızlandıracak yeni start-up’lar ile sürdürülebilir ve stratejik ortaklıklar kurmayı hedefliyor.

Özellikle iklim eylemi, döngüsel ekonomi ve tarım alanındaki çözümlere odaklanan birinci aşamada, programa 120 start-up başvurdu. Gerçekleştirilen değerlendirmelerin ardından, 65 start-up 126 detaylı

görüşmeye katıldı ve 50 start-up, önerdikleri çözümle ilgili uygulama örneklerine ilişkin sunum yaptı. Birinci aşamanın sonunda, 5 start-up ile pilot proje çalışmalarına ve 5 start-up ile Ar-Ge çalışmalarına devam edilmesine karar verildi. Bu projelerden yedisi başarıyla tamamlanırken, ikisiyse 2024 yılı sonunda Anadolu Efes bünyesinde daha ileri düzeyde ölçeklendirildi.


brewfuture

ANADOLU EFES



ANADOLU GRUBU

Start-Up İş birliği

2024 yılında Anadolu Isuzu, ticari ve teknik fonksiyonlardan temsilcilerin yer aldığı özel iç komite aracılığıyla 500'ün üzerinde start-up'ı gözden geçirdi. Start-up'ların stratejik önem, teknolojik olgunluk ve iş birliği potansiyeli kriterlerine göre değerlendirilmesi sonucunda, dokuz start-up gerçek iş ortamlarında yürütülen pilot proje (PoC) denemeleri için seçildi. Söz konusu şirketler, çözümleri hakkında uygulamalı geribildirim ve Anadolu Isuzu'nun iç uzmanları ile ilgili departmanlarından mentorluk desteği aldı.

Bu iş birliklerinden yola çıkarak Anadolu Isuzu, bir start-up'tan doğrudan ürün satın alarak yenilikçi teknolojileri faaliyetlerine entegre etme konusundaki taahhüdünü ortaya koydu. İş birliğine dayalı bu model yalnızca erken aşama girişimlerin büyümesini desteklemekle kalmıyor, aynı zamanda Anadolu Isuzu'nun teknolojik değişime uyum sağlama ve hızla gelişen mobilite ortamında rekabetçiliğini koruma kapasitesini güçlendiriyor.

ANADOLU ISUZU

Ekosistem Destek Faaliyetleri

Kurum dışı start-up'ları desteklemek üzere 2018 yılından bu yana çeşitli faaliyetler yürüten Anadolu Efes, 2022 yılında da farklı platformlar üzerinden girişimcilerle bir araya gelerek sosyal etkisini artıracak projelerde yer aldı. Şirket, 19 farklı ülkede eş zamanlı yürütülen ve 18-30 yaş aralığındaki sosyal girişimleri destekleyen Sosyal Etki Ödülü'nü (Social Impact Award - SIA) de Impact Hub İstanbul ile birlikte düzenliyor. Beş yıl içinde 44 sosyal girişime hızlandırma desteği vererek bunlardan 12'sinin

uluslararası tanıtım yapmak üzere SIA Zirvesi'ne katılmalarını sağlayan Anadolu Efes, 2023 yılında girişimcilik faaliyetlerini Kazakistan, Moldova ve Gürcistan'daki yurt dışı faaliyetleriyle genişletti. 2024 yılında ise Sosyal Etki Ödülü ilk kez, şirketin ana paydaşı Efes Gürcistan bünyesinde düzenlenen Sosyal Etki Ödülü Gürcistan ile eş zamanlı olarak gerçekleştirildi.

ANADOLU EFES



Yenilikçi Araştırma-Geliştirme Merkezleri

Küresel gelişmeler: Günümüzün hızla gelişen iş ortamında, Ar-Ge faaliyetleri pazar beklentilerinin, teknolojik gelişmelerin ve mevzuat gereklilikleri açısından bir adım önde olabilmek için giderek daha önemli hale geldi. Ar-Ge merkezleri artık ürün inovasyon merkezlerinin yanı sıra bilgi, teknoloji ve öngörünün bir araya gelerek sürdürülebilir değer yarattığı stratejik platform işlevi de görüyor.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Ar-Ge merkezlerimizi, faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde uzun vadeli rekabetçiliğin temel sağlayıcısı olarak görüyoruz. Bu merkezler ile yüksek düzeyde düzenlenmiş sektörlerde hem uyumu hem de inovasyonu destekleyen bilimsel ve teknolojik çıktılar üretmeye odaklanıyoruz. Çalışmalarımız açıkça, müşteri ihtiyaçlarını öngören, gelir potansiyelini artıran ve değişime çevik yanıt verme yeteneğimizi artıran çözümler geliştirme hedefini güdüyor. Sürdürülebilir değerın sürekli paydaş katılımı ile oluşturulduğu inancıyla, bu düşüncemizi fonksiyonlar arası iş birliği ve açık bilgi paylaşımı yoluyla sürdürüyoruz.

- **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 geliştirme verimliliğini artırmak; piyasaya sürme süreçlerini tasarlamak; ve SAP & Enovia entegrasyonunu iyileştirmek, Enovia tasarım ve yayımlama süreçlerini iyileştirmek, Ar-Ge tasarım sonuçlarının yayımlanma süreçlerini optimize etmek, PLM lisanslamasını optimize etmek, sunucu altyapısını güçlendirmek ve Enovia kullanıcı arayüzünü iyileştirmek gibi çeşitli hedefleri içeren dijital PLM süreçlerini ihtiyaca göre uyarlamak amacıyla Enovia 2018x sürümünü Enovia 2022x'e yükseltti. SAP & Enovia entegrasyonu kapsamında özel bir entegrasyon sistemi geliştirildi ve şirketin bilgi havuzuna eklenerek kurum içi kaynakların yeterliği artırıldı. Enovia tasarım ve yayımlama süreçleri iyileştirilerek tasarım ekiplerinin verimliliği artırıldı ve potansiyel hataların erkenden tespiti sağlandı. Ar-Ge tasarım çıktılarının yayımlanma süreci otomatikleştirilerek,

veri paylaşımı için harcanan zaman önemli ölçüde azaltıldı. Bunun yanında, PLM lisanslama optimize edilerek ve sunucu altyapısı güçlendirilerek program kullanım maliyetleri azaltıldı ve kurumun artan ihtiyaçlarını karşılayacak kapasite ve verimlilik düzeylerine ulaşıldı. Enovia'nın kullanıcı arayüzü iyileştirmeleri, tasarım ve yayımlama süreçlerinde Ar-Ge ekiplerinin verimliliğini artırdı. Enovia 2022x'den Enovia 2024x sürümüne yükseltme kapsamında, Anadolu Isuzu, veri kurtarma ve veri güvenliğini iyileştirmek için Enovia sunucusunu Isuzu Ar-Ge Merkezi'nden Gebze Veri Merkezi'ne taşıyacak. Bu değişikliğin başlıca nedeniyse, doğal afetler ve elektrik kesintileri gibi beklenmedik olayların etkilerini azaltma ihtiyacı. Ankara Veri Merkezi yakın zamanda faaliyete geçtiğinde ise yıkım onarımı sistemleri kurulacak. Anadolu Isuzu'nun yenilikçi yaklaşımı, sürdürülebilir vizyonunu destekleyerek otomotiv sektöründe liderliğini güçlendirmeye devam ediyor.

- **Migros,** Türkiye'de gıda perakende sektöründe Ar-Ge merkezi statüsüne sahip ilk kuruluş olmanın yanında, kurduğu stratejik iş birlikleriyle yeni nesil perakende uygulamaları geliştirilmesiyle de öne çıkıyor. Yürütülen Ar-Ge projeleriyle maliyet düşürme, satışları ve verimliliği artırma, işgücü optimizasyonu ve dijital inovasyonu da kapsayan etkili gelişmeler yaratıyor.
- **Anadolu Motor, T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın** onayıyla 2018 yılında Ar-Ge merkezi statüsü kazandı. Ar-Ge merkezinde, çiftçilerin hayatını kolaylaştıracak ekonomik ve yenilikçi motor tasarımları geliştirmek için çalışıyor.
- **Anadolu Etap,** Mersin meyve suyu fabrikası ve Balıkesir Tahirova Çiftliği'ndeki 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. Anadolu Etap, üretim sırasında ortaya çıkan yan ürünleri değerli kaynaklara dönüştürerek çevresel ve ekonomik verimliliğini artırıyor. Tüm projeler kalite, izlenebilirlik ve sürdürülebilirlik ilkelerine



ANADOLU GRUBU

güçlü şekilde odaklanılarak bilimsel geçerlilik, teknik uygulanabilirlik ve ticari değer yaratma potansiyeli açısından değerlendiriliyor. Anadolu Etap, Mersin'deki Ar-Ge Merkezi aracılığıyla yenilikçi projeler geliştiriyor ve sektördeki uzmanlığını küresel ölçekte paylaşıyor. Ayrıca, yeni ve ihtiyaca yönelik çözümlerle ürün portföyünü sürekli genişleterek müşterileri için katma değer yaratıyor.

- **Adel Kalemcilik**, Ar-Ge merkeziyle sektörüne inovasyon getirmenin yanı sıra sektörün değişimi ve gelişimine öncülük etmeyi hedefliyor.

2024 faaliyet yılı özeti: Türkiye'de resmi olarak kayıtlı 1.300'ün üzerinde Ar-Ge merkezinin bulunması, inovasyona yönelik artan ulusal odağı yansıtıyor. Grup şirketlerimizden Anadolu Isuzu, Migros, Anadolu Motor, Anadolu Etap ve Adel Kalemcilik, kendi sektörlerinin geleceğine yönelik çeşitli Ar-Ge faaliyetleri yürütüyor. 2024 yılında, bir önceki yıla kıyasla sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge yatırımlarımızı artırarak 495,1 milyon TL düzeyine ulaştırdık. Bu durum, inovasyon yetkinliklerimizi güçlendirme ve ölçeklenebilir, geleceğe yönelik çıktılar sunma konusunda sürdürdüğümüz kararlılığı ortaya koyuyor.

Ar-Ge Yatırımları	2024
Çevre dostu ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik Ar-Ge ve inovasyon yatırımları	136,6 milyon TL
Sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımları	495,1 milyon TL

İYİ UYGULAMALAR

Otomasyon Destekli Trabzon Hurması Olgunlaştırma Projesi

Anadolu Etap, yüksek besin değeri ve güçlü ticari potansiyeli nedeniyle hem iç hem de dış pazarda giderek önem kazanan Trabzon hurması üretiminin piyasa değerini, kalitesini ve sürdürülebilirliğini artırmak amacıyla yenilikçi bir proje başlattı. Pazar başarısını belirlemede meyvenin lezzeti ve burukluğunun kritik rolünü dikkate alan proje kapsamında, otomasyon teknolojileriyle entegre edilmiş karbondioksitli dayalı olgunlaştırma yöntemi geliştirildi.

Soğuk hava depoları ileri seviye sensörlerle donatılarak tam otomatik sistemlere dönüştürüldü ve en az %90 nem oranı sağlanarak kontrollü ortam oluşturuldu. Meyveler, olgunlaşmayı hızlandırmak amacıyla 24 saat boyunca karbondioksitli maruz bırakıldı. Bu yöntem kaynak kullanımını optimize etmeye, enerji ve işçilik maliyetlerini azaltmaya ve manuel müdahalelerden



kaynaklanan riskleri en aza indirmeye katkı sağladı. Proje ayrıca yerli üretim bileşenleri kullanarak yereli destekledi ve hasat sonrası kayıpların önlenmesine yardımcı oldu.

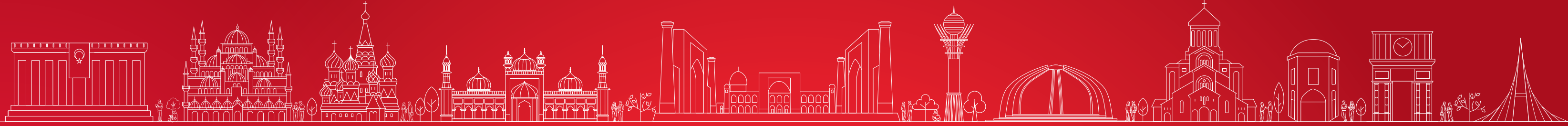
Geleneksel sistemlerden farklı olarak, tamamen yerli uzmanlıkla geliştirilen otomasyon altyapısı, karbondioksit ve oksijen seviyelerinin tek bir panel üzerinden eş zamanlı olarak kontrol edilmesine imkân veriyor. Anadolu Etap'ın kendi yazılımıyla desteklenen bu sistem, tipik olgunlaşma döngüsünü üç haftadan yalnızca 24-28 saate düşürdü. Bunun sonucunda üretim maliyetlerinde %84, ürün kayıplarında ise %35 oranında azalma sağlandı, verimlilik önemli ölçüde artırıldı, çevresel etkiler azaltıldı ve Türkiye'nin Trabzon hurması ihracatında küresel rekabet gücü yükseldi.

ANADOLU ETAP





ANADOLU GRUBU



6

ÇALIŞANLAR



Çalışanlar

Küresel gelişmeler: İnsan odaklı yaklaşım, sürdürülebilir kurum kültürünün temel unsurlarından biridir. Çalışanların refahı, mesleki gelişimi ve aktif katılımını önceliklendiren kuruluşlar, üretkenliği sürekli olarak artırır ve uzun vadeli başarıya ulaşır. Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı teşvik eden politikaların uygulanması, çalışan bağlılığını güçlendirmenin yanı sıra kurumsal itibara da olumlu katkıda bulunur. Sürdürülebilir bir gelecek için insan odaklı stratejiler geliştirmek, yalnızca bugünün işyerlerini değil, aynı zamanda geleceğin iş ortamının değişen yapısını da şekillendirmek için önem taşır.

Amacımız: En stratejik varlığımızı, çalışanlarımızın uzmanlığı, özverisi ve yetenekleri oluşturuyor. Kurum kültürümüzün merkezine insan odaklı yaklaşımı yerleştiriyor, herkesin fikirlerini özgürce ifade

edebildiği kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratıyoruz. Çalışanlarımıza değer veriyor, saygı kültürünü teşvik ediyor ve farklı bakış açılarını karar alma süreçlerimize entegre ediyoruz. Anadolu Grubu olarak örgütlenme özgürlüğü ilkesini benimsiyor ve çalışanlarımızın toplu sözleşme yapma hakkını destekliyoruz. Çeşitlilik ve eşitlik temel ilkelerimiz arasında yer alıyor; her ikisini de kapsayan adil ve güvenli bir işyeri oluşturuyoruz. İş birliğine dayalı gelişimi önceliklendiriyor; çalışanlarımızın mesleki gelişimine yatırım yapıyor, bu gelişimi hem kişisel hedefleriyle hem de sektörlerimizin değişen ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getiriyoruz. Teknolojik ve dijital dönüşüm alanlarındaki trendlerini yakından takip ederek, insan kaynakları uygulamalarımızı sürekli geliştiriyor ve çalışanlarımızın değişen beklentilerine yanıt veren bir çalışma deneyimi sunuyoruz.

SKA'lara katkımız:



İnsan Hakları Politikası'na Uyum

Anadolu Grubu olarak insan haklarına olan bağlılığımız, sürdürülebilirlik stratejimizin temelini oluşturuyor. Uluslararası standartlar ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu, kapsamlı bir insan hakları yönetim sistemine bağlı kalıyoruz. Anadolu Grubu Etik Kuralları, hem kendi çalışanlarımız hem de iş yaptığımız değer zincirimiz için insan hakları konularının ele alınmasını sağlıyor.

Anadolu Grubu İnsan Hakları Politikası'nda belirtildiği gibi çocuk işçiliği, cezaevi işçiliği, borç esareti, askeri angarya, modern kölelik biçimleri ve her türlü insan ticareti de dahil olmak üzere her türlü zorla çalıştırmayı kesinlikle yasaklıyoruz. Bu taahhüt doğrultusunda, faaliyetlerimiz ve tedarik zincirimiz genelinde çocuk işçiliği riskini önlemek için düzenli denetimler ve farkındalığı artırmaya yönelik faaliyetler yürütüyoruz.

Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik

Anadolu Grubu olarak çalışanlarımıza işe alım süreçlerinde ve kariyerleri boyunca eşit ve adil bir çalışma ortamı sağlamayı temel ilke olarak benimsiyoruz. Yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik, hamilelik durumlarına bakılmaksızın tüm bireyler için fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla kapsayıcı politikalar uyguluyoruz. İnsan kaynakları uygulamalarımızı ve süreçlerimizi **AG Anadolu Grubu Holding Fırsat Eşitliği Politikası** rehberliğinde yürütüyoruz. Bu doğrultuda, kapsayıcı kurum kültürü oluşturmak ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla sürekli iyileştirme çalışmaları gerçekleştiriyoruz. "İş'te Eşitlik Bildirgesi"ni imzalayarak, üst yönetim pozisyonlarında artan kadın sayısını ilerlememizin önemli bir göstergesi olarak görüyoruz. Anadolu Grubu olarak InBusiness Dergisi'ne göre üst ve orta düzey yönetimde en yüksek kadın yönetici sayısına sahip gruplar arasında yer alıyoruz. Ayrıca Capital Dergisi'nin "Kadın Dostu Şirketler" araştırmasında Türkiye'de en fazla kadın yöneticiye sahip holdinglerden biriyiz.

Çalışanlarımızın, özellikle doğum öncesi ve sonrası dönemlerde, profesyonel ve özel yaşamlarını dengelemelerine destek olmayı taahhüt ediyoruz. Doğum izniyle ilgili yasal yükümlülüklerimizi yerine getirmenin yanı sıra doğum ve eğitim masrafları için maddi destek sağlıyoruz. Ayrıca Grup şirketlerimizden Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, 0-6 yaş arası çocuk

sahibi kadın çalışanlarımız için sözleşmeli kreşlerde kreş hizmeti sunuyor. Anadolu Isuzu'da çocuk sahibi kadın çalışanlarımıza halihazırda yararlandığımız bir yan hak olan çocuk bakımı desteği de sağlıyoruz.

Çalışanlarımızın aile üyelerini de kapsayan özel sağlık sigortası sunarak desteğimizi işyerinin ötesine taşıyoruz. Dijital platformlarımız aracılığıyla çalışanlarımız ve aileleri, psikolojik danışmanlık, hukuki danışmanlık ve sağlık danışmanlığı gibi çeşitli destek hizmetlerine erişebiliyor.

Terfi ve kariyer gelişimi uygulamalarımız, her pozisyona özgü deneyim, yetkinlik ve nitelikler bağlıdır ve şirketimizin stratejik ihtiyaçlarıyla uyumludur. Cinsiyet, din, dil, etnik köken veya diğer kişisel özelliklere bakılmaksızın fırsat eşitliği sağlayan ayrımcılık karşıtı bir politika izliyoruz.

Çeşitliliği yalnızca cinsiyet açısından değil, aynı zamanda farklı yaş gruplarının katkılarını teşvik ederek, kolektif zekâ ve kapsayıcı yönetim kültürünü destekleyerek de benimsiyoruz. Çeşitliliğin getirdiği zenginlikten güç alırken, kuruluşumuz genelinde ortak değerleri geliştirmenin önemine inanıyoruz.

2024 faaliyet yılı özeti: İşgücümüzün %39'u kadın çalışanlardan, %34'ü ise kadın yöneticilerden oluşuyor.

İYİ UYGULAMALAR

Milyon Kadına Mentor Programı

Anadolu Isuzu'nun 50 çalışanının katkılarıyla hayata geçirdiği Milyon Kadına Mentor Programı, STEM (Fen Bilimleri, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanlarında çalışan 15-25 yaş aralığındaki genç kadınları sektör liderleriyle dijital platformda buluşturmayı hedefliyor, kurum çalışanlarının programa mentor olarak katılımları teşvik edilerek kurum içinde mentorluk, gelişim ve paylaşım kültürünün güçlendirilmesi sağlanıyor.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

CCI, çalışanları ile ilgili tüm sistemlerinde; görünülük, 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: 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'nin kadın çalışanları güçlü profesyonel ağ oluşturma ve liderlik becerileri ile ilgili çeşitli etkinlikler için bir araya geliyor.

2019: CCI, kadınları liderlik yapmaya teşvik etmek, kadın dostu çalışma ortamları sağlamak ve kadınların güçlenmesine katkıda bulunmak amacıyla farklı ülkelerdeki tüm Kadın Çalışan Platformlarını tek bir çatı altında birleştirdi.



CCI ayrıca, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından TÜSİAD iş birliğiyle ve Sabancı Vakfı ile Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'nun desteğiyle başlatılan İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi'ne de katılıyor.

2020: CCI, ev içi şiddet ile mücadele politikası ile şiddetin her türlüsüne karşı sıfır tolerans yaklaşımını bir kez daha ortaya koyarak çalışanlarına daha güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sunma sözü verdi.

Şirket CEO'sunun imzaladığı LEAD Network ile 2025 yılına kadar ülke genel müdür ve üst düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranını %5 artırma 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 taahhülle hızlı tüketim sektöründe öncü şirketler arasında yer alıyor.

2021: 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.

Şirket, "Forklift Operatörü Eğitim Programı" ile kadınlar için yeni istihdam fırsatları yarattı. Forklift eğitimini başarıyla tamamlayan 11 kadın, CCI'nin Türkiye ve Kazakistan'daki dört fabrikasında göreve başladı.



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. 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 versiyonu kullanılarak kapsamlı bir iletişim ve farkındalık kampanyası yürüttü.

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.

2024: CCI, %28 kadın işe alım oranı, %29,2 kadın yönetici oranı ve %18 kadın İcra Kurulu üyesi oranına ulaştı. CCI Türkiye, Cumhuriyetimizin 100. yılında yetenek havuzunu genişletmek ve kadın istihdam oranlarını artırmak amacıyla başlattığı sosyal sorumluluk programı "Gururlu Yüzler" in ilk yılını tamamladı. Programın ilk yılında Betül Balım, Mentorluk Programı'na danışan olarak katıldı ve CCI Gönüllü mentoru rehberliğinde Next Talent staj programına başvurdu. CCI Türkiye Pazarlama Departmanında yarı zamanlı çalışmaya başladı.

CCI, "Eşit Maaş Sertifikası" sürecinin ikinci yılını başarıyla tamamladı. 2024 yılında Türkiye, Irak, Pakistan, Ürdün, Kazakistan, Kırgızistan ve Tacikistan'da denetim süreçleri gerçekleştirildi. Bu denetim sonuçları, sertifikanın sürekliliğini sağladı.

CCI, CCI ülkelerinde doğum iznini standart hale getirdi. Tüm CCI annelerine, ilgili yasal ortalamanın üzerinde olan 120 gün doğum izni verildi. Ayrıca kadın çalışanların doğum izni sırasında maaşlarının %100'ünü almalarını sağlamak gibi ek avantajlar da sundu. Bu yan haklar, evlat edinen CCI ebeveynlerine de tanındı. 2024 yılında, 237 çalışan genişletilmiş ebeveyn izin haklarından yararlandı.

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, 16 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 kadınların güçlenmesini destekliyor. Şirket, bugüne kadar hayata geçirdiği “Gelecek Turizmde” projeleri ile 500’den fazla kadına doğrudan veya dolaylı istihdam sağladı.

2013: Anadolu Efes, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) liderliğinde ve Dünya Bankası’nın teknik desteğiyle geliştirilen Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası’nı aldı.

2015: Anadolu Efes, BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri’ni (Women’s Empowerment Principles – WEPS) imzaladı.

2019: Anadolu Efes, çalışanları ve iş ortakları için yol haritası niteliğinde olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İlkeleri’ni yayınladı.

2020: Anadolu Efes, Sürdürülebilirlik Akademisi ve Intertek tarafından verilen “İş’te Eşit Kadın Sertifikası”nı FMCG sektöründe alan ilk şirket oldu.

2021: Anadolu Efes, Türkiye, Moldova, Gürcistan ve Kazakistan’da Ücret Politikasına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Oranı için bağımsız güvence görüşü olarak cinsiyetler arasında ücret farkı olmadığını belgelendirdi.

2022: InBusiness tarafından düzenlenen “Cam Tavanı Kıran 100 Lider Şirket” araştırmasında Anadolu Efes, 5.000 ila 10.000 çalışanı olan şirketler arasında çeşitli kategorilerde ödüle layık görüldü. Bu kategoriler arasında Yönetim Kurulu’ndaki Kadın Üye Oranı, Üst Kademedeki Kadın Üye Oranı ve Orta Kademedeki Kadın Yönetici Oranı En Yüksek Orana Sahip Şirket kategorileri yer alıyor.

2023: Anadolu Efes, eşit işe eşit ücret ilkesini benimseyerek Türkiye, Kazakistan, Moldova ve Gürcistan faaliyetleri için düzenli olarak bağımsız güvence alıyor ve çalışanlarının cinsiyete dayalı ücret oranlarını düzenli olarak denetletiyor. Diğer yandan şirket, AB InBev Efes ve Türkiye faaliyetlerinde çalışan çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmak amacıyla eğitimler düzenledi. 471 çalışanı toplam 957 saat eğitim aldı. Anadolu Efes’in amacı, her dönem farklı çalışan gruplarının toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda atabilecekleri adımlar konusunda farkındalıklarını artırmaya devam etmektir.

2024: Anadolu Efes, tüm ülke faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmak için çalışıyor. Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık anlayışını tüm organizasyonumuzda canlı tutmak ve yenilikçi projeler geliştirmek amacıyla 8 Mart 2024’te “PUB-W” kadın ağı platformunu başlattı. “Satışta Kadın Yönetici Adayı”, “Kadın Mavi Yaka Çalışanlarımız (İşimizde Gücümüz Sensin)”, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimleri” ve “İşaret Dili Eğitimleri” 2024 yılında gerçekleştirilen eylemlerden oldu.

ANADOLU EFES

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.

- Şirketin “Farklıyız / Eşitiz” programının lansmanıyla başlayan toplumsal cinsiyet eşitliği girişimleri, videolar, çevrim içi seminerler ve bültenler gibi çeşitli eğitim kaynaklarının sağlanmasıyla devam ediyor.
- Migros, çalışanlarına “Eşitliğe Değer” çevrim içi eğitim serisini sunuyor ve işe alım süreçlerinde ayrımcı veya cinsiyete dayalı soruları kesinlikle yasaklıyor. Mutlu Aile projesi, aday çalışanlara yasal haklar, sağlıklı beslenme, çocuk gelişimi ve doğum sonrası işe dönüş konularında özlü eğitim videosu içeriği sunuyor.
- 2024 yılında, Migros’taki tüm yönetici pozisyonlarının %33’ü kadınlar tarafından yönetildi. Şirket, bu rakamı 2027 yılına kadar %35’e, 2050 yılına kadar ise %50’ye çıkarmayı taahhüt ediyor.
- Migros, üst yöneticilik rollerindeki (İcra Başkanı ve direkt raporlayanlar) kadın oranını 2026 yılına kadar %25’ten %27-33 aralığına çıkarmayı hedefliyor.
- Migros, Capital Dergisi’nin “Kadın Yönetici Dostu 100 Şirket” listesinde 2., “Kadın Çalışan Dostu 100 Şirket” listesinde ise 4. sırada yer aldı.
- Migros, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS)’nin imzacısıdır. Migros, 2024 yılında UN Women Kosovo’nun “WEPS İlkelerinin Teşvik ve Uygulanması” programı kapsamında bir dizi Kosovalı işletmenin temsilcilerini ağırladı.

- Kadınların liderlik pozisyonlarındaki temsiliyi artırmak ve bu tür rolleri üstlenmeleri için daha fazla fırsat sunmak amacıyla programlar yürütülüyor. Lider Kadınlar Gelişim Programı kapsamında, kadınlara ilham vermek, onları motive etmek ve güçlendirmek için tasarlanan çevrim içi seminerler aracılığıyla eğitim, gelişim ve koçluk desteği sağlanıyor. Mağaza çalışanlarına özel olarak hazırlanan Potansiyelini Keşfet Gelişim Yolculuğu, kişisel gelişimi desteklemek amacıyla MAYA platformu üzerinden zaman yönetimi, etki ve ikna gibi çeşitli konularda iki aylık çevrim içi eğitim ve çevrim içi seminerler sunuyor. Sonuç olarak, bu programlara katılan 257 kadından 76’sı yöneticilik pozisyonlarına terfi etti.
- LEAD Network Europe üyesi olan bir Migros çalışanı Network’ün mentorluk programına mentee olarak katıldı. Migros ayrıca, yönetim kurullarında kadın temsiliyi artırarak toplumsal gelişimi desteklemeyi amaçlayan Yönetim Kurulunda Kadın Derneği Türkiye tarafından yürütülen şirketler arası mentorluk programına da katılıyor.



MİGROS

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Taahhüdü – ILO ile İş birliği

Anadolu Isuzu, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile önemli bir protokol imzaladı. Bu iş birliğinin temel amacı, kadınların istihdam fırsatlarına erişimini artırmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek oldu.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın Temel Odak Alanları:

- İşyerinde eşit söz hakkı ve katılımın sağlanması
- Kapsayıcı istihdam politikalarının uygulanması
- Eşit değerde işe eşit ücret ödenmesi
- Şiddetten arınmış, sağlıklı ve elverişli bir çalışma ortamı oluşturulması
- İş-yaşam dengesini destekleyen uygulamaların geliştirilmesi

ILO ile ortaklaşa yürütülen düzenli fabrika ziyaretleri ve sürekli iletişim, girişimin dinamik gelişimine katkıda

bulundu. Program kapsamında yaklaşık 800 çalışan toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim aldı. Eğitimler 5 gün boyunca 13 farklı oturumda verildi ve yeni çalışanların işe alım sürecine entegre edildi. Ayrıca Eşitliği Geliştirme Ekibi üyelerine toplumsal cinsiyet eşitliği, eşitlikçi dil ve işyerinde şiddetle mücadele konularında kapsamlı eğitimler verildi. Bu çabaların devamlılığını sağlamak için Anadolu Isuzu, Ayrımcılığı Önleme Politikası, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele Politikası ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası gibi çeşitli iç politika belgelerinin geliştirilmesi ve yayımlanması yoluyla taahhüdünü resmileştirdi. Ayrıca Eşitliği Geliştirme Ekibi için çalışma ilkeleri ve protokoller oluşturuldu ve sürekli iyileştirme için uzun vadeli yol haritası hazırlandı.

Bu proje sayesinde Anadolu Isuzu, hem işyerinde hem de toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmede öncü kurum olmak için çalışmalarını sürdürüyor.

ANADOLU ISUZU

- Görev, sorumluluk ve beklentileri açık ve şeffaf biçimde tanımlamayı
- Karşılıklı geri bildirim yoluyla sürekli iletişimi güçlendirmeyi

hedefleyen bir performans değerlendirme süreci uyguluyoruz.

Performans Yönetim Sürecimiz rehberliğinde, Grup şirketlerinin üst yönetim kademesinde belirlenen stratejiler, kademeli olarak her çalışanın performans hedeflerine kadar iniyor. Bu hedefler, yöneticiler ve çalışanlar tarafından yıllık olarak gözden geçiriliyor. Performansı en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan tüm süreç, tutarlı iletişimle yönlendiriliyor.

Ücretlendirme politikamızı, adil ve performansa dayalı ödüllendirme sistemiyle uyguluyoruz. Ücretlendirme yapımızı belirlerken sektöre özgü hukuki danışmanlık hizmetleri alıyor ve çalışan geri bildirimlerini dikkate

alıyoruz. Anadolu Grubu olarak çalışan memnuniyetini en üst düzeye çıkarmak için giriş düzeyi ücretlerini yerel asgari ücretin üzerinde tutmaya çalışıyoruz.

2024 faaliyet yılı özeti: Grup genelinde, eşit işe eşit ücret ilkesine bağlı kalıyor, erkek ve kadın çalışanlar arasındaki maaş oranlarını şeffaf biçimde açıklıyoruz. Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üyeleri için ücretlendirme politikalarımızı sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu hale getiriyor, ödülleri hem performansa hem de Anadolu Grubu sürdürülebilirlik taahhütleri üzerindeki etkilerine bağlıyoruz. Raporlama dönemi boyunca, Anadolu Grubu genelinde cinsiyet eşitliğine güçlü stratejik vurgu yaparak referans maaş oranlarını belirledik. İlerlememizi, adil ücretlendirme ölçütlerine odaklanan temel performans göstergeleri aracılığıyla titizlikle takip ediyoruz. 2024 yılı verileri, şirketin tüm organizasyon seviyelerinde eşit işe eşit ücret ilkesine yönelik yaklaşımımızı yansıtıyor.

Yetenek Yönetimi

Küresel gelişmeler: Yetenek yönetimi, insan kaynakları içinde kritik bir stratejik fonksiyon olarak konumlandırılmış olup, sürdürülebilir ve uzun vadeli kurumsal büyümeyi ilerletmede önemli rol oynar. Gelişim odaklı kültürü geliştirerek ve çalışanların potansiyellerini ortaya çıkararak, kuruluşlar gelecekteki liderlik havuzlarını proaktif biçimde şekillendirir. Bu bağlamda, yetenek kazanımı, elde tutma ve geliştirme, tutarlı, veri odaklı ve geleceğe yönelik İK stratejileri aracılığıyla yürütülür. Bu çerçeveler, gelişen küresel dinamiklere ve dijital dönüşümün hızlı temposuna yanıt olarak sürekli olarak optimize edilir. Bireysel büyüme stratejileri, kuruluşun uzun vadeli vizyonu ile kusursuz biçimde uyumlu hale getirilerek, dirençli ve sürdürülebilirlik odaklı işgücü oluşturulur.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak çalışanlarımızın yeteneklerini sürekli olarak geliştirerek, onları gelişen sektör trendleri ve geleceğin

işgücü talepleriyle uyumlu becerilerle donatarak onları güçlendirmeye kararlıyız. Kariyer Yönetim Sistemi Eğitim ve Gelişim Prosedürü rehberliğinde, çalışanlarımızın değişen beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için çalışan gelişimi ve performans yönetimi uygulamalarımızı sürekli olarak her yıl geliştiriyoruz. Kariyer planlaması konusunda, 2005 yılından bu yana Grup çapında sistematik bir süreç uyguluyoruz. Stratejik kararlar almak için yeni yıla şirket çapında değerlendirmelerle başlıyoruz; yedekleme planlarını, yüksek potansiyelli çalışanları, kritik pozisyonları ve kilit yetenekleri değerlendiriyoruz. Ayrıca, potansiyel risk alanlarını ele almak için ileriye dönük planlamalar yapıyoruz. Tüm bu girişimler, Anadolu Grubu ilkeleri çerçevesinde, kolektif akılla yürütülüyor.

Anadolu Grubu'nda, bireysel hedeflerin şirket hedefleriyle uyumlu olduğu yüksek performans kültürünü benimsiyoruz. Bunu başarmak için;

Grup bünyesinde kariyer gelişim fırsatlarını artırma ve yeteneklerin elde tutulmasını teşvik etme konusundaki sürekli kararlılığımızın bir parçası olarak, 2010 yılından bu yana Açık İşler programını yürütüyoruz. Bu girişim, mevcut çalışanlardan başvuruları teşvik etmek için başlangıçta tüm açık pozisyonları şirket içinde ilan ederek Grup şirketlerindeki hareketliliğe öncelik veriyor. 2024 yılında, AG Anadolu Grubu Holding'deki tüm mevcut pozisyonların %27'sini iç adaylarla doldurduk.

Grup şirketleri arasında sinerji yaratmak ve Grubun organizasyonel gelişimini desteklemek, Grup Yetenek Yönetimi stratejimizin en önemli öncelikleri arasında yer alıyor. Anadolu Grubu Gelişim Programı aracılığıyla, katılımcıları kendi alanlarında uzman eğitmenlerle buluşturarak kişisel farkındalık, stratejik bakış açısı ve liderlik yeteneklerini geliştirmeyi hedefliyoruz. Bu girişim, çalışanlarımızın yeni beceriler edinmelerini desteklemenin yanı sıra bakış açılarını zenginleştiriyor ve profesyonel ağlarını genişletiyor. Program, her katılımcıya 85 saat eğitim sağlıyor.

Maaş Oranları	2024
Kadın C düzeyi (executive) yönetici maaşlarının, erkek C düzeyi (executive) yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)*	0,84
Kadın C düzeyi (executive) yönetici maaşlarının, erkek C düzeyi (executive) yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer ikramiyelerin toplamı)*	0,82
Kadın yönetici maaşlarının, erkek yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	0,92
Kadın yönetici maaşlarının, erkek yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer ikramiyelerin toplamı)	0,88
Yönetici unvanına sahip olmayan kadın çalışan maaşlarının, yönetici unvanına sahip olmayan erkek çalışan maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	1,09
Kadın çalışanların (tüm seviyeler) temel maaşının erkek çalışanlara (tüm seviyeler) oranı	1,04

*Anadolu Efes hariçtir.

İYİ UYGULAMALAR

Duygusal Zekâ Tabanlı Liderlik Programı

Anadolu Grubu'nun Duygusal Zekâ Tabanlı Liderlik Programı, duygusal zekâ (EI) aracılığıyla liderlik etkinliklerini artırmak isteyen yöneticiler ve üst düzey liderler için özel olarak tasarlandı. Program, her katılımcının duygusal zekâsının güçlü yönleri ve gelişim alanları için temel oluşturan Altı Saniyelik Duygusal Zekâ Envanteri (SEI) değerlendirmesiyle başlayarak, kişisel ve profesyonel gelişime yönelik yapılandırılmış yaklaşım izliyor. 2024 yılında, katılımcıların %95'i duygusal zekâ puanlarında önemli iyileşme göstererek, programın liderlik gelişimini desteklemedeki etkinliğini kanıtladı. Katılımcılardan alınan geri bildirimlere göre program %97'lik bir memnuniyet oranı elde etti.

Programa Genel Bakış:

1. Duygusal Zekâ Değerlendirmesi ve Geri Bildirim

Her katılımcı, Altı Saniyelik Duygusal Zekâ Envanteri'ni (SEI) doldurarak başlar. Değerlendirme sonuçlarına göre bire bir geri bildirim alırlar ve bu geri bildirimler, duygusal zekâ düzeyleri ve liderlik tarzlarını nasıl etkiledikleri hakkında fikir verir.

2. Kişisel Gelişim Planı

Geri bildirim aldıktan sonra, katılımcılar bireysel

gelişim planı oluştururlar. Bu plan, duygusal zekâ değerlendirmelerine dayanarak, iyileştirmeye açık temel alanlara odaklanmalarına yardımcı olmak üzere tasarlandı.

3. Liderlik Modülleri

Katılımcılar daha sonra, her biri etkili liderlik için gerekli olan belirli duygusal zekâ yetkinliklerini geliştirmeye odaklanan üç temel liderlik modülüne katılırlar. Bu modüller etkileşimlidir ve duygusal farkındalığı derinleştirmek, karar süreçlerini iyileştirmek ve ilişkileri güçlendirmek için tasarlandı. Katılımcılar, güvenli ve destekleyici ortamda yapıcı geri bildirim verme ve alma pratiği yapmak için geri bildirim simülasyonlarına katılırlar. Bu simülasyonlar, liderlerin daha iyi iletişim becerileri geliştirmelerine, empati kurmalarına ve liderlik yaklaşımlarını geliştirmelerine yardımcı olur.

4. Faaliyet Sonrası Test ve Nihai Geri Bildirim

Programın sonunda, katılımcılar ilerlemelerini ölçmek için Altı Saniyelik Duygusal Zekâ Envanteri'ni tekrar alırlar. İyileştirmeleri ve sürekli gelişim alanlarını vurgulamak için bireysel geri bildirim oturumları düzenlenir.

ANADOLU GRUBU

AG Gelişim Programı

AG Gelişim Programı, yönetim pozisyonlarına geçme potansiyeline sahip çalışanları belirler. Seçilen çalışanlar, Grup içindeki iş ağlarını güçlendirmek, bağlılıklarını artırmak, Grup şirketleri ve sektörleri hakkındaki anlayışlarını geliştirmek için üç temel yetkinlik alanındaki becerilerini geliştirmek üzere 3 yıllık bir gelişim sürecine dahil edilir. Program, üç temel yetkinliğe odaklanır: kişisel farkındalık, stratejik



eşleştirilir. 2020 yılından bu yana programa 259 genç yetenek katıldı. Program süresince katılımcıların %39'u daha üst pozisyona terfi etti.

bakış açısı ve etkili yetenek geliştirme/liderlik. Bu üç yetkinlik alanındaki gelişim programlarına aktif biçimde katılıp başarıyla tamamlayanlar, bir yıllık eğitim programı için Grup üst yönetiminden mentorlarla

ANADOLU GRUBU

Geleceğe Hasat Staj Programı

2023 yılında başlatılan Geleceğe Hasat Staj Programı, sürdürülebilir tarımı desteklemeyi ve tarımın geleceğini şekillendirecek genç yeteneklere fırsatlar sunmayı amaçlıyor. Bu program, Türkiye'nin çeşitli bölgelerindeki Anadolu Etap çiftliklerinde uygulamalı eğitimler sunarak ziraat mühendisliği öğrencileri için gelişim platformu oluşturuyor. Bugüne kadar programa katılan 72 genç ziraat mühendisi adayı, modern tarım teknikleri, verimlilik artırma yöntemleri ve sürdürülebilir üretim uygulamaları konusunda deneyim elde etti.

Geleceğe Hasat Staj Programı, sektöre nitelikli yetenek kazandırmanın yanı sıra, Anadolu Etap'ın sürdürülebilir tarım vizyonunu genç nesillere aşılayarak daha üretken, yenilikçi ve çevre dostu tarımsal geleceğin temellerini atıyor.

ANADOLU ETAP

In-Depth Program Delivery

2024 liderlik geliştirme girişimleri, tüm düzeylerde 2.557 saatlik eğitim sağladı.

■ Adel Lead Discover

Bahçeşehir Üniversitesi iş birliğiyle yürütülen bu çok boyutlu program, yönetim becerileri, duygusal zekâ ve vizyoner düşünme modülleri aracılığıyla liderliği geliştiriyor. Katılımcılar, oyunlaştırılmış öğrenme, iş simülasyonları ve Adel'in yetkinlik modeliyle uyumlu araçları deneyimliyor.

■ Adel Lead Advance

Modüler eğitim ve koçluğu birleştiren yöneticiler için odaklı gelişim yolculuğudur. Liderlik ekiplerinin hedefler konusunda uyum sağladığı ve sürdürülebilir

bir takım anlaşması aracılığıyla taahhütlerini resmileştirdiği stratejik çalıştay ile sonuçlanıyor.

■ Adel Lead Shine

Bahçeşehir Üniversitesi ile birlikte geliştirilen 1.050 saatlik program, analitik düşünme, sonuç odaklılık ve uyarlanabilir liderlik alanlarında kritik becerilere sahip yüksek potansiyelli yetenekleri güçlendiriyor.

■ Adel Lead Follow Up

Discover ve Shine mezunları için tasarlanan bu program, hedef odaklı mentorluk ve gerçek dünya projeleri sunuyor. Uygulanabilir iş çözümleri, Adel'in yönetici ekibine sunuluyor.

ADEL KALEMCİLİK

Chief Young Officer Programı

Chief Young Officer Programı (CYO), Anadolu Grubu bünyesinde, giriş düzeyi pozisyonlar için stratejik yetenek havuzu oluşturmak ve Grubun işveren markasını güçlendirmek amacıyla geliştirilen uzun vadeli staj girişimidir. Kapsamlı başvuru ve değerlendirme sürecinin ardından program, üniversite öğrencilerine ve yeni mezunlara genişletilmiş staj fırsatları sunuyor.

Anadolu Grubu'nda 10 ay süren CYO staj programı, 2 farklı Grup şirketinde rotasyon ile deneyim kazanma fırsatı sunuyor. Staj boyunca katılımcılar, yetkinlik bazlı eğitimlere katılır, proje bazlı görevlerde yer alır ve profesyonel gelişimlerini desteklemek için özel koçluk alırlar. 2024 yılında, CYO'ya katılmak üzere toplam 25 yüksek potansiyelli genç yetenek seçildi.



ANADOLU GRUBU

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. 2024 yılında, 51 çalışan I'M IN rolüne başvurdu. 21 çalışana geçici rotasyon fırsatı sağlandı.



ANADOLU EFES

Next Talent

CCI'nin üniversite son sınıf öğrencilerine yönelik Yeni Mezun Yönetici Yetiştirme Programı CCI Next Talent, 2019'dan beri devam ediyor. 2021 yılında, CCI'nin Türkiye dışında faaliyet gösterdiği ülkelerde de başlatıldı. Program, Irak ve Tacikistan'a genişletilerek 2024 hedeflerine ulaşıldı.



Türkiye, Kırgızistan, Azerbaycan, Kazakistan, Tacikistan, Irak ve Pakistan'da başarıyla uygulanan program, CCI'nin devam eden başarısına ve büyümesine katkıda bulunmaya hazır, yüksek potansiyelli genç yeteneklerin belirlenmesine ve işe alınmasına yardımcı oldu. 2024'te Next Talent Programı'na ek olarak, 200'den fazla üniversite öğrencisine benzersiz bir yaz stajı deneyimi sağlandı. En İyi 100 Yetenek Programı'nda, Hızlı Tüketim Malları - En Popüler Yetenek Programları kategorisinde CCI Türkiye, Next Talent Genç Yetenek Programı ile 1.'lik ve Summer Fest Yetenek Programı ile 2.'lik ödülüne layık görüldü. CCI Türkiye, Next Talent Genç Yetenek Programı ile "İnsan Kaynakları Yönetiminin Planlanması ve Uygulanmasında İnovasyon" kategorisinde Altın Ödül, "İnsan Kaynaklarında Yenilikçi Başarılar" kategorisinde ise Gümüş Ödül kazandı.

CCI

NewBees

Geleceğin yeteneklerini keşfetmek ve geliştirmek için başlatılan Adel Kalemcilik'in NewBees Staj ve Yönetici Adayı Programı, üniversite 3. sınıf, 4. sınıf ve yeni mezunlara profesyonel yolculuklarında güçlü bir başlangıç sunuyor. 2024 NewBees grubu, 18 Mart'ta başlayarak 9 ay sürdü ve 21 NewBees, Planlama, BT, Tasarım ve İhracat gibi çeşitli departmanlarda uygulamalı deneyim kazandı. Kariyer yolculukları ilham verici lider toplantıları, kişiye özel eğitim oturumları, Grup şirketleri

genelinde üretim tesisi ziyaretleri ve AG Genç Yetenek Sinerji Atölyeleri ile zenginleştirildi. Program, NewBees'in kendi koçlarının danışmanlığındaki projelerini üst yöneticilere sunarak gelişimlerini sergilemesiyle sona erdi. Program sonuçları: 5 katılımcı Adel Kalemcilik'e tam zamanlı çalışan olarak katıldı ve Newbees açık pozisyonların %12'sini, giriş düzeyi pozisyonların ise %71'ini (0-2 yıllık deneyim) doldurdu.

ADEL KALEMCİLİK

Talent Pick Up

Anadolu Isuzu'nun üniversite-kampüs iletişim süreci, daha verimli hale getirilmek, aday öğrencilere "Anadolu Isuzu Çalışan Deneyimi" yaşatmak ve gelecek vadeden yetenekli öğrencileri Anadolu Isuzu'ya çekmek amacıyla yeniden tasarlandı. Bu kapsamda, tüm staj ve gençlik iletişimi uygulamaları "Talent Pick-up" markası altında toplanarak yenilendi. Proje 4 farklı şekilde sunuluyor.

Talent Pick-up Program, üniversite öğrencilerine yaz döneminde on haftalık staj imkânı sunuyor.

Talent Pick-up Experience, müfredat düzenleyebilen üniversite öğrencilerinin Anadolu Isuzu'da 6 ay boyunca gerçek iş deneyimi kazanmalarını sağlayan staj programıdır.

Talent Pick-up Plus, akademik yıl içerisinde (güz ve bahar) 1 tam dönem staj yapmak isteyen üniversite öğrencileri için staj programıdır.

Talent Pick-up Intro, hazırlık, 1. ve 2. sınıf öğrencilerine yaz döneminde 6 hafta boyunca Anadolu Isuzu'da çalışma deneyimi fırsatı sunuyor. Programa katılan genç yetenekler, şirketin tüm departmanlarında görev alıyor. Proje odaklı konularda çalışma fırsatı bulurken, Ideathon süreci Anadolu Isuzu'nun gelecek stratejileri için yaratıcı projeler geliştiriyor. İş görüşmeleri, kişilik envanterleri ve İngilizce dil yeterlilik sınavları gibi işe alım süreçlerinin yanı sıra sistem, stajyerleri çevrim içi eğitimler, üst düzey yöneticilerle görüşmeler ve Anadolu Isuzu iş süreçlerine uygun proje uygulamalarıyla tanıştırıyor. 2024 yılında staj programına 130 üniversite öğrencisi katılarak, iş süreçlerini geliştiren çeşitli projeler hayata geçirdi. Yaz programına ek olarak, Talent Pick-up Experience ve Talent Pick-up Plus programları da öğrencilere güz veya bahar döneminde altı ay boyunca uzun vadeli staj ve çalışma deneyimi fırsatları sunuyor. Stajyerlere farklı vizyon kazandırmak ve farklı alanları görmelerini sağlamak amacıyla Grup şirketlerimizden Adel Kalemcilik fabrikasına teknik gezi düzenlendi.

ANADOLU ISUZU

Klinik Basamaklandırma

Klinik Basamaklandırma programı, son 10 yıldır Türkiye'deki ilk ve tek hemşireye özel program olarak, hemşirelerin doğrudan hasta bakımına devam ederken profesyonel ve bireysel gelişimlerini destekleyen yenilikçi bir gelişim modelini temsil ediyor. Model, hem mesleki gelişimi hem de kaliteli hasta bakımını teşvik ederek hemşirelik hizmetlerinin stratejik büyüme hedefleriyle mükemmel biçimde uyumludur.

Klinik Basamaklandırma programını ayrıcalıklı kılan, hem hemşirelerin klinik uygulamalarını sürdürmelerine hem de profesyonel ilerleme, bireysel gelişim ve kariyer fırsatları sunmasına odaklanmasındır. Günlük hemşirelik görevlerine ek olarak kanıta dayalı uygulama çalışması ve akademik çalışma hazırlama, ek sorumluluk alma,

daha üst ve karmaşık görevlere vekalet etme gibi somut ve ölçülebilir çalışmalar sayesinde hemşire kadrolarının profesyonel ve kişisel gelişimlerini teşvik ediyor ve destekliyor. Yıllık seçim sürecine başvuran hemşireler, hem mesleki yeterlilikleri hem de davranışsal nitelikleri açısından değerlendirilir. Tanımlı kriterleri karşılayan hemşireler, başarıları için resmi takdir ve ödüller alırken kariyer fırsatlarından faydalanmalarının önü açılır.

2014 yılında uygulamanın başlamasından bu yana programa 723 başvuru geldi ve 533 hemşire, klinik basamaklarda başarıyla ilerledi. Yıllık ortalama 103 kişinin %76'sının süreci başarı ile tamamladığını gösteriyor.

ANADOLU SAĞLIK MERKEZİ

Project Future

Üniversite öğrencileri ve yeni mezunlara yönelik olarak tasarlanan Project Future, Anadolu Efes'i genç yetenekler arasında tercih edilen işveren konumuna getirmeyi ve en iyi yetenekleri seçip işe alarak tam zamanlı çalışana dönüştürmeyi amaçlıyor. 2024 yılında İstanbul, İzmir, Ankara ve Adana'da 58 stajyer ve 18 Yönetici Adayı (MT) bu programa başladı. 7 stajyer, 6 aylık stajlarının ardından yönetici adayı olarak devam etti. Project Future'da 2023 yılında Anadolu Efes'te işe başlayıp yönetici adayı olarak devam edenler de dahil olmak üzere, 2024 yılında 20 kişi tam zamanlı çalışan oldu.

ANADOLU EFES

Dijital Çalışma Ortamı

Küresel gelişmeler: Dijital dönüşümün küresel etkisinin hızlanmasıyla birlikte, insan kaynakları süreçlerinin dijitalleştirilmesi kuruluşlar için stratejik öncelik haline geldi. Günümüzde, yapay zekâ ve makine öğrenme destekli dijital platformlar; işe alım, öğrenme ve geliştirme, performans yönetimi, yedekleme planlaması ve operasyonel süreçler gibi çeşitli İK fonksiyonlarında yaygın olarak kullanılıyor. Tüm dünyada kuruluşlar, çalışanların dijital yetkinliklerini artırmak için AI destekli öğrenme platformları, otomasyon araçları ve veri analitiği yeteneklerine yatırım yaparak işgüçlerini güçlendirecek adımlar atıyor.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak dijital dönüşümün etkisini ve insan kaynakları süreçlerini dijitalleştirmedeki önemin farkındayız. "AG People First" dijital İK platformumuz aracılığıyla işe alım, performans, yedekleme planlaması, gelişim ve çalışanların operasyonel faaliyetlerini yönetiyoruz. Bu platform, çalışanların Grup genelinde mevcut en uygun kariyer fırsatlarını takip etmelerini sağlıyor.

Dijital çağın gereklerini yakından takip ediyor ve çalışanlarımızın temel dijital becerileri edinmelerini sağlıyoruz. Dijital Liderlik, Çalışanlar için Dijital Beceri Geliştirme ve Dijital Teknoloji gibi programlar aracılığıyla işgücümüzü aktif olarak destekliyoruz.

Dijital gelişim girişimlerimiz, Grup şirketleri genelindeki yöneticilerin ve çalışanların dijital yetkinliklerini artırarak teknolojiden daha etkili biçimde yararlanmalarını sağlamayı amaçlıyor. Ayrıca, siber güvenlik konusunda farkındalık yaratmaya ve genç yetenekleri Gruba entegre etmeden önce dijital teknolojiler konusunda eğiterek onları desteklemeye odaklanıyoruz.

Harvard Business School ile iş birliği içinde dijital trendler, veri analitiği ve siber güvenlik gibi temel konuları kapsayan AG Gelişim Diyalogları Programı'nı geliştirdik. Gelişen teknoloji trendleriyle uyumlu, çalışan odaklı beceri yükseltme/yeniden beceri kazandırma programlarımız arasında siber güvenlik farkındalığı, veri sürücülere ve AI akademisi yer alıyor.

Ayrıca, teknoloji profesyonellerine yönelik dijital yetenek geliştirme programımız etik hacking, veri toplulukları, kurumsal mimari ve bulut temelleri gibi alanları kapsıyor.

2024 faaliyet yılı özeti: Anadolu Vakfı'nın BT bursları aracılığıyla 1.800 bursiyer ve 50 uzun dönemli stajyeri teknoloji eğitim ve gelişim programlarına dahil ettik. Ayrıca mentorluk desteği sağladık ve Grup şirketleri genelinde rotasyon programları uyguladık.

İYİ UYGULAMALAR

Veri Sürücülerile Dijital Yetkinlik ve İç İnovasyon

Anadolu Isuzu, şirket çalışanlarına veri odaklı iş problemlerini çözme becerileri kazandırmak amacıyla 2020 yılında Veri Sürücüler pilot programını başlattı. Veri kullanımı ve değerlendirilmesi, modern dünyada kritik becerilerdir ve gelecekte de öyle olmaya devam edecek. Bu proje, çalışanların bu becerileri edinerek çalışan yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlıyor. Anadolu Isuzu; Veri Analizi, Dijital Okuryazarlık, Dijitalleşme 101, Çevik Yaklaşım, Endüstri 4.0, PowerBI, PowerApp, SharePoint, Microsoft Planner ve Microsoft Power Automate konularında çalışanlarına 301 saat eğitim verdi. Üç yıl boyunca 101 çalışan veri analizi ve

dijital yetkinlikler konusunda eğitim aldı. Şubat 2024'te Veri Sürücüler programını güçlendirmek ve dijital dönüşüm elçisi sayısını artırmak amacıyla Dijital Dönüşüm Hackathon'u düzenlendi. Dijital dönüşüm elçilerinin sayısı 101'den 140'a çıktı. Hackathon boyunca katılımcılar, girişimcilik ve inovasyon, öykü anlatımı, fikirleri projeye dönüştürme çalıştayları, etkileşimli sunum hazırlama çalıştayları, mentorluk eğitimleri ve vaka çalışmaları gibi hem asenkron hem de senkron eğitim oturumlarına katıldılar. 8 takımın katıldığı 36 saatlik Hackathon etkinliği ile jüri tarafından seçilen en iyi 3 projeye ödülleri verildi.

ANADOLU ISUZU

GETready

Migros, dijital stratejileri doğrultusunda çalışanlarının teknoloji ve inovasyon alanındaki yetkinliklerini geliştirmek amacıyla düzenlediği GETready Tech eğitim programını başlattı. Bu kapsamda 38 programda 464 çalışana ulaşıldı. Ayrıca çalışanların kişisel ve davranışsal yetkinliklerini geliştirmeyi amaçlayan GETready eğitimlerinde 72 program aracılığıyla 612 çalışana ulaşıldı.

MİGROS



Eğitim ve Gelişim Programları

Küresel gelişmeler: Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek için kapsamlı eğitim, gelişim ve liderlik programlarına stratejik yatırımlar yapılır. Çalışan gelişim yolculuğu, kişiye özel bireysel gelişim planları ile başlatılır ve yönetici koçluğu, birimler arası rotasyonlar, sınıfta yapısal eğitimler ve etkileşimli çalıştaylar gibi çeşitli gelişim araçlarıyla daha da güçlendirilir. Bu süreç, yapılandırılmış rehberlik ve liderliğin aktif katılımıyla sistematik biçimde yönetilir ve kurumsal ve bireysel kariyer hedefleriyle uyumu sağlanır.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış:

Anadolu Grubu olarak nitelikli işgücüne sahip şirketlerin sürdürülebilir büyüme sağlayacağına ve geleceği şekillendireceğine inanıyoruz. Bu amaçla, çalışanlarımızın kişisel ve mesleki yetkinliklerini geliştirmek için tasarlanmış eğitim, gelişim ve liderlik programlarına yatırım yapıyoruz. Odak alanlarına uygun Bireysel Gelişim Planları oluşturarak, çalışanlarımızın kendi gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenmelerini sağlıyoruz. Grup şirketlerindeki İK departmanları, değerlendirme sonuçlarını analiz ederek Grup genelinde içgörüler sunar. Bu analizler, İK tarafından gelişim planlarına ilişkin stratejik kararların alındığı ve uygulandığı yıllık Kariyer Değerlendirme Toplantıları

için girdi görevi görür. Her gelişim aracının etkinliği, Gelişim Değerlendirme Araçları aracılığıyla periyodik olarak değerlendirilir. Kariyer yönetimi toplantıları, yılda iki kez Şirket, Fonksiyon, Sektör ve Grup seviyesinde düzenlenir. Sonuçlar, gelişim planlarının, yedekleme stratejilerinin ve yetenek havuzlarının oluşturulmasına rehberlik eder. Bu görüşmeler aynı zamanda yüksek potansiyelli çalışanları, gelecekteki riskleri/fırsatları ve bireysel kariyer gelişimlerini de değerlendirir.

Kariyer Yönetim Sistemimiz kapsamında, Bireysel Gelişim Planları aracılığıyla gelişim yolculuklarının yönetilmesinde çalışanlarımızla iş birliği yapıyoruz. Bu planlar, koçluk, iş rotasyonları, sınıfta eğitimler, çalıştaylar ve e-öğrenme gibi çeşitli gelişim araçlarıyla zenginleştiriliyor. Yöneticiler, bütünsel gelişimi sağlamak için bu süreçte aktif olarak dahil oluyorlar.

2024 faaliyet yılı özeti: Üst kademe yöneticiler için farklı öğrenme tarzları ve ihtiyaçlara göre uyarlanmış modüler AG Gelişim Diyalogları Programı bulunuyor. 2019 yılından bu yana liderlik ekibinden 170 çalışan AG Gelişim Diyalogları'na katıldı. 2024 yılında ise 42 kişi Harvard Dijital Dönüşüm ve Liderlik programına katıldı. Katılımcıların %83'ü programı tamamladı ve memnuniyet skoru 4.4/5 oldu.

Eğitim yatırımı: **88.876.875,41 TL**
Eğitim saati: **6.741.870 saat** (çalışan başına ortalama **91,12 saat**)

İYİ UYGULAMALAR

Kampüs Eğitim Programı

Adel Kalemcilik, yıllık ADEL Kampüs Eğitim Kataloğu ile çalışan gelişimine olan bağlılığını gösteriyor. Önde gelen eğitim sağlayıcılarıyla iş birliği içinde geliştirilen kapsamlı program, Liderlik, Yetkinlik Geliştirme ve Dijitalleşme olmak üzere üç temel gelişim alanında 12 farklı kurs sunuyor. Katılımcı seçim süreciyle çalışanlar, şirket anketleri aracılığıyla tercih ettikleri eğitimi seçerek öğrenme yolculuklarını kişiselleştiriyor. 2024 yılında ADEL Kampüs programı, 12 zorlu işyeri diyalogu, hızlı ve mikro öğrenme teknikleri, dijital çağda profesyonel

ağ oluşturma, iş dünyasında AI uygulamaları, kişisel marka ve imaj yönetimi, veri bilimi analitiği ve finansçı olmayan profesyoneller için finans gibi en ileri konularda 1.309 saatlik (çalışan*saat) eğitim verdi. Bu girişimler, Adel çalışanlarının hem temel yetkinliklerini güçlendirmeleri hem de değişen iş taleplerine çevik uyum becerileri geliştirmeleri konusunda başarıyla donattı. Programın katılımcı odaklı yaklaşımı, sürekli profesyonel gelişim kültürünü teşvik ederken ilgili becerilerin edinilmesini sağlıyor.

ADEL KALEMCİLİK

Perakende Akademisi

Migros Perakende Akademisi (MPA), Migros'un stratejileri doğrultusunda çalışanların kariyer gelişimleri için en etkili model, yöntem ve araçları tasarlıyor. MPA, işyeri temelli eğitimler ve yaşam boyu öğrenme fırsatları sunarak çalışanların hem profesyonel hem de kişisel gelişimlerini

desteklemede rol oynuyor. MPA, 2024 yılında 2.500 farklı konuda 6.385.245 çalışan*saat eğitim sağladı. Eğitimlerde, çalışanlarının %98'ine ulaştı ve eğitimlerin %87'si şirket içi kaynaklar aracılığıyla gerçekleştirildi.

MİGROS

İyilik Ağacı

Adel Kalemcilik, "Eğitimde Danışılan Şirket" olma hedefi doğrultusunda, 2012 yılında Öğretmen Akademisi Vakfı (ÖRAV) ile iş birliği yaparak "Yaratıcı Çocuk, Yaratıcı Zihin Çalıştayları" adlı kurumsal sosyal sorumluluk projesini hayata geçirdi. Bu program kapsamında yaklaşık 12.000 öğretmene eğitim veren şirket, binlerce çocuğun yaratıcılığının gelişmesine katkıda bulundu. Ayrıca Adel Kalemcilik,

Türk Eğitim Derneği (TED), Toplum Gönüllüleri Vakfı (TOG), Türkiye Disleksi Vakfı (TÜDİV), Tohum Otizm Vakfı, Arama Kurtarma Derneği (AKUT), Fazla ve Gıda Kurtarma Derneği (FRA) gibi çok sayıda sivil toplum kuruluşu ve kamu kurumuyla iş birliği yaparak "İyilik Ağacı"nı büyötmeye devam ediyor, topluma değer katmak ve kalıcı olumlu etki yaratmak için birlikte çalışıyor.


İYİLİK AĞACI

ADEL KALEMCİLİK

Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük

Küresel gelişmeler: Nitelikli çalışanlara sahip olmak ve onlarla güçlü ilişkiler kurmak, şirketlere rekabet avantajı sağlıyor. Bu nedenle, insan kaynakları süreçleri, katılımcı kültürü teşvik ederken çalışan bağlılığını ve memnuniyetini artıracak şekilde tasarlanır. Çalışan memnuniyetini sağlamak için çeşitli avantajlar sunulur, çalışan bağlılığı anketleri yapılır ve cinsiyet dağılımları izlenir. Çalışanların bireysel hak ve özgürlüklerine saygı gösterilir ve sendikalaşma hakları desteklenir. Çalışanların yaratıcılıklarını özgürce ifade edebilecekleri çalışma ortamı yaratılır.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak güçlü çalışan bağlarının ve katılımcı kültürün başarımızın temeli olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda, insan kaynakları süreçlerimizi çalışanlarımızla iş birliği içinde tasarlıyor, bağlılığı ve memnuniyeti sürekli olarak artırmaya çalışıyoruz. Kuruluşun tüm kademelerinde düzenli olarak çalışan

bağlılığı ve memnuniyeti anketleri düzenliyor, sonuçları yakından izliyor ve paylaşıyoruz. Kısa ve orta vadeli eylem planları hazırlıyor ve uyguluyoruz.

2024 faaliyet yılı özeti: Ayrıntılı geri bildirim toplamak ve eylem planları geliştirmek için her departmandan Çalışan İlişkileri Elçileri atadık ve odak grup görüşmeleriyle destekledik.

Etik Bildirim Kanalımız, çalışanların kaygılarını isimsiz olarak veya isimleriyle iletmelerine olanak tanıyarak şeffaflığı garanti altına alıyor. 2024 yılında AG Anadolu Grubu Holding genelinde herhangi bir ayrımcılık vakası bildirilmedi.

Çalışanlarımızın bireysel haklarını, özgürlüklerini ve adil çalışma koşullarını savunuyor, sendikalaşmayı destekliyoruz. 2024 itibarıyla 50.015 çalışanımız Toplu İş Sözleşmesi kapsamındadır.

İYİ UYGULAMALAR

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 artıran 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 diğerine teşekkür notu gönderebileceği bir "Teşekkür Platformu" kurdu. 2024 yılında 44 binden fazla dijital mesaj gönderdi.

Gönüllüler

Anadolu Efes, 2024 yılında Türkiye ve ötesinde çeşitli girişimlerle sosyal ve çevresel etkiye olan bağlılığını gösterdi. HiPDER iş birliğiyle İzmir'de bir hayvan barınağına ziyaret ve besleme etkinliği düzenleyerek sahipsiz hayvanlara anlamlı destek oluşturdu. Alsancak'ta Anadolu Efes gönüllüleri farkındalığı artırmak için çevre temizlik faaliyetleri yürütürken, Çanakkale'de Orman Haftası kapsamında ağaç dikme çalışmaları yeniden ağaçlandırmaya katkıda bulundu. İstanbul ormanlarında ve Edirne'de de gönüllülerimizin desteğiyle sahipsiz hayvanlar için besleme faaliyetleri gerçekleştirildi. Çevre Günü'nde şirketimiz çevre temizlik çalışmalarımızı Eskişehir'e genişleterek

sürdürülebilirliğe olan bağlılığımızı daha da pekiştirdi. İstanbul Maratonu'na katılarak gönüllüler Anadolu Vakfı tarafından desteklenen öğrenciler için burs topladı ve Gebze Huzurevi'ne düzenli ziyaretler yaparak yaşlılara destek sağlamaya devam etti. Bu çabalar, 70 aktif olarak katılan Anadolu Efes çalışanı tarafından yürütüldü. Küresel ekiplerimiz de önemli katkılarda bulundu. Moldova'da gönüllüler, biyolojik çeşitliliği korumak için Kışinev Parkı'na kuş yuvaları kurdular ve aynı rota boyunca düzenlenen eko-maraton sırasında atık topladılar. Kazakistan'da ise 48 gönüllü, ülkenin en büyük yardım maratonu olan "Refah Yardım Yarışı: Almatı Maratonu"na katıldı.

ANADOLU EFES

Anadolu Gönüllüleri

2024 yılında Anadolu Gönüllüleri platformu kapsamında çeşitli sosyal girişimler gerçekleştirildi. İstanbul Maratonu sırasında, gençlerin eğitimine destek olmak amacıyla düzenlenen "Geleceği Aydınlat" Burs Bağış Kampanyası'na 565 Anadolu Gönüllüsü katıldı. Ayrıca, vakfa bağlı huzurevlerinde nefes egzersizleri ve kahkaha yogası seansları düzenlenerek, sakinlerin refahına katkıda bulunuldu ve gönüllü katılımıyla kuşaklar arası dayanışma teşvik edildi.

ANADOLU VAKFI

Gönüllüler

CCI, yeni gönüllülük politikası kapsamında çeşitli sosyal sorumluluk projeleri hayata geçirerek 12 ülkede 1.402 gönüllüyü mentorluk, çevre temizliği ve bağış kampanyaları gibi faaliyetlere dahil etti.

Dünya Temizlik Günü'nde, CCI gönüllülerinin desteğiyle 6 ülkede yaklaşık 6 ton atık toplandı. 46. İstanbul Maratonu'nda 150 CCI gönüllüsü, Anadolu Vakfı'nın burs programına 64.000 TL bağışta bulundu.

Sürdürülebilirlik girişimlerine olan bağlılığını güçlendiren CCI, ağaç dikme faaliyetleriyle ekolojik dengeyi ve topluluk iş birliğini desteklemeye devam etti ve 2024 yılında toplam 73.465 ağaç dikti.

CCI

Değer Katanlar Projesi

Anadolu Sağlık Merkezi, "Değer Katanlar Projesi" girişimiyle insan odaklı bakım hikâyelerini ödüllendirmeye devam ediyor. Bu program, hizmet kalitesini korumak ve yükseltmek için günlük işlerinde olağanüstü çaba gösteren çalışanları onurlandırıyor.

Projenin Eylül 2019'da başlamasından bu yana, dört kategoride 470 başarı öyküsü belirlendi ve aday gösterildi: Yaşama değer katanlar, hizmette

fark yaratanlar, insan odaklı bakım (şefkat elçisi) ve verimlilik. Bunlardan 189'u (%40) ödüllendirilirken, 269 ekip üyesine olağanüstü katkılarından dolayı teşekkür edildi. Ayrıca, bu takdir modeli kapsamında, departman yöneticileri ekiplerine anlık ödüllendirme yapabilmek için tahsis edilen bütçeleri ve kotaları kullanıyorlar. Son üç yılda 712 çalışan bu şekilde ödüllendirildi ve bu sayı artmaya devam ediyor.

ANADOLU SAĞLIK MERKEZİ

İş Sağlığı ve Güvenliği

Küresel gelişmeler: İSG şirketlerin sürdürülebilirliği ve itibarı için kritik öneme sahip. Çalışan sağlığı ve güvenliği, yasal uyum ve operasyonel verimliliği sağlamak, İSG politikalarını kurumsal sorumluluğun temel taşı haline getirir. Etkili İSG uygulamaları riskleri proaktif biçimde yönetir, çalışan katılımını artırır, üretkenliği yükseltir ve paydaş güvenini pekiştirir. Sürdürülebilir iş modelinin parçası olarak İSG'ye yatırım yapmak, insan onuruna ve toplumsal ilerlemeye olan bağlılığı yansıtır.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu'nda çalışanlarımızın sağlığı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması, AGHOL İSG Politikası'nın temelini oluşturur. İSG uygulamalarımızı yerel düzenlemelere ve uluslararası standartlara uygun olarak yönetiyor, İSG risklerinin belirlenmesi, uygunsuzlukların ve ramak kala olaylarının takibi ve işyeri kazalarını önlemek için proaktif önlemler gibi süreçleri hayata geçiriyoruz.

AG Anadolu Grubu Holding'te İnsan Kaynakları Başkanı, doğrudan İcra Başkanı'na bağlı yetkili İSG temsilcisi olarak görev yapar. Başkana bağlı olarak, Operasyonel Dayanıklılık ve Kriz Yönetimi Direktörlüğü kurulmuş olup, Grup İSG Müdürü, İSG faaliyetlerini denetliyor ve standart hale getiriyor. Bu kapsamda, Grup şirketlerinde İSG prosedürleri geliştirilmeye devam ediyor ve uyumun sağlanması için çalışmalar yürütülüyor. İSG konuları; işveren temsilcileri, İSG uzmanları, işyeri hekimleri, İK yetkilileri ve çalışan temsilcilerinden oluşan İSG Komiteleri aracılığıyla yönetiliyor. Bu komiteler İSG iç yönetmeliklerinin geliştirilmesi, İSG eğitimlerinin planlanması ve uygulanması, risklerin ve önleyici tedbirlerin belirlenmesi ve kaza soruşturmalarının yürütülmesinden sorumludur. Komiteler, operasyonel ihtiyaçlara ve tehlike sınıflandırmasına bağlı olarak ayda, iki ayda veya üç ayda bir toplanır ve çoğunluk oyuyla karar alır. İşyeri kazalarını/ramak kala olayları, acil durum eylem planlarını, risk değerlendirmelerini ve İSG eğitimlerini ele alırlar. Paydaş katılımını artırmak için 2020'nin 2. çeyreğinden bu yana Alt İşveren Kurul Koordinasyon Toplantıları düzenleyerek iletişimi güçlendirmek ve süreçlerin yürütülmesine katkı

sağlıyoruz. Ulusal ve uluslararası İSG gereklerini izliyor, faaliyetler, ekipman ve kimyasal maruziyet olmak üzere üç kategorideki tehlikeleri ve riskleri haritalandırıyoruz. Riskler önceliklendiriyor ve buna göre kontrol önlemleri uyguluyoruz.

Çalışanların sağlık ve güvenlik konularına katılımını önceliklendiriyor, bilgi, hizmet ve araçlara erişimini sağlıyoruz. Uygunsuzluklar ve ramak kala olayları, çevrim içi formlar veya e-posta yoluyla bildirilebilir ve doğrudan İSG uzmanlarına, işyeri hekimlerine ve işveren temsilcilerine ulaşılabilir.

Düzenleyici sağlık değerlendirmelerinin yanı sıra; özel sağlık sigortası, ücretsiz grip aşılı, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi aracılığıyla bilgilendirme seminerleri veriyoruz ve raporlama dönemi boyunca AGHOL çalışanları için herhangi bir meslek hastalığı riski tespit edilmedi.

2024 faaliyet yılı özeti:

- Çalışanlara acil durumlar, prosedür güncellemeleri ve güvenli olmayan davranışlar konusunda farkındalık programları ile desteklenen zorunlu İSG eğitimi veriliyor.
- 2024 yılında, çalışan başına 4,33 saat (toplam 710.369 kişi*saat) İSG eğitimi verildi.
- Acil durum tatbikatları, tahliye tatbikatları ve saha gözlemleri ile sürekli iyileştirme sağlanıyor.
- Anadolu Grubu işyeri kaza sıklık oranı: 28,92
- İşle ilgili yaralanma sayısı (çalışanlar): 3.465
- Çalışanların ve yüklenicilerin kayıp iş günü sayısı: 13.766
- AGHOL ve Grup şirketleri (Migros, Coca-Cola İçecek, Anadolu Efes Türkiye, Anadolu Isuzu, Anadolu Motor, Anadolu Etap, Adel Kalemcilik) ISO 45001 sertifikasına sahiptir.

İYİ UYGULAMALAR



El Ele Güvenlik Programı

Hayat Kurtaran Kurallar (LSR)'ın ana dayanağı olduğu El Ele Güvenlik Programı ile 2016'dan beri 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; 2024 yılında %77,28 oldu. Ayrıca, çalışanlara 94.846 saat İSG eğitimi verildi.

CCI

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.

Anadolu Efes, 2024 yılında tüm şirket genelinde Sağlık ve Güvenlik (SG) uygulamalarını standartlaştırma yolunda önemli bir adım attı. Tutarlılığı sağlamak ve İSG organizasyonunu güçlendirmek için çalışmalar başlattı. Güçlü bir güvenlik kültürü oluşturmak, tüm çalışanlar için özen ve sorumluluk ortamı yaratmayı, işyerinde yaralanmaları azaltmayı ve çalışanların güvenlik konularına katılımını artırmayı amaçlıyor.

ANADOLU EFES

Çalışan Refah Programı: CCI Care

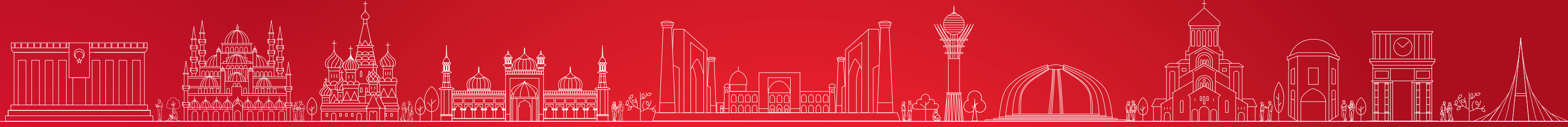
CCI, çalışanların refahının kurum kültürünün şekillendirmede kritik öneme sahip olduğunun farkındadır. Bu doğrultuda, bütünsel sağlık inisiyatifinden yararlanarak, çalışanların potansiyelini daha fazla ortaya çıkarmak için fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak sağlıklı ve dirençli oldukları bir "çalışan esenliği kültürü"

yaratmak istiyor. 2021'den bu yana çalışanlarını bilinçlendirerek bu kültürü oluşturmayı ve sağlıklarını iyileştirmek için öğrenebilecekleri araç ve tekniklerle donatmayı amaçlıyor. CCI Türkiye'de 2024 yılında 2.425 çalışan 40'tan fazla etkinliğe katıldı.

CCI



ANADOLU GRUBU



7

TOPLUM



Toplum

Küresel gelişmeler: Eşitsizlik, değişen demografik yapı ve eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimdeki yetersizlikler gibi toplumsal zorluklar, özel sektörün kalkınmadaki rolüne ilişkin beklentileri yeniden şekillendiriyor. Küresel politika gündemleri artık sürdürülebilir işletmeciliğin temel bir bileşeni olarak uzun vadeli ve kapsayıcı toplumsal yatırımın önemini vurguluyor. Dünya genelinde, işletmelerin toplumsal ihtiyaçları karşılamada aktif rol almaları giderek daha fazla bekleniyor. Odak noktası, geleneksel kurumsal hayırseverlikten, şirketlerin kapsayıcı ve dirençli topluluklar inşa etmede değişimin aracı olarak görüldüğü stratejik sosyal yatırıma kaymış durumdadır. Dünya Ekonomik Forumu gibi kurumlar, sürdürülebilir iş modellerinin temel unsurları olarak paydaş kapitalizminin ve toplumsal kalkınmanın önemini vurguluyor.

Amacımız: Anadolu Grubu olarak, bu küresel ivmeye ayak uyduruyoruz;, toplum odaklı girişimlerimizi derinleştiriyor ve uluslararası standartlar ve yerel ihtiyaçlarla uyumlu hale getiriyoruz. Dayanıklı toplulukların sürdürülebilir kalkınmanın temeli

olduğunun bilincindeyiz ve herkes için daha iyi bir yarını inşa etmede üzerimize düşeni yapmaya kararlıyız. Bir toplumun gücünün, insanların refahı, fırsatlar ve kültürel zenginlikte yattığına inanıyoruz. Anadolu Grubu olarak, hayırseverliğin ötesine geçen ve tüm paydaşlar için ortak değer yaratan ölçülebilir, amaç odaklı sosyal yatırımlar sunarak gelişen topluluklara katkıda bulunmayı hedefliyoruz. Yaklaşımımız, uzun vadeli bağlılık, yerel katılım ve etkili iş birliği üzerine kuruludur.

Markalarımızın gücünden, çalışanlarımızın uzmanlığından ve özellikle Anadolu Vakfı, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi ve Anadolu Efes Spor Kulübü gibi kurumlarımızın erişim alanından yararlanarak eğitim, sağlık, spor, kültür ve turizmi destekleyen programlar uyguluyoruz. Her girişimimizde sosyal etkiyi önde tutuyor ve eylemlerimizin finansal getirilerinin çok ötesinde kalıcı faydalar yaratmasını sağlıyoruz. Toplumsal fayda ile ilgili harcamalarımız yaklaşık 2 milyar TL'ye ulaşmış olup, kurumsal sosyal sorumluluk, bağışlar ve sosyal sponsorluk giderlerinin yanı sıra hayır kurumlarına ve ticari girişimlere yapılan ödemeleri kapsıyor.

SKA'lara katkımız:



Eğitim

Küresel gelişmeler: Eğitim kapsayıcı, dirençli ve geleceğe dönük bir toplum inşa etmenin merkezinde yer alır. Hızlı değişim ve karmaşık küresel zorluklarla şekillenen bir çağda, bireyleri uyum sağlamaları ve başarılı olmaları için gereken bilgi ve becerilerle donatmak her zamankinden daha önemlidir.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak, eğitimi sürdürülebilir kalkınma ve

toplumsal güçlenmenin temel unsuru olarak görüyoruz. 1979'dan beri bu alandaki sosyal yatırım faaliyetlerimizi yürüttüğümüz Anadolu Vakfı'nın özverili çalışmaları ve Grup şirketlerimizin desteğiyle, fırsat eşitliğini, kaliteli öğrenme fırsatlarını ve yaşam boyu gelişimi teşvik eden etkili eğitim programları tasarlıyor ve uyguluyoruz. Bu girişimler, yalnızca bugünün ihtiyaçlarını karşılamayı değil, aynı zamanda gelecek nesilleri yarının dünyasına hazırlamayı da amaçlıyor.

İYİ UYGULAMALAR

Değerli Öğretmenim Eğitim Programının Yıldızları

Son on yılda 190.000'den fazla eğitimciye destek veren "Eğitimin Yıldızları" programı, eğitim uzmanı Prof. Dr. Selçuk Şirin rehberliğinde on birinci yılında yeniden tasarlandı. "Hayallerden Gerçeğe" temasıyla program, bir dizi etkileşimli çalıştay ile üç modül halinde uygulandı. Programın sonunda, 19 farklı ilden 24 eğitimci, jüri tarafından seçilerek yenilikçi projeleri için birebir mentorluk desteği aldı. Eğitimciler, İstanbul'da düzenlenen Eğitimin Yıldızları Zirvesi'nde "Anadolu Vakfı

Eğitimin Yıldızları" olarak tanındı. Ülke çapındaki "Yıldız Projeler", eğitimdeki kritik zorluklara yaratıcı ve etkili çözümler sundu. Dijital Dönüşüm, İnovasyon ve Sosyal Etki kategorilerinde Vakıf tarafından üç özel ödül verildi. Seçilen tüm katılımcılara mentorluk, ağ oluşturma fırsatları, finansal destek ve projelerini daha da geliştirmeleri için potansiyel ortaklık kanalları sağlandı.

ANADOLU VAKFI

Misafir İşçi Çocukları (MiÇO)

Türkiye'de binlerce aile, mevsimlik işçi olarak iş bulmak için ülkenin farklı bölgelerine göç ediyor. Türkiye'deki tarım



işgücünün önemli bölümünü mevsimlik göçmen işçiler oluşturuyor. Ancak, göçmen işçiler farklı çalışma bölgelerine taşındıkça, sağlıklı yaşam koşullarından mahrum kalıyorlar ve çocuklarının eğitimi aksıyor. Anadolu Etap'ın sosyal sorumluluk projesi MiÇO, 2015 yılından bu yana 2.500 çocuğun hayallerini gerçekleştirmesine yardımcı oldu. Anadolu Etap, aileleriyle birlikte göç etmek zorunda kalan mevsimlik tarım işçilerinin çocuklarına ücretsiz ve kesintisiz eğitim sağlayan ilk tarım şirketi oldu. Şirket, çocukların eğitimine ve gelişimine katkıda bulunmak için çiftliklerinde çeşitli kurslar açtı.

ANADOLU ETAP

Aile Kulüpleri

Migros, İlçe Halk Eğitim Merkezleri ile iş birliği yaparak 24 ilde 36 mağazada kurduğu Migros Aile Kulüpleri, her yaştan kadın ve erkeğe ücretsiz beceri geliştirme ve mesleki eğitim kursları sağlıyor. Arıcılıktan mantar yetiştiriciliğine, tezhipten ebru sanatına, mutfak sanatlarından spora, tıbbi ve aromatik bitkilerden dijital pazarlamaya kadar 223 alanda eğitim veren Aile Kulüpleri'nde, eğitimlerini başarıyla tamamlayanlara, kazandıkları bilgi ve becerilerin belgesi olarak, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından sertifika veriliyor. Migros, 2027 yılı sonuna kadar Aile Kulüpleri aracılığıyla



sertifikalı eğitim alan 850 bin kişiye ulaşmayı hedeflerken, 2024 yılına kadar 595.623 kişi Migros Aile Kulüpleri ile yüz yüze eğitimlere katıldı.

MİGROS

Sağlık

Küresel gelişmeler: Kaliteli sağlık hizmetlerine erişim, sürdürülebilir kalkınmanın temel taşlarından biri olarak giderek daha fazla kabul görüyor. Artan sağlık eşitsizlikleri, yaşlanan nüfus ve halk sağlığı krizlerinin uzun vadeli etkileri gibi küresel sağlık gündemleri, hem tedaviye hem de önlemeye daha fazla odaklanıyor ve bütünlük ve adil sağlık sistemlerine olan ihtiyacı ortaya koyuyor. Dünya Sağlık Örgütü ve Birleşmiş Milletler gibi kurumlar, halk sağlığını iyileştirmek ve toplum refahını artırmak için sektörler arası iş birliğinin önemini vurguluyor.

Bugüne kadarki çalışmalarımıza genel bakış: Anadolu Grubu olarak, kaliteli sağlık hizmetlerine erişimi toplumsal refahın temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Anadolu Vakfı çatısı altında faaliyet gösteren

Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, 2005 yılından bu yana sağlık girişimlerimize öncülük ediyor. Merkez, tıbbi mükemmelliği hasta odaklı bir yaklaşımla birleştiriyor ve hem yerel hem de uluslararası hastalara uluslararası akreditasyona sahip sağlık hizmeti sunuyor. En son teknoloji ve yüksek nitelikli sağlık ekibiyle donatılmış olan Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, sağlık sonuçlarını geliştirmeye kendini adadı. Aynı zamanda, önleyici sağlık konusunda toplumsal farkındalığı artırmaya da büyük önem veriyor. Yıl boyunca sürdürdüğü farkındalık kampanyaları arasında küresel sağlık girişimlerine katılım da yer alıyor. Bunlardan biri de Dünya AIDS Günü'dür. Hastane, bu kampanyalar aracılığıyla her yıl dijital medya ve iletişim platformları aracılığıyla yüz binlerce kişiye ulaşıyor.

İYİ UYGULAMALAR

Sağlık Girişimleri

Anadolu Vakfı, 2005 yılından bu yana dünya standartlarında hizmet sunan Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi ile sağlık hizmetlerine öncelik vermeye devam ediyor. Merkez, uzman sağlık ekibi ve gelişmiş teknolojik altyapısıyla, hem yurt içi hem de yurt dışındaki hastalara yüksek kaliteli sağlık hizmeti sunuyor. Tıbbi hizmetlerin yanı sıra, önleyici sağlık kültürünü geliştirmek için farkındalık yaratma faaliyetleri de yürütüyor. Yıllık iletişim planının bir parçası olarak Dünya AIDS Günü, odak noktaları arasında yer alıyor.

Bedelsiz Sağlık Projesi: Anadolu Vakfı, ihtiyaç sahiplerine ulaşmaya ve topluma geri vermeye devam ediyor. Sağlık alanında sosyal sorumluluğu geliştirme çabalarının bir parçası olarak, Anadolu Sağlık Merkezi'nde ihtiyaç sahibi vatandaşlara ücretsiz sağlık hizmeti sunuyor. Hastane, 2005 yılından bu yana 64.039 kişiye 200.186 muayene,

520.421 test, 38.958 gün yatarak tedavi ve 12.130 ameliyat gerçekleştirdi.

Sağlıklı Çocuklar, Mutlu Yarınlar Projesi: Proje, erken teşhis edildiğinde tedavi edilebilir hastalıkları tespit ederek çocuklara sağlıklı yaşam sunmayı amaçlıyor. 2014-2024 yılları arasında proje kapsamında 15.912 çocuğa 48.455 muayene, 8.413 ameliyat ve 5.499 gün yatarak tedavi sağladı.

Engelsiz Yaşam Projesi: Bedensel ve zihinsel engelli bireylerin sağlık hizmetlerinden eksiksiz ve zamanında yararlanabilmeleri için çalışmalar yürütülen proje kapsamında, 2015-2023 yılları arasında 5.890 engelli bireye 16.878 muayene, 30 ameliyat ve 194 gün yatarak tedavi sağladı.

ANADOLU VAKFI

Pembe Top Sahada

Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi ve Anadolu Efes Spor Kulübü iş birliğiyle meme kanseri tedavisinde erken teşhisin önemini vurgulamak amacıyla başlatılan proje, on birinci yılında fark yaratmaya devam ediyor. Projenin on birinci yılında 31 yazılı kapak yayınlandı ve 6 milyondan fazla kişiye ulaştı. Çevrim içi platformlarda ise 394 haberle yaklaşık

5 milyon kişiye ulaşıldı. Pembe Top, Türkiye'nin en çok izlenen televizyon programlarının kilit isimlerine ve program sunucularına ulaştı. #pembetopsahada etiketi sosyal medyada binlerce kez paylaşıldı ve 19 milyon kişiye ulaştı. Bu sosyal medya paylaşımları 500.000'den fazla etkileşim aldı.

ANADOLU SAĞLIK MERKEZİ VE
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 7,3

milyon kişiye ulaştı. 2024 yılında kullanıcıların yaklaşık %25'i davranışlarında olumlu değişiklikler elde etti.

Migros, sağlıklı yaşamı destekleyen ürünlerde kişiye özel ürün indirimleri ve sağlıklı yaşam önerileri sunarak müşterilerinin daha sağlıklı ve dengeli beslenme alışkanlıklarını destekliyor. Migros, 2024 yılı boyunca Sağlıklı Yaşam Yolculuğu programını yürütmek için 74 firmayla iş birliği yaptı.

MİGROS





Spor

Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Olimpiyat Komitesi gibi küresel kurumlar sporun sağlık, eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal uyumu ilerletmedeki rolünü vurgulamaktadır. Birçok bölgede spor programları yalnızca fiziksel aktiviteyi teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda bireyleri güçlendirmek, diyalogu teşvik etmek ve dirençli topluluklar oluşturmak için ulusal ve yerel kalkınma stratejilerine entegre ediliyor.

Anadolu Grubu olarak, sporu yalnızca fiziksel ve zihinsel sağlığı desteklemekle kalmayıp aynı zamanda toplum genelinde birliği, ilhamı ve aidiyet duygusunu da besleyen dönüştürücü güç olarak görüyoruz. Spor alanında uzun vadeli katkılarla sürdürülebilir değer yaratmaya çalışıyoruz.

1976 yılında kurulduğundan bu yana Anadolu Efes Spor Kulübü, Türk basketbolunun gelişiminde önemli rol oynuyor. Basketbolu genç nesiller arasında erişilebilir ve sevilen bir spor haline getirme misyonuyla, Kulüp, Avrupa sahalarında Türkiye'yi gururla temsil ederken gençlere sürekli ilham vermeye devam ediyor. Yıllar içerisinde Türk basketbol tarihinde ilklerin takımı olmayı başaran Anadolu Efes, 2024-2025 sezonu itibarıyla 2 EuroLeague şampiyonluğu, bir Koraç Kupası, 16 Türkiye Basketbol Ligi şampiyonluğu, 12 Türkiye Kupası şampiyonluğu ve 14 Cumhurbaşkanlığı Kupası şampiyonluğu kazanmanın gururunu yaşıyor.

Birçok ilke imza atan Anadolu Efes Spor Kulübü, 2024 yılında Turkish Airlines EuroLeague ve EuroCup'tan 38 takımın katıldığı Devotion Pazarlama Ödülleri'nde dördüncü kez Gümüş Ödül'e layık görüldü. Ödülü, Yanındayız Derneği iş birliğiyle toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için yürüttüğü "Eşitlik Bir Güne Sığmaz" kampanyasıyla aldı. Anadolu Efes Spor Kulübü, 5 altın ve 4 gümüş madalyayla Avrupa kulüpleri arasında en fazla pazarlama ödülüne sahip kulüp olma unvanını taşıyor.

Türk basketbolunda önemli başarılarla imza atmaya devam eden Anadolu Efes Spor Kulübü'nün temel amacı, Türk sporunu daha da ileriye taşıyarak ülkemizi Avrupa liglerinde başarıyla temsil etmek ve küçük çocuklara basketbol sevgisi aşılamaktır. Anadolu Efes, altyapı takımlarında sayısız yıldız yetiştirdi ve her yıl spor arenasına yeni yetenekler kazandırdı. 2024-2025 sezonu itibarıyla Kulüp, 4 U20 Türkiye Şampiyonluğu, 23 U18 Türkiye Şampiyonluğu, 18 U16 Türkiye Şampiyonluğu ve 18 Gençler Türkiye Şampiyonluğu'na sahiptir.

BAŞARILARIMIZ

- 2022 & 2021 EUROLEAGUE ŞAMPİYONLUĞU**
- 2019 EUROLEAGUE İKİNCİLİĞİ**
- 1996 KORAÇ KUPASI**
- 1993 AVRUPA KULÜPLER KUPASI FINALİSTLİĞİ**
- 2001 & 2000 EUROLEAGUE ÜÇÜNCÜLÜĞÜ**

- 16 TÜRKİYE LİĞİ ŞAMPİYONLUĞU**
- 12 TÜRKİYE KUPASI ŞAMPİYONLUĞU**
- 14 CUMHURBAŞKANLIĞI KUPASI ŞAMPİYONLUĞU**

#BENİMYERİMBURASI
#KUPANİYERİMBURASI

İYİ UYGULAMALAR

One Team

Turkish Airlines EuroLeague ve EuroCup organizasyonlarına katılan 40'tan fazla takımı bünyesinde barındıran bir kurumsal sosyal sorumluluk programı olan One Team, toplumda sosyal etki yaratmak için basketbolu araç olarak kullanıyor.

One Team kapsamında "sosyal entegrasyon" teması altında çeşitli projeler yürütülüyor. Her kulüp, kendi topluluğunun ihtiyaçları doğrultusunda özel One Team projesi geliştiriyor. Ayrıca her yıl bir basketbolcu, One Team elçisi olarak katılımcılarla buluşuyor.

2024-2025 sezonu One Team programı için Anadolu Efes Spor Kulübü, ortağı Corendon Grubu, Muratpaşa Belediyesi ve zihinsel engelli çocukların yetiştirilmesi ve korunması amacını güden ZİÇEV ile iş birliği yaptı.

Proje, Corendon Grubu'nun da katılımıyla, Antalya'da ikinci kez gerçekleştirildi. Anadolu Efes Spor Kulübü oyuncusu Erkan Yılmaz da, Antalya'da doğup büyüyen profesyonel bir basketbolcu olarak öyküsünü paylaşmak üzere One Team elçisi olarak oturumlara katıldı.

One Team, sadece sporun gelişmesini sağlamakla kalmayıp aynı zamanda çocukların sosyal ve duygusal gelişimlerine de büyük katkı sağlayan bir program haline geldi. Öğrencilerin hayata bakış açıları değişti, umutları arttı ve aidiyet duyguları güçlendi. Ayrıca Anadolu Efes Spor Kulübü, bu sezon One Team'in ne olduğunu ve İstanbul dışında nasıl bir etki yarattığını ele alıp etkisini başka bir şehre yayma şansı yakaladı.



Kültür ve Sanat

Kültür kimliği şekillendirir, bağları güçlendirir ve toplumu zenginleştirir. Bu anlayışla, insanları bir araya getiren ve yaratıcı ifadeyi destekleyen çeşitli sanatsal ve kültürel girişimleri desteklemeye devam ediyoruz. Amacımız, sanat ve kültürü herkes için erişilebilir kılmak ve toplumun farklı kesimleri arasında düşünce, duygu ve diyalogu teşvik eden platformlar yaratmaktır.

Bu çabalarımızla, Türkiye'nin kültürel zenginliğini koruyup geliştirirken toplumsal kalkınmaya da katkıda bulunuyoruz. Sanata katılım fırsatları yaratarak, daha kapsayıcı ve kültürel açıdan bilinçli toplum yaratılmasına yardımcı oluyoruz.

İYİ UYGULAMALAR

Kültür ve Sanata 37 Yıldır Kesintisiz Destek

İstanbul Kültür Sanat Vakfı (İKSİV) ile 37 Yıllık İş Birliği: Anadolu Efes, Türkiye'nin kültür ve sanat alanındaki lider kuruluşu İKSİV ile 37 yıldır yakın iş birliği yapıyor. Şirket, Uluslararası Film Festivali ve İstanbul Caz Festivali'ni destekliyor. Ayrıca, İstanbul Film Festivali kapsamında düzenlenen Köprüde Buluşmalar programının da ana destekçisidir. Bu program uluslararası sinema profesyonelleri, senaristler, yapımcılar ve gelecek vadeden yönetmenleri bir araya getirerek sektöre yeni yetenekler kazandırmayı amaçlıyor.

Anadolu Efes Mavi Sahne: 2018 yılında kurulan Mavi Sahne, alternatif tiyatroyu desteklemeyi ve özellikle gençler arasında sahne sanatlarına erişimi artırmayı

amaçlıyor. DasDas iş birliğiyle üniversite öğrencileri ve tiyatroseverlere uygun fiyatlı biletler sunmaya devam ediyor. Mavi Sahne bugüne kadar 18.000'den fazla 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 deneyimi sunuyor. Şimdiye kadar Pub-Up Mavi Sahne, Türkiye'nin birçok şehrinde izleyicilerle buluşarak 14 farklı şehirde toplam 19 etkinlik düzenledi.

**ANADOLU EFES
MAVİ SAHNE**



Turizm

Türkiye'nin kültürel ve doğal mirası, yalnızca bugünün ziyaretçileri için değil, gelecek nesiller için de olağanüstü değer sunuyor. Turizmi hem ekonomik itici güç hem de sorumluluk olarak kabul ederek, sektöre uzun vadeli değer katmak için destek veriyoruz.

Çalışmalarımızı yalnızca tanıtımla sınırlamak yerine, coğrafyamızı ve kimliğimizi tanımlayan benzersiz

unsurları koruyan ve canlandıran projeler yürütüyoruz. Sorumlu turizm konusunda farkındalık yaratmaktan yerel ekonomileri canlandıran bölgesel girişimleri desteklemeye kadar, eylemlerimiz kalkınmayı korumayla dengelemeyi hedefliyor. Sektörler arası anlamlı ortaklıklar geliştirerek, saygı, süreklilik ve ortak faydaya dayalı turizm modelinin şekillenmesine yardımcı oluyoruz.

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.

Şirket bugüne kadar 18 farklı bölgede 19 sürdürülebilir turizm projesi hayata geçirerek 200.000'den fazla insanın hayatına dokundu ve 500'den fazla kadına iş imkânı yarattı.

Şirket, 2021-2024 yılları arasında sürdürülebilir turizm yoluyla bölgenin çevresel, sosyal ve ekonomik rehabilitasyonunu hızlandırmak için çalışmalarını Muğla'ya odakladı. Bu dönemde Fethiye, Muğla'daki dördüncü

destinasyon olarak seçildi. İncirköy köyünde kullanılmayan bir bina, keçe ve yün üretim merkezi olan "Keçehane"ye dönüştürüldü.

Şirket, 30 kadına doğal boya üretimi ve el sanatları, 20 gence ise koyun kırma ve yün işleme konusunda eğitim verdi. Daha önce geliri olmayan kadınlar, kooperatifte üretilen keçe ürünlerinin satışından para kazanmaya başladı. Ayrıca, engelli bireylere masaüstü tezgahlarda dokuma eğitimi verilerek, meslek veya hobi edinmelerine ve toplumda aktif rol almalarına olanak sağlandı.

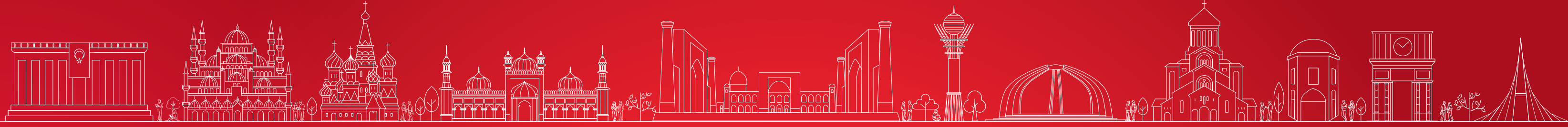
Daha önce kırılan yünler yakılarak veya dere yataklarına dökülerek atılıyordu. Şirket, bu yünü geleneksel kültürel miras ürünü olan "Kaya Halı"nın hammaddesi olarak yeniden değerlendirdi. Sonuç olarak İncirköy, yerel kültürün korunmasına ve bölgesel ekonomik kalkınmanın desteklenmesine katkıda bulunan yeni bir alternatif turizm rotası olarak ortaya çıktı.

Turizm Dostu - Moldova

Turizm Dostu programı 2020 yılından bu yana Moldova'da turizm sektörünün gelişimini destekliyor. Moldova Ulusal Turizm Derneği (ANTRIM) ile iş birliği içinde geliştirilen girişim, küçük turizm işletmelerinin görünürliğini artırmak ve dijital kampanyalar aracılığıyla erişimlerini artırmak amacıyla tasarlandı. Program kapsamında 21 küçük ölçekli işletmeye hibe sağlandı ve toplam 27 turizm projesi desteklendi. 70'ten fazla kişiye istihdam olanağı sağlandı, bölgedeki yerel turizmin çeşitlendirilmesine ve sürdürülebilirliğine katkıda bulunuldu.



ANADOLU GRUBU



8

EKLER



Kurumsal Üyelikler

- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC)
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği
- Yatırımcı İlişkileri Derneği (TÜYİD)
- Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD)
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)
- İç Denetim Enstitüsü - (TİDE)
- 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)
- Kurumsal Risk Yönetimi Derneği (KRYD)

Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Göstergeleri

	2022		2023		2024	
Cinsiyet ve Kategoriye Göre Çalışanlar	 Kadın	 Erkek	 Kadın	 Erkek	 Kadın	 Erkek
Toplam	22.566	42.610	27.419	44.908	28.681	45.309
Beyaz yakalı	7.526	15.443	7.509	14.237	7.244	14.185
Mavi yakalı	15.040	27.167	19.910	30.671	21.437	31.124
Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanlar	39.725		48.220		50.015	

	2022		2023		2024	
Çalışma Süresine ve Kategoriye Göre Çalışanlar	 Tam Zamanlı	 Yarı Zamanlı	 Tam Zamanlı	 Yarı Zamanlı	 Tam Zamanlı	 Yarı Zamanlı
Toplam	64.571	605	71.365	962	72.776	1.214
Beyaz yakalı	22.680	289	21.407	342	20.979	450
Mavi yakalı	41.891	316	49.958	620	51.797	764

	2022		2023		2024	
Yaş Grubuna Göre Çalışanlar	 Kadın	 Erkek	 Kadın	 Erkek	 Kadın	 Erkek
30 yaş altı	10.536	14.641	12.604	14.338	12.949	13.878
30-50 yaş arası	11.407	25.549	14.007	27.715	14.772	28.155
50 yaş üstü	623	2.420	808	2.855	960	3.276

	2022		2023		2024	
Yıllara Göre Çalışanlar	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
0-5 yıl	13.089	20.361	18.110	24.689	19.681	25.879
5-10 yıl	4.790	9.852	4.985	9.422	4.533	8.380
10 yıl ve üzeri	4.687	12.397	4.324	10.797	4.467	11.050

	2022		2023		2024	
Cinsiyete ve Yaşa Göre Yöneticiler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam	3.761	7.419	3.975	7.837	4.019	7.921
30 yaş altı	919	1.184	775	999	645	840
30-50 yaş arası	2.679	5.746	3.038	6.349	3.182	6.479
50 yaş üstü	163	489	162	489	192	602

Kategoriye Göre Maaş Oranları*	2024
Kadın C seviye (icracı) yönetici maaşlarının, erkek C seviye (icracı) yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)*	0,84
Kadın C seviye (icracı) yönetici maaşlarının, erkek C seviye (icracı) yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer bonus ödemelerinin toplamı)*	0,82
Kadın yönetici maaşlarının, erkek yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	0,92
Kadın yönetici maaşlarının, erkek yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer bonus ödemelerinin toplamı)	0,88
Yönetici unvanına sahip olmayan kadın çalışan maaşlarının, yönetici unvanına sahip olmayan erkek çalışan maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	1,09
Kadın çalışanların (tüm seviyeler) temel maaşının erkek çalışanlara (tüm seviyeler) oranı	1,04

*Anadolu Efes hariçtir.

	2022		2023		2024	
Diğer Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlk kademe yöneticiler	3.053	6.018	3.177	6.290	3.225	6.421
Üst ve orta düzey yöneticiler	708	1.401	798	1.547	793	1.501
Yönetici olmayan çalışanlar	18.805	35.191	23.444	37.071	24.652	37.387
Gelir yaratan fonksiyonlarda çalışanlar	2.727	6.888	3.193	6.643	3.068	6.110
Bilgi Teknolojisi (BT) işgücündeki çalışanlar	432	406	225*	496	241	502
Mühendislik işgücünde çalışanlar	578	5.705	846	6.162	829	6.197
STEM pozisyonlarında çalışanlar	1.045	6.190	1.235	6.903	1.231	6.980

*Anadolu Efes Rusya ve Ukrayna hariçtir.

	2022		2023		2024	
Doğum/Ebeveynlik İzninden Yararlanan Çalışanlar	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Doğum/ebeveynlik izninden yararlananlar	1.256	1.343	1.483	1.584	1.461	1.552
Doğum/ebeveynlik izninden sonra işe dönen çalışanlar	869	1.145	737	1.258*	874	1.419
Doğum/ebeveynlik izninden dönen ve en az 12 ay çalışan çalışanlar	520	1.166	571*	1.016	574	1.051

*Anadolu Efes hariçtir.

	2022		2023		2024	
Cinsiyete Göre Engelli Çalışanlar	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
	411	1.102	467	1.253	504	1.344

Çevresel Performans Göstergeleri

Taşeronlar	2022	2023	2024
Toplam taşeron sayısı	17.102	19.267	16.157

Yıla Göre Eğitim Süresi (saat)	2022	2023	2024
Toplam eğitim saati	3.849.067	5.466.412	6.741.870
Çalışan başına eğitim saati	59	75,5	91,12
Tedarikçi ve taşeronlara verilen toplam eğitim saati*	-	-	9.622,45

* CCI verileri hariçtir.

Yıla Göre İSG Eğitim Süresi (saat)	2022	2023	2024
Toplam İSG eğitim saati (kişi x saat)	451.912	453.174	710.369
Çalışan başına İSG eğitim saati	6,93	6,27	4,33
Taşeronlara verilen toplam İSG eğitim saati	88.886	158.062	81.731,45

	2022		2023		2024	
İSG Performansı	Çalışan	Taşeron	Çalışan	Taşeron	Çalışan	Taşeron
Kayıp iş günü	-	-	6.609	7.320	5.734	8.032
Meslek hastalığı oranı**	0,0004	0	0,035	0	0.073	0
İşle ilgili yaralanma sonucu ölüm vakası	0	0	1	1	0	5
Yaralanma oranı***	-	-	21,96	71,42	21,09	45,50
Toplam yaralanma oranı***	-	-	31,22	-	28,92	-

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

*** İşle ilgili yaralanma sayısı / Toplam çalışma saati x 1.000.000

Enerji Tüketimi	2022	2023	2024
Toplam enerji tüketimi (MWh)	2.552.236	3.631.078,0	3.511.877,0
Enerji yoğunluğu (KWh/TL)	0,014	0,010	0,006

Satın Alınan Yenilenebilir Enerji (MWh)	2022	2023*	2024
Toplam (Hidroelektrik, rüzgâr, diğer)	230.369,3	240.005,9	365.480,7

* 2023 yılında sadece Migros (240.000 MWh) ve Anadolu Etap yenilenebilir enerji satın alma verilerini girmiştir. 2024 yılındaki artışın nedeni; hem yeni şirketlerin eklenmesi hem de Migros ve Anadolu Etap'ın verilerindeki artıştır.

Üretilen Yenilenebilir Enerji (MWh)	2022	2023	2024
Toplam	703.019,4	675.827,8	689.094,2
Hidroelektrik	678.424,4	648.766,6	655.538
Güneş	1.401	15.192,7	18.042,3
Biyogaz	23.194	5.398,1	3.412
Rüzgâr	-	6.469,7	12.101,9

Satılan Yenilenebilir Enerji (MWh)	2022	2023	2024
Toplam	675.721,9	648.322,1	654.839,9
Hidroelektrik	675.600,9	646.104,2	652.161,4
Güneş	121	2.217,9	2.678,5

Sera Gazı Emisyonları	2022	2023	2024*
Toplam sera gazı emisyonları (ton CO ₂ e)	22.532.094	17.550.468,3	19.009.738,9
Kapsam 1 (doğrudan) emisyonlar (ton CO ₂ e)	763.455	685.679,4	799.531,2
Kapsam 2 (dolaylı) emisyonlar (ton CO ₂ e) - Piyasa Temelli	659.814	633.365,5	472.043,3
Kapsam 3 emisyonlar (ton CO ₂ e)	21.108.825	16.231.423,4	17.738.164,5
Kapsam 1-2 sera gazı yoğunluğu (kg CO ₂ e/TL)**	0,008	0,000004	0,000002
Kapsam 1-2-3 sera gazı yoğunluğu (kg CO ₂ e/TL)**	0,127	0,047	0,034

* Anadolu Isuzu ve Anadolu Etap'ın Kapsam 3 verileri hariç tutulmuştur.
** 2024 emisyon yoğunluğu hesaplamaları, enflasyon muhasebesine göre düzeltilmiş değerlere dayalıdır.

Hava Emisyonları (kg)	2022	2023	2024
NOx	56.212,7	92.803,9	115.999,1
SOx	1.896,3	16.046,9	6.656,4
Uçucu organik bileşikler (VOC)	117.398,8	155.027,1	56.853,5
Parçacıklı madde (PM)	25.830,8	8.329,5	7.140,5

Su Çekimi (m³)	2022	2023	2024*
Toplam	29.386.296,9	35.792.083,6	37.439.454,1
Su yoğunluğu (m³/bin TL)	0,17	0,00010	0,00007
Üçüncü taraf su sağlayıcılar	9.272.313,4	826.910	1.310.493,1
Yüzey suyu	1.285.576,7	20.728.930,3	20.286.000,9
Yeraltı suyu	18.828.406,8	14.236.243,3	15.798.368,1
Diğer	-	-	44.592

* Adel Kalemcilik, yüzey suyu verilerini ilk kez 2024'te paylaştı.

Yüksek veya Aşırı Yüksek Su Stresi Altındaki Alanlarda Çekilen Toplam Su Miktarı (m³)	2022	2023	2024
Toplam	11.716.603,2	10.659.788,7	21.309.313,5
Yüzey suyu	977.038,3	102.316	897.161
Yeraltı suyu	7.241.653	7.132.476	14.143.283,8
Üçüncü taraf su sağlayıcılar	3.497.911,9	3.424.996,7	6.268.868,7

Geri Dönüştürülen Su ve Atıksu Miktarı (m³)	2022	2023	2024*
Geri dönüştürülen/yeniden kullanılan su miktarı	424.801	644.784	871.705
Atıksu miktarı	11.255.652	11.137.924,3	18.009.039,8

*Anadolu Motor, GÜE ve Adel Kalemcilik atıksu verilerini ilk kez 2024'te paylaştı.

Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	2022	2023	2024
Toplam	12.726,8	11.940,6	17.307,3
Düzenli depolama/katı atık sahasına giden	232,8	140,6	359,9
Enerji amaçlı geri kazanılan	1.918,9	644,4	694,9
Geri dönüştürülen/geri kazanılan	112,8	1.338	6.175,2
Yakılan (enerji üretim amaçlı olmayan)	24,8	4,6	15,3
Diğer	10.377,5	9.813	10.062

Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	2022	2023	2024
Toplam	685.662,4	671.843,1	816.473,5
Düzenli depolama/katı atık sahasına giden	61.225,5	72.997,3	146.106,6
Geri dönüştürülen/geri kazanılan	586.788,8	56.692,4	65.410,3
Enerji amaçlı geri kazanılan	3.334,7	4.986,4	1.341,5
Yeniden kullanılan	586	423	535,3
Kompostlanan	13.764,4	17.081,2	18.489,1
Diğer	20.549	519.662,8	584.590,7

GRI İçerik Endeksi

Kullanım Beyanı	Anadolu Grubu, 1 Ocak-31 Aralık 2024 dönemini kapsayan raporunu GRI Standartları'na uygun olarak hazırlamıştır.
GRI 1 Kullanımı	GRI 1: Temel 2021
Geçerli GRI Sektör Standardı(ları)	

GRI STANDARDI	BİLDİRİM	SAYFA NUMARALARI, AÇIKLAMALAR VE/VEYA URL
GRI 2: GENEL BİLDİRİMLER 2021		
KURUMSAL PROFİL, KURUMSAL YÖNETİŞİM VE RİSK YÖNETİMİ		
GRI 2: GENEL BİLDİRİMLER 2021	2-1 Kurum profili	Rapor Hakkında, s.3 Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı, s.4 CEO'nun Mesajı, s.6 Bir Bakışta Anadolu Grubu , s.10
	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	2024 Gelişmeleri, s.16 Sürdürülebilirlik Stratejisi, s.30 Değer Yaratma Modeli, s.33 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121 Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	2-5 Dış denetim	Rapor kapsamında herhangi bir dış denetim gerçekleştirilmemiştir.
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Grup Şirketleri, s.12 Değer Yaratma Modeli, s.33 Paydaş Katılımı, s.40 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Sorumlu Ürünler ve Hizmetler, s.71 Kurumsal Üyelikler, s.120
	2-7 Çalışanlar	Eşitlik ve Çeşitlilik, s.89 Yetenek Yönetimi, s.94 Dijital Çalışma Ortamı, s.100 Eğitim ve Gelişim Programları, s.102 Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.104 İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106 Sosyal Performans Göstergeleri, s. 121

GRI STANDARDI	BİLDİRİM	SAYFA NUMARALARI, AÇIKLAMALAR VE/VEYA URL
GRI 2: GENEL BİLDİRİMLER 2021	2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121
	2-9 Yönetişim yapısı	Kurumsal Yönetişim, s.20
	2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci	Yönetişim Yapısı, s.20
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı, s.4 CEO'nun Mesajı, s.6 Yönetişim Yapısı, s.20
	2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Kurumsal Yönetişim, s.20 Risk Yönetimi, s.22 İç Kontrol, s.23 İş Etiği ve Uyum, s.24
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Kurumsal Yönetişim, s.20 Risk Yönetimi, s.22 Yönetim, s.32
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Yönetim, s.32
	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	Kurumsal Yönetişim, s.20
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci	Kurumsal Yönetişim, s.20 İç Kontrol ve İç Denetim, s.23 İş Etiği ve Uyum, s.24
	2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri	Kurumsal Yönetişim, s.20
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Kurumsal Yönetişim, s.20
	2-19 Ücret politikaları	Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.89 Yetenek Yönetimi, s.94 AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. Ücretlendirme Esasları 
	2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç	Yetenek Yönetimi, s.94 AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. Ücretlendirme Esasları 
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	Gizlilik kısıtlamaları: Anadolu Grubu, gizlilik politikaları uyarınca bu bilgileri kamuya açık olarak paylaşmamaktadır.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Stratejisi, s.30 Yönetim, s.32

GRI STANDARDI	BİLDİRİM	SAYFA NUMARALARI, AÇIKLAMALAR VE/VEYA URL
GRI 2: GENEL BİLDİRİMLER 2021	2-23 Politika taahhütleri	Yönetişim Yapısı, s.20 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, s.24 Uluslararası Yaptırımlar, s.25 Sürdürülebilirlik Stratejisi, s.30 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.89 Yetenek Yönetimi, s.94 İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106
	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	İç Kontrol ve İç Denetim, s.23
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	Risk Yönetimi, s.22
	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	İş Etiği ve Uyum, s.24 Paydaş Katılımı, s.40 Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.104
	2-27 Yasal mevzuata uyum	Risk Yönetimi, s.22 İç Kontrol ve İç Denetim, s.23 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, s.24 Uluslararası Yaptırımlar, s.25
	2-28 Kurumsal üyelikler	Kurumsal Üyelikler, s.120
	2-29 Paydaş katılımı	Paydaş Katılımı, s.40 Toplum, s.110
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.104 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121
	GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	
	ÖNCELİKLİ KONULAR	
	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Öncelikli Konular, s.36
		Çok Yüksek Öncelikli Konular: - İklim Değişikliği ve Enerji - Dijital Dönüşüm - Su ve Atıksular - AR-GE ve İnovasyon - Ambalaj ve Atıklar - Sorumlu Satın Alma
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-2 Öncelikli konuların listesi	Diğer Yüksek Öncelikli Konular: - Ürün Kalitesi ve Güvenliği - Yetenek Yönetimi ve Çalışan Bağlılığı - Risk Yönetimi - Paydaş Katılımı - Kurumsal Yönetişim - Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik - Müşteri Memnuniyeti ve Bilgilendirilmesi - İş Sağlığı ve Güvenliği - Yerel Kalkınmaya Katkı
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.36

GRI STANDARDI	BİLDİRİM	SAYFA NUMARALARI, AÇIKLAMALAR VE/VEYA URL
RİSK YÖNETİMİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Risk Yönetimi, s.22 İç Kontrol ve İç Denetim, s.23 Kişisel Verilerin Korunması, s.25 Öncelikli Konular, s.36
KURUMSAL YÖNETİŞİM		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kurumsal Yönetişim, s.20 Yönetim, s.32
İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE ENERJİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.36 Çevre, s.44 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65
GRI 302: ENERJİ 2016	302-1 Kuruluş içindeki enerji tüketimi	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	302-2 Kuruluş dışındaki enerji tüketimi	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	302-3 Enerji yoğunluğu	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Net Sıfırı Başarmak, s.46 Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
GRI 305: EMİSYONLAR 2016	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	305-2 Dolaylı enerji (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	305-3 Diğer dolaylı (Kapsam 3) sera gazı emisyonları	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	305-4 Sera gazı emisyon yoğunluğu	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması	Sürdürülebilirlik Stratejisi, s.30 Net Sıfırı Başarmak, s.46
	305-7 Azot oksitler (NOx), kükürt oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	SU VE ATIKSULAR	
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.36 Su Yönetimi, s.52 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65
GRI 303: SU VE ATIKSULAR 2018	303-1 Paylaşılan bir kaynak olan su kaynakları ile etkileşim	Su Yönetimi, s.52
	303-2 Su deşarjı bazlı etkilerin yönetimi	Su Yönetimi, s.52
	303-3 Su çekimi	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	303-4 Su deşarjı	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	303-5 Su tüketimi	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125

GRI STANDARDI	BİLDİRİM	SAYFA NUMARALARI, AÇIKLAMALAR VE/VEYA URL
AMBALAJ VE ATIKLAR		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.36 Döngüsel Ekonomi, s.55
GRI 306: ATIKLAR 2020	306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler	Döngüsel Ekonomi, s.55
	306-2 Önemli atıklarla ilgili etkilerin yönetimi	Döngüsel Ekonomi, s.55
	306-3 Oluşan atıklar	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	306-4 Bertaraftan yönlendirilen atıklar	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
	306-5 Bertarafa yönlendirilen atıklar	Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106
GRI 403: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106
	403-2 Yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, melek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayıları	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106
	403-4 İş sağlığına ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	Sosyal Performans Göstergeleri, s.121
	403-10 İş kaynaklı hastalık vakaları	Sosyal Performans Göstergeleri, s.121
YETENEK YÖNETİMİ VE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.36 Yetenek Yönetimi, s.94 Dijital Çalışma Ortamı, s.100 Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.104
GRI 404: EĞİTİM VE ÖĞRETİM 2016	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Yetenek Yönetimi, s.94
	404-3 Düzenli performans ve kariyer geribildirimi alan çalışanların oranı	Sosyal Performans Göstergeleri, s.121

GRI STANDARDI		BİLDİRİM	SAYFA NUMARALARI, AÇIKLAMALAR VE/VEYA URL
FIRSAT EŞİTLİĞİ VE ÇEŞİTLİLİK			
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Yönetişim Yapısı, s.20 Çalışma Ortamı, s.88 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.89	
	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.89 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121	
GRI 405: ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ 2016	405-2 Taban maaş ve kadınların ücretlerinin erkeklere oranı	Yetenek Yönetimi, s.94 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121	
SORUMLU SATIN ALMA			
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.36 Döngüsel Ekonomi, s.55 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65	
	201-1 Oluşturulan ve dağıtılan direkt ekonomik değer	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2024, Finansal Göstergeler p.12	
GRI 201: EKONOMİK PERFORMANS 2016	201-2 İklim değişikliğinin finansal etkileri ve diğer riskler ve fırsatlar	Risk Yönetimi, s.22 Öncelikli Konular, s.36	
	201- 3 Tanımlı fayda planı yükümlülükleri ve diğer emeklilik planları	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2024, Konsolide Finansal Durum Tabloları	
YEREL KALKINMAYA KATKI			
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Grup Şirketleri, s.12 Öncelikli Konular, s.36 Sürdürülebilir Tarım, s.59 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.89 Toplum, s.110	
MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ VE BİLGİLENDİRİLMESİ			
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.36 Sorumlu Ürünler ve Hizmetler, s.71 AR-GE ve İnovasyon, s.74	
DİJİTAL DÖNÜŞÜM			
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kişisel Verilerin Korunması, s.25 Öncelikli Konular, s.36 Sürdürülebilir Tarım, s.59 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 AR-GE ve İnovasyon, s.74 Dijital Çalışma Ortamı, s.100	

GRI STANDARDI	BİLDİRİM	SAYFA NUMARALARI, AÇIKLAMALAR VE/VEYA URL
AR-GE VE İNOVASYON		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.36
		Döngüsel Ekonomi, s.55
		Sürdürülebilir Tarım, s.59
		Pazar Ekosistemi, s.64
		Sorumlu Ürünler ve Hizmetler, s.71
		AR-GE ve İnovasyon, s.74
		Girişimcilik Ekosistemi, s.79
Yenilikçi Araştırma-Geliştirme Merkezleri, s.83		
ÜRÜN KALİTESİ VE GÜVENLİĞİ		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular, s.36
		Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65
		Sorumlu Ürünler ve Hizmetler, s.71
PAYDAŞ KATILIMI		
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İş Etiği ve Uyum, s.24
		Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, s.24
		Öncelikli Konular, s.36
		Paydaş Katılımı, s.40
		Yenilikçi Araştırma-Geliştirme Merkezleri, s.83
		İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNG) İçerik Endeksi

KONU	KÜRESEL İLKE	AÇIKLAMA YERİ
İnsan Hakları	İlke 1 - İş dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalıdır.	İş Etiği ve Uyum, s.24 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Çalışanlar, s.88
	İlke 2 - İş dünyası insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.	İş Etiği ve Uyum, s.24 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Çalışanlar, s.88
Çalışma Standartları	İlke 3 - İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.	Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Çalışanlar, s.88
	İlke 4 - Her türlü zorla çalıştırma ve zorunlu çalışmaya son verilmelidir.	Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Çalışanlar, s.88
	İlke 5 - Her türlü çocuk işçiliğine son verilmelidir.	Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 İnsan Hakları Politikası'na Uyum, s.88 Çalışan Bağlılığı ve Gönüllülük, s.104
	İlke 6 - İşe alım ve yerleştirmede ayrımcılığa son verilmelidir.	Öncelikli Konular, s.36 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.89
	İlke 7 - İş dünyası çevre sorunlarına ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.	Çevre, s.44
Çevre	İlke 8 - İş dünyası çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermemelidir.	Çevre, s.44
	İlke 9 - İş dünyası çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik etmemelidir.	Çevre, s.44 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65 Sorumlu Ürünler ve Hizmetler, s.71 Yenilikçi Araştırma-Geliştirme Merkezleri, s.83
	İlke 10 - İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalıdır.	İç Kontrol ve İç Denetim, s.23 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, s.24 Sorumlu Tedarik Zinciri, s.65

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri

TEMA	TANIM	REFERANS(LAR)
YÖNETİŞİMİN TEMELLERİ		
Yönetişim 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.30
Yönetişim Organının Kalitesi	Yönetişim Yapısı: 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.	Kurumsal Yönetişim, s.20 Sürdürülebilirlik Stratejisi, s.30 Yönetim, s.32
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.30 Yönetim, s.32 Değer Yaratma Modeli, s.33 Öncelikli Konular, s.36 Paydaş Katılımı, s.40
Etik Davranış	Yolsuzlukla Mücadele: - Kuruluşun yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında eğitim almış yönetim organı üyelerinin, çalışanlarının ve iş ortaklarının bölgelere göre ayrılmış toplam yüzdesi belirtilmelidir. a) Cari yıl içerisinde teyit edilen ancak önceki yıllara ilişkin toplam yolsuzluk olay sayısı ve niteliği; ve b) Cari yıl içerisinde teyit edilen ve bu yıla ilişkin toplam yolsuzluk olay sayısı ve niteliği. - Yolsuzlukla mücadele amacıyla daha geniş faaliyet ortamı ve kültürünü iyileştirmeye yönelik girişimler ve paydaş katılımı anlatılmalıdır. Korunan Etik Tavsiye ve Raporlama Mekanizmaları: Aşağıdakiler için iç ve dış mekanizmaların açıklaması: - Etik ve yasal davranış ve kurumsal dürüstlük hakkında tavsiye almak; ve - Etik olmayan veya yasal davranış ve kurumsal dürüstlük hakkındaki endişeleri bildirmek.	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, p.24
Risk ve Fırsat Gözetimi	Risk ve Fırsatların İş Sürecine Entegre Edilmesi: Şirketin özel olarak karşı karşıya olduğu başlıca önemli risk ve fırsatları (sektöre özgü risklerden ayrı olarak), şirketin bu risklere ilişkin iştahını, bu risk ve fırsatların zaman içindeki değişimi ve bu değişime verilen yanıtı açıkça ortaya koyan şirket risk faktörü ve fırsat açıklamaları yapılmalıdır. Bu fırsat ve riskler, iklim değişikliği ve veri yönetimi de dahil olmak üzere önemli ekonomik, çevresel ve sosyal konuları kapsamalıdır.	İç Kontrol ve İç Denetim, s.23 İş Etiği ve Uyum, s.24
		Kişisel Verilerin Korunması, s.25 Risk Yönetimi, s.22

TEMA	TANIM	REFERANS(LAR)
GEZEĞEN		
	Sera Gazı 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.	Net Sıfır Başarmak, s.46 Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
İklim Değişikliği	TCFD Uygulaması: İklimle ilgili Mali Bildirimler Görev Gücü'nün (TCFD) tavsiyeleri tam olarak uygulanmalıdır. Gerekirse, tam uygulama için azami üç yıllık zaman çizelgesi verilmelidir. Küresel ısınmayı sanayi öncesi düzeyin 2°C fazlasının oldukça altında tutmak ve ısınmayı 1,5°C ile sınırlamak ve 2050'den önce net sıfır emisyonu ulaşmak amacıyla Paris Anlaşması'nın hedefleriyle uyumlu sera gazı emisyonu hedefleri belirlenip belirlenmediği veya taahhüt verilip verilmediği açıklanmalıdır.	Çevre, s.44 Risk Yönetimi, s.22
Doğa Kaybı	Arazi Kullanımı ve Ekolojik Hassasiyet: Korunan alanlar ve/veya önemli biyolojik çeşitlilik alanları (KBA) içinde veya bitişiğinde sahip olunan, kiralanan veya yönetilen alanların sayısı ve alanı bildirilmelidir.	Sürdürülebilir Tarım, s.59
Tatlı Su Mevcudiyeti	Su Stresi Olan Bölgelerde Su Tüketimi ve Su Çekilmesi: Faaliyetlerin yürütüldüğü alanlar WRI Aquaduct'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 (akış yukarısı ve aşağısı) için aynı bilgiler hesaplanarak raporlanmalıdır.	Su Yönetimi, s.52 Çevresel Performans Göstergeleri, s.125
İNSAN		
	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık: Çalışanların yüzdesi, çalışan kategorisi, yaş grubu, cinsiyet ve diğer çeşitlilik göstergeleri (örneğin etnik köken) temelinde açıklanmalıdır.	Çalışanlar, s.88 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.89 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121
İtibar ve Eşitlik	Ücret Eşitliği: Eşitliğin öncelikli olduğu alanlar için, önemli faaliyet yerlerine göre her çalışan kategorisi için temel maaş ve ücret oranı açıklanmalıdır: Kadın-erkek; azınlık-çoğunluk etnik grup; ve söz konusu olan diğer eşitlik alanlarına göre vs.	Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik, s.89 Yetenek Yönetimi, s.94 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121
	Çocuk, Zorla veya Zorunlu Çalıştırma Vakaları İçin Risk: Çocuk işçiliği, zorla veya zorunlu çalıştırma vakaları açısından önemli risk taşıdığı düşünülen faaliyetler ve tedarikçiler açıklanmalıdır. Bu riskler, faaliyet türüne (üretim tesisi gibi) ve tedarikçi türüne bağlı olarak ortaya çıkabilir; risk altında olduğu düşünülen faaliyetlerin ve tedarikçilerin bulunduğu ülkeler veya coğrafi bölgeler açıklanmalıdır.	AG Anadolu Grubu Holding İş Etiği İlkeleri ve Uygunsuzluk Bildirim Yönetmeliği 
Sağlık ve Esenlik	Sağlık ve Güvenlik: - İşle ilgili yaralanmalar sonucu meydana gelen ölümlerin sayısı ve oranı; yüksek riskli iş kazaları (ölümler hariç); kaydedilebilir işle ilgili yaralanmalar, işle ilgili başlıca yaralanma türleri ve çalışan saat sayısı açıklanmalıdır. - Kuruluşun, çalışanların mesleki olmayan tıbbi ve sağlık hizmetlerine erişimini nasıl kolaylaştırdığı ve çalışanlar ile işçiler için sağlanan erişimin kapsamı açıklanmalıdır.	İş Sağlığı ve Güvenliği, s.106 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121

TEMA	TANIM	REFERANS(LAR)
Gelecek için Yetkinlikler	Verilen Eğitimler: Raporlama döneminde kuruluş çalışanlarının cinsiyete ve çalışan kategorisine göre kişi başına düşen ortalama eğitim saatleri (çalışanlara sağlanan toplam eğitim saati sayısının çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilen değer) ve tam zamanlı çalışan başına düşen ortalama eğitim ve gelişim harcamaları açıklanmalıdır.	Eğitim ve Gelişim Programları, s.102 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121
REFAH		
	Mutlak İstihdam Sayısı ve Oranı: Raporlama döneminde yaş grubu, cinsiyet, çeşitliliğin diğer göstergelerine ve bölgeye göre yeni işe alınan çalışanların toplam sayısı ve oranı ile raporlama döneminde yaş grubu, cinsiyet, çeşitliliğin diğer göstergelerine ve bölgeye göre çalışan devir oranının toplam sayısı ve oranı açıklanmalıdır.	Değer Yaratma Modeli, s.33 Sosyal Performans Göstergeleri, s.121
İstihdam ve Sermaye Yaratma	Ekonomik Katkı: 1. Kuruluşun küresel faaliyetlerinin temel bileşenlerini kapsayan, tahakkuk esasına göre üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer (EVG&D) açıklanmalıdır. İdeal olarak aşağıdaki kırımları: - Gelir - İşletme giderleri - Çalışan ücretleri ve yan hakları - Sermayedarlara yapılan ödemeler - Devlete yapılan ödemeler - Toplum yatırımı 2. Devletten alınan mali yardım açıklanmalıdır: Kuruluşun raporlama döneminde herhangi bir devletten aldığı mali yardımın toplam parasal değeri.	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2024, s.146
	Mali Yatırım Katkısı: Toplam sermaye harcamaları (CapEx) – Amortisman	Hissedar Hakları ve Genel Kurul Uygulamaları, s.22
	Şirketin yatırım stratejisi anlatımıyla desteklenmeli	
	Hisse geri alımları + Temettü ödemeleri	Değer Yaratma Modeli, s.33
	Şirketin hissedarlara sermaye getirisi stratejisini açıklayan anlatımla desteklenmeli.	Pazar Ekosistemi, s.64
Daha İyi Ürün ve Hizmetlerin İnovasyonu	Toplam Ar-Ge Harcamaları: Toplam Ar-Ge giderleri açıklanmalıdır.	Değer Yaratma Modeli, s.33 AR-GE ve İnovasyon, s.74
Topluluk ve Sosyal Canlilik	Toplam Ödenen Vergi: Kurumlar vergisi, emlak vergisi, indirim tabi olmayan KDV ve diğer satış vergileri, işveren tarafından ödenen bordro vergileri ve şirkete maliyet oluşturan diğer vergileri kapsayacak şekilde şirket tarafından üstlenilen tüm vergiler belirtilmelidir.	Anadolu Grubu Faaliyet Raporu 2024, s.146

Kaynak: <https://www.weforum.org/stakeholdercapitalism/our-metrics/>

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: Anadolu Grubu Fatih Sultan Mehmet Mahallesi

Balkan Caddesi No.58, Buyaka E Blok Ümraniye 34771 İstanbul / Türkiye

Merkez Telefon: 0 216 578 85 00

Borsa İşlem Kodu: AGHOL

İnternet Sitesi: www.anadolugroup.com

İletişim (Entegre Raporu)

Çiğdem Keskin

Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Müdürü

cigdem.keskin@anadolugroup.com

İrem Taşcıoğlu

Sürdürülebilirlik Yöneticisi

irem.tascioglu@anadolugroup.com

sustainability@anadolugroup.com

İletişim (Yatırımcı İlişkileri)

investor.relations@anadolugroup.com

Entegre Raporun İçerik Danışmanlığı

TSKB Sustainability Consultancy (ESCARUS)

Entegre Raporun Grafik Tasarımı

Grafidea Reklam ve Danışmanlık Hizmetleri

Yasal Uyarı

Anadolu Grubu 2024 Entegre Raporu (Rapor) AG Anadolu Grubu Holding A.Ş. (Anadolu Grubu) tarafından GRI Standartlarına, Dünya Ekonomik Forumu Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri'ne) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact - UNGC) uygun olarak hazırlanmıştır. Rapor kapsamındaki veri ve içeriklerin tamamı sadece bilgilendirme amaçlı hazırlanmış olup, herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturmaz. 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 edilmemektedir. Anadolu Grubu, yöneticileri, müdürleri, çalışanları ve Raporun hazırlanmasında katkıda bulunan diğer tüm üçüncü taraflar ve kurumlar, Raporda açıkça veya dolaylı olarak paylaşılan veya sunulan herhangi bir beyan, bilgi, veril veya diğer yazılı ve sözlü iletişime ilişkin hiçbir sorumluluk ve mesuliyet kabul etmez ve Raporun kullanılmasından kaynaklanabilecek herhangi bir zarardan sorumlu tutulamaz.



ANADOLU GRUBU