



sölen

2024

Sürdürülebilirlik Raporu

01

Giriş

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı
CEO'nun Mesajı

02

Kurumsal Yapı ve Yönetişim

Şölen'e Genel Bakış
Ürünler ve Üretim
Değer Zinciri
Yönetişim Yapısı ve Üst Düzey Liderlik
Komiteler ve Sorumlulukları

03

Ekonomik Performans

Finansal Dayanıklılık ve Yatırımlar

04

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Stratejisi

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Stratejisi
Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli
Önemlilik Yaklaşımımız
Öncelikli Sürdürülebilirlik Konuları Matrisi
Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası

05

Sürdürülebilirlik Performansı

Koru

İklim Aksiyonu
Biyçeşitlilik ve Ormansızlaşma
Su Yönetimi
Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar
Plastik ve Ambalaj Atıkları

Saygı Duy

İnsan Haklarına Saygı
Adil Ücretlendirme
Etik ve Şeffaflık
Sürdürülebilir Tedarik Zinciri

Güçlendir

Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği
Genç İstihdama Katkı
Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı
Toplumun Gelişmesi
Kadının Toplumda Güçlendirilmesi
İş Sağlığı ve Güvenliği

İlham Ver

Dijitalleşme
Tüketici Refahı ve Sağlıklı Ürünler

06

Ekler

Üye Olunan Kuruluşlar
Performans Göstergeleri
GRI Endeksi



Bu rapor, Şölen Çikolata Gıda Sanayi A.Ş.'nin 2024 yılındaki Genel Merkez, Gaziantep ve Silivri fabrika faaliyetlerinin insan, toplum, çevre ve doğa üzerine olan etkisi ve katkısını anlatmanın yanı sıra iklimle ilgili firmanın karşılaşabileceği riskleri içeren GRI Universal Standards 2021 tam uyumlu bir sürdürülebilirlik raporudur. Rapor içerisinde TSRS ve Entegre rapor için gelecek dönem raporlamalarına hazırlık olması açısından bilgi ve bölümler yer almaktadır.

GİRİŞ

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı

CEO'nun Mesajı



Değerli Paydaşlarımız,

1989 yılında temelleri atılan Şölen, bugün gıda ve atıştırmalık sektöründe güven, kalite ve erişilebilirliği odağına alan küresel bir değer yaratım modeline dönüşmüştür. Ürünlerimiz, yalnızca lezzet sunmakla kalmayıp milyonlarca insanın günlük yaşamında güvenle tercih edilen birer deneyim olarak yer bulmaktadır. Bu yolculukta, köklerimizden aldığımız güçle hareket ederken, faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyalarda uzun vadeli sorumluluk bilinciyle değer üretmeyi temel ilke olarak benimsiyoruz. Şölen için sürdürülebilir büyüme, aynı zamanda doğduğu topraklara kalıcı değer yaratmak anlamına gelmektedir. Türkiye’de gerçekleştirdiğimiz yatırımlar üretim altyapısının güçlendirilmesinden teknoloji ve verimlilik artışına, nitelikli istihdamın desteklenmesinden yerel ekosistemlerin gelişimine kadar uzanan geniş bir etki alanı yaratmaktadır. Yönetim Kurulu olarak, şirketimizin uzun vadeli başarısını ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınmasıyla birlikte ele alıyor istihdam yaratmayı ve yerel katma değeri artırmayı stratejik sorumluluklarımız arasında görüyoruz.

Geriye dönüp baktığımızda 2024 yılı, Şölen’in sürdürülebilirliği yalnızca bir hedef olarak değil, kurumsal yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak ele aldığı bir dönüm noktası niteliğindedir. Gıda ve atıştırmalık sektörünün küresel ölçekte karşı karşıya olduğu yapısal dönüşüm kaynakların verimli kullanımı, tedarik zincirlerinin dayanıklılığı, gıda güvenliği ve toplumsal beklentilerin artan hassasiyeti gibi başlıklarda daha bütüncül bir bakış açısını zorunlu kılmaktadır. yönetim kurulu olarak, bu dönüşümü risklerin ötesinde, uzun vadeli değer yaratımını destekleyen stratejik bir fırsat alanı olarak değerlendiriyoruz.

Şölen’de büyümeyi yalnızca finansal göstergelerle sınırlı olmayan, çevresel ve sosyal etkileriyle birlikte ele alınması gereken çok boyutlu bir değer yaratım süreci olarak tanımlıyoruz. Türkiye’de sürdürdüğümüz yatırımlar ve oluşturduğumuz istihdam, bu yaklaşımın somut bir yansımasıdır. Doğal kaynakların korunması, iklim değişikliğiyle mücadele, sorumlu üretim ve döngüsel ekonomi prensipleri karar alma süreçlerimizin temel yapı taşlarını oluşturmaktadır. Bu yaklaşım, şirketimizin bugünkü performansını olduğu kadar, gelecek nesiller için bırakacağımız kurumsal mirası da şekillendirmektedir.

Şölen olarak, sürdürülebilir büyümenin yalnızca bugünün ihtiyaçlarına değil, geleceğin değer zincirlerine de yön veren bütünsel bir yaklaşım olduğuna inanıyoruz. Bu anlayışla; şeffaflık, izlenebilirlik ve sorumlu tedarik uygulamalarını iş yapış biçimimizin doğal bir parçası olarak ele alıyor, güçlü ve dayanıklı bir tedarik zinciri oluşturmayı stratejik önceliklerimiz arasında görüyoruz. Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı çerçevesinde şekillenen dönüşümü ise, sürdürülebilirlik yolculuğumuzu küresel ölçekte güçlendiren; ihracat pazarlarımızdaki konumumuzu destekleyen ve Türkiye’de yarattığımız katma değeri daha görünür kılan önemli bir gelişim alanı olarak değerlendiriyoruz.

Bu dönüşümün merkezinde insan kaynağımız yer almaktadır. Güvenli, kapsayıcı ve gelişimi destekleyen bir çalışma ortamı yaratmak sadece etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda sürdürülebilir başarının vazgeçilmez bir koşuludur.

Şölen Ailesi’nin yetkinliği, bağlılığı ve ortak değerler etrafında birleşen kurumsal kültürü, şirketimizin küresel ölçekteki istikrarının ve itibarının temelini oluşturmaktadır.

Türkiye genelinde yarattığımız istihdam ve çalışanlarımızın gelişimine yaptığımız yatırımlar, bu anlayışın en güçlü göstergelerindendir.

Bizim için sürdürülebilirlik dönemsel bir raporlama yaklaşımının ötesinde, karar alma süreçlerimizi yönlendiren kurumsal bir duruşu ifade etmektedir. **“Koru - Saygı Duy - Güçlendir ve İlham Ver.”** yaklaşımı; çevresel sorumluluktan toplumsal katkıya, çalışanlarımızdan paydaşlarımıza uzanan geniş bir etki alanında stratejik pusulamız olmayı sürdürmektedir.

Önümüzdeki dönemde de gıda ve atıştırmalık sektöründe güven, kalite ve sürdürülebilirliği birlikte büyütmeye hedefiyle; Türkiye’den dünyaya uzanan değer zincirimizi sorumluluk bilinciyle geliştirmeye devam edeceğiz. Ülkemize yaptığımız yatırımlarla ekonomik büyümeye, istihdama ve toplumsal refaha katkı sunarken küresel ölçekte rekabetçi, sorumlu ve dayanıklı bir şirket olma vizyonumuzu kararlılıkla sürdüreceğiz. Bu yolculukta emeği geçen tüm çalışanlarımıza, iş ortaklarımıza ve paydaşlarımıza en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

İsmail ÇOBAN

Yönetim Kurulu Başkanı

“Bizim için sürdürülebilirlik, yalnızca bir raporlama süreci değil, iş yapış biçimimizin özü ve geleceğe dair sorumluluk anlayışımızdır.”



İsmail
ÇOBAN

Yönetim
Kurulu Başkanı

2024 yılı, gündemi her gün değiştiren olaylarla fırtına gibi geçen; aynı zamanda 21'inci yüzyılın ilk çeyreğini tamamladığımız önemli bir eşik oldu. Hem ülkemizde hem de dünyada, ekonomik, toplumsal ve jeopolitik gelişmelerin eş zamanlı ve yüksek bir hızla yaşandığı belirsizliğin kalıcı hale geldiği bir dönemden geçiyoruz. Bugün geldiğimiz noktada, neredeyse deneyimlenmemiş bir senaryo kalmadığını söylemek mümkün.

Bu dönemi farklı kılan en önemli unsur, karşı karşıya olduğumuz risklerin büyük bölümünün bireylerin ya da kurumların doğrudan etkileyemeyeceği alanlarda şekilleniyor olmasıdır. Jeopolitik gerilimler, politik kırılmalar, makroekonomik dalgalanmalar ve küresel ticarete yaşanan dönüşümler şirketlere dayanıklılıklarını test ettirirken, aynı anda hem zorlayan hem de yeniden düşünmeye sevk eden dinamikler yaratıyor. Böyle bir ortamda dirençli kalmanın, uyum sağlamanın ve geleceğe hazırlanmanın en güçlü yolu ise değişen koşullara adapte olurken değerlerden **ödün vermemekten** geçiyor.

Biz Şölen'de, sürdürülebilir başarının ve uzun vadeli büyümenin temelini **güven** olduğuna inanıyoruz. Güven markası olmak yalnızca ürün kalitesiyle değil, finansal sağlamlıkla, şeffaflıkla, sorumluluk bilinciyle ve paydaşlarla kurulan tutarlı ilişkilerle inşa edilir. Bu nedenle sürdürülebilirlik yaklaşımlarımızı, güven inşa etmenin en temel unsurlarından biri olarak görüyoruz.

Geride bıraktığımız dönemde, küresel ve yerel ekonomik belirsizlikleri, ham madde maliyetlerindeki dalgalanmaları ve faaliyet gösterdiğimiz pazarlardaki riskleri yönetmek en önemli sınavlarımızdan oldu. Dijitalleşme, jeopolitik rekabet ve ticaret savaşlarının yeniden şekillendirdiği bu yeni düzende, şirketlerin akılcı, esnek ve dayanıklılık temelli stratejilere sahip olması hiç olmadığı kadar kritik hale geldi.

Biz bu dalgalı ortamdan güçlenerek çıkmanın üç temel dayanağı olduğuna inanıyoruz.

Birincisi, **finansal sağlamlığımızı korumak** ve her senaryoya karşı hazırlıklı bir oyun planına sahip olmak.

İkincisi, üretimimizi besleyen **tedarik ağlarımızı güçlü, sürdürülebilir ve dirençli** bir yapıda yönetmek.

Üçüncüsü ise; iş ortaklarımıza, paydaşlarımıza, sektörümüze ve içinde yer aldığımız ekosisteme **güven vermek ve bu güveni karşılıklı olarak büyütmek**.

Bu anlayışla önemli adımlar da attık, atmaya devam ediyoruz. Gaziantep'teki üretim tesisimizde gerçekleştirdiğimiz 100 milyon Euro'luk yatırımla hayata geçireceğimiz yeni etap sayesinde üretim kapasitemizi önemli ölçüde artırırken, ülkemizde ek istihdam yaratacak olmanın gururunu yaşıyoruz. Aynı zamanda, 2024 yılından bu yana yenilenebilir enerjiye yatırım yapıyoruz. Halen Gaziantep fabrikamızın çatısında devreye aldığımız 12 MW gücün sahip Güneş Enerjisi Santrali ile elektrik ihtiyacımızın yaklaşık %10'unu yenilenebilir kaynaklardan karşılıyoruz.

Dünyanın hızla dönüştüğü; iklim değişikliğinin etkilerinin daha belirgin hissedildiği, veri odaklı iş modellerinin öne çıktığı ve tedarik zincirlerinin daha yüksek şeffaflık ve uyum gerektirdiği bu yeni düzende, sorumluluğumuzu yalnızca bugünün beklentilerini karşılamakla sınırlı görmüyoruz. Geleceğin ekonomik, çevresel ve toplumsal gerekliliklerine aynı anda yanıt verebilen bir yapı inşa etmeyi hedefliyoruz. 2025 yılı, bu dönüşüm yolculuğunda sürdürülebilirlik vizyonumuzu işimizin merkezine daha güçlü yerleştirdiğimiz somut ve ölçülebilir adımlar attığımız bir yıl oldu.

"Koru – Saygı Duy – Güçlendir – İlham Ver" yaklaşımıyla yeniden ele aldığımız sürdürülebilirlik modelimiz kapsamında; kaynak verimliliğinden düşük karbonlu üretime, etik ve şeffaf iş yapış biçimlerinden çalışan deneyimine ve toplumsal faydaya kadar tüm süreçlerimizi bütüncül bir bakış açısıyla yönetiyoruz. Üretimden tedarike, Ar-Ge'den kurumsal kültüre kadar tüm iş yapış biçimlerimizi ESG ilkeleriyle uyumlu hale getirmeye kararlılıkla devam ediyoruz.

İklimle değişikliği ile mücadele, sürdürülebilirlik stratejimizin temel unsurlarından biridir. Enerji verimliliği projelerimizle son iki yılda önemli tasarruflar elde ederken, sera gazı emisyonlarımızı uluslararası standartlara uygun şekilde hesaplayarak 2025 yılında Emisyon Yol Haritamızı oluşturma yönünde güçlü bir altyapı kurduk. Kapsam 3 emisyonlarına yönelik çalışmalarımızla da değer zincirimizin tamamında iklim etkilerimizi yönetme kapasitemizi artırmayı hedefliyoruz.

Bu dönüşüm sürecinde dijitalleşme odağımızı da güçlendirdik. Akıllı depo sistemleri, robotik otomasyon uygulamaları, yapay zekâ destekli masraf yönetimi, RPA ve gelişmiş iş akışı platformlarımız; yalnızca verimlilik değil, aynı zamanda izlenebilirlik, şeffaflık ve kaynak yönetimi açısından da kritik bir rol üstleniyor. Ambalaj ve plastik kullanımında 2024 yılında sağladığımız 306 tonluk iyileşme, sürdürülebilir ürün geliştirme hedeflerimizin somut bir göstergesi oldu.

Avrupa Birliği Ormansızlaşma Düzenlemesi (EUDR), Sınırdaki Karbon Düzenlemesi (CBAM) ve diğer küresel regülasyonlara uyum çalışmalarımızla tedarik zincirimizi daha sorumlu, daha şeffaf ve daha dirençli bir yapıya dönüştürüyoruz. 2026 itibarıyla kritik ham maddelerimiz başta olmak üzere tüm süreçlerimizi uluslararası sürdürülebilirlik taahhütleriyle uyumlu hale getirmeyi hedefliyoruz.

Tüm bu dönüşümün merkezinde ise insan kaynağımız yer alıyor. Kapsayıcı ve eşitlikçi bir kurum kültürü oluşturma uzun vadeli başarımızın vazgeçilmez bir unsuru olduğuna inanıyoruz. Kadın istihdamını artırmaya, genç yeteneklere yatırım yapmaya ve çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve sosyal iyi olma halini destekleyen uygulamaları hayata geçirmeye devam ediyoruz.

Bu rapor, Şölen olarak sürdürülebilirlik alanındaki yaklaşımımızı, taahhütlerimizi ve kaydettiğimiz ilerlemeyi şeffaflıkla ortaya koyarken paydaşlarımızla aramızdaki güven ilişkisini güçlendirme konusundaki kararlılığımızın da açık bir göstergesidir.

Bu yolculukta elde edilen tüm ilerlemeler Şölen ailesinin özverisi, iş ortaklarımızın katkısı ve paydaşlarımızın bize duyduğu güven sayesinde mümkün olmuştur. Geleceğe yönelik stratejilerimizi de bu güven üzerine inşa ederek, sürdürülebilir büyüme yolculuğumuzu kararlılıkla ileri taşımayı sürdüreceğiz.

Daha iyi bir gelecek için birlikte üretmeye, dönüştürmeye ve ilham vermeye devam edeceğiz.

Erdoğan ÇOBAN
İcra Kurulu Başkanı / CEO

Uzun vadeli büyümemizi çevresel etkilerimizi azaltan, toplumsal faydayı güçlendiren ve ekonomik sürdürülebilirliği sağlayan kararlarla yönetiyoruz.



Erdoğan ÇOBAN

İcra Kurulu Başkanı / CEO

KURUMSAL YAPI VE YÖNETİŞİM

Şölen'e Genel Bakış

Ürünler ve Üretim

Değer Zinciri

Yönetişim Yapısı ve Üst Düzey Liderlik

Komiteler ve Sorumlulukları

ŞÖLEN'E GENEL BAKIŞ

1989 yılında %100 Türk sermayesiyle, Çoban ailesinin girişimiyle Gaziantep'te yola çıktık.

O günden bu yana çikolata ve atıştırmalık kategorisinde değer üretmeye devam ediyor, Türkiye'nin lider markalarından biri olmanın gururunu yaşıyoruz.

Bugün 210 bin metrekarelik toplam üretim alanımızda, yıllık 140 bin ton kapasiteyle faaliyet gösteriyoruz. Türkiye pazarının en büyük üç oyuncusu arasında yer alıyor, pazardaki konumumuzu her geçen gün daha da güçlendiriyoruz.

Şölen ailesi, ürünlerini 120'den fazla ülkeye ulaştırıyor ve Türkiye'nin marka değerini dünyanın dört bir yanında temsil ediyor. 2010'dan bu yana Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) verilerine göre sektörün en yüksek ihracat gerçekleştiren şirketleri arasında bulunmamız, bu yolculuğun en önemli başarılarından birini oluşturuyor.

Üretim süreçlerimizde verimlilik, dijitalleşme ve sürdürülebilir büyüme odağımızı koruyor; yalnızca kendi gelişimimize değil, Türk sanayisinin dönüşümüne de katkı sağlıyoruz.

2024 yılında başarılarımızı pekiştirdik.

**Türkiye İhracatçılar
Meclisi verilerine
göre sektörümüzde
ihracat şampiyonu
olduk.**





ÜRÜNLER VE ÜRETİM

Şölen olarak gıda sektöründeki köklü deneyimimizle geniş bir ürün portföyü sunuyoruz.

Çikolata ve çikolatalı ürünler, gofret, kek, bisküvi, lokum, şekerleme, hediyelik ve ikramlık ürünlerimizle milyonlarca tüketiciye ulaşıyoruz. Biscolata, Boombastic, Chocodans, Ozmo, Luppo, Nutymax, Greta, Milango ve ikramlık ürünlerimizle farklı damak tatlarına hitap ediyoruz.

Üretimde kullandığımız ham maddeleri titizlikle seçiyoruz. Kakaoyu Batı Afrika'nın (Fildişi Sahili, Gana) ve Güney Amerika'nın verimli topraklarından, fındığı Karadeniz'in bereketli illerinden (Ordu, Giresun, Trabzon) temin ediyoruz. Palm yağını RSPO* sertifikalı Malezya ve Endonezya menşeli üreticilerden, şeker, un ve süt tozu gibi temel girdilerimizi ise Türkiye'nin farklı bölgelerindeki yerel tedarikçilerden sağlıyoruz.

Bu yaklaşımımızla küresel ham maddeleri sorumlu tedarik ilkeleriyle bir araya getiriyor, üretim süreçlerimizde kalite, güvenlik ve sürdürülebilirliği aynı anda gözetiyoruz.

* RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil / Sürdürülebilir Palm Yağı Yuvarlak Masası) Çevresel ve sosyal açıdan sorumlu palm yağı üretimini güvence altına alan uluslararası sertifikasyon sistemidir.

“European Candy Kettle Club tarafından verilen, Avrupa şekerleme sektörünün en büyük ödülü olan “Professional Excellence”ı kazandık.”



Şölen olarak değer zincirimizi ham maddelerin sorumlu tedarikinden başlayıp ürünlerimizin sıkı gıda güvenliği prosedürlerine uygun olduğundan emin olduğumuz, tüketiciye etik ve kaliteyi bir arada sunduğumuz bütünsel bir yapı olarak görüyoruz.

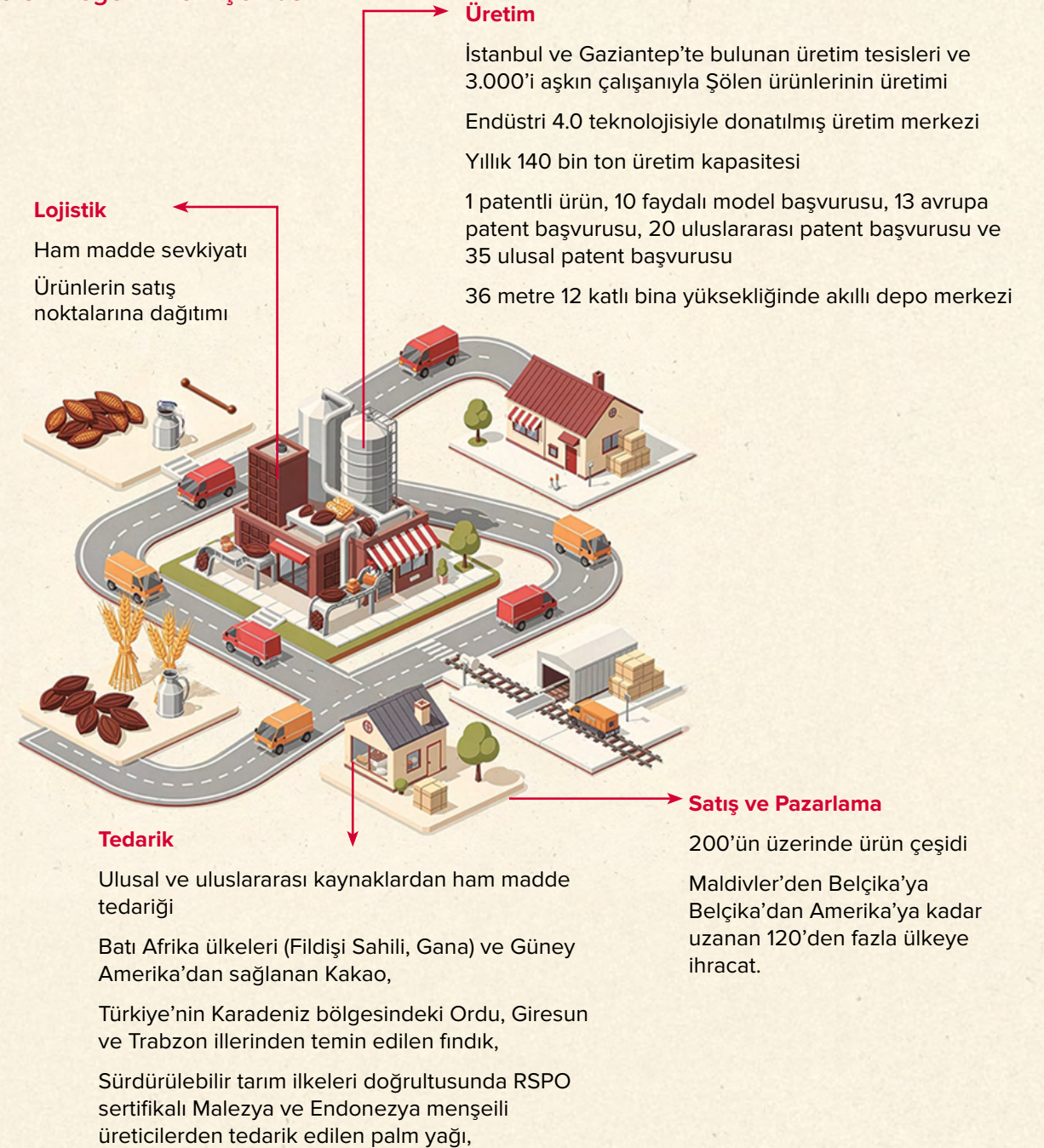
Kakaodan şekere, buğday unundan bitkisel yağ ve yağlı tohumlara kadar temel ham maddelerimizi karton, plastik ve alüminyum folyo gibi ambalaj malzemelerimizi güvenilir tedarikçilerimizden sağlıyoruz. Bu ham maddeleri, lojistik iş ortaklarımızın desteğiyle tesislerimize ulaştırıyoruz.

Gaziantep ve İstanbul'daki modern tesislerimizde ham maddeleri özenle işliyor, depolama, üretim ve paketleme süreçlerimizi titizlikle yürütüyoruz. Kalite kontrol ve kalite güvence uygulamalarımız sayesinde ürünlerimizin her aşamada güvenliğini sağlıyoruz. Ar-Ge çalışmalarımızla dengeli beslenmeyi destekleyen inovatif ürünler geliştiriyor aynı zamanda enerji ve su verimliliğini artıran uygulamalarımızla üretimimizi sürdürülebilir kılıyoruz. Gaziantep üretim tesisimizde bulunan çatı güneş enerjisi sistemlerimiz sayesinde kendi yenilenebilir enerjimizi üretiyor ve bu kapsamda üretim süreçlerimizin sürdürülebilirliğini güçlendiriyoruz.

Ürünlerimizi, distribütörlerimiz, ulusal ve uluslararası zincir marketler, 120'den fazla ülkeye açılan ihracat ağıımız ve Şölen Boutique aracılığıyla tüketicilerle buluşturuyoruz.

Böylece değer zincirimizin her halkasında kaliteyi, güvenliğini ve sürdürülebilirliğini gözeterek tüketicilerimize ulaştırıyoruz.

Şölen Değer Zinciri Şeması



YÖNETİŞİM YAPISI VE ÜST DÜZEY LİDERLİK

Sölen olarak, %100 yerli ve bağımsız bir aile şirketi olmanın getirdiği güçlü mirası geleceğe taşıyoruz. Disiplinler arası temsiliyeti yüksek organizasyon yapımızla, işimizi daha kapsayıcı ve etkin şekilde yönetiyoruz.

2010 yılında attığımız önemli bir adımla, yönetim kurulu ve icra kurulu ayırımını hayata geçirdik. Bu sayede karar alma süreçlerimizde şeffaflığı artırırken hesap verebilirliği de daha güçlü bir zemine oturttuk. Yönetim kurulumuz aracılığıyla şirketimizin uzun vadeli stratejilerini belirlemeyi, sürdürülebilirlik hedeflerimizi yönlendirmeyi ve kurumsal değerlerimizi korumayı amaçladık. İcra kurulumuz ile de bu stratejileri hayata geçirirken yönetim kurulu ile açık, hesap verebilir ve etkin bir görev dağılımı yürütmekteyiz.



- İsmail Çoban**
Yönetim Kurulu Başkanı
- Elif Çoban**
Yönetim Kurulu Üyesi
- Ali Çoban**
Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı
- Mehmet Çoban**
Yönetim Kurulu Üyesi
- Erdoğan Çoban**
İcra Kurulu Başkanı / CEO,
Yönetim Kurulu Üyesi
- Ahmet Levent Yüksel**
Yönetim Kurulu Üyesi
- Zeynep Yalın Uzun**
Yönetim Kurulu Üyesi

*Güncel yönetim kurulu üyeleri için <https://www.solen.com.tr> adresimizi ziyaret edebilirsiniz.



KOMİTELER VE SORUMLULUKLARI

Yönetim kuruluna bağlı çalışan komitelerimizle şirketimizin şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürdürülebilirlik performansını destekliyoruz.

- Denetim Komitesi**, İç kontrol, risk yönetimi ve finansal raporlamanın doğruluğunu gözetir.
- Yatırım Komitesi**, Stratejik yatırımları değerlendirir ve önceliklendirir.
- Dijital Dönüşüm Komitesi**, Bilgi sistemleri, dijital projeler ve siber güvenlik süreçlerini yönetir.
- Sürdürülebilirlik Komitesi**, ÇSY hedeflerinin takibi, projelerin geliştirilmesi ve paydaş iletişimini destekler.
- Risk Komitesi**, Stratejik, operasyonel, finansal ve yasal riskleri yönetir.
- Disiplin Kurulu**, Etik kurallar ve şirket prosedürlerine uyumun sürdürülmesini sağlar.
- Etik ve Uyum Komitesi**, Etik ihlallerin değerlendirilmesi, uyum politikalarının uygulanması ve farkındalık artırımı ile sorumludur.
- Strateji, İş Geliştirme ve Dönüşüm Komitesi**, Uzun vadeli vizyon doğrultusunda yeni iş fırsatlarını ve dönüşüm projelerini yönlendirir.

RİSK YÖNETİMİ

Şölen olarak, risk yönetimini kurumsal yönetimimizin temel unsuru olarak görüyor; sürdürülebilirlik ve uzun vadeli değer yaratmaya odaklanıyoruz.

2023 yılında kurduğumuz risk komitesi ile riskleri bütünsel ve sistematik bir şekilde ele alıyoruz.

3 yönetim kurulu üyesi ve denetim direktöründen oluşan komitemiz aracılığıyla şirketimizin operasyonel, finansal, çevresel ve bilgi güvenliği risklerinin yönetimini üstleniyoruz.

Risk yönetim sürecimizi erken tespit, izleme ve önlem alma mekanizmaları üzerine inşa ediyoruz. Tüm varlıklarımız için risk analizi yapıyor, potansiyel tehditleri belirliyor; olasılık ve etkilerine göre önceliklendiriyoruz. Yüksek riskler için azaltma, devretme, kabul etme veya kaçınma stratejilerini uyguluyoruz. Bunun yanında yalnızca tehditleri azaltmakla kalmıyor teknolojik yenilikler, yasal düzenlemeler ile çevresel ve sosyal gelişmelerden doğan fırsatları da kuruma değer katacak girişimlere dönüştürüyoruz.

Tedarik zinciri risklerini tedarikçi değerlendirme süreçlerimizle; çevresel ve İSG risklerini düzenli saha kontrolleri, mevzuat uyumu ve eğitimlerle bilgi güvenliği risklerini ise Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamındaki kontrollerle yönetiyoruz. Ayrıca sigorta poliçelerimizle, operasyonel ve finansal risklere karşı ek bir güvence sağlıyoruz.

Tüm yönetim kademelerimizde risklerin tanımlanması ve aksiyona dönüştürülmesi sorumluluğunu taşıyoruz. Risk Komitemiz ile bu süreçleri düzenli olarak gözden geçirip yönetim kuruluna raporluyor böylece paydaşlarımız için şeffaf, sistematik ve güvenilir bir risk yönetim yapısı sunuyoruz.

Her bir risk için önceliklendirme sıralamasını matriste ve tabloda belirttik. Risk matrisimizi, bu çalışmanın sonuçlarını yansıtacak şekilde üç ayda bir düzenli olarak gözden geçiriyoruz.



GİRİŞ

KURUMSAL YAPI
VE YÖNETİŞİM

EKONOMİK
PERFORMANS

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMI
VE STRATEJİSİ

SÜRDÜRÜBİLİRLİK
PERFORMANSI

EKLER

EKONOMİK PERFORMANS

Finansal Dayanıklılık ve Yatırımlar





Finansal Dayanıklılık ve Yatırımlar

Sürdürülebilir büyümemizi, ekonomik değer yaratma kapasitemiz ile çevresel ve sosyal sorumluluklarımızı bütünleştirerek yönetiyoruz. Yatırım kararlarımızda finansal getirilerin yanında iklim değişikliği, enerji verimliliği ve istihdam etkilerini de dikkate alıyoruz.

2024'te Gaziantep'te devreye aldığımız çatı GES sistemi, elektrik ihtiyacımızın yaklaşık %10'unu karşılayarak maliyetlerimizi ve elektrik kaynaklı emisyonlarımızı azalttık.

Gaziantep'teki üretim tesisimizin 2024 yılında yaratacağı başlıca katkılar



İhracat odaklı yapımız kapsamında yurtdışında üretim tesisleri kurmayı planlıyor, böylece global pazarlarda rekabet gücümüzü artırırken ülke ekonomisine katkı sağlamayı hedefliyoruz.

2024 yılında Türkiye'de sektörümüzde ihracat şampiyonu olduk.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI VE STRATEJİSİ

Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli

Önemlilik Yaklaşımımız

Öncelikli Sürdürülebilirlik Konuları Matrisi

Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VİZYONU VE YÖNETİM MODELİ

Şölen'de
sürdürülebilirliği,
doğrudan üst yönetime
bağlı entegre bir yapı
ile yönetiyoruz.

Sürdürülebilirlik komitemiz aracılığıyla sürdürülebilirlik politikalarımızı ve taahhütlerimizi düzenli olarak gözden geçiriyor, bunların şirket stratejileriyle uyumunu sağlıyoruz. İklim geçiş planı, kaynak verimliliği, ESG risk-fırsat yönetimi, sürdürülebilir tedarik zinciri ve sürdürülebilir finans alanlarında şirket genelinde yönlendirici bir rol üstleniyoruz. Ar-Ge öncelikleri, bütçe çalışmaları ve büyük yatırım kararlarının sürdürülebilirlik perspektifiyle değerlendirilmesine katkı sağlıyor performans sonuçlarını, paydaş geri bildirimlerini ve kritik sürdürülebilirlik gelişmelerini düzenli olarak yönetim kuruluna raporluyoruz.

Sürdürülebilirlik Alt Komiteleri

Sürdürülebilirlik Komitemizin yetkilendirmesiyle hayata geçirdiğimiz alt komitelerimiz aracılığıyla, ÇSY alanlarında uzun vadeli değer yaratmamıza katkı sağlamak üzere çalışıyoruz.

Üç ana alt komitemiz bulunuyor:

01 Doğayı Koruyan Şölen'li

02 İnsana ve Geleceğe Saygı Duyan Şölen'li

03 Topluma Katkı Sağlayan Şölen'li

Alt komitemilerimizi Ar-Ge, pazarlama, tedarik zinciri, finans, insan kaynakları, kalite, iş sağlığı güvenliği, kurumsal iletişim ve ilgili tüm çalışanların katılımıyla oluşturuyoruz. Üye sayısında herhangi bir sınırlama getirmiyor; sürdürülebilirlik vizyonumuza katkı sağlayacak temsiliyeti artırmayı amaçlıyoruz.

Alt komitelerimizle en az üç ayda bir düzenli olarak bir araya geliyoruz ve ihtiyaç dahilinde özel gündemli toplantılar gerçekleştiriyoruz. Toplantı geçerliliği için üyelerin üçte birinin katılımını yeterli görüyor ve kararlarımızı oy çokluğu ile alıyoruz.

Komite Başkanı / Başkan Vekili

- Komite ve çalışma gruplarında alınan kararların takibini yapar.
- Toplantı gündemleri için gerekli araştırmaları ve bilgi notlarını hazırlar.
- Toplantı notları ve raporları düzenli arşivleyerek bilgi akışını sağlar.

Komite Raportörü

- Alınan kararların takibini yapar.
- Toplantı gündemleri ve bilgi notlarını hazırlar.
- Not ve raporları arşivleyerek bilgi akışını sağlar.

Çalışma Grupları Koordinatörü

- Çalışma grubu toplantılarını yönetir ve iş bölümünü planlar.
- Departmanlarla bilgi akışını koordine eder.
- Karar ve aksiyonları komiteye raporlar.
- Grubun hedeflere uygun ilerlemesini sağlar.

Komite Üyeleri

- Sürdürülebilirlik hedeflerine katkı sağlar, kendi alanında uygulamaları geliştirir.
- Toplantılara katılır, departman verilerini ve raporlamayı yürütür.
- Çalışma gruplarını destekler ve geri bildirimleriyle iyileştirmeye katkı sunar.

Alt Komitelerin Görevleri

Alt komitelerimiz aracılığıyla sürdürülebilirlik stratejimizin sahada uygulanmasını destekliyor ve çalışmalarımızı beş ana alanda yürütüyoruz.

Stratejik Yönetişim	Performans İzleme	Operasyonel Süreç ve Risk Yönetimi	Raporlama ve Denetim	Paydaş Etkileşimi
Politikaların uygulanmasını takip eder, aksiyon önerir.	Kurumsal hedeflere yönelik ilerlemeyi değerlendirir.	ESG risklerini belirler, azaltıcı öneriler geliştirir.	Sürdürülebilirlik raporu için gerekli verileri sağlar.	Sürdürülebilirlik trendlerini takip eder, şirket için bilgi sağlar.
İklim geçiş planı kapsamında veri toplar ve raporlar.	Tedarikçi ve değer zinciri performansını inceler.	Enerji, su, atık ve karbon yönetimi uygulamalarını destekler.	İç ve dış denetim süreçlerine katkı sunar.	Değer zinciri ve STK iş birliklerine destek verir.

Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapımız



ÖNEMLİLİK YAKLAŞIMIMIZ

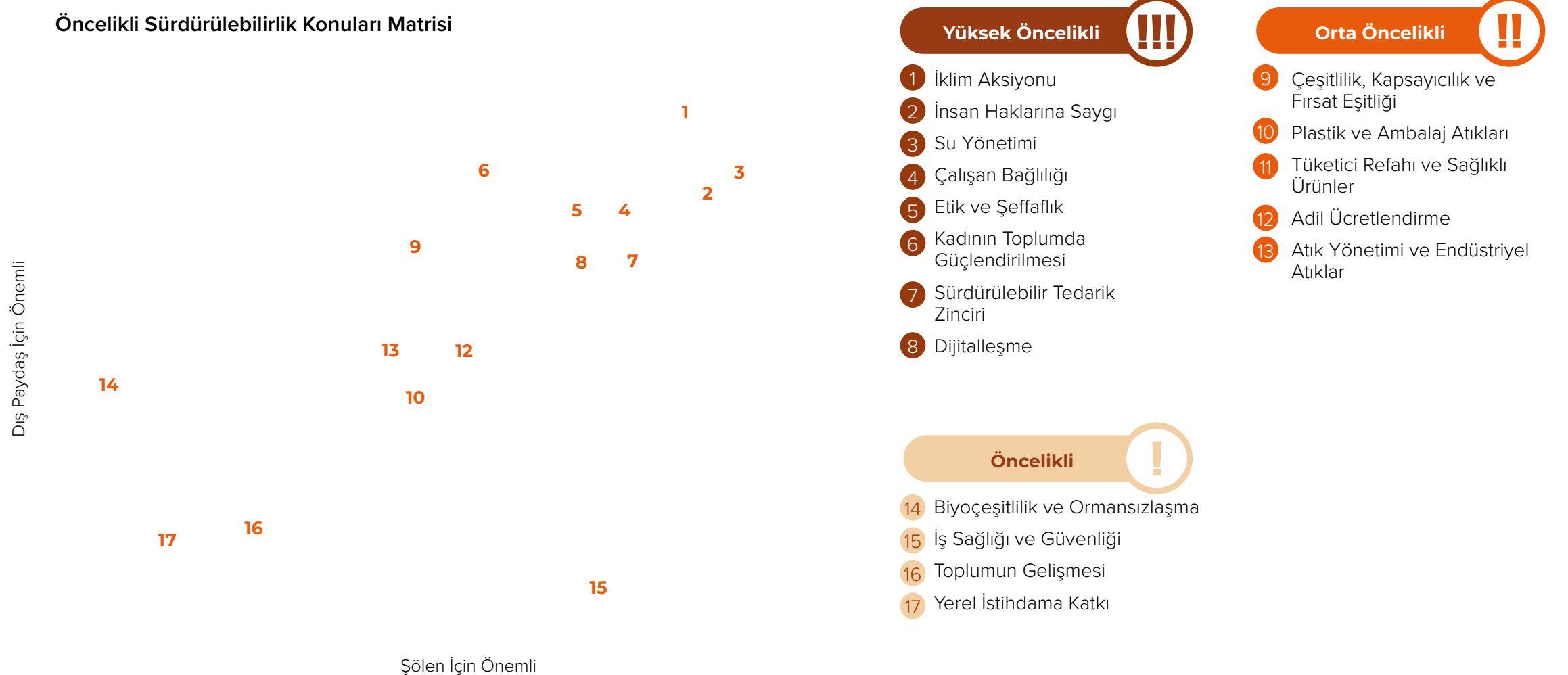
Sürdürülebilirlik stratejimizi oluştururken faaliyetlerimizin çevre ve toplum üzerindeki etkileri ile sürdürülebilirlik konularının şirketimize olası yansımalarını bütüncül bir çerçevede ele alıyoruz. İlk kez 2023'te yaptığımız önemlilik çalışmamızı bu yıl yeniden değerlendirdik ve süreci iki eksende yürüttük; etki önemliliği ve iklimle ilgili finansal önemlilik. Böylece GRI 2021 gerekliliklerini yerine getirirken TSRS hazırlıklarımız kapsamında iklim risk ve fırsatlarının finansal etkilerini analiz ettik.

Etki önemliliği kapsamında, öncelikli konular listemizi güncellerken sektörümüzün küresel eğilimlerini ve iyi uygulamalarını inceledik; Şölen'e benzer global ve yerel şirketlerin önceliklerini analiz ettik. Ayrıca güncel uluslararası standartlar, AB düzenlemeleri ve sürdürülebilirlik trendlerini gözden geçirerek Şölen'in mevcut vizyonu, operasyon yapısı ve değer zinciri doğrultusunda taslak öncelikli konularımızı belirledik. Bu konuları iç ve dış paydaşlarla yürüttüğümüz anket ile birebir görüşmelerle değerlendirdik. Sonuçları **"Koru – Saygı Duy – Güçlendir – İlham Ver"** temaları altında birleştirdik ve tüm çıktıları Sürdürülebilirlik Komitesi'nde onayladık.

Finansal önemlilik tarafında bu yıl yalnızca iklimle ilgili risklere odaklandık. TSRS 2 doğrultusunda tedarikten üretime, lojistikten satışa uzanan değer zincirimizi analiz ettik ve ilgili TSRS Sektör Rehberlerini (Tarımsal Ürünler, Et–Süt, İşlenmiş Gıdalar, Kutu ve Ambalaj) dikkate alarak olası iklim risklerini belirledik. Satın alma, mali işler, mühendislik, lojistik, sürdürülebilirlik ve finans ekiplerinin katıldığı çalıştayla risk havuzumuzu oluşturduk ve risklerin olasılık–etki–şiddet puanlamalarını tamamladık.

Önümüzdeki yıl, iklim risklerinin finansallaştırılmasına ek olarak tüm sürdürülebilirlik riskleri için kapsamlı bir finansal önemlilik analizi gerçekleştirmeyi hedefliyoruz.

Öncelikli Sürdürülebilirlik Konuları Matrisi



STRATEJİK ODAK ALANLARI VE YOL HARİTASI

Öncelikli Konu	Hedef	KPI	Aksiyon	SKA Alt Amacı	2023 Kıyasla Gerçekleşme
Sürdürülebilir Tedarik Zinciri	Tedarikçi Davranış Kuralları oluşturulması ve denetlenmesi	Tedarikçilerin 2 yılda bir raporlama yapması ve ESG uyumunun doğrulanması	Tedarikçi değerlendirme sisteminin kurulması		Tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik gereksinimlerini detaylı bir önceliklendirme analiziyle değerlendirdik, yüksek ve orta riskli tedarikçi gruplarını belirledik. 2026 itibarıyla kritik tedarikçilerimiz için sürdürülebilirlik anket yapısını kurmayı planlıyoruz.
	BRC ve IFS standartlarına tam uyum	AA+ ve High Level seviyeleri	Sertifikasyon süreçlerinin yürütülmesi		2024 denetimlerinde BRC ve IFS belgelerinde en yüksek puanları aldık; 2023'e kıyasla süreç kontrolü, hijyen yönetimi ve kalite güvence uygulamalarımızda belirgin iyileştirmeler sağladık.
	İnsan hakları ve çocuk işçiliği risklerinin izlenmesi	2030'a kadar risklerin düzenli izlenmesi	Bağımsız denetim mekanizması kurulması	8.8.1 12.1.1 12.7.1	İnsana ve Geleceğe Saygı Komitesi'ni kurduk, çocuk işçiliği ve insan hakları risklerinin periyodik izlenmesi için takip modelimizi oluşturduk. 2023'e göre daha sistematik bir yapı ortaya koyduk.
	Avrupa satışlarında EUDR kapsamındaki ürünlerin RA'lı ham maddelerle üretilmesi	EUDR kapsamında satın alınan kakaonun %100 RA sertifikalı olması	Tedarikçi görüşmeleri ve seçim kriterlerinin uygulanması		Kakao tedarikçi listelerimizi yeniden değerlendirdik, EUDR ve RA sertifikalı tedarik modellerinin maliyet analizlerini tamamladık. 2026'dan itibaren AB merkezli tedarik yapısına geçiş planımızı netleştirdik.
	Ormansızlaşma ve arazi yönetimi stratejisi	—	Strateji, politika ve hedeflerin belirlenmesi		EUDR hazırlık ekibimizi kurduk, ormansızlaşmanın önlenmesi için şirket içi politika taslaklarını oluşturmaya başladık. 2023'e kıyasla izlenebilirlik ve risk yönetimi altyapısında hazırlık sürecimizi hızlandırdık.
Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar	Sıfır Fire yaklaşımına geçiş	2024 yılı için yıllık %4,75 ve altında fire	Aylık hat ve ürün bazlı fire analizleri		Fire analizlerini düzenli şekilde yapıyor, 2023'e kıyasla hat bazlı kök neden analizlerini daha sistematik yürütüyoruz. Operasyonel Mükemmellik departmanını iyileştiriyoruz.
	Gıda atıklarının değerlendirilmesi	%95 oranında yetkili kuruluşlara yönlendirme	Geri dönüşüm politikasının genişletilmesi	12.2.1 12.3.1 12.5.1	2024 yılında 4.772,74 ton yenilenemez organik atık raporladık, 2023'e kıyasla raporlama sistemimizi daha düzenli hale getirdik. Veri kalitesini güçlendirerek yıllık karşılaştırmalar için temel oluşturduk.
	Sürdürülebilir ambalaja geçiş	2035'te ambalajların %90'ının yeniden kullanılabilir/geri dönüştürülebilir/kompostlanabilir olması	Plastik kullanımı azaltılması, geri dönüştürülmüş plastik içeriğine geçiş		Taşıma kolisi ürün grubunun %99'unda, kutu grubunda %97'sinde, seperatör grubunda %100'ünde, flexible grubunda ise %82 oranında geri dönüştürülebilirlik sağlıyoruz.
	Ton başına plastik tüketiminin azaltılması	2030'a kadar %20 azaltım	Hafif ve geri dönüştürülebilir ambalaj tasarımları		Fabrikalarımızda 2024 yılında toplamda Ar-Ge çalışmaları ile 306 ton plastik azaltımı gerçekleştirdik.

Öncelikli Konu	Hedef	KPI	Aksiyon	SKA Alt Amacı	2023 Kıyasla Gerçekleşme
İklim Aksiyonu	Düşük emisyonlu üretime geçiş	Kapsam 1 ve 2 emisyonlarının ton üretim yoğunluk biriminde sektör ulusal ortalamalarının yakalanması	Emisyonların hesaplanması ve doğrulanması	 7.2.1 7.3.1 13.2.1 	Artan üretim kapasitesi nedeniyle net azaltım yerine yoğunluk bazlı hedeflerin belirlenmesinin daha gerçekçi olduğunu değerlendirdik. 2023 hesaplamalarını güncelledik ve yeni hedef modeli için temel oluşturduk.
	SBTi uyumlu hedef oluşturulması	SBTi onaylı hedef	Kapsam 1-2 emisyon azaltım planlarının uygulanması		Sektörel beklentileri ve müşteri taleplerini inceledik; 2023'e göre kapsamlı metodoloji çalışmaları yapmış olsak da SBTi uyumunu kısa vadede önceliklendirmedik.
	Net Sıfır hedefi	2050 Net Sıfır	Dekarbonizasyon Yol Haritası		2023 ve 2024 emisyon hesaplamalarını güncelledik ve doğrulama için hazırlık yaptık. 2026'da uluslararası standartlarla doğrulama yapmayı planlıyoruz.
	Küresel kuruluşlarla iş birliği	-	Chapter Zero üyesi olunması		Küresel kuruluşlara üye olmak adına şirket olarak SKD Türkiye üyesi olduk. Aynı zamanda 2026 yıl sonuna kadar UNGC üyesi olmayı hedefliyoruz.
	Su ayak izi çalışmaları	2026'ya kadar analiz ve üçüncü taraf doğrulama	Su ayak izi çalışma ekiplerinin oluşturulması		Su ayak izi analizlerinin kapsamını belirledik ve ekibimizi oluşturduk. 2023'e göre metodoloji hazırlıklarını somutlaştırdık.
	Belirli ürün gruplarında Fair Trade sertifikasının alınması	-	2026 yılına kadar satış departmanlarından ürün taleplerinin toplanması		2023 ve 2024 emisyon hesaplamalarını güncelledik ve doğrulama için hazırlık yaptık. 2026'da uluslararası standartlarla doğrulama yapmayı planlıyoruz.
Dijitalleşme	Dijital olgunluk seviyesinin ölçülmesi	Skorlama sisteminin oluşturulması	Departman görüşmeleri	 8.2.1 - 9.1.1 - 9.4.1 - 12.6.1 	Tüm departmanlarla görüşmeleri tamamladık, 2023'e göre dijital olgunluk değerlendirmesini daha kapsamlı hale getirdik ve şirket geneli için ilk skor yapısını oluşturduk.
	5 yıllık makro dijital stratejinin oluşturulması	-	İhtiyaç analizi ve değerlendirme çalışmaları		Dijital ihtiyaç analizi çalışmalarını başlattık, 2023'e kıyasla dijital dönüşüm projelerini daha net bir çerçeveye kavuşturduk.
İnsan Kaynakları	Beyaz yaka kadın çalışan oranının artırılması	2030'da %45 ve üzeri	Kadın adaylara öncelik	 5.5.2 5.1.1 8.5.1 	2023'e kıyasla kadın aday havuzunu genişlettik ve işe alım süreçlerinde kadın temsiliğini artırmaya yönelik uygulamaları güçlendirdik.
	Toplam kadın çalışan oranının artırılması	2030'a kadar %10 artış	Kadın adaylara öncelik		2023 yılına göre kadın çalışan oranını artırmak için pozisyon bazlı planlama ve aday izleme süreçlerini iyileştirdik.
	Turnover oranlarının düşürülmesi	%20 ve altına düşürülmesi	Pozitif İK uygulamaları		2023'e kıyasla çalışan deneyimi uygulamalarını güçlendirdik ve işten ayrılma nedenlerine yönelik analizleri daha detaylı yapmaya başladık.
İş Sağlığı ve Güvenliği	İş kazası sıklığını düşürmek	2025'te LTIR 19 olması	Farkındalık artırma ve iyileştirme	 8.8.1	2023'e kıyasla güvenlik farkındalığını artırmaya yönelik eğitimleri ve saha uygulamalarını yaygınlaştırdık; *LTIR hedefi doğrultusunda süreç disipliniinde gelişme kaydettik.

*Kayıp Zamanlı Yaralanma Sıklık Oranı

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PERFORMANSI

Koru

- İklim Aksiyonu
- Biyoçeşitlilik ve Ormansızlaşma
- Su Yönetimi
- Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar
- Plastik ve Ambalaj Atıkları

Saygı Duy

- İnsan Haklarına Saygı
- Adil Ücretlendirme
- Etik ve Şeffaflık
- Sürdürülebilir Tedarik Zinciri

Güçlendir

- Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği
- Yerel İstihdama Katkı
- Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı
- Toplumun Gelişmesi
- Kadının Toplumda Güçlendirilmesi
- İş Sağlığı ve Güvenliği

İlham Ver

- Dijitalleşme
- Tüketici Refahı ve Sağlıklı Ürünler



İklimi, kaynakları
ve geleceğimizi
korumak için
dönüşüyoruz.

2024'te genişlettiğimiz raporlama sınırlarıyla emisyonlarımızı şeffaf şekilde ortaya koyduk; yenilenebilir enerji ve verimlilik projeleriyle karbon yoğunluğumuzu düşürüyoruz.

Gaziantep'te kurduğumuz **12 MWh GES** ile elektriğimizin **%10'unu güneşten sağlıyor enerji tasarrufu projeleriyle** kazanç elde ediyoruz.

Ambalaj azaltımından ürün karbon ayak izine, senaryo analizlerinden iklim risklerinin yönetimine kadar tüm sürecimizi "koruma" odağıyla yeniden şekillendiriyoruz.

Koru, çevreyi olduğu kadar işimizin ve geleceğimizin sürekliliğini güvence altına alma sözümüzdür.

İKLİM AKSİYONU

2023 ve 2024 yılında Genel Merkez, Gaziantep Fabrika ve Silivri Fabrika lokasyonlarımızdaki Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarımızı hesapladık.

Sera Gazı Emisyonları (ton CO ₂ e)	2023	2024
Kapsam 1	20.811	24.046
Kapsam 2	37.239	36.748
Toplam	58.050	60.794

**2023 yılında hesaplamalarımıza sadece fabrika proses ve ısıtma kaynaklı emisyonları dahil ettik. 2024 yılında ise raporlama sınırlarımızı genişlettiğimiz ve Gaziantep fabrikamızı da kapsama aldığımız için toplam emisyonlarımızda artış kaydettik.*

Kapsam 1 emisyonlarına tesislerde ısıtma ve proses için kullanılan yakıtlar, şirket araçları ve iş makineleri yakıt tüketimi, soğutucu üniteler ve yangın söndürücülerden kaynaklı kaçak doğrudan emisyonları dahil ettik. Kapsam 2 emisyonlarına ise dışarıdan satın aldığımız dolaylı emisyonu sebep olan elektrik tüketimini ekledik.

Kapsam 3 emisyonlarımızı hesaplayabilmek için ise 2025 yılında altyapı çalışmalarımızı başlatmayı hedefliyoruz.

Müşterilerimizin katkısı ve iş birliğiyle ürün karbon ayak izi projemizi başlattık. İlk olarak en çok satan ürünlerimizde hayata geçirdiğimiz bu çalışma ile, kapsam 3 emisyonlarımızı izleme ve yönetme becerimizi güçlendirecek ve sürdürülebilirlik performansımızı ileriye taşıyacağız.

Sadece 2023'te yaptığımız ekipman modernizasyonlarıyla 5,1 milyon kWh enerji tasarrufu sağlayarak yaklaşık 19,5 milyon TL maliyet avantajı elde ettik. 2024 yılında ise atık su arıtma havalandırıcı makinesinin motorunu IE3 verimliliğine sahip yeni bir motorla değiştirerek yıllık 8.400 kWh enerji kazancı sağladık.

Gaziantep fabrikamızın çatısına kurduğumuz 12 MWh gücündeki güneş enerjisi sistemi ile 2024 itibarıyla elektrik tüketimimizin yaklaşık %10'unu yenilenebilir kaynaklardan karşılıyoruz.

Ambalaj alanında da iklim dostu adımlar atıyoruz. 2022'de Gaziantep ve Silivri fabrikalarımızda gerçekleştirdiğimiz plastik azaltım projeleri sayesinde yaklaşık 2,2 ton CO₂e emisyon azaltımı sağladık.

Ayrıca enerji yönetiminde ISO 50001 belgesine sahibiz ve çevre yönetiminde ISO 14001 belgesi 2026 yılında almayı hedefliyoruz.

2025 yılı içerisinde Emisyon Yol Haritası oluşturmayı ve bu kapsamda enerji ve kaynak verimliliği projelerine, yenilenebilir enerji yatırımlarına ve tesislerimizin yeşil dönüşümüne kesintisiz olarak devam etmeyi hedefliyoruz.



İklim değişikliğiyle mücadeleyi sorumluluğumuz bilinciyle, emisyonlarımızı düzenli izliyor ve azaltıyoruz.

İKLİMİLE İLGİLİ RİSKLERİN YÖNETİMİ

Şölen olarak iklimle bağlantılı risk ve fırsatları senaryo analizleri ve etki-olasılık değerlendirmeleriyle sistematik biçimde ele alıyoruz.

TSRS 2 İklimle İlgili Açıklamalar standardı doğrultusunda, riskleri geçiş (politika, piyasa, teknoloji, itibar) ve fiziksel (akut, kronik) olarak sınıflandırıyor ham madde tedariği, üretim tesislerimiz, lojistik ve değer zincirimiz üzerindeki etkilerini değerlendiriyoruz. Bu analizlerle öncelikli risklerimizi belirleyerek iş modelimize entegre ediyoruz.

Risk yönetim sürecimizde, ham madde temini, üretim tesislerimiz, lojistik ağlarımız ve değer zincirimiz üzerindeki etkileri dikkate alarak geniş kapsamlı bir risk evreni oluşturduk. Her bir risk etkenini etki, olasılık ve zaman perspektifine göre değerlendirdik; bu süreçte vade tanımlarını 1-3 yıl kısa vade, 3-5 yıl orta vade, 5 yıl ve üzeri uzun vade olarak belirledik. Öncelikli risklerimizi bu çerçevede tanımladık. Ayrıca, risklerimizi belirlerken SASB'nin İşlenmiş Gıda sektörü standardını da referans aldık.

- **RCP 4.5**→ Orta düzey sıcaklık artışına bağlı olarak ham madde verim kayıpları ve enerji maliyet artışları öngördük.
- **NZE 2050**→ Hızlı dekarbonizasyon senaryosunda karbon fiyatlama ve sürdürülebilir ambalaj zorunlulukları nedeniyle artan maliyet kalemleri, aynı zamanda düşük karbonlu ürünlere yönelik talep artışı tespit ettik.
- **RCP 8.5**→ Yüksek ısınma senaryosunda tarımsal üretim ve lojistikte ciddi kesintiler ile enerji maliyetlerinde artış riskini değerlendirdik.

Önceliklendirme sonuçlarına göre öne çıkan risklerimiz arasında su stresi ve fiyatlama karbon fiyatlama mekanizmaları, ham madde tedarikinde iklim kaynaklı kesintiler, enerji dönüşümü zorunluluğu ve müşteri taleplerinde düşük karbonlu ürün beklentileri yer almaktadır. Öne çıkan risklerimiz arasında ise Su Stresinin Artışı ve Su Fiyatlama ve Karbon Fiyatlama Mekanizmaları risklerini yüksek öncelikli olarak belirledik.



GİRİŞ

KURUMSAL YAPI
VE YÖNETİŞİM

EKONOMİK
PERFORMANS

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMI
VE STRATEJİSİ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
PERFORMANSI

EKLER

Risk Etkeni	Tematik Kategori	Gerekçe (Özet)	Zaman Perspektifi
Ham madde temininde zorluklar ve maliyet artışı (Spesifik Ham Madde Tedariği)	Fiziksel - Kronik	Spesifik ham maddeler (nişasta, pektin, lesitin vs.) ve kakao gr ubu ham madde ürünlerinin tedariğinde iklim değişikliğine bağlı kıtlık veya zorluklar yaşanması	Orta – Uzun vade
Ham maadde temininde zorluklar ve maliyet artışı	Fiziksel - Kronik	Yağ grubu, şeker, süt grubu, un grubu, glikoz grubu, pastörize yumurta ve aromalar gibi ham madde ürünlerinin tedariğinde iklim değişikliğine bağlı kıtlık veya zorluklar yaşanması.	Uzun Vade
Su stresi/Su kıtlığı	Fiziksel – Kronik	Uzun vadede suya erişimde ciddi riskler oluşabilir; Silivri fabrika için coğrafi maruziyet yüksek	Orta – Uzun Vade
Enerji ve soğutma maliyetlerinde artış	Fiziksel – Kronik	Sıcaklık artışına bağlı Şölen'in üretim tesislerinde kullanılan soğutma sistemleri, depolama alanları ve iklimlendirme altyapıları sıcaklık artışlarından etkilenebilir, bu durum enerji ve soğutma maliyetlerinde artış yaratabilir.	Orta – Uzun Vade
Aşırı Hava Olaylarına Bağlı Operasyonel Kesintiler	Fiziksel - Akut	Yoğun kar yağışı, sel, fırtına gibi aşırı hava olayları Şölen'in üretim, depolama ve lojistik süreçlerinde kesintilere neden olabilir bu durum ürünlerin taşınması ve saklanması risk yaratırken üretim hatlarında plansız duruşlara ve müşteri teslimatlarında gecikmelere yol açabilir.	Orta Vade
Biyoçeşitlilik Kaybına Bağlı Hammadde ve Üretim Riski	Fiziksel – Kronik	Tarımsal faaliyetler, ormansızlaşma, habitat kaybı ile kimyasal pestisit ve gübre kullanımı gibi etkenler, ekosistemlerin sağlığını ve tarımsal üretimi ciddi şekilde tehdit ederek biyoçeşitlilik kaybına yol açar; bu durum üretim süreçlerinde aksamalara ve maliyet artışlarına neden olarak Şölen için gıda güvenliği ve ekonomik istikrar açısından önemli riskler oluşturur.	Orta – Uzun Vade
Hava Sıcaklıklarının Artması	Fiziksel – Kronik	Küresel sıcaklık artışları, özellikle yaz aylarında üretim tesislerinde ve depolama alanlarında aşırı ısınma riskini artırmaktadır. Bu durum, üretim hatlarında ısıya duyarlı proseslerin verimliliğini düşürebilir, ürün kalitesinde bozulmalara neden olabilir ve iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanlar için ek riskler yaratabilir. Ayrıca soğutma ve iklimlendirme sistemlerinin daha yoğun kullanımı enerji tüketimini artırarak maliyetleri yükseltir. Uzun vadede, sıcaklıkların kronik şekilde yüksek seyretmesi, tedarik zincirindeki lojistik süreçlerde (özellikle sıcaklık kontrollü taşımacılıkta) bozulma ve kayıplara da yol açabilir.	Uzun Vade
Karbon Fiyatlama Mekanizmaları	Geçiş – Politika	Şölen, enerji yoğun üretimi sebebiyle karbon fiyatlaması ve emisyon düzenlemelerinden etkilenebilir ihracat rekabeti ve maliyetler üzerinde baskı oluşabilir.	Kısa–Orta Vade
EUDR uyumu ve denetim yükü	Geçiş – Politika	Sürdürülebilir orman yönetimine uyum baskısının artışı Avrupa pazarı adına kritik hale gelmiştir.	Kısa-Orta Vade
Müşteri davranışlarında değişim (ÇSY odaklı talepler)	Geçiş – Piyasa	Geri dönüştürülebilir ve düşük karbonlu ürün talebi artışı ürün portföyünü etkileyebilir.	Orta-Vade
Enerji maliyetlerindeki dalgalanmalar	Geçiş – Piyasa	Fosil yakıt fiyatlarının değişkenliği, elektrik maliyetleri ve tedarik güvensizliği üretim maliyetlerini artırabilir.	Kısa–Orta Vade
İtibar kaybı	Geçiş – İtibar	Sosyal ve çevresel risklerin iyi yönetilmemesi marka değerini ve ihracat pazarlarını tehdit eder.	Kısa–Orta Vade
Düşük emisyonlu teknolojilere geçişin finansal etkileri	Geçiş - Teknoloji	Karbon emisyonlarının azaltılmasına yönelik düzenlemeler ve piyasa talepleri, Şölen'in mevcut yoğun enerji kullanımı gerektiren ekipmanlarında ve süreçlerinde değer kaybı riskini beraberinde getirirken düşük emisyonlu teknolojilere yatırım ihtiyacını da doğurmaktadır. Bu durum kısa vadede sermaye yatırımlarını artırsa da orta ve uzun vadede rekabet gücü ile piyasa erişiminin korunması açısından kaçınılmaz hale gelmektedir.	Orta – Uzun Vade
Ambalaj Malzemelerine Bağlı Maliyet Artışları	Geçiş – Politika	Ambalaj malzemelerine yönelik fiyat artışları özellikle geri dönüştürülmüş PET vb ham maddelere olan ilgi malzeme tedariğini kısıtlayarak finansal etki yaratabilir.	Orta – Uzun Vade

BİYOÇEŞİTLİLİK VE ORMANSIZLAŞMA

Şölen olarak faaliyetlerimizin biyoçeşitlilik üzerindeki etkilerini izlemeyi, en aza indirmeyi ve ormansızlaşmayı önlemeyi temel sorumluluğumuz olarak kabul ediyoruz.

IBAT (*Integrated Biodiversity Assessment Tool*) verileriyle yaptığımız analizlerde, Gaziantep ve Silivri lokasyonlarımızın yakın çevresinde korunan alan bulunmamasına rağmen 50 km çapında dört farklı Önemli Biyoçeşitlilik Alanı (Key Biodiversity Area) yer aldığını tespit ettik. Bu alanların varlığını dikkate alıyor ve operasyonlarımızın bu ekosistemler üzerinde olumsuz etki yaratmaması için gerekli özeni göstermeyi hedefliyoruz.

Tedarik zincirimizde yer alan kakao, palm yağı ve şeker gibi ham maddelerin küresel ölçekte ormansızlaşma riski taşıdığının farkındayız. Bu nedenle sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimimizi sürekli geliştiriyor; tedarikçilerimizi çevresel kriterlere göre değerlendiriyor ve sorumlu ham madde kullanımını önceliklendiriyoruz.

29 Haziran 2023'te yürürlüğe giren Avrupa Birliği Ormansızlaşma Düzenlemesi (EUDR) ile gelen kakao ve palm yağı gibi ham maddelerin yalnızca ormansızlaşma ile ilişkilendirilmeyen kaynaklardan tedarik edilmesi zorunluluğunu yakından takip ediyoruz. Şölen olarak tedarik zinciri yönetimimizi bu düzenlemeyle uyumlu hale getirmeyi hedefliyoruz. Önümüzdeki dönemde şeffaflık, izlenebilirlik ve doğrulama mekanizmaları konularındaki hazırlıklarımızı geliştirmeyi amaçlıyoruz.

Şölen olarak sorumlu ham maddeyi, doğayı koruyan, üretiminde ormansızlaşma veya yasa dışı uygulama bulunmayan, kaynağı şeffaf ve izlenebilir ham maddeler olarak tanımlıyoruz. Bu kapsamda EUDR kriterlerine uygun ham madde tedarikini şirketimizin temel sürdürülebilirlik önceliklerinden biri olarak kabul ediyoruz.

- Faaliyetlerimizin doğrudan etkilerini düzenli olarak izlemeyi,
- Ulusal ve uluslararası veri tabanlarını kullanarak risk analizi yapmayı,
- Tedarikçilerimizi sürdürülebilirlik kriterlerine göre değerlendirmeyi ve geliştirmeyi,
- Ormansızlaşmayı önlemeye yönelik girişimlerle uyum sağlamayı,
- EUDR'nin gereklerini dikkate alarak tedarik zincirinde şeffaflık ve izlenebilirliği güçlendirmeyi hedefliyoruz.





SU YÖNETİMİ

2026 yılında
su ayak izimizi
hesaplamayı
hedefliyoruz

Şölen olarak suyun kritik bir doğal kaynak olduğunun bilincindeyiz. Bu nedenle Gaziantep ve Silivri tesislerimizde toplam su çekimi, tüketim ve deşarj miktarlarını düzenli olarak izliyor; elde ettiğimiz verilerle süreçlerimizi iyileştiriyor ve suyu daha verimli kullanmaya yönelik adımlar atıyoruz.

	Birim	2022	2023	2024
Su Çekimi	m ³	294.440	313.705	356.926
Net Üretim Miktarı	Ton	90.222	104.772	107.626
Birim Üretim Başına Su Kullanımı	m ³ / ton ürün	3,26	2,99	3,31

Su yönetimini, öncelikli sürdürülebilirlik konularımız arasında değerlendiriyoruz. WRI Aqueduct metodolojisi ve çevresel risk analizleriyle tesislerimizin bulunduğu bölgelerde su risklerini analiz ediyor; su stresi, yeraltı suyu seviyeleri, taşkın ve kuraklık gibi parametreleri dikkate alıyoruz.

Yaptığımız analizler sonucunda Gaziantep tesisimizin düşük – orta, Silivri tesisimizin ise yüksek su riski taşıdığını tespit ettik. Su stresi ve su kıtlığını, özellikle Silivri tesisimiz için kritik risk alanlarımız olarak tanımlıyoruz.

Su yönetimimizi yalnızca kurum içi uygulamalarla değil; tedarikçilerimiz, müşterilerimiz ve iş ortaklarımızla birlikte yürütüyor, BRCGS¹, IFS Food², RA³ ve RSPO⁴ gibi sertifikalar kapsamında düzenli denetimlerden geçiyoruz.

¹BRCGS (Brand Reputation through Compliance Global Standard)→ Gıda güvenliği ve kalite yönetimini güvence altına alan uluslararası bir standarttır.

²IFS Food (International Featured Standards Food)→ Perakendeciler için gıda güvenliği ve üretici performansını ölçen standarttır.

³Rainforest Alliance (RA)→ Tarım ürünlerinde çevresel ve sosyal sürdürülebilirliği destekleyen sertifikadır.

⁴RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)→ Sürdürülebilir palm yağı üretimi ve tedarik zincirini garanti altına alan global bir sistemdir.

ATIK YÖNETİMİ VE ENDÜSTRİYEL ATIKLAR

Şölen’de atık yönetimimizi, doğal kaynakların korunması ve çevresel etkilerin azaltılması prensibine dayandırıyoruz. Atıklarımızı tehlikeli, tehlikesiz ve ambalaj atığı olarak ayrıştırıyor; devlet tarafından yetkilendirilmiş ve lisanslı kuruluşlar aracılığıyla öncelikle geri dönüşüme, ardından geri kazanıma, son seçenek olarak ise bertarafa yönlendiriyoruz.

Tesislerimizde tehlikeli ve kontamine atık, pil ve tıbbi atık süreçlerini yönetiyor; farkındalık eğitimleri ve renk kodlu ayrıştırma kutuları uyguluyoruz. Süreçlerimizi QDMS, Kaizen ve 5S sistemleriyle sürekli iyileştiriyor; Sıfır Atık Belgesi ile mevzuata tam uyum sağlıyoruz.

Uzun vadeli hedeflerimiz kapsamında; 2030 yılına kadar organik atıklarımızın %95’ini kompostlama yöntemiyle veya devlet tarafından yetkilendirilmiş kuruluşlar aracılığıyla değerlendirmeyi amaçlıyoruz.

Hali hazırda yıllık 4.773 ton insani tüketime uygun olmayan organik atığımızı, endüstriyel simbiyoz kapsamında yetkilendirilmiş kuruluşlara teslim ediyoruz.

Bu miktarın, toplam üretimimiz içinde insan beslenmesi ve gıda güvenliğine uygun olmayan atıkların yaklaşık %4’üne karşılık geldiğini hesaplıyoruz.

10x20x30 Gıda İsrafını Azaltma Girişimi

BM’nin 2030 hedefleri doğrultusunda oluşturulan ve perakende ile tüketim aşamasındaki gıda israfını %50 azaltmayı amaçlayan 10x20x30 girişimini destekliyoruz. Türkiye’den bu girişime öncülük eden şirketin tedarikçileri arasında yer alıyor ve Şölen olarak bu kapsamda:

- Uygun gıda atıklarımızı, devlet tarafından yetkilendirilmiş kuruluşlara teslim ediyoruz,
- Atık nedenlerini analiz ederek önleyici iyileştirmeler yapıyoruz,
- Üretim fazlası ürünlerimiz için ikincil kullanım alanlarını araştırıyoruz.

Hava kirliliği kontrolü için Silivri ve Gaziantep fabrikalarımızda düzenli ölçümler yapıyoruz. Bugüne kadar mevzuatlara aykırı herhangi bir sonuç yaşamadık.

PLASTİK VE AMBALAJ ATIKLARI

Çikolata ve şekerleme üretiminde ambalajı, ürünlerimizin kalite ve hijyenini korumada kritik bir unsur olarak değerlendiriyoruz. Şölen olarak ambalaj kullanımının çevresel etkilerini azaltmayı ve sürdürülebilirliği desteklemeyi öncelikli hedefimiz görüyoruz.

Sürdürülebilirlik stratejilerimiz doğrultusunda, atık ve ambalaj yönetiminde uzun vadeli hedeflerimizi aşağıda sıraladık;

2024 yılı itibarıyla plastik, kağıt ve karton kullanımında toplam 306 ton azaltım gerçekleştirdik.

2030 yılına kadar ton başına kullanılan plastiği %20, üretimdeki fire oranını fire oranını %60 azaltmayı planlıyoruz.

2035 yılına kadar, ürün ambalajlarımızın %90’ını yeniden kullanılabilir, geri dönüştürülebilir veya kompostlanabilir hale getirmeyi; ambalajlarımızın %50’sini geri dönüştürülmüş içerikten üretmeyi amaçlıyoruz.



İnsana ve insan haklarına duyduğumuz saygıyla, adil iş modelimiz şirketimizin temel değeridir.



İnsan haklarına saygıyı tüm faaliyetlerimizin merkezine koyuyoruz. Çalışanlarımız için güvenli, adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlıyor; çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ayrımcılığa hiçbir koşulda izin vermiyoruz.

Ücretlendirme, terfi ve gelişim süreçlerimizi şeffaf ve eşitlikçi bir anlayışla yürütüyor; etik ilkelere aykırı tüm bildirimleri gizliliğe uygun ve misillemesiz şekilde değerlendiriyoruz.

Tedarik zincirimizde de aynı değerleri gözetiyor; tedarikçilerimizden insan haklarına, iş sağlığı ve güvenliğine ve etik iş yapış standartlarına tam uyum bekliyoruz. Düzenli denetimler ve izlenebilirlik mekanizmalarıyla bu yaklaşımı güvence altına alıyoruz.

Saygı Duy, insanı merkeze alan iş kültürümüzün değişmez temelidir.

İNSAN HAKLARINA SAYGI

Şölen olarak, insan haklarına saygıyı tüm faaliyetlerimizin merkezine koyuyoruz. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO sözleşmeleri ve ulusal mevzuatlar doğrultusunda oluşturduğumuz İnsan Hakları Politikamız kapsamında; adil ve güvenli çalışma koşulları, fırsat eşitliği, örgütlenme özgürlüğü, ifade özgürlüğü ve ayrımcılığın önlenmesini temel ilkelerimiz olarak benimsiyoruz.

Çalışanlarımız için güvenli bir iş ortamı sağlıyor, iş sağlığı ve güvenliği risklerini düzenli olarak değerlendiriyoruz. Ücretlendirme ve çalışma sürelerimizi yasal ve uluslararası standartlarla uyumlu şekilde uyguluyor, fazla mesaiyi gönüllülük esasına göre yürütüyoruz. Çocuk işçiliğe kesinlikle izin vermiyor, genç çalışanlarımızın eğitim haklarını koruyoruz. Zorla çalıştırmaya hiçbir koşulda yer vermiyoruz.

İşe alım, terfi ve eğitim süreçlerimizde yalnızca yetenek ve deneyimi esas alıyor, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik ediyoruz. Çalışanlarımızın görüşlerini özgürce ifade edebilmeleri için öneri sistemleri ve iletişim mekanizmaları işletiyoruz. Etik ilkelere aykırı davranışların bildirilmesini destekliyor, bu süreçlerde çalışanlarımızı misillemeye karşı koruyoruz*

** Konuyla ilgili detaylı uygulamalarımıza **"Etik ve Şeffaflık"** başlığından erişebilirsiniz.*

Tüm bu uygulamalarla çalışanlarımızın haklarını korumayı, çalışma koşullarını sürekli geliştirmeyi ve kapsayıcı bir iş kültürünü sürdürmeyi taahhüt ediyoruz.

ADİL ÜCRETLENDİRME

Biz, tüm çalışanlarımız için adil, şeffaf ve rekabetçi bir ücretlendirme sistemi uyguluyoruz. Politikamızı; piyasa koşulları, pozisyon gereklilikleri, yetkinlikler ve deneyim doğrultusunda belirliyor; ulusal mevzuat ve uluslararası standartlarla uyumlu bir şekilde yürütüyoruz. Süreçlerimizi; Ücret ve Yan Haklar Prosedürü, uluslararası sektör standartları ve SEDEX ile BSCI gibi denetim çıktıları ışığında çalışanlarımıza açık bir biçimde aktarıyoruz.

Çalışanlarımızın geçim ücreti hakkını gözetiyor, ödemelerin yasal ve sektörel asgari standartların üzerinde olmasını sağlıyoruz. Ücret kesintilerini yalnızca yasal zorunluluklar kapsamında uyguluyor, tüm ödeme bilgilerini düzenli ve yazılı olarak kendilerine iletiyoruz.

Fazla mesaiyi gönüllülük esasına dayandırıyor ve yasal oranlarda ücretlendiriyoruz. Mavi yaka çalışanlarımızı fazla mesai ve ikramiyelerden; beyaz yaka çalışanlarımızı ise performansa dayalı prim sistemlerinden yararlandırıyoruz. Ayrıca ihtiyaç ve maaş avansı imkânı sunuyoruz.

Ücret politikamızı her yıl piyasa araştırmalarıyla gözden geçiriyor, şirket içi dengeyi koruyacak şekilde güncelliyoruz.

Bu yaklaşımla çalışanlarımız için eşitlikçi, şeffaf ve ihtiyaçları gözetilen bir ücretlendirme yapısını sürdürüyoruz.

ETİK VE ŞEFFAFLIK

Çalışanlarımız için hazırladığımız Etik ve Uyum Yönetimi El Kitabımızla; sorumluluklarını yerine getirirken uymaları gereken davranış kuralları, iş arkadaşlarıyla iletişim biçimleri, müşteri ve tedarikçi iş birlikleri konularında onlara yol gösteriyoruz. Her bir çalışanımızın, etik ilkelere aykırı bir durumla karşılaştığında çekinmeden sorularını, görüşlerini veya kaygılarını yöneticisi, İnsan Kaynakları, Etik ve Uyum Komitesi ya da etikhatti@solen.com.tr üzerinden paylaşabilmesini sağlıyoruz.

“Etik ve Uyum Yönetimi El Kitabı”nda tanımlanan kuralların uygulanmasını, Başkanlığını Baş Hukuk Müşavirimizin yürüttüğü Etik ve Uyum Komitemiz aracılığıyla gerçekleştiriyoruz. Komitemizi; Kurumsal İletişim Direktörü, İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Direktörü, Türkiye Satış Direktörü, Ar-Ge Direktörü ve Tedarik Zinciri Kıdemli Müdürü’nün katılımıyla oluşturuyoruz. Kurul olarak, etik uyum sisteminin etkinliği için gerekli politika, eğitim ve mekanizmaları oluşturuyor; ihtiyaç halinde yetkilendirmeler yapıyoruz.

Etik ihlallerin veya yasa dışı durumların bildirilmesi sürecinde çalışanlarımızı koruyor, gizlilik ve objektifliği garanti ediyor, misillemeye kesinlikle izin vermiyoruz. Çalışanlarımızın olası ihlalleri gecikmeden bildirmesini bekliyor; kasıtlı yanlış ihbarları ise etik ihlali olarak değerlendiriyoruz.

Bu kapsamda iki özel komisyonla faaliyetlerimizi sürdürüyoruz:

- **Değerlendirme ve Yönlendirme Komisyonu** → Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, ayrımcılık, şiddet ve taciz gibi konuları bu komisyonumuzla takip ediyoruz.
- **Toplumsal Cinsiyet Komisyonu** → Eşitlik ve kadınların güçlendirilmesine yönelik politikaları uyguluyor; yılda iki kez toplanarak farkındalık etkinlikleri düzenliyoruz.

Tüm bu mekanizmalarla etik ve uyum yönetimini sistematik, şeffaf ve güvenli şekilde yürütüyor; çalışanlarımızın, müşterilerimizin ve paydaşlarımızın haklarını koruyoruz.

Kişisel Verilerin Korunması ve Veri Güvenliği

Şirketimizde, KVKK’ya tam uyum sağlamak amacıyla kapsamlı bir veri koruma sistemi kurduk. Bu kapsamda mevcut durum analizi yaptık, veri işleme politikaları, yetki matrisi ve kişisel veri envanteri hazırladık.

Tüm sözleşmelere KVKK hükümleri ekledik, çalışanlara yönelik aydınlatma metinleri, gizlilik taahhütleri ve eğitimleri tamamladık. VERBIS kaydını tamamladık, teknik ve idari güvenlik önlemleri devreye aldık. Düzenli denetimler, risk analizleri ve veri imha politikalarıyla kişisel veri güvenliği sürekli izliyor, özel nitelikli veriler için ek güvenlik protokolleri uyguluyoruz. Böylece veri koruma kültürünü kurum genelinde sürekli hale getirdik.

2026 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne (UNG) katılmayı planlayarak etik değerlerimizi uluslararası düzeyde taahhüt altına almayı hedefliyoruz.



SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİK ZİNCİRİ

Tedarik zinciri yönetişimimizi; maliyet ve kalite parametrelerinin ötesinde, sürdürülebilirlik temelli çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) ilkeleri doğrultusunda bütüncül bir yaklaşımla yönetiyoruz.

Şirket önceliklerimiz; dekarbonizasyon, su yönetimi, ham madde sürdürülebilirliği, etik ve şeffaflık, insan haklarına saygı, yerel toplumun güçlendirilmesi başlıklarıyla tedarik zinciri felsefemizin temelini oluşturmaktadır.

Bu yaklaşım doğrultusunda, tüm aday ve mevcut tedarikçilerimizden; gıda güvenliği ve izlenebilirlik, insan haklarına saygı, çalışan sağlığı ve güvenliği, etik iş yapış standartları ve sosyal sorumluluk kriterlerine tam uyum bekliyoruz. Sosyal sürdürülebilirliği desteklemek amacıyla, adil çalışma koşullarının sağlanması, ayrımcılığın önlenmesi, zorla çalıştırma ve kötü muamelenin engellenmesi ile çalışanların temel hak ve özgürlüklerine saygı gösterilmesini önceliklendiriyoruz.

Tedarikçilerimizin çevresel etkilerini, iklim değişikliğiyle mücadele ve doğal kaynakların korunması perspektifiyle yakından izliyoruz. Bu kapsamda, kapsam 3 emisyonlarımızı hesaplayarak dekarbonizasyon yol haritamızı oluşturmayı, bölgesel su risklerini izleyerek ve su ayak izi çalışmalarıyla su kaynaklarını etkin yönetmeyi ve sürdürülebilir orman yönetimi ilkeleri doğrultusunda ham madde kullanımına yönelik çalışmalar yürütmeyi hedefliyoruz.

Tedarik zinciri yönetiminde şeffaflık, hesap verebilirlik ve risk temelli yönetim temel prensiplerimiz arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda tedarikçilerimizi; finansal, operasyonel, çevresel, sosyal ve itibari riskler açısından değerlendiriyor, haberli veya habersiz denetimlerle uyum seviyelerini izliyoruz. Aynı zamanda, etik ve şeffaf iş yapış anlayışını güçlendirerek yerel toplumların gelişimine katkı sağlayan, uzun vadeli ve sürdürülebilir iş ortaklıkları kurmayı hedefliyoruz.



İnsanı, yeteneği
ve toplumu
güçlendiren
bir kültür inşa
ediyoruz.



Sürdürülebilir büyümemizin temelinde çalışanlarımızın gelişimi ve toplumla kurduğumuz güçlü bağ yer alıyor. Çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyen bir kültür benimsiyor; fırsat eşitliğini ve adil çalışma koşullarını güvence altına alıyoruz.

Boombastic Genç Yetenek Programı, kadın mühendis istihdamı, liderlik gelişimi ve dijital İK uygulamalarımızla çalışanlarımızın potansiyelini destekliyor; yerel istihdama katkı sağlayarak gençlerin geleceğine yatırım yapıyoruz.

Yeni Nesil Çalışan Destek ve Esenlik Platformumuz ile çalışanlarımızın ve ailelerinin fiziksel, zihinsel ve sosyal iyi olma halini bütüncül biçimde güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Toplumsal gelişimi kurumsal sorumluluğumuz olarak görüyor; eğitim projeleri, öğrenim birimleri ve oyun alanlarıyla çocukların ve gençlerin gelişimine katkı sunuyoruz.

Kadınların iş hayatında ve toplumda güçlenmesi için yürüttüğümüz çalışmalarla daha kapsayıcı bir gelecek için ilerliyor 2025'te WEPs imzacısı olmayı hedefliyoruz.

Güçlendir, bireyleri, toplumu ve ortak geleceğimizi daha sürdürülebilir bir noktaya taşıma kararlılığımızdır.



GİRİŞ

KURUMSAL YAPI
VE YÖNETİŞİM

EKONOMİK
PERFORMANS

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMI
VE STRATEJİSİ

**SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
PERFORMANSI**

EKLER

ÇEŞİTLİLİK, KAPSAYICILIK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ

Şölen’de çalışanlarımızı, sürdürülebilir büyümemizin temeli olarak görüyoruz.

İnsan Hakları Politikamız, BSCI El Kitabı, Etik ve Uyum Yönetimi El Kitabı ve Çalışan Yönetmeliğimiz doğrultusunda; eşitlik, adil çalışma koşulları, çeşitlilik ve kapsayıcı bir kültürü benimsiyoruz. Tüm faaliyetlerimizi BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO sözleşmeleri ve ulusal mevzuatla uyumlu yürütüyor; zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, ayrımcılık ve kötü muameleye kesinlikle izin vermiyoruz.

İşe alım, terfi ve eğitim süreçlerinde liyakati esas alıyor; cinsiyet, yaş, etnik köken, engellilik veya inanç ayrımı gözetmiyoruz.

Şirketimizde kadın ve erkek çalışan dağılımının yıllara göre dengeli bir şekilde gelişmesini sağlıyoruz. 2024 yılında toplam çalışan sayımızı 3.064’e ulaştırdık; bu sayının %28’ini (844 kişi) kadın, %72’sini (2.220 kişi) ise erkek çalışanlarımız oluşturuyor.

Toplam kadın çalışan sayısı 795’ten 844’e, mavi yaka kadın çalışan sayısı ise 589’dan 623’e yükselerek her iki grupta da %6 artış gerçekleşti.

Mavi Yaka Kadın Çalışan Sayısı

589

34

% 5 Artış

Toplam Kadın Çalışan Sayısı

795

49

%6 Artış



GİRİŞ

KURUMSAL YAPI
VE YÖNETİŞİM

EKONOMİK
PERFORMANS

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMI
VE STRATEJİSİ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
PERFORMANSI

EKLER

GENÇ İSTİHDAMA KATKI



Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde yarattığımız iş imkanlarıyla ekonomiye ve toplumun geleceğine yatırım yapıyoruz.

Bu vizyonun en parlak örneklerinden biri, genç yetenek programımız **Boombastic Genç Yetenek Programı**.

Üniversite öğrencileri ve yeni mezunlara açık olan bu program ile sektöre adım atan gençlere yalnızca mesleki bilgi kazandırmıyor; onların özgüvenini, yaratıcılığını ve liderlik potansiyelini de besleyerek geleceğin güçlü profesyonellerini yetiştiriyoruz.

Boombastic Genç Yetenek Programımızı aynı zamanda sürdürülebilir istihdam, kapsayıcı fırsat eşitliği, yerel kalkınma ve bilgi paylaşımı boyutlarını da kapsayacak şekilde yürütüyoruz.

2024 yılında
Boombastic
Genç Yetenek
Programı'mızdan 24
kişi faydalanmıştır.

Katılımcıları Şölen Akademi üzerinden teknik ve davranışsal eğitimlerle destekliyoruz.

1

Farklı üniversite ve şehirlerden gençlere erişim sağlayarak çeşitlilik ve kapsayıcılığı güçlendiriyoruz.

2

Özellikle Gaziantep bölgesinde istihdama katkı sağlayarak gençlerin yaşadıkları şehirlerde iş gücü piyasasına dahil olmalarını destekliyoruz.

3

Uzun vadede nitelikli istihdamı artırarak gençlerin gelişimini destekliyoruz böylece ülke ekonomisine sürdürülebilir bir katkı sunuyoruz.

4

Çeşitlilik ve kapsayıcılığı artırma hedefimiz doğrultusunda, önümüzdeki dönemde **kadın mühendislerin istihdamına özel bir öncelik tanıyoruz**. Bu adımla, mühendislik alanında kadınların daha görünür ve güçlü bir şekilde temsil edilmesini sağlayarak sektörde kalıcı bir dönüşüm yaratmayı amaçlıyoruz.

ÇALIŞAN DENEYİMİ VE BAĞLILIĞI

Şölen'de çalışan bağlılığını güçlendirmek için örgütlenme ve ifade özgürlüğünü güvence altına alıyor, iç ilan sistemi, anketler, öneri kutuları ve açık iletişim kanallarıyla her görüşün duyulmasını sağlıyoruz.

Kadın mühendis istihdamı, liderlik programları, kreş desteği, esnek izin uygulamaları ve babalık izninin 10 güne çıkarılması gibi uygulamalarla kapsayıcı bir iş ortamı sağlıyoruz.

2024 yılında **6 kadın mühendis** ekibimize katılarak mühendislik alanındaki kadın temsilimizi güçlendirdik.

Çalışan bağlılığına yönelik değerlendirmelerimizi daha kapsamlı hale getirmek amacıyla anket içeriklerinin gözden geçirilmesi ve katılımı artıracak yeni uygulamaların geliştirilmesi yönünde çalışmalar yürütüyoruz. Bu kapsamda 2025 yılında çalışan bağlılığı anketini yeniden tasarlayarak hayata geçireceğiz.

Çalışan geri bildirimleri doğrultusunda iyileştirmeler hayata geçiriyor, yeni ihtiyaçlara yönelik 2025 yılında yeni bir Çalışan Destek Programı'nı devreye almayı planlıyoruz.

Bu doğrultuda hayata geçirilecek olan **Yeni Nesil Çalışan Destek ve Esenlik Platformu'muz** ile, çalışanlarımızın fiziksel, mental ve sosyal iyi olma halini bütünsel bir yaklaşımla desteklemeyi amaçlıyoruz.

Program kapsamında çalışanlarımız;

Psikolojik danışmanlık, beslenme, ebeveynlik ve fiziksel sağlık alanlarında uzman desteğine erişebilecek,

Hukuki, finansal, veterinerlik ve bitki bakımı danışmanlıkları gibi farklı ihtiyaçlar için kişiye özel çözümlerden faydalanabilecek,

Şölen Akademi üzerinden eğitim içeriklerine, meditasyonlara, makalelere, videolara ve podcast'lere ulaşabilecek,

Uygulama içindeki puan sistemi ve dükkan aracılığıyla sosyal sorumluluk projelerine bağış yapma veya özel fırsatlardan yararlanma imkânı bulabilecek.



GİRİŞ

KURUMSAL YAPI
VE YÖNETİŞİM

EKONOMİK
PERFORMANS

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMI
VE STRATEJİSİ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
PERFORMANSI

EKLER



Ayrıca bu program ile yalnızca çalışanlarımızın değil, aile bireylerinin de esenlik alanında desteklenmesini sağlayacağız.

Bu bütüncül yapı sayesinde, Şölen’de çalışan mutluluğunu ve bağlılığını güçlendirirken sürdürülebilir bir işyeri kültürü oluşturmayı hedefliyoruz.

Çalışan deneyimini güçlendirmek ve süreç verimliliğini artırmak amacıyla insan kaynakları süreçlerimizde dijital dönüşüm yolculuğumuzu başlattık. Aday takip sisteminden oryantasyona, performans yönetiminden yetenek yönetimine kadar tüm süreçlerin dijital platformlar üzerinden izlenebilmesini hedefliyoruz.

Çalışan Yan Hakları ve İyi Uygulamalarımız



Sağlık

Beyaz yaka için özel sağlık sigortası, mavi yaka için tamamlayıcı sigorta; ücretsiz göz taramaları



Sosyal Yardımlar

Bayram ve yılbaşı hediye çekleri, özel gün hediyeleri, evlilik/ çocuk desteği, vefat durumlarında bağış ve destek



Aile Dostu Uygulamalar

Kreş desteği, esnek izinler, doğum günü/ taşınma izni



Çalışma Modeli

Genel Müdürlük için hibrit çalışma modeli, mavi yaka için devamlılık primi



Öneri ve İstekler

HR portalında “CEO’ya Öneriler” alanı ve üretim tesislerinde öneri kutuları



İyileştirme Önerisi Ödülü

Şirket ve fabrika hedefleri doğrultusunda; iyileştirmelere yönelik en uygulanabilir ve süreçlere değer katan iyileştirme önerileri



İyileştirme Önerisi Ödülü Hızlı İyileştirmeler (ÖSK) Ödülü

Her ay sonunda hızlı iyileştirmeler konusunda fark yaratan çalışanlara verilen ödüller



“0” İş Kazası Ödülü

Her ay sonunda tedbirli davranışlar sergileyerek ve bu davranışları çalışmalarına yansıtarak “son 2 yıl içerisinde iş kazası geçirmeyen çalışanlar” a verilen ödüller

Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi

Şölen’de çalışanlarımızın gelişimine yatırım yapmayı sürdürülebilir büyümemizin temeli olarak görüyoruz. Her yıl İnsan Kaynakları ekibimizle birlikte departman bazlı eğitim ihtiyaçlarını belirliyor ve buna uygun yıllık eğitim planları hazırlıyoruz.

Aramıza yeni katılan arkadaşlarımızı oryantasyon programı ile İSG, hijyen, kalite, gıda güvenliği, sürdürülebilirlik ve enerji yönetimi konularında bilgilendiriyor, “buddy” sistemiyle adaptasyonlarını kolaylaştırıyoruz.

Tüm ekiplerimiz için kalite, teknik beceriler, liderlik, kişisel gelişim ve yabancı dil eğitimleri düzenliyoruz; online eğitimler ve dil programlarıyla da kişisel öğrenme yolculuklarını destekliyoruz.

Yetenek yönetimi sürecimizi potansiyel analizi, performans değerlendirme ve gelişim planlarını içerecek şekilde dijital altyapı ile entegre olarak tasarlıyoruz. Bu sayede çalışanlarımızın güçlü yönlerini, gelişim alanlarını ve kariyer hedeflerini bütüncül bir yaklaşımla izleyebiliyoruz.

Gelişimlerini düzenli performans görüşmeleri ile takip ediyor, güçlü yönleri öne çıkarıyor ve kişisel gelişim planları hazırlıyoruz. Terfi süreçlerimizde yalnızca kıdemi değil, performansı, yetkinliği ve etik değerlere uyumu da değerlendiriyoruz.

Bu yaklaşımımızla hem çalışanlarımızın mesleki gelişimini destekliyor hem de uzun vadeli bağlılıklarını güçlendiriyoruz.

TOPLUMUN GELİŞMESİ

Toplumsal gelişimi desteklemeyi, kurumsal vatandaşlık anlayışımızın temeli olarak görüyoruz. Kuruluşumuzdan bu yana eğitime kesintisiz destek veriyor, tüm projelerimizi “İyilik Şöleni” çatısı altında yürütüyoruz.

Deprem felaketinin ardından Gaziantep Nurdağı ve İslahiye’de çocuklarımız için kurduğumuz “OZMO” oyun parkıyla onların yaratıcılıklarını artırmalarını, oyun yoluyla iletişim kurmalarını ve motor becerilerini geliştirmelerini sağlıyoruz. TEGV iş birliğiyle bölgede açılan Ateşböceği Öğrenim Birimi ile çocuklarımızın sosyal ve duygusal gelişimlerine katkıda bulunuyoruz.

Eğitime kalıcı katkılar sağlamak amacıyla Gaziantep’te ve Sivas’ta okullar inşa ettik; “100. Yılda 100 Hayırsever” kampanyası kapsamında şehre yeni eğitim yatırımları kazandırdık.

Darüşşafaka Cemiyeti ve diğer vakıflar aracılığıyla gerçekleştirdiğimiz bağışlarla ise imkânı kısıtlı çocukların nitelikli eğitim fırsatlarına erişmesini destekliyoruz.



KADININ TOPLUMDA GÜÇLENDİRİLMESİ

Kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda daha etkin rol almasını sağlamak amacıyla projeler geliştiriyoruz. Bu kapsamda; 8 Mart Dünya Kadınlar Günü hediyelerimizi kadın üreticilerden temin ederek kadın girişimcileri destekliyoruz.

Kadın girişimcileri desteklemenin yanı sıra, şirket içinde de kadın çalışanlarımızın güçlenmesini önemsiyoruz. Bu doğrultuda kadın liderlerimiz ile ilham verici sohbetler düzenleyerek rol model olmalarını sağlıyor, geleceğin kadın profesyonellerine ilham veriyoruz.

Gelecek dönemde genç yetenek programlarımızda kadın mühendislerin istihdamını artırmayı; kadınların teknik alanlarda daha fazla temsil edilmesini destekleyerek iş gücü çeşitliliğine katkı sağlamayı amaçlıyoruz. Bu vizyonumuzun en önemli adımı olarak Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlenmesini hedefleyen Kadınların Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) imzacısı olma yolunda süreçlerimizi yürütüyoruz.

2025 yılında WEPs imzacısı olarak bu konudaki taahhüdümüzü küresel ölçekte tescillemeyi hedefliyoruz.

Politika ve Taahhütler

Şölen'de İSG süreçlerimizi, 6331 sayılı Kanun ve tüm ilgili düzenlemelere tam uyumla yönetiyoruz. Politikamızı; çalışanlarımız, taşeronlarımız ve iş ortaklarımız için güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak üzerine temellendiriyoruz. Bu çerçevede ISO 45001 2018 belgelendirme sürecini 2025'te başlatmayı hedefliyor uluslararası standartlarla uyumumuzu daha da güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

Yönetim Yaklaşımı

İSG yönetimimizi; prosedürler, risk değerlendirmeleri, acil durum planları ve talimatlarla güçlü bir şekilde destekliyoruz. Bu dokümanları düzenli olarak güncelliyor; yasal gereklilikler ve uluslararası standartlarla karşılaştırıyoruz. Tespit ettiğimiz gelişim alanları için iyileştirmeler planlıyor ve hayata geçiriyoruz. Bu çalışmalarla yalnızca uyum sağlamayı değil aynı zamanda kurum genelinde kalıcı ve proaktif bir güvenlik kültürü oluşturmayı amaçlıyoruz.

Çalışan Katılımı ve Kurullar

Farklı birimlerden 30 temsilcinin yer aldığı İSG Kurulumuzla üç ayda bir toplanarak riskleri, saha gözlemlerini ve ramak kala bildirimlerini değerlendiriyoruz. Aldığımız kararları hızla aksiyona dönüştürüyoruz. Çalışanlarımızın sağlık hizmetlerine erişimini revir, anlaşmalı sağlık kuruluşları ve özel sigorta desteğiyle sağlıyor; süreci önleyici sağlık hizmetleriyle güvence altına alıyoruz.

İletişim ve Bilgilendirme

Çalışanlarımızı bilgilendirmek için çok katmanlı bir iletişim ağı oluşturduk. Üretim girişlerindeki panoları düzenli olarak güncelliyor, ekranlarda bilgilendirici içerikler yayın ediyoruz. QR kodlar sayesinde çalışanlarımızın riskleri ve ihlalleri hızlıca bildirmesine olanak tanıyoruz. Tüm bildirimleri QDMS sistemi üzerinden işleyerek sürecin şeffaflığını ve izlenebilirliğini sağlıyoruz. Böylece bilgilendirmeyi tek kanala bağlı bırakmıyor; görsel, dijital ve birebir temas yoluyla tüm çalışanlarımıza ulaşıyoruz.

Eğitim ve Farkındalık

Yeni başlayan çalışanlarımızı; oryantasyon eğitimlerimizle İSG politikamız, kurallar, acil durum prosedürleri ve KKD kullanımı hakkında bilgilendiriyoruz. Sahada karşılaşılan risklere yönelik tek nokta eğitimleri düzenliyoruz. 2024 yılında 2.681 çalışanımıza toplam 20.866 saat İSG eğitimi verdik. Ayrıca Safety Walk ve Safety Talk programlarımız kapsamında yöneticilerimizle sahada riskleri gözlemliyor, çalışanlarımızla birebir güvenlik sohbetleri gerçekleştiriyor ve farkındalığı sürekli artırıyoruz.

Risk Yönetimi ve Tatbikatlar

Risklerimizi Fine - Kinney metodu ile düzenli olarak değerlendiriyoruz. Olası acil durumlara hazırlık amacıyla tatbikatlar gerçekleştiriyoruz. İSG uzmanlarımızla yürüttüğümüz saha ziyaretleri ve günlük gözlemler sayesinde risklerin erken tespitini yapıyor böylece proaktif önlemler alınmasını sağlıyoruz.

Taşeronlar ve İş Ortakları

Taşeron faaliyetlerinden doğabilecek riskleri kapsamlı bir kontrol ve denetim sistemiyle yönetiyoruz. Sahaya girişlerde SGK belgelerini, mesleki yeterlilik sertifikalarını ve iş güvenliği taahhütnamelerini kontrol ediyoruz. Eksik evraklı çalışanları çalışma alanına almıyoruz. İlk kez çalışacaklara refakatçi atıyor, işbaşı öncesi oryantasyon eğitimi veriyoruz. KKD kontrollerini ve iş izin süreçlerini titizlikle yürütüyoruz.

Denetim ve Sürekli İyileştirme

İç denetimler ve SEDEX, RA, BSCI gibi dış denetimler sayesinde uygulamalarımızı düzenli olarak kontrol ediyoruz. Elde ettiğimiz bulgular doğrultusunda hızlı aksiyonlar alıyoruz. Bu yaklaşımımızla hem çalışanlarımız hem de iş ortaklarımız için güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir bir iş ortamı sağlıyoruz. Böylece İSG kültürümüzü kurum genelinde kalıcı hale getiriyoruz.

Kayıp Zamanlı Yaralanma Oranı (LTIR)

İş güvenliği kültürümüzün gelişimi ve zayıf yönlerini daha iyi analiz etmek ve global ölçekte farklı büyüklüklerdeki işyerleri arasında kıyas düzlemi oluşturabilmek için yaşanan kazaların sayısı yerine personel sayısı ve çalışma süresine göre standardize edilmiş olan kaza sıklık hızını ölçümlüyoruz.

Teknolojiyle,
inovasyonla
ve güvenli
üretimle geleceği
şekillendiriyoruz.



Dijital dönüşümü tüm iş yapış biçimimizin merkezine alıyor; akıllı üretim, otomasyon, veri analitiği ve yapay zekâ uygulamalarıyla süreçlerimizi daha hızlı, doğru ve verimli hale getiriyoruz. Entegrasyonu yüksek sistemlerimizle operasyonlarımızı uçtan uca yönetiyor, kaynak kullanımını optimize ediyoruz.

Tüketicilerin değişen beklentilerine yanıt veren daha sağlıklı ve fonksiyonel ürünler geliştiriyor; bilimi ve teknolojiyi ürün inovasyonunun temel unsuru haline getiriyoruz.

İş sağlığı ve güvenliğini temel bir öncelik olarak görüyor; güçlü prosedürler, eğitim programları ve dijital bildirim mekanizmalarıyla güvenli çalışma kültürünü sürekli güçlendiriyoruz.

İlham Ver, teknolojiyi, yeniliği ve güvenliği bir araya getirerek geleceğe değer katma taahhüdümüzdür.



GİRİŞ

KURUMSAL YAPI
VE YÖNETİŞİM

EKONOMİK
PERFORMANS

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMI
VE STRATEJİSİ

**SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
PERFORMANSI**

EKLER

DİJİTALLEŞME

Geleceğin rekabet gücünün dijitalleşmeyle şekillendiğine inanıyoruz üretimden depolamaya, tedarik zincirinden müşteri deneyimine kadar tüm süreçlerimizi akıllı teknolojilerle dönüştürüyoruz. İkiz dönüşüm yaklaşımımız ile finansal sürdürülebilirliğimizi güçlendirirken kaynaklarımızı daha verimli kullanıyoruz.

Türkiye'nin gıda sektöründe tek tüzel kişilik altında iki Ar-Ge merkezine sahip ilk şirket olarak inovasyona dayalı büyüme stratejimizle öncülüğümüzü sürdürüyoruz. İstanbul ve Gaziantep'teki merkezlerimizde yenilikçi ürünler geliştiriyoruz. Gaziantep üretim tesisimizde Endüstri 4.0 teknolojileri ve SAP S4 HANA ERP altyapısı sayesinde siparişten tahsilata tüm süreçlerimizi bütünsel yönetiyor, makinelerimizin entegrasyonu ile verimliliği artırıyoruz.

1 patentli ürün, 10 faydalı model, 13 Avrupa, 20 uluslararası ve 35 ulusal patent başvurusu gerçekleştirdik.

Akıllı depomuz, 36 metre yüksekliği, 55 bin palet kapasitesi ve %30 enerji tasarrufuyla dünyanın sayılı örnekleri arasındadır. Robot teknolojileri ve yapay zekâ destekli sistemler sayesinde sıfır hata hedefiyle süreçlerimizi güvence altına alıyoruz, kaynak kullanımını optimize ediyoruz.

2023–2024 döneminde hayata geçirdiğimiz dijital projelerle hız ve verimlilik sağladık.

- RPA, tekrarlayan süreçleri robotlarla otomatize ettik.
- WorkFlow, süreçleri dijital formlara taşıyarak şeffaflık sağladık.
- Mobil İmza, kağıt tüketimini azaltarak güvenli belge yönetimi oluşturduk.
- Dijital Arşiv, gümrük dokümanlarını dijitalleştirdik.
- Yapay Zeka, satış verilerini analiz ederek müşteri memnuniyetini artırdık.
- Büyük Veri, pazar dinamiklerine hızlı uyum için karar destek sistemlerine aktardık.

2024 yılı hayata geçirilen projeler:

Low code çözümleri→ Şölen iş süreçleri ve doküman yönetimi için mevcutta kullanılan eBA platformu için dijital dönüşümü desteklemek amacıyla 2024 yılında çalışma başlatılarak Lowcode platforma geçiş planlanmıştır. 2025 yılı itibariyle Mendix low-code platformu ile anlaşarak Şölen iş süreçleri Mendix'e taşınmaya başlanmıştır. 2026 yılı sonuna kadar tüm süreçlerin Mendix üzerinden ilerletilmesi hedeflenmektedir.

Yapay zekâ→ Çalışanların masraf girişlerini daha hızlı ve kolay hale getirmek amacıyla yapay zekâ destekli Flovo Masraf Uygulamasına geçiş yapılarak mobil uygulama üzerinden kolayca masraf girişi sağlanmaktadır.

Koli otomasyon projesi→ Dil grubu ve ürün çeşidi bazında çoklanmış olan koli malzemelerinin ortaklaştırılmasının sağlanması amacıyla Kasım 2024 tarihinde projeye başlanmıştır. 2025 yıl sonunda tamamlanması planlanmaktadır. Depo yönetiminde iyileşme ve yarım paletlerin ayrı depo adresi yönetiminin iyileşmesi sağlanacaktır. Dijitalleşmeyi yalnızca verimlilik değil aynı zamanda çevresel ve sosyal sorumluluklarımızı destekleyen bir dönüşüm unsuru olarak görüyoruz.

Bilgi teknolojileri altyapımıza yaptığımız yatırımlar sonucunda ERP sistemlerimiz 2024 yılı boyunca %99,96 hizmet verebilme oranı ile çalışmış; şirket genelinde operasyonel verimlilik ve dijital süreklilik güvence altına alınmıştır.



TÜKETİCİ REFAHI VE SAĞLIKLI ÜRÜNLER

Tüketicilerimizin güncel beklentilerini dengeli beslenmeyi destekleyen ürünler geliştirerek yanıtıyoruz.



Ar-Ge birimimiz öncülüğünde; şeker oranı düşürülmüş, vegan, ketojenik, farklı protein kaynaklı, yağı azaltılmış, vitamin ve mineral açısından zenginleştirilmiş fonksiyonel ürünler üzerine çalışıyoruz. Farklı lokasyonlarda faaliyet gösteren tesislerimizde bu kategoride 28 farklı proje yürütüyor hem mevcut ürünlerimizi iyileştiriyor hem de yeni lezzetli seçenekler sunmaya devam ediyoruz. Üniversitelerle yaptığımız iş birlikleriyle bilimi ürünlerimize entegre ediyoruz.

Ayrıca TÜBİTAK 1501 programı ile KOBİ'ler tarafından yürütülen projeler kapsamında; geri kazanılabilir gıda atıklarından elde edilen ham maddelerin girdilere dönüşmesi ve son üründe değerlendirilmesi süreçlerine destek verecek ortak çalışmalar yapıyoruz. Bu çalışmalarla tüketicilerimize sağlıklı alternatifler sunuyoruz bilinçli tercihler yapmalarını kolaylaştırıyoruz. Tüm bunlarla birlikte atıkların değerlendirilmesi sürecine de katkıda bulunuyoruz.

EKLER

Üye Olunan Kuruluşlar

Performans Göstergeleri

GRI Endeksi



ÜYE OLUNAN KURULUŞLAR



GİRİŞ

KURUMSAL YAPI
VE YÖNETİŞİM

EKONOMİK
PERFORMANS

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
YAKLAŞIMI
VE STRATEJİSİ

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
PERFORMANSI

EKLER

PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Çalışan Demografisi					
Gösterge Tanımı	Çalışan Sayısı	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki mavi yaka, beyaz yaka, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan tüm kadın sayısını ifade eder.	Kadın	Sayı	611	795	844
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki mavi yaka, beyaz yaka, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan tüm erkek sayısını ifade eder.	Erkek	Sayı	1660	2276	2220
Raporlama dönemindeki kadın çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilen orandır. (%)	Kadın Çalışan Oranı	%	27%	26%	28%
Raporlama dönemindeki erkek çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilen orandır. (%)	Erkek Çalışan Oranı	%	73%	74%	72%
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki mavi yaka, beyaz yaka, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan tüm çalışanların sayısını ifade eder.	Toplam Çalışan Sayısı	Sayı	2271	3071	3064

Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayısı					
Gösterge Tanımı	Kadın	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 30 yaş altı kadın çalışanların sayısını ifade eder.	30 yaş altı	Sayı	214	353	400
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 30-50 yaş aralığındaki kadın çalışanların sayısını ifade eder. (30 ve 50 yaşları dahil)	30-50 yaş arası	Sayı	347	395	399
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 50 yaş üstü kadın çalışanların sayısını ifade eder.	50 yaş üstü	Sayı	50	47	45
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki mavi yaka, beyaz yaka, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan toplam kadın çalışanların sayısını ifade eder.	Toplam	Sayı	611	795	844
Gösterge Tanımı	Erkek	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 30 yaş altı erkek çalışanların sayısını ifade eder.	30 yaş altı	Sayı	557	1071	1029
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 30-50 yaş aralığındaki erkek çalışanların sayısını ifade eder. (30 ve 50 yaşları dahil)	30-50 yaş arası	Sayı	936	1049	1050
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 50 yaş üstü erkek çalışanların sayısını ifade eder.	50 yaş üstü	Sayı	167	156	141
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki mavi yaka, beyaz yaka, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan toplam erkek çalışanların sayısını ifade eder.	Toplam	Sayı	1660	2276	2220

Sözleşme Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı

Gösterge Tanımı	Belirsiz Süreli	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesinde belirsiz süreli sözleşme ile çalışan kadın çalışanların sayısını ifade eder.	Kadın	Sayı	602	775	817
Raporlama döneminde şirket bünyesinde belirsiz süreli sözleşme ile çalışan erkek çalışanların sayısını ifade eder.	Erkek	Sayı	1658	2263	2205
Raporlama döneminde şirket bünyesinde belirsiz süreli sözleşme ile çalışan toplam çalışanların sayısını ifade eder.	Toplam	Sayı	2260	3038	3022
Gösterge Tanımı	Belirli Süreli	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesinde belirli süreli sözleşme ile çalışan kadın çalışanların sayısını ifade eder.	Kadın	Sayı	9	20	27
Raporlama döneminde şirket bünyesinde belirli süreli sözleşme ile çalışan erkek çalışanların sayısını ifade eder.	Erkek	Sayı	2	13	15
Raporlama döneminde şirket bünyesinde belirli süreli sözleşme ile çalışan toplam çalışanların sayısını ifade eder.	Toplam	Sayı	11	33	42
Tam Zamanlı Yarı Zamanlı Çalışma Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı					
Gösterge Tanımı	Tam Zamanlı	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesinde tam zamanlı çalışan kadın çalışanların sayısını ifade eder.	Kadın	Sayı	608	793	844
Raporlama döneminde şirket bünyesinde tam zamanlı çalışan erkek çalışanların sayısını ifade eder.	Erkek	Sayı	1660	2274	2219
Raporlama döneminde şirket bünyesinde tam zamanlı çalışan toplam çalışanların sayısını ifade eder.	Toplam	Sayı	2268	3067	3063
Gösterge Tanımı	Yarı Zamanlı	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesinde yarı zamanlı çalışan kadın çalışanların sayısını ifade eder.	Kadın	Sayı	3	2	-
Raporlama döneminde şirket bünyesinde yarı zamanlı çalışan erkek çalışanların sayısını ifade eder.	Erkek	Sayı	-	2	1
Raporlama döneminde şirket bünyesinde yarı zamanlı çalışan toplam çalışanların sayısını ifade eder.	Toplam	Sayı	3	4	1

Çalışan Demografisi - STEM Pozisyonu Çalışan Sayısı*

Gösterge Tanımı	Çalışan Sayısı	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki STEM pozisyonlarında çalışan kadın sayısını ifade eder.	Kadın	Sayı	48	57	46
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki STEM pozisyonlarında çalışan erkek sayısını ifade eder.	Erkek	Sayı	89	103	92
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki stem pozisyonlarında yönetici olarak yer alan kadın çalışan sayısını ifade eder.	Kadın Yönetici Sayısı	Sayı	5	6	5
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki stem pozisyonlarında yönetici olarak yer alan erkek çalışan sayısını ifade eder.	Erkek Yönetici Sayısı	Sayı	23	25	21
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki stem pozisyonlarında çalışan toplam çalışan sayısını ifade eder.	Toplam	Sayı	137	160	138
*Mühendislik bölümü mezunları ve yönetici olarak müdür ve üstü roller sayıma dahil edilmiştir.					
Yönetim Kurulu					
Gösterge Tanımı	Yönetim Kurulu	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde yönetim kurulunda yer alan toplam kadın çalışan sayısını ifade eder.	Kadın	Sayı	1	1	1
Raporlama döneminde yönetim kurulunda yer alan toplam erkek çalışan sayısını ifade eder.	Erkek	Sayı	5	6	5
Raporlama döneminde yönetim kurulunda yer alan toplam kadın çalışan sayısının yönetim kurulunda yer alan toplam çalışan sayısına oranını ifade eder. (%)	Kadın Yönetici Oranı	%	17%	14%	17%
Raporlama döneminde yönetim kurulunda yer alan toplam erkek çalışan sayısının yönetim kurulunda yer alan toplam çalışan sayısına oranını ifade eder. (%)	Erkek Yönetici Oranı	%	83%	86%	83%
Raporlama döneminde yönetim kurullarındaki toplam çalışan sayısını ifade eder.	Toplam	Sayı	6	7	6

Çalışan Demografisi - Engelli Çalışan Sayısı					
Gösterge Tanımı	Çalışan Sayısı	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki engelli çalışan kadın sayısını ifade eder.	Kadın	Sayı	3	5	3
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki engelli çalışan erkek sayısını ifade eder.	Erkek	Sayı	42	44	60

Eğitim Düzeyine Göre Çalışan Sayısı					
Gösterge Tanımı	Kadın	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki ilk öğretim düzeyine kadar eğitim seviyesine sahip kadın çalışanların sayısını ifade eder.	İlköğretim ve altı	Sayı	280	351	492
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki lise eğitim düzeyine sahip kadın çalışanların sayısını ifade eder.	Lise	Sayı	143	228	164
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki üniversite ve üstü eğitim düzeyine sahip kadın çalışanların sayısını ifade eder.	Üniversite ve üstü	Sayı	188	216	188

Gösterge Tanımı	Erkek	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki ilk öğretim düzeyine kadar eğitim seviyesine sahip kadın çalışanların sayısını ifade eder.	İlköğretim ve altı	Sayı	852	1162	1367
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki lise eğitim düzeyine sahip erkek çalışanların sayısını ifade eder.	Lise	Sayı	481	737	518
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki üniversite ve üstü eğitim düzeyine sahip erkek çalışanların sayısını ifade eder.	Üniversite ve üstü	Sayı	327	377	335

Jenerasyona Göre Çalışan Sayısı					
Gösterge Tanımı	Çalışan Sayısı	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki Z kuşağı çalışan sayısını ifade eder.	Z Kuşağı	Sayı	422	925	938
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki Y kuşağı çalışan sayısını ifade eder.	Y Kuşağı	Sayı	1416	1734	1739
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki X kuşağı çalışan sayısını ifade eder.	X Kuşağı	Sayı	423	401	377
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki Baby Boomers kuşağı çalışan sayısını ifade eder.	Baby Boomers	Sayı	10	11	10

Lokasyona Göre Devamsızlık Sayısı*					
Gösterge Tanımı	Lokasyon	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki Silivri fabrika mavi yaka çalışan devamsızlık oranını ifade eder. (%)	Silivri	%	7,61	7,35	5,77
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki Gaziantep fabrika mavi yaka çalışan devamsızlık oranını ifade eder. (%)	Gaziantep	%	5,16	7,57	6,33

* “Yıl içerisinde yapılan toplam ücretsiz devamsızlık günü/çalışma günü” şeklinde hesaplanmıştır.

Yıllara Göre Çalışma Süreleri					
Gösterge Tanımı	Kadın	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesinde 0-5 yıl kıdeme sahip olan kadın çalışanların sayısını ifade eder. (Yeni başlayanlar dahildir. 5 yıllık çalışanlar dahil değildir.)	0-5 yıl	Sayı	458	636	666
Raporlama döneminde şirket bünyesinde 5-10 yıl kıdeme sahip olan kadın çalışanların sayısını ifade eder. (5 ve 10 yıllık çalışanlar dahildir.)	5-10 yıl	Sayı	99	96	105
Raporlama döneminde şirket bünyesinde 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan kadın çalışanların sayısını ifade eder.	10 yıl ve üzeri	Sayı	54	63	73
Gösterge Tanımı	Erkek	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesinde 0-5 yıl kıdeme sahip olan erkek çalışanların sayısını ifade eder. (Yeni başlayanlar dahildir. 5 yıllık çalışanlar dahil değildir.)	0-5 yıl	Sayı	1038	1652	1574
Raporlama döneminde şirket bünyesinde 5-10 yıl kıdeme sahip olan erkek çalışanların sayısını ifade eder. (5 ve 10 yıllık çalışanlar dahildir.)	5-10 yıl	Sayı	294	281	298
Raporlama döneminde şirket bünyesinde 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan erkek çalışanların sayısını ifade eder.	10 yıl ve üzeri	Sayı	328	343	348

Yönetim Kurulu					
Gösterge Tanımı	Kadın	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde yönetim kurulundaki 0-5 yıl kıdeme sahip olan kadın çalışanların sayısını ifade eder. (Yeni başlayanlar dahildir. 5 yıllık çalışanlar dahil değildir.) (#)	0-5 yıl	Sayı	-	-	-
Raporlama döneminde yönetim kurulundaki 5-10 yıl kıdeme sahip olan kadın çalışanların sayısını ifade eder. (5 ve 10 yıllık çalışanlar dahildir.)	5-10 yıl	Sayı	-	-	-
Raporlama döneminde yönetim kurulundaki 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan kadın çalışanların sayısını ifade eder.	10 yıl ve üzeri	Sayı	1	1	1
Gösterge Tanımı	Erkek	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde yönetim kurulundaki 0-5 yıl kıdeme sahip olan erkek çalışanların sayısını ifade eder. (Yeni başlayanlar dahildir. 5 yıllık çalışanlar dahil değildir.)	0-5 yıl	Sayı	-	-	-
Raporlama döneminde yönetim kurulundaki 5-10 yıl kıdeme sahip olan erkek çalışanların sayısını ifade eder. (5 ve 10 yıllık çalışanlar dahildir.)	5-10 yıl	Sayı	-	-	-
Raporlama döneminde yönetim kurulundaki 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan erkek çalışanların sayısını ifade eder.	10 yıl ve üzeri	Sayı	4	4	4

Üst Düzey Yönetici

Gösterge Tanımı	Üst Düzey Yönetici	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan tüm kadın sayısını ifade eder.	Kadın	Sayı	4	4	5
Raporlama döneminde üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan tüm erkek sayısını ifade eder.	Erkek	Sayı	16	20	19
Raporlama döneminde üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın çalışan sayısının toplam üst düzey yönetici sayısına bölünmesiyle elde edilen orandır. (%)	Kadın Yönetici Oranı	%	20	17	21
Raporlama döneminde üst düzey yönetici pozisyonundaki erkek çalışan sayısının toplam üst düzey yönetici sayısına bölünmesiyle elde edilen orandır. (%)	Erkek Yönetici Oranı	%	80	83	79
Raporlama döneminde şirket bünyesinde üst düzey yönetici pozisyonundaki toplam çalışanların sayısını ifade eder.	Toplam	sayı	20	24	24
Gösterge Tanımı	Kadın	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 30 yaş altı kadın üst düzey yönetici sayısını ifade eder.	30 yaş altı	Sayı	4	4	5
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 30-50 yaş aralığındaki kadın üst düzey yönetici sayısını ifade eder. (30 ve 50 yaşları dahil)	30-50 yaş arası	Sayı	3	3	4
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 50 yaş üstü kadın üst düzey yönetici sayısını ifade eder.	50 yaş üstü	Sayı	1	1	1
Gösterge Tanımı	Kadın	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 30 yaş altı erkek üst düzey yönetici sayısını ifade eder.	30 yaş altı	Sayı	-	-	-
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 30-50 yaş aralığındaki erkek üst düzey yönetici sayısını ifade eder. (30 ve 50 yaşları dahil)	30-50 yaş arası	Sayı	8	9	11
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 50 yaş üstü erkek üst düzey yönetici sayısını ifade eder.	50 yaş üstü	Sayı	8	11	8

Üst Düzey Yönetici

Gösterge Tanımı	Kadın	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 0-5 yıl kıdeme sahip olan kadın üst düzey yönetici sayısını ifade eder. (Yeni başlayanlar dahildir. 5 yıllık çalışanlar dahil değildir.)	0-5 yıl	Sayı	1	1	2
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 5-10 yıl kıdeme sahip olan kadın üst düzey yönetici sayısını ifade eder. (5 ve 10 yıllık çalışanlar dahildir.)	5-10 yıl	Sayı	-	-	-
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan kadın üst düzey yönetici sayısını ifade eder.	10 yıl ve üzeri	%	3	3	3
Gösterge Tanımı	Erkek	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 0-5 yıl kıdeme sahip olan erkek üst düzey yönetici sayısını ifade eder. (Yeni başlayanlar dahildir. 5 yıllık çalışanlar dahil değildir.) (#)	0-5 yıl	Sayı	9	9	8
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 5-10 yıl kıdeme sahip olan erkek üst düzey yönetici sayısını ifade eder. (5 ve 10 yıllık çalışanlar dahildir.)	5-10 yıl	Sayı	3	3	4
Raporlama döneminde şirket bünyesindeki 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan erkek üst düzey yönetici sayısını ifade eder.	10 yıl ve üzeri	Sayı	6	8	8

Çalışan Devir Oranı					
Gösterge Tanımı	Kadın	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde, şirkette Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği, 30 yaş altı işten ayrılan kadın çalışanların sayısının, aynı yaş ve cinsiyet grubundaki toplam çalışan sayısına oranını ifade eder. (%)	30 yaş altı	%	65,3	77,4	65,8
Raporlama döneminde, şirkette Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği, 30-50 yaş arası işten ayrılan kadın çalışanların sayısının, aynı yaş ve cinsiyet grubundaki toplam çalışan sayısına oranını ifade eder. (30 ve 50 yaşları dahil) (%)	30-50 yaş arası	%	32,6	34,0	34,5
Raporlama döneminde, şirkette Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği, 50 yaş üzeri işten ayrılan kadın çalışanların sayısının, aynı yaş ve cinsiyet grubundaki toplam çalışan sayısına oranını ifade eder. (%)	50 yaş üstü	%	22,7	15,7	23,5
Raporlama döneminde, şirkette Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği, işten ayrılan kadın çalışanların sayısının toplam kadın çalışan sayısına oranını ifade eder. (%)	Toplam	%	46,9	53,7	49,2
Gösterge Tanımı	Erkek	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde, şirkette Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği, 30 yaş altı işten ayrılan erkek çalışanların sayısının, aynı yaş ve cinsiyet grubundaki toplam çalışan sayısına oranını ifade eder. (%)	30 yaş altı	%	84,1	107,6	96,3
Raporlama döneminde, şirkette Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği, 30-50 yaş arası işten ayrılan erkek çalışanların sayısının, aynı yaş ve cinsiyet grubundaki toplam çalışan sayısına oranını ifade eder. (30 ve 50 yaşları dahil) (%)	30-50 yaş arası	%	21,7	25,0	33,2
Raporlama döneminde, şirkette Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği, 50 yaş üzeri işten ayrılan erkek çalışanların sayısının, aynı yaş ve cinsiyet grubundaki toplam çalışan sayısına oranını ifade eder. (%)	50 yaş üstü	%	10,7	10,6	24,8
Raporlama döneminde, şirkette Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği, İşten ayrılan erkek çalışanların sayısının toplam erkek çalışan sayısına oranını ifade eder. (%)	Toplam	%	47,2	62,7	64,6

Gönüllü Ayrılan Çalışan Devir Oranı*					
Gösterge Tanımı	Gönüllü Ayrılan Çalışan Devir Oranı	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde, gönüllü ayrılan kadın çalışan devir oranını ifade eder. (%)	Kadın	%	31,4	39,7	29,4
Raporlama döneminde, gönüllü ayrılan erkek çalışan devir oranını ifade eder. (%)	Erkek	%	29,3	40,0	35,9
Raporlama döneminde, gönüllü ayrılan toplam çalışan devir oranını ifade eder. (%)	Toplam	%	29,8	39,9	34,3

* Stajyerler, boombasticler,yayla ve butik çalışanları haricinde bordroda olan çalışanlar için verilmiştir.

Performans Değerlendirmesine Tabii Tutulan Çalışan Sayısı

Gösterge Tanımı	Beyaz Yaka	Birim	2022	2023	2024
Raporlama döneminde performans değerlendirmesine tabii tutulan beyaz yaka kadın çalışan sayısını ifade eder. (#)	Kadın	Sayı	168	165	176
Raporlama döneminde performans değerlendirmesine tabii tutulan beyaz yaka erkek çalışan sayısını ifade eder. (#)	Erkek	Sayı	342	323	345
Raporlama döneminde performans değerlendirmesine tabii tutulan beyaz yaka toplam çalışan sayısını ifade eder. (#)	Toplam	%	510	488	521

Çalışan Memnuniyeti Anketi Sonuçları

Gösterge Tanımı		Birim	2022	2023	2024*
Raporlama döneminde beyaz yaka çalışanların dahil olduğu çalışan memnuniyet anketi sonucunu ifade eder. (%)	Kadın	%	63	62	
Raporlama döneminde mavi yaka çalışanların dahil olduğu çalışan memnuniyet anketi sonucunu ifade eder. (%)	Erkek	%	58	60	

*2024 yılında yapılmamıştır. 2025 yılında yapılacaktır.

İSG Göstergeleri	2024							Kişi Başına Düşen Eğitim Saat
	Kadın			Erkek			Toplam	
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam		
İSG Eğitim Saati	4011	649	4660	15545	661	16206	20866	7,78
Eğitime Katılan Kişi Sayısı	527	85	612	1985	84	2069	2681	
İSG Göstergeleri	2023							Kişi Başına Düşen Eğitim Saat
	Kadın			Erkek			Toplam	
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam		
İSG Eğitim Saati	3184	408	3592	12216,5	418	12634,5	16226,5	6,69
Eğitime Katılan Kişi Sayısı	530	66	596	1768	59	1827	2423	
İSG Göstergeleri	2022							Kişi Başına Düşen Eğitim Saat
	Kadın			Erkek			Toplam	
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam		
İSG Eğitim Saati	1154	113	1267	2929	292,5	3221,5	4488,5	5,89
Eğitime Katılan Kişi Sayısı	219	26	245	475	41	516	761	

İSG Göstergeleri	2024						Toplam
	Kadın			Erkek			
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam	
Ölümlü Kaza Sayısı	-	-	-	-	-	-	-
Kayıp Günlü Kaza Sayısı	42	1	43	121	0	121	164
Kayıp Gün Sayısı	154	3	157	893	0	893	1050
Kaydedilebilir Kaza Sayısı	87	3	90	248	5	253	343
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	-	-	-	-

İSG Göstergeleri	2023						Toplam
	Kadın			Erkek			
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam	
Ölümlü Kaza Sayısı	-	-	-	-	-	-	-
Kayıp Günlü Kaza Sayısı	41	1	42	122	1	123	165
Kayıp Gün Sayısı	173	1	174	748	25	773	947
Kaydedilebilir Kaza Sayısı	105	3	108	283	4	287	395
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	-	-	-	-

İSG Göstergeleri	2022						
	Kadın			Erkek			Toplam
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Toplam	
Ölümlü Kaza Sayısı	-	-	-	-	-	-	-
Kayıp Günlü Kaza Sayısı	37	0	37	110	0	110	147
Kayıp Gün Sayısı	293	0	293	643	0	643	936
Kaydedilebilir Kaza Sayısı	76	0	76	199	5	199	275
Meslek Hastalığı Sayısı	-	-	-	-	-	-	-

İSG Göstergeleri	2024	2023	2022
Toplam Çalışma Saati (insan-saat)	7.198.109	5.866.500	4.805.450
Kayıp Günlü Kaza Sıklık Oranı (LTIFR)	4,56	5,63	6,12
Kayıp İş Günü Oranı (LWDR)	29,17	32,29	38,96

Toplam Atıklar

Gösterge Tanımı	Atık Adı	Atık Döngüsü	Tehlikeli/ Tehlikesiz Atık	2022 (kg)	2023 (kg)	2024 (kg)
Tüketime ve işlenmeye uygun olmayan maddeler	Gıda Atığı	-	Tehlikesiz	2.686.976	2.940.077	4.772.747
Tehlikeli maddeler içeren atık baskı tonerleri	Kartuş Toner	-	Tehlikeli	125	40	95
Kağıt ve karton ambalaj	Kağıt Karton Ambalaj	Geri Dönüşüm	Tehlikesiz	1.061.338	820.870	1.292.500
Plastik ambalaj	Plastik Ambalaj	Geri Dönüşüm	Tehlikesiz	399.168	782.119	709.131
Ahşap ambalaj	Ahşap ambalaj	Geri Dönüşüm	Tehlikesiz	257.405	19.793	798.147
Tehlikeli maddelerin kalıntılarını içeren ya da tehlikeli maddelerle kontamine olmuş ambalajlar	Kontamine ambalaj	Geri Kazanım	Tehlikeli	1.125	1.060	700
Boş basınçlı konteynerler dahil olmak üzere tehlikeli gözenekli katı yapı (örneğin asbest) içeren metalik ambalajlar	Basınçlı kaplar	Geri Kazanım	Tehlikeli	1.000	540	840
Tehlikeli maddelerle kirlenmiş emiciler, filtre malzemeleri (başka şekilde tanımlanmamış ise yağ filtreleri), temizleme bezleri, koruyucu giysiler	Kontamine Atıklar	Geri Kazanım	Tehlikeli	1.125	480	1.240
16 02 09'dan 16 02 12'ye kadar olanların dışındaki tehlikeli parçalar içeren ıskarta ekipmanlar	Elektronik Atıklar	Geri Kazanım	Tehlikeli	400	360	780
Kurşunlu piller ve akümülatörler	Pil ve Aküler	Geri Kazanım	Tehlikeli	1.092	335	1.958
Demir ve çelik	Metal atıklar	Geri Kazanım	Tehlikesiz	11.966	174.617	24.205
Yağ, katran ve diğer tehlikeli maddeler içeren kablolar	Kontamine Kablolar	Geri Kazanım	Tehlikeli	0	80	10
Fiziksel ve kimyasal işlemlerden kaynaklanan tehlikeli maddeler içeren çamurlar	Yağ Filtresi	Geri Kazanım	Tehlikeli	84.940	70.060	79.300
Flüoresan lambalar ve diğer cıva içeren atıklar	Flüoresanlar	Geri Kazanım	Tehlikeli	200	140	395
Enfeksiyonu önlemek amacı ile toplanmaları ve bertarafı özel işleme tabi olan atıklar	Tıbbi Atık	Yanma (Enerji Geri Kazanımsız)	Tehlikeli	2.394	2.733	2.469
Motor yağı	Atık yağ	Yanma (Enerji Geri Kazanımlı)	Tehlikeli	1.340	1.100	680
Diğer tehlikeli atık	Laboratuvar kimyasalı	Yanma (Enerji Geri Kazanımsız)	Tehlikeli	1.250	0	170

Su Çekimi					
Gösterge Tanımı	Kaynağına Göre Toplam Su Çekimi	Birim	2022	2023	2024
Yeraltı suyu (Kuyu suyu) (m³): Raporlama döneminde, şirket'in tüketim verisini muhasebe kayıt sistemi üzerinden 12 aylık takip ettiği, yeraltı kaynaklarından toplam çekilen	Yeraltı Suyu (Kuyu Suyu)	m³	218.341	985.12	129.294
Şebeke Suyu (m³): Raporlama döneminde, şirket tarafından satın alınan ve faturalar ile takip edilen şebekeden temin edilen kullanım suyunu ifade etmektedir.	Şebeke Suyu	m³	76.059	215.193	227.632
Toplam Su Çekimi (m³): Raporlama döneminde, şirket'in faturalardan, satın alım tanker kayıtlarından ve sayaç verileri üzerinden takip edilen toplam su çekimini ifade eder.	TOPLAM SU ÇEKİMİ	m³	294.400	313.705	356.926

Su Tüketimi					
Gösterge Tanımı	Kaynağına Göre Toplam Su Çekimi	Birim	2022	2023	2024
Yeraltı Suyu (Kuyu Suyu) (m³): Raporlama döneminde, Şirket'in yeraltı kaynaklarından çektiği ve sonrasında iç tüketimlerinde kullandığı su tüketimini temsil eder.	Yeraltı Suyu (Kuyu Suyu)	m³	84.865	72.337	86.119
Şebeke Suyu (m³): Raporlama döneminde, Şirket tarafından satın alınan ve faturalar ile takip edilen şebekeden temin edilen kullanım suyunu ifade etmektedir.	Şebeke Suyu	m³	139.662	174.018	202.494
Toplam Su Tüketimi (m³): Raporlama döneminde, Şirket'in toplam su çekiminden toplam deşarj miktarının çıkarılması ile hesaplanır.	TOPLAM SU ÇEKİMİ	m³	224.527	246.355	288.613

Su Deşarjı					
Gösterge Tanımı	Ortamına Göre Su Deşarjı	Birim	2022	2023	2024
Atık Su Kanalı (m³): Raporlama döneminde Şirket'in atık su arıtma tesislerinde arıtılarak atık su kanalına deşarj edilen evsel atık suyunu temsil etmektedir.	Atık Su Kanalı	m³	56.307	57.892	56.643
Toplam Su Deşarjı (m³): Raporlama döneminde Şirket'in deşarj edilen toplam evsel atık suyunu temsil etmektedir	TOPLAM SU DEŞARJI	m³	56.307	57.892	56.643

Hava Emisyonları					
Gösterge Tanımı	Hava Emisyonları	Birim	2022	2023	2024
NOx➔ Raporlama döneminde şirket'in havaya saldıgı azot oksit miktarını ifade eder. (kg, ton, mg/N ₃)*	NO _x	ton	23,24	30,35	41,94
SOx➔ Raporlama döneminde şirket'in havaya saldıgı kükürt oksit miktarını ifade eder. (kg, ton, mg/N ₃)*	SO _x	ton	2,5	0,29	3,88
Toz➔ Raporlama döneminde şirket'in havaya saldıgı toz miktarını ifade eder. (kg, ton, mg/N ₃)**	Toz	ton	8,68	0,13	9,32

*NOx ve SOx ölçümleri iki yılda bir yapılmaktadır. 2022 ve 2024 yıllarında Gaziantep fabrikada ölçüm yapılmıştır. 2023 yılında Silivri fabrikada ölçüm yapılmıştır.

** Toz ölçümü 2024 yılında Gaziantep fabrikada yapılmıştır. Kalıcı organik kirleticiler, uçucu organik bileşikler, toplam organik bileşikler ve partikül madde hava emisyonları ölçümü ve raporlanması zorunlu değildir.

Sera Gazı Emisyonları					
Gösterge Tanımı	Mutlak Sera Gazı Emisyonları	Birim	2023	2024	
Kapsam 1 Emisyonları (ton CO₂e): GHG Protocol'e uygun hazırlanmış, raporlama döneminde Şirket'in tüm lokasyonlarında proses emisyonu ve yakıtların yanması (doğalgaz, benzin, motorin, propan, kömür, fuel-oil, dizel, petrokok, alternatif yakıtlar, R22 ve soğutucu gazlar ile yangın söndürücü cihazların kullanımı) sebebiyle oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir. Şirket, sera gazı emisyonlarını "TS EN ISO 14064-1: 2018 Sera Gazları-Bölüm 1: Sera Gazı Salımlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Raporlanmasına Dair Kılavuz ve Özellikler" standardına göre ton karbondioksit eş değeri biriminde hesaplamaktadır.	Kapsam 1 Emisyonları	ton CO ₂ e	20.811,04	24.046,37	
Kapsam 2 Emisyonları (ton CO₂e): GHG Protocol'e uygun hazırlanmış, raporlama döneminde, Şirket'in satın aldığı tüm elektrik tüketimi kaynaklı oluşan dolaylı sera gazı emisyonu miktarını ifade eder. Şirket, sera gazı emisyonlarını "TS EN ISO 14064-1: 2018 Sera Gazları-Bölüm 1: Sera Gazı Salımlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Raporlanmasına Dair Kılavuz ve Özellikler" standardına göre ton karbondioksit eşdeğeri biriminde hesaplamaktadır	Kapsam 2 Emisyonları	ton CO ₂ e	37.239,22	36.748,15	
Toplam Sera Gazı Salımları (ton CO₂e): Raporlama döneminde Şirketin oluşturduğu Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 sera gazı emisyonlarının toplamını ifade eder.	TOPLAM SERA GAZI SALIMLARI	ton CO ₂ e	58.050,26	60.794,52	

Sera Gazı Emisyonları

Gösterge Tanımı	Sera Gazı Yoğunluğu	Birim	2023	2024
Üretime Göre Sera Gazı Yoğunluğu (ton CO₂e): Raporlama döneminde, şirket'in emisyonları toplamının üretim başına m ² cinsinden değerinin, Şirket'in finansal raporlamalarında beyan ettiği toplam yıllık TL ciro miktarına oranını ifade eder.	Üretime Göre Sera Gazı Yoğunluğu	kg CO ₂ / kg net ürün	0,55	0,56

Elektrik Üretimi ve Tüketimi

Gösterge Tanımı	Elektrik Üretimi ve Tüketimi	Birim	2023	2024
Elektrik Tüketimi (kWh): Raporlama döneminde, şirket'in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı ve faturalar üzerinden takip edilen iklimlendirme, aydınlatma ve diğer elektrik gerektiren operasyonlarda kullanılmak üzere satın alınan toplam elektrik enerjisi miktarını ifade eder.	Elektrik Tüketimi	kWh	84.251.630	83.140.614,72
Yenilenebilir Enerjiden Elektrik Tüketimi (Yerinde Üretim) (kWh): Raporlama döneminde, şirket'in kendi lokasyonlarındaki yenilenebilir enerji kaynaklarından ürettiği elektriğin tüketim miktarını ifade eder.	Yenilenebilir Enerjiden Elektrik Tüketimi (Yerinde Üretim)	kWh	17.920	7.641.040
Toplam Elektrik Tüketimi (kWh) : Raporlama döneminde, şirket'in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı ve yerinde üretimden tükettiği toplam elektrik miktarını ifade eder.	TOPLAM ELEKTRİK TÜKETİMİ	kWh	84.269.550	90.781.654,72

Enerji Tüketimi

Gösterge Tanımı	Elektrik Üretimi ve Tüketimi	Birim	2023	2024
Doğalgaz (Sm³): Raporlama döneminde, şirket'in servis sağlayıcı kurumlardan temin ettiği faturalar üzerinden takip edilen ve şirket lokasyonlarında ısıtma, mutfak ve diğer ısı enerjisi gerektiren operasyonlarda kullanılan toplam doğalgaz miktarını (hacmen – m ³) ifade eder.	Doğalgaz	Sm3	7.440.584,7	8.559.599,56
Benzin (litre): Raporlama döneminde, şirket'in satın alım faturaları ile takip edilen, enerji eldesi amaçlı amacıyla kullanılan toplam benzin miktarını (hacmen – litre) ifade eder.	Benzin	Litre	468.695,72	505.931,4
Dizel (litre): Raporlama döneminde, şirket'in satın alım faturaları ile takip edilen, enerji eldesi amaçlı amacıyla kullanılan toplam dizel miktarını (hacmen – litre) ifade eder.	Dizel	Litre	144.926	89.218,7

Bu rapor, Şölen Çikolata Gıda Sanayi A.Ş. tarafından GRI Standartları temel seviyesine uyumlu olarak 1 Ocak 2024-31 Aralık 2024 tarihlerini kapsayacak şekilde hazırlanmıştır.

Kullanım Beyanı	Şölen Çikolata Gıda Sanayi A.Ş.
GRI 1 Kullanımı	GRI 1: Temel 2021
Kullanılan GRI Sektör Standardı	Yoktur

GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	BÖLÜM	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
GENEL AÇIKLAMALAR					
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-1 Organizasyonel bilgiler	Şölen'e Genel Bakış s.7			
	2-2 Organizasyonun sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşları	İçindekiler s.2			
	2-3 Raporlama dönemi, sıklığı ve irtibat noktası	İçindekiler s.2			
	2-4 Bilgilerin yeniden düzenlenmesi	GRI İçerik Endeksi: Raporda yeniden ifade edilen bilgi bulunmamaktadır.			
	2-5 Sınırlı güvence	Dış Denetim yapılmamaktadır.			
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Şölen'e Genel Bakış s.7, Ürünler ve Üretim s.8, Değer Zinciri s.9			
	2-7 Çalışanlar	Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği s.33, Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı s.35-36, Kadının Toplumda Güçlendirilmesi s.37			
	2-8 Çalışan olmayan işçiler	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38			
	2-9 Yönetişim yapısı ve bileşimi	Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli s.15-16			
	2-10 En yüksek yönetim organının aday gösterilmesi ve seçimi	Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli s.15-16			
	2-11 En üst yönetim organı başkan	Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli s.15-16			
	2-12 Etkilerin yönetiminin denetlenmesinde en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli s.15-16, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası 18-19, İklimle İlgili Risklerin Yönetimi s.23-24			
	2-13 Etkilerin yönetilmesi için sorumluluk devri	Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli s.15-16, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası 18-19, İklimle İlgili Risklerin Yönetimi s.23-24			
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli s.15-16			

GRI STANDARDI/
DİĞER KAYNAK

AÇIKLAMA

BÖLÜM

HARIÇ TUTULANLAR

Hariç Tutulan
Gereksinimler

Nedeni

Açıklama

GENEL AÇIKLAMALAR

GRI 2:
Genel Bildirimler
2021

2-15 Çıkar çatışmaları

Etik ve Şeffaflık s.30

2-16 Kritik endişelerin iletişimi

Etik ve Şeffaflık s.30

2-17 En yüksek yönetim organının kolektif
bilgisi

Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli
s.15-16

2-18 En yüksek yönetim organının
performansının değerlendirilmesi

Gizlilik sebebiyle paylaşılmamaktadır.

2-19 Ücretlendirme politikaları

Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği s.33

2-20 Ücret belirleme süreci

Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği s.33

2-21 Yıllık toplam ücret oranı

Yıllık toplam ücret oranları gizli olarak
sınıflandırılmıştır.

2-21 a; 2-21 b; 2-21 c

Gizlilik kısıtı

Raporlama kapsamındaki
şirketlerin yıllık toplam
ücret oranlarını gizli
olarak sınıflandırmıştır.

2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisi beyanı

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Stratejisi s.14-19

2-23 Politika taahhütleri

Etik ve Şeffaflık s.30

2-24 Politika taahhütlerini içselleştirme

Etik ve Şeffaflık s.30

2-25 Olumsuz etkileri gidermek için süreçler

Etik ve Şeffaflık s.30

2-26 Tavsiye alma ve endişeleri dile getirme
mekanizmaları

Etik ve Şeffaflık s.30

2-27 Yasa ve yönetmeliklere Uyum

Etik ve Şeffaflık s.30

2-28 Kurumsal üyelikler

Üye Olunan Kuruluşlar s.43

2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı

Toplumun Gelişmesi s.37, Kadının Toplumda
Güçlendirilmesi s.37

2-30 Toplu iş sözleşmeleri

Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı s.35-36

GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	BÖLÜM	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
ÖNCELİKLİ KONULAR					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci	Önemlilik Yaklaşımımız s.17			
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Önemlilik Yaklaşımımız s.17			
İklim Aksiyonu					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	İklim Aksiyonu s.22,Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	İklim Aksiyonu s.22, Performans Göstergeleri s.53			
	305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	İklim Aksiyonu s.22, Performans Göstergeleri s.53			
	305-3 Diğer Dolaylı (Kapsam 3) sera gazı emisyonları	İklim Aksiyonu s.22, Performans Göstergeleri s.53			
	305-4 Sera gazı emisyon yoğunluğu	İklim Aksiyonu s.22, Performans Göstergeleri s.54			
	305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması	İklim Aksiyonu s.22, İklimle İlgili Risklerin Yönetimi s.23			
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kuruluş içindeki enerji tüketimi	Performans Göstergeleri s.54			
	302-2 Kuruluş dışındaki enerji tüketimi	Performans Göstergeleri s.54			
	302-3 Enerji yoğunluğu	Performans Göstergeleri s.54			
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	İklim Aksiyonu s.22, İklimle İlgili Risklerin Yönetimi s.23			
	302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerindeki azalmalar	İklim Aksiyonu s.22, İklimle İlgili Risklerin Yönetimi s.23			
Biyçeşitlilik ve Ormansızlaşma					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Biyçeşitlilik ve Ormansızlaşma s.25,Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Ağırlık veya hacim olarak kullanılan malzemeler	Biyçeşitlilik ve Ormansızlaşma s.25			
	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	Biyçeşitlilik ve Ormansızlaşma s.25			
GRI 304: Biyçeşitlilik 2016	304-1 Korunan alanların ve korunan alanların dışında yüksek biyçeşitlilik değerine sahip alanların içinde veya bitişiğinde sahip olunan, kiralanın, yönetilen operasyonel sahalar	Şölen Çikolata’nın yüksek biyçeşitlilik değerine sahip alana yakın tesisi yoktur.			
	304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyçeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	Biyçeşitlilik ve Ormansızlaşma s.25			
	304-3 Korunan veya restore edilen habitatlar	Biyçeşitlilik ve Ormansızlaşma s.25			

GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	BÖLÜM	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
Su Yönetimi					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Su Yönetimi s.26,Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 303: Su ve Atıksular 2018	303-1 Paylaşılan bir kaynak olarak suyla etkileşimler	Su Yönetimi s.26			
	303-2 Su tahliyesi ile ilgili etkilerin yönetimi	Su Yönetimi s.26			
	303-3 Su çekimi	Su Yönetimi s.26, Performans Göstergeleri s.53			
	303-4 Su tahliyesi	Su Yönetimi s.26, Performans Göstergeleri s.53			
	303-5 Su tüketimi	Su Yönetimi s.26, Performans Göstergeleri s.53			
Plastik ve Ambalaj Atıkları					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27,Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Ağırlık veya hacim olarak kullanılan malzemeler	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27			
GRI 306: Atıklar 2020	306-1 Atık oluşumu ve atıklarla ilgili önemli etkiler	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27			
	306-2 Atıklarla ilgili önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27			
	306-3 Üretilen atık	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27, Performans Göstergeleri s.52			
	306-4 Bertaraftan yönlendirilen atıklar	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27, Performans Göstergeleri s.52			
	306-5 Bertarafa yönlendirilen atık	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27, Performans Göstergeleri s.52			
Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27,Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Ağırlık veya hacim olarak kullanılan malzemeler	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27, Performans Göstergeleri s.52			
	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27, Performans Göstergeleri s.52			
	301-3 Geri kazanılmış ürünler ve bu ürünlerin ambalaj malzemeleri	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27, Performans Göstergeleri s.52			
GRI 302: Enerji 2016	302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerindeki azalmalar	Atık Yönetimi ve Endüstriyel Atıklar s.27, Plastik ve Ambalaj Atıkları s.27			

GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	BÖLÜM	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
Adil Ücretlendirme					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Adil Ücretlendirme s.29, Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği s.33, Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Sürdürülebilirlik Vizyonu ve Yönetim Modeli s.15,Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği s.33			
	405-2 Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı	Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği s.33,Adil Ücretlendirme s.29			
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık olayları ve alınan düzeltici önlemler	Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği s.33, Etik ve Şeffaflık s.30			
Çalışan Bağlılığı					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı s.35,Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 İşe yeni alım ve çalışan devir hızı	Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı s.35, Adil Ücretlendirme s.29, Performans Göstergeleri s.49-50			
	401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan tam zamanlı çalışanlara sağlanan haklar	Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı s.35, Adil Ücretlendirme s.29, İnsan Haklarına Saygı s.29			
	401-3 Ebeveyn izni	Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı s.35, Performans Göstergeleri s.50			
GRI 402: Çalışan/Yönetim İlişkileri 2016	402-1 Operasyonel değişikliklere ilişkin asgari bildirim süreleri	Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı s.35, İnsan Haklarına Saygı s.29			
GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı 2016	407-1 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının risk altında olabileceği faaliyetler ve tedarikçiler	Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının risk altında olabileceği faaliyetler ve tedarikçiler bulunmamaktadır.			
GRI 408: Çocuk İşçi 2016	408-1 Çocuk işçiliği vakaları için önemli risk taşıyan faaliyetler ve tedarikçiler	Çocuk işçiliği vakaları bakımından risk teşkil eden faaliyeti bulunmamaktadır.			
GRI 409: Zorla veya Zorunlu Çalıştırılma 2016	409-1 Zorla veya zorunlu çalıştırma olayları için önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler	Zorla veya zorunlu çalıştırma olayları için önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler bulunmamaktadır.			
GRI 410: Güvenlik Uygulamaları 2016	410-1 İnsan hakları politikaları veya prosedürleri konusunda eğitim almış güvenlik personeli	Çalışan Deneyimi ve Bağlılığı s.35, İnsan Haklarına Saygı s.29			

GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	BÖLÜM	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
İş Sağlığı ve Güvenliği					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38, Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38			
	403-2 Tehlike tanımlama, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38			
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38			
	403-4 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38, Etik ve Şeffaflık s.30			
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38			
	403-6 İşçi sağlığının teşvik edilmesi	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38			
	403-7 ilişkileri ile doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38			
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki çalışanlar	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38			
	403-9 İşle ilgili yaralanmalar	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38, Performans Göstergeleri s.51			
	403-10 İşle ilgili hastalıklar	İş Sağlığı ve Güvenliği s.38			
Etik ve Şeffaflık					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Etik ve Şeffaflık s.30, Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler açısından değerlendirilen operasyonlar	Etik ve Şeffaflık s.30,Sürdürülebilir Tedarik Zinciri s.31			
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında iletişim ve eğitim	Etik ve Şeffaflık s.30			
	205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	Teyit edilmiş yolsuzluk vakası bulunmamaktadır.			
İnsan Haklarına Saygı					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	İnsan Haklarına Saygı s.29,Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık olayları ve alınan düzeltici önlemler	İnsan Haklarına Saygı s.29, Etik ve Şeffaflık s.30, Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği s.33			
GRI 413: Yerel Topluluklar 2016	413-1 Yerel topluluk katılımı, etki değerlendirmeleri ve geliştirme programları ile operasyonlar	Toplunun Gelişmesi s.37,Yerel İstihdama Katkı s.34, Kadının Toplumda Güçlendirilmesi s.37			
GRI 414 Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi 2016	414-1 Sosyal kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri s.31			
	414-2 Tedarik zincirindeki olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri s.31			

GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	AÇIKLAMA	BÖLÜM	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
Kadının Toplumda Güçlendirilmesi					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Kadının Toplumda Güçlendirilmesi s.37,Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 413: Yerel Topluluklar 2016	413-1 Yerel topluluk katılımı, etki değerlendirmeleri ve geliştirme programları ile operasyonlar	Toplumun Gelişmesi s.37,Yerel İstihdama Katkı s.34, Kadının Toplumda Güçlendirilmesi s.37			
Toplumun Gelişmesi					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Toplumun Gelişmesi s.37, Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 413: Yerel Topluluklar 2016	413-1 Yerel topluluk katılımı, etki değerlendirmeleri ve geliştirme programları ile operasyonlar	Toplumun Gelişmesi s.37,Yerel İstihdama Katkı s.34, Kadının Toplumda Güçlendirilmesi s.37			
Yerel İstihdama Katkı					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Yerel İstihdama Katkı s.34,Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 413: Yerel Topluluklar 2016	413-1 Yerel topluluk katılımı, etki değerlendirmeleri ve geliştirme programları ile operasyonlar	Toplumun Gelişmesi s.37,Yerel İstihdama Katkı s.34, Kadının Toplumda Güçlendirilmesi s.37			
Dijitalleşme					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Dijitalleşme s.40, Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
Sürdürülebilir Tedarik Zinciri					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri s.31, Önemlilik Yaklaşımımız s.17, Stratejik Odak Alanları ve Yol Haritası s.18-19			
GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016	204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranı	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri s.31			
GRI 308: Tedarikçi Çevresel Değerlendirmesi 2016	308-1 Çevre kriterlerine göre izlenen yeni tedarikçiler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri s.31			
	308-2 Tedarik zincirindeki olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri s.31			
GRI 414 Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi 2016	414-1 Sosyal kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri s.31			
	414-2 Tedarik zincirindeki olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri s.31			

