

SAYA

HOLDING



2024 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

İçindekiler

■ RAPOR HAKKINDA

• YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI	04
• STRATEJİ, ULUSLARARASI İŞ GELİŞTİRME VE YATIRIMLAR DİREKTÖRÜ MESAJI	06
• SAYA HOLDİNG HAKKINDA	08
	10

■ YÖNETİŞİM İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

• STRATEJİK YAPILANMA VE HEDEFLER	12
• SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMIMIZ	14
• ÖNEMLİLİK MATRİSİ VE PAYDAŞ ANALİZİ	18
• DEĞER ZİNCİRİ VE YÖNETİMİ	22
• PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ	28
• SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YOLCULUĞUMUZ	32
	34

■ ÇEVRE İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

• ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ	36
• DÖNGÜSEL EKONOMİ	38
• ENERJİ VE EMİSYON YÖNETİMİ	42
• SU YÖNETİMİ	46
• BİYOÇEŞİTLİLİK	48
	50

■ İŞ İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

• BİLGİ GÜVENLİĞİ	52
• DİJİTALLEŞME	54
• ENTEGRE YÖNETİŞİM	58
• AR-GE VE İNOVASYON	62
• ÜRÜN VE ÜRETİM SÜREKLİLİĞİ	66
• DENETİM VE RİSK YÖNETİMİ	70
• ETİK VE UYUM	72
	76

■ TOPLUM İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

• İNSAN HAKLARI VE GELECEK NESİLLER	80
• ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE DAHİL ETME	82
• ÇALIŞANLARIMIZIN GELİŞİMİ, BAĞLILIĞI VE YETENEK YÖNETİMİ	88
• PERFORMANS VE ÜCRETLENDİRME	92
• İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	98
• KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK	102
	104

■ EKLER

• TANIMLAR SÖZLÜĞÜ	108
• BMKİS İNDEKSİ	110
• GRI İÇERİK İNDEKSİ	114
• PERFORMANS GÖSTERGELERİ	116
• – Sosyal Performans Göstergeleri	122
• – Çevresel Performans Göstergeleri	122
• KURUMSAL ÜYELİKLER	124
	126

RAPOR HAKKINDA

Saya Holding olarak, sürdürülebilirlik vizyonumuzu “Sürdürülebilir Güçlü Gelecek” mottosu altında güçlendirmeye devam ediyor; çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) alanlarında her yıl daha ileriye taşıdığımız kararlılığımızı somut sonuçlarla ortaya koyuyoruz. Bu vizyon, yalnızca bir sürdürülebilirlik yaklaşımının ötesinde, stratejik planlama süreçlerimizin merkezine yerleştirilmiş; tüm operasyonel, finansal ve yönetsel kararların şekillenmesinde belirleyici bir rehber niteliği kazanmıştır. Üst yönetimimizin kapsayıcı liderliği ve paydaşlarla kurduğu güçlü iletişim, sürdürülebilirlik stratejimizin bütünsel bir yapıda ilerlemesine olanak sağlamıştır.

2024 yılı, holdingimiz için yalnızca bir raporlama dönemi değil; kurumsal kimliğin, vizyonun ve iş yapış biçimlerinin yeniden tanımlandığı stratejik bir dönüşüm yılı olmuştur. Bu süreçte, “Saya Grup” kimliğimiz “Saya Holding” olarak yeniden yapılandırılmış; insanı odağına alan, inovasyonla şekillenen, çeşitlilikten güç alan ve topluma fayda yaratmayı esas alan bir değer seti güncellenmiştir. Bu dönüşüm; organizasyon yapısından komite işleyişine, stratejik önceliklerin tanımlanmasından veri yönetimi modellerine kadar geniş bir alanda kapsamlı bir değişimi beraberinde getirmiştir. Yönetim Kurulumuz, bu yeniden yapılanmanın hem tasarım hem uygulama safhalarında yön gösterici bir rol üstlenmiş; tüm yöneticilerimiz süreci kapsayıcı, katılımcı ve hesap verebilir bir anlayışla yürütmüştür.

Bu dönüşümün simgesi olarak merkez ofisimiz, LEED Gold sertifikalı Maslak Link Plaza’ya taşınmıştır. İş dünyasının merkezinde yer alan yeni genel merkezimiz, sadece konumuyla değil, modern mimarisi, verimlilik odaklı altyapısı ve iş birliğini güçlendiren çalışma kültürüyle de Saya Holding’in geleceğe dönük vizyonunu yansıtmaktadır. Yeni genel merkez, enerji verimliliği, doğal kaynak yönetimi, atık azaltımı, iç mekân hava kalitesi ve sürdürülebilir malzeme kullanımı gibi alanlarda uluslararası standartlara uyumu sayesinde yalnızca fiziksel bir dönüşüm değil, sürdürülebilir iş yapış biçimimizin kurumsal bir ifadesi niteliğindedir. Ayrıca, esnek çalışma alanları ve ortak kullanım bölgeleri; ekipler arası iletişimi güçlendiren, verimliliği artıran ve inovatif çalışma modellerine imkân veren bir yapı sunmaktadır.

Bu rapor, 1 Ocak – 31 Aralık 2024 tarihleri arasındaki faaliyetlerimizi ve sürdürülebilirlik performansımızı kapsamaktadır. 2024 yılı sürdürülebilirlik raporu, Saya Holding çatısı altında faaliyet gösteren Folkart Yapı A.Ş., Humanis İlaç A.Ş., Volt WEG Group (eski adıyla Volt Motor Sanayi ve Ticaret A.Ş.) ve Volt Teknoloji A.Ş. şirketlerini kapsamaktadır; bu dört şirket, inşaat, sağlık, sanayi ve teknoloji alanlarında gösterdikleri performansla Saya Holding’in sürdürülebilir büyüme stratejisinin temelini oluşturmakta ve konsolide cironun yaklaşık %96’sını temsil etmektedir. Şirketimiz, sürdürülebilir ve dengeli büyüme stratejisi doğrultusunda geçen yıla kıyasla cirosal %9’luk bir artış kaydetmiştir.

2024 yılı içerisinde gerçekleşen en önemli gelişmelerden biri, Volt Motor’un (Volt WEG Group’un) Brezilyalı global teknoloji devi WEG S.A. tarafından satın alınması olmuştur. Bu stratejik işlem, yalnızca Saya Holding’in başarılı bir uluslararası çıkışı değil; aynı zamanda Türkiye’ye duyulan yatırımcı güveninin güçlü bir göstergesi olmuştur. Volt WEG Group’un sürdürülebilir üretim vizyonu, mühendislik gücü ve global erişimi, ülkemiz sanayisine yeni bir ivme kazandıran örnek bir süreç yaratmıştır.

Bu raporda Volt Motor’a (Volt WEG Group) ilişkin veriler 1 Ocak tarihinden başlayarak 1 Aralık 2024 tarihine kadar Saya Holding bünyesinde yürütülen faaliyetleri içermektedir. Ayrıca, 2024 yılında alınan stratejik bir kararla Volt Teknoloji’de sürdürülebilirlik ‘stratejik mega hedef’ olarak konumlandırılmış ve sürdürülebilirlik çalışmalarının 2025 yılında başlatılması kararlaştırılmıştır. Volt Teknoloji’nin sürdürülebilirlik çalışmalarına dahil edilmesi, Holding’in dijital dönüşüm kabiliyetini, teknoloji yönetimi vizyonunu ve sürdürülebilir inovasyon gücünü rapor kapsamına entegre etmemizi sağlamıştır.

Raporumuz, Global Reporting Initiative (GRI) 2021 Standartları temel alınarak hazırlanmıştır. Çalışmalarımız, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) taahhütlerimiz ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile ilişkilendirilmiştir. 2024 yılında, sürdürülebilirlik stratejimizi şekillendiren önceliklendirme analizi yenilenmiş, paydaş beklentileri, sektörel gelişmeler ve küresel iş dünyasının dinamikleri ışığında yeniden tasarlanmıştır. Bu kapsamlı analizle, Holding’in uzun vadeli değer yaratma kapasitesine yön veren temalar “çok yüksek” ve “yüksek” öncelikli olarak yeniden tanımlanmış; bu çıktılar stratejik planlama süreçlerimize doğrudan entegre edilmiştir.

Bu temalar, Saya Holding’in sürdürülebilirlik yaklaşımının omurgasını oluşturmakta; insanı merkeze alan, inovasyondan güç alan, çeşitlilikten beslenen ve topluma fayda sağlayan bir iş kültürünün temelini oluşturmaktadır.

Saya Holding olarak, tüm paydaşlarımızla birlikte etik yönetim, güven ve yenilik ekseninde değer yaratan “Sürdürülebilir Güçlü Gelecek”i birlikte inşa ediyoruz.

ÇOK YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONULAR



Değerli Paydaşlarımız,

Saya Holding'in temelleri 1950'li yıllara dayanmakta olup, köklü bir geleneği ve uzun yıllara yayılan ticari birikimi bünyesinde barındırmaktadır. Şirket, sürdürülebilir büyüme ve yenilikçi yatırımlarıyla yoluna kararlılıkla devam etmektedir. Yıllar içinde edindiğimiz yatırım ve büyüme tecrübemiz, bizi yalnızca finansal başarıya değil, sürdürülebilir değer yaratmaya yönlendirdi. 2021'den itibaren Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) imzacısı olarak yürüttüğümüz çalışmalar, tüm iştiraklerimizde sürdürülebilirlik stratejilerinin entegre edilmesini sağlamıştır.

Saya Holding Genel Merkezi, tüm iştiraklerinde sürdürülebilirlik çalışmalarının etkin ve uyumlu bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Bu kapsamda, mevcut ve planlanan yatırımların her aşamasında, ilgili sektörlerdeki yerel ve global regülasyonlar, kanunlar ve rehberlerden doğrudan yararlanmakta; iştiraklerimizin tümünde çevresel, toplumsal ve yönetim odaklı uygulamaların entegrasyonunu titizlikle koordine etmektedir. Genel merkezimiz, sürdürülebilirlik stratejilerini yalnızca uyum aracı olarak değil, uzun vadeli değer yaratacak bir yol haritası olarak konumlandırmakta ve iştiraklerimizin faaliyetlerini bu çerçevede yönlendirmektedir.

2024 yılı, Türkiye'de sürdürülebilirliğin kurumsal yönetim süreçlerinin merkezine yerleştiği ve dünya genelinde çevresel, toplumsal ve finansal alanlarda yeni düzenlemelerin hız kazandığı bir yıl oldu. Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları'nın (TSRS) yürürlüğe girmesi, şirketlerin finansal başarılarının çevresel ve toplumsal performanslarıyla birlikte değerlendirilmesini zorunlu kıldı. Henüz TSRS kapsamına dahil olmasak da, bu gelişmeleri erken benimseyerek sürdürülebilirliği uzun vadeli büyüme stratejimizin temel direği haline getirdik. Çünkü biliyoruz ki kalıcı değer, ancak ekonomik istikrarla çevresel sorumluluk ve toplumsal güven arasında kurulan dengeyle mümkündür.

Küresel ölçekte Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Paris İklim Anlaşması gibi düzenlemeler, yalnızca uluslararası seviyede kalmayarak Türkiye'de de SKDM (Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması) uygulamalarıyla etkisini göstermiş ve şirketlerin stratejik dayanıklılıklarını yeniden tanımlamalarını zorunlu kılmıştır. Ayrıca enerji arzındaki kırılganlıklar, iklim krizinin finansal etkileri ve uluslararası düzenlemelerdeki katı kurallar; şirketlerin stratejik dayanıklılıklarını yeniden tanımlamalarını zorunlu kıldı. Artık başarı, yalnızca finansal performansla değil; çevresel etkiyi azaltma, toplumsal refah yaratma ve etik yönetim ilkelerini içselleştirme gücüyle ölçülüyor. Küresel düzlemde sermayenin yönü değişiyor. Sürdürülebilir finansman kriterleri ve karbon düzenlemeleri, yalnızca çevresel değil, ekonomik ve rekabetçi dönüşümün de itici gücü haline geldi. Bu yeni düzende sermaye, yalnızca kazanç değil, anlam ve güven arıyor.

Saya Holding olarak, bu dönüşümü yalnızca uyum sağlanması gereken bir süreç olarak görmüyor; uzun vadeli büyüme stratejimizin temel direği haline getiriyoruz. Her bir iştirakimizin ana çalışmaları, sektörün dinamikleri, yerel ve global regülasyonlar, teknolojik gelişmeler ve sürdürülebilir finans kriterleri ışığında yapılandırılmaktadır. Örneğin Humanis ilaç, CDP İklim Değişikliği raporlama hazırlıklarını yürütmekte ve raporlama süreçlerini bu çerçevede geliştirmektedir. Şirket, karbon azaltım hedeflerini ise Bilime Dayalı Hedefler Girişimi (SBTi) ile uyumlu şekilde 2030 yılına kadar projelendirmektedir. Teknoloji ve enerji alanındaki iştiraklerimiz, düşük karbonlu üretim ve enerji verimliliği projeleriyle çevresel performans artırırken, inovasyon ve dijital dönüşümü sürdürülebilirliğin ayrılmaz bir parçası olarak konumlandırmaktadır.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda, GRI, TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures), TSRS ve Avrupa Komisyonu sürdürülebilirlik çalışmaları gibi alanında önde gelen kurumlarla iş birliği yapıyor; global iyi uygulamaları takip ederek tüm paydaşlarımız için güvenilir ve şeffaf bir yol haritası oluşturuyoruz. Faaliyetlerimizi değerlendirirken yalnızca kısa vadeli finansal getirileri değil, uzun vadeli toplumsal ve çevresel etkileri de dikkate alıyoruz.

İnsan odaklı yaklaşımımız, kurum kültürümüzün merkezindedir. Çalışanlarımızın eşit, güvenli ve değerli hissettiği bir ortam yaratmayı önceliyoruz. Kadın liderliği ve kapsayıcı iş ortamı taahhüdü adına, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) doğrultusunda çalışmalarımıza başlamış bulunuyoruz.

Sürdürülebilirlik, bizim için ulaşılacak bir hedef değil, sürekli gelişim ve yenilik gerektiren bir yolculuktur. Her kararımızda dengeyi, her adımımızda sorumluluğu, her yatırımımızda uzun vadeli etkiyi merkeze alıyoruz. Saya Holding olarak, sermayemizi yalnızca büyütmeyle kalmayacak, onu toplum ve çevreyle birlikte dönüştüren bir güç haline getirmeye devam edeceğiz. Çünkü biz, geleceği öngören değil, geleceği inşa eden bir kurum olmayı seçtik.

Saygılarımla.

CEM MENGİ

Saya Holding Yönetim Kurulu Başkanı



Değerli Paydaşlarımız,

2024 yılı, küresel ölçekte ekonomik dengelerin yeniden kurulduğu; jeopolitik gerilimlerin ve enflasyonla mücadele politikalarının yatırım kararlarını doğrudan etkilediği kritik bir dönem olmuştur. Dünya genelinde yaşanan belirsizliklere rağmen enerji dönüşümüne ve yeşil ekonomiye yönelim hız kesmeden devam etmiştir. Türkiye’de ise İklim Kanunu hazırlıkları, yeşil mutabakat uyum çalışmaları ve sürdürülebilir finansman adımları, özel sektörün daha sorumlu ve dönüştürücü bir rol üstlenmesini zorunlu hale getirmiştir.

Sürdürülebilirlik stratejilerimizi şekillendirirken, 2024 yılı itibarıyla COP29 kapsamında finansal dünyadaki dönüşüm ve yatırım haritalarındaki değişimleri de yakından takip ediyoruz. Gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülkelere iklim eylemleri için yıllık en az 300 milyar dolar finansman sağlamayı taahhüt etmiştir. Ancak, bu miktar, gelişmekte olan ülkelerin yıllık 1,3 trilyon dolarlık finansman ihtiyacının gerisinde kalıyor. Bununla birlikte, çok taraflı kalkınma bankaları, düşük ve orta gelirli ülkelere yıllık 120 milyar dolarlık iklim finansmanı sağlamayı hedefliyor. Bu veriler ışığında, sürdürülebilirlik artık yalnızca riskten korunma değil, dönüşümü yönetme becerisiyle şekillenmekte ve finansal stratejilerde de bu yaklaşım ön plana çıkmaktadır.

Genel Merkez olarak 2024 yılında attığımız en önemli adımlardan biri, merkezimizi Maslak’a taşıyarak kurumsal yapımızı “Holding” kimliğiyle yeniden tanımlamamız oldu. Bu adım, yalnızca fiziki bir değişim değil; iştiraklerimizi ortak bir vizyon etrafında daha sıkı bir şekilde birleştiren, karar alma süreçlerimizi güçlendiren bir adım olmuştur. Bugün Saya Holding yalnızca sektörlerinde değer üreten bir yapı değil; çevresel, sosyal ve yönetim alanlarında da bölgesinde örnek gösterilen bir liderdir. Tüm iştiraklerimiz ve işbirliği yaptığımız kuruluşların katılımıyla bir Sürdürülebilirlik Çalıştayını düzenledik. Çalıştayda bu yılki yaklaşımımız ise, bugünden geleceğe uzanan bir bakış açısı geliştirmek üzerine kurgulandı. Amacımız, Saya Holding ve iştiraklerini etkileyen mevcut regülasyonların ötesine geçerek, gelecekte beklenen küresel düzenlemelerin stratejimizle nasıl etkileşeceğini anlamak ve ortaya çıkabilecek risklerle fırsatları nasıl

iştiraklerimizden Humanis, üretimden yönetişime kadar tüm süreçlerinde çevresel ve toplumsal etkileri gözetmiş; sürdürülebilirlik vizyonu doğrultusunda üretim süreçlerini enerji ve kaynak verimliliği, karbon azaltımı ve çevresel etki yönetimi ekseninde sürekli iyileştirmiştir. 2024’te Güneş Enerjisi Santrali yatırımlarıyla temiz enerji kullanımını artırmış, dijitalleşme ve yapay zekâ destekli sistemlerle veri temelli karar alma mekanizmalarını güçlendirmiştir. Atık yönetiminde ayrıştırma ve geri dönüşüm uygulamalarını geliştirmiş, karbon ayak izini ölçümleyip raporlamaya başlamıştır. Böylece, sürdürülebilirlik stratejisini uzun vadeli değer yaratma ve toplumsal katkı hedefleriyle bütünleştirmiştir.

Folkart ise projelerinde sürdürülebilir ve çevre dostu yaklaşımlar benimseyerek enerji verimliliği yüksek tasarımları ve yenilenebilir enerji kullanımını ön planda tutmaktadır. Ayrıca , döngüsel ekonomi anlayışıyla kaynakları sorumlu şekilde kullanarak karbon ayak izimizin azaltılmasına proje bazlı özel uygulamalarla devam etmektedir.

Yılın en dikkat çekici gelişmelerinden biri de Volt Motor’un Brezilyalı WEG Group’a satışı oldu. Bu işlem, holdingin uzun vadeli büyüme hedefleri doğrultusunda, kaynakların etkin kullanımı ve değer yaratma kapasitesinin artırılması için önemli bir adım olmuştur. Volt Motor’un global bir oyuncuya devri, holdingimizin yeniden yapılanma stratejisini güçlendirirken aynı zamanda Türkiye’nin mühendislik gücünün uluslararası pazarlarda nasıl değer gördüğünü de teyit etti.

2025 ve sonrası için hedefimiz nettir: Saya Holding’i yalnızca ekonomik başarısıyla değil, çevresel ve toplumsal liderliğiyle de tanınan, bölgesinde güvenilirliği ve sorumluluk bilinciyle örnek gösterilen bir kurum haline getirmek. Biz, sürdürülebilirliği iş modelimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz; güçlü, güvenilir ve kapsayıcı bir geleceği siz değerli paydaşlarımızla birlikte inşa etmeye devam ediyoruz.

Bizim için sürdürülebilirlik, rakamların ötesinde bir değer yaratma anlayışıdır. İnsan yaşamını iyileştirmek, toplumsal eşitsizlikleri azaltmak, çevresel ayak izimizi küçültmek ve paydaşlarımızla güvene dayalı kalıcı bir ilişki kurmak bu anlayışın ayrılmaz parçalarıdır. Bugün ulaştığımız her başarı, yalnızca yönetsel kararlarımızın değil; çalışanlarımızın özverisinin, iş ortaklarımızın güveninin ve paydaşlarımızın desteğinin bir sonucudur.

Saygılarımla.

CANER ÖZSARAN

Saya Holding Strateji, Uluslararası
İş Geliştirme ve Yatırımlar Direktörü



Saya Holding Hakkında

Sancak Ailesi, ticari yolculuğuna 1950’li yıllarda baba Abdulkerim Sancak öncülüğünde başladı. Anadolu’nun çeşitli illerinde faaliyetlerini sürdüren aile, iş ahlakı ve kalite anlayışıyla, çevresinde yüksek bir saygınlık kazandı.

Aile, potansiyelini daha geniş pazarlarda gerçekleştirmek düşüncesiyle 1987’de İstanbul’a yerleşti. Es Ecza ve Koz Ecza Depoları ile ilaç dağıtım sektörüne giren aile, 1993 yılında Hedef Ecza Deposu’nu kurdu.

2001 yılında Walgreens Boots Alliance ile stratejik ortaklık kuran Hedef Ecza Deposu, Hedef Alliance ismini aldı. Abdulrezzak Sancak ve kardeşlerinin de yönetiminde aktif rol aldığı şirket, kısa sürede ilaç dağıtım alanında ulusal pazarda lider, uluslararası pazarda da önemli bir aktör konumuna geldi.

SAYA KURULUYOR

Abdulrezzak Sancak ve kardeşleri, uzun yıllara dayanan deneyim ve bilgilerini farklı sektörlerde de değerlendirmek amacı ve ülkemizin kalkınmasında lokomotif görevi üstlenecek, AR-GE, istihdam ve ihracata katkı vermek arzusuyla, 2006 yılında Saya’yı kurdu.

İLK ŞİRKET: FOLKART

Aile, Saya’nın kurulduğu 2006 yılında grubun ilk şirketi olan Folkart Yapı A.Ş.’nin de temellerini attı. İnşaat sektöründe faaliyet gösteren; yüksek yapılar, A+ konut ve ofisler, alışveriş merkezleri ve okul projelerine odaklanan Folkart “Hayat Buna Değer” mottosu ile yolculuğuna başladı.

SAYA PERAKENDE SEKTÖRÜNDE

Büyümeyi ancak büyürken hem ülke ekonomisine katkı sağlamayı hem de istihdam yaratmayı hedefleyen Saya, Folkart’ın kuruluşundan 1 yıl sonra 2007 yılında Alpark marketler zincirini satın aldı. Bu marka ile gıda ve perakende sektörüne girerek önemli başarılar elde eden Saya, 2010 yılında gelen talepleri değerlendirerek markayı CarrefourSA’ya devretti.

İNSANDAN İLHAM ALAN YENİ BİR SAĞLIK FELSEFESİ

Günümüzün iş dünyasında başarı için belirleyici unsurlardan birisi olan inovatif yaklaşımı yatırım yaptığı sektörlerde yansıtan Saya, Hedef Alliance’la ortaklık sona erdirildikten sonra 2010 yılında “Sağlığınız İçin Aktif” mottosuyla Pharmactive İlaç’ı kurdu. Pharmactive İlaç, 2022 yılında Humanis adını alarak sağlık yolculuğuna bu isimle devam etmeye başladı. Avrupa’nın en saygın otoritelerinden biri olan Almanya BfArM tarafından verilen ve dünya çapında prestiji olan Avrupa GMP sertifikasını alan Humanis, 2019 yılında Rusya otoritelerinden Rusya GMP sertifikasını, 2021 yılında da Kanada Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan incelemeler neticesinde, Kanada GMP sertifikasını almaya hak kazandı.

TÜRKİYE’NİN EN BÜYÜK ELEKTRİK MOTORU ÜRETİCİLERİNDEN BİRİ: VOLT MOTOR

Elektrik motoru üretimi sektörünün ve kalıp sanayiinin önemli aktörlerinden olan Volt Elektrik Motorları (Volt WEG Group) ve Voltsan Kalıp 2011 yılında Saya iştirakleri arasındaki yerini aldı. 2016 yılında Volt Elektrik Motorları (Volt WEG Group) ve Voltsan Kalıp birleşti. 45.000 m2’lik üretim alanı, gerçekleştirdiği yeni teknoloji yatırımları ve AR-GE çalışmaları sonucunda, 63 tip gövdeden 315 tip gövdeye ve 200 KW güçteki ürün gamına ulaşan Volt Motor Türkiye’nin en büyük elektrik motoru üreticilerinden biri konumuna geldi. Volt Elektrik Motorları, sektörde gösterdiği başarılı atılımlar neticesinde global markaların da dikkatini çekti ve Volt Elektrik Motorları (Volt WEG Group) 2024 yılında Brezilyalı global şirket WEG Group’a satıldı.

LİVAMİNE MARKASI DOĞUYOR

Saya’nın madencilik sektöründeki yolculuğu 2010 yılında “Livamine” markası ile başladı. Marka 2016 yılı başında yatırımlarını gerçekleştirmek üzere “Liva Krom İşletmeciliği Sanayi ve Ticaret A.Ş.” adı altında şirketleştirildi. Şirket kurulumunu takip eden süreçte Bursa ili Harmancık ilçesine bağlı bölgede krom işletme ruhsatı sahibi olan Uludağ Harmancık Krom SAN. TİC. A.Ş. şirketini satın alan Livamine, 389 hektarlık krom işletme ruhsat sahibi oldu.

TASARIM, ÜRETİM VE ENTEGRASYON ÇALIŞMALARI

2018 yılında yerli sanayinin savunma ve güvenlik alanındaki üretim gücünü ve rolünü ilerletmeye yönelik politikalar kapsamında Volt Teknoloji Geliştirme ve Mühendislik kuruldu. Sürekli gelişim ve sürdürülebilirlik için Ar-Ge’yi desteklemeyi ve savunma sanayindeki yenilikçi ürün ve teknolojileri üreterek dışa bağımlılığı azaltmayı hedefleyen Volt Teknoloji Geliştirme ve Mühendislik bu amaç doğrultusunda; Güç Grubu Geliştirme Platform ve Sistemlerin önemli ihtiyaçlarından olan motor ve güç aktarma organları alanında teknolojik yetkinlik kazanmak ve yerleştirmek üzere Güç Grubu Sistemi’ne ait tasarım, üretim ve entegrasyon çalışmalarını Türk Savunma Sanayi’nin öncü firmaları ile sürdürüyor.

REDÜKTÖR SEKTÖRÜNE YENİLİKÇİ BAKIŞ AÇISI

Farklı sektörlerdeki yatırımlarına devam eden Saya, 1964 yılında kurulan, redüktör üretiminde faaliyet gösteren Öztefken Redüktör’ü 2020 yılında bünyesine dahil etti ve Volt Redüktör markası kuruldu. Saya Holding bu yatırımla farklı sektörlerde de söz sahibi olduğunu bir kez daha kanıtladı.

SAYA HOLDİNG DÖNÜŞÜMÜ

Kurucusu merhum Abdülrezzak Sancak’ı 2016 yılında kaybeden Saya Holding, Abdülrezzak Sancak’ın Saya’nın kuruluşunda belirttiği “Ne mutlu bir derde derman olana” ilkesinden ödün vermeden yatırım yaptığı her sektörde bu ilkedan aldığı güçle yoluna devam ediyor. 2024 yılında, global hedefleri doğrultusunda ticari yapısını ve kurumsal kimliğini yenileyerek, holding şirketine dönüşen Saya Holding, geçmiş ve gelecek, sanayi ve teknoloji, kazanç ve toplumsal fayda, Türkiye ve dünya arasındaki köprü niteliğinde.

Yönetişim İçin Güçlü Gelecek

MEGA	MAKRO BAŞLIK	ÇOK YÜKSEK ÖNCELİKLİ	İLGİLİ SKA'LAR
İnsan & Kültür	SAYA YK-İcra-İştirak İş Birliği	Kurumsal Yönetişim	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR
Sürdürülebilirlik	Yönetişim fonksiyonlarının yürütülmesi	Kurumsal Yönetişim / Etik Yönetim	12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM, 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR
İş Mükemmelliği	Risk Yönetimi	Risk Yönetimi Ve Mevzuatlara Uyum	16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR
İş Mükemmelliği	Süreç Gelişimi	Kurumun Finansal Performansı	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI

STRATEJİK YAPILANMA VE HEDEFLER

Saya Holding olarak, farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerimizi ortak bir vizyon altında buluşturuyor, çeşitliliğimizi stratejik bir sinerji unsuru haline getiriyoruz. İnşaat, teknoloji, sağlık, madencilik ve sanayi gibi alanlarda faaliyet gösteren iştiraklerimizin sahip olduğu bilgi, deneyim ve yetkinlikleri tek bir çatı altında toplarken yalnızca sermaye sağlayıcı değil; aynı zamanda yön verici, yönetim sağlayıcı ve stratejik kararları şekillendiren bir rol üstleniyoruz. Bu yaklaşım, holdingimizin bugün ulaştığı güçlü konumun en önemli dayanağı ve dahası gelecekte yaratmayı hedeflediğimiz kalıcı etkinin pusulasıdır.

Saya Holding'in stratejik çerçevesi, uzun vadeli vizyonumuzu somutlaştıran ve bizi geleceğe taşıyan altı temel odak alan üzerine kuruludur: dijitalleşme, büyüme, sürdürülebilirlik, insan ve kültür, markalaşma ve süreç mükemmelliği. Bu alanlar, birbirinden bağımsız başlıklar olarak değil; birbirini tamamlayan, dönüştüren ve kurumun bütünsel gelişimini yönlendiren stratejik bir yapının temel unsurları olarak konumlanır.



Bizim için dijitalleşme, yalnızca teknolojik bir güncellenme değil; iş modelimizin yeniden tanımlanması, süreçlerimizin çevikleşmesi ve karar alma mekanizmalarımızın veriye dayalı hale gelmesidir. Dijitalleşmeyi stratejik bir kaldıraç olarak görüyor, entegre sistemlerle operasyonlarımızı uçtan uca dönüştürürken müşteri deneyimini güçlendiriyor ve veri temelli yönetim anlayışıyla geleceğe yön veriyoruz.

Büyüme, Saya Holding'in DNA'sında yer alan sürekli gelişim arzusunun somut ifadesidir. Biz büyümeyi yalnızca ekonomik bir sonuç değil, yenilikçi düşüncenin, cesur yatırımların ve stratejik ortaklıkların yarattığı uzun vadeli bir değer süreci olarak tanımlarız. Yeni iş alanlarına yöneliyor, güçlü markalarımızla sektörler arası sinerji yaratıyor, böylece hem ekonomik hem toplumsal ölçekte kalıcı etki yaratıyoruz.

Sürdürülebilirlik, tüm iş yapış biçimlerimizin merkezinde yer alan bir kurum felsefesidir. Çevresel etkilerimizi sistematik biçimde yönetiyor, iklim değişikliğiyle mücadeleyi iş stratejilerimizin ayrılmaz bir parçası haline getiriyor, döngüsel ekonomi ilkelerini tüm değer zincirimize entegre ediyoruz. Sürdürülebilirliği yalnızca çevresel değil; finansal istikrar, yönetim şeffaflığı ve paydaş güveni boyutlarıyla ele alıyor, bugünün ötesinde gelecek kuşaklara aktarılabilecek bir miras olarak görüyoruz.

İnsan ve kültür yaklaşımımız, sürdürülebilir başarının insanla başladığına inancımızı yansıtır. Çalışanlarımızın potansiyelini açığa çıkaran, gelişimi teşvik eden ve kapsayıcılığı güçlendiren bir kurum kültürü inşa ediyoruz. Mentor programlarımız, yetenek yönetimi uygulamalarımız ve adil performans sistemlerimizle her çalışanın değer gördüğü, katkısının görünür olduğu bir ekosistem oluşturuyor; bağlılık, güven ve ortak amaç duygusunu bu kültürün merkezine yerleştiriyoruz.

Markalaşma vizyonumuz, Saya Holding'i yalnızca bir holding değil, güven, yenilik ve kaliteyle özdeşleşen bir değer markası haline getirmeyi hedeflemekte. Kurum kültürümüzün ve etik duruşumuzun dışa yansması olarak markalarımızı stratejik bir konumlandırmayla yönetiyor; yerel köklerimizden güç alarak küresel sahnede kalıcı bir itibar inşa ediyoruz.

Süreç mükemmelliği ise tüm bu yapının operasyonel omurgasını oluşturuyor. İş süreçlerimizi yalın yönetim anlayışıyla sürekli iyileştiriyor, kalite ve verimlilik standartlarını sürekli yukarı taşıyor, kaynaklarımızı en etkin biçimde değerlendiriyoruz. Dijital araçlarla desteklenen entegre yönetim sistemlerimiz sayesinde, kurum genelinde yüksek performans kültürünü kalıcı hale getiriyor, sürdürülebilir büyümenin altyapısını sağlamlaştırıyoruz.

Saya Holding olarak sürdürülebilirlik çalışmalarımızı stratejik planımızla bütünlüklü bir şekilde ilerletiyoruz. 2030 vizyonumuz doğrultusunda Toplum ve Eşitlik olmak üzere iki ana kategoride hedeflerimizi tanımlıyoruz. Bu kapsamda, Toplum kategorisinde üç ana hedefi; Eşitlik kategorisinde ise dört ana hedefi tanımladık. Her birini ilgili stratejik odak alanlarımız ve makro projelerimizle ilişkilendiriyor, yıllık iş planlarımıza bölerek yönetiyoruz.

Belirlediğimiz hedeflere yönelik ilerlememizi stratejik plan dönemleriyle uyumlu biçimde takip ediyor ve etki alanlarına göre periyodik olarak değerlendiriyoruz. Toplum için Güçlü Gelecek başlığı altında bu hedeflere ilişkin detaylı tabloya yer veriyoruz.

Stratejik yapılanmamızın etkin biçimde işletilebilmesi için güçlü bir yönetim modeline ihtiyaç duyulduğunun bilincindeyiz. Bu nedenle her bir konunun uzman ekibiyle yönetim yapımızı komiteler ve çalışma grupları üzerine kurguladık. Bu sistem, kararların daha şeffaf, hızlı ve etkin alınmasını; risklerin önceden öngörülmesini; fırsatların ise doğru biçimde değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır.

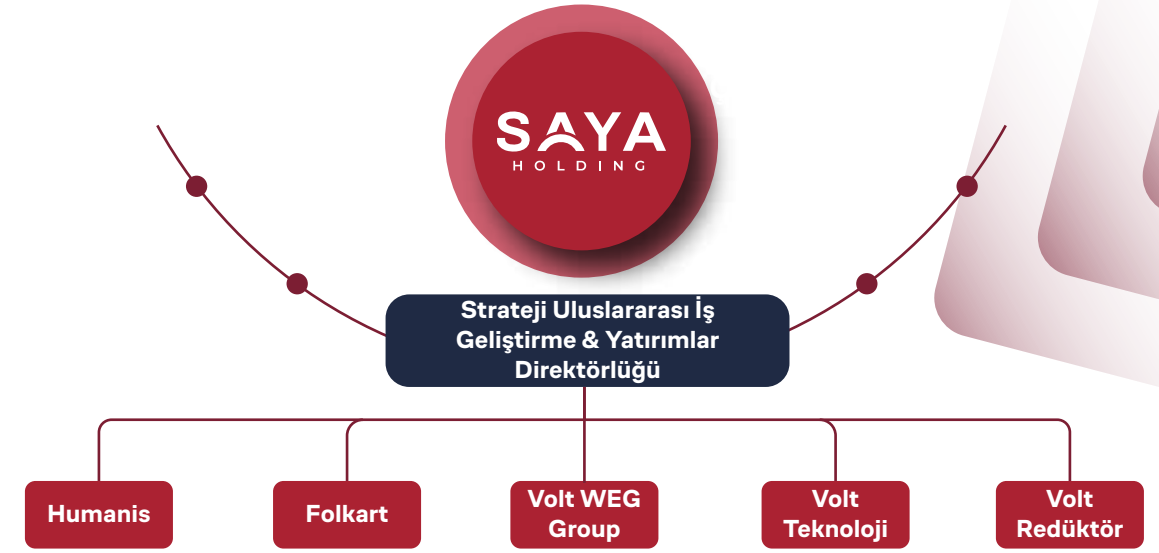
Komite ve çalışma gruplarımız, holdingimizin yönetim mimarisinin temel direklerini oluşturur:

- **Etik Kurul**, etik ilkelere bağlılığı ve kurumsal davranış standartlarımızı güvence altına alır.
- **Denetim Komitesi**, finansal raporlama süreçlerinde şeffaflığı ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini sağlar.
- **Ortaklık Hakları Komitesi**, paydaş haklarının korunmasını ve bilgi akışının düzenli yürütülmesini teminat altına alır.
- **Yatırım Komitesi**, holding stratejilerimizle uyumlu yatırım fırsatlarını değerlendirir, kaynak tahsisini yönlendirir.
- **Sürdürülebilirlik Komitesi**, çevresel, sosyal ve yönetim gündemimizi bütüncül şekilde takip eder ve Yönetim Kurulu'na raporlar.
- **Kurumsal Yönetim Komitesi**, şeffaflık, hesap verebilirlik ve iyi yönetim ilkelerini kurumsal yapımıza entegre eder.
- **Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi**, finansal, operasyonel ve stratejik riskleri değerlendirir; azaltım planlarını hayata geçirir.
- **Ücretlendirme Komitesi**, adil, şeffaf ve kapsayıcı ücretlendirme politikalarının uygulanmasını garanti eder.

Ayrıca, daha çevik ve yenilikçi çalışma yöntemlerini teşvik eden çalışma gruplarımız da stratejik hedeflerimize doğrudan katkı sağlar:

- **Finans Çalışma Grubu**, sermaye yapımızı, finansal verimliliğimizi ve yatırım kapasitemizi geliştirir.
- **Sayanova Çalışma Grubu**, kurumsal girişimciliği destekler, fikirden ticarileşmeye uzanan süreçleri hızlandırır.
- **Yeni Teknolojiler Çalışma Grubu**, dijitalleşme ve veri yönetişimi ekseninde iş süreçlerimizin dönüşümünü yönetir.
- **Globalleşme Çalışma Grubu**, yeni pazarlara açılım ve uluslararası iş birlikleri aracılığıyla küresel varlığımızı güçlendirir.

Komitelerimizin ve çalışma gruplarımızın koordinasyonu düzenli toplantılar, ortak gündem oturumları ve proje panoları üzerinden sağlanmaktadır. Böylelikle sürdürülebilirlikten risk yönetimine, teknolojiden girişimciliğe kadar farklı alanlarda yürütülen çalışmalar bütüncül bir uyum içinde ilerlemektedir. Yönetim performans kartlarıyla doğrudan ilişkilendirilen bu yapı sayesinde, stratejik hedeflerimizin sahada ölçülebilir çıktılara dönüşmesi güvence altına alınmakta; paydaş beklentileri daha etkin biçimde karşılanmaktadır.

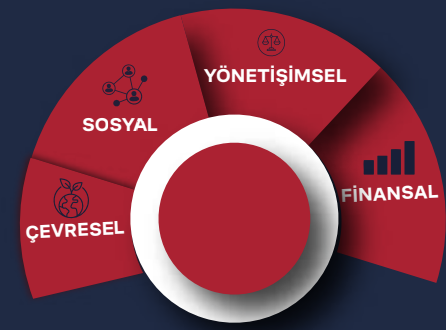


Sonuç itibarıyla, Saya Holding'in ve tüm iştiraklerinin stratejik yapılanması yalnızca bugünün rekabet koşullarına yanıt veren bir sistem değil; aynı zamanda yarının iş dünyasını şekillendiren vizyoner bir modeldir. Bizler, geçmişin deneyimleri ile geleceğin ihtiyaçlarını harmanlayarak kazanç ve toplumsal faydayı aynı denklemden buluşturan bir köprü kuruyoruz. Her bir stratejik odağımız bu köprünün sağlam ayaklarını, komitelerimiz ve çalışma gruplarımız ise bu yapının işlevsel motorlarını temsil etmektedir. Biz, yalnızca bugünü yönetmekle yetinmiyor; yarını tasarlıyor, sürdürülebilir büyüme, inovasyon ve toplumsal katkı odaklı bir gelecek için kararlılıkla ilerliyoruz.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMIMIZ

Sürdürülebilirlik, faaliyetlerimizin tamamında yol gösterici bir pusula işlevi görmektedir. Bizler için sürdürülebilirlik, yalnızca belli bir dönemin önceliği ya da kurumsal sorumluluk anlayışının bir gerekliliği değil; iş stratejimizin kalıcı bir bileşeni, uzun vadeli değer yaratma gücümüzün en temel dayanağıdır. İş dünyasında değişen koşullara, hızlanan regülasyon süreçlerine ve artan paydaş beklentilerine rağmen sürdürülebilirliği reaktif değil proaktif bir yaklaşım ile ele alıyoruz. Yani yalnızca riskleri yönetmekle kalmıyor, aynı zamanda fırsatları öngörerek geleceğe hazırlanıyoruz. Stratejik planımızda yer alan dört ana eksen (çevresel, sosyal, yönetişimsel ve finansal) sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temelini oluşturuyor. Bu eksenleri birbirinden ayrı değil, birbirini tamamlayan unsurlar olarak ele alıyoruz.



Sürdürülebilirlik Komitesi'ne Bağlı Çalışma Grupları

- Finans ve Uyum Çalışma Grubu
- Çevresel Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu
- İnsan Kaynakları ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu
- Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Çalışma Grubu
- Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışma Grubu

Çevresel alanda iklim değişikliğiyle mücadele, karbon emisyonlarını azaltma, yenilenebilir enerjiye yatırım yapma, enerji verimliliğini artırma ve döngüsel ekonomi uygulamalarını hayata geçirme önceliklerimiz arasındadır. Sosyal alanda çalışan memnuniyeti, fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği, kapsayıcılık ve gönüllülük projeleri ile topluma değer katıyoruz. Yönetişim boyutunda etik ilkelere bağlılık, şeffaflık, hesap verebilirlik ve paydaş güveni temel prensiplerimizi oluşturuyor. Finansal açıdan ise sürdürülebilirliği, uzun vadeli büyümenin ve yatırımcı güveninin vazgeçilmez bir unsuru olarak görüyoruz. Bu dört eksen bir araya geldiğinde, iş yapış biçimimizi yalnızca bugünü değil, geleceği de gözetken, uzun ömürlü ve değer yaratan bir yapıya dönüştürüyor.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı hayata geçirirken benimsediğimiz temel yönetim modeli, “ortak standartlar ve şirket bazlı esneklik” anlayışına dayanmaktadır. Holding genelinde uygulanacak temel çerçeveyi belirliyor; iklim hedeflerimizden raporlama standartlarına, etik ilkelerden kapsayıcılık politikalarına kadar tüm iştiraklerimizin uyması gereken ana kuralları oluşturuyoruz. Ancak bununla yetinmiyor; her bir şirketin kendi faaliyet alanına özgü gerçeklikleri, pazar koşullarını ve paydaş beklentilerini dikkate alarak esneklik tanıyoruz. Böylece sağlık, inşaat, teknoloji, sanayi ve madencilik alanındaki iştiraklerimiz, holding genelinde ortak bir dil kullanırken, aynı zamanda kendi sektörlerinde en uygun ve etkili uygulamaları hayata geçirebiliyor. Bu model, holding olarak yekpare bir sürdürülebilirlik kültürü oluştururken, farklı iş alanlarının dinamizmini de korumamızı sağlıyor.

Bu yaklaşımın kurumsal sahiplenmesi, en güçlü şekilde Sürdürülebilirlik Komitesi (Sayfa 21: Sürdürülebilirlik komitesi organizasyon şeması) tarafından temsil edilmektedir. Komitenin başkanlığını bir Yönetim Kurulu üyesinin üstleniyor olması, sürdürülebilirliğin üst yönetim seviyesinde sahiplenildiğini ve stratejik kararların merkezinde yer aldığını kanıtıyor. Sürdürülebilirlik, Stratejik Planımızın öncelikli odak alanlarından biri olarak konumlandırılmakta; bu doğrultuda belirlenen hedefler Genel Müdür karnelerine doğrudan yansımakta ve üst yönetim performansının temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Çevresel, finansal ve insan odaklı liderlik perspektifini bir araya getiren komite, belirlenen hedeflerin sahaya yayılımını koordine ediyor, ilerlemeyi düzenli olarak raporluyor ve kritik konularda yönlendirici kararlar alıyor. Komitenin bu liderliği, sürdürülebilirliği yalnızca operasyonel süreçlerin bir parçası olmaktan çıkarıp, uzun vadeli iş vizyonunun merkezine yerleştiriyor. İştiraklerimizin tamamı bu yaklaşımın aktif uygulayıcıları olarak süreçleri yönetiyor.

Sürdürülebilirlik Komitesi'ne bağlı çalışma grupları

Finans ve Uyum Çalışma Grubu

Çevresel Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu

İnsan Kaynakları ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu

Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Çalışma Grubu

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışma Grubu

Sağlık sektöründe faaliyet gösteren şirketimiz, enerji verimliliği projeleri, karbon azaltım yol haritaları ve çevresel sorumluluk uygulamalarıyla sektörde örnek teşkil etmektedir. İnşaat alanında yeşil bina kriterleri, çevre dostu malzeme kullanımı ve sertifikalı projelerle sürdürülebilirlik çitasını yükseltiyoruz. Sanayi ve madencilik tarafında kaynak verimliliği, atık yönetimi, yenilikçi üretim teknolojileri ve düşük emisyonlu uygulamalar öncelikli çalışma alanlarımızdır.

Mühendislik ve geliştirme faaliyetlerinde uzmanlaşmış teknoloji şirketimiz Volt Teknoloji için 2024 yılı kritik bir dönüm noktası olmuş; sürdürülebilirlik çalışmalarının temelleri atılmıştır. Bu adım, tüm iştiraklerimizin sürdürülebilirlik raporlama kültürüne entegre olması açısından stratejik bir eşik değeri taşımaktadır.

Bu çok yönlü yapı, sürdürülebilirliği yalnızca bir ideal olarak değil, ölçülebilir, raporlanabilir ve paydaşlarımız nezdinde güven yaratıcı bir unsur olarak hayatımıza katmaktadır. Ortak standartlarımız, şeffaflık ve hesap verebilirliği güvence altına alırken; şirket bazlı esneklikler, her iştirakimizin kendi sektöründe etkin, yaratıcı ve yenilikçi çözümler geliştirmesine imkân tanımaktadır. Böylelikle sürdürülebilirlik, bir yandan grubumuzun stratejik hedefleriyle tam uyumlu ilerlerken, diğer yandan farklı sektörlerde rekabet avantajı yaratan bir değer üretim mekanizmasına dönüşmektedir.



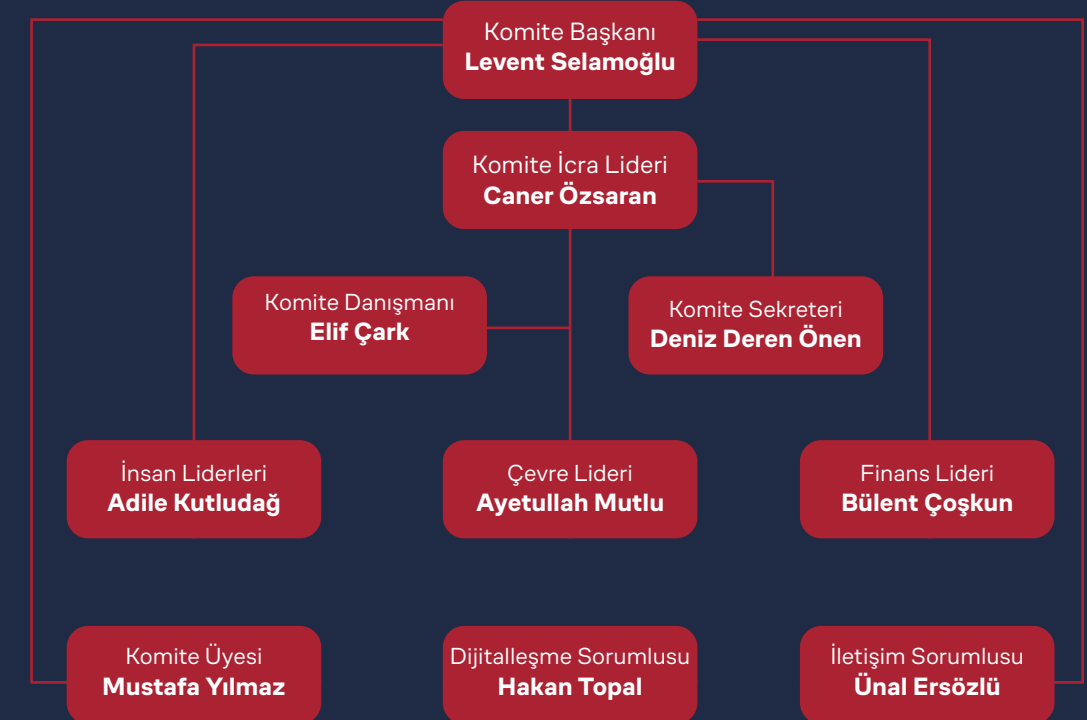
Sürdürülebilirlik yaklaşımımızın olgunlaşmasında, dış paydaş katılımı ve üst yönetim sahiplenmesi belirleyici rol oynamaktadır. Bu kapsamda, 24 Mayıs 2024 tarihinde Saya Holding Genel Merkezi'nde, Komite Başkanımızın, Yönetim Kurulu Başkanımızın, ilgili fonksiyon liderlerinin, sürdürülebilirlik ekiplerinin, üst düzey yöneticilerimizin ve SKD Türkiye Genel Sekreteri ile SKD ekibinin katılımıyla kapsamlı bir Sürdürülebilirlik Çalıştayı düzenledik.

Çalıştay, karbon ayak izimizi minimum seviyede tutmak amacıyla hibrit formatta gerçekleştirilmiş; İzmir'deki iştiraklerimiz çevrim içi olarak sürece aktif biçimde katılmıştır. Etkinlik boyunca, küresel sürdürülebilirlik trendleri, mevzuat değişiklikleri, ulusal iklim hedefleri ve holding genelinde 2030 sürdürülebilirlik vizyonumuz detaylı biçimde ele alınmıştır.

Çalıştaydaki bu yönetim yaklaşımı ve karbon ayak izini minimumda tutma anlayışıyla dijital etkileşim araçları kullanılmış, düşük emisyonlu ulaşım alternatifleri tercih edilmiştir. SKD'nin yönlendirmeleriyle şekillenen bu ortak çalışma, holding genelinde sürdürülebilirlik stratejimizin geleceğine yön verecek somut aksiyon alanlarının ve öncelikli gelişim konularının belirlenmesini sağlamıştır.

Bugün geldiğimiz noktada, sürdürülebilirlik bizim için yalnızca bir yönetim başlığı değil; karar alma süreçlerimizin, yatırım planlamamızın, insan odaklı kurum kültürümüzün ve paydaş ilişkilerimizin ayrılmaz bir parçasıdır. Çevresel etkilerimizi azaltırken, finansal dayanıklılığımızı pekiştiriyor; çalışanlarımızın refahını artırırken, toplumsal eşitliği destekliyoruz. Böylece sürdürülebilirliği, yalnızca bugünü yönetmenin değil, yarını tasarlamamızın da temel koşulu olarak görüyoruz; her adımımızı gelecek nesillere aktarılacak kalıcı bir değer yaratma bilinciyle atıyoruz.

Sürdürülebilirliği işimizin merkezine yerleştirirken, yalnızca kendi sınırlarımız içinde değil, tüm ekosistemimizde bir dönüşüm yaratmayı hedefliyoruz. Tedarik zincirinden müşteriye, çalışanlarımızdan yatırımcılara kadar herkesin bu dönüşümün bir parçası olmasını sağlıyoruz. Çünkü biz, sürdürülebilirliği bir hedef olarak değil, yaşam biçimi olarak görüyoruz.



Sürdürülebilirlik Komitesi Organizasyon Şeması

ÖNEMLİLİK MATRİSİ VE PAYDAŞ ANALİZİ

Saya Holding olarak GRI temelli önemceliklendirme analizi, bu süreci küresel standartlarla uyumlu şekilde yapılandırarak, hem iç paydaşların hem de dış paydaşların beklentilerini dikkate alır ve şirket üzerindeki etkiler ile şirketin bu konular üzerindeki etkilerini çift boyutlu olarak değerlendirir. Bu süreç, 3 ara aşamaya bölünerek yönetilmiştir:

- Öncelikli Konuların Belirlenmesi
- Paydaş Analizi Yapılması
- Anket Düzenlenmesi ve Analizin Hazırlanması

Saya Holding için bu analiz, kaynakların en verimli şekilde yönlendirilmesini sağlar ve şeffaf, güvenilir sürdürülebilirlik raporlaması için stratejik temel oluşturur.

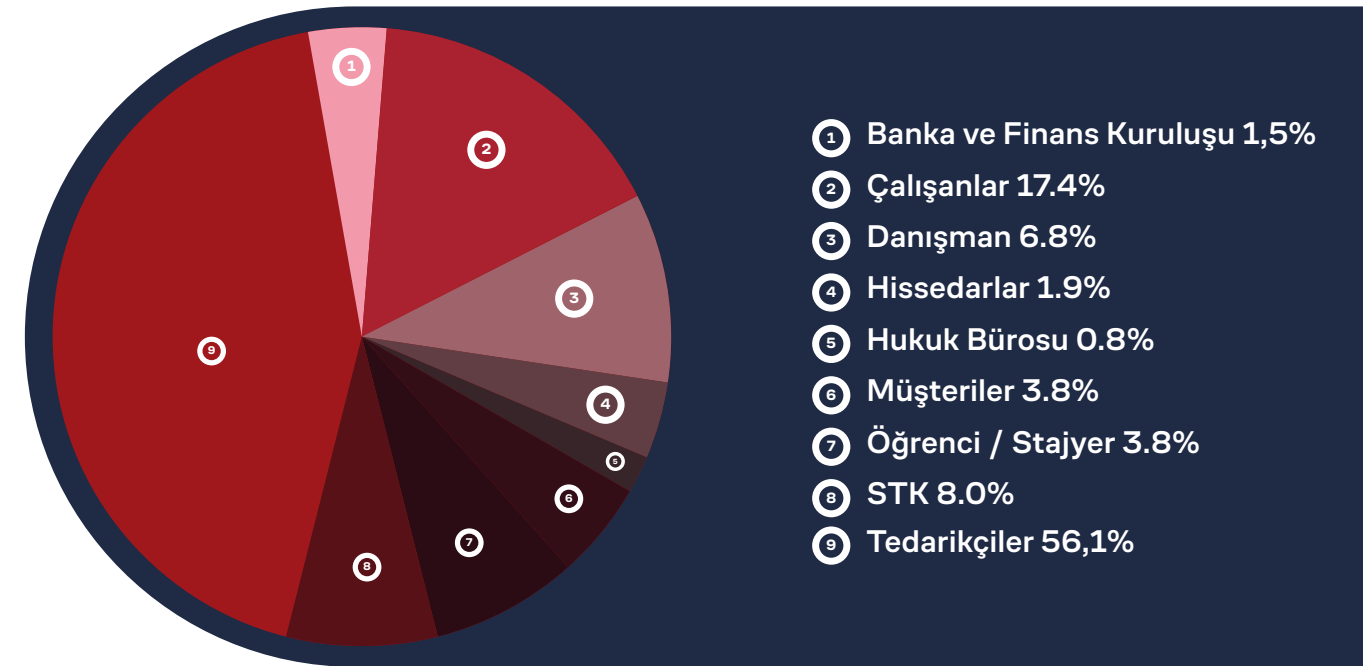
Öncelikli konular yeni dönem raporunda gözden geçirilmiştir. Global ve yerel mevzuatlar, sektörel dinamiklere bağlı değişiklikler ve iştiraklerin çalışma prensipleri dikkate alınarak güncelleme çalışmasına başlanmıştır. Bu kapsamda çalışma; bir önceki raporun stratejik bakışla yeniden değerlendirilmesi, 2022 raporunda yer alan başlıkların, 2025–2030 trend analizlerinin, risk raporlarının, dış kaynaklardan elde edilen bulguların ve global trendlerin ışığında ele alınmasıyla yürütülmüştür.

Konular, Saya Strateji megaları arasında yer alan Sürdürülebilirlik Megası çerçevesinde dört ana kategoriye ayrılmıştır:

- Çevresel
- Finansal
- Sosyal
- Yönetişim



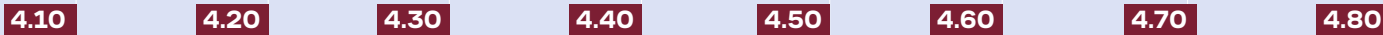
Belirlenen öncelikli konular GRI temelinde hazırlanan anket ile ilgili paydaşlarla paylaşılmıştır. Anket kapsamında çalışanlar, yatırımcılar, tedarikçiler, müşteriler, kamu kurumları ve STK'lar gibi başlıca paydaş grupları dikkate alınmış, bu gruplar şirketin faaliyetleri üzerindeki etkileri ve beklentileri doğrultusunda seçilmiştir. Anket uygulanan paydaşların kategorisel ağırlıkları şekilde belirtildiği gibidir:



Saya Holding Strateji, Uluslararası İş geliştirme ve Yatırımlar Direktörlüğü öncülüğünde, ilgili paydaşlarımızın katılımıyla düzenlenen anket sonucuna göre yapılan analiz çalışması neticesinde Saya Holding'in öncelikli konular matrisi aşağıdaki gibi oluşmuştur:

Çok Yüksek Öncelikli Konular:

- Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı
- Kurumun Finansal Performansı
- Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi
- Kurumsal Yönetişim
- Etik İlkeler
- Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum
- Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik
- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- İş Sağlığı ve Güvenliği



Yüksek Öncelikli Konular:

- İklim Değişikliği ile Mücadele ve Sera Gazı Yönetimi
- Atık Yönetimi
- Sorumlu ve Etik Kaynak Yönetimi
- Yerel Kaynak Kullanımı
- Su ve Atık Suların Yönetimi
- Ar-Ge ve İnovasyon
- Ürün Kalitesi ve Güvenliği
- Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti
- Yapay Zeka ve Veri Kullanımı
- Fırsat Yönetimi ve Çeviklik
- Çalışan Bağlılığı ve Yetenek Yönetimi
- Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği
- Çalışan Refahı
- Paydaşlarla İş Birlikleri ve Etkin İletişim
- Marka Kimliği ve İtibar Yönetimi
- İnsan Hakları ve Sorumlu İş Politikaları

Öncelikli Konular

- Değer Zinciri Yönetimi
- Döngüsel Ekonomi
- Kapsayıcı ve Erişilebilir Ürünler
- Biyoçeşitlilik ve Doğa Pozitif Eylemler
- Yerel Sosyoekonomik Kalkınma
- Toplumsal Yatırım

Saya Holding ve iştiraklerimizin odak sürdürülebilir kalkınma amaçları ile çok yüksek öncelikli konuları aşağıdaki gibi şekillenmiştir.

Şirket	Çok Yüksek Öncelikli Konular	Odak SKA'lar
	- Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı - Kurumun Finansal Performansı - Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi - Kurumsal Yönetişim - Etik İlkeler - Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum - Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik - Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele - İş Sağlığı ve Güvenliği	    
	- İş Sağlığı ve Güvenliği - Yapısal Güvenlik ve Dayanıklılık - Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti - Bilgi Güvenliği - Çalışan Refahı ve Memnuniyeti	   
	- Ürün Kalite ve Güvenliği - Sorumlu Üretim - Su Yönetimi - İş Sağlığı ve Güvenliği - İlaça Erişim - Sağlığın Sürekliliği - Farmasötik Atıklar - İnsan Hakları - Yasal Mevzuatlara Uyum - Etik İlkelerle Uyum	      
	- Çalışan Katılımı - Enerji Verimliliği - İnovasyon ve Dijitalleşme	    

Saya Holding ve iştiraklerimiz için düzenlenen bu çalışma gelecek dönem çalışmalarına da ışık tutmaktadır. Belirlenen öncelikli konular ve odak SKA'lar şirketlerin gelecek dönem stratejik planlarına girdi oluşturmaktadır. Değişen dünyanın dinamiklerini de göz önünde bulundurarak hazırlanan öncelikli konular arasında paydaşlar için çok yüksek öneme sahip konular özellikle hedefler arasında yerini almıştır.

Yapılan analiz çalışmaları sonucunda ortaya çıkan çok yüksek öncelikli konuları Çifte Önceliklendirme Analizinde, konular hem şirketin finansal performansına etkileri hem de çevresel ve sosyal etki boyutlarıyla değerlendirilmiş, bu değerlendirme için risk-önem matrisi kullanılmıştır.

İLGİLİ KONULAR	ETKİ AÇISINDAN ÖNEMLİLİK		FİNANSAL AÇIDAN ÖNEMLİLİK		
	POZİTİF	NEGATİF	RİSK	FIRSAT	SONUÇ
Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı	YÖ	O	O	O	YÖ
Kurumun Finansal Performansı	O	YÖ	YÖ	O	O
Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi	O	O	ÖD	O	O
Kurumsal Yönetişim	YÖ	O	O	ÖD	YÖ
Etik İlkeler	O	YÖ	ÖD	ÖD	O
Risk Yönetimi Ve Mevzuatlara Uyum	YÖ	O	O	ÖD	YÖ
Veri Gizliliği Ve Siber Güvenlik	O	O	ÖD	ÖD	O
Rüşvet Ve Yolsuzlukla Mücadele	O	O	ÖD	ÖD	O
İş Sağlığı ve Güvenliği	YÖ	O	O	ÖD	O

Yüksek Öncelikli(YÖ), Olağan(O) ve Öncelikli Değil(ÖD)

DEĞER ZİNCİRİ VE YÖNETİMİ

Değer zinciri bakış açımız, şirketimizin yalnızca ekonomik değil; sosyal, çevresel ve yönetim boyutlarında da etkisini gözetten bir yaklaşımı ifade etmektedir. Bu doğrultuda Saya Holding, paydaşlarımızın beklenti ve ihtiyaçlarını anlayarak tüm süreçlerini şeffaf, kapsayıcı ve etik iş yapış ilkeleri çerçevesinde kurgulamaktadır. Paydaşlarla kurulan iletişimde doğru araçların seçilmesi, etkileşimin niteliğinin sürekli geliştirilmesi ve karar alma süreçlerinde geri bildirimlerin dikkate alınması, sürdürülebilirlik yönetimimizin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

Değer zinciri, bir şirketin müşterilerine ürün veya hizmet sunmak için yürüttüğü tüm faaliyetleri kapsar. Saya Holding’de değer zinciri yönetimine, tedarikçiden müşteriye uzanan her aşamada çevresel etkileri azaltma, insan haklarını gözetme, iş sağlığı ve güvenliğini koruma, maliyetleri verimli yönetme ve müşteri memnuniyetini artırma perspektifiyle yaklaşıyoruz.

Tedarik zincirimizde sorumlu satın alma uygulamalarını benimsiyor; üretim ve hizmet süreçlerinde verimlilik, kalite ve yenilikçiliği ön planda tutuyoruz. Bu yaklaşım sayesinde, GRI standartlarıyla uyumlu bir şekilde değer yaratma kapasitemizi güçlendirirken, tüm paydaşlarımız için uzun vadeli ve sürdürülebilir fayda sağlamayı hedefliyoruz.

Paydaşlarımızı, iş süreçlerimizdeki rollerine göre ayrı gruplar halinde ele alıyoruz. Bu grupları aynı zamanda ekonomik etkileri ve stratejik önemleri açısından sınıflandırarak önceliklendiriyoruz. Bu bütünsel yaklaşım, hem değer zincirimizin farklı noktalarında ortaya çıkan risk ve fırsatların doğru şekilde yönetilmesini hem de paydaş beklentilerinin sürdürülebilirlik stratejilerimize etkin biçimde entegre edilmesini sağlamaktadır.



Saya Holding Genel Merkez’de paydaş analizi, GRI ve AA1000 standartları referans alınarak hazırlanmış ve değer zinciri yönetimi bütünsel bakış açısı çerçevesinde incelenmiştir. Paydaşlarımız, birincil ve ikincil ekonomik etkileri ile gelişim etkileri dikkate alınarak üç ana grupta sınıflandırılmıştır. 2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında çalışma bir adım öteye taşınarak, değer zincirindeki tüm aşamalar detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Bu analiz, hem holding merkezimizi hem de iştiraklerimizi kapsayacak şekilde yürütülmeye devam edecektir.

Saya Holding’in değer zinciri; girdi temini, üretim/hizmet süreçleri, dağıtım, kullanım ve yaşam döngüsü sonu (geri dönüşüm veya bertaraf) olmak üzere beş temel aşamada ele alınmaktadır.



Girdi Temini: Tedarikçilerle ilişkilerde sorumlu satın alma politikaları uygulanmakta, çevresel etkiler (karbon ayak izi, hammadde tüketimi) ve insan hakları riskleri izlenmektedir.



Üretim/Hizmet Süreçleri: Enerji verimliliği, iş sağlığı ve güvenliği, kalite ve inovasyon önceliklendirilmektedir. Bu aşamada doğrudan ekonomik etkiler (istihdam, maliyet optimizasyonu) ve dolaylı sosyal etkiler (yerel istihdam, beceri gelişimi) öne çıkmaktadır.



Dağıtım: Lojistik süreçlerinde emisyon azaltımı ve dijitalleşme uygulamalarıyla verimlilik sağlanmaktadır.

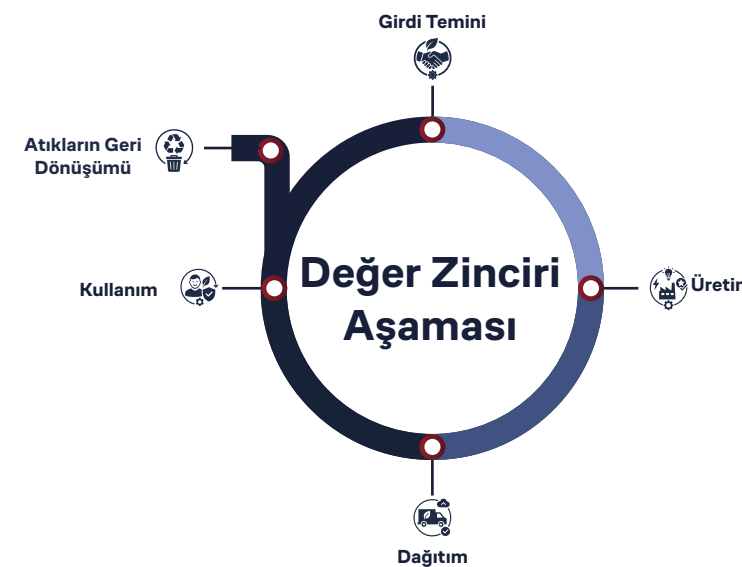


Kullanım: Ürün ve hizmetlerin kullanıcı üzerindeki sosyal ve çevresel etkileri (memnuniyet, enerji tüketimi, güvenlik) analiz edilmektedir.



Yaşam Döngüsü Sonu Değerlendirme: Atıkların geri dönüşümü ve yeniden kullanım potansiyeli değerlendirilmektedir.

Aşağıdaki tabloda, Saya Holding’in değer zincirinin her aşamasına ilişkin doğrudan ve dolaylı ekonomik, sosyal, çevresel ve yönetim etkileri özetlenmiştir.



Her aşama, doğrudan etkiler (örneğin enerji kullanımı, istihdam, mali performans) ve dolaylı etkiler (örneğin tedarik zincirinde insan hakları, toplum üzerindeki sosyal fayda, yenilikçi çözümler) açısından analiz edilmektedir.

Her bir paydaşın, iletişim aracı ve sıklığı ile şirketimiz açısından çok yüksek öncelikli konulara olan ilişkisi aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Bu yapı, paydaş etkileşimlerinin sistematik, şeffaf ve ölçülebilir bir şekilde yönetilmesini sağlamakta; sürdürülebilirlik performansımızın stratejik hedeflerle uyumlu olmasına katkıda bulunmaktadır.

ETKİ	PAYDAŞLAR	İLETİŞİM ARACI	İLETİŞİM SIKLIĞI	ÇOK YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONULAR
BİRİNCİL EKONOMİK ETKİ	Çalışanlar	E-posta, online ve fiziksel toplantılar, yazılı eğitimler, denetimler, telefon	Her departman için gerekli periyotta Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık	İş Sağlığı ve Güvenliği, Etik İlkeler, Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi
	Hissedarlar	Toplantı, E-Posta, Telefon	Her departman için gerekli periyotta Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık	Kurumun Finansal Performansı, Kurumsal Yönetişim, Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum
	Yatırımcılar	Toplantı, E-Posta, Telefon	Her departman için gerekli periyotta Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık	Kurumun Finansal Performansı, Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı, Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum
	Tedarikçiler	Toplantılar, e-postalar, online platformlar, sözleşme, telefon	Gereken sıklıkta	Etik İlkeler, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı
	Müşteriler	Toplantı, E-Posta, Telefon	Gereken sıklıkta	Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik, Etik İlkeler, Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi
İKİNCİL EKONOMİK ETKİ	Kamu kurumları ve kamu gücüne sahip gerçek kişiler	Yazılı beyanlar, dilekçeler, talep yazıları, fiziki duruşmalara katılım, fiziki ziyaretler, online başvuru, fiziki toplantı	Her departman için gerekli periyotta (Haftalık, Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık)	Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı
	STK Kuruluşları / Meslek Odaları	E-Posta, Toplantı, Telefon, Yazılı Bildirimler ve Beyanlar	Her departman için gerekli periyotta (Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık)	Etik İlkeler, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı
	Denetim ve Hukuki Açıdan Danışmanlık Kuruluşları	Toplantı, E-Posta	Konu bazlı yıllık, dönemsel	Kurumsal Yönetişim, Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum, Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik
GELİŞİM ETKİSİ	Eğitim Kurumları (Üniversiteler, Enstitüler vb.)	E-Posta, Toplantı, Telefon, Yazılı Bildirimler ve Beyanlar	Gereken sıklıkta	Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi, Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı, Etik İlkeler
	Danışman	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Web Sitesi, Telefon	Gereken sıklıkta	Kurumsal Yönetişim, Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik, Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum
	Sektörel Topluluk	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Web Sitesi, Sosyal Medya İletişim	Dönemsel (Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık)	Kurumsal Yönetişim, Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı, Etik İlkeler

Tüm bu çalışmalar, Saya Holding'in sürdürülebilirlik stratejisiyle entegre bir şekilde yürütülmekte; değer zincirindeki her adımda ekonomik, sosyal, çevresel ve yönetim boyutları eş zamanlı olarak değerlendirilmektedir. Analizlerimiz, paydaş etkileşimlerinden operasyonel süreçlere, tedarik zincirinden hizmet ve ürün sunumuna kadar bütünsel bir yaklaşımı temel almakta ve bu sayede riskler etkin bir şekilde yönetilirken sürdürülebilirlik fırsatları da somut projelere dönüştürülmektedir. Böylece, şirketimiz hem stratejik hedeflerine uyumlu bir performans sergiler hem de tüm paydaşları için uzun vadeli, ölçülebilir ve değer yaratan sonuçlar elde etmeyi amaçlamaktadır.



Güzin Öztürk
UNGC Üye ve Paydaş İlişkileri Müdürü

2022 yılında UN Global Compact'e katılan Saya Holding, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki 10 ilke'ye uyum taahhüdünde bulundu. O tarihten bu yana, sürdürülebilirlik yaklaşımını güçlendirmek ve küresel standartlara uyumunu derinleştirmek amacıyla çeşitli UN Global Compact programlarına aktif olarak katılım gösterdi.

Saya Holding, 2022 yılında UN Global Compact'in İklim Hedefi Hızlandırma Programı'na katılarak iklim değişikliğiyle mücadele ve karbonsuz büyüme hedeflerini belirleme yolunda adımlar attı. Aynı yıl Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Programı ile kapsayıcı bir kurum kültürü oluşturma yönündeki çalışmalarını ilerletti. 2024 yılında, şirketlerin insan hakları üzerindeki etkilerini tespit etmelerine ve eylem planı geliştirmelerine destek olan İş Dünyası ve İnsan Hakları Programı kapsamında kendi eylem planını hazırladı.

Holding 2025 yılında ise iki farklı alanda uluslararası inisiyatiflere katılım sağlama kararı almıştır.

Saya Holding, 2022 yılından bu yana UN Global Compact İlerleme Bildirimi Raporu (Communication on Progress-CoP) ile sürdürülebilirlik alanındaki ilerlemesini kamuya açık bir şekilde paylaştı.

UN Global Compact Türkiye olarak, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na ulaşmak için iş dünyasını desteklemeye devam edeceğiz.

Güzin Aycan Öztürk Kocabaş
Üye ve Paydaş İlişkileri Müdürü
UN Global Compact Türkiye



Hakan Cem Topal
Saya Holding Bilgi Teknolojileri Direktörü

Şirketimizin sürdürülebilirlik yaklaşımını, kurumun tüm süreçlerine entegre olmuş bütünsel bir dönüşüm olarak görüyorum. Çevresel, sosyal ve yönetim alanlarını kapsayan bu perspektif, hem stratejik karar alma gücümüzü artırıyor hem de uzun vadede daha dirençli bir kurumsal yapı oluşturmamıza olanak tanıyor. Bugün sürdürülebilirlik bizim için yalnızca bir gereklilik değil; aynı zamanda yol haritamızın merkezine yerleşmiş bilinçli ve kalıcı bir seçim.

Enerji verimliliği, dijital dönüşüm ve kaynak optimizasyonu gibi alanlarda yürüttüğümüz çalışmalar operasyonel performansımıza doğrudan katkı sağlıyor. Teknoloji destekli akıllı uygulamalar sayesinde süreçlerimiz hızlanıyor, verimlilik artıyor ve çevresel etkilerimizi azaltan yeni iş modelleri geliştiriyoruz.

Tedarik zinciri sürdürülebilirliğinin güçlendirilmesi, çalışan farkındalığının artırılması ve paydaş iş birliklerinin genişletilmesi, yakın dönemde kurumumuz için önemli fırsatlar sunuyor. Bu alanlarda ortak bir bilinç geliştirilmesinin kurumsal dayanıklılığımıza ivme kazandıracağına inanıyorum. Bilgi Teknolojileri tarafında ise enerji verimli sistemler, hibrit bulut yapıları, otomasyon, yapay zekâ ve güçlü siber güvenlik mimarileri iş yapış şeklimizi yeniden tanımlıyor. Bu vizyon ile attığımız her adımın hem çevreye hem çalışanlarımıza hem de iş süreçlerimize olumlu bir katkı sağladığına inanıyorum.

Hakan Cem Topal
Saya Holding Bilgi Teknolojileri Direktörü

Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz

2021

- Saya'da Sürdürülebilirlik Komitesi kuruldu.
- Saya Sürdürülebilirlik Şirket Liderleri atandı ve çalışma grubu oluşturuldu.
- İştirakler GES yatırımlarına başladı.

2022

- UN Global Compact Üyeliği ve SKD üyeliği yapıldı.
- İştirakler tarafından ilk Sürdürülebilirlik Raporu yayımlandı.
- İştirakler tarafından ilk Reporting Matters değerlendirmesi alındı.
- 3 iştirak de Sürdürülebilirlik Raporunu yayımladı.

2023

- Araziye güneş enerjisi panelleri kuruldu.
- İlk sürdürülebilirlik raporu yayımlandı.
- BIST Sürdürülebilirlik Endeksi ile uyumlu Holding Politikaları oluşturuldu.
- İştiraklerimizden Humanis; Bilimsel Temelli Hedefler (SBTi) taahhüdünde bulundu.
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'ne iştiraklerin üyelikleri tamamlandı.

2024

- Sürdürülebilirlik Komitesi'ne bağlı çalışma grupları kuruldu.
- Humanis'in arazi GES yatırımları devreye alındı.
- Holding ve iştirakleri için WEP's Özdeğerlendirmesi tamamlandı.
- Holding ve iştirakleri ECOVADİS değerlendirmesi aldı.
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'nin katılımıyla Sürdürülebilirlik Çalıştayı düzenlendi.

Çevre İçin Güçlü Gelecek

MEGA	MAKRO BAŞLIK	ÇOK YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONU	İLGİLİ SKA'LAR
Sürdürülebilirlik	• Çevresel farkındalığın yükseltilmesi	Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı	  
Sürdürülebilirlik	• Döngüsel ekonomide işbirliği çalışması	Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı	 
Sürdürülebilirlik	• Emisyon azaltım projeleri	Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı	

ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ

Saya Holding olarak çevresel sürdürülebilirliği bir yükümlülük değil, uzun vadeli değer yaratımının ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Çevresel odağımız, Saya Holding Çevre Politikası ve iştiraklerimizin çevresel çalışma prensipleriyle şekillenmekte. Bu yaklaşım, stratejik vizyonumuzun temel unsurlarından biri olarak kurum kültürümüze yerleşmiş bulunmaktadır. Çevre politikamız; iklim değişikliğinin etkilerinin azaltılması, doğal kaynakların verimli kullanımı, biyoçeşitliliğin korunması, döngüsel ekonomi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve geleceğe daha yaşanabilir bir dünya bırakılması hedefini kapsamlı şekilde desteklemektedir.

Saya Holding ve iştirakleri olarak çevresel sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi planlarken, Çevre Politikamız kapsamında 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA) temelinde aşağıda yer alan öncelikli hedeflere odaklanıyoruz:



İnşaat, sağlık, sanayi ve teknoloji alanlarında faaliyet gösteren şirketlerimiz, çevresel sürdürülebilirliği operasyonlarının merkezine almakta; kendi sektör dinamikleriyle uyumlu ancak holding genelinde ortak bir çerçevede ilerlemektedir. Bu nedenle tüm çevresel faaliyetlerimizi Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu hale getiriyor; özellikle SKA 7 Temiz ve Erişilebilir Enerji, SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme, SKA 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı, SKA 16 Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar ve SKA 17 Hedefler İçin Ortaklıklar başlıklarını öncelikli odak alanlarımız olarak belirliyoruz.

Çevresel stratejilerimizin koordinasyonu, Sürdürülebilirlik Komitesi'ne bağlı Çevresel Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu tarafından yürütülmektedir. Çalışma grubu başkanı aynı zamanda komite üyesi olup, hem holding düzeyinde hem de iştiraklerimizde çevresel performansın ortak ilkelere uygun şekilde yönetilmesini sağlamaktadır. Bu yapı, Humanis'in üretim süreçlerinden kaynaklanan çevresel risklerin yönetiminden, Volt WEG Group'un enerji ve emisyon odaklı yatırımlarına; Folkart'ın inşaat projelerindeki su ve verimlilik uygulamalarına kadar geniş bir alanda bütünsel bir uyum ve koordinasyon sağlamaktadır.

Risk ve fırsat yönetimi yaklaşımımızda, iklim değişikliğine bağlı fiziksel ve geçiş riskleri; enerji, su kaynakları, atıkların azaltımı ve biyoçeşitliliğin korunması gibi konular sektörlere bağlı olarak değerlendirilmekte ve stratejik öneme sahip konular olarak ele alınmaktadır. Bu riskler iş sürekliliğimiz, finansal dayanıklılığımız ve itibar yönetimimiz açısından kritik önem taşımaktadır. Bu nedenle yenilenebilir enerji yatırımları, verimli üretim modelleri, düşük karbon teknolojileri ve döngüsel ekonomi çözümleri sürdürülebilir büyüme stratejimizin temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Saya Holding Stratejik Planı çerçevesinde çevresel hedeflerimiz somut, ölçülebilir ve takip edilebilir göstergelerle yönetilmektedir.

Performansımız; enerji tüketimi, su kullanımı, tehlikeli ve tehlikesiz atık miktarları, sera gazı emisyonları (Scope 1, Scope 2 ve gerektiğinde Scope 3) gibi kritik göstergeler üzerinden düzenli olarak izlenmekte, yıllık iyileştirme hedefleriyle raporlanmaktadır. Saya Holding bünyesindeki iştirakler, 2023-2024 döneminde karbon emisyonlarını azaltmak için enerji verimliliği, döngüsel üretim ve düşük karbonlu teknolojilere odaklanan önemli adımlar atmıştır. Volt WEG Group, yüksek verimli IE3-IE5 sınıfı motorlar geliştirerek enerji tüketimini ve karbon ayak izini düşürdü, üretim süreçlerinde bakır tel atığını %35 azaltarak %30 enerji tasarrufu ve 11.458 ton CO₂ azaltımı sağladı. Humanis, Science Based Targets initiative (SBTi) taahhüdüyle 2030 yılına kadar bilim temelli emisyon azaltım hedefleri belirlemek üzere çalışmalara başladı ve CDP Supply Chain Programı'na dahil olarak karbon raporlamasını sistematik hale getirmek için harekete geçti. Folkart ise, 2024 yılında Nova Projesi'nde sağladığı %16,48 enerji tasarrufu ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımıyla operasyonel karbon ayak izini azaltarak enerji verimliliği performansını güçlendirdi. Bu göstergeler yalnızca operasyonel çıktıları değil, aynı zamanda stratejik taahhütlerimizi de yansıtmaktadır. Ölçüm, raporlama ve doğrulama süreçlerimiz uluslararası standartlarla uyumlu şekilde yürütülmekte, bağımsız doğrulamalarla şeffaflığımız güçlendirilmektedir.

İklimle ilişkili risklerin yönetiminde Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) önerileri doğrultusunda yönetim ve raporlama süreçlerimizi geliştirmeye devam ediyor; TCFD'nin dört temel ayağı (Yönetim, Strateji, Risk Yönetimi, Metrikler ve Hedefler) çerçevesinde çalışmalarımızı yürütüyoruz.



Finansal açıdan, enerji verimliliği odaklı yatırımlar doğrudan maliyet tasarrufu ve uzun vadeli sermaye verimliliği sağlamaktadır. Volt WEG Group'un verimli motor teknolojileri ve üretim optimizasyonu sayesinde elde ettiği %30 enerji tasarrufu, hem üretim maliyetlerini düşürmekte hem de karbon vergisi ve enerji fiyatlarındaki artışlara karşı koruma sağlamaktadır. Humanis'in SBTi taahhüdü ve CDP iklim değişikliği raporlaması, yeşil finansmana erişim potansiyelini artırarak gelecekteki karbon fiyatlandırma sistemlerine hazırlık niteliği taşımaktadır. Folkart düşük emisyonlu malzeme kullanımını yaygınlaştırarak yeşil bina kriterlerinden faydalanmış, sürdürülebilir tasarım, malzeme ve inşaat konularında yaklaşımlar benimsemiştir. Bu adımlar, holding genelinde enerji maliyetlerinin azaltılması, yatırımlara duyulan güvenin artması ve sürdürülebilir büyüme anlamında finansal dayanıklılığımızın güçlenmesi anlamına gelmektedir.

Sosyal açıdan bakıldığında, bu dönüşüm şirketlerin çalışanlarına, paydaşlarına ve topluma olan sorumluluk bilincini derinleştirmiştir. Enerji ve kaynak verimliliği odaklı sistemler, çalışanların teknik yetkinliklerini geliştiren eğitim süreçleriyle desteklenmiş; sıfır atık ve çevre dostu üretim anlayışı kurum kültürünün parçası haline getirilmiştir. İnsan odaklı yaklaşımıyla Humanis, toplum sağlığını koruma misyonunu iklim eylemiyle birleştirirken; Folkart, sürdürülebilir şehirleşme ve yaşam kalitesi hedefleriyle sosyal faydayı artırmıştır. Volt WEG Group ise çevresel verimlilikle birlikte nitelikli istihdamı ve teknik uzmanlığı teşvik ederek bölgesel kalkınmaya katkı sağlamıştır.

Çevresel uyum yalnızca mevzuatın gereklerini karşılamakla sınırlı kalmayıp, tüm süreçlerimizde sürekli iyileştirme anlayışıyla ele alınmaktadır. İç denetimler ve bağımsız üçüncü taraf denetimleri süreçlerimize güvenilirlik sağlarken, olası uyum ihlallerine karşı hızlı aksiyon planları devreye alınmaktadır.



Çevre Politikamız'a buradan ve web sitemizden ulaşabilirsiniz.

Paydaşlarımızın beklentileri de çevre yönetimimizin ayrılmaz bir parçasıdır. Düzenli geri bildirim mekanizmalarıyla alınan görüşler; stratejik karar alma süreçlerimize entegre edilmektedir. Tedarikçilerimiz sürdürülebilirlik kriterlerine göre değerlendirilmekte, iş ortaklarımız çevresel sorumluluklara dahil edilmekte ve çalışanlarımız için farkındalık artırıcı eğitimler düzenlenmektedir.

Sonuç olarak, Saya Holding için çevre yönetimi bir "zorunluluk" değil, geleceğe bırakılacak en büyük miraslardan biridir. Çevresel Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu'nun koordinasyonunda yürütülen bu kapsamlı çalışmalar, yalnızca bugünümüzü değil, aynı zamanda gelecek nesillerin yaşam kalitesini güvence altına almayı hedefleyen uzun vadeli bir taahhüt niteliği taşımaktadır.



DÖNGÜSEL EKONOMİ

Döngüsel ekonomi, Saya Holding için yalnızca çevresel bir yaklaşım değil aynı zamanda iş yapış biçimimizi yeniden tanımlayan stratejik bir dönüşüm alanıdır. Kaynakların sınırlı olduğu günümüz koşullarında, üretim ve tüketim modellerimizi yeniden düşünmek ve süreç tasarımıyla başlayarak değer zincirimizin her aşamasında katma değeri koruyacak yöntemler geliştirmek öncelikli hedefimizdir. Bu kapsamda atığın ortaya çıkmadan önce önlenmesi, yeniden kullanımın teşvik edilmesi, geri dönüşüm oranlarının artırılması ve hammaddelerin yaşam döngüsü boyunca etkin şekilde yönetilmesi holding düzeyinde benimsenmiş temel ilkeler arasındadır. Saya Holding, kaynakların verimli kullanımı ve atıkların yeniden ekonomiye kazandırılması hedefiyle döngüsel ekonomi ilkesini holding stratejisinin merkezine yerleştirmiştir. Holding genelinde yürütülen çalışmalar, ürün ve hizmet yaşam döngüsünün her aşamasında çevresel etkiyi azaltmayı, malzeme verimliliğini artırmayı ve yeniden kullanım kültürünü yaygınlaştırmayı amaçlamaktadır.

Döngüsel ekonomi yaklaşımının çevresel yönetim sisteminin temel bileşenlerinden biri olması doğrultusunda Saya Holding, çevresel sürdürülebilirlik yaklaşımı kapsamında, kullanım ömrünü tamamlamış elektronik cihazların çevreye duyarlı biçimde bertaraf edilmesini ve yeniden değerlendirilmesini sağlamaktadır. Kullanılabilir durumdaki cihazlar Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'na (TEGV) bağışlanarak yeniden kullanım döngüsüne kazandırılmaktadır. Süreç sonunda, elektronik atıkların çevre mevzuatına uygun biçimde yönetildiğini belgeleyen, kurum kaşeli sertifikalar Saya Holding adına düzenlenmekte ve ilgili departmanlar tarafından SAP sistemine işlenmektedir. 2024 yılı itibarıyla toplam 1,2 ton elektronik atık bağışı gerçekleştirilmiştir.

Saya Holding, TÜBİSAD iş birliğiyle yürütülen "Atma Bağışla Projesi" kapsamında elektronik atıkların yeniden kullanımını destekleyerek kaynak verimliliğine katkı sağlamaktadır.



Humanis, döngüsel ekonomi uygulamalarını en somut biçimde hayata geçiren iştiraklerimizden biridir. Ambalaj optimizasyonu projeleriyle atık oluşum oranı kaynağında düşürülmüş, 2024 yılında geri dönüşüm oranı %37 artırılmıştır. Geri dönüştürülebilir ambalaj malzemelerinin kullanımının yaygınlaştırılması, kâğıt tüketiminin dijitalleşme çalışmalarıyla azaltılması ve suyun yeniden kullanımına yönelik pilot projeler, Humanis'in operasyonlarında kaynak verimliliğini güçlendirmiştir.

Volt WEG Group ise üretim süreçlerinde hammadde ve hurda kayıplarını azaltmaya odaklanmış, verimlilik projeleriyle doğal kaynak kullanımını sınırlamıştır. Ayrıca geri dönüştürülmüş mıknatıslarla elektrik motoru üretimi, kritik hammaddelerin yeniden kazanımı konusunda öncü bir adım olmuş ve sektörde döngüsel ekonomi perspektifine yenilikçi bir örnek kazandırmıştır. Ayrıca, Avrupa Birliği Horizon Programı kapsamında yürüttüğü IBOT4CRM projesi ile geri dönüştürülmüş mıknatıslarla elektrik motoru geliştirilmesine öncülük ederek kritik hammaddelerin döngüsel kullanımını sağlayan yenilikçi üretim modellerine katkı sunmuştur.

Folkart, 2024 yılında şantiyelerinde kurduğu ayrıştırma sistemleriyle 2.000 kg tehlikeli ve 4.400 kg tehlikesiz atığı geri kazanıma yönlendirmiş; dijitalleşen kalite kontrol süreçleriyle kâğıt tüketimini azaltarak hem ofis hem saha operasyonlarında kaynak tasarrufu sağlamıştır.



FOLKART

- Geri dönüşüm %52 arttı
- Atık ayrıştırma sistemi geliştirildi



Humanis

- Geri dönüşüm oranı %37 arttırıldı
- Ambalaj optimizasyonu ve gramaj azaltımı



Volt WEG Group

- Elektrik tüketimi %17 düştü
- Su tüketimi %53 eksildi
- Kağıt, plastik, ambalaj tüketimi azaldı

Link Plaza'ya taşınmasıyla birlikte;

- Elektrik tüketimi önceki yıla göre %17 oranında azalmıştır.
- Su tüketiminde %53 oranında düşüş gerçekleşmiştir.

Bu yaklaşım yalnızca tekil projelere indirgenmemekte, kurumsal düzeyde performans kriterleri, iyileştirme planları ve somut hedeflerle desteklenmektedir. Holding genelinde uygulanan çevresel sürdürülebilirlik faaliyetleri sayesinde doğal kaynak tüketiminde, enerji kullanımında ve atık yönetiminde ölçülebilir iyileşmeler elde edilmektedir. Bu doğrultuda, 2024 yılında merkez ofisimizin Link Plaza'ya taşınmasıyla birlikte elektrik tüketiminde %17 ve su tüketiminde %53 oranında azalma yaşanırken; kağıt, plastik ve ambalaj tüketiminde kayda değer düşüşler gerçekleşmiştir. Bu sürecin devamında Link Plaza özelinde Sıfır Atık Belgesi için 2025 yılında başvuru kararı alınmıştır. Sıfır Atık Belgesi, Humanis fabrikasında ve Folkart'ın tamamlanan projelerinde hâlihazırda mevcuttur. Volt WEG Group'un da bütün şubelerinde temel seviye sıfır atık belgesi bulunmaktadır. Volt Teknoloji şirketi için de değerlendirmelere başlanmıştır.



ENERJİ VE EMİSYON YÖNETİMİ

Enerji ve emisyon yönetimi, Saya Holding'in çevresel sürdürülebilirlik stratejisinin en kritik bileşenlerinden biridir. Yaklaşımımız, yalnızca yasal gereklilikleri yerine getirmeyi değil; uluslararası standartlar ve küresel iklim hedefleriyle uyumlu olacak şekilde sürekli gelişmeyi esas alır. Enerji yönetimi, iştiraklerimizin tamamında ortak ilkelere dayalı olarak uygulanmakta; kaynakların verimli kullanılması, karbon ayak izinin azaltılması, yenilenebilir enerji yatırımlarının artırılması ve düşük karbonlu çözümlerin süreçlere entegre edilmesi temel politika alanlarını oluşturmaktadır. Her bir iştirak, kendi sürdürülebilirlik komitesi ve çevresel çalışma grupları aracılığıyla enerji ve emisyon performansını değerlendirir ve bu veriler holding düzeyindeki raporlamaya aktarılır. Böylece şirket bazında yürütülen çalışmalar bütüncül bir yaklaşımla üst yönetime sunulur ve stratejik hedeflerle uyumlu hale getirilir. Yapılan önceliklendirme analizinde Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı, yüksek öncelikli konu olarak belirlenmiştir.

Humanis özelinde enerji ve emisyon yönetimi, bağımsız bir stratejik öncelik olarak ele alınmaktadır. 2023-2024 döneminde yenilenebilir enerji kullanım oranı %19,98'den %22,05'e yükseltilmiş; şebeke elektriği tüketimi 8.994.980 kWh'den 9.264.620 kWh'ye çıkarken, doğalgaz tüketimi 15.448.150 kWh'den 14.055.295 kWh'ye gerilemiştir. Kasım 2024'te devreye alınan Arazi GES yatırımıyla yenilenebilir enerjiye geçiş hızlanmıştır. Ayrıca, yürütülen enerji verimliliği projeleri sayesinde Turkish Time dergisinin EN-VERİM 100 araştırmasında enerji verimliliğine en fazla yatırım yapan ilk 50 firma arasında yer alan Humanis, listedeki tek ilaç şirketi olmuştur. Bu başarı, Humanis'in sektördeki sürdürülebilir dönüşüme liderlik rolünü güçlendirmektedir. Humanis, ayrıca SBTi çerçevesinde 2030'a kadar emisyon azaltım hedefi geliştirmekte ve ISO 14064 standardına uygun doğrulama süreçlerini yürütmektedir.

FOLKART

Yenilenebilir enerji kullanımıyla enerji verimliliğini %16,48 artırmıştır.

Humanis

SBTi taahhüdüyle bilim temelli hedefler geliştirmiş ve CDP raporlamasını sistematik hale getirmiştir.



Verimli motor teknolojileriyle %30 enerji tasarrufu ve 11.458 ton CO₂ azaltımı sağlamıştır.

Volt WEG Group, enerji ve emisyon yönetimini doğrudan iş modelinin bir parçası olarak konumlandırmaktadır. Üretimde hurda ve enerji kayıplarının azaltılması, verimli üretim hatlarının kurulması ve proses bazlı enerji izleme sistemlerinin uygulanması bu yaklaşımın temelidir. 2024 yılında üretim başına karbon emisyonu %17,48 oranında azaltılmıştır. Kurulu GES gücüyle desteklenen yeni çatı güneş enerji sistemi sayesinde toplam enerjinin %35'i yenilenebilir kaynaklardan sağlanmaktadır. Buna ek olarak, Avrupa Birliği Horizon Programı kapsamında yürütülen geri dönüştürülmüş müknaatlarla elektrik motoru üretimini konu alan proje, hem malzeme döngüselliğine hem de düşük karbon teknolojilerinin gelişimine katkı sunmaktadır.

Folkart için enerji ve emisyon yönetimi, inşaat sektöründe çevresel etkinin azaltılması açısından kritik önem taşımaktadır. Tüm projelerde enerji verimliliğini merkeze alan üretim ve inşaat yaklaşımı benimsenmektedir. 2024 yılında Folkart Nova Projesi'nde %17 enerji tasarrufu sağlanmıştır. Ofis ve şantiyelerde kullanılan elektriğin önemli bir kısmı yenilenebilir kaynaklardan temin edilmekte, enerji verimli malzemeler, bina otomasyon sistemleri ve LED aydınlatma çözümleri aracılığıyla karbon emisyonlarının azaltılması hedeflenmektedir. Yeni projelerde düşük karbon ayak izine sahip malzemeler tercih edilmekte ve sürdürülebilir tasarım ilkeleri uygulanmaktadır. Sera gazı emisyonlarının yıllık bazda izlenmesi ise Saya Holding merkezli koordineli raporlama mekanizmasıyla yürütülmektedir.

Saya Holding, sera gazı emisyonlarını Kapsam 1, Kapsam 2 ve uygun durumlarda Kapsam 3 çerçevesinde raporlamaktadır. Raporlama süreçleri ISO 14064 standardına, GHG Protocol'e ve GRI raporlama standartına uygun şekilde yürütülmektedir. Atık yönetimi göstergeleri de enerji verimliliği ve emisyon azaltımı ile paralel olarak değerlendirilmekte ve holding raporlamasına entegre edilmektedir.

Enerji ve emisyon yönetiminde çalışan farkındalığı temel bir unsurdur. Çalışanlara yönelik düzenli eğitimlerle enerji verimliliği ve karbon bilinci artırılmakta; ofislerde ve tedarik zincirinde enerji yönetimi kriterlerine uyum teşvik edilmektedir. Böylece sürdürülebilir tüketim kültürü güçlenmekte, düşük çevresel etki yaratma bilinci kurumsal davranış haline gelmektedir.

Saya Holding'in enerji ve emisyon yönetimi yaklaşımı, çevresel sorumluluğun yanı sıra operasyonel verimliliği ve finansal dayanıklılığı artıran önemli bir performans göstergesi haline gelmiştir. Her yıl elde edilen gelişmeler düzenli olarak raporlanmakta; sürdürülebilir izleme yaklaşımıyla daha düşük karbonlu bir gelecek için kararlılıkla ilerlenmektedir.



SU YÖNETİMİ

Su kaynaklarının sürdürülebilir yönetimi, Saya Holding'in çevresel stratejisinde öncelikli bir alanı oluşturmaktadır. İklim değişikliği, artan kuraklık riski ve faaliyet alanlarımızdaki su stresi; suyun verimli kullanımını yalnızca çevresel bir sorumluluk değil, aynı zamanda iş sürekliliğimizin ayrılmaz bir parçası hâline getirmektedir. Bu nedenle her iştirak, kendi sürdürülebilirlik komiteleri ve çevresel çalışma grupları aracılığıyla su yönetimi uygulamalarını düzenli olarak değerlendirir. Bu değerlendirmelerin sonuçları ve iyileştirme planları, holding düzeyinde konsolide edilerek stratejik hedeflerle uyumlu şekilde yönetilir.

Humanis, üretim süreçlerinde suyun kritik rolü nedeniyle operasyonel su tüketiminin azaltılmasına yönelik sensörlü armatür sistemlerini devreye almış; akış optimizasyonu sağlayan altyapı yatırımlarını gerçekleştirmiş ve tasarruf odaklı uygulamaları hayata geçirmiştir. Bu çalışmalar sonucunda 2024 yılında su tüketimi yaklaşık %15 oranında azaltılarak 108.351 m³'ten 92.149 m³'e düşürülmüştür.

Volt WEG Group, üretim hatlarında soğutma suyu geri kazanımı ve pilot atıksu yeniden kullanım projeleriyle üretim başına su tüketimini azaltmıştır.

Folkart, su yönetimi kapsamında tüm projelerinde yağmur suyu toplama ve gri su geri kazanım sistemlerini devreye alarak su tüketiminin azaltılmasına ve kaynak verimliliğinin artırılmasına katkı sağlamıştır.

Holding merkezimizin Link Plaza'ya taşınması, su yönetimi açısından önemli kazanımlar yaratmıştır. LEED sertifikalı bina altyapısı sayesinde düşük debili armatürler, gri su sistemleri ve yağmur suyu toplama çözümleri devreye alınmış; bu uygulamalar hem operasyonel su tüketimini azaltmış hem de çalışanlarımızın günlük uygulamalar üzerinden su tasarrufu farkındalığını güçlendirmiştir.

Su yönetimi uygulamalarımız, SKA 6 (Temiz Su ve Sanitasyon) ve SKA 12 (Sorumlu Tüketim ve Üretim) hedefleriyle doğrudan uyumludur; 2030'a kadar suyun verimli kullanımı ve geri kazanım oranının artırılması önceliklerimiz arasındadır.

Su yönetimindeki yaklaşımımız, yalnızca çevresel etkilerimizi azaltmayı hedeflemekle sınırlı değildir. Aynı zamanda operasyonel verimliliğimizi artırmakta ve doğal kaynakların korunmasına yönelik toplumsal sorumluluğumuzun güçlü bir göstergesi olarak öne çıkmaktadır.

Holding Merkezi

- LEED bina altyapısı
- Düşük debili armatür
- Çalışan farkındalığı

Folkart

- Yağmur suyu toplama sistemi
- Gri su sistemleri
- Kaynak Verimliliği artışı

Humanis

- %15 su azalımı
108.351 m³ → 92.149 m³

Volt WEG Group

- Soğutma suyu geri kazanımı
- Üretim başına su tüketimi azaldı
- 2024: 0,105 m³/adet
- Atık su oranı: 0,033 m³/adet
- Verimlilik ve geri kazanım projeleri



BIYOÇEŞİTLİLİK

Biyoçeşitliliğin korunması, Saya Holding'in çevresel sorumluluk yaklaşımının temel bileşenlerinden biridir. İklim değişikliğinin etkilerinin artması, doğal varlıkların hızla azalması ve küresel düzeyde biyolojik çeşitlilik kaybının kritik boyutlara ulaşması, doğa üzerindeki etkimizi yönetmeyi yalnızca bir çevre politikası değil aynı zamanda iş sürekliliğimizin ayrılmaz bir parçası haline getirmektedir. Kararlarımızı ve eylemlerimizi bilimsel verilere ve en iyi uygulamalara dayandırarak, doğal yaşam alanlarının korunması ve ekosistemlerin sürdürülebilirliğini sağlamayı hedefliyoruz. Doğal kaynakların verimli kullanımı için sürdürülebilir üretim ve tüketim modellerini teşvik ediyor; çalışanlarımız, tedarikçilerimiz ve tüm paydaşlarımızla iş birliği içinde hareket ediyoruz.

Saya Holding ve iştirakleri olarak, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 ilkesine bağlılığımızı sürdürürken, faaliyetlerimizi 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı doğrultusunda yürütüyor ve özellikle SKA 12 (Sorumlu Üretim ve Tüketim), SKA 13 (İklim Eylemi), SKA 14 (Sudaki Yaşam) ve SKA 15 (Karasal Yaşam) hedefleri kapsamında biyoçeşitliliği koruma konusundaki taahhüdümüzü güçlendiriyoruz. Bu doğrultuda, bilimsel veriler ve iyi uygulama örnekleri ışığında Birleşmiş Milletler'in Kunming-Montreal Küresel Biyoçeşitlilik Çerçevesi ve uluslararası yatırımcıların giderek daha fazla benimsediği TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) yaklaşımlarını referans alarak, doğa-pozitif bir iş modeli inşa etmeyi hedeflemekteyiz.



Her bir holding iştirakimiz, kendi sürdürülebilirlik komitesi ve çevresel çalışma gruplarında biyoçeşitlilikle ilgili konuları değerlendirir; bu değerlendirmeler gerekli hallerde holding seviyesinde konsolide edilerek yönetim kuruluna aktarılır. Bu sayede operasyonel kararlarımızın doğal ekosistemlere etkisi bütüncül bir bakış açısıyla ele alınır.

Humanis, ilaç üretiminde kullandığı hammadde ve su kaynaklarının ekosistem üzerindeki etkilerini minimize etmeyi önceliklendirmekte; atıkların güvenli bertarafı, kimyasal yönetimi uygulamaları ile doğa üzerindeki olumsuz etkileri azaltmaktadır. Volt WEG Group, üretim süreçlerinde malzeme döngüselliğine dayalı projeleri (örneğin geri dönüştürülmüş mıknatıslarla motor üretimi) ile doğal kaynak kullanımını azaltırken, karbon yutak alanları yaratmaya yönelik ağaçlandırma projelerine destek vermektedir. Folkart, inşaat projelerinde yeşil bina sertifikasyonları çerçevesinde doğal alanların korunmasını, peyzaj uygulamalarında yerel türlerin kullanılmasını ve şantiyelerde habitat tahribatının en aza indirilmesini hedeflemektedir. Volt Teknoloji ise atıkların güvenli bertarafı, kimyasal yönetimi ile biyoçeşitliliği korumaya yönelik çalışmalarına önem vermektedir.

2025–2030 döneminde, ağaçlandırma ve habitat restorasyonu projelerine katkı sunmaya, yerel ekosistemlerin korunmasına yönelik iş birliklerini geliştirmeye ve biyoçeşitlilik göstergelerinin takibini güçlendirmeye yönelik adımlar atmaya planlıyoruz. İştiraklerimizin özel günlerde gerçekleştirdiği fidan bağış programları da bu sürece destek sağlamaktadır.

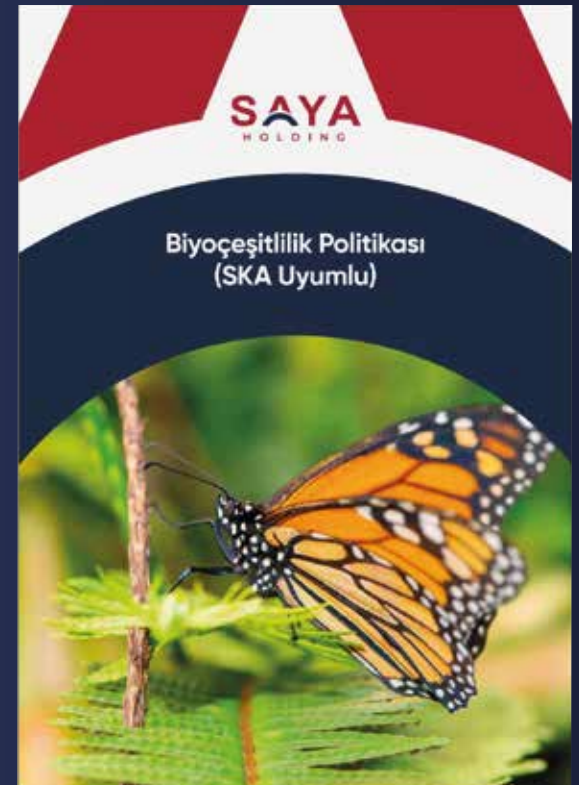
Sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve yerel topluluklarla yürütülen iş birlikleri sayesinde ekosistemlerin korunmasına katkı sunarken, çalışanlarımızın gönüllü katılımıyla doğa odaklı farkındalık çalışmaları da desteklenmektedir. Örneğin Folkart'ın 2026 yılından itibaren biyoçeşitlilik ile ilgili farkındalığı artırmak ile ilgili faaliyetleri stratejik planda yer almaktadır.

Saya Holding olarak hedefimiz, 2030 yılına kadar tüm faaliyetlerimizde doğa üzerindeki olumsuz etkilerimizi azaltmak ve "Nature Positive 2030" vizyonu doğrultusunda biyoçeşitlilik kaybını durdurmaya katkı sunmaktır. Bu yaklaşım, yalnızca çevresel taahhütlerimizi yerine getirmemizi değil; aynı zamanda ulusal biyoçeşitlilik stratejileri, küresel raporlama çerçeveleri ile uyumlu ilerlememizi de sağlamaktadır.



2025–2030 Dönemi Hedefleri

- Ağaçlandırma ve habitat restorasyonu projelerine katkı sağlamak.
- Yerel ekosistemlerin korunmasına yönelik iş birliklerini artırmak.
- Biyoçeşitlilik göstergelerini düzenli izlemek ve raporlamak.
- İştiraklerin fidan bağış programları bu süreci desteklemektedir.



Biyoçeşitlilik Politikamız'a buradan ve web sitemizden ulaşabilirsiniz.

İş için Güçlü Gelecek

MEGA	MAKRO BAŞLIK	ÇOK YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONU	İLGİLİ SKA'LAR
Büyüme	Yeni iş alanlarında büyümek	Kurumun Finansal Performansı	  
	Mevcut iş alanlarında derinleşmek	Kurumun Finansal Performansı	
	SayaNova kurum içi iş geliştirme & girişimcilik projesi	Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi	
İş Mükemmelliği	Süreç Gelişimi	Kurumun Finansal Performansı	   
	Risk Yönetimi	Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum	
Dijitalleşme	Mevcut Yazılımlardan Maksimum Verimlilik Sağlanması	Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi	  
	Dijital Olgunluk Endeksinin Ölçülmesi	Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi	
	RPA (Robotik Süreç Otomizasyonu)	Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Yönetimi	
	Siber Güvenlik	Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik	

BİLGİ GÜVENLİĞİ

Saya Holding, farklı sektörlerde faaliyet gösteren yapısı ve geniş kullanıcı kitlesi nedeniyle ‘bilgi güvenliğini’; iş sürekliliğini sağlamak, paydaş verilerini korumak ve uluslararası standartlarda bir güvenlik kültürü oluşturmak amacıyla kurumsal bir öncelik olarak konumlandırmıştır. Bu kapsamda, önleyici, tespit edici ve düzeltici birçok uygulama devreye alınmıştır. Holdingin tüm lokasyonları güvenli iletişim altyapılarıyla birbirine bağlı olup, dış dünyaya karşı çok katmanlı güvenlik duvarlarıyla korunmaktadır. Bu yapı, hem kurum içi iletişimde bütünlüğü hem de dış tehditlere karşı savunma bariyerlerini güçlendirmektedir.

Tüm cihazlar ve sunucular merkezi güvenlik politikalarıyla yönetilmekte; zararlı yazılımlara, yetkisiz erişimlere ve veri kayıplarına karşı koruma sağlanmaktadır. Kullanıcı aktiviteleri izlenmekte, anormal hareketler engellenmekte ve veri kaybı riskleri azaltılmaktadır. Mobil cihaz yönetimi kapsamında, akıllı telefonlar ve tabletlerde kurumsal veriler şifrelenmekte; kaybolma veya çalınma durumlarında uzaktan erişimle veri silme gibi önlemler uygulanmaktadır.

Kurumsal verilerin izinsiz paylaşımını önlemek amacıyla veri kaybı önleme (DLP) çözümleri kullanılmaktadır. Kritik departmanlarda daha güçlü kontroller sağlanarak gizli bilgilerin korunması güvence altına alınmaktadır. E-posta trafiği ise güvenlik ağ geçitleri üzerinden filtrelenmekte; spam, oltalama ve zararlı içerikler kullanıcıya ulaşmadan engellenmektedir. Her yıl düzenli olarak sızma testleri (penetration test) gerçekleştirilmekte, tespit edilen açıklar hızla kapatılmaktadır. Ayrıca çalışanlara yönelik oltalama simülasyonları (phishing testleri) uygulanarak farkındalık seviyeleri ölçülmekte ve gerekli iyileştirmeler yapılmaktadır.

Holding bünyesinde ayrı bir felaket kurtarma (disaster recovery) altyapısı kurulmuştur. Bu sistem, olası bir felaket veya sistem kesintisi durumunda kritik uygulamaların hızlı şekilde devreye alınmasını ve iş sürekliliğinin kesintisiz sürdürülmesini sağlamaktadır. Düzenli testlerle bu altyapının etkinliği kontrol edilmekte ve sürekli iyileştirilmektedir.

Holding iştiraklerimizden Humanis ve Volt Teknoloji ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikasyonuna sahiptir. Bu, bilgi güvenliği süreçlerinin uluslararası en iyi uygulamalarla uyumlu şekilde yönetildiğini göstermektedir. Holding genelinde Bilgi Güvenliği Politikası güncellenmiş, risk yönetimi süreçlerine bilgi güvenliği entegrasyonu sağlanmış ve elde edilen sonuçlar düzenli olarak yönetim kuruluna raporlanmaya başlanmıştır.

Humanis, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında kurumsal altyapısını güçlendirmiş, düzenli dış denetimlerle sistemin sürekliliğini sağlamıştır. Felaket kurtarma altyapısı, çok faktörlü kimlik doğrulama, VPN uygulamaları ve penetrasyon testleri sayesinde bilgi güvenliği riskleri proaktif biçimde yönetilmektedir.

Volt WEG Group ise üretim ve tedarik zinciri süreçlerinde bilgi güvenliği uygulamalarını şeffaflık ilkesiyle entegre etmiş, tedarikçilerini düzenli olarak bilgi güvenliği kriterleri kapsamında değerlendirmeye başlamıştır.



Folkart'ta bilgi güvenliği, dijitalleşme stratejisinin en kritik unsurlarından biri olarak konumlandırılmıştır. Teknolojinin sunduğu fırsatlardan yararlanırken beraberinde gelen riskleri etkin biçimde yönetmek temel önceliktir. Bu kapsamda çalışanlara düzenli eğitimler verilmekte, ortalama ve benzeri siber tehditlere karşı farkındalık seviyeleri ölçülmekte ve sürekli geliştirilmektedir. Tüm erişimler VPN tabanlı ve iki faktörlü doğrulama (2FA) ile sağlanmaktadır. Ayrıca, farklı şehirlerde konumlandırılmış felaket kurtarma altyapısı sayesinde veri sürekliliği güvence altına alınmıştır.

Volt Teknoloji, sürdürülebilir büyüme ve kurumsal itibarın korunmasında bilgi güvenliğini stratejik öncelik olarak belirlemiş ve ISO 27001 standartlarına uygun bir yönetim sistemi uygulamaktadır. Düzenli penetrasyon testleri ve IDR sistemi sayesinde siber tehditler proaktif olarak tespit edilmekte ve otomatik müdahalelerle etkisiz hâle getirilmektedir. Modernize edilen firewall ve MPLS altyapısı, veri bütünlüğünü güçlendirirken enerji verimliliğini optimize etmektedir. Hyperconverged Infrastructure (HCI) ve DLP sistemleri ise kaynak kullanımını ve iş sürekliliğini artırarak, hassas verilerin korunmasını ve yasal düzenlemelere uyumu sağlamaktadır.

Siber güvenlik projeleri, bu yaklaşımın en önemli bileşenlerini oluşturmaktadır. Veri Kaybı Önleme (DLP) sistemleri için doküman sınıflandırmaları tamamlanmış, pilot uygulama hazırlıkları devam etmektedir. Kullanıcı bilgisayar yedekleme sistemleri için proje planı oluşturulmuş, bir pilot şirkette tüm kullanıcı masaüstlerinin yedeklenmesi hedeflenmiştir. EDR (Endpoint Detection and Response) sistemi için ürün seçimi yapılmış, holding genelinde kurulumu yönelik planlama sürmektedir. SAP Yetkilendirme Projesi kapsamında tüm departmanlarda yetki matrisleri çıkarılmış ve pilot uygulama süreci başlatılmıştır.

Bilgi güvenliğinin en kritik unsurlarından biri insan faktörüdür. Bu nedenle çalışanlara düzenli olarak siber güvenlik farkındalık eğitimleri verilmekte ve günlük işlerinde güvenli davranış alışkanlıkları kazandırılmaktadır. Dijital eğitim platformu Saya Kampüs üzerinden gerçekleştirilen eğitimlere 2024 yılında çalışanların önemli bir bölümü katılım göstermiştir. Böylece gerçekleştirilen zorunlu Bilgi Güvenliği Eğitimi ile değer zinciri boyunca güvenlik standartlarının korunması sağlanmıştır.

Bilgi güvenliği performans göstergeleri şeffaf biçimde izlenmekte ve raporlanmaktadır. Siber güvenlik başlığı, Dijitalleşme makrosu altında yer almakta ve belirlenen KPI'lar ile performans takibi yapılmaktadır. Saya Holding, bilgi güvenliğini yalnızca teknik çözümlerle değil; iş sürekliliği planları, felaket kurtarma testleri, regülasyon uyumu, kullanıcı farkındalığı ve sürekli eğitim ile desteklemektedir.

Bu bütüncül yaklaşım sayesinde Saya Holding, iş sürekliliğini korurken tüm paydaşlarına güvenli bir dijital ortam sunmaktadır. Bilgi güvenliği, Saya Holding için yalnızca teknik bir gereklilik değil; iş sürekliliği, kurumsal itibar ve paydaş güveninin temel unsurudur. Dijitalleşmenin hız kazandığı iş dünyasında, veri koruma ve siber güvenlik süreçleri ulusal mevzuat ve uluslararası standartlarla uyumlu biçimde yönetilmekte; teknolojik altyapı yatırımları, risk temelli yönetim sistemleri ve çalışan katılımıyla desteklenen kapsamlı bir modelle sürdürülebilir şekilde geliştirilmektedir.

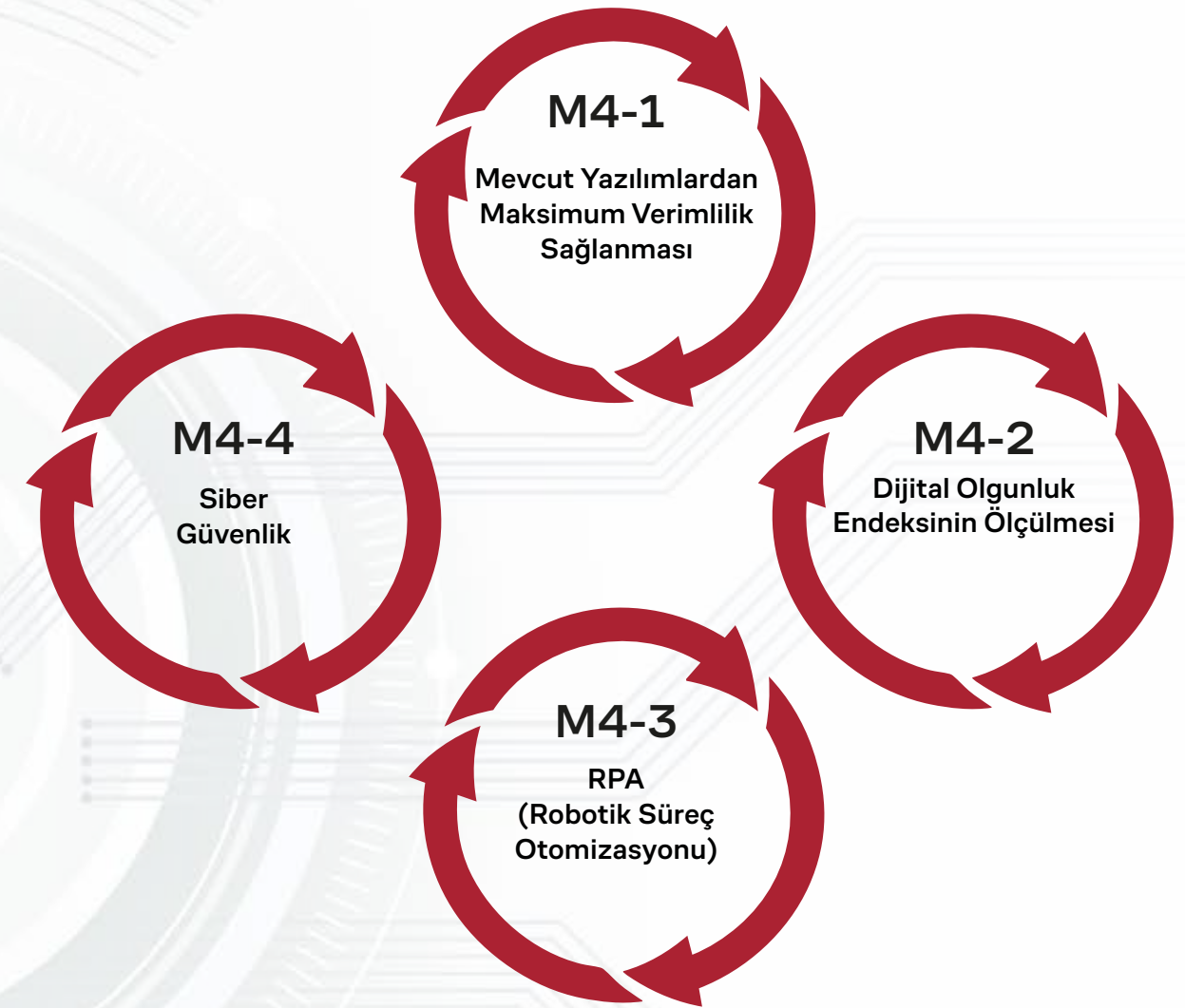
DİJİTALLEŞME

Saya Holding için dijitalleşme, yalnızca operasyonel verimliliği artıran bir araç değil; aynı zamanda stratejik dönüşümün, sürdürülebilir büyümenin ve rekabet gücünün temel dayanaklarından biridir. Stratejik Planımızda “Stratejik Mega” olarak konumlanan Dijitalleşme, tüm iştiraklerimizin şirketlerimizin öncelikli gündemlerinden biri haline gelmiştir. Bu kapsamda oluşturulan Yeni Teknolojiler Çalışma Grubu, iki haftada bir düzenli olarak toplanmakta, yapay zekâ uygulamalarından süreç otomasyonuna, veri analitiğinden dijital olgunluk değerlendirmelerine kadar pek çok alanda koordinasyon sağlamaktadır.

Humanis, dijitalleşme yolculuğunu sağlık sektörünün ihtiyaçlarına uygun şekilde kurgulamakta; veri güvenliği ve regülasyon uyumunu gözeterek dijital sağlık çözümlerine odaklanmaktadır. İlaç üretiminde kullanılan ileri otomasyon sistemleri, dijital kalite kontrol uygulamaları ve hasta güvenliğini artıran veri analitiği projeleri, Humanis’in öncelikli aksiyon alanlarını oluşturmaktadır. Ayrıca, dijital olgunluk endeksi ölçüm çalışmaları kapsamında danışman firma tarafından yapılan değerlendirmeler tamamlanmış ve şirket için aksiyon planı çıkarak uygulamaya alınmıştır.

Volt WEG Group, Endüstri 4.0 odaklı üretim sistemlerini hayata geçirmekte; robotik otomasyon, akıllı sensörler ve IoT tabanlı izleme sistemleriyle üretim hatlarının verimliliğini artırmaktadır. Bu kapsamda, dijital olgunluk endeksi ölçüm çalışmaları tamamlanmış, departman bazlı aksiyonların planlama aşamasında olduğu belirtilmiştir. Volt WEG Group’un dijitalleşme projeleri arasında üretimde yapay zekâ destekli kestirimci bakım, geri dönüştürülmüş malzeme kullanımını optimize eden yazılım çözümleri ve enerji verimliliğini artıran dijital ikiz uygulamaları öne çıkmaktadır.

Volt Teknoloji, sürdürülebilir büyüme ve operasyonel mükemmeliyet hedefleri doğrultusunda dijital dönüşümü merkezine almıştır. Paperwork iş akışı ve doküman yönetimi sistemi sayesinde manuel süreçler dijitalleştirilmiş, kağıt kullanımı azalırken işlem hızları artmıştır. SAP süreçlerinin iyileştirilmesiyle veri doğruluğu yükselmiş ve süreçler daha sürdürülebilir hâle gelmiştir. Yeni kalite platformu, dijital performans ölçümleri ile enerji tasarrufu sağlarken üretim verimliliğini de artırmaktadır. RPA uygulamalarıyla tekrarlayan işler otomatikleştirilmiş, çalışan verimliliği ve enerji tasarrufu desteklenmiştir. Ayrıca, yapay zeka eğitimleri ve süreçlerdeki kullanımı, veri temelli karar alma kültürünü güçlendirerek verimlilik ve enerji tasarrufunu artırmıştır.



Saya Holding'in stratejik planındaki 'Dijitalleşme' megasında yer alan dört ana makro.

Folkart'ta dijitalleşme, kurumsal gelişimimizin ve sürdürülebilirlik vizyonumuzun temel unsurlarından biridir. Operasyonel süreçleri daha verimli, hızlı ve şeffaf kılmak amacıyla Microsoft Dynamics CRM, Power BI, SAP çözümleri, HRWeb, Twiser Work gibi dijital araçlar kullanılmaktadır.

Humanis ve Volt WEG Group'da dijital olgunluk endeksi ölçümü tamamlanmıştır. Sonuçlara istinaden oluşturulan iyileştirme planları iş planına dönmüştür.

Öne çıkan uygulamalarımızdan PaperWork ile kalite ve İSG sürecini dijital ortama taşıyarak onay süreçlerini hızlandırmış, arşiv yükünü azaltmış ve kâğıt tüketimini önemli ölçüde düşürerek sürdürülebilirlik hedeflerimizi desteklemiştir.

Holding genelinde mevcut yazılım altyapılarından maksimum verim alınması için çalışmalar yürütülmektedir. SAP süreçlerinin detaylı analizleri yapılmış, Paperwork iş akış ve doküman yönetimi platformu devreye alınmış, Qlik raporlama sistemi ise %100 düzeyinde tamamlanmıştır. Bunun yanında, IT sistem entegrasyonları geliştirilmiş, Volt WEG Group ve Volt Redüktör ekiplerinin katılımıyla kurumsal iş sürekliliğini artıracak altyapı yatırımları yapılmıştır.

Dijitalleşme gündemimizin önemli bir boyutlarında biri "İnsan ve Kültür Süreci"dir. İnsan kaynakları uygulamalarında, dijital işe alım ve performans yönetim sistemleri devreye alınmakta; İK yazılımlarının yenilendiği ve belirlenen uygulamaların %100 seviyesinde hayata geçirildiği raporlanmaktadır.

Stratejik ifadelerimiz doğrultusunda, dijitalleşme performans göstergelerimiz şeffaf şekilde izlenmekte ve raporlanmaktadır.

Saya Holding olarak dijitalleşmeyi, yalnızca teknoloji yatırımlarına indirgenmeyen; aynı zamanda iş modellerimizi, kültürümüzü ve değer zincirimizi dönüştüren stratejik bir kaldıraç olarak ele alıyoruz. Bu yaklaşımımız, operasyonel verimliliği artırmanın yanı sıra sürdürülebilirlik hedeflerimizi destekleyen, yenilikçi ve rekabetçi bir gelecek inşa etmemizi sağlamaktadır.

ŞİRKET	ANA UYGULAMA	ODAK ALANI	ELDE EDİLEN ETKİ
SAYA HOLDİNG	Saya Connect, SayaKampüs, Twiser Work	İletişim – İnsan & kültür dijitalleşmesi	Katılım, öğrenme ve aidiyetin güçlenmesi
FOLKART	PaperWork, Qlik ve SAP entegrasyonu	Süreç yönetimi – Veri analitiği	Kâğıt tüketiminde azalma, karar
Volt TEKNOLOJİ	Redmine proje yönetimi, RPA uygulaması	Ar-Ge – Dijitalleşme	Süreç Dijitalleşmesi ve verimliliği
Humanis	Dijital kalite kontrol ve otomasyon sistemleri	Üretim – Sağlık – Veri güvenliği	Hata oranında azalma, süreç izlenebilirliği
Volt WEG Group	Endüstri 4.0, dijital ikiz, kestirimci bakım	Üretim verimliliği – Enerji optimizasyonu	Verimlilik ve enerji performansında artış

ENTEGRE YÖNETİŞİM

Saya Holding'in entegre yönetim sistemi, stratejik hedeflerle operasyonel uygulamaları aynı zeminde buluşturarak iş süreçlerinde verimlilik, şeffaflık ve ölçülebilir sonuçlar üretmektedir. Bu yapı, Saya Holding Stratejik Planı'nın temel taşı olarak kurgulanmış; GRI raporlama standardıyla ve Ecovadis değerlendirme kriterleriyle uyumlu biçimde işletilmektedir. Süreçlerimiz, entegre yönetim yapımız sayesinde birbirinden bağımsız değil, bütünsel bir sistem yaklaşımıyla yönetilmektedir. Her faaliyet alanımız, ortak bir sürdürülebilirlik vizyonu altında birbirini destekleyecek şekilde yapılandırılmış; böylece stratejik hedeflerimiz ile operasyonel uygulamalar arasında güçlü bir uyum sağlanmıştır. Bu entegre yönetim yaklaşımı, sektörlerimize özgü ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 ve ISO 50001 gibi uluslararası standartların denetimleri sonucunda alınan belgelerle doğrulanmakta; aynı zamanda EcoVadis değerlendirmeleri kapsamında süreçlerimiz uçtan uca, sürdürülebilirlik odaklı performans kriterleriyle izlenmekte ve geliştirilmektedir.

Yönetim Kurulu'na bağlı Saya Sürdürülebilirlik Komitesi, iştiraklerden gelen temsilcilerle çift kademeli bir yapı kurmuş; iklim, tedarik zinciri, dijitalleşme, insan kaynağı ve finansman alanlarında faaliyet gösteren tematik çalışma gruplarını devreye almıştır. Bu yapı sayesinde alınan kararlar doğrudan bağlı olduğu Saya Yönetim Kurulu gündemine taşınmakta, sürdürülebilirlik hedefleri günlük operasyonlarda karşılık bulmaktadır.

Humanis, sağlık sektöründe entegre yönetim yaklaşımını ürün güvenliği, hasta sağlığı, çevre koruma, iş sağlığı ve güvenliği ile bilgi güvenliği ekseninde uygulamaktadır. ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi belgesine sahip olan şirket, süreçlerini bu standart çerçevesinde işletmektedir. Ayrıca kalite ve çevre yönetimi kapsamında ISO 9001 ve ISO 14001 standartlarını uygulamaya devam etmekte, bu sistemler üzerinden hizmet kalitesi ve çevresel performansını düzenli olarak izlemektedir.

Volt WEG Group, entegre yönetim modelini yalın üretim kültürü üzerine inşa etmiştir. Fabrika operasyonlarında Asakai toplantıları ile kalite, verimlilik ve müşteri geri bildirimleri günlük yönetim süreçlerine aktarılmakta; ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgeleriyle üretim ve çevre performansı yönetilmektedir.

Folkart, inşaat projelerinde kalite ve iş güvenliğini entegre yönetim sistemleri üzerinden sürdürmektedir. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti ve ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgelerine sahip olan şirket, proje süreçlerinde bu standartlar doğrultusunda iç ve dış denetimleri düzenli olarak uygulamaktadır.

Volt Teknoloji, kalite, çevre ve bilgi güvenliği yönetim sistemlerini dijitalleşme ekseninde entegre bir yapıda kurgulayan, süreç odaklı bir yönetim anlayışını benimsemektedir. ISO14001 ve sektörüne özgü AS9100 standartlarına dayalı yönetim sistemleri, kurum genelinde ortak süreç dili oluşturmakta; ISO/IEC 27001 ile birlikte bilgi varlıklarının korunması, erişilebilirliği ve sürdürülebilirliği güvence altına alınmaktadır. Bu yapı, süreçlerin şeffaf, ölçülebilir ve sürekli iyileştirilebilir olmasını sağlayacak şekilde bütüncül olarak yönetilmektedir.

Ayrıca risk temelli süreç değerlendirme modeli genişletilerek hem operasyonel hem de stratejik düzeyde kullanılabilir hâle getirilmiş, dokümantasyon yapısı yalınlaştırılmış ve çalışan katılımı esas alınarak yeniden yapılandırılmıştır. İç denetim mekanizmaları dijital izleme sistemleri ile desteklenmiş, bulgular doğrudan iyileştirme aksiyonlarına entegre edilmiştir.

Bu çerçevede, Saya Holding'in entegre yönetim yaklaşımı tüm iştiraklerde ortak standartlar ve sertifikalar üzerinden uygulanmakta; kalite, çevre, iş güvenliği ve bilgi güvenliği alanlarındaki uluslararası yönetim sistemleriyle bütünleşmektedir. Böylece yönetim, sadece kurumsal uyumun değil; verimlilik, şeffaflık ve hesap verebilirliğin de temel aracı olarak işletilmektedir.



ISO	FOLKART	Volt	Humanis	Volt WEG Group	Öncelikli Alanlar
ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi	✓	✓	✓	✓	-Kurumsal Yönetişim -Ürün Kalitesi ve Güvenliği
ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi		✓	✓	✓	-İklim Değişikliği ile Mücadele ve Sera Gazı Yönetimi -Enerji Verimliliği, -Atık Yönetimi, Su ve Atık Su Yönetimi, -Biyçeşitlilik
ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi	✓	✓	✓	✓	-İş Sağlığı ve Güvenliği, -Çalışan Refahı
ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi			✓	✓	-Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı -Sorumlu ve Etik Kaynak Yönetimi
ISO 10002:2018 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi	✓	✓			-Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti -Etik İlkeler
ISO 27001:2022 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi		✓	✓		-Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik, -Yapay Zeka ve Veri Kullanımı
AS9100D:2018 Havacılık Uzak ve Savunma Sanayi Organizasyonları Kalite Yönetim Sistemi		✓			-Ürün Kalitesi ve Güvenliği, -Ar-Ge ve İnovasyon -Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum
EFQM	✓				-Kurumsal Yönetişim -Paydaşlarla İş Birlikleri ve Etkin İletişim -Çalışan Bağlılığı ve Yetenek Yönetimi





Folkart, inşaat ve gayrimenkul sektöründe inovasyonu; tasarım, malzeme seçimi ve dijitalleşme boyutlarıyla bütünleştirmiştir. 2024 yılında akıllı bina sistemleri, enerji verimliliği sağlayan teknolojiler ve dijital ikiz uygulamaları projelere entegre edilmiştir. Nova Projesi'nde %17 enerji tasarrufu elde edilmiş; yeşil bina sertifikasyon süreçleri, inovasyon kültürünün kalıcı bir parçası haline gelmiştir. Bu uygulamalar, Saya Holding'in stratejik planında yer alan "teknoloji ve estetik bütünlüğünü sağlama" hedefini somutlaştırmıştır.



AR-GE İNOVASYON

Saya Holding olarak Ar-Ge ve inovasyonu, sürdürülebilir büyüme stratejimizin temel dinamiği olarak konumlandırıyoruz. İştiraklerimiz, faaliyet gösterdikleri sektörlerin özgün gereklilikleri doğrultusunda yenilikçi çözümler geliştirerek çevresel, ekonomik ve toplumsal değer yaratmaktadır. 2024 yılında enerji verimliliği, dijitalleşme ve sürdürülebilir üretim ekseninde yürütülen çalışmalarda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir.

Humanis, biyoteknolojik ilaç araştırmaları, sürdürülebilir üretim yöntemleri ve dijital sağlık çözümleri odaklı Ar-Ge yatırımlarını artırmıştır. Ar-Ge Merkezimizde 10 yıllık süreçte pek çok TUBİTAK/ TUSEB ve Hamle projesi tamamlanmıştır. Geliştirmiş olduğu yeni projelerde ile yeni tedavi alanlarına giriş yapmıştır. 2030 yılına kadar 4 farklı tedavi alanında yeni ürünler geliştirerek sağlık çözümleri sunmaya devam etmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, çalışanlarımızın bilgi seviyesini artırmayı, yenilikçi projelerle sektörde öncü konumunu güçlendirmeyi ve hastaların ilaçlara erişimini kolaylaştırmayı öncelikli hedefleri arasında görmektedir. Ar-Ge yaklaşımı, yenilikçi tedavi çözümleri geliştirerek toplum sağlığını koruma ve tedaviye erişimi genişletme hedefiyle bütünleşmiştir.

Volt Teknoloji, savunma, havacılık ve ileri teknoloji alanlarında Ar-Ge Projelerini paralel şekilde yürütmektedir. 2024 yılında proje yönetiminde dijital tabanda yönetim sürecine geçilerek Redmine Programı kullanılmaya başlanmıştır. Projelerde insan kaynağının verimli yönetimi odağında elektronik kart tedarikinde iyileştirmeye gidilerek kart dizgilerini komponent tedarikinde alt yüklenici ile çalışmaya başlanmıştır. Buna ek olarak Ar-Ge ekibi tarafından çalışılırken ürün yaşam döngüsü incelenmekte üretim planlamadan, bakım ve onarıma kadar olan süreçler detaylı şekilde ele almaktadır. Bu kapsamda, jeneratör kontrol üniteleri 2024 yılında önemli iyileştirmeler yapılan ürünler arasında yer almıştır. Projelerde tedarik zincirinin optimizasyonu sağlaması açısından benzer içerikli ürünler adına çalışma yapılmıştır. Ayrıca sektörel özellikli eğitimler ile Ar-Ge departmanında çalışan gelişimi odaklı yatırımlar da artırılmaya devam edilmiş, kurumsal hafızanın devamlılığı adına çalışanlar arasında proje bazlı değişimler de gerçekleştirilmektedir.

Saya Holding, sürdürülebilir büyüme hedefleri doğrultusunda inovasyonu, kurum kültürünün ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir. Bu kapsamda hayata geçirilen Sayanova Kurum İçi İş Geliştirme Programı, çalışanların yenilikçi fikirlerini somut projelere dönüştürmeyi amaçlayan stratejik bir platformdur. Program kapsamında iştiraklerinden gelen fikirler; sürdürülebilirlik, dijitalleşme, enerji verimliliği, sağlık teknolojileri, üretim süreçlerinin optimizasyonu ve sosyal etki alanlarında değerlendirilmiştir. Sayanova, sadece yeni ürün ve hizmet fikirlerinin geliştirilmesini değil, aynı zamanda kurum içinde girişimcilik kültürünün yerleşmesini ve çalışanların geleceğin iş modellerine katkı sunmasını da hedeflemektedir.

Program sürecinde çalışanlardan gelen fikirler çeşitli eğitimler ve mentorluk programlarıyla geliştirilerek birer iş geliştirme projesine dönüştürülür. İlgili komitenin değerlendirmeleri akabinde uygun bulunan projeler Saya Yatırım Komitesi'ne sunulur.

2024 döneminde, Sayanova projelerinin ticarileşme ve ölçeklenme potansiyelini güçlendirmek amacıyla bir kuluçka merkeziyle stratejik iş birliği yapılmasına karar verilmiştir. Bu iş birliği, programın çıktılarının profesyonel mentorluk, yatırımcı erişimi ve teknik doğrulama süreçleriyle desteklenmesini sağlayacaktır. Böylece Saya Holding, yenilikçi fikirlerin yalnızca kurum içinde değil, ekosistem genelinde değer yaratan sürdürülebilir projelere dönüşmesini teşvik etmektedir.

Saya Holding, 2024 yılı itibarıyla holding genelinde inovasyon yatırımlarını yalnızca rekabet avantajı yaratan bir unsur değil, aynı zamanda sürdürülebilir büyümeyi güvence altına alan bir değer olarak ele almaktadır. Holdingin stratejik planı rehberliğinde yürütülen bu çalışmalar; çevre dostu üretim teknolojileri, dijital dönüşüm projeleri ve yenilikçi ürün geliştirme süreçleriyle geleceğin teknolojilerini bugünden şekillendirmeye hizmet etmektedir.



ÜRÜN VE ÜRETİM SÜREKLİLİĞİ

Ürün ve üretim süreçlerimizin sürekliliğini sağlamak, yalnızca operasyonel verimliliğin değil; kalite, çevre ve toplumsal sorumluluk anlayışımızın da temel göstergelerindendir. Bu çerçevede üretimi, yalnızca çıktıya odaklı bir faaliyet değil; tasarımdan tedarike, uygulamadan yaşam döngüsü sonuna kadar sürdürülebilirliği kapsayan bütüncül bir sistem olarak görüyoruz.

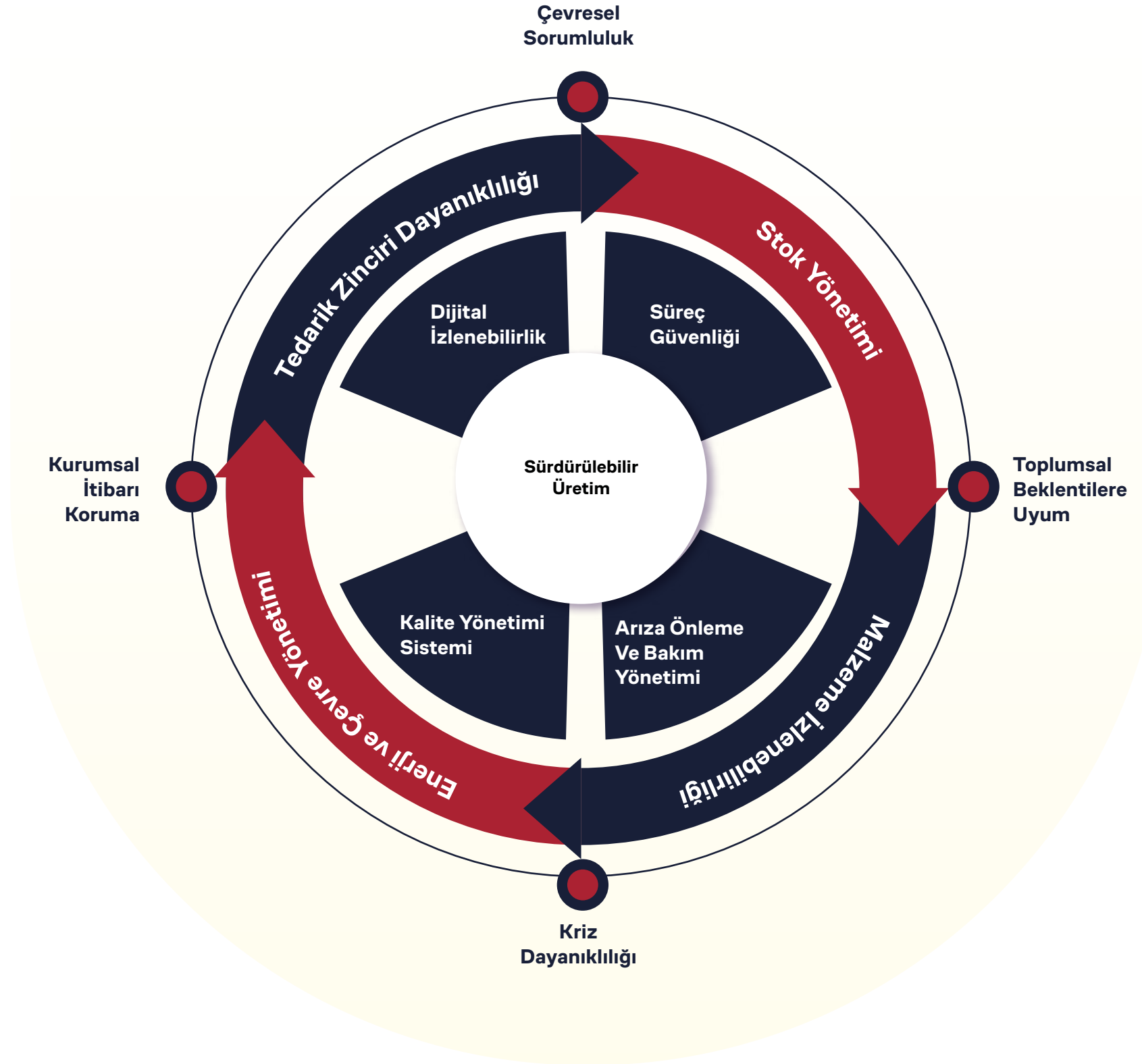
Sektörlerimiz özelinde değer zincirinde en yüksek emisyonun ‘Üretim’ aşamasında ortaya çıktığının farkında olarak, bu sürecin optimizasyonunun yalnızca üretimle sınırlı kalmayıp değer zincirinin tamamında iyileştirmeleri kapsadığına inanıyoruz. Tüm iştiraklerimizde üretim sürekliliği; standartlaşma, dijital izlenebilirlik, süreç güvenliği ve kalite yönetim sistemleri üzerinden güvence altına alınmaktadır. ISO, GMP ve diğer uluslararası normlara uyum, yalnızca regülasyon gerekliliği değil, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirlik kültürümüzün temel unsurudur. Üretim hatlarımızda kullanılan dijital izleme ve otomasyon sistemleri, süreç performansının anlık takibini mümkün kılarak süreklilik risklerini erken aşamada tespit etmeyi sağlamaktadır.

Üretim sürekliliği yalnızca operasyonel akışla sınırlı değildir; aynı zamanda tedarik zinciri dayanıklılığı, stok yönetimi ve malzeme izlenebilirliği üzerinden desteklenir. Tedarikçilerimizle kurduğumuz uzun vadeli iş birlikleri, malzeme temininde sürekliliği sağlarken, sürdürülebilir tedarik kriterleriyle çevresel riskler de kontrol altına alınır.

Ayrıca, süreçlerimizin sürdürülebilirliğini güçlendiren dijital yönetim platformları, şantiye, üretim tesisi veya laboratuvar gibi farklı operasyon alanlarında iş sağlığı ve güvenliği, enerji takibi ve bakım planlamasını bütünlüklü biçimde yönetmemizi sağlar. Bu sistemler sayesinde üretim hatlarımızda arıza oranları azaltılmış, bakım süreleri kısaltılmış ve süreç verimliliği artırılmıştır.

Süreklilik yaklaşımımız, kalite yönetim bakış açısıyla “planla–uygula–kontrol et–önlem al (PUKÖ)” döngüsüne dayalıdır. Bu yapı sayesinde üretim süreçleri düzenli olarak gözden geçirilir, sapmalar analiz edilir ve iyileştirme planları hayata geçirilir. Holding genelinde uygulanan entegre yönetim yapısı, tüm iştiraklerde kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin aynı standartta yürütülmesini garanti eder.

Saya Holding’de ürün ve üretim sürekliliği; krizlere karşı dayanıklılık, çevresel etkilerin kontrolü ve toplumsal beklentilere uyum arasında denge kuran stratejik bir yönetim alanıdır. Her bir iştirakimizin kendi sektöründe uyguladığı teknik standartlar, ortak kalite kültürümüzün parçası olarak ele alınmakta; böylece hem ürün güvenliği hem de kurumsal itibarı koruyan, kesintisiz ve güvenilir üretim süreçleri oluşturulmaktadır.



DENETİM VE RİSK YÖNETİMİ

Saya Holding ve iştirakleri için denetim ve risk yönetimi, sürdürülebilir büyümenin sürekliliğini, paydaş güvenini ve kurumsal itibarın devamını garanti altına alan stratejik bir yönetim alanıdır. Holding genelinde risklerin erken tespiti, etkilerinin minimize edilmesi ve potansiyel fırsatlara dönüştürülmesi amacıyla oluşturulan yapı, uluslararası kabul görmüş COSO Risk Yönetimi Çerçevesi ve ISO yönetim sistemleri standartları doğrultusunda işletilmektedir. Holding merkezinde konumlanan Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi, finansal, operasyonel, çevresel ve stratejik tüm riskleri kapsayan entegre bir yönetim modeliyle süreci yürütmekte; iştiraklerde uygulanan yönetim sistemlerinden elde edilen bulguları analiz ederek holding düzeyinde bütüncül bir risk haritası oluşturmaktadır. Kurumsal Risk ve Uyum komitemiz en az 2 ayda bir toplanmakta ve komiteye bir bağımsız yönetim kurulu üyemiz başkanlık yapmaktadır. Risklerin izlenmesi, raporlanması ve yönetimi yalnızca üst yönetim seviyesinde değil, tüm organizasyonel kademelerde iç kontrol süreçlerine entegre bir biçimde yürütülmektedir.

Saya Holding bünyesinde geliştirilen iç denetim yapısı; şeffaflık, hesap verebilirlik, mevzuata uyum ve sürdürülebilir kurumsal performans ilkeleri üzerine inşa edilmiştir. Denetim faaliyetleri finansal doğrulamanın ötesine geçerek etik ve yasal uyum, bilgi güvenliği, kalite yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği ile çevresel etkilerin yönetimi alanlarında gerçekleştirilmekte; elde edilen bulgular periyodik olarak Yönetim Kurulu ve ilgili komitelere sunulmaktadır. Bu kapsamlı yapı, karar alma süreçlerinde veriye dayalı yönetimi güçlendirmekte ve risk bilincini kurum kültürünün kalıcı bir parçası haline getirmektedir. Denetim faaliyetleri, İç Denetim Müdürlüğü koordinasyonunda yürütülmekte olup; holding genelinde mali, operasyonel ve bilgi teknolojileri süreçlerinin etkinliğini, risk yönetimi uygulamalarının yeterliliğini ve mevzuata uyum düzeyini düzenli olarak değerlendirmektedir.

Folkart, inşaat sektörünün dinamik ve yüksek riskli doğası nedeniyle risk yönetimini yalnızca koruyucu bir mekanizma olarak değil, stratejik bir rekabet avantajı unsuru olarak ele almaktadır. Her projede, operasyonel, finansal, çevresel ve iş güvenliği odaklı risk haritaları oluşturulmakta; saha denetimleriyle sürekli güncellenmektedir. Bu süreçlerde elde edilen veriler, İcra Kurulu ve Saya Holding Yönetim Kurulu'na düzenli olarak raporlanarak, stratejik kararların şekillendirilmesinde doğrudan kullanılmaktadır.

Volt WEG Group'ta denetim ve risk yönetimi faaliyetleri, ISO standartlarının entegrasyonu sayesinde global düzeyde izlenebilirlik kazanmıştır. Volt WEG Group'un uluslararası risk yönetimi çerçevesiyle tam uyum içinde yürütülen bu süreçlerde enerji verimliliği, üretim optimizasyonu ve tedarik zinciri performansı sürekli izlenmekte; stratejik planlama ve performans hedefleri doğrudan risk yönetim çıktılarıyla ilişkilendirilmektedir.

Humanis, ilaç sektörünün yüksek regülasyonlu yapısı doğrultusunda GMP (Good Manufacturing Practices) ve GDP (Good Distribution Practices) standartlarına tam uyumla hareket etmektedir. Kurulan iç denetim ve validasyon mekanizmaları; ürün güvenliği, farmakovijilans, tedarikçi performansı ve üretim proseslerinin her aşamasında aktif rol oynamaktadır. Her çeyrekte yürütülen denetimlerle kalite yönetim sisteminin etkinliği, yasal uygunluk ve veri güvenliği standartları titizlikle gözden geçirilmekte; gerektiğinde iyileştirme eylem planları hızla devreye alınmaktadır.

Gelecek dönem stratejisinde, holding genelinde risk yönetimi süreçlerinin sistematik, sürdürülebilir ve etkin şekilde yürütülmesini desteklemek amacıyla, Kurumsal Risk Yönetimi Eğitimi'ni e-eğitim portalımız üzerinden tüm çalışanlara zorunlu eğitim olarak devreye almayı hedefliyoruz. Eğitimin sonunda yer alacak değerlendirme sınavı ile öğrenme çıktılarının ölçülmesi planlanmakta; programın stratejik, operasyonel, finansal ve uyum risklerinin bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasını sağlayarak, çalışanlarda proaktif bir risk farkındalığı oluşturması amaçlanmaktadır. Bu hedef doğrultusunda, holding genelinde güçlü ve sürdürülebilir bir risk yönetimi kültürünün pekiştirilmesi hedeflenmektedir.

Holding genelinde uygulanan bu kapsamlı sistem, denetim ve risk yönetimini yalnızca bir yaklaşım olmaktan çıkarak, kurumsal stratejinin karar alma omurgasına dönüştürmektedir. Denetim süreçlerinden elde edilen bulgular sürdürülebilirlik performans göstergeleriyle ilişkilendirilmekte; böylece şeffaf, ölçülebilir ve sürekli gelişen bir yönetim kültürü pekiştirilmektedir. Saya Holding ve iştirakleri, güçlü iç denetim kapasitesi, veri temelli karar alma kültürü ve entegre yönetim anlayışıyla riskleri proaktif biçimde yönetmekte; kurumsal dayanıklılığı, sürdürülebilirliği ve paydaş güvenini uzun vadeli biçimde güvence altına alan bir yönetim modeli inşa etmektedir.



Risk Tanımı	Öncelikli Konu	2024 Alınan Aksiyonlar
Karbon emisyon ölçümlerinde merkez ve proje lokasyonlarında beklenen seviyede (Kapsam 1-2-3) ölçümün sağlanamamasından kaynaklı taahhütlere uyum sorunu yaşanması, müşteri kaybı ve ihracat sürecinde sorun yaşanması	İklim Değişikliği ile Mücadele ve Sera Gazı Yönetimi Risk Yönetimi ve Mevzuatlara Uyum 	Saya Holding enerji ve emisyon yönetimi konusunda iştirakleriyle hızla çalışmaları yürütürken, sektörel özellikli çalışmaları da beraberinde koordine etmektedir. Bu kapsamda Humanis, GHG protokolüne göre karbon emisyon envanterlerinin sistematik hale getirilmesi için çalışma yaparak, SBTi taahhüdünü vermiş, Kapsam 1-2-3 detayında karbon azaltımına yönelik proje geliştirme ve hedef çalışmasını tamamlamıştır. Volt WEG Group, departmanlar arasında koordinasyonu sağlayarak veri toplama sürecini kolaylaştırmış 2024 yılı içinde seragazi envanteri tamamlanmıştır. Folkart 2024 Nova Projesi ve genel ofis KEÖ çalışmalarını tamamlamıştır.
Yenilenebilir enerji kaynaklarının zamanında devreye alınamaması sebebiyle verilen iklim hedefi taahhütlerinde aksaklık, işbirlikleri süreçlerinde zorluk, doğal kaynakların hızlı tüketimi	Enerji Verimliliği ve Yenilenebilir Enerji Kullanımı İklim Değişikliği ile Mücadele ve Sera Gazı Yönetimi  	Saya Holding iştiraklerinden enerji yönetimi özelinde; Humanis, güneş enerjisinden sağladığı elektrik miktarını 2024 yılında %22,05 oranına çıkarmıştır. Aynı dönemde şebeke elektriği tüketimimiz bir önceki yıla göre %6, doğalgaz tüketimimiz ise %9 oranında azalmıştır. 2024 yılında Folkart Nova Projesi'nde tüketilen enerjinin %16,48'i güneş enerjisinden sağlanmıştır. Volt WEG Group'da ise 2024 yılında doğalgaz tüketiminin azaltılmasını sağlayacak yeni projeler geliştirilmiş, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi belge denetimi 2024 yılında başarıyla sonuçlanmıştır.
Yeşil mutabakat vb. içeriklerde oluşacak yeni maddelere yönelik uyum sürecindeki zorluklar ve beraberinde getireceği ihracat ve ithalat problemleri	Paydaşlarla İş Birlikleri ve Etkin İletişim Sorumlu ve Etik Kaynak Yönetimi  	Regülasyon ve mevzuatlara uyum hususunda holding merkezli çalışmalar yürütülmekte olup, SKDM süreci için önleyici çalışmalar başlatılmış, gap analizi sektör bazlı olarak tamamlanmıştır. Sera gazı emisyonları kapsamında Yeşil Mutabakat ve Paris İklim Anlaşması çerçevesinde gelişmelerin takibi sağlanarak olası hazırlıklar, etki ve değerlendirmeler planlanmaktadır. İthalat ve ihracat süreçlerinde müşteri ve tedarikçilerin GTİP kodları, özel istek ve talepler rapor yılı içinde tedarik yönetimi, ihracat, arge ve sürdürülebilirlik ekipleriyle özel bir çalışma gerçekleştirilmiştir.
Sürdürülebilirlik farkındalık çalışmalarında paydaş boyutunda hedeflenen seviyede çalışma yapılamamasına karşın gelecek dönemde sürdürülebilir tedarik zinciri uygulama sürecinde aksaklık yaşanması	Paydaşlarla İş Birlikleri ve Etkin İletişim Sorumlu ve Etik Kaynak Yönetimi  	2024 yılında Saya Sürdürülebilirlik Komitesi'nde önemli konular ve ilerlemeler gözden geçirildi. Yapılan gözden geçirme ile stratejinin güncel koşullara uygunluğu değerlendirilerek önceliklendirme yapısının stratejik planla uyumu teyit edildi. Humanis, tedarik zinciri performans değerlendirme çalışmaları için kritik tedarikçilere anket göndererek, geri dönüşler kapsamında tedarikçi bilgi havuzu oluşturdu. Volt WEG Group tarafında rapor yılı içinde majör hammadde tedarikçileri için sürdürülebilirlik riskleri kapsamında ekipler halinde soru listesi ve saha ziyaretleri ile sürdürülebilirlik etkileşiminin artırılması amaçlandı.
Sürdürülebilirlik bilgi ve farkındalık seviyesinin kurum içinde yönetimden çalışana kadar yaygınlaştırılamaması sebebiyle iş süreçlerinde uyumlanması gereken alanlarda sektörün gerisinde kalınması	Çalışan Bağlılığı ve Yetenek Yönetimi Kurumsal Yönetişim   	Saya Holding ve iştiraklerinde kurumiçi sürdürülebilirlik bültenleri periyodik olarak yayınlanmakta, masaüstü arka planlara ve ofis içerisindeki ekranlara bilgilendirme metinleri yansıtılmaktadır. Sürdürülebilirlik konularının oryantasyon eğitimlerine de eklenmesi sağlanmıştır. Kurum dışı çalışmalarda, sosyal medya araçları kullanılarak sürdürülebilirlik anlamında holding ve iştiraklerin yapmış olduğu faaliyetlerin tanıtımı sağlanmaktadır.



ETİK VE UYUM

Kurumsal değerlerimizin sürdürülebilirliği, yalnızca ekonomik başarıya veya çevresel performansa değil, aynı zamanda etik ilkelerin kararlılıkla uygulanmasına bağlıdır. İş dünyasında kalıcı güven inşa etmenin yolu, çalışanlardan müşterilere, tedarikçilerden tüm paydaşlara kadar uzanan bir uyum kültürünün benimsenmesinden geçer. Biz, etik ve uyumu kurumsal kültürün görünmeyen omurgası olarak kabul ediyor, bütün süreçlerimizi bu anlayışla şekillendiriyoruz.

2024 yılında bağımsız denetimler ve değerlendirmeler sonucunda elde ettiğimiz bulgular, etik yaklaşımımızı daha da ileri taşımamız gerektiğini gösterdi. Bu bulguları yalnızca bir dış gözlem değil, kurumsal dönüşümüme yön veren bir rehber olarak gördük ve önümüzdeki dönemin yol haritasına dönüştürdük. Tüm çalışanlarımız için Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Eğitimi'ni zorunlu hale getirme kararı aldık ve bu eğitimleri günlük iş süreçlerinde uygulanabilecek pratik örneklerle destekleyecek şekilde yeniden tasarladık. Eğitimlerin sonuçlarını düzenli olarak raporlayarak hem iç denetim mekanizmalarımızı güçlendirecek hem de şeffaflık ilkemizi somutlaştıracaktır.

Kurumsal eğitim platformumuz Saya Kampüs üzerinden ayrıca etik ilkelere odaklanan iki ayrı eğitim modülünü hayata geçirdik. Tüm çalışanlarımız için zorunlu hale getirilen bu eğitimler, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile etik iş davranışları konularını kapsamakta; vaka analizleri, örnek uygulamalar ve interaktif içerikler aracılığıyla etik ilkelerin günlük iş süreçlerine yansıtılmasını sağlamaktadır. Eğitimlerin tamamlanması düzenli olarak takip edilmekte ve katılım oranları yönetim kademelerine raporlanarak şeffaf bir şekilde izlenmektedir.



Etik bildirim hattımız, erişilebilirliği ve güvenilirliğiyle holding genelinde güçlü bir şekilde konumlanmıştır. Çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın hiçbir çekince duymadan bildirimde bulunabileceği bu sistem, gizlilik ve tarafsızlık ilkeleriyle işletilmektedir. Kurum olarak etik bildirim kültürünü aktif biçimde teşvik ediyor, çalışanlarımızı ve paydaşlarımızı her türlü etik ihlali vakasında hattı kullanmaya açıkça cesaretlendiriyoruz. Bildirim kanallarımız e-posta, telefon, web portalı ve mobil erişim gibi farklı yollarla kolaylıkla ulaşılabilir olup, sistemin güvenilirliği bağımsız gözlem mekanizmalarıyla da desteklenmektedir. Etik ve uyum yönetimi, doğrudan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak çalışan Etik Kurul tarafından yürütülmektedir. Etik Kurula bağımsız bir yönetim kurulu üyemiz başkanlık etmekte; ilgili fonksiyon liderlerinden oluşan kurulumuz ihlallerin değerlendirilmesi, yaptırımların belirlenmesi ve iyileştirme aksiyonlarının uygulanmasını koordine etmektedir. Komite yılda en az dört kez toplanarak, holding genelindeki etik performans göstergelerini Yönetim Kurulu'na raporlamaktadır.

Yeni bir yaklaşımla 2024 yılında holding genelinde her yıl “Etik Farkındalık Günü” uygulamasını başlatma kararı aldık. Bu günlerde tüm iştiraklerimizde eş zamanlı olarak paneller, atölyeler ve vaka tartışmaları düzenlenecek; etik ilke ve değerler yalnızca politika belgeleriyle değil, kurum kültürünün canlı bir parçası olarak çalışanlarımızın gündemine taşınacaktır.

Sürdürülebilir tedarik zinciri uygulamalarımızı sorumluluğumuzu yalnızca şirket sınırlarımızda değil, tüm değer zincirimizde hayata geçirmeyi hedefliyoruz. Bu kapsamda daha güçlü bir denetim çerçevesine oturtma ve tedarikçilerimizin etik ve uyum politikalarımıza uyumunu düzenli aralıklarla gözden geçirme kararı aldık. Böylece tedarikçi değerlendirme süreçlerinde, yalnızca finansal yeterlilik değil; etik performans, insan haklarına saygı, çevresel sorumluluk ve yolsuzluk karşıtı politika uyumu da denetim kriterleri arasına almış olacağız. 2024 yılında holding iştirakleri bu yaklaşım çerçevesinde iş süreçlerinde çalışmalarını başlatmıştır.

Tüm bu çalışmalar, iştiraklerimizin kendi faaliyet alanlarına özgü önceliklerle bütünleştirilecektir: sağlıkta hasta güvenliği ve etik hassasiyetler, inşaatta şantiye standartları ve işçi hakları, sanayide iş güvenliği ve yolsuzluk karşıtı uygulamalar, teknolojiye ise veri koruma ve yapay zekâ etik ilkeleri öne çıkacaktır.

ETİK HAT BİLDİRİM

etik@sayaholding.com

+90 (531) 101 15 55

Link Plaza, Eski Büyükdere Cad.
No. 3-5, Kat 5, Maslak-İstanbul, Türkiye

<https://sayaholding.com/hakkimizda/etik-ilke-ler-ve-etik-bildirimi>

Etik ve uyum, yalnızca bugün yürüttüğümüz faaliyetlerin güvence altına alınması için değil, aynı zamanda yarının iş dünyasında kalıcı bir fark yaratmak için de temel önceliğimizdir. Biz, etik ilkelere bağlılığı ve güçlü bir uyum kültürünü sadece bir gereklilik değil; itibarı, paydaş güvenini ve sürdürülebilir büyümeyi şekillendiren stratejik bir değer olarak görüyoruz. Etik kültürümüzün temelinde insan haklarına ve eşitliğe saygı yer almaktadır. Hiçbir çalışanın, tedarikçinin veya paydaşın cinsiyet, yaş, dil, din, etnik köken, engellilik durumu veya herhangi bir farklılık temelinde ayrımcılığa uğramaması esastır. Holding genelinde Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası yürürlüktedir ve bu politika tüm işe alım, ücretlendirme, kariyer gelişimi ve terfi süreçlerinde bağlayıcıdır. Bu anlayışla, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNG), WEPs taahhütleriyle uyumlu bir şekilde ilerliyor; holding genelinde etik kültürümüzü sürekli geliştiriyor ve sorumluluklarımızı geleceğe yön veren bir vizyonla ele alıyoruz.

Etik ve uyum, bizim için yalnızca doğruyu yapma iradesi değil; sürdürülebilir büyümenin, kurumsal itibarı korumanın ve toplumsal güvenin temelidir. Saya Holding ve iştirakleri olarak etik yönetimini sürekli gelişen bir sistem olarak görüyor, tüm karar ve süreçlerimizi “adil, şeffaf ve sorumlu iş yapma” ilkesi üzerine inşa ediyoruz. Bu doğrultuda, etik kültürümüzü yalnızca bugünün gereklilikleriyle değil, geleceğin iş dünyası standartlarıyla da uyumlu hale getirmeyi taahhüt ediyoruz.

ETİK DEĞERLER



Etik İlkelerimizi Destekleyen Politikalarımız

- 1 Çıkar Dengesinin Korunması Politikası
- 2 Gizli Bilgilerin Korunması Politikası
- 3 Çevre Politikası
- 4 İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası
- 5 Kalite Politikası
- 6 Sosyal Sorumluluk Politikası
- 7 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası

Toplum İçin Güçlü Gelecek

MEGA	MAKRO BAŞLIK	ÇOK YÜKSEK ÖNCELİKLİ	İLGİLİ SKA'LAR
İnsan & Kültür	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	Kurumsal Yönetişim	3 SAĞLIK VE KALİTELİ YAŞAM, 5 TOPLUMSAL CİNGİYET EŞİTLİĞİ, 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
İnsan & Kültür	En İyi İşveren Markası Olmak	Kurumsal Yönetişim	3 SAĞLIK VE KALİTELİ YAŞAM, 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
İş Mükemmelliği	Re-organizasyon	Kurumsal Yönetişim Etik İlkeler	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR
Sürdürülebilirlik	Sosyal fonksiyonlarının yürütülmesi	Kurumsal Yönetişim Etik İlkeler	10 EĞİTİMLERİN AZALTILMASI, 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR
Markalaşmak	Sürdürülebilir Marka Seferberliği	Kurumsal Yönetişim Etik İlkeler	12 SORUMLU ÜRETİM VE YÖNETİM, 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
Markalaşmak	Sosyal Sorumluluk	Kurumsal Yönetişim Etik İlkeler	3 SAĞLIK VE KALİTELİ YAŞAM, 11 SÜRDÜRÜLEBİLİR ŞEHİRLER VE TOPLULUKLAR, 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR

İNSAN HAKLARI VE GELECEK NESİLLER



Saya Holding olarak insan haklarını, yalnızca iş süreçlerinin bir boyutu değil, insan olmanın vazgeçilmez bir sorumluluğu ve ortak değerlerimizin en temel ifadesi olarak görüyoruz. Bu bakış açısı, sürdürülebilirlik vizyonumuzun ayrılmaz bir parçası olup, “Bugünden Geleceğe” mottomuz ve “Seninle Biriz” işveren markamız ile en güçlü yansımasını oluşturmaktadır. Bizler için insan haklarını korumak, yalnızca çalışanlarımızın güvenliğini ve refahını sağlamakla sınırlı değildir; aynı zamanda iş ortaklarımızı, paydaşlarımızı ve tüm değer zincirimizi içine alan bir sorumluluktur. Bu yaklaşım, gelecek kuşaklara daha adil ve sürdürülebilir bir dünya bırakma taahhüdümüzün temelini oluşturur. Bu taahhüt, adil ücretlendirme, ayrımcılıkla mücadele, fırsat eşitliği ve güvenli çalışma koşullarının tüm değer zincirimizde benimsenmesini zorunlu kılar.

İnsana dair tüm çalışmalarımızı Saya Holding’de İnsan ve Kültür Direktörlüğü çatısı altında yürütüyoruz. Bu yıl, yalnızca isimsel bir değişiklik değil; anlayış, vizyon ve yaklaşım bakımından da köklü bir dönüşüm gerçekleştirerek İnsan Kaynakları Direktörlüğü’nden İnsan ve Kültür Direktörlüğü’ne geçiş yaptık. Bu dönüşüm, çalışanı yalnızca bir kaynak değil, kurum kültürünün taşıyıcısı, değişimin öncüsü ve sürdürülebilir başarının merkezinde konumlandıran yeni bir bakış açısının ifadesidir. Bu yeni felsefeyle uyumlu olarak, yıl içinde çalışan deneyimini ve iç paydaş katılımını artırmaya yönelik bir dizi yeni uygulamayı hayata geçirdik. İnsan ve Kültür Direktörlüğü olarak amacımız; bağlılık, kapsayıcılık ve gelişim odaklı bir kurum kültürü inşa ederek Saya Holding’in stratejik hedeflerini güçlü insan odağıyla desteklemektir.

Bu çerçevede insan hakları, bir yükümlülüğün ötesinde, kurumsal kimliğimizi inşa eden temel taşlardan biridir. Her bireyin onuruna, eşitliğine ve özgürlüğüne koşulsuz saygı göstermek, faaliyetlerimizin her alanında rehber aldığımız değişmez bir ilkedir. Bizler, sıfır tolerans yaklaşımımızla her türlü ayrımcılığın ve ihlalin karşısında duruyor; yalnızca bugünün değil, gelecek nesillerin de güvenli, adil ve saygılı bir çalışma ve yaşam ortamına sahip olabilmesi için kararlılıkla hareket ediyoruz. Bu yaklaşımımızı, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temel Sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) Çok Uluslu Şirketler Rehberi ve Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGPs) gibi uluslararası normlar çerçevesinde şekillendiriyor ve bu ilkeleri operasyonel süreçlerimize entegre ediyoruz.

2024 yılında bu yaklaşımı somut adımlarla pekiştirdik. İnsan hakları politikamız, ayrımcılığa karşı sıfır tolerans ilkimizle birlikte çalışanlarımızın güvenli, adil ve saygılı bir iş ortamında çalışmasını garanti altına almaya devam etti. Geri bildirim mekanizmalarımız, yalnızca var olan bir prosedür değil, çalışanların aktif olarak kullandığı, düzenli hatırlatmalarla erişimi kolaylaştırılan ve güven duygusunu pekiştiren bir araç haline geldi. Bu sayede insan hakları ihlallerinin önlenmesine yönelik erken uyarı sistemi işlerlik kazandı. Çalışanlarımız kendilerini güvenle ifade edebildiler.

Kurumsal gelişimimizi küresel standartlarla uyumlu hale getirmek amacıyla Birleşmiş Milletler’in İş Dünyası ve İnsan Hakları Programı’na dahil olduk. Bu program, iş dünyasının insan hakları üzerindeki etkilerinin şeffaf bir şekilde değerlendirilmesini, risklerin belirlenmesini ve önleyici mekanizmaların geliştirilmesini teşvik etmektedir. Program sayesinde, yalnızca ulusal mevzuata uyum sağlamakla kalmayıp, küresel en iyi uygulamalarla eşleşen bir yönetim anlayışını da benimsedik.

Seninle Biriz



Toplumsal cinsiyet eşitliği, insan hakları yaklaşımımızın öncelikli alanlarından biri oldu. UN Women tarafından yürütülen Kadınlara ve Kız Çocuklarına Yönelik Şiddete Karşı 16 Günlük Aktivizm – #IşıkTut Kampanyası’na katılımımız, bu alandaki kurumsal duruşumuzu görünür kıldı. Çalışanlarımızla birlikte gerçekleştirdiğimiz farkındalık etkinlikleri, “şiddete sıfır tolerans” ilkemizi yalnızca söylemde değil, eylemde de güçlü biçimde yansıttı. Kampanya kapsamında hazırlanan içerikler, toplantılar ve ofis etkinlikleri sayesinde toplumsal farkındalık artırıldı; kadınların ve kız çocuklarının güvenliği, onuru ve eşit hakları konusundaki mesajlarımız hem kurum içinde hem de dışında geniş yankı buldu.



Saya Holding olarak, iştiraklerimiz Folkart, Humanis ve Volt WEG Group ile birlikte Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)’in imzacısı olmaya karar verdik ve bu nedenle WEPs öz değerlendirme setini tüm şirketlerimizde tamamladık. Bu adımı yalnızca uluslararası bir taahhüt olarak değil; toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların iş yaşamında güçlenmesi konusunda somut bir yol haritası oluşturma iradesi olarak görüyoruz.

İmza sürecimizi sembolik bir girişimle sınırlı bırakmadık; WEPs Rehberi doğrultusunda 2030 yılına kadar uzanan kapsamlı bir aksiyon planı geliştirdik. Bu plan, işe alım ve terfi süreçlerinde eşitlikçi uygulamaları, ücretlendirmede şeffaflığı, liderlik pozisyonlarında kadın temsiline artırılmasını, taciz ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans yaklaşımını, tedarik zincirinde eşitlikçi kriterlerin benimsenmesini ve kapsayıcı işyeri politikalarının yaygınlaştırılmasını içeren net hedefler ve takip mekanizmalarıyla yapılandırılmıştır.

ŞİRKET	SAYA	Saya Stratejik Plan	BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
HEDEF YIL	2030	MEGALAR	
TOPLUM	Cinsiyet eşitliği politikalarını tedarik zincirimizin her aşamasına entegre edeceğiz ve kadın girişimcilere destek veren iş ortakları ve platformlarla güçlü iş birlikleri kuracağız.	İnsan ve Kültür	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
	Toplumsal farkındalık yaratmak için belirlenen özel günlerde şirket içi kampanyalar düzenleyecek ve toplumun kolektif girişimlerine aktif katılım sağlayacağız.	İnsan ve Kültür	16 BARIS, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR
	2030 yılına kadar, kariyer modeli iletişimimizi güçlendirmek ve genç yeteneklerin gelişimini desteklemek adına mentorluk programlarımızı genişletecek, kariyer yollarını netleştirerek daha fazla gencin Saya ailesine katılımını sağlayacağız.	İnsan ve Kültür	4 NİTELİKLİ EĞİTİM, 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
EŞİTLİK	Kadın lider oranını 2030’da tüm holding genelinde %30’un üzerine çıkaracağız.	İnsan ve Kültür Sürdürülebilirlik	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 10 EŞİTSİZLİĞİN AZALTILMASI
	Yönetim kurulunda kadın oranını 2030 yılına kadar %25 olarak sağlayacağız.	İnsan ve Kültür Sürdürülebilirlik	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
	Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık temelinde farkındalık çalışmalarına devam edecek, bu konuda STK’larla iş birliği sağlayacağız.	İnsan ve Kültür Sürdürülebilirlik	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
	Yönetmel ve operasyonel tüm süreçlerde eşitlik ilkesini temel alacağız ve bu yolu global destekçilerle ilerleteceğiz. (Not: WEP’s)	İnsan ve Kültür Sürdürülebilirlik	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM



In support of

WOMEN’S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office



İnsan hakları yaklaşımımızın bir diğer önemli boyutunu ise gelecek nesillerin karar alma süreçlerine aktif katılımı oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kurduğumuz Saya Holding Genç Yönetim Kurulu, genç çalışanlarımızın fikirlerini, beklentilerini ve önerilerini doğrudan üst yönetimle paylaşabildikleri bir platform olarak faaliyet göstermektedir. Bu yapı, çalışan bağlılığını güçlendirmenin ötesinde yeni nesil iş gücünün önceliklerini kurumsal stratejiyle entegre etmeye de olanak sağlamaktadır.

Kurumsal sürdürülebilirliğimizin ve uzun vadeli yönetim vizyonumuzun bir gereği olarak, aile üyelerinin yeni kuşağını stratejik liderlik rollerine hazırlamak amacıyla 'Genç Kuşak Akademisi' programını hayata geçirdik. Ailenin lise ve üniversite çağındaki üyelerini kapsayan bu özel gelişim programı; şirket dışı rotasyonlarla zenginleştirilmiş düzenli staj deneyimleri ve kapsamlı eğitimlerle, onları sadece iş hayatına değil, holdingin gelecekteki yönetimine ve değerlerine hazır hale getirmeyi hedeflemektedir.

2024 yılı boyunca insan hakları konusundaki çalışmalarımızı GRI raporlama standardıyla uyumlu biçimde ele aldık. Paydaşlarımızın beklentilerini düzenli analizlerle takip ederek raporlamamızda şeffaflık ve hesap verebilirliği önceliklendiriyoruz.

Bizler için insan hakları, çalışanlarımızın refahını, toplumun gelişimini ve gelecek nesillerin güvenli yaşam hakkını koruyan temel bir değerler bütünü anlamına geliyor. Bu yaklaşımı kurumsal stratejimizin merkezinde tutarak; herkesin güvenle çalıştığı, eşit fırsatlara eriştiği ve insan onurunun en yüksek düzeyde korunduğu bir gelecek inşa etmek için kararlılıkla çalışmaya devam ediyoruz.



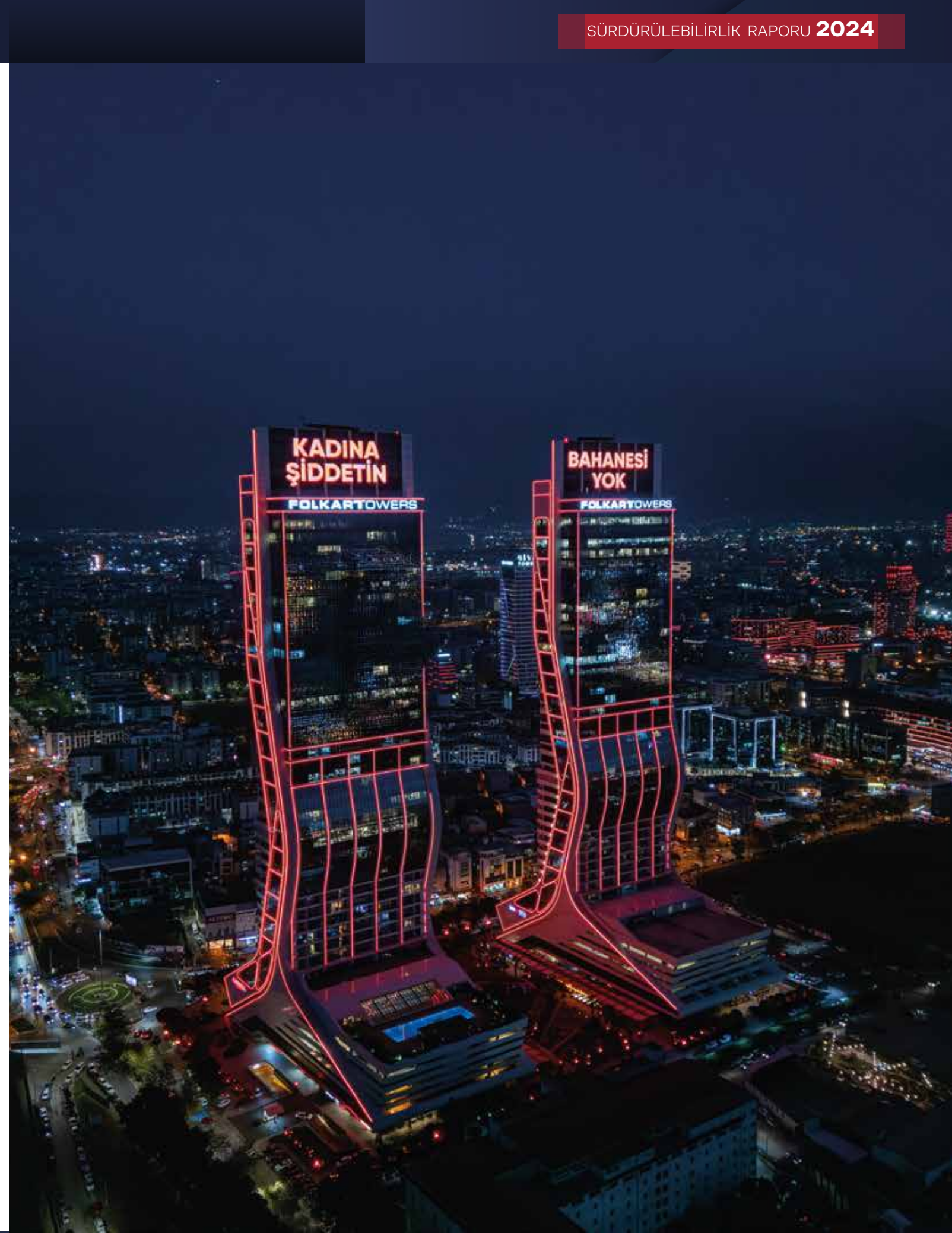
İnsan Hakları Politikamız'a buradan ve web sitemizden ulaşabilirsiniz.

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE DAHİL ETME

Saya Holding olarak çeşitlilik, eşitlik ve dahil etme, kurumsal kültürümüzün temel taşlarından biridir. Bu alanı yalnızca insan kaynakları uygulamalarının bir parçası olarak değil, sürdürülebilir büyümenin ve kapsayıcı bir iş dünyasının ön koşulu olarak ele alıyoruz. Amacımız, her çalışanın kendini değerli, güvende ve fikirlerinin dinlendiği bir ortamda hissetmesidir. İnsanların cinsiyet, yaş, engellilik durumu, etnik köken veya farklı kimlikleri üzerinden ayırım yapılmaksızın eşit fırsatlara erişebilmesi, faaliyetlerimizin merkezinde yer almaktadır.

2024 yılında Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) çalışmasına şirketlerimizden Folkart, Humanis ve Volt WEG Group ile birlikte imzacı olmaya karar verdik. Bu adımı bir imza ile sınırlı bırakmadık; WEPS Rehberi'ne uygun olarak 2030 yılına kadar uzanan ayrıntılı bir aksiyon planı geliştirdik. Bu plan kapsamında liderlik pozisyonlarında kadın temsiline artırılması, ücretlendirmede şeffaflık, taciz ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans, tedarik zincirinde eşitlikçi kriterlerin uygulanması ve kapsayıcı işyeri politikalarının yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

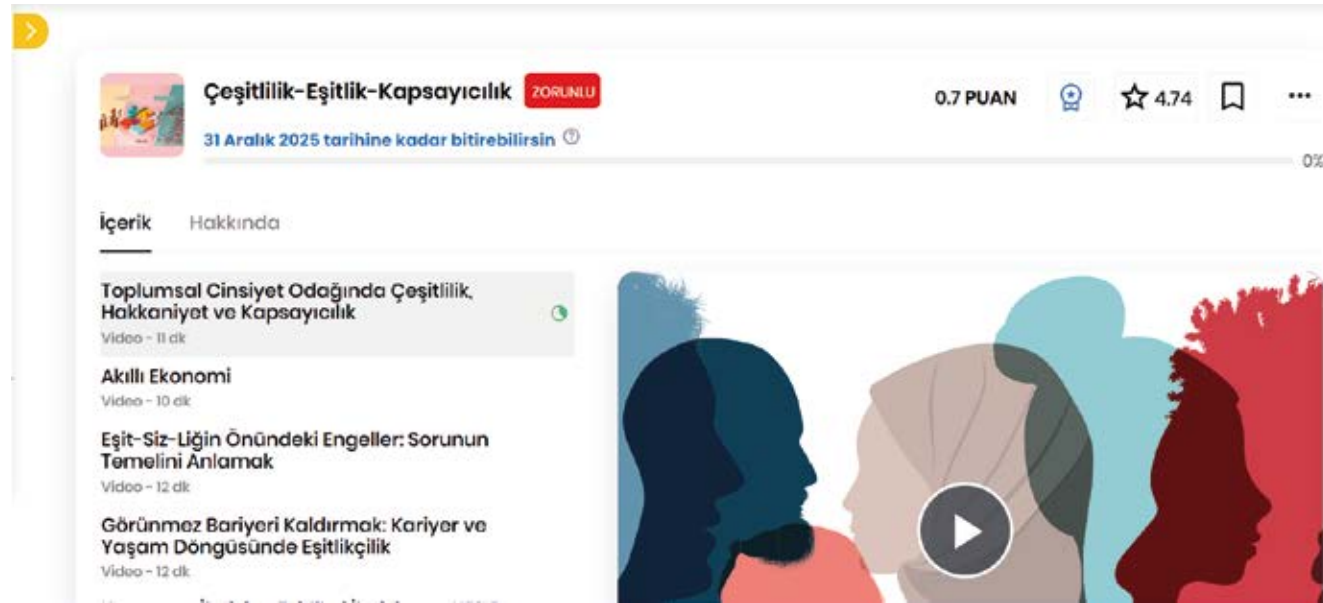
Çalışanlarımızın eşit fırsatlara erişimini güvence altına almak için eşit işe eşit ücret politikası uygulanmakta, ücret farklarının düzenli analizi yapılmaktadır. 2024 yılında genel kadın-erkek maaş oranı %108 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuç, holding genelinde ücretlendirme politikalarının cinsiyet temelli fark gözetmeksizin adil ve dengeli bir yapıda olduğunu; kadın çalışanların özellikle yönetim dışı kademelerde rekabetçi ve eşit koşullarda ücretlendirildiğini göstermektedir.



Çeşitliliği ve kapsayıcılığı desteklemek için düzenlenen eğitimlerde, çalışanların bilinçlenmesine yönelik içerikler sunulmuş, 2025 yılında ÇEK eğitimlerinin zorunlu olarak tüm çalışanlara atanmasına karar verilmiştir. Bunun yanı sıra, çalışan bağlılığını artırmaya dönük etkinlikler, mentorluk ve genç yetenek programlarıyla desteklenmiştir.

Uluslararası standartlar doğrultusunda çeşitlilik, eşitlik ve dahil etme konularını ölçülebilir göstergelerle takip ediyoruz. Yönetim kademelerinde kadın temsil oranı, cinsiyete dayalı ücret farkı, işe alımlarda çeşitlilik oranları ve verilen eğitim saatleri düzenli olarak raporlanmakta ve her yıl iyileştirme hedefleri belirlenmektedir.

Saya Holding olarak inanıyoruz ki, çeşitlilik bir farklılık değil, ortak gücümüzdür. Eşitlik ve kapsayıcılık ise yalnızca politikalarımızın değil, kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçasıdır. Bu doğrultuda, geleceğin iş dünyasında herkesin eşit, adil ve kapsayıcı bir şekilde yer alabilmesi için çalışmalarımızı kesintisiz sürdürüyoruz.



BUGÜNDEN
GELECEĞE

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikamız'a buradan ve web sitemizden ulaşabilirsiniz.

ÇALIŞANLARIMIZIN GELİŞİMİ, BAĞLILIĞI VE YETENEK YÖNETİMİ

2024 yılında sürdürülebilirlik yolculuğumuzun merkezinde insanı odağa alan yaklaşımımızla, çalışanlarımızın gelişimini, performansını ve bağlılığını yalnızca bir insan kaynakları fonksiyonu olarak değil, stratejik büyümemizin ve kültürel dönüşümümüzün en kritik unsuru olarak gördük. Çalışanlarımız, yalnızca iş süreçlerini yürüten kişiler değil; yarının liderlerini, yenilikçilerini ve uzmanlarını temsil eden en değerli varlıklarımızdır.

Çalışan gelişimi konusunda holding genelinde bütünsel bir öğrenme ekosistemi oluşturduk. Saya Kampüs online eğitim platformumuz aracılığıyla çalışanlarımız kendi hızlarında öğrenme imkânına kavuştu. Saya Holding bünyesinde 2024 yılında kişi başına ortalama 31,1 saat eğitim verilmiş olup, 2025 için bu sürenin artırılarak devam etmesini hedefledik.

Eğitimler; İç Eğitimler, Kurumsal Eğitimler, Mesleki Teknik Eğitimler, Liderlik Gelişim Eğitimleri ve Zorunlu Eğitimler olarak kategorize ederek yönetilmektedir. Ayrıca Saya Holding bünyesinde tüm çalışanlar için belirlenmiş aşağıda yer alan zorunlu eğitim modülleri uygulanmaktadır:

- Bilgi Güvenliği
- Kişisel Verilerin Korunması (KVKK)
- Etik İlkeler
- İş Sağlığı ve Güvenliği

Bu eğitimler her yıl periyodik olarak yenilenmekte ve tüm çalışanların %100 katılımıyla tamamlanmaktadır. 2024 yılında Saya Holding bünyesinde çalışanların teknik, kurumsal ve kişisel gelişimini destekleyen kapsamlı eğitim programları düzenlenmiş, toplam 158 katılım sağlanmıştır.

İç Eğitimler kapsamında dijital dönüşüm, proje yönetimi ve sürdürülebilirlik temalarında aşağıdaki eğitimler gerçekleştirilmiştir:

- Kişisel Gelişim Eğitimleri (Müzakerenin 7 Adımı)
- Kurumsal Gelişim Eğitimleri (Franklin Covey Geri Bildirim, İlkyardım, Yapay Zeka)
- Liderlik Gelişim Eğitimleri
- Mesleki-Teknik Gelişim Eğitimleri (Design Thinking, Risk Yönetimi, Proje Yönetimi Esasları)

Saya Holding, bu eğitimlerle çalışanlarının bilgi, yetkinlik ve farkındalığını artırarak sürdürülebilir gelişim hedeflerini güçlendirmiştir. Bu çalışmalara ek olarak, World Economic Forum'un 2024 yılında yayımladığı 2023-2027 yetkinlik beklentilerini dikkate alarak Temel, Liderlik ve Fonksiyonel Yetkinliklerimizi gözden geçirdik.

Genç yetenekleri keşfetmek, geliştirmek ve geleceğin liderlerini yetiştirmek amacıyla “Gelecekte Seninle Biriz” staj programını hayata geçirdik. Stratejik bir yetenek geliştirme platformu olarak tasarlanan bu program, klasik bir staj deneyiminin ötesine geçerek katılımcılara yalnızca mesleki beceriler değil; aynı zamanda iş dünyasında başarılı olabilmeleri için gerekli kişisel ve profesyonel donanımları kazandırmayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda geliştirilen “Kurumsal Hayata Hazırlık Eğitim Programı”, iletişim, zaman yönetimi, ekip çalışması, dijital yetkinlikler, etik ilkeler, sürdürülebilirlik farkındalığı ve iş güvenliği kültürü gibi alanlarda kapsamlı bir gelişim yolculuğu sunmaktadır. Program boyunca her stajyere bir mentor atanarak birebir öğrenme ve geri bildirim süreci oluşturulmakta; öğrencilerin gerçek iş süreçlerine aktif katılımı sağlanmaktadır.

2024 yılında programımıza stajyer olarak katılan ekip arkadaşlarımızın büyük bir bölümü eğitimlerini başarıyla tamamlamış; 6 katılımcıdan 2'si ise mezuniyetlerinin ardından holding şirketlerimizde istihdam edilmiştir. Böylece “Seninle Biriz”, yalnızca bugünün ihtiyaçlarına değil, geleceğin insan kaynağına da yatırım yapan sürdürülebilir bir yetenek yönetimi modeli haline gelmiştir.

Bu yıl hayata geçirdiğimiz Saya Connect platformu ile kurum içi iletişim ve etkileşimi dijital ortama taşıdık. Duyuruların, yönetmeliklerin ve kutlamaların paylaşıldığı bu sosyal platform, çalışanlarımız arasında bilgi akışını hızlandırırken aidiyet ve birlik duygusunu güçlendirmektedir. Saya Connect, insan ve kültür odaklı dönüşüm sürecimizin bir parçası olarak, kapsayıcı ve katılımcı bir iş ortamı oluşturma hedefimizi desteklemektedir.

Yetenek kazanımı yaklaşımımızda şeffaflık, adalet ve fırsat eşitliği ilkelerini esas alıyoruz. İşe alım süreçlerimizde yetkinlik bazlı değerlendirme araçlarını, davranışsal mülakat tekniklerini ve dijital ölçme ve değerlendirme sistemlerini kullanmaya devam ettik. Yeni mezunlara sunduğumuz genç lider gelişim projeleri ve inovasyon yarışmalarıyla yalnızca yetenekleri çekmekle kalmadık, aynı zamanda bu potansiyelleri sürdürülebilir kariyer yollarına dönüştürdük.



2024 Eğitim Saati, toplam eğitim saatini ifade etmektedir.

Üniversitelerle yaptığımız iş birlikleri sayesinde çalışanlarımızın yüksek lisans ve doktora programlarına indirimli erişim sağlamasına olanak tanıdık. Ayrıca, çalışanlarımızın çocuklarına sunduğumuz burs destekleri ile ailelerimizin eğitim yolculuğuna da katkıda bulunarak, öğrenmenin ve gelişimin kuşaklar arası bir değer olarak yaygınlaşmasını destekledik.

Saya Holding olarak, ortak değerler, fırsat eşitliği ve sürdürülebilir insan kaynağı yönetimi hedefleri doğrultusunda tüm iştiraklerimizin insan ve kültür süreçlerinin stratejik koordinasyonunu yürütüyoruz. Bu sayede her şirket kendi sektör dinamiklerine uygun gelişim programlarını oluştururken, biz holding düzeyinde bütüncül bir insan yönetimi yaklaşımını sürdürüyoruz.

Saya Holding iştiraklerinden Humanis, insanı merkeze alan sürdürülebilir büyüme yaklaşımı doğrultusunda, çalışanlarının sürekli gelişimini stratejik bir öncelik olarak benimsemektedir. 2024 yılı Yıllık Eğitim Planı kapsamında iletişim, etik ilkeler, dijitalleşme, sürdürülebilirlik, hasta güvenliği, kalite yönetimi ve liderlik alanlarında kapsamlı eğitimler düzenlenmiştir.

Folkart, çalışanlarının potansiyelini kurumsal başarının temel unsuru olarak görmekte; bu doğrultuda oluşturduğu Folkart Akademi çatısı altında çalışanlara ve genç profesyonellere yönelik çok yönlü gelişim programları yürütmektedir. Eğitimler teknik uzmanlık, kalite, liderlik, müşteri memnuniyeti ve sürdürülebilirlik temaları etrafında yapılandırılmıştır. Ayrıca, Folkart Akademi'nin öğrencilere yönelik ücretsiz eğitimleriyle sektöre yeni yetenekler kazandırılmış, genç mühendis ve mimar adaylarına proje bazlı öğrenme olanağı sağlanmıştır. Folkart, saha ve şantiye çalışanlarına sunduğu uygulamalı eğitimlerle hem operasyonel mükemmelliği hem de çalışan güvenliğini güçlendirmiş; bu yaklaşım sayesinde Great Place to Work sertifikasını alarak "Türkiye'nin En İyi İşverenleri" arasında yerini pekiştirmiştir.

Volt WEG Group, yalın üretim kültürünü teknik gelişimle harmanlayarak genç mühendislerin katıldığı özel staj ve mentorluk programları yürütmüş; sektöre nitelikli insan kaynağı kazandırmıştır. Eğitim ve gelişim faaliyetleri, İnsan ve Kültür Direktörlüğümüz ile eşgüdüm içinde planlanmış ve yıllık faaliyet takvimi doğrultusunda uygulanmıştır.



Seninle
Biri

**Great
Place
To
Work®**

Volt Teknoloji ise sanayide; havacılık, savunma ve teknoloji sektörlerinde en ileri düzeyde yenilikçi, inovatif ve geleceğe değer katan çalışmalar yürüterek, bu vizyon doğrultusunda yetenek kazanımı ve elde tutma politikasını sürdürmeye devam etti. Tüm mevcut çalışanların gelişimine, yıllık faaliyet planı kapsamında düzenlenen programlarla katkıda bulunurken; Saya Holding liderliğinde yürütülen mentor-mentee programını da tamamlamıştır. Ayrıca yüksek lisans ve doktora programlarına dâhil olan çalışanlarına, eğitim planları kapsamında ek izin hakkı tanıyarak çalışan gelişimini bu boyutta da desteklemektedir. Üniversitelerle yapılan iş birlikleri kapsamında düzenlenen etkinliklere şirket liderleriyle birlikte katılarak, geleceğin profesyonellerine liderlik bilincini aktarmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda Volt Teknoloji, 2024 yılında Yaşar Üniversitesi'nde öğrencileri gelecekteki mülakatlara hazırlamayı hedefleyen programa dâhil olmuş; mülakat simülasyonlarıyla öğrencilerin gelişimine destek vermiştir.

Saya Holding'in yetenek kazanımı stratejisi; mevcut çalışanların gelişimini destekleyen sistemli yaklaşımların yanı sıra, gelecek vadeden yetenekleri bünyemize kazandırmayı da önceliklendirmektedir. Bu strateji, yalnızca mevcut çalışanların gelişimini desteklemekle sınırlı kalmamakta; yeni nesil yetenekleri çekmek amacıyla üniversite iş birlikleri, staj programları, genç lider gelişim projeleri ve inovasyon yarışmaları gibi uygulamalarla desteklenmektedir. Böylece genç profesyonellere sürdürülebilir kariyer yolları sunulurken, Saya Holding yalnızca güvenilir ve güçlü bir işveren olarak konumlanmakla kalmayıp; gençlerin gelecekteki kariyerlerini şekillendirdikleri bir tercih noktası hâline gelmiştir.

Çalışan gelişimine yönelik bir diğer önemli yatırıмымız olan "Geleceğe Biriz Mentor-Mentee Programı", 2024 yılında başarıyla hayata geçirilmiştir. Bu program ile kuşaklar arası bilgi aktarımını ve dayanışmayı kurumsal kültürümüzün merkezine taşımıştır. Deneyimli ve genç yeteneklerden oluşan Programa katılan 17 mentor ve 17 mentee, düzenli buluşmalar ve proje çalışmalarıyla hem bireysel gelişimlerini hızlandırmış hem de kurum içi iş birliğini güçlendirmiştir. Programın başarısı, katılımcıların %95'inin yüksek memnuniyet oranıyla tescillenmiştir.

Çalışanlarımızın gelişimine, performansına ve bağlılığına yaptığımız yatırımlar; 'Bugünden Geleceğe' mottosuna uygun olarak, kurumsal yapımızın en büyük ve vazgeçilmez teminatıdır.



PERFORMANS VE ÜCRETLENDİRME

Saya Holding olarak performans yönetimi ve ücretlendirme sistemimizi yalnızca bir değerlendirme mekanizması değil, sürdürülebilir büyümenin, kurumsal verimliliğin ve çalışan bağlılığının en önemli kaldıraçlarından biri olarak görüyoruz. Bizim için adil, şeffaf ve kapsayıcı bir performans yönetimi, çalışanlarımızın motivasyonunu artırmakla kalmaz; aynı zamanda organizasyonel hedeflerin somut çıktılara dönüşmesini sağlayan stratejik bir yönetim aracıdır.

Bu nedenle performans ve ücretlendirme politikalarımız, her yıl güncellenen Performans Yönetmeliği ve Ücret Yönetmeliği çerçevesinde yürütülmekte; İnsan & Kültür Direktörlüğü koordinasyonunda veri temelli analizlerle desteklenmektedir. Bu veriler, çalışan gelişimi, kariyer planlama ve ücret artışı kararlarının objektif göstergeler üzerinden yürütülmesini sağlamaktadır.

Saya Holding performans sistemi yaklaşımına 2022 yılında yeni bir soluk getirerek OKR sürecini hem genel merkez olarak hem de iştiraklerinden Volt Teknoloji ile başlatmıştır. 2024 itibarıyla bu model daha da olgunlaştırılmış, dijital izleme platformlarıyla bütünleştirilmiş ve tüm çalışanların bireysel hedefleri ile kurumsal stratejilerin entegrasyonu daha şeffaf hale getirilmiştir. Bu sayede performans yönetimi, yalnızca ölçüm ve ödüllendirme aracı olmaktan çıkarak; ortak vizyonun herkes tarafından sahiplenilmesini, stratejik hedeflerin hayata geçirilmesini, gelişim alanlarının izlenmesini ve liderlik kültürünün güçlenmesini sağlayan bir yönetim sistemine dönüşmüştür.

Folkart, 2024 yılında OKR sistemini performans yönetimine entegre ederek proje teslim süreleri, iş güvenliği uyumu ve müşteri memnuniyeti gibi göstergeleri bireysel hedeflerle ilişkilendirmiştir. Bu sayede çalışan katkıları stratejik önceliklerle uyumlu ve ölçülebilir hale gelmiştir. Performans ve ücretlendirme süreçlerine sürdürülebilirlik göstergelerinin dahil edilmesi, çalışanların bu sorumluluğu sahiplenmesini teşvik etmektedir.

Volt WEG Group, performans yönetimini Hoshin Kanri (Stratejik Hedef Yayılımı) sistemi ile destekleyerek KPI odaklı bir yaklaşımla sürdürmektedir. Bu yaklaşım sayesinde, bireysel çalışan performansı doğrudan stratejik şirket hedefleriyle ilişkilendirilmekte; kalite, verimlilik ve operasyonel iyileştirmeler ölçülebilir çıktılara dönüştürülmektedir.

Humanis, sağlık sektörünün hassasiyetlerini gözeterek, performans yönetiminde Balanced Scorecard (Dengeli Skor Kartı) yaklaşımını benimsemiştir. Bu çok boyutlu sistem sayesinde performans, yalnızca finansal sonuçlarla değil; aynı zamanda hasta güvenliği, etik ilkeler, kalite standartları ve çalışan gelişimi gibi stratejik önceliklerle ilişkilendirilmektedir. 2024 yılında performans değerlendirmeleri dijital platformlar üzerinden yürütülmüş, KPI tabanlı yapı daha şeffaf ve erişilebilir hale getirilmiştir.

Ücretlendirme Cinsiyete dayalı ücret endeksi	2022	2023	2024
Toplam ortalama kadın - erkek maaş oranı	%83,8	%99,8	%108,0
Yönetici ve üzeri ortalama kadın - erkek maaş oranı	%103,2	%117,0	%113,0
Yönetici altı pozisyonlar ortalama kadın - erkek maaş oranı	%87,5	%103,0	%108,0

Saya Holding Genel Merkez verisidir.

Volt Teknoloji, sektörünün öncü firmalarından biri olarak, lokasyon ve piyasa koşullarına bağlı ücret politikaları uygulamaktadır. Çalışan gelişimini açısından performans izlemesinin bir bacağı ise teknik eğitimlerin ardından 6 aylık değerlendirme sürecinin yönetimi ve çalışan gelişimindeki etkilerin izlenmesidir.

Ücretlendirme Yönetmeliği de bu sistemin ayrılmaz bir parçasıdır. Eşit işe eşit ücret ilkesi doğrultusunda tüm iştiraklerinde adil ücretlendirme uygulanmakta, ücret skalaları düzenli aralıklarla piyasa verileriyle karşılaştırılarak güncellenmektedir. Performans değerlendirmelerinde cinsiyet, yaş veya pozisyon farkı gözetilmeksizin fırsat eşitliği esas alınmaktadır.

Saya Holding olarak temel prensibimiz performans ve ücretlendirmeyi, çalışanlarımızın emeğinin karşılığını adil ve şeffaf bir şekilde görebildikleri, bireysel katkıların kurumsal hedeflerle buluştuğu ve sürdürülebilir başarı kültürünü güçlendiren stratejik bir yönetim modeli olarak konumlandırıyoruz. Bu yapı sayesinde performans yönetimi, yalnızca bireysel başarının değil, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirliğin, yenilikçiliğin ve kapsayıcı büyümenin de temel unsurlarından biri haline gelmiştir.

Eşit Değer, Adil Ücret



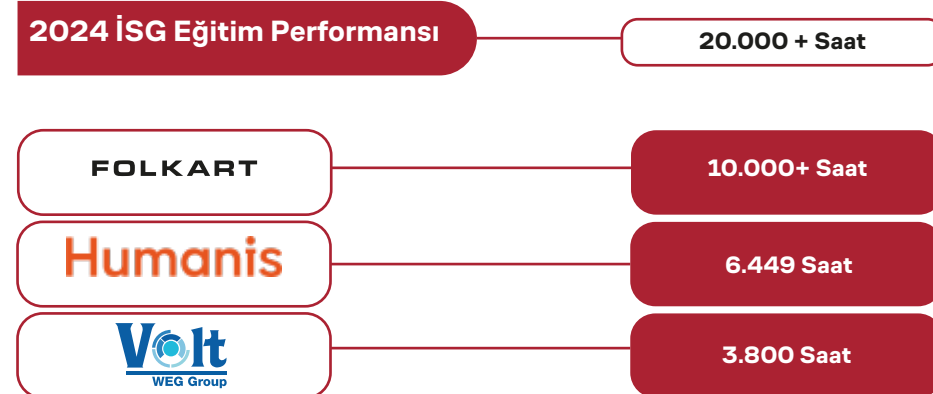
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Saya Holding olarak faaliyet gösterdiğimiz inşaat, ilaç ve savunma, mühendislik gibi farklı sektörlerde, çalışanlarımızın güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmasını sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temel bir unsuru olarak görüyoruz. İştiraklerimizde uyguladığımız ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile tüm operasyonlarımızı yasal gerekliliklere uygun, sistematik, ölçülebilir ve sürekli iyileştirme esaslı bir yapıda yönetiyoruz. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) süreçlerimizin nihai sorumluluğu her şirkette ilgili Genel Müdür Yardımcılıklarında olmakla birlikte, performans raporlamaları düzenli şekilde üst yönetime sunulmakta ve holding düzeyinde konsolide edilmektedir.

Yaralanmalar türlerine göre raporlanırken; kaza sıklık oranları, meslek hastalıkları, kapsam dâhilindeki çalışanların kayıp gün sayıları, devamsızlık süreleri ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayıları da takip edilerek raporlanmaktadır. Raporlama döneminde herhangi bir ölüm vakası gerçekleşmemiştir. Tüm süreçler, sektörlerle bağlı riskler gözetilerek belirli bir lider ve uzman ekip tarafından yürütülmekte; çalışanların yalnızca düzeltici faaliyetlerde bulunmasını değil, aynı zamanda önleyici ve proaktif bir yaklaşım benimsemesini sağlayacak eğitim ve genel bilgilendirme çalışmaları da gerçekleştirilmektedir.

Folkart, Humanis ve Volt WEG Group bünyesinde oluşturulan İSG kurulları düzenli olarak toplanarak ramak kala (near miss), ucuz atlatma, iş kazası ve uygunsuzlukları ayrıntılı bir şekilde değerlendirmekte; tüm olaylar neden-sonuç ilişkisi üzerinden analiz edilmekte ve kök nedeni ortadan kaldırmayı hedefleyen aksiyonlar tanımlanmaktadır. Aksiyonların uygulanabilirliği, sorumluları ve termin planları yine bu kurullarda takip edilerek grubun tamamında ortak bir güvenlik kültürü oluşturulmaktadır.

2024 yılı boyunca holding şirketlerimizde İSG eğitim çalışmalarımız güçlü bir ivme kazanmıştır. Humanis'te yıl boyunca toplam 6.449 kişi-saat eğitim gerçekleştirilirken, Folkart şantiyelerinde 10.000 saatin üzerinde eğitim verilmiş, Volt WEG Group'da ise üretim ve saha çalışanlarına yönelik yaklaşık 3.800 kişi-saat eğitim tamamlanmıştır. Böylece holding genelinde 20.000'i aşkın kişi-saatlik bir eğitim hacmine ulaşılmış ve çalışanların iş güvenliği farkındalığı önemli ölçüde güçlendirilmiştir.



Bildirim mekanizmalarının etkinliği de 2024 yılında önemli ölçüde artmıştır. Humanis'te yapay zekâ destekli QR kod bildirim sistemi devreye alınmış ve tehlikeli durumların daha hızlı raporlanması sağlanmıştır. Humanis'te yıl içinde 56 ramak kala bildirimi yapılırken, Folkart'ta NOVA Programı kapsamında saha ekiplerinin bildirimleri güçlenmiş, Volt WEG Group'da ise davranış temelli gözlem sistemi kullanılarak uygunsuz davranışlara ilişkin tespitlerin %66'sının durum, %18'inin davranış, %16'sının ise karma kaynaklı olduğu belirlenmiştir. Bu analizler, şirketlerimizin tehlike kaynaklarının azaltılması ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesi açısından önemli girdiler sağlamaktadır.

Folkart'ta TÜV SÜD tarafından gerçekleştirilen bağımsız İSG denetimlerinde de kayda değer bir gelişme yaşanmış; 2023 yılında 48,0 olan proje İSG puanı, 2024 yılında 63,1'e yükselmiştir. Humanis'te kayıp zamanlı kaza frekans oranı 2023'te 26,9 iken 2024 yılında 27,9 olarak gerçekleşmiştir. Saya Holding ve tüm iştiraklerinde yıl boyunca hiçbir ölümcül iş kazası yaşanmamıştır. Aynı şekilde, 2024 yılı içerisinde iştiraklerimizin hiçbirinde ölümlü iş kazası meydana gelmemiş olması, uyguladığımız risk temelli yaklaşımın ve çalışan odaklı güvenlik kültürünün başarısını göstermektedir.

Saya Holding bünyesindeki tüm şirketlerde İSG yaklaşımı yalnızca uyum sağlamakla sınırlı olmayıp, çalışan katılımını ve güvenli davranışın rutin hale gelmesini teşvik eden bir kültür oluşturmayı temel almaktadır. Operasyonel risklerin farklılık gösterdiği sektörlerde faaliyet göstermemize rağmen, İSG süreçlerini bütüncül bir bakış açısıyla ele alıyor; her bir tehlikenin erken tespiti, kaynağında kontrolü ve sistematik iyileştirme döngüsü ile güvenli bir çalışma ortamı yaratmayı sürdürüyoruz. Bu yaklaşım, iştiraklerimizin her birinde güvenliğin yalnızca bir prosedür değil, kurumsal kültürün ayrılmaz bir parçası haline gelmesini sağlamaktadır.



İş Sağlığı Güvenliği Politikamız'a buradan ve web sitemizden ulaşabilirsiniz.

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

2024 yılı boyunca eğitim, kültür, çevre, sağlık ve toplumsal dayanışma alanlarında geniş kapsamlı projeler yürüterek topluma karşı sorumluluğumuzu yerine getirdik. Bizim için kurumsal sosyal sorumluluk, yalnızca gönüllülük esaslı faaliyetlerden ibaret değildir; topluma duyduğumuz sorumluluğun, sürdürülebilirlik vizyonumuzun ve uzun vadeli değer yaratma stratejimizin somut bir ifadesidir. Bu anlayışla faaliyet gösterdiğimiz her sektörde toplumun ihtiyaçlarını dikkate alıyor, her bir iştirakimizin uzmanlık alanındaki katkılarını holding düzeyinde ortak bir vizyon altında bütünleştiriyoruz. Ayrıca, Kadınlar Günü, Anneler Günü ve Dünya Gönüllüler Günü gibi özel günlerde dernekler ve vakıflarla iş birliği içinde bağış, eğitim ve farkındalık projeleri yürütülmeye, gönüllülük kültürü kurumsal kimliğin bir parçası haline getirilmeye devam etmektedir.

Humanis, Atatürk'ün spora ve özellikle bisiklet disiplinine verdiği değerden ilham alarak Humanis Bisiklet Kulübü'nü kurdu. Kulüp üyeleri, İstanbul'dan Anıtkabir'e uzanan 450 kilometrelik "Ata'ya Saygı Turu"nu tamamladı. Bu anlamlı yolculuk, Humanis fabrikasından alınan toprağın Anıtkabir'deki toprakla birleştirilmesi ve iHub'dan getirilen bayrağın Atatürk'ün huzurunda dalgalandırılmasıyla sona erdi. Humanis, bu etkinlikle Cumhuriyet'e ve Atatürk'e bağlılığını simgesel biçimde ifade ederken, çalışanları arasında sağlıklı yaşam kültürünü yaygınlaştırmayı da hedefledi. Bisikletin, özellikle orta ve ileri yaş gruplarında tip 2 diyabetin önlenmesinde etkili bir fiziksel aktivite olduğu bilinciyle Humanis, bu sporu sürdürülebilir bir sağlıklı yaşam aracı olarak desteklemektedir. Cumhuriyet'in 100. yılı kapsamında Humanis, Ankara CerModern'de "Karanlıkta Akan Bir Yıldız: Mustafa Kemal Atatürk" adlı kapsamlı bir sergi düzenledi. Nazım Hikmet'in Kuvayi Milliye Destanı'ndan ilhamla hazırlanan sergide Atatürk'ün özel eşyaları, yazışmaları, mektupları ve fotoğraflarından oluşan 457 eser yer aldı. Humanis, bu sergiyle Atatürk'ün mirasına duyduğu saygıyı sanat aracılığıyla da görünür kıldı. Her iki çalışma da Humanis'in Cumhuriyet değerlerine, sağlıklı yaşam kültürüne ve toplumsal farkındalığa yönelik kararlılığını yansıtmaktadır.

Folkart, kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları kapsamında çocuklar ve gençlerin inovasyonla tanışmasını amaçlayan İzQ Dijital Deneyim Merkezi'ne destek vererek 7-14 yaş aralığındaki bireyler için eğitimle uyumlu deneyim alanlarının geliştirilmesine katkı sağlamıştır; "Kültür ve Sanat Kenti İzmir" vizyonunu güçlendiren Uluslararası İzmir Festivali'nin destekçileri arasında yer alarak kentin kültürel mirasına değer katmıştır. İzmir Enternasyonal Fuarı'na ana sponsor olarak destek veren Folkart, tiyatro oyunları, sokak gösterileri ve Mogambo Caz Geceleri gibi etkinliklerin geniş kitlelerle buluşmasına olanak sağlamıştır. Sanatı toplumla buluşturma misyonu doğrultusunda Folkart Gallery aracılığıyla modern ve çağdaş sanat sergilerine ev sahipliği yapmayı sürdürmüştü; 2024 yılında ise Humanis'in ev sahipliğinde koleksiyonunu Ankara'daki sanatseverlerle buluşturmuştur. Toplumsal farkındalık alanında ise 5 Mayıs Dünya Pulmoner Arteriyel Hipertansiyon Günü'nde Folkart Towers'ı özel ışıklandırma ile aydınlatarak PAH hastalığı konusunda kamu farkındalığının artmasına ve erken teşhisin önemini vurgulanmasına katkı sağlamıştır.



Volt WEG Group, çevre ve eğitim temelli sosyal sorumluluk projeleriyle öne çıkmıştır. Üretim tesislerinin bulunduğu bölgelerde gerçekleştirilen ağaçlandırma kampanyalarıyla binlerce fidan toprakla buluşturulmuş; geri dönüşüm, atık yönetimi ve enerji verimliliği uygulamalarıyla doğal kaynakların korunmasına katkı sağlanmıştır. Ayrıca teknik liseler ve mühendislik fakülteleriyle yürütülen iş birlikleriyle gençlere staj imkânı sunulmuş, meslek edindirme programlarıyla istihdam fırsatları artırılmıştır.

Volt Teknoloji, gençlerin teknolojiye erişimini destekleyen projeler yürütmüş; Gelişim Koleji bünyesinde düzenlenen uluslararası First Robotics Competition yarışmasında “G-Force” takımına sponsor olmuştur. Takım, Türkiye’yi temsil ederek uluslararası düzeyde çeyrek finale yükselmiş, bu başarıyla geleceğin mühendislerine ilham kaynağı olmuştur.

Saya Holding çatısı altında ise tüm bu çalışmalar koordineli ve sürdürülebilir bir sosyal etki stratejisi çerçevesinde yürütülmektedir. Holding genelinde oluşturulan kurumsal sosyal sorumluluk yapısı, projelerin birbirini tamamlayan biçimde ilerlemesini sağlamaktadır. STK’lar, yerel yönetimler, üniversiteler ve meslek odalarıyla yapılan iş birlikleriyle sosyal etkimiz güçlendirilmiş; yalnızca finansal bağışlarla sınırlı kalmayan, uzun vadeli toplumsal dönüşüm odaklı projeler hayata geçirilmiştir.

Bu kapsamda 2024 yılında holding genelinde STK’lara bağış ve destek sağlanırken yerel düzeydeki sosyal girişimlere, kadın kooperatiflerine ve mikro girişimcilik projelerine katkı sağlanmıştır. Yerel işletmelerle yapılan iş birlikleri, hem bölgesel kalkınmayı desteklemiş hem de kadın girişimcilerin görünürlüğünü artırmıştır. Böylece, bağış ve gönüllülük yaklaşımımız salt yardım temelli olmaktan çıkarak, sosyal etki ve katma değer üretmeye odaklı bir modele dönüşmüştür.

Biz, kurumsal sosyal sorumluluğumuzu yalnızca projelerimizle değil, iş süreçlerimize entegre ettiğimiz kapsayıcı bir kültürle yerine getiriyoruz. Çalışan gönüllülüğünü teşvik ediyor, STK’lar ve yerel paydaşlarla kurduğumuz stratejik iş birlikleri aracılığıyla toplumun farklı kesimlerine ulaşan, ölçülebilir sosyal etki yaratan projeler geliştiriyoruz. Kültürel mirasın korunmasına yatırım yaparak, yerel ekonomiye katkı sağlayarak ve sosyal dayanışmayı güçlendirerek yarına kalıcı değerler bırakıyoruz. Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışımız, güçlü, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir geleceğe giden yolun en somut göstergesi olmaya devam edecektir.



Ekler

- Tanımlar Sözlüğü
- **BMKİS İndeksi**
- **GRI İçerik İndeksi**
- **Performans Göstergeleri**
 - Sosyal Performans Göstergeleri
 - Çevresel Performans Göstergeleri
- **Kurumsal Üyelikler**

TANIMLAR SÖZLÜĞÜ

Avrupa Yeşil Mutabakatı: Avrupa Birliği'nin karbon nötrlük ve sürdürülebilir ekonomi hedeflerini içeren politika çerçevesidir.

2FA (Two-Factor Authentication): Hesap güvenliğini artırmak için iki farklı doğrulama yönteminin kullanıldığı bir kimlik doğrulama mekanizmasıdır. Şifreye ek olarak bir SMS kodu, biyometrik veri veya uygulama doğrulama kodu kullanılır.

BIST (Borsa İstanbul): Türkiye'nin ana sermaye piyasası olan borsadır. Hisse senetleri, borçlanma araçları ve türev ürünlerin alım satımının yapıldığı bir platformdur.

BIST Sürdürülebilirlik Endeksi: Borsa İstanbul'da işlem gören ve çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) performansı yüksek olan şirketlerin dahil edildiği bir endekstir. Şirketlerin sürdürülebilirlik performansını teşvik etmeyi amaçlar.

Bilim Temelli Hedefler (SBTi): Karbon azaltım hedeflerinin bilimsel temellere dayalı olarak belirlenmesini sağlayan bir girişimdir. Şirketlerin küresel sıcaklık artışını 1,5°C ile sınırlamak için Paris İklim Anlaşması'na uyumlu hedefler geliştirmesine rehberlik eder.

Biyoçeşitlilik: Ekosistemlerin korunması ve doğal yaşamın desteklenmesi için yapılan çalışmalar.

CDP (Carbon Disclosure Project): Şirketlerin ve şehirlerin karbon emisyonları, su tüketimi ve iklim değişikliği ile mücadele stratejileri gibi çevresel etkilerini raporlamalarını teşvik eden bir organizasyondur. CDP, yatırımcılar ve diğer paydaşlar için sürdürülebilirlik performansını değerlendirmek amacıyla veri sağlar.

COSO Çerçevesi: (Risk Yönetimi Komitesi Sponsor Kuruluşlar Komisyonu) Risk yönetimi, iç kontrol ve dolandırıcılıkla mücadele gibi alanlarda uluslararası standartlar sağlayan bir çerçevedir.

Çeşitlilik: Farklı cinsiyet, yaş, etnik köken, kültür, beceri ve bakış açısına sahip bireylerin aynı topluluk veya organizasyonda temsil edilmesidir.

Çevresel Sürdürülebilirlik: Şirket faaliyetlerinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirme stratejileri. Karbon ayak izi azaltımı, enerji verimliliği, su yönetimi ve atık yönetimi gibi konuları kapsar.

Çift Yönlü Öncelik Analizi: Bir şirketin hem çevresel ve sosyal etkilerini (içsel öncelik) hem de bu etkilerin şirketin finansal performansı üzerindeki etkisini (dışsal öncelik) değerlendiren bir analiz yöntemidir. ESG raporlaması ve stratejilerinin oluşturulmasında kullanılır.

Değer Zinciri: Bir ürünün veya hizmetin fikir aşamasından son kullanıcıya ulaşana kadar geçtiği tüm aşamaları kapsayan bir iş modeli kavramıdır.

Döngüsel Ekonomi: Kaynakların tekrar kullanımı ve atıkların azaltılmasını teşvik eden bir iş modeli. Saya Holding, faaliyetlerinde döngüsel ekonomi prensiplerini benimsemektedir.

EcoVadis: Şirketlerin sürdürülebilirlik performansını değerlendiren bir platformdur. Çevresel, sosyal, etik ve tedarik zinciri uygulamalarına odaklanır ve şirketlere sürdürülebilirlik derecelendirmesi sağlar.

EFQM: European Foundation for Quality Management - Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı.

Enerji Verimliliği: Enerji kaynaklarının en etkin ve tasarruflu şekilde kullanılması. Saya Holding, enerji tüketimini optimize etmek için yenilikçi teknolojiler kullanır.

Eşitlik: Herkese adil bir şekilde aynı fırsatların, kaynakların ve hakların sağlanmasıdır. Bu, dezavantajlı grupların desteklenmesi anlamına da gelebilir.

GES (Güneş Enerjisi Sistemleri): Yenilenebilir enerji üretiminde kullanılan güneş enerjisi sistemleridir.

GRI (Global Reporting Initiative): Sürdürülebilirlik raporlaması için kullanılan uluslararası bir standarttır. Şirketlerin ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerini şeffaf bir şekilde paylaşmasını teşvik eder.

ISO 14001: Çevre yönetim standardıdır. Şirketlerin çevresel etkilerini en aza indirmek ve çevre dostu operasyonlar yürütmek için süreçler geliştirmesini sağlar.

ISO 45001: İş sağlığı ve güvenliği yönetim standardıdır. Çalışanların güvenli bir iş ortamında çalışmasını sağlamak ve iş kazalarını önlemek için uygulanır.

ISO 50001: Enerji yönetim standardıdır. Enerji tüketimini izlemek, optimize etmek ve sürdürülebilir enerji yönetimini teşvik etmek amacıyla şirketlere rehberlik eder.

ISO 9001: Kalite yönetim standardıdır. Şirketlerin müşteri memnuniyetini artırmaya yönelik süreçler geliştirmesini sağlar ve ürün veya hizmet kalitesinin sürekli iyileştirilmesini teşvik eder.

Kapsayıcılık: Çeşitli bireylerin katılımını sağlamak ve herkesin kendini değerli hissetmesini teşvik eden bir ortam yaratmaktır. Kapsayıcılık, çeşitliliğin etkin şekilde yönetilmesi için gereklidir.

Karbon Ayak İzi: Şirketin faaliyetlerinden kaynaklanan toplam karbon emisyonunun ölçümüdür.

KOSBİ: İzmir'de yer alan, Türkiye'nin önemli organize sanayi bölgelerinden biridir. Bölgedeki sanayi tesislerine altyapı, lojistik ve diğer destek hizmetleri sunar.

LEED Sertifikası: (Leadership in Energy and Environmental Design) Çevre dostu bina tasarımını teşvik eden uluslararası bir sertifikadır. Enerji ve su tasarrufu sağlayan, çevresel etkileri azaltan binalar için verilen bir standarttır.

Makro: Mega projeler altında belirlenen daha küçük ölçekli, uygulanabilir hedefler veya iş planları.

Mega: Stratejik planlarında yer alan geniş çaplı, uzun vadeli hedefler veya projeler.

NDC (Nationally Determined Contributions): Paris Anlaşması kapsamında her ülkenin iklim değişikliğiyle mücadele için belirlediği ulusal katkı planlarıdır. Bu planlar, sera gazı emisyonlarını azaltma ve iklim değişikliğine uyum sağlama hedeflerini içerir.

OKR (Objectives and Key Results): Hedeflerle yönetim sistemidir. Şirketin ölçülebilir hedefler belirlemesini ve bu hedeflere ulaşmak için gereken adımları izlenebilir hale getirmesini sağlar.

Paris İklim Anlaşması: Küresel sıcaklık artışını 1,5°C ile sınırlamayı hedefleyen uluslararası bir anlaşmadır. Saya Holding, bu anlaşma doğrultusunda net sıfır karbon emisyon hedefleri geliştirmektedir.

Saya Kampüs: Saya Holding'in dijital eğitim ve gelişim platformu. Çalışanların teknik ve kişisel becerilerini geliştirmek için tasarlanmıştır. Eğitimlerde puan ve ödül sistemine dayalı bir motivasyon yaklaşımı benimsenmiştir.

SayaNova: Saya Holding'in iç girişimcilik ve inovasyon platformu. Çalışanların yenilikçi fikirlerini paylaşılabileceği, projelerini geliştirebileceği ve uygulamaya dönüştürebileceği bir ortam sağlar. Bu platform, şirket içinde sürdürülebilir inovasyon kültürünü teşvik etmeyi hedefler.

SBTi (Science Based Targets initiative): Bilimsel dayanaklı hedeflerin geliştirilmesine yönelik bir girişimdir. Şirketlerin iklim değişikliğiyle mücadele için emisyonlarını azaltma hedeflerini bilimsel temellere dayandırmalarını teşvik eder. Hedefler, Paris Anlaşması'nın 1,5°C sınırını aşmama hedefine uygun olarak belirlenir.

Sen Ne Dersin Toplantıları: Şirket çalışanlarının görüş ve geri bildirimlerini almak için düzenlenen toplantılar.

Sıfır Tolerans: Etik ihlallere, yolsuzluğa ve iş güvenliği standartlarından sapmalara karşı şirketin katı duruşunu ifade eder.

SKD (Sürdürülebilir Kalkınma Derneği): Sürdürülebilir kalkınmayı teşvik eden ve şirketleri bu konuda yönlendiren bir organizasyondur.

Stratejik Plan: Şirketin uzun vadeli hedeflerini belirleyen ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları tanımlayan rehber.

Su Yönetimi: Su tüketiminin azaltılması ve suyun sürdürülebilir bir şekilde kullanılması.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA):

Birleşmiş Milletler'in belirlediği 17 küresel sürdürülebilirlik hedefidir. Örneğin, SKA 13 - İklim Eylemi, iklim değişikliğiyle mücadeleyi ifade eder.

UN Women: Kadın haklarını geliştirmek, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınların güçlenmesini sağlamak amacıyla çalışan Birleşmiş Milletler kuruluşudur.

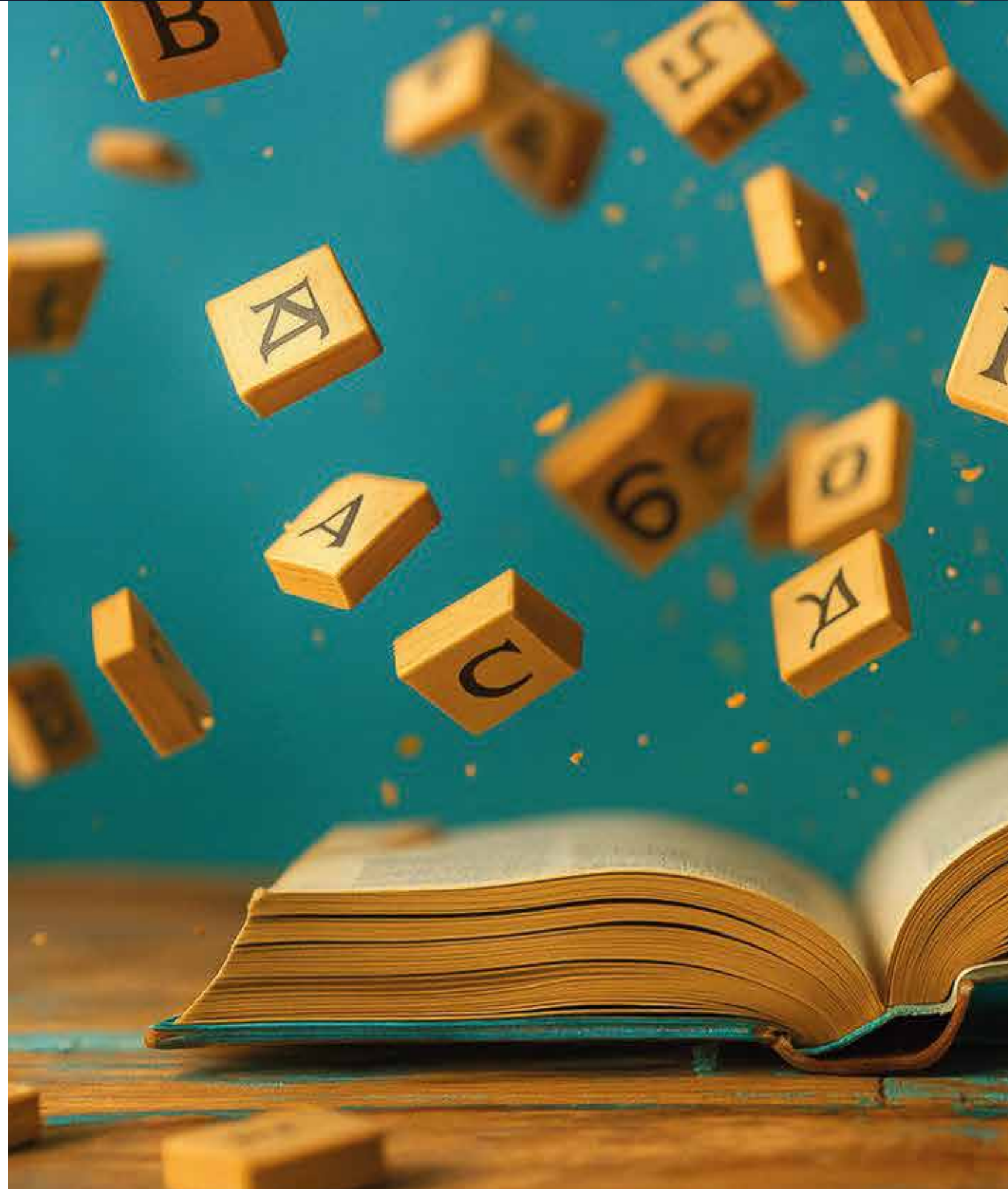
UNGC (United Nations Global Compact):

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi. Şirketlerin insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularında taahhütte bulunmasını sağlar.

VPN (Virtual Private Network): İnternet üzerinden güvenli ve şifrelenmiş bir bağlantı oluşturarak kullanıcıların veri güvenliğini sağlar. Özellikle uzaktan erişim ve çevrimiçi gizlilik için kullanılır.

WEPs (Women's Empowerment Principles):

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ve UN Global Compact tarafından oluşturulan, iş dünyasında kadınların güçlendirilmesi için rehber niteliğindeki ilkelerdir. Eşit ücret, liderlikte çeşitlilik, iş-yaşam dengesi gibi konulara odaklanır.



BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ

ALAN	İLKELER	RAPORUN İLGİLİ BÖLÜMÜ
İnsan Hakları	İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.	- İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller - Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız - Etik ve Uyum - Performans ve Ücretlendirme
	İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.	- İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller - Etik ve Uyum - Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız
Çalışma Standardı	İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.	- İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller - Etik ve Uyum
	İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.	- İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller - Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız - Etik ve Uyum
	İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.	- İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller - Etik ve Uyum - Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız
	İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli	- İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller - Etik ve Uyum - Çeşitlilik, Eşitlik ve Dahil Etme

ALAN	İLKELER	RAPORUN İLGİLİ BÖLÜMÜ
Çevre	İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.	- Çevre Yönetim Sistemi - Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız - Döngüsel Ekonomi - Denetim ve Risk Yönetimi (Çevre Riskleri)
	İlke 8: Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.	- Çevre Yönetim Sistemi - Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız - Ar-Ge ve Inovasyon
	İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.	- Çevre Yönetim Sistemi - Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız - Dijital Dönüşüm - Entegre Yönetişim - Enerji ve Emisyon Yönetimi
Yolsuzlukla Mücadele	İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.	- Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız - Etik ve Uyum

NOT

Aşağıda yer alan ilgili başlıklar tüm BMKİS ilkelerine hizmet edecek olan içeriklerin yaklaşım ve stratejisini içermektedir.

- Sürdürülebilirlik Manifestosu
- Sürdürülebilirlik Stratejisi

GRI İNDEKSİ

Genel Açıklama	GRI İçerik İndeksi	Bildirim Yeri	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-1 Kuruluşa ait detaylar	- Rapor Hakkında - Saya Holding Hakkında	
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	- Rapor Hakkında - Saya Holding Hakkında	
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi	Rapor Hakkında	
	2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	GRI İndeksi: Yeniden düzenlenen bilgi bulunmamaktadır	
	2-5 Dış Denetim	Rapor Hakkında	
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	- Rapor Hakkında - Saya Holding Hakkında - Stratejik Yapılanma ve Hedefler - Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız - Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi - Değer Zinciri ve Yönetimi	
	2-7 Çalışanlar	- Toplum İçin Güçlü Gelecek Bölümü - Sosyal Performans Göstergeleri	
	2-8 Çalışan olmayan çalışanlar	- Çeşitlilik, Eşitlik ve Dahil Etme - Değer Zinciri ve Yönetimi	
	2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi	- Saya Holding Hakkında - Stratejik Yapılanma ve Hedefler - Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	
	2-10 En yüksek yönetim	- Rapor Hakkında - GRI İndeksi:Yönetim Kurulu üye seçiminde aranan nitelikler ve yetkinlikler çerçevesinde hareket edilmektedir.	
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	- Saya Holding Hakkında - Stratejik Yapılanma ve Hedefler	
	2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	
	2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu	Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	
	2-15 Çıkar çatışması	Etik ve Uyum, Çıkar Çatışması	
	2-16 Kritik endişelerin iletilmesi	- Etik ve Uyum - Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi - GRI İndeksi: Raporlama dönemi kapsamında vaka bildirimi yaşanmamıştır.	
	2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	- Saya Holding Hakkında - Stratejik Yapılanma ve Hedefler	
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	GRI İçerik İndeksi: Yıl içinde yapılan Yönetim Kurulu toplantılarında performans değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir.	
	2-19 Ücretlendirme politikaları	Performans ve Ücretlendirme	
	2-20 Ücret belirleme süreci	Performans ve Ücretlendirme	
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	Performans ve Ücretlendirme	

Genel Açıklama	GRI İçerik İndeksi	Bildirim Yeri	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	- Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız - Stratejik Yapılanma ve Hedefler - Yönetim İçin Güçlü Gelecek - Çevre İçin Güçlü Gelecek - İş İçin Güçlü Gelecek - Toplum İçin Güçlü Gelecek	
	2-23 Politika taahhütleri	Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	https://sayaholding.com/hakkimizda/politikalar
	2-24 Politika taahhütlerinin	Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	https://sayaholding.com/hakkimizda/politikalar
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri	- Denetim ve Risk Yönetimi - Etik ve Uyum	
	2-26 Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları	Etik ve Uyum	
	2-27 Kanun ve yönetmeliklere uyum	GRI İçerik İndeksi: Saya Holding Genel Merkez raporlama döneminde kanun ve yönetmeliklere uygunsuzluk yaşanmamış olup bu konuyla ilgili bir ceza alınmamıştır.	
	2-28 Üyelikler	- Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz - İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller	https://sayaholding.com/surdu rulebilirlik/uyelikler
	2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi	
	2-30 Toplu İş Sözleşmeleri	GRI İçerik İndeksi: Toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.	
ÖNCELİKLİ KONULAR VE ANALİZİ			
GRI 3: Öncelikli Konular	3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi	Detay: Saya Holding Önceliklendirme Analizi Raporu
	3-2 Öncelikli konu listesi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi	Detay: Saya Holding Önceliklendirme Analizi Raporu
ÖNEMLİLİK MATRİSİ VE PAYDAŞ ANALİZİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi	
GRI 102: Genel Bildirimler	102-40 Paydaş gruplarının listesi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi	
	102-42 Paydaşların belirlenmesi ve seçilmesi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi	
	102-43 Paydaş katılımı yaklaşımı	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi	
	102-44 Kilit konular ve kaygılar	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi	

GRI İNDEKSİ / ÇEVRE İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Genel Açıklama	GRI İçerik İndeksi	Bildirim Yeri	Verilmeyen Bilginin Açıklaması	
ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, Çevre Yönetim Sistemi		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Stratejik Yapılanma ve Hedefler, Çevre Yönetim Sistemi		
DÖNGÜSEL EKONOMİ				
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Stratejik Yapılanma ve Hedefler, Döngüsel Ekonomi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, Döngüsel Ekonomi		
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler	Döngüsel Ekonomi		
	306-2 Atıkla ilgili etkilerin yönetimi	Döngüsel Ekonomi		
	306-3 Ortaya çıkan atıklar	Döngüsel Ekonomi, Çevresel Performans Göstergeleri		
	306-4 Bertaraftan yönlendirilen atıklar	Döngüsel Ekonomi, Çevresel Performans Göstergeleri		
	306-5 Bertaraf edilen atıklar	Döngüsel Ekonomi, Çevresel Performans Göstergeleri		
ENERJİ VE EMİSYON YÖNETİMİ				
GRI 3: Öncelikli Konular	3 - 3 Öncelikli konuların yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, Enerji ve Emisyon Yönetimi		
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kuruluş içinde enerji tüketimi	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
	302-3 Enerji yoğunluğu	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
	302-5 Ürün ve hizmetlerde enerji gereksiniminin azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
GRI 3: Öncelikli Konular	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
	305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
	305-3 Diğer (Kapsam 3) sera gazı emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
	305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
SU YÖNETİMİ				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3 - 3 Öncelikli konuların yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, Su Yönetimi		
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-2 Su kaynaklarının etkili yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, Su Yönetimi		
	303-3 Su Çekimi	Su Yönetimi		
	303-4 Su Deşarjı	Su Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
	303-5 Toplam Su Tüketimi	Su Yönetimi, Çevresel Performans Göstergeleri		
BİYOÇEŞİTLİLİK				
GRI 3: Öncelikli Konular	3 - 3 Öncelikli konuların yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, Biyoçeşitlilik		
GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016	304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyolojik çeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	Biyoçeşitlilik		

GRI İNDEKSİ / İŞ İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Genel Açıklama	GRI İçerik İndeksi	Bildirim Yeri	Verilmeyen Bilginin Açıklaması	
BİLGİ GÜVENLİĞİ				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, Çevre Yönetim Sistemi		
GRI 418: Müşteri Gizliliği	418-1 Gizlilik ihlalleri	Bilgi Güvenliği		
DİJİTALLEŞME				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, Dijitalleşme		
AR-GE VE İNOVASYON				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi		
ÜRÜN VE ÜRETİM SÜREKLİLİĞİ				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi		
DENETİM VE RISK YÖNETİMİ				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi Denetim ve Risk Yönetimi Etik ve Uyum		
ETİK VE UYUM				
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili risklerin değerlendirilmesi	Etik ve Uyum		
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim uygulamaları ve eğitimler	Etik ve Uyum		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi Etik ve Uyum		
GRI 408: Çocuk İşçiler	408-1 Çocuk işçiliği konusunda belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Etik ve Uyum		
GRI 409: Zorla veya Cebren Çalıştırma	409-1 Zorla veya cebren çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Etik ve Uyum		
ENTEĞRE YÖNETİŞİM				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi Entegre Yönetişim		

GRI İNDEKSİ / TOPLUM İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Genel Açıklama	GRI İçerik İndeksi	Bildirim Yeri	Verilmeyen Bilginin Açıklaması	
İNSAN HAKLARI GELECEK NESİLLER				
GRI 3: Öncelikli Konular	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller		
	103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi	İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller		
	405-1 Yönetim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller Çeşitlilik, Eşitlik ve Dahil Etme		
ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE DAHİL ETME				
GRI 3: Öncelikli Konular	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi, Çeşitlilik, Eşitlik ve Dahil Etme		
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	İnsan Hakları ve Gelecek Nesiller, Çeşitlilik, Eşitlik ve Dahil Etme		
	405-2 Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı	Çeşitlilik, Eşitlik ve Dahil Etme, Performans ve Ücretlendirme		
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık olayları ve alınan düzeltici tedbirler	GRI İçerik İndeksi: Raporlama dönemi içerisinde ayrımcılık vakası yaşanmamıştır.		
ÇALIŞANLARIMIZIN GELİŞİMİ, BAĞLILIĞI VE YETENEK YÖNETİMİ				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi,		
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri	Çalışanlarımızın Gelişimi, Bağlılığı ve Yetenek Yönetimi Sosyal Performans Göstergesi		
GRI 404: Eğitim ve Öğretim	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Çalışanlarımızın Gelişimi, Bağlılığı ve Yetenek Yönetimi Sosyal Performans Göstergesi		
	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Çalışanlarımızın Gelişimi, Bağlılığı ve Yetenek Yönetimi		
	404-3 Düzenli performans değerlendirme geri bildirimi verilen çalışan sayısı	Çalışanlarımızın Gelişimi, Bağlılığı ve Yetenek Yönetimi Sosyal Performans Göstergesi		
PERFORMANS VE ÜCRETLENDİRME				
GRI 3: Öncelikli Konular	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi		
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-19 Ücretlendirme politikaları	Performans ve Ücretlendirme		
	2-20 Ücret belirleme süreci	Performans ve Ücretlendirme		
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-2 Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı	Çeşitlilik, Eşitlik ve Dahil Etme, Performans ve Ücretlendirme		

GRI İNDEKSİ / TOPLUM İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Genel Açıklama	GRI İçerik İndeksi	Bildirim Yeri	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK			
GRI 3: Öncelikli Konular	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi,	
Gri 413: Yerel Toplamlar 2016	413-1 Yerel toplum katılımı, etki değerlendirmeleri ve gelişim programlarının uygulandığı operasyonların yüzdesi	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ			
GRI 3: Öncelikli Konular	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önemlilik Matrisi ve Paydaş Analizi,	
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-2 Yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, meslek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayıları	İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-4 İş sağlığına ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Performans Göstergeleri	
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	İş Sağlığı ve Güvenliği	

SOSYAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

	SAYA				KONSOLİDE			
ÇALIŞAN DEMOGRAFİSİ	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI	26	36	48	45	1706	1986	2118	1992
KADIN	12	18	23	18	447	1077	622	564
ERKEK	14	18	25	27	1259	909	1496	1428
UYRUĞUNA GÖRE ÇALIŞANLAR	26	36	48	45	1706	1986	2118	1318
YERLİ	26	36	48	45	1703	1984	2115	1317
YABANCI	0	0	0	0	3	2	3	1
KATEGORİ BAZINDA TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI	26	36	48	45	1706	1986	2118	1318
BEYAZ YAKALI	23	33	45	43	875	1032	1235	1116
KADIN	10	16	22	18	305	346	458	400
ERKEK	13	17	23	25	570	686	780	716
MAVİ YAKALI	3	3	3	2	831	954	883	876
KADIN	2	2	1	0	144	159	165	164
ERKEK	1	1	2	2	687	795	718	712

SÖZLEŞME TÜRÜNE GÖRE TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI	26	36	48	45	1706	1986	2118	1318
SÜREKLİ	26	36	48	45	1599	1939	1974	1318
KADIN	12	18	23	18	421	1067	583	445
ERKEK	14	18	25	27	1178	872	1391	804
GEÇİCİ	0	0	0	0	107	47	144	69
KADIN	0	0	0	0	26	8	41	15
ERKEK	0	0	0	0	81	39	103	54

2024 yılı Volt WEG Group verileri kapsam dışıdır.

İSTİHDAM TÜRÜNE GÖRE TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI	26	36	48	45	1706	1986	2118	1318
TAM ZAMANLI	26	36	48	45	1706	1986	2117	1318
KADIN	12	18	23	18	447	521	620	460
ERKEK	14	18	25	27	1259	1465	1496	858
YARI ZAMANLI	0	0	0	0	0	0	1	1
KADIN	0	0	0	0	0	0	1	0
ERKEK	0	0	0	0	0	0	0	0

2024 yılı Volt WEG Group verileri kapsam dışıdır.

EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI	26	36	48	45	1706	1986	2118	1992
İLKÖĞRETİM	4	6	4	3	340	340	291	276
LİSE	2	2	6	5	457	531	517	522
ÖN LİSANS	0	2	3	2	215	278	298	240
ÜNİVERSİTE	16	20	25	25	599	731	864	840
YÜKSEK LİSANS	4	6	10	10	94	106	146	111
DOKTORA	0	0	0	0	1	0	2	3

ÜST DÜZEY YÖNETİM YAPISI (SAYI) (MÜDÜR VE ÜSTÜ)	9	9	9	8	70	77	83	73
KADIN	0	0	0	2	21	18	15	20
ERKEK	9	9	9	6	49	59	68	53
KADIN LİDER ORANI	%0	%0	%0	%25	%30	%23	%18	%27
YERLİ	9	9	9	8	70	77	79	73
YABANCI	0	0	0	0	0	0	0	0
30 YAŞ VE ALTI	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 50 YAŞ ARASI	4	4	4	5	52	62	59	45
50 YAŞ VE ÜSTÜ	5	5	5	3	18	15	24	23
ENGELLİ ÇALIŞANLARIN SAYISI	0	0	1	1	44	37	32	28
STAJYER ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİ SAYISI	0	1	0	6	75	90	142	131
STAJYER LİSE ÖĞRENCİSİ SAYISI	0	0	0	0	22	36	49	4

2024 yılı Volt WEG Group verileri kapsam dışıdır.

	SAYA				KONSOLİDE			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
YAŞ GRUPLARINA GÖRE TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI	26	36	48	45	1706	1986	2218	1992
30 YAŞ ALTI	5	7	6	3	410	695	711	566
30-50 YAŞ ARASI	17	24	36	35	1195	1202	1294	1296
50 YAŞ VE ÜSTÜ	4	5	6	7	101	89	130	130

DOĞUM VE BABALIK İZNİNE AYRILAN ÇALIŞAN SAYISI	0	1	1	2	37	41	67	36
KADIN	0	1	1	2	10	19	23	18
ERKEK	0	0	0	0	27	22	44	25
DOĞUM VE BABALIK İZNİNDEN DÖNEN ÇALIŞAN SAYISI	0	0	0	2	33	34	65	37
KADIN	0	0	0	2	6	12	13	12
ERKEK	0	0	0	0	27	22	52	27

ÇALIŞAN DEVRİ								
DEVİR ORANI (%)	%15	%31	%13	%25	%22	%24	%24	%13
İŞE YENİ ALINAN ÇALIŞAN SAYISI	4	10	11	5	518	688	863	502
KADIN	1	6	4	2	103	186	271	110
ERKEK	3	4	7	3	415	502	592	389
30 YAŞ ALTI	0	4	2	2	240	403	483	257,2474
30-50 YAŞ ARASI	4	6	9	3	255	274	307	233
50 YAŞ VE ÜZERİ	0	0	0	0	23	11	26	14
İŞTEN AYRILAN ÇALIŞAN SAYISI	8	11	6	12	482	599	618	564
KADIN	3	6	2	8	282	415	151	151
ERKEK	5	5	4	4	200	184	467	415
30 YAŞ ALTI	0	0	1	0	176	242	294	286
30-50 YAŞ ARASI	8	11	4	1	288	333	304	268
50 YAŞ VE ÜZERİ	0	0	1	10	18	24	20	31

ÇALIŞAN GELİŞİMİ								
ÇALIŞAN EĞİTİMLERİ-KATILIMCI SAYISI (KİŞİ)	0,0	12	36	45	1499,2	2207,5	1803,0	2059,0
ÇALIŞAN EĞİTİMLERİ-TOPLAM SAAT (KİŞİ*SAAT)	0	216	979	1,922	25771,0	20123,0	32919,7	30744,6
DÜZENLİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME GERİ BİLDİRİMİ VERİLEN ÇALIŞAN SAYISI	23	3	45	34	1552	1601	1784	822
BEYAZ YAKALI	23	33	45	34	1552	1601	1784	822
KADIN	10	16	22	16	306	347	457	322
ERKEK	13	17	23	18	575	665	774	533
MAVİ YAKALI	0	0	0	0	671	589	556	0
KADIN	0	0	0	0	91	79	81	0
ERKEK	0	0	0	0	580	510	475	0

Düzenli Performans Değerlendirme Geri Bildirimi Verilen Çalışan Sayısı verilerinde Volt WEG verileri kapsam dışıdır.

İSG								
İSG EĞİTİMLERİ-KATILIMCI SAYISI (KİŞİ)								
DOĞRUDAN İSTİHDAM	26	34	34	45	886	827	811	729
MÜTEAHHİT FİRMA ÇALIŞANI	0	0	0	0	1679	1336	1905	1906

2024 yılı Volt WEG Group verileri kapsam dışıdır.

İSG KOMİTESİ	KONSOLİDE			
	2021	2022	2023	2024
KURULU İSG KOMİTESİ	14	15	14	4
KURULU İSG KOMİTELERİNDEKİ TOPLAM ÜYE SAYISI	82	82	73	73
KURULU İSG KOMİTELERİND ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ SAYISI	18	21	14	17

2024 yılı Volt WEG Group verileri kapsam dışıdır.

İlgili veriler Saya Genel Merkez, Folkart, Humanis, Volt WEG Group kapsamında hesaplanmıştır.

ÇEVRESEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

	KONSOLİDE			
	2021	2022	2023	2024
Toplam Üretim Miktarı	59.068.526,00	93.215.753,00	133.431.310,00	100.394.964,00

2024 yılı Volt WEG Group verileri kapsam dışıdır.

Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi - Doğalgaz (m3)	13.440.614,70	14.713.918,50	16.608.711,70	15.112.843,85
Birim Başına Düşen Doğalgaz Tüketimi (m3/adet)	1,40	1,40	2,70	2,12
Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi - Elektrik (kWh)	18.407.812,30	17.524.249,20	17.330.195,20	20.315.947,33
Birim Başına Düşen Elektrik Tüketimi (kWh/adet)	7,20	15,00	7,94	10,48

Emisyon Miktarları (Ton)				
Kapsam 1	2.629,20	7.673,65	9.533,06	8.680,27
Kapsam 2	3.437,79	7.266,00	4.228,13	8.479,17
Kapsam 3	85.487,93	162.672,40	146.138,04	160.176,20
Toplam	91.554,92	177.612,04	159.889,23	177.335,63

Emisyon miktarları tablosunda Folkart verilerinde 2022 Country Projesini, 2023ve 2024 yılları ise Nova Projesini kapsamaktadır.

Toplam Su Tüketimi (m³)	152.694,00	204.160,00	242.951,00	365.205,00
Birim Başına Düşen Su Tüketimi (m³/kutu)	0,73	0,11	0,11	0,11
Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	997,06	598.945,00	504.383,00	499,966,00
Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	4.804,239,00	4,947.296,59	2.186.138,00	2.533.322,60
Birim Başına Düşen Tehlikeli Atık Miktarı (gr/kutu)	7,18	4,69	4,68	5,18

Birim başına düşen miktar oranları Folkart verilerini kapsamamaktadır.

İlgili veriler Saya Genel Merkez, Folkart, Humanis, Volt WEG Group kapsamında hesaplanmıştır.





KURUMSAL ÜYELİKLER





Saya Holding Sürdürülebilirlik Raporları'na buradan ulaşabilirsiniz.



2024 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

Sürdürülebilirlik ve Rapor Danışmanı:



Elif Çark Kayaalpli

Raporun Yönetimi:

Caner Özşaran

Deniz Deren Önen

**Strateji, Uluslararası İş Geliştirme
ve Yatırımlar Direktörlüğü**

Tasarım:

