

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU | 2023

SAYA

HOLDING



İÇİNDEKİLER

04

RAPOR HAKKINDA

Rapor Hakkında	04
Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı	06
Strateji, Uluslararası İş Geliştirme ve Yatırımlar Direktörü Mesajı	08
Saya Holding Hakkında	10
Stratejik Yapılanma ve Hedefler	12
Saya'da Sürdürülebilirlik	14
Önceliklendirme Matrisi ve Paydaş Analizi	16
Değer Zinciri ve Yönetimi	22

26

ÇEVRE İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Çevre Yönetim Sistemi	28
Döngüsel Ekonomi	30
Enerji ve Emisyon Yönetimi	32
Su Yönetimi ve Verimliliği	36
Biyoçeşitlilik	38

40

İŞ İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Bilgi Güvenliği	44
Dijitalleşme	45
Entegre Yönetişim	46
Kurum İçi İş Geliştirme	47
Ürün ve Üretim Sürekliliği	48
Denetim ve Risk Yönetimi	50
Etik ve Uyum	52

54

TOPLUM İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

İnsan Hakları ve Geleceği	56
Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	60
Yetenek Kazanımı ve Gelişimi	62
Performans ve Ücretlendirme	64
Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı	66
İş Sağlığı ve Güvenliği	68
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	70

74

EKLER

Tanımlar Sözlüğü	76
BMKİS İndeksi	78
Kurumsal Üyelikler	80
Performans Göstergeleri	82
Sosyal Performans Göstergeleri	84
Çevresel Performans Göstergeleri	86
GRI İçerik İndeksi	88

BUGÜNDEN GELECEĞE

RAPOR HAKKINDA

Saya Holding olarak, sürdürülebilirlik vizyonumuzu “Sürdürülebilir Güçlü Gelecek” mottosu altında şekillendiriyor ve çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) alanlarında kararlı adımlar atıyoruz.

1 Ocak 2023–31 Aralık 2023 yılı faaliyetlerini ve verilerini kapsayan 2023 yılı Sürdürülebilirlik Raporumuz, çevresel etkilerimizi en aza indirme, toplumsal faydayı artırma ve iş süreçlerimizi mükemmelleştirme hedeflerimizi kapsamlı bir şekilde sunmaktadır.

Raporumuz, Global Reporting Initiative (GRI) standartlarına uygun olarak hazırlanmış; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar temelinde Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile ilişkilendirilerek sizlere sunulmaktadır. Bu kapsamda iç ve dış paydaşlarımızla gerçekleştirdiğimiz önceliklendirme analizi neticesinde belirlenen ve yan sayfada belirttiğimiz çok yüksek öncelikli konularımıza odaklanarak stratejik hedeflerimizi ve aksiyonlarımızı belirliyoruz:

Saya Holding çatısı altındaki Folkart, Volt Motor ve Humanis’in faaliyetlerini kapsayan raporumuz, inşaat, sağlık ve sanayi sektörlerindeki performansımızı detaylı bir şekilde ele almaktadır. Bu şirketlerimiz, Saya Holding’in konsolide cirosunun %88’ini oluşturmaktadır. Volt Elektrik Motorları, 2024 yılında Brezilyalı global şirket WEG ile sınır ötesi satış sürecine geçilmiştir. Ancak raporlama dönemi içinde Saya Holding bünyesinde faaliyet gösterdiği için raporda verilerine yer verilmiştir.

Raporumuz yalnızca 2023 yılı boyunca elde edilen başarıları değil, aynı zamanda sürdürülebilir bir gelecek için belirlediğimiz uzun vadeli hedeflerimizi de içermektedir. Paris İklim Anlaşması ve Avrupa Yeşil Mutabakatı ile uyumlu olarak, net sıfır emisyon hedefimizi oluşturmaya doğru kararlılıkla ilerliyoruz. Döngüsel ekonomi ve yenilenebilir enerji odaklı projelerimizle fark yaratmayı hedefliyoruz.

Paydaşlarımızla iş birliği içinde, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda çevresel, sosyal ve yönetim konularında güçlü bir örnek teşkil etmeye devam ediyoruz. Daha sürdürülebilir bir dünya için çıktığımız bu yolculukta, güçlü geleceği birlikte inşa ediyoruz.



Bu dokümanda yer alan kısaltma ve teknik kelimelerle ilgili tanımlar bölümüne Ekler sayfa 76’dan ulaşabilirsiniz.

ÖNCELİKLERİMİZ

SÜRDÜRÜLEBİLİR



Ürün Kalitesi
ve Güvenliği



İş Sağlığı
ve Güvenliği



Kurumsal
Yönetişim



Veri Gizliliği
ve Siber Güvenlik



İş Etiği



Kurumun Finansal
Performansı



Çalışan Bağlılığı
ve Memnuniyeti



Ar-Ge
ve İnovasyon

GÜÇLÜ GELECEK



Sorumlu Kaynak
Yönetimi ve Satın Alma

Cem
MENGIYönetim Kurulu
Başkanı

Değerli Paydaşlarımız,

Saya Holding'in kökleri 1950'li yıllara dayanmakta olup, Sancak Ailesi'nin ticari yolculuğu bu yıllarda başlamış ve 2006 yılında Saya'yı kurmuşlardır. 2024 yılında, global hedefleri doğrultusunda ticari yapısını ve kurumsal kimliğini yenileyerek bir holding şirketine dönüşen Saya Holding, geçmiş ile geleceği, sanayi ile teknolojiyi, kazanç ile toplumsal faydayı, Türkiye ile dünya arasında bir köprü olarak konumlanmaktadır.

Saya Holding olarak, 2021-2022 dönemini kapsayan ilk sürdürülebilirlik raporumuzda sizlerle paylaştığımız çalışmaların, değişen dünyamızın getirdiği zorluklara rağmen, 2023 yılında da sürdürülebilirlik taahhütlerimiz doğrultusunda

daha da ileriye taşındığını görmekten büyük bir mutluluk duyuyoruz. Bu raporumuz, yalnızca başarılarımızı değil, aynı zamanda sürdürülebilir bir gelecek için üstlendiğimiz sorumluluklarımızı ve yenilikçi yaklaşımlarımızı da yansıtmaktadır.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda, bugünden geleceğe bakarak performansımızı artırmayı hedeflerken, "Çevre", "Toplum" ve "Finans" alanlarına öncelik veriyor ve sürdürülebilirlik yaklaşımımızı Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile bütünleştiriyoruz. Gelecekte günümüze baktığımızda küresel riskler karşısında önlemler alarak, dayanıklılığımızı artıracak stratejiler geliştiriyor ve paydaşlarımızla

işbirliği yaparak bütüncül yaklaşımlar benimsiyoruz. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza atan bir şirket olarak, değer zincirimizde insan hakları, çalışma standartları, iklim krizi, iş etiği ve yolsuzlukla mücadele konularında çalışmalar yürütüyoruz.

2023 yılı odaklı çalışmalarımıza baktığımızda, sürdürülebilirlik odaklı organizasyon yapımızı yeniden düzenleyerek yönetim sistemlerimizi revize ettik. Hem holdingimiz hem de holding şirketlerimizde, alanlarında uzman profesyonellerden oluşan kadrolarımızı güçlendirdik. Sürdürülebilirlik çalışmalarımızı ve yapılan çalışmaları düzenli olarak Yönetim Kurulu'nda sunarak yönetimin hizalanmasını sağladık. SAYA Sürdürülebilirlik Komitesi'nde alınan kararlar, detaylı analiz ve değerlendirme süreçlerinden geçtikten sonra yönetim kuruluna sunulmak üzere gündeme alınmaktadır. Bu süreçte, komitemiz, stratejik önceliklerimizi göz önünde bulundurarak uzun vadeli hedeflerimizi belirlemekte ve bu hedefler doğrultusunda önerilen adımları yönetim kurulu onayına sunmaktadır. Bu sayede sürdürülebilirlik stratejilerimiz, en üst düzeyde karar alma mekanizmalarına entegre edilmektedir.

Holding olarak tüm sektörlerimizdeki süreçleri optimize ederken Paris İklim Anlaşması, Avrupa Yeşil Mutabakatı ve ülkemizin ilgili politika ve taahhütleri doğrultusunda, uzun vadede Avrupa Birliği hedefleriyle uyumlu net sıfır emisyon hedefine ulaşmayı amaçlıyoruz. Bu çerçevede, sürdürülebilirlik sektörüne yönelik yatırımlar yapmayı planlıyor ve doğal kaynakları sorumlu bir şekilde yöneterek çevresel etkilerimizi minimize etmeye özen gösteriyoruz. Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarımızla, ürün ve hizmetlerimizin çevresel performansını iyileştirirken, daha sürdürülebilir ve çevre dostu çözümler sunmayı hedefliyoruz. Şirketlerimizden Humanis bu amaçla CDP Tedarik Zinciri Programına İklim değişikliği konulu raporlama sürecine dahil olmuş, karbon

hedeflerini daha net bir çerçeveye yapılandırmak adına Bilime Dayalı Hedefler Girişimine (SBTi) taahhüt vermiştir. 2030 yılı hedef belirleme ve projelendirme çalışmalarına başlamıştır.

2023 yılı, iklim değişikliğinin etkilerini daha belirgin şekilde hissettiğimiz bir yıl oldu. Şiddetli yağışlar, seller, kuraklık ve orman yangınları gibi doğal afetler, sürdürülebilirliğin ve iklim krizine karşı alınacak önlemlerin aciliyetini bir kez daha gözler önüne serdi. Bilimsel araştırmalar, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusunda hızlı ve kararlı adımlar atmanın gerekliliğini vurgularken, Saya olarak biz de adil, kapsayıcı ve dengeli bir gelecek için üzerimize düşen sorumluluğun farkındayız ve bu yönde aktif bir şekilde çalışıyoruz.

2023 yılı aynı zamanda ülkemizi derinden etkileyen bir deprem felaketi ile hatırlanacaktır. Bu trajik olayda kaybettiğimiz çalışanlarımızı ve vatandaşlarımızı saygıyla anıyor, yakınlarına başsağlığı diliyoruz. Depremin hemen ardından, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin "Afetlere karşı dayanıklılığı artırma" ve "İnsana yakışır yaşam ve eşitlik" ilkeleri doğrultusunda tüm kaynaklarımızı seferber ederek, bölgeye hızlı bir şekilde yardım ulaştırdık. Bu desteğimiz, uzun vadeli kalkınmayı desteklemek adına devam edecek ve toplulukların yeniden inşasına katkıda bulunmayı sürdüreceğiz.

Şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerimiz doğrultusunda 2023 yılı sürdürülebilirlik performansımızı içeren raporumuzu sunmaktan mutluluk duyuyoruz. Toplumumuzun sürdürülebilir büyümesine katkıda bulunan tüm çalışma arkadaşlarımıza ve paydaşlarımıza teşekkür ediyorum. "Güçlü Gelecek" fikriyle şekillendirdiğimiz bu yolculukta nice başarılı projelere imza atacağımıza inanıyorum.

Saygılarımla,

Cem MENGİ
Yönetim Kurulu Başkanı



Caner ÖZSARAN

Strateji, Uluslararası
İş Geliştirme
ve Yatırımlar
Direktörü

Değerli Paydaşlarımız,

Saya Holding olarak Bugünden Geleceğe derken; güçlü değerler ile güçlü geleceğe doğru olan sürdürülebilirlik yolculuğunda, topluma, çevreye ve ekonomiye olan katkılarımızı her geçen gün daha da artırıyoruz. İnşaat, sağlık, redüktör, elektrik motorları ve teknoloji gibi çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren güçlü markalarımızla, sürdürülebilirlik vizyonumuzu bugünden yarınlara taşımaya kararlıyız. Bu sektörlerdeki faaliyetlerimiz, sadece bugünü değil, aynı zamanda gelecek nesiller için de kalıcı değerler yaratmayı hedeflemektedir.

Sürdürülebilirlik, bizim için yalnızca bir iş stratejisi olmanın ötesinde, kurumsal kültürümüzün temel taşlarından biridir. Şirketimizin her birimi, bu kültürü özümseyerek iş yapış biçimlerini, yatırımlarını ve elde ettikleri sonuçları sürdürülebilirlik perspektifinden değerlendiriyor. Çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) alanlarında öncü olmayı hedefliyor ve bu alanda sektördeki diğer aktörlere de örnek olmayı amaçlıyoruz.

2023 yılı, dünya genelinde iklim değişikliği ile mücadelede önemli adımların atıldığı ve sürdürülebilir kalkınma amaçlarına yönelik çabaların hız kazandığı bir yıl oldu. Bu gelişmeleri yakından izleyerek, stratejilerimizi sürekli olarak güncelliyor ve bu değişimlere çeviklikle uyum sağlıyoruz.

Şirketimizin sürdürülebilirlik stratejisi, uzun vadeli değer yaratma, olumsuz çevresel etkileri en aza indirme ve topluma maksimum düzeyde katkıda bulunma hedeflerimizi kapsayan bir yol haritasıdır. Bu temel yaklaşım, tüm operasyonlarımızın merkezinde yer almakta ve iş yapma biçimimizi yönlendiren temel ilkelerden biri olarak kabul edilmektedir. Her işinde geleceği hedefleyen ve yarınlara için çalışan bir vizyon çerçevesinde yürütüyoruz ve böylece sürdürülebilirlik hedeflerimize emin adımlarla ilerliyoruz.

Bu yıl, sürdürülebilirlik yönetimimizi daha etkin kılmak amacıyla komitemizi ve departmanımızı yeniden yapılandırdık. Bu adım, stratejimizi daha güçlü bir şekilde hayata geçirmemizi sağladı. Ayrıca, aldığımız Reporting Matters değerlendirmesi, raporlamamızın kalitesini ve şeffaflığını teyit etti. Bu süreçte, sürdürülebilirlik performansımızı daha da iyileştirmek için Çevre, İnsan ve Yönetişim odaklı yeni projeler hayata geçirdik.

Paydaşlarımızla kurduğumuz güçlü iş birliği, sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmamızda kritik bir rol oynamaktadır. Müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, çalışanlarımız ve içinde bulunduğumuz topluluklarla olan etkileşimlerimiz, başarılarımızın arkasındaki en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Şirket olarak, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerimiz doğrultusunda, sürdürülebilirlik performansımızı düzenli olarak izliyor ve paydaşlarımızla açıkça paylaşıyoruz.

Bu rapor, **Global Reporting Initiative (GRI) Standartlarına** uygun olarak hazırlanmış olup, sürdürülebilirlik performansımızı kapsamlı bir şekilde sunmaktadır.

2023 yılı ülke olarak deprem felaketiyle sarsıldığımız bir yıl oldu. Sürdürülebilirlik çalışmalarının ihtiyaçlarını daha derin hissettiğimiz bu süreçte Saya Holding olarak elimizden geleni yaptık ve yapmaya devam edeceğiz. 6 Şubat 2023 depremi sonrası, 20 milyon TL'lik bir yardım fonu oluşturularak kira yardımları, sıcak yemek desteği ve temel ihtiyaç malzemelerinin sağlanması gibi çeşitli destekler sunulmuştur. Deprem bölgelerine iş makineleri, jeneratörler, ilaç yardımları ve gönüllü kurtarma ekipleri gönderilerek çalışmalara aktif katılım sağlanmıştır. Ayrıca kamu iş birlikleriyle gıda, çadır, soba ve kömür yardımları yapılarak acil ihtiyaçlar anlık karşılanmıştır.

Siz değerli paydaşlarımızın güveni ve desteğiyle, daha sürdürülebilir bir dünya için emin adımlarla ilerliyoruz. Bu süreçte, stratejik iş birlikleri ve uzman kadrolarımızla sürdürülebilirlik performansımızı daha da ileriye taşımayı hedefliyoruz. Bu doğrultuda sürdürülebilirlik odağında yaptığımız çalışmaların 2023 yılı kapsayan bölümünü siz değerli paydaşlarımız ile paylaşmaktan mutluluk duyuyorum.

Sevgilerimle,

Caner ÖZSARAN

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

Büyümeyle 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 Almaya otoritesi tarafından verilen ve dünya çapında prestiji olan ilk 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 MOTOR ÜRETİCİLERİNDEN BİRİ: VOLT MOTOR

Elektrik motoru üretimi sektörünün ve kalıp sanayinin önemli aktörlerinden olan Volt Elektrik Motorları ve Voltsan Kalıp 2011 yılında Saya iştirakleri arasındaki yerini aldı. 2016 yılında Volt Elektrik Motorları 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 motor üreticilerinden biri konuma geldi.

Volt Elektrik Motorları, sektörde gösterdiği başarılı atımlar neticesinde global markaların da dikkatini çekti ve Volt Elektrik Motorları 2024 yılında Brezilyalı global şirket WEG'e 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 hedef olarak benimseyen Volt Teknoloji Geliştirme ve Mühendislik bu hedef 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 Özbekfen Redüktörü 2020 yılında bünyesine dahil etti ve Volt Redüktör markası kuruldu. Saya Holding bu yatırımla farklı sektörlerde de söz sahibi olan bir marka 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 ilkedden aldığı güçle yoluna devam ediyor. 2024 yılında, global hedefleri doğrultusunda ticari yapısını ve kurumsal kimliğini yenileyerek, holding şirketine dönüşen Saya, geçmiş ve gelecek, sanayi ve teknoloji, kazanç ve toplumsal fayda, Türkiye ve dünya arasındaki köprü niteliğinde.

Stratejik Yapılanma ve Hedefler

Saya Holding olarak, şirketlerimizin farklı iş modellerini ve stratejilerini ortak hedeflerimiz doğrultusunda yönlendiriyor, aynı zamanda çalışma koordinasyonunu sağlayarak bağlı şirketlerimizin taktiksel ve operasyonel ihtiyaçlarını belirliyor ve destek sunuyoruz. Bu bütünleştirici rolümüzle, farklı iş modellerini denetleme sorumluluğunu üstleniyor ve **“Stratejik Mimar”** olarak görev yapıyoruz.

Yatırımlarımız, ürünlerimiz ve sunduğumuz hizmetlerle hem ulusal hem de uluslararası düzeyde döngüsel ekonomiye katkı sağlıyor; paydaş memnuniyetini önceliğimiz olarak belirliyor; gelişim ve yenilikçiliğe bağlı, topluma ve çevreye değer katan projeler geliştiriyoruz.

Stratejik planlama sürecimizi tüm grup şirketlerimizde merkezi bir yaklaşımla yürütüyor ve strateji departmanımızın koordinasyonu ile yönetiyoruz. 2023-2028 Stratejik Planımız kapsamında, altı ana makro başlık belirledik. Bu mega hedefler doğrultusunda, uzun vadeli sürdürülebilir büyüme, rekabet avantajı ve değer yaratma temelinde çalışmalarımızı yapılandırıyoruz.



Büyüme

Stratejik büyüme odaklı yatırımlarla pazardaki rekabet gücünü artırmak, yenilikçi ürün ve hizmetlerle müşteri tabanını genişletmek, sektörde lider konumunu güçlendirmek.



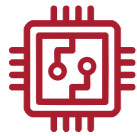
İnsan & Kültür

Çalışan memnuniyeti ve bağlılığını artıracak insan odaklı politikalar geliştirmek, kurum içi iş birliği ve inovasyonu teşvik ederek organizasyonel verimliliği artırmak.



Süreç Mükemmelliği

İş süreçlerini sürekli iyileştirerek operasyonel verimliliği artırmak, maliyetleri optimize ederek kaynak kullanımını etkinleştirmek, kalite standartlarını en üst seviyeye çıkarmak.



Dijitalleşme

Dijital dönüşüm yol haritasını hayata geçirerek teknolojiyi süreçlere entegre etmek, veri odaklı karar alma mekanizmalarını geliştirmek, müşteri deneyimini dijital araçlarla dönüştürmek.



Sürdürülebilirlik

Çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) kriterlerini iş stratejilerine entegre ederek uzun vadeli sürdürülebilir bir değer yaratmak, çevre dostu uygulamaları yaygınlaştırmak.



Markalaşma

Marka bilinirliğini artırarak tüketiciler nezdinde güvenilir bir itibar oluşturmak, müşteri odaklı inovasyonlarla marka bağlılığını güçlendirmek ve pazarda farklılaşan bir değer yaratmak.

Bu stratejik adımlar, hem iç operasyonlarımızda hem de piyasa genelinde güçlü, dayanıklı ve rekabetçi bir yapı oluşturmayı hedeflemektedir. Yatırım ve iş geliştirme süreçlerimiz, grup şirketlerimizin stratejik planlarının merkezden yürütülmesi ve düzenli olarak gözden geçirilmesi prensibine dayanmaktadır.

Bu süreçlerde stratejik karar alma, pazar araştırması, finansal analizler ve risk yönetimi önemli bir rol oynamaktadır. İş ve yatırım fırsatlarını değerlendirirken sürdürülebilirliği odağımıza alıyoruz. Önceliğimiz, mevcut faaliyet alanlarımızı güçlendirmek ve çeşitlendirmek. Büyüme stratejimiz kapsamında hem organik büyüme odaklanıyor hem de stratejik fırsatları değerlendirerek büyümeyi hedefliyoruz.

Stratejik hedeflerimizi hayata geçirme sürecinde, kendi alanlarında aktif görev yapan komitelerimiz ve yönetim kurulumuz etkin bir şekilde çalışmaktadır. İş süreçlerimizin optimize edilmesi ve teknolojik altyapımızın güçlendirilmesi, stratejik hedeflerimize ulaşmamızı desteklemektedir.

Tüm şirketlerimizde uygulanmakta olan üst yönetime ait Genel Müdür Kartları ile performansımız, en üst düzey yetkili aracılığıyla etkin bir şekilde takip edilmektedir. Performansımızı iyileştirmek adına 2024 itibarıyla, bu kartlara “Stratejiye Uyum” başlığı eklenerek, Stratejik Yol Haritamızın temel bileşenlerinin yönetim performansı ile ilişkilendirilmesi sağlanacaktır.

Bu sayede, kurumsal performansın sürdürülebilirliği ve stratejik hedeflerle uyumu daha etkin bir şekilde değerlendirilecektir.

Sürdürülebilir büyüme hedeflerimize ulaşma yolunda, paydaş memnuniyetini, inovasyonu ve topluma değer katan projeler geliştirmeyi öncelikli unsurlar olarak görüyoruz.

İç iletişim stratejilerimiz, organizasyonumuzun uyumlu çalışmasını sağlarken, gelişim ve eğitim programlarımız, dinamik değişim süreçlerine uyum sağlamamıza yardımcı olmaktadır.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımızı gerek strateji gerek iş geliştirme çalışmalarımızın temel bileşenlerinden biri haline getirdik.

Orta ve uzun vadeli stratejik planlarımız, uluslararası düzenlemeler ve gelişmeleri dikkate alarak sürdürülebilirlik stratejimizin tüm hedef ve çalışmalara entegre edilmesini zorunlu kılmıştır. **“Sürdürülebilir Güçlü Gelecek”** stratejimizi, geniş bir perspektifle ele alarak yönetsel, finansal, çevresel ve toplumsal olmak üzere dört ana başlık altında yapılandırdık.

Bu kapsamlı yapı, tüm holding şirketlerimiz ve departman planlarımızla entegre edilmiş, belirlenen hedef ve planların Saya Genel Merkezi tarafından koordine edilmesi kararlaştırılmıştır. Bu yaklaşım, sürdürülebilir bir geleceğe yönelik çalışmalarımızı daha güçlü ve bütüncül bir şekilde hayata geçirmemizi sağlamaktadır.



Saya'da Sürdürülebilirlik

Saya Holding olarak, sürdürülebilirliği kurumsal stratejimizin merkezine yerleştiriyor ve uzun vadeli değer yaratmayı hedefliyoruz. Faaliyetlerimizi, sürdürülebilir kalkınma stratejimize uygun bir şekilde yürütüyor; çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) performansımızı sürekli olarak iyileştirmeye odaklanıyoruz. Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne (SKH) katkıda bulunmayı amaçlayan sürdürülebilirlik politikamız, "**Sürdürülebilir Güçlü Gelecek**" mottomuz doğrultusunda, holding şirketlerimizle birlikte taahhütlerimizi güçlendirmemizi ve bu taahhütleri kararlılıkla yerine getirmemizi sağlıyor.

Sürdürülebilir bir gelecek için stratejik adımlar atarken, tüm şirketlerimizin bu hedeflere entegre bir şekilde katkıda bulunmasını temin ediyoruz. Sürdürülebilirlik yönetimimiz, doğrudan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak faaliyet gösteren **Sürdürülebilirlik Komitesi** tarafından koordine ediliyor. Bu komite, etkilerin yönetimini denetleme görevini üstlenerek en yüksek yönetim organı olarak kritik bir rol oynuyor.

Sürdürülebilirlik hedeflerimizin belirlenmesi, uygulanması ve izlenmesi süreçlerinde kilit rol oynayan komitemiz, aynı zamanda politika taahhütlerimizi uygulamaya koyma sorumluluğunu taşıyor. Çevre, sosyal, finans, tedarik, kurumsal sosyal sorumluluk ve insan kaynağının kapsayıcılığı gibi konularda şirketimizin performansını sürekli iyileştirmeyi amaçlayan komitemiz, komite başkanımız aracılığıyla düzenli olarak Yönetim Kurulu'na rapor sunuyor.

Her ay düzenli olarak toplanan Sürdürülebilirlik Komitemiz, şirket temsilcilerimiz ve finans, çevre ile insan kaynakları liderlerimizden oluşuyor. Şirketlerimizin de kendi sürdürülebilirlik komitelerine sahip olması sayesinde, sorumluluk paylaşımı iki yönlü bir yapıda yürütülüyor. Buna rağmen, merkez olarak sürdürülebilirlik çalışmalarında öncü bir rol üstleniyoruz.

Bu yönetim yapımız sayesinde, sürdürülebilirlik stratejilerimizi tüm organizasyon genelinde etkin bir şekilde hayata geçiriyor ve departmanlarımızın iş süreçlerini bu stratejilere uygun şekilde yönlendiriyoruz. Sürdürülebilirlik Komitemiz, şirketimizin farklı birimlerinden gelen verileri analiz ederek performansımızı düzenli olarak değerlendiriyor ve gerektiğinde iyileştirici aksiyonlar öneriyor. Ayrıca, politika taahhütlerimizi izlemek ve uygulamak, sürdürülebilirlik yönetimimizi her seviyede güçlendirmek için komitemizin performansını düzenli olarak gözden geçiriyoruz.

Sürdürülebilirlik, stratejik planımızın temel bileşenlerinden biri olarak 2023-2028 Stratejik Planımızda "**Sürdürülebilirlik Megası**" başlığı altında ele alınmaktadır. Bu kapsamda, **Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri**'ne olan bağlılığımızı göstermek amacıyla, özellikle iklim değişikliğiyle mücadele, su ve enerji verimliliği, atık yönetimi ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi öncelikli konular Sürdürülebilirlik Komitemizde detaylı bir şekilde değerlendiriliyor ve alınan kararlar Yönetim Kurulu'na sunuluyor.

M5.1

Çevre Fonksiyonlarının Yürütülmesi

Çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimizi gerçekleştirmek amacıyla, çevre politikalarımızı oluşturuyor, uyguluyor ve izliyoruz. Enerji verimliliği, atık yönetimi, karbon ayak izinin azaltılması ve yasal uyum gibi çevresel konuları tüm birimlerimizde entegre bir şekilde yönetiyoruz. Şirketlerimizin SBTi (Bilim Temelli Hedefler Girişimi) taahhütlerini takip ediyor; karbon emisyonlarımızı azaltmak, temiz enerji yatırımlarını teşvik etmek ve sürdürülebilirlik stratejilerimizi hayata geçirmek için çalışıyoruz.

M5.2

Sosyal Fonksiyonlarının Yürütülmesi

Sosyal sürdürülebilirlik hedeflerimizi gerçekleştirmek amacıyla, insan odaklı politikalarımızı oluşturuyor, uyguluyor ve izliyoruz. Çalışan memnuniyeti, toplumsal katkı projeleri, kapsayıcılık, çeşitlilik ve iş sağlığı ile güvenliği gibi konuları tüm birimlerimizde entegre bir şekilde yönetiyoruz. Toplumun ihtiyaçlarına duyarlı sosyal sorumluluk projelerimizi hayata geçiriyor, paydaşlarımızla birlikte daha kapsayıcı ve adil bir gelecek için çalışıyoruz.

M5.3

Sürdürülebilirlik Kapsamında Yönetişim Fonksiyonlarının Yürütülmesi

Sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda, güçlü ve şeffaf yönetim politikalarımızı oluşturuyor, uyguluyor ve izliyoruz. Etik değerler, kurumsal uyum, risk yönetimi ve paydaş iletişimi gibi alanlarda en iyi uygulamaları benimseyerek tüm birimlerimizde entegre bir yönetim yaklaşımı sağlıyoruz. GRI standartlarına uygun sürdürülebilirlik raporlaması yapıyor, ilgili komitelerimizle yönetim süreçlerini etkin bir şekilde yürütüyoruz. Ayrıca, ECOVADIS gibi olgunluk ölçümlene araçlarıyla performansımızı düzenli olarak değerlendiriyor ve sürekli iyileştirme sağlamak için proaktif adımlar atıyoruz.

M5.4

Grubun Finansal Sağlığının Sürdürülebilir Kılınması

Grubumuzun finansal sağlığını sürdürülebilir kılmak için, verimlilik artırıcı uygulamalar ve uzun vadeli değer yaratan yatırımlar gerçekleştiriyoruz. Yeşil finansman fırsatlarını araştırıyor, izliyor ve çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimize uygun finansal çözümler geliştiriyoruz.

Her yıl Sürdürülebilirlik Komitesi ve üyelerimizin performansını düzenli olarak gözden geçiriyoruz. Bu değerlendirmeler sonucunda, 2023 yılında komitemizi yeniledik ve yapısını revize ettik. Bu revizyon sürecinde iyileştirme alanı olarak ortaya çıkan ayrıca iş dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'nden alınan Reporting Matters değerlendirmesinde de iyileştirme faaliyeti olarak geri dönüş alınan alt çalışma grupları ile ilgili de gelecek dönem çalışması planlanmakta olup; 2024 yılı itibarıyla, Sürdürülebilirlik Komitemize bağlı, konu bazlı çalışacak çalışma grupları kurmaya karar verdik.

Bu gruplar; insan kaynaklarında kapsayıcılık, yeşil finansman ve finansın sürdürülebilirliği, kurumsal sosyal sorumluluk, tedarikçi ilişkileri ve çevresel projelere odaklanacak şekilde

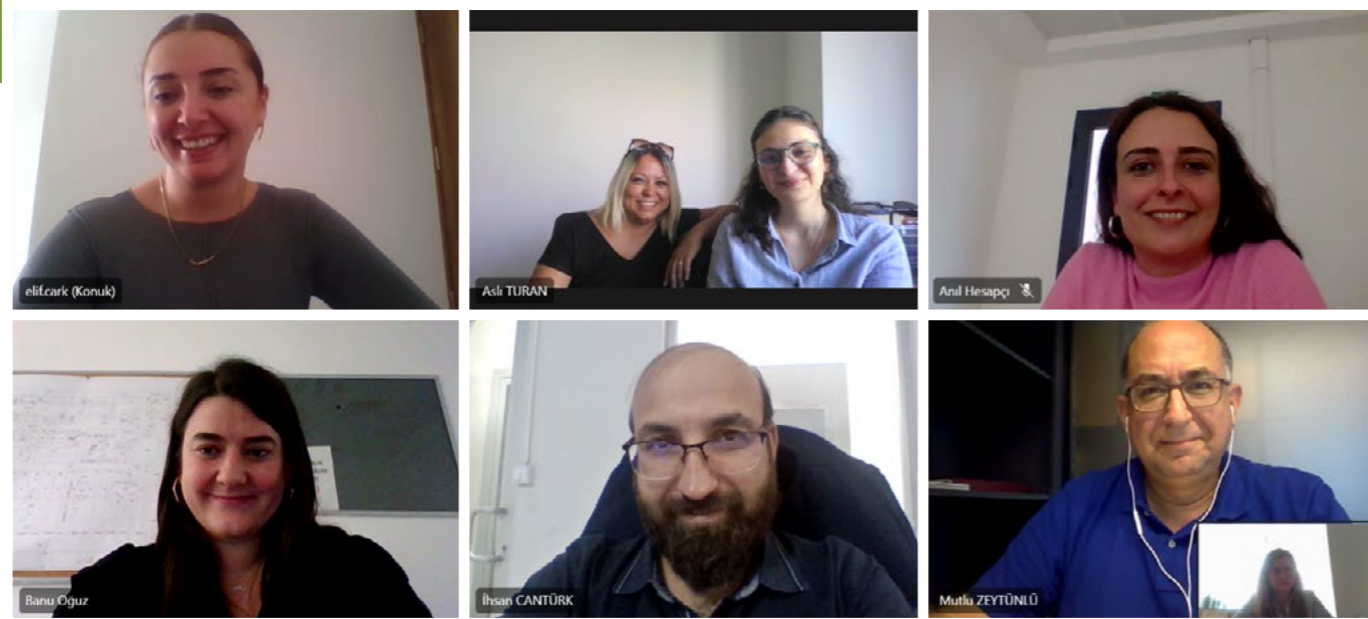
çalışmalar yürütecek. Bu çalışma gruplarına şirket stratejik iş planlarıyla ve sürdürülebilirlik hedeflerimizle uyumlu KPI'lar atanacaktır.

Saya Holding olarak, birden fazla sektörde faaliyet gösteren bir yapı olmamız nedeniyle, iştiraklerimiz için genel merkez rolünü üstleniyor ve farklı uzmanlık alanlarına odaklanan çalışma gruplarına ihtiyaç duyuyoruz.

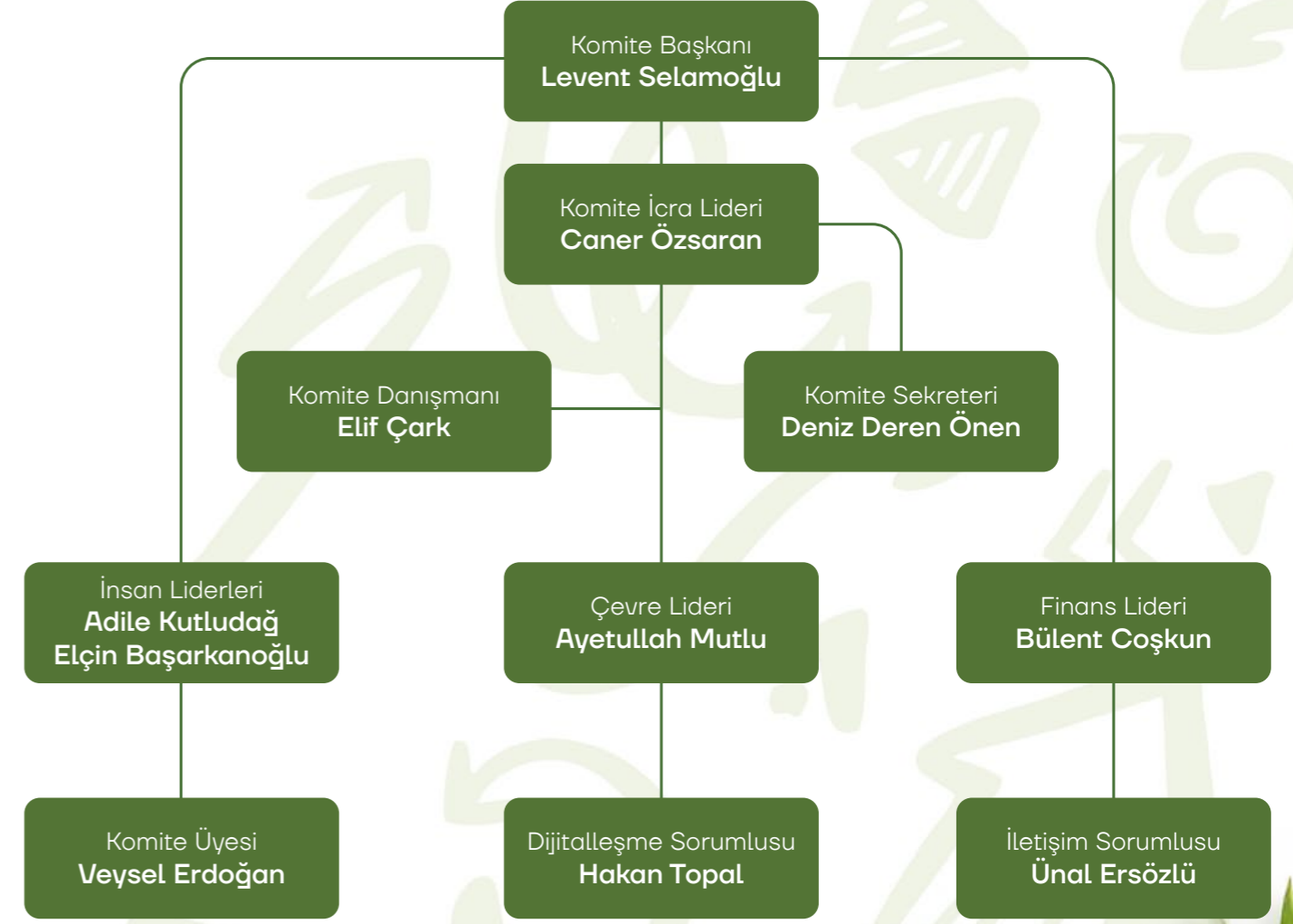
2023 yılında tüm şirket temsilcilerimizin katılımıyla ilk Sürdürülebilirlik Çalıştayımızı gerçekleştirdik. Bu çalıştayda, Yeşil Mutabakat ve ilgili regülasyonlara dair bilgi seviyemizi hizaladık, BIST endeksine uyum için boşluk analizi yaptık. Ayrıca, 2030 ve 2050 sürdürülebilirlik hedeflerimizi yeniden değerlendirerek yol haritamızı netleştirdik.

Çalıştay Kararları aşağıdaki gibidir:

- Şirketlerin holding politikalarıyla düzenli olarak hizalanması sağlanacaktır.
- Tüm şirket politikaları, BIST sürdürülebilirlik kriterlerine uyumlu hale getirilecektir.
- Her şirketin SKD (İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği) üyeliği tamamlanacaktır.
- Şirketler, Reporting Matters Değerlendirmesi alacak şekilde hazırlanacaktır.
- Güneş Enerji Sistemlerinden (GES) sağlanan enerji kullanım oranları değerlendirilmiş ve gelecek çalışmalar planlanmıştır.



Sürdürülebilirlik stratejimizi başarılı bir şekilde hayata geçirmek için çalışanlarımızı ve tüm paydaşlarımızı bu sürece dahil ediyoruz. Bu yaklaşımımızla, Saya Holding olarak sürdürülebilirlik yolculuğunda güçlü adımlar atmaya ve sektörde örnek teşkil etmeye kararlılıkla devam ediyoruz.



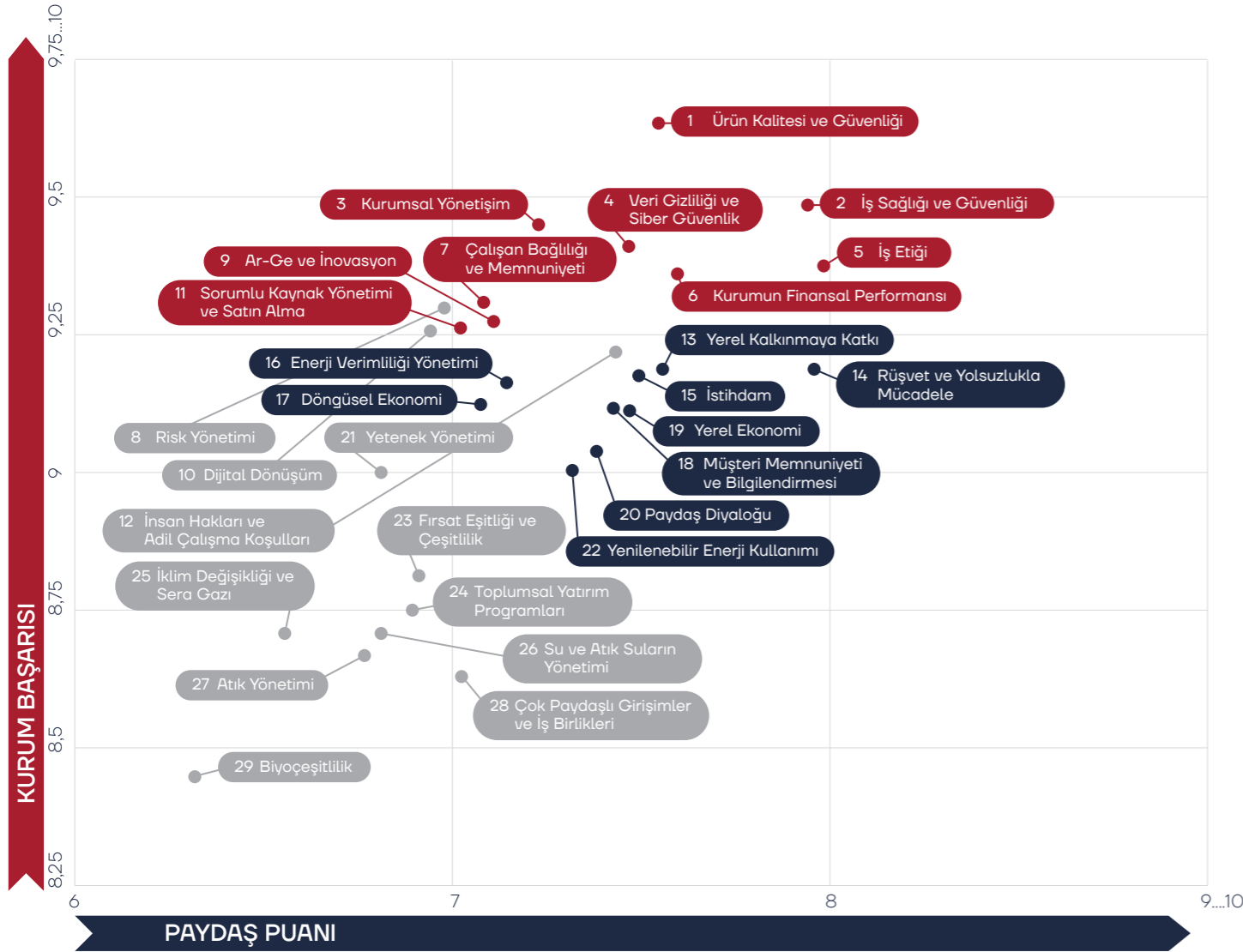
SAYA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KOMİTESİ

Sürdürülebilirlik alanında Saya Sürdürülebilirlik Komitesi'nde alınan kararlardan tüm sektörlerimizi etkisi altına alacak holding kararları için süreci Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanımız ve aynı zamanda Yönetim Kurulu Üyesi olan Levent Selamoğlu aracılığı ile Yönetim Kurulu'na sunuyoruz.

Bu bağlamda 2023 yılı 3. Çeyrek döneminde Yönetim Kurulumuz, tüm holding şirketimizlerimiz ve genel merkezimizin sürdürülebilirlik performansını uluslararası standartlara uygun bir şekilde değerlendirmek ve güçlendirmek amacıyla, global Sürdürülebilirlik değerlendirme platformu olan ECOVADIS platformu üzerinden detaylı bir ölçümleme ve analiz yapılmasını kararlaştırmıştır.

Öncelikli Konular ve Analizi

Holdings şirketlerinin çalışma alanlarını da dikkate alarak, tüm paydaşların katılımıyla öncelikli konuları belirlemek amacıyla bir anket gerçekleştirdik.



Anket çalışmamız, aşağıdaki adımlar altında tamamlanmıştır:

1. Öncelikli konuların global gelişmeler, stratejik hedefler ve şirket vizyonu gözetilerek oluşturulması
2. Paydaş analizi sonrası anket katılımcı kitlesinin belirlenmesi
3. Anket uygulaması ve sonuçların analiz edilmesi
4. Anket sonucunun değerlendirilerek belirli öncelikli konularda iyileştirme aksiyonların saptanması
5. Stratejik plana entegre iyileştirme aksiyonlarının uygulamaya alınması

ÇOK YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONULAR

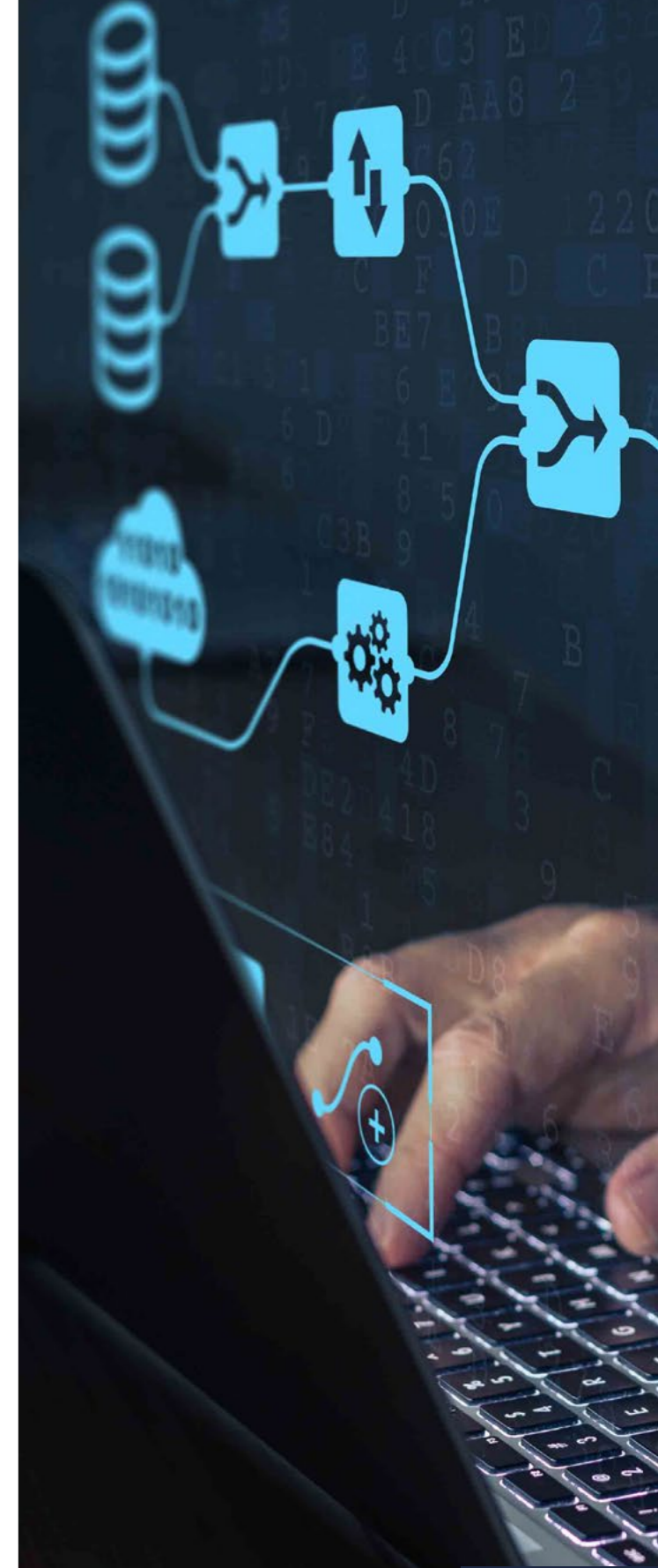
- 1 Ürün Kalitesi ve Güvenliği
- 2 İş Sağlığı ve Güvenliği
- 3 Kurumsal Yönetişim
- 4 Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik
- 5 İş Etiği
- 6 Kurumun Finansal Performansı
- 7 Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti
- 9 Ar-Ge ve İnovasyon
- 11 Sorumlu Kaynak Yönetimi ve Satın Alma

YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONULAR

- 13 Yerel Kalkınmaya Katkı
- 14 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- 15 İstihdam
- 16 Enerji Verimliliği Yönetimi
- 17 Döngüsel Ekonomi
- 18 Müşteri Memnuniyeti ve Bilgilendirmesi
- 19 Yerel Ekonomi
- 20 Paydaş Diyalogu
- 22 Yenilenebilir Enerji Kullanımı

DİĞER KONULAR



























- 8 Risk Yönetimi
- 10 Dijital Dönüşüm
- 12 İnsan Hakları ve Adil Çalışma Koşulları
- 21 Yetenek Yönetimi
- 23 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik
- 24 Toplumsal Yatırım Programları
- 25 İklim Değişikliği ve Sera Gazı
- 26 Su ve Atık Suların Yönetimi
- 27 Atık Yönetimi
- 28 Çok Paydaşlı Girişimler ve İş Birlikleri
- 29 Biyoçeşitlilik



Paydaşlarımızdan alınan geri bildirimler doğrultusunda, çok yüksek öncelikli, yüksek öncelikli ve diğer konular 29 başlık altında sınıflandırılmıştır. İnsan Yönetimi ve Operasyonel Mükemmellik, paydaşlarımız tarafından iletilen önemli konular arasında yer almıştır.

Saya Sürdürülebilirlik Komitesi'nin öncülüğünde, tüm paydaşlarımızın katılımıyla düzenlenen çalışmalar sonucunda, sektörel odak alanları da dikkate alınarak Saya Holding ve bağlı şirketlerimizin hizmet vereceği Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) belirlenmiştir.

Saya Holding ve bağlı şirketlerimizin odak sürdürülebilir kalkınma amaçları ile çok yüksek öncelikli konuları aşağıdaki gibi şekillenmiştir:

ŞİRKET	ÇOK YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONULARI:	ODAKLANAN SKA'LAR
	<ol style="list-style-type: none"> 1 Ürün Kalitesi Ve Güvenliği 2 İş Sağlığı ve Güvenliği 3 Kurumsal Yönetişim 4 Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik 5 İş Etiği 6 Kurumun Finansal Performansı 7 Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti 9 Ar-Ge ve İnovasyon 11 Sorumlu Kaynak Yönetimi ve Satın Alma 	   
	<ol style="list-style-type: none"> 1 Finansal Performans 6 Müşteri Memnuniyeti 4 Etik İlkeler ve Etik Uygulamalar 9 İş Sağlığı ve Güvenliği 18 İnşaat Bölgelerinde İstihdam Yaratma 7 Yerel Halkla İlişkiler 15 Topluma Katkı 25 Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik 16 Yerel Satın Alma Politikaları 5 Risk Yönetimi 27 Kadınların Katılımı 3 Kurumsal Yönetim 	     
	<ol style="list-style-type: none"> 1 Ürün Kalitesi ve Müşteri Memnuniyeti 2 Ar-Ge, Ür-Ge, İnovasyon ve Ekotasarım 3 İş Sağlığı ve Güvenliği 4 Enerji Yönetimi 5 Hammadde ve Doğal Kaynaklar 6 Sürdürülebilir Tedarik 7 İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele 8 Atık Yönetimi 9 Paydaş Katılımı 	    
	<ol style="list-style-type: none"> 1 Ürün Kalite ve Güvenliği 2 Sorumlu Üretim 3 Su Yönetimi 4 İş Sağlığı Ve Güvenliği 5 İlaça Erişim 6 Sağlığın Sürekliliği 7 Farmasötik Atıklar/ Çevredeki Farmasötikler (İlaç Atıkları) 8 İnsan Hakları 9 Yasal Mevzuatlara Uyum 10 Etik İlkelere Uyum 	      

Önceliklendirilen konular ve analizi çalışması ile şirketlerin odak sürdürülebilir kalkınma amaçları temelinde hazırlanan bu çalışma hem 2023-2028 Stratejik Planlama'da yer alan Sürdürülebilirlik megasına ait çalışmalarında önemli bir ışık tutmuştur.

Holding faaliyetlerinin çevre ve insanlar üzerindeki etkileri ile çevresel ve sosyal konuların grup şirketlerinin faaliyetleri üzerindeki etkisi finansal öncelik açısından genel olarak değerlendirilmiş olup, 2024 yılı raporuna bir ön çalışma niteliği taşıyacaktır.

Saya Holding tarafından yapılan değerlendirme, Strateji, Uluslararası İş Geliştirme ve Yatırımlar Direktörlüğü'ndeki ilgili kişilerin gözetiminde gerçekleştirilmektedir. Değerlendirme sonuçlarının Saya Holding Sürdürülebilirlik Komitesi görüşüne sunulmakta ve onay alınmaktadır.

Holding ve şirketlerin yaptığı analizler neticesinde holding geneli için çift yönlü öncelik analizi sonucunda belirlenen başlıca öncelikli konular aşağıdaki gibidir:

Ürün Kalitesi ve Güvenliği:

Holding şirketlerimizin sektörel özellikleri de gözetildiğinde paydaşlarımızın gözünde en öncelikli konu olarak ortaya çıkan Ürün Kalitesi ve Güvenliği, yalnızca çevre ve toplum için öneminin bir adım ilerisi olan sürdürülebilir iş modeli için de değer taşımaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği:

Çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliği, hem iş sürekliliği hem de etik sorumluluklarımız açısından vazgeçilmez bir öncelik olarak ele alınmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği, çalışma ortamının sürekli iyileştirilmesi, eğitim programları ve teknolojik yatırımlar ile desteklenmektedir. Bu alandaki stratejilerimiz, hem çevresel sürdürülebilirliği hem de finansal verimliliği güçlendiren bir yaklaşımı temel almaktadır.

Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik:

Dijitalleşen dünyada, hem müşterilerimizin hem de paydaşlarımızın verilerinin güvenliğini sağlamak, yasal uyumluluk ve güvenilir bir iş ortaklığı adına büyük bir öneme sahiptir. Veri güvenliğine yaptığımız yatırımlar, çevresel etkimizi en aza indirgeyen dijital çözümleri teşvik ederken, aynı zamanda finansal risklerin yönetiminde de etkili sonuçlar sunmaktadır.

Ar-Ge ve İnovasyon:

Rekabet avantajı elde etmek ve sektör liderliğini sürdürebilmek için Ar-Ge ve inovasyon, stratejik bir odak alanıdır. Yenilikçi çözümler geliştirmek, sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmada önemli bir kaldıraç işlevi görmektedir. Ar-Ge süreçlerimizde çevresel etkileri azaltan teknolojilere odaklanırken, bu teknolojilerin maliyet etkinliğini artırarak finansal sürdürülebilirliği de desteklemekteyiz.

Kurumun Finansal Performansı:

Sağlam bir finansal yapı, hem paydaşlarımızın güvenini kazanmak hem de sürdürülebilir büyüme hedeflerimize ulaşmak için hayati öneme sahiptir. Finansal performans, yatırım kararları ve operasyonel süreçlerde verimliliği artıran bir yaklaşımı teşvik ederken, çevresel hedeflerimizi destekleyen projelere kaynak sağlamamıza da imkan tanımaktadır. Bu sayede çevre ve finansal sürdürülebilirlik paralel bir ilerleme kaydetmektedir.

Değer Zinciri ve Yönetimi

Saya Holding olarak, “Paydaşlarımızın beklentilerini, doğru ihtiyaçlar oranında karşılıyoruz.” bakış açısını temel alarak çalışma prensiplerimizi şekillendiriyoruz. Paydaşlarla iletişimde, beklenti ve ihtiyaçlar doğrultusunda iletişim sıklığını ve kullanılan iletişim araçlarını belirlerken, iletişimin niteliğini ve bağlı olduğumuz holdingin etkisini göz önünde bulunduruyoruz.



Saya Holding'in değer zinciri, ilk tedarikçiden son müşteriye kadar uzanan tüm süreçleri kapsamaktadır. Tedarikçi-şirket-müşteri ilişkisi çerçevesinde, üretim ve hizmet sunum süreçlerinde yer alan tüm ara basamaklar detaylı bir şekilde analiz edilmekte ve değerlendirilmektedir.

2024 yılı sürdürülebilirlik raporu kapsamında çalışma bir adım öteye taşınarak, değer zincirindeki tüm aşamalar detaylı bir şekilde tanımlanacak ve haritalandırılacaktır. Bu çalışma, holding merkezimiz ve bağlı şirketlerimizin doğrudan operasyonlarının ötesine geçerek, dolaylı yukarı ve aşağı yönlü akışların etkilerini de içeren kapsamlı bir analiz yapılmasını hedeflemektedir. Böylece değer zincirinin her adımında sürdürülebilirlik performansını iyileştirme fırsatları belirlenerek hayata geçirilecektir.

Sürdürülebilirlik kapsamında, paydaşlarının bakış açılarını dikkate alarak süreç iyileştirmelerine odaklanacak, bu doğrultuda temel etkiler, riskler ve fırsatlar belirlenecek, değerlendirilecek ve doğrulanacaktır. Belirli paydaş gruplarının ihtiyaçları ana hatlarıyla belirtilerek, şirketin bu ihtiyaç ve çıkarları nasıl ele aldığına dair değer zinciri haritalaması sonrası öncelikli konular değerlendirilecektir. Bu değerlendirme, hem paydaş gruplarının hem de global trendlerin ışığında gözden geçirilecektir.

Saya Holding olarak, paydaş analizimizi derinleştirecek ve öncelikli alanlarımızı paydaş grupları ve sektörlerimizin tamamını göz önünde bulundurarak yenileyecek, bu süreci daha verimli hale getireceğiz. Tüm bu unsurlar, profesyonel bir çerçevede ele alınacak ve sürdürülebilirlik stratejimize entegre edilecektir.

ÇALIŞANLAR	3 Kurumsal Yönetişim 5 İş Etiği 7 Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti 6 Kurumun Finansal Performansı	
HİSSEDARLAR	6 Kurumun Finansal Performansı	
YATIRIMCILAR	1 Ürün Kalitesi Ve Güvenliği 2 İş Sağlığı ve Güvenliği	5 İş Etiği 11 Sorumlu Kaynak Yönetimi ve Satın Alma
KAMU KURUMLARI	5 İş Etiği	
STK	5 İş Etiği	
DENETİM KURULUŞLARI	4 Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik 5 İş Etiği	
ÜNİVERSİTE	3 Kurumsal Yönetişim 5 İş Etiği	9 Ar-Ge ve İnovasyon
DANIŞMAN	3 Kurumsal Yönetişim 5 İş Etiği	
SEKTÖREL	4 Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik 5 İş Etiği 9 Ar-Ge ve İnovasyon	

ETKİ	PAYDAŞLAR	İLETİŞİM ARACI	İLETİŞİM SIKLIĞI
Birincil Ekonomik Etki	Çalışanlar	E-Posta, Toplantılar, Eğitimler, Denetimler, Telefon, Kuruluşun İtraneti, Panolar, Ortak Paylaşım Alanları	Dönemsel *Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık
	Hissedarlar	Toplantı, E-Posta, Telefon, Kuruluşun İtraneti	Dönemsel *Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık
	Yatırımcılar	Toplantı, E-Posta, Telefon, Kuruluşun İtraneti	Dönemsel *Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık
	Tedarikçiler	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Web Sitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları, Telefon	Gereken sıklıkta
İkincil Ekonomik Etki	Müşteriler	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Web Sitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları, Telefon	Gereken sıklıkta
	Kamu kurumları ve kamu gücüne sahip gerçek kişiler	Yazılı Beyanlar, Dilekçeler, Talep Yazıları, Fiziksel Duruşma Katılımı, Fiziki Olarak Gerçekleştirilen Ziyaretler, Online Başvuru, Fiziksel Toplantı	Dönemsel *Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık
	STK Kuruluşları / Meslek Odaları	E-Posta, Toplantı, Telefon, Yazılı Bildirimler ve Beyanlar	Dönemsel *Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık
Gelişim Etkisi	Denetim ve Danışmanlık Kuruluşları	Toplantı, E-Posta	Konu Bazlı Yıllık ve Dönemsel
	Üniversiteler	E-Posta, Toplantı, Telefon, Yazılı Bildirimler ve Beyanlar	Gereken Sıklıkta
	Danışmanlar	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Web Sitesi, Telefon	Gereken sıklıkta
	Sektörel Topluluklar	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Web Sitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları, Telefon	Dönemsel *Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık

Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz

Saya'da Sürdürülebilirlik Komitesi Kuruldu.

Grup İştirakler GES yatırımlarına başladı.

Grup İştirakleri UNGC'nin çeşitli programlarına katıldı.

(İklim Hedefi Hızlandırma Programı, SKA Hedefi Hızlandırma Programı, Target Gender Equality Programı vb.)

SKD Sürdürülebilir Kalkınma Derneği Üyeliği Yapıldı.

25 Şubat 2022

Grup İştirakleri tarafından ilk Reporting Matters Değerlendirmesi alındı.

(Volt Motor)

Arazi alanına güneş enerjisi panelleri kuruldu.

BIST Sürdürülebilirlik Endeksi ile uyumlu Holding Politikaları oluşturuldu.

• 2021 • 2021 • 2021 • 2022 • 2022 • 2022

Saya Sürdürülebilirlik Şirket Liderleri atandı ve çalışma grubu oluşturuldu

Üyelikler başlatıldı:

UNGC UN Global Compact Üyeliği Yapıldı.

24 Ocak 2022

Grup İştiraklerinden ilk Sürdürülebilirlik Raporu yayımlandı.

(Volt Motor)

• 2022 • 2022 • 2023 • 2023 • 2023 • 2023

3 iştirakimiz de Sürdürülebilirlik Raporunu yayımladı.

(Humanis, Volt Motor, Folkart)

İlk sürdürülebilirlik raporu yayımlandı.

Şirketlerimizden Humanis Bilimsel Temelli Hedefler (SBTi) taahhüdünde bulundu.

İş Dünya ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'ne holding şirketlerinin üyelikleri tamamlanmıştır. (Volt Motor, Humanis, Folkart)

ÇEVRE İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Çevre Yönetim Sistemi

Çevresel odağımız, **Saya Holding Çevre Politikası** ve alt şirketlerimizin çevresel çalışma prensipleri ile şekillenmektedir. Bu rehberlik doğrultusunda, çevresel dengeyi korumak, riskleri yönetmek, kaynakları tasarruflu kullanmak ve sürdürülebilir yaşam alanları yaratmayı temel amaçlarımız arasında belirliyoruz.

Faaliyet gösterdiğimiz tüm sektörlerde çevresel sürdürülebilirliği temel bir değer olarak benimsiyoruz. İnşaat, sağlık ve elektrik motorları üretimi gibi farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerimizin çevresel performanslarını geliştirmek ve sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda ilerlemeleri için “İklim Eylemi” (SKA 13), “Sudaki Yaşam” (SKA 14) ve “Karasal Yaşam” (SKA 15) gibi hedefler doğrultusunda çalışıyoruz. Ayrıca, “Sorumlu Üretim ve Tüketim” (SKA 12) odağında, doğal kaynakların verimli kullanımını sağlayarak çevreye duyarlı bir iş modeli benimsiyoruz.

Çevre yönetimi stratejimizi oluştururken, hedeflerimizi bu Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nde yer alan amaçları gerçekleştirmeye yönelik yürütüyoruz. Bu yaklaşımımız ile çevre üzerindeki olumlu etkilerimizi artırmayı, olumsuz etkilerimizi en aza indirmeyi ve çevresel sorumluluğumuzu yerine getirmeyi hedefliyoruz.

Çevresel stratejilerimizi, bünyemizdeki Humanis, Folkart ve Volt Motor gibi alt şirketlerimizin sektör özelliklerini göz önünde bulundurarak faaliyete geçiriyoruz. Her sektörün kendi dinamiklerini gözeterek, şirketlerimizin faaliyet planlarına entegre bir çevresel sürdürülebilirlik stratejisi kurgularken, bu stratejik yaklaşımları Holding bünyesindeki ana hedeflerde birleştiriyoruz.

İklim değişikliğiyle mücadele, atık ve su yönetimi, biyoçeşitlilik ve enerji verimliliği konularına odaklanan bir çevre yönetimi stratejisi izliyoruz. Karbon ayak izimizi azaltmayı, enerji verimliliğini artırmayı, su ve atık yönetimini iyileştirerek biyoçeşitliliği korumayı amaçlıyoruz.

Çevre yönetim yapımızı sürekli olarak gözden geçirip iyileştiriyoruz. Faaliyetlerimizin her aşamasında, Çevresel Etki Değerlendirme süreçlerini detaylı şekilde ele alarak, olumsuz etkilerin azaltılması için stratejiler belirleyip uyguluyoruz. Sektöre özgü uzmanlığımızı kullanarak, sürdürülebilir bir gelecek için çevre politikalarımızı ve uygulamalarımızı geliştirmeye devam ediyoruz.

Sürdürülebilir Çevre adına 2023-2028 stratejik planımıza bağlı 2023 yılı içerisinde yapılan çalışmaları aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

Odak Sürdürülebilir Kalkınma Amacı



Çok Yüksek ve Yüksek Öncelikli Konu

Sorumlu Kaynak Yönetimi ve Satın Alma Enerji Verimliliği Yönetimi Yenilenebilir Enerji Kullanımı

**Bu başlık altında hem çok yüksek hem yüksek öncelikli konularımıza odaklanılmıştır.

2023-2028 Stratejik Plan Stratejik Mega ve Alt Makro Projeleri

2023 Faaliyeti ve Detayları

Sürdürülebilirlik - Çevre fonksiyonlarının yürütülmesi

Holding merkezinde çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda, geri dönüşüm farkındalığının artırılması, Atık Yönetimi Sisteminin kurulması, SKDM'nin uygulanması ve geçiş sürecinin tamamlanması, şirketlerimizin SBTI çerçevesinde 2030 hedeflerinin belirlenmesi ile karbon ayakizi ve su ayak izi azaltma çalışmalarının geçmiş yılları da kapsayacak şekilde yürütülmesi hedeflenmektedir.

Döngüsel Ekonomi

Döngüsel ekonomi prensiplerini benimseyerek doğal kaynakları korumayı, atık oluşumunu ve tehlikeli atıkların kullanımını en aza indirmeyi, aynı zamanda sürdürülebilir iş modellerini hayata geçirmeyi hedefliyoruz. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerimiz aracılığıyla, atıkları yeniden kullanılabilir bir malzeme haline dönüştürme potansiyelini değerlendirerek çevreye duyarlı bir yaklaşım sergiliyoruz.

Volt Motor, döngüsel ekonomi ilkelerini benimseyerek 2023 yılında 1.172.606,18 ton hammadde kullanmıştır. Yenilenebilir malzemelere öncelik veren şirket toplam hammadde içeriğinde 269.672,80 ton karton, 136.460 ton plastik ve 41.325,70 ton metal kullanmıştır. Aynı zamanda yenilenebilir olmayan malzemelerin kullanımını azaltmayı hedeflemiş olup, tehlikeli atık miktarını ürün başına 2022'deki 1,03 kg seviyesinden 2023'te 0,85 kg seviyesine düşerek yaklaşık **%17,48** oranında azalmıştır. Hammadde ve atık miktarındaki artış, yeni proje denemeleri ve üretim genişlemesinden kaynaklanmaktadır.

2023 yılında Folkart, Country projesinde kağıt ve plastik gibi geri dönüştürülebilir atıkları 1000 kg artırmayı hedefleyerek, 2022'de 1522 kg olan geri dönüşüm miktarını 2023'te 2890 kg'a çıkarmış ve hedefin üzerinde bir gerçekleştirme sağlamıştır. Aynı zamanda, bertaraf için lisanslı tesislere 1380 kg atık göndererek verileri Çevre ve İklim Değişikliği Bakanlığı sistemine kaydetmiştir. Folkart, Çeşme Reisdere Projesi'nde bitkisel toprağın en az %10'unu peyzajda tekrar kullanarak ve kalan malzemeyi dolgu alanlarında değerlendirmiştir. Şantiye ekipmanlarını projeler arasında tekrar kullanarak kaynak tasarrufu sağlamaktadır. Peyzaj atıklarının kompostlanarak gübreye dönüştürülmesi projesiyle, 2024'te elde edilen gübreyi peyzaj alanlarında kullanmayı planlamaktadır.



Humanis ise atık oluşumunu önleme ve geri dönüşümü teşvik eden bir **"Sıfır Atık Yönetimi Stratejisi"** benimsemektedir. Atıkların kaynağında ayrıştırılması, geri dönüştürülebilir atıkların artırılması ve tehlikeli atık miktarının azaltılması konularına odaklanmaktadır. 2023 yılında, daha önce tehlikeli atık olarak bertaraf edilen plastik hammadde torbalarının geri kazanımını sağlayarak geri dönüştürülebilir atık miktarını artırmıştır. Ayrıca, ilaç ihtiva eden sıvı atıkların güvenli bir şekilde bertaraf edilmesini sağlamak için lisanslı tesislerle iş birliği yapmaktadır. Rapor dönemi içerisinde toplam atık içerisinde **geri dönüşüm** atıkları miktarı **%54**'tür. Ambalaj atıklarının azaltılmasına yönelik ar-ge çalışmaları başlamıştır. 2024 yılında çalışmalar hız kazanacaktır.



Saya Holding Filo Yönetimi departmanı olarak, lastik değişimi ve motor yağı değişimi süreçlerimizde, Ömrünü Tamamlamış Lastik Geri Kazanım Tesisi ve Atık Yağların Yönetimi Yönetmeliği'ne tabi olup, Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'ne bağlı olarak faaliyet gösteren, izin belgeli şirketlerle iş birliği yapıyoruz. Bu yaklaşımımızla, atıkların geri dönüşümüne katkı sağlayarak çevresel duyarlılığımızı sürdürüyoruz.

Buna ek olarak, 2024 yılında LEED sertifikalı bir binaya taşınma kararı, Saya Holding Yönetim Kurulu tarafından alınmıştır. Bu karar doğrultusunda, şirket içi iyi uygulamaların yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. 2024 yılı itibarıyla merkez ofisimiz, çevre dostu tasarımı ve uluslararası düzeyde tanınan LEED Gold sertifikasına sahip olan Maslak Link Plaza'ya taşınacaktır. Yeni ofisimiz, çalışanlarımızın konforunu artırırken karbon ayak izimizi azaltma taahhüdümüzü de güçlendirecektir. Bu önemli geçiş, çevreye duyarlı iş süreçleri yürütme vizyonumuzla birebir örtüşmekte ve sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda attığımız kararlı adımları desteklemektedir. Bu çerçevede, Saya Holding olarak döngüsel ekonomiyi iş yapış biçimimizin merkezine alıyor; hem çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmayı hem de kaynaklarımızı en verimli şekilde kullanarak topluma ve doğaya katkı sağlamayı sürdürüyoruz.

Enerji ve Emisyon Yönetimi

Saya Holding olarak, küresel risklerin başında gelen iklim değişikliğinin en büyük nedeni olan sera gazı emisyonlarını azaltmayı ve temiz enerji kullanımını çevresel sürdürülebilirlik stratejilerimizin merkezine yerleştiriyoruz. Bu doğrultuda, Türkiye Ulusal Katkı Beyanı (NDC) çerçevesindeki ulusal azaltım hedeflerini yakından takip ediyor ve emisyon yönetiminde çeşitli önlemler alıyoruz. Bu kapsamda, Saya Holding Stratejik Planı'nda yer alan “Çevresel Fonksiyonların Yönetilmesi” makrosu doğrultusunda, sektörel karbon ayak izimizi azaltmaya yönelik çalışmalarımızı titizlikle sürdürüyoruz. Bu yaklaşımımız, çevresel sorumluluğumuzu yerine getirirken, sürdürülebilir bir gelecek için attığımız kararlı adımları desteklemektedir.



2023 yılında Folkart Nova projesindeki sera gazı emisyonları, IPCC (Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli) ve ISO 14064-1:2018 standardı doğrultusunda hesaplanmış; doğrudan ve dolaylı emisyonlar belirlenmiştir. Genel toplamda 12.919,40 ton karbondioksit eşdeğeri emisyon hesaplanmıştır. Projelerde, çevresel özellikleri iyileştirilmiş hammaddelerin seçimi, nakliye kaynaklı emisyonların azaltılması ve yerel tedarikçilerle çalışma gibi aksiyonlar planlanmış ve uygulanmaya devam edilmektedir.

Volt Motor'da, 2022 yılında ürün başına yaklaşık %17,48 oranında azalma sağlanmıştır ve bu, emisyon azaltımına önemli bir katkı olarak öne çıkmaktadır. Enerji verimliliğini artırmak amacıyla 2023 yılına kadar çeşitli projeler uygulanmış ve yenilenebilir enerji kaynaklarından daha fazla yararlanmaya odaklanılmıştır. Emisyon azaltım hedeflerinin gerçekleştirilmesi adına, her yıl yeni stratejiler belirlenerek enerji tüketimi ve emisyon yönetimi iyileştirilmiştir.

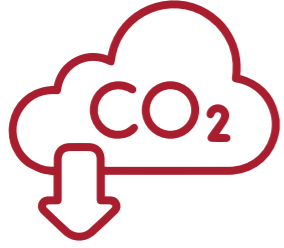


Enerji verimliliğini artırmak ve yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanmak, Saya Holding'in temel stratejilerinden biri olarak belirlenmiştir. 2021 yılında çatı tipi güneş enerjisi sistemleri (GES) kurulumuna başlayan Volt Motor, 2023 yılında toplam 1.100.000 kWh/yıl enerji üretimiyle talaşlı imalat ve enjeksiyon bölümünün elektrik ihtiyacının **%30**'unu güneş enerjisinden karşılamıştır. 2023 yılında yapılan yatırımlarla birlikte, tesislerde yenilenebilir enerji kullanımını daha da artırma çalışmaları yürütülmektedir.



Folkart, projelerinde enerji verimliliğine ve yenilenebilir enerji kaynaklarına öncelik vererek çevresel etkilerini en aza indirecek şekilde hareket etmektedir. 2023 yılında Folkart Nefes İstanbul Projesi'nde tüketilen enerjinin %17,6'sı, Folkart Country Urla İzmir projesinde ise %22,13'ü güneş enerjisinden elde edilmiştir. Folkart ayrıca, şantiye binalarına kurduğu güneş panellerini projeler tamamlandığında diğer projelerde kullanarak döngüsel bir katma değer yaratmıştır.

Humanis, enerji verimliliği çalışmaları kapsamında 2022 yılında aydınlatmalarını LED aydınlatmalara dönüştürmüş, klima santrallerinde daha verimli elektrik motorları kullanımını devreye almış ve 2023 yılında 83.578 kWh elektrik tasarrufu sağlamıştır. 2024 yılında enerji verimliliği proje çalışmalarına devam ederek sürekli iyileştirme çalışmalarıyla çevreyi korumayı ve operasyonel verimliliği artırmayı hedeflemektedir. 2023 yılına gelindiğinde elektrik enerjisinin %20,4'ünü güneş enerjisinden karşılamaktadır. 2024 yılında Çerkezköy Fabrika Tesisinde kuracağı yeni GES panelleri ile tüm üretim faaliyetlerinde yenilenebilir enerji kullanmayı hedeflemiştir. Uzun vadeli hedefleri arasında, tüm üretim süreçlerinde %100 yenilenebilir enerjiye geçiş planlanmıştır.



%17,48

Volt Motor'da, 2022 yılında ürün başına yaklaşık %17,48 oranında emisyon azalımı sağlanmıştır.



%30

Volt Motor, 2023 yılında toplam 1.100.000 kWh/yıl enerji üretimiyle talaşlı imalat ve enjeksiyon bölümünün elektrik ihtiyacının %30'unu güneş enerjisinden karşılamıştır.



%20,4

Humanis 2023 yılına gelindiğinde elektrik enerjisinin %20,4'ünü güneş enerjisinden karşılamaktadır.



%100

Humanis'in uzun vadeli hedefleri arasında, tüm üretim süreçlerinde %100 yenilenebilir enerjiye geçiş planlanmıştır.

ŞİRKET	Başlangıç Yılı	GES ile Üretilen Enerji (kWh/yıl)	2023'te GES Kaynaklı Enerji Oranı	Yatırımlar ve Hedefler
Volt elektrik motorları	2021	1.100.000	%30 (Talaşlı imalat ve enjeksiyon bölümü için)	2023 yılında yenilenebilir enerji kullanımını artırmaya yönelik yatırımlar yapılmıştır.
FOLKART	2022	257.037 kw	%17,6 (Nefes İstanbul Projesi) %22,13 (Country Urla İzmir Projesi)	Şantiye binalarına güneş panelleri kurularak döngüsel bir katma değer yaratılmış, projelerde enerji verimliliği ve yenilenebilir enerjiye öncelik verilmiştir.
Humanis	2022-2023	2.471.002 kWh	% 30 (Üretim tesisi)	2024 yılında tesiste arazi GES kurulumu ile tüm üretim faaliyetlerinde yenilenebilir enerji kullanımı hedeflenmiştir.

Saya Holding olarak, enerji verimliliği ve emisyon azaltım hedeflerimiz çerçevesinde merkez ofisimizde çeşitli projeler yürütmekteyiz. 2024 yılında, LEED sertifikalı yeni binamıza taşınarak, bina içindeki enerji tasarrufunu artırmayı ve verimli uygulamaları hayata geçirmeyi hedefliyoruz.

Enerji ve emisyon yönetimi alanında, sektörel farklılıkları gözeterik değer zinciri boyunca projeler geliştirmeye devam ediyoruz. Bu doğrultuda:

- Üretimde güneş enerjisi kullanımını artırmak,
- Yerel tedarikçilerle çalışarak Scope 3 kaynaklı emisyonları azaltmak,
- Enerji verimliliği yüksek ekipmanlar kullanarak doğaya olumlu etkide bulunmak

sürdürülebilirlik stratejimizin temel taşları arasında yer almaktadır.

2024 yılından itibaren, değer zincirimizdeki tüm paydaşlarımızla iş birliği yaparak sürdürülebilir performansımızı daha da iyileştirmeyi hedefliyoruz. Bu doğrultuda, 2024 yılında tedarikçi eğitimlerini ve denetimlerini artırarak, değer zincirimizin her halkasındaki paydaşlarımızın karbon ayak izini izlemeye ve azaltma faaliyetlerimize aktif olarak dahil olmalarını sağlamaya odaklanacağız.

Su Yönetimi ve Verimliliği

Suyun yaşam için en değerli ve kritik kaynak olduğunun bilinciyle, suyun azalmasının ekosistemlerin bozulmasına ve doğal kaynakların tükenmesine yol açabileceğini fark ediyor ve bu doğrultuda su yönetiminde sorumlu bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu kapsamda, su kaynaklarının verimli kullanılması, geri dönüşüm süreçlerinin artırılması ve su tasarrufu sağlanması amacıyla tüm faaliyetlerimizde kapsamlı su yönetimi stratejileri geliştirdik. Çalışmalarımız, **6-Temiz Su ve Sanitasyon** Sürdürülebilir Kalkınma Amacı'nın rehberliğinde şekillendirilmiş olup, doğal kaynakların korunmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu yaklaşımla, suyun korunmasını ve sürdürülebilir kullanımını faaliyetlerimizin ayrılmaz bir parçası haline getiriyoruz.

Folkart, suyun sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi konusunda çeşitli projeler ve hedefler belirleyerek su tüketiminin azaltılması ve geri dönüştürülebilir su kaynaklarının artırılmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir. 2023 yılında, "Folkart Stratejiye Uyum Matrisi" kapsamında Folkart Çeşme Reisdere Projesi'nde, arıtma tesisinden elde edilen arıtılmış suyun %10'unun şantiye bitkisel alanlarında kullanılması hedeflenmiş ve bu hedef başarıyla tamamlanmıştır. Aynı şekilde, Folkart Country Urla projesinde su arıtma tesisinde arıtılan **70 ton suyun peyzaj alanlarında kullanılmasıyla, doğal kaynakların daha tasarruflu kullanılması sağlanmıştır.**

Folkart, merkez ofisler ve satış ofisleri dahil tüm faaliyet alanlarındaki su tüketimini sürekli izlemekte ve su tasarrufu ile ilgili bilinçlendirme çalışmalarını yürütmektedir. Proje alanlarında sensörlü duşlar, lavabolar ve su akışını düzenleyen bataryalar gibi sürdürülebilir bina malzemeleri tercih edilerek su israfının azaltılması sağlanmaktadır.

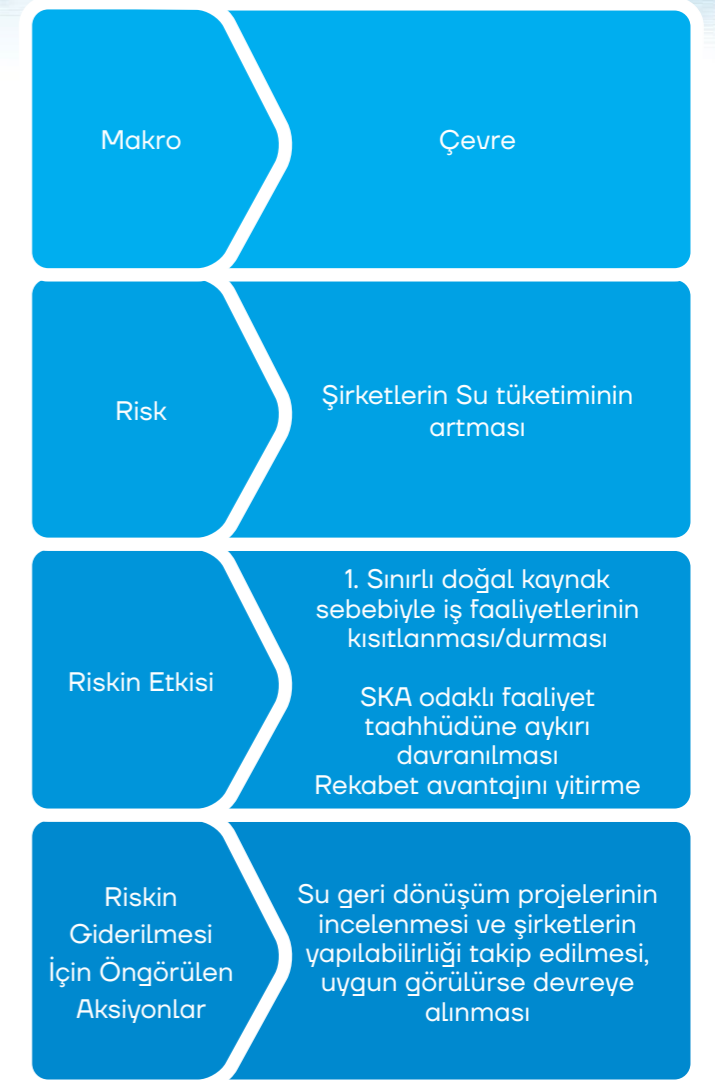
Humanis, ilaç üretim süreçlerinde suyun vazgeçilmez bir hammadde olduğunun bilinciyle, su tüketimi ve atıksu yönetimi

konularında kapsamlı bir strateji benimsemiştir. Su tüketimi konusunda çalışanlarına düzenli olarak eğitimler vermekte, suyun önemi konusunda farkındalık yaratmaktadır. Üretim tesisi Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde (OSB) bulunan Humanis, kullanılan suyu OSB'den temin etmekte ve oluşan atıksuları organize sanayi bölgesinin atıksu arıtma tesisinde arıtmaktadır. Her hafta arıtma tesisi çıkış suyundan numune alınarak analizler yapılmaktadır. Ayrıca, laboratuvar alanlarında atık su miktarını azaltmak için sulu çözeltilerin lavabo ve giderlere verilmesi engellenmiş, fazla çözeltiler ve atık kimyasallar tehlikeli atık olarak bertaraf tesisine gönderilmek üzere ayrı bidonlarda toplanmıştır. Tesis genelinde su tüketiminin online izleme sistemi üzerinden takip edilebilmesi için su tüketim noktalarına dijital su sayaçlarının entegrasyonu çalışmaları sürdürülmektedir. Bu sistem sayesinde su ayak izinin hesaplanması ile azaltım ve geri kazanım projelerinin stratejik olarak belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Volt Motor, suyun kıt bir kaynak olduğu bilinciyle, su yönetimine büyük önem vermektedir. Sürdürülebilirlik stratejisinin bir parçası olarak, su tasarrufu sağlayan teknolojiler ve geri dönüşüm yöntemleri

kullanılarak su kaynaklarının korunması ve verimli kullanılması hedeflenmiştir. Tüm üretim tesislerinde su tüketimi dikkatlice izlenmekte, dijital su sayaçları tüketim noktalarına entegre edilmiştir. Mevcut su tüketimi izlenerek, azaltma hedefleri belirlenmiştir. Endüstriyel atıksular, talaşlı imalat ve enjeksiyon operasyonlarından kaynaklanmaktadır. Volt Motor, atıksularını ikincil arıtma sağlayan 10 m³/gün kapasiteli klasik tip arıtma tesisinde ön arıtmadan geçirerek, **"KOSBİ Atıksuların Atıksu Altyapı Tesislerine Deşarjında Öngörülen Atıksu Standartları"**na uyum sağlamaktadır. Arıtılmış atıksular, KOSBİ altyapısı ile OSB atıksu arıtma tesisine deşarj edilmektedir.

Saya Holding olarak, su yönetimini tüm operasyonlarımızın merkezine yerleştiriyor ve su tüketimini verimli bir şekilde yönetmek, suyun yeniden kullanımı konusunda farkındalığı artırmak için çeşitli çalışmalar yürütüyoruz. Merkez ofisimizde, çalışanlarımızı bilgilendirmek ve su tasarrufu konusunda farkındalık oluşturmak amacıyla uyarıcı notlar ve yönlendirmeler bulunduruyoruz. Bu doğrultuda, su tasarrufu sağlayan teknolojiler ve geri dönüşüm yöntemleri kullanarak, operasyonel verimliliğimizi artırırken çevresel etkilerimizi en aza indiriyoruz. Su yönetimine yönelik bu yaklaşım, sürdürülebilirlik stratejimizin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.



Biyçeşitlilik

Saya Holding olarak, biyolojik çeşitliliğin ekosistemler ve insan yaşamı üzerindeki hayati önemini farkındayız. Bu bilinçle, biyolojik çeşitliliği koruma, restore etme ve geliştirme konusunda kapsamlı bir strateji benimsemiş bulunuyoruz. Bu strateji doğrultusunda, projelerimizin gerçekleştirildiği alanlarda olumlu etkiler yaratmayı ve olası olumsuz etkileri önlemeyi hedefliyoruz. Biyçeşitliliği, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın önemli bir gelişim alanı olarak ele alarak, etkin ve uzun vadeli çözümler üretmeyi hedefliyoruz. İlk adım olarak, biyçeşitlilik konusunda bir politika oluşturarak bu alanda net bir çerçeve oluşturduk. 2024 yılında biyçeşitliliğe odaklanarak, bu alandaki riskleri belirleyecek ve yönetim stratejilerimizi geliştireceğiz. Bu yaklaşımımız, sürdürülebilirlik stratejilerimizin bir parçası olarak doğal yaşamı koruma ve geliştirme taahhüdümüzü daha ileriye taşımaktadır.



Folkart Biyolojik çeşitliliğin korunmasına yönelik tüm taahhütlerini, '**Saya Holding Biyolojik Çeşitlilik Politikası**' ile resmîyet kazandırmış ve bu politikayı paydaşlarıyla paylaşmıştır. Politikanın erişilebilirliği için kurumsal iletişim kanallarını etkin şekilde kullanmıştır. Faaliyetlerimizin Biyçeşitliliğe olan etkilerini, şirketlerimizden Folkart Stratejik Risk Haritası'nda belirlemiş; bu riskleri ve fırsatları detaylı analizlerle ele alarak tüm faaliyetlerini doğayı koruma prensipleri çerçevesinde yürütmüştür.

Sürdürülebilirlik Manifestosunda belirlediği kriterler doğrultusunda, hayata geçirdiği tüm projelerde bina dışı alanların peyzajı, ağaçlandırılması, az su gerektiren dayanıklı bitki türlerinin kullanılması ve proje alanlarında ortaya çıkan toprağın elenerek tekrar kullanıma uygun hale getirilmesi gibi uygulamalara öncelik vermiştir. Ayrıca, yıkılan binalardan elde edilen inşaat malzemelerini geri kazandırarak, çevresel etkileri azaltma hedefini desteklemiştir. Mümkün olan alanlarda uygulanan yeşil çatı projeleriyle, yağmur suyu emilimini, ısı muhafazasını ve yeşil alanları artırarak ekosisteme katkıda bulunmuş; bu yaklaşımla doğal kaynakların verimli kullanılmasını ve sera gazı emisyonlarının azaltılmasını sağlamıştır.

Humanis ise, **İklim ve Çevre Politikası** kapsamında, biyçeşitliliği koruma konusunda temel ilke ve taahhütlerini kamuoyuyla paylaşmış ve bu ilkeler doğrultusunda çalışmalarını sürdürmüştür. Su, karbon, enerji ve atık yönetimi alanında uygulamalar gerçekleştirerek, biyçeşitliliğin korunmasına katkı sağlamıştır. Üretim tesisinin yer aldığı Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'ni (ÇOSB) biyçeşitliliğe en az zarar verecek şekilde seçmiş ve fabrika kurulumunu ÇED çalışmaları çerçevesinde yürütmüştür. ÇOSB'deki faaliyetlerini, GRI'nın Ekosistem ve Biyçeşitlilik göstergeleri (GRI 304) ile uyumlu olarak izlemekte ve raporlamaktadır. Ayrıca, tesis alanında Red Data Book'a göre endemik tür veya Bern Sözleşmesi'ne göre koruma altında olan türlerin bulunmadığını tespit etmiştir.

2023 yılı raporlama döneminde, Humanis, WWF-Türkiye (Doğal Hayatı Koruma Vakfı) ve SKD Türkiye iş birliğiyle düzenlenen "**Doğa Pozitif Masterclass Programı**"na katılım sağlayarak, biyçeşitlilik konusunda farkındalığı artırmıştır. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından "15. Karasal Yaşam" odağında, çevresel sürdürülebilirliği öncelikli konular arasına almış ve bu doğrultuda stratejiler geliştirmiştir.

SKD üyesi olan Saya Holding ve iştirakleri, sürdürülebilir tarım ve gıdaya erişim konularında verilen eğitimlere katılarak küresel iyi uygulamaları kendisine rehber edinmiştir. 2023-2025 kısa dönem hedefi olarak "Biyçeşitlilik Taahhüdü" verme konusunda çalışmalarını hızlandırmış; bu kapsamda önleyici faaliyetlerle biyçeşitlilik risklerini yönetmeye devam etmektedir.

Folkart Nefes İstanbul enerji ihtiyacının %17,6'sını, Folkart Country Urla %22,13'ünü, Volt Motor %30'unu ve Humanis %20,4'ünü güneş enerjisinden sağlamış olup, bu sayede yıllık toplamda 45.065 ton karbon emisyonu önlenmiş, bu da doğada yaklaşık 7.511 hektar (75 km²) büyüklüğünde bir ormanlık alanın karbon emilimine ve yaklaşık 2.048.409 ağacın yıllık karbon emilim kapasitesine eşdeğer bir koruma sağlamıştır.

Sera gazı emisyonlarının azaltılması, suyun etkin kullanımı ve döngüsel ekonomi çalışmaları, biyçeşitliliği koruma stratejimizin ayrılmaz bir parçası olarak ele alınmaktadır. Holding genelinde gerçekleştirilen çevre odaklı denetimlerde, biyçeşitlilik alanında herhangi bir uygunsuzluğa rastlanmamış, bunun yanı sıra sürdürülebilir çevre başlığı altında belirlenen risk ve fırsatlar düzenli olarak gözden geçirilmiştir. Alınan önlemler ve yürütülen faaliyetler sürekli olarak izlenip raporlanmış, böylece biyçeşitliliği koruma konusunda bütüncül bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu süreç, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşma yolunda kararlı adımlarla ilerlememizi sağlamaktadır.

İŞ İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

Saya Holding olarak, sürdürülebilirlik vizyonumuz çerçevesinde bilgi güvenliği, dijitalleşme, entegre yönetim ve ürün/üretim sürekliliği alanlarında, bünyemizdeki Volt Motor, Folkart ve Humanis şirketleriyle kapsamlı projeler yürütmekteyiz. Bu şirketlerimiz, yerel istihdama katkı sağlama ve sektörlerinde öncü çalışmalar gerçekleştirme hedefleri doğrultusunda, kalite odaklı yaklaşımlar ve operasyonel verimlilikle müşteri memnuniyetini artırarak, istikrarlı iş süreçleriyle sürdürülebilir ekonomik büyümeye ve holdingimizin uzun vadeli büyüme stratejilerine önemli katkılar sunmaktadır.

Sürdürülebilir İş Yönetimi adına 2023-2028 stratejik planımıza bağlı 2023 yılı içerisinde yapılan çalışmalarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

Odak Sürdürülebilir Kalkınma Amacı



Çok Yüksek Öncelikli Konu

- 1 Ürün kalitesi ve güvenliği
- 2 İş sağlığı ve güvenliği
- 3 Kurumsal yönetim
- 4 Veri gizliliği ve siber güvenlik
- 5 İş etiği
- 6 Kurumun finansal performansı
- 9 Ar-Ge ve inovasyon
- 11 Sorumlu kaynak yönetimi ve satın alma

2023-2028 Stratejik Plan Stratejik Megalar

2023 Makrolar

2023-2028 Stratejik Plan Stratejik Megalar	2023 Makrolar
1 Büyüme	Yeni iş alanlarında büyümek Mevcut iş alanlarında derinleşmek
2 İş Mükemmelliği	Süreç Gelişimi, Risk Yönetimi
3 Dijitalleşme	Mevcut Yazılımlardan Maksimum Verimlilik Sağlanması Dijital Olgunluk Endeksinin Ölçülmesi RPA (Robotik Süreç Otomizasyonu) Siber Güvenlik Yapay Zeka



Bilgi Güvenliği

Saya Holding, dijitalleşen iş dünyasında bilgi, en değerli varlıklar arasında yer almakta ve şirketlerin operasyonel verimliliğinden rekabet avantajına kadar birçok kritik unsuru doğrudan etkilemektedir. Saya Holding, bilgi güvenliğini öncelikli hedeflerinden biri olarak kabul ederek, dijital saldırılar, veri kaybı ve gizlilik ihlallerinin yaratabileceği mali ve itibar kayıplarını önlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, yüksek güvenlik standartlarının uygulanması, hem yasal düzenlemelere uyum sağlamak hem de müşteriler, iş ortakları ve paydaşlar nezdinde güven oluşturmak için hayati öneme sahiptir. Böylece, şirketin dijital altyapısının sürdürülebilirliği korunarak, geleceğe yönelik stratejik hedeflerine sağlam bir zemin oluşturulmaktadır. Saya Holding Bilgi Güvenliği Politikası'na **buradan** erişebilirsiniz. Saya Holding'in bağlı şirketleri, bilgi güvenliği süreçlerinde ISO/IEC 27001:2022 ve bu gibi sektör özelindeki gerekli diğer belgeler uluslararası sertifikasyon standartlarına uyum sağlamakta, düzenli güvenlik testleri ve eğitimlerle siber güvenlik farkındalığını artırmaktadır.



Saya Holding şirketlerinden Volt Motor, 2023 yılında dijital altyapısını güvence altına almak amacıyla bulut geçişi yapmış, verilerinin güvenilirliğini ve erişilebilirliğini artırmıştır. Ayrıca, VPN üzerinden 2FA (Çift Doğrulama) desteği sağlayarak çalışan ve paydaş erişimlerini güvenli hale getirmiş, güçlü bir yedekleme ve felaket kurtarma altyapısı kurmuştur. Volt Motor, bu projelerle bilgi güvenliğini güçlendirmekte, iş sürekliliğini sağlamaktadır.

Saya Holding bünyesindeki Folkart, çalışanlarının bilgi güvenliği farkındalığını artırmak amacıyla düzenli olarak siber güvenlik eğitimleri vermekte ve ortalama saldırılarına karşı testler gerçekleştirmektedir. Folkart, verilerin güvenli saklanması için felaket kurtarma sistemleri kurarak veri güvenliğini sağlamakta ve operasyonel süreçlerin kesintisiz devam etmesini temin etmektedir.

Saya Holding'e bağlı sağlık şirketi Humanis, sağlık sektöründeki kritik veri güvenliği gereksinimlerine uygun çözümler geliştirmekte, ISO/IEC 27001:2022 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi'ni uygulayarak tıbbi verilerin güvenliğini sağlamaktadır. Çalışanlarına düzenli bilgi güvenliği eğitimleri vermekte ve penetrasyon testleriyle güvenlik açıklarını düzenli olarak değerlendirmektedir.



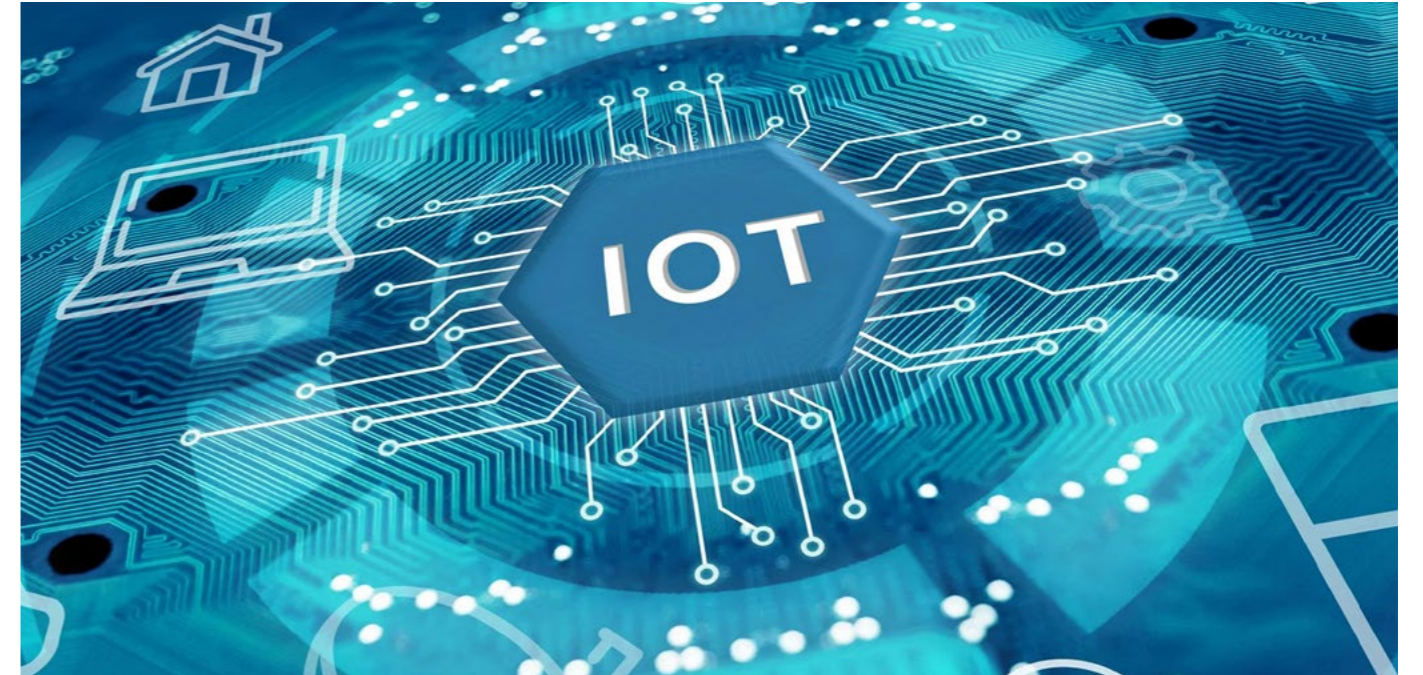
Dijitalleşme

Saya Holding olarak, holding şirketlerimizde dijitalleşme çalışmalarına büyük önem veriyor, iş süreçlerini hızlandırmayı, etkin kaynak kullanımı sağlamayı ve çevresel etkileri azaltmayı hedefliyoruz. Bu kapsamda, elektronik imza ve belge paylaşımı gibi uygulamalarla kağıt kullanımı gibi fiziksel gereksinimleri azaltarak sürdürülebilirlik hedeflerimize katkıda bulunuyor ve operasyon maliyetlerinde **%60'a varan tasarruf** sağlıyoruz.

Saya Holding şirketlerinden Volt Motor, 2023 yılında dijital olgunluk seviyesini artırmaya yönelik projeler başlatmıştır. Şirket, SAP gibi kurumsal kaynak planlama araçlarını kullanarak operasyonel süreçlerini dijitalleştirmiş, bulut altyapısına geçerek veri güvenliği ve iş sürekliliğini sağlamıştır. Volt Motor, Saya Holding'in dijitalleşme stratejileri doğrultusunda, verimliliği artırarak kaynak kullanımını daha sürdürülebilir bir yapıya kavuşturmayı amaçlamaktadır.

Saya Holding'in inşaat alanındaki şirketi Folkart, dijitalleşme alanında PaperWork sistemi aracılığıyla 70'i aşkın kalite ve iş sağlığı güvenliği sürecini dijital ortamda yönetmekte, böylece sürdürülebilir bir iş modeli oluşturmakta ve kağıt kullanımını azaltarak çevresel etkileri minimize etmektedir. Ayrıca Microsoft Dynamics CRM ve Power BI gibi dijital çözümlerle müşteri memnuniyeti odaklı süreçlerde veri izlenebilirliği sağlamaktadır.

Saya Holding'in sağlık sektörü şirketi Humanis, çevre dostu dijital kartvizit uygulaması ile kağıt kullanımını azaltmış, çalışan öneri sistemini dijital platforma taşıyarak öneri yönetimini daha etkin hale getirmiştir. Humanis, yapay zeka destekli çözümler ve IoT uygulamaları ile süreç verimliliğini artırmakta, sağlık sektöründe dijital dönüşüm alanında Saya Holding'in sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunmaktadır.



Entegre Yönetişim

Saya Holding olarak, kalite odaklı entegre yönetim yaklaşımlarıyla tüm iş süreçlerimizde verimliliği ve uyumu artırmayı hedefliyoruz. Holding şirketlerimiz, entegre yönetim sistemleriyle uluslararası kalite standartlarına uygun süreçler geliştiriyor ve belgeli kalite yönetim sistemleriyle sürdürülebilir iş modelleri oluşturuyoruz.

Saya Holding şirketlerinden Volt Motor, operasyonel mükemmelliği artırmak ve süreçlerin izlenebilirliğini sağlamak amacıyla yalın üretim prensiplerine dayalı yönetim stratejileri uygulamakta ve Asakai sabah toplantıları düzenlemektedir. Bu toplantılarla günlük hedefler netleştirilmekte, müşteri memnuniyetini artırmaya yönelik sürekli iyileştirmeler yapılmaktadır. Volt Motor, Saya Holding'in entegre yönetim hedefleri doğrultusunda süreçlerin uyumlu bir yapıda devamlılığını sağlamaktadır.

Saya Holding'e bağlı Folkart, entegre yönetim sistemi çerçevesinde kalite, iş sağlığı ve güvenliği ile müşteri memnuniyeti yönetim süreçlerini **ISO9001:2015 - ISO45001:2018 - ISO1002:2018** standartlarına göre yönetmekte, tüm operasyonel süreçleri kalite odağında sürdürülebilir kılmaktadır. Bu çerçevede, Folkart belge ve dokümantasyon süreçlerini uzman kuruluşlarca denetlemekte, böylece verimlilik ve kaliteyi desteklemektedir.

Saya Holding'in sağlık şirketi Humanis, sağlık sektöründe entegre yönetim stratejisiyle güvenli ve verimli iş süreçleri geliştirmekte, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ile bilgi güvenliği süreçlerinin uyumunu sağlamaktadır. Humanis, operasyonel mükemmellik hedefine uygun olarak iş süreçlerinde kalite standartlarını sürekli izlemekte ve bu sistemleri Saya Holding'in sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda iyileştirmektedir.



Kurum İçi İş Geliştirme

Saya Holding'in kurum içi girişimcilik platformu SayaNova, çalışanların mevcut iş süreçlerini iyileştirme veya yenilikçi iş fikirleri sunma önerilerini paylaşabilecekleri, bu fikirleri proje olarak geliştirip hayata geçirebilecekleri bir inovasyon aracıdır. 2023 yılında üçüncü dönemi tamamlanan SayaNova, Saya Holding bünyesindeki iç paydaşların inovasyon, sürdürülebilirlik ve gelişim odaklı fikirlerini destekleyerek, mevcut işlerde derinleşme ve yeni iş geliştirme projelerine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. SayaNova, holdingin sürdürülebilir büyüme ve inovasyon stratejileri doğrultusunda, yenilikçi fikirlerin üst yönetimin liderliğinde iş geliştirme ekipleri tarafından değerlendirilmesi ve desteklenmesi ile çalışanların katılımını artıran, kurumsal öğrenme ve gelişimi destekleyen bir platformdur.

SayaNova, Saya Holding'in stratejik hedeflerine hizmet eden sürdürülebilir bir inovasyon kültürü oluşturmayı amaçlar. Çalışanlara sağlanan bu fırsat, onları holdingin uzun vadeli hedeflerine doğrudan dahil ederek, değişen dünya koşullarına uyum sağlama, yenilikçi çözümler geliştirme ve verimliliği artırma amacı taşır.

SayaNova, tüm çalışanlara iş süreçlerinde iyileştirme yapma fırsatı sunarak kurumsal çeviklik ve operasyonel verimliliği artırmayı hedeflerken, çalışan bağlılığını ve iç girişimcilik ruhunu da desteklemektedir. Bu platform, holdingin "Bugünden Geleceğe" vizyonuna uyumlu olarak, inovasyonu teşvik ederken aynı zamanda çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine de katkıda bulunur.

SayaNova, Saya Holding'in sürdürülebilirlik stratejisine katkıda bulunarak Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine (SKH) uyumlu projeler geliştirilmesini teşvik etmektedir. Platform, SKH 9 (Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı) ile çalışanların yenilikçi çözümler sunarak sanayi altyapısını güçlendirmelerine olanak tanır; SKH 12 (Sorumlu Tüketim ve Üretim) ile çevre dostu süreçleri destekler ve kaynak kullanımında verimlilik sağlamayı hedefler. Ayrıca, SKH 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme) doğrultusunda çalışanların iş geliştirme ve kariyer gelişimlerine katkıda bulunur ve SKH 17 (Hedefler İçin Ortaklıklar) kapsamında holding içi iş birliğini artırarak projelerin geliştirilmesini teşvik eder.

Aşağıdaki tablo, SayaNova 3. dönemi kapsamında başvuru projeleri ile finale kalan projeleri ve güncel durumlarını göstermektedir:

Başvuru sayısı	Yarı finale kalan	Finale kalan	Şirketlere göre Toplam Başvuru Dağılımı
63	18	3	Saya Merkez 2 Humanis 32 Folkart 6 Volt Motor 23



SayaNova Platformu'ndan proje detaylarının girilmesi



SayaNova Komitesi'nin projeyi belirli kriterler odağında değerlendirmesi



Değerlendirilen projelerde uygun görülenlerin Yatırım Komitesi'ne sunumu



Başarılı projelerin lansmanı ve ödüllendirilmesi



Yeni şirket ve iş alanı kurulumu var ise Ortaklık Hakları Komitesi ile değerlendirilmesi ve onayı

Ürün ve Üretim Sürekliliği

Saya Holding olarak, sürdürülebilir ürün ve üretim süreçlerini geliştirmek amacıyla inovasyon ve dijital dönüşüm yatırımlarına öncelik veriyoruz. Şirketlerimiz, yalın üretim ve çevre dostu uygulamaları hayata geçirirken, değer zincirinde yer alan son kullanıcıya kadar müşteri memnuniyetini artırmayı hedefleyen projelerle sürekli iyileştirme sağlamaktadır. Ayrıca, tedarikçi pazarına yönelik olarak ürün ve üretim sürekliliğini destekleyen stratejik iş birliği modelleri geliştirilmekte; bu çalışmalarla hem operasyonel verimliliği artırıyor hem de sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda kaynak kullanımında etkinlik sağlıyoruz.

Volt Motor, yalın üretim prensiplerine dayalı çalışmalar yaparak üretim verimliliğini artırmakta, OEE (Toplam Ekipman Etkinliği) takibi ile süreçlerin izlenebilirliğini sağlamaktadır. Günlük Asakai toplantıları ile üretim performansını değerlendiren Volt Motor, SAP çözümlerini kullanarak kaynak yönetiminde etkinlik sağlamaktadır. Saya Holding'in ürün ve üretim sürekliliği hedefleri doğrultusunda Volt Motor, sürdürülebilir bir üretim yapısı geliştirmektedir.

Folkart, müşteri odaklı bir yaklaşımla satış ve teslimat süreçlerinde verimliliği artırmakta, Microsoft Dynamics CRM ve Power BI gibi dijital çözümlerle müşteri memnuniyeti sağlamaktadır. Dijital altyapısını sürekli güncelleyerek ürün ve hizmet kalitesini sürdürülebilir hale getirmeyi amaçlayan Folkart, Saya Holding'in sürdürülebilir büyüme hedeflerine katkıda bulunmaktadır.

Humanis, sağlık sektöründe yapay zeka destekli sağlık çözümleri ve IoT uygulamaları ile süreç verimliliğini artırmakta, ürün ve hizmet sürekliliğini sağlamaktadır. Humanis, Microsoft Copilot projeleri gibi yapay zeka uygulamalarıyla süreçlerini geliştirerek verimliliği desteklemekte ve sağlık sektöründe sürdürülebilir dijital dönüşüm sağlamaktadır.

Saya Holding şirketlerinden Humanis AR-Ge çalışmalarının bütçe içerisindeki payını 2023 yılında 16,20% olarak belirlemiştir.

Saya Holding olarak, 2030 yılına kadar tüm şirketlerimizde dijital olgunluk seviyesini artırmayı ve bilgi güvenliği standartlarımızı global düzeyde pekiştirmeyi hedefliyoruz. Ayrıca, kalite yönetimi odaklı süreçlerin tüm holding şirketlerimizde uygulanmasını sağlayarak kalite kültürünü yaygınlaştırmayı amaçlıyoruz. Bilgi güvenliği farkındalığını artırmak için tüm çalışanlarımıza düzenli olarak siber güvenlik eğitimleri vererek %100 katılım sağlamayı ve güvenlik kültürünü şirket genelinde yaymayı planlıyoruz. Tüm süreçlerimizde yüksek kalite standartlarını uygulayarak operasyonel mükemmelliğimizi güçlendiriyor, çevre dostu çözümlerle sürdürülebilir bir dijital dönüşüm altyapısı oluşturuyor ve sektördeki rekabet gücümüzü artırmayı hedefliyoruz.



Humanis

FOLKART

Volt elektrik motorları

Volt TEKNOLOJİ

Öncelikli Alanlar

ISO 9001:2015

Kalite Yönetim Sistemi

1. Ürün Kalitesi ve Güvenliği
5. İş Etiği

ISO 14001:2015

Çevre Yönetim Sistemi

11. Sorumlu Kaynak Yönetimi ve Satın Alma
6. Kurumun Finansal Performansı

ISO 45001:2018

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

2. İş Sağlığı ve Güvenliği
7. Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti

ISO 50001:2018

Enerji Yönetim Sistemi

6. Kurumun Finansal Performansı
11. Sorumlu Kaynak Yönetimi ve Satın Alma

ISO 10002:2018

Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi

7. Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti
3. Kurumsal Yönetişim

ISO 27001:2022

Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi



4. Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik

AS9100D:2018

Havacılık Uzay ve Savunma Sanayi Organizasyonları Kalite Yönetim Sistemi



9. Ar-Ge ve İnovasyon

Denetim ve Risk Yönetimi

Saya Holding olarak, tüm grup şirketlerimizde uluslararası standartlara dayalı entegre bir denetim ve risk yönetim sistemi tesis ederek, iş süreçlerimizi daha güvenli ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturduk. 2023 yılı boyunca, stratejik hedeflerimizle tam uyumlu bir şekilde iç ve dış denetim mekanizmalarımızı güçlendirdik, risk yönetiminde yalnızca mali değil, operasyonel, teknoloji, uyum, insan, kültür ve çevresel boyutları da kapsayan bir yaklaşım benimsedik. Bu sistematik ve proaktif yönetim anlayışıyla, risklerin etkilerini minimize ederek, uzun vadeli kurumsal dayanıklılık ve başarı hedefimize kararlılıkla ilerliyoruz.

Hedeflerimize, faaliyetlerimize ve stratejilerimize engel olabilecek risklerin erken tespiti, yönetimi ve bertaraf edilmesi amacıyla yürüttüğümüz risk yönetimi çalışmalarını, uluslararası kabul görmüş risk yönetim prensipleri doğrultusunda yapılandırdık. Bu süreçler, doğrudan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak çalışan ve Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi başkanlığında toplam 8 üyeden oluşan **"Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi"** tarafından yönetilmektedir. Komitemiz, yılda en az 6 kez toplanarak düzenli olarak ara dönem özet raporları ve yıl sonu faaliyet raporları hazırlamakta ve Yönetim Kurulu'na sunmaktadır. Ayrıca, komite bünyesinde deneyimli çalışanlardan oluşan çalışma gruplarımız bulunmaktadır. Bu gruplar, global bir danışmanlık firması tarafından verilen "Kurumsal Risk ve Uyum Yönetimi Eğitimi"ni almış olup, risk belirleme, analiz ve tanımlama çalışmalarını aktif bir şekilde sürdürmektedir.

İç Denetim ve Risk Yönetimi Direktörlüğü, doğrudan Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olarak çalışmakta ve Denetim Komitesi'ne raporlama yapmaktadır. İç Kontrol Birimimiz, kontrol faaliyetleri ve süreç incelemeleri sonucunda iş süreçlerimizdeki kontrol noktalarının yeterliliğini ve etkinliğini test ederek anahtar kontrol noktalarını belirlemekte, eksiklikler tespit edildiğinde yeni kontrol noktaları tasarlamakta ve süreç sahiplerine aksiyonlar atamaktadır. Bu aksiyonlar periyodik olarak takip edilmektedir.

Kurumsal yönetim sağlığımızı ve denetlenen iş süreçlerimizdeki mevcut kontrollerin etkinliğini yönetimimize makul bir güvenceyle sunuyor; tespit edilen kontrol zafiyetlerini gidermeye yönelik aksiyon önerileri geliştiriyoruz. Holding şirketlerimizde görev yapan İç Kontrol Uzmanlarımız, risk çalışma gruplarımızın daimi üyeleri olarak risk belirleme, analiz ve tanımlama çalışmalarına katkıda bulunmaktadır.

Risk yönetimi sürecimizde, potansiyel belirsizliklere göre riskleri belirleyerek envanter oluşturuyoruz. Her bir riskin olası etkileri ve olasılığı doğrultusunda doğal risk skorları hesaplıyor, mevcut kontroller sonrası kalıntı risk skorlarını belirliyor ve riskleri önem derecelerine göre sınıflandırıyoruz. Risklerin bertaraf edilmesine yönelik aksiyonlarımızı stratejik hedefler doğrultusunda belirliyor; bu aksiyonların etkinliğini İç Kontrol ekibimiz aracılığıyla izliyor ve test ediyoruz.

COSO (Kurumsal Risk Yönetim ve İç Kontrol Çerçevesi) standartlarına uygun olarak, yönetim risklerini Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi'nde değerlendiriyoruz. Sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi ise Sürdürülebilirlik Komitemizle birlikte ele alarak iş birliği, paydaş ilişkileri, tedarik zinciri, iklim değişikliği, enerji ve kaynak verimliliği gibi konuları yönetiyoruz. Etik, sürdürülebilirlik ve kurumsal yönetimle ilgili riskleri, Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi ile Sürdürülebilirlik Komitesi arasında eşgüdüm içinde yönetiyoruz.

Risk yönetiminde proaktif ve önleyici tedbirlerle süreçlerimizi güçlendirmeye devam ediyoruz. Denetim süreçleri sonucunda alınan önlemlerle risk yönetiminde sürdürülebilir başarıyı hedefliyoruz. Sürdürülebilirlik ve etik riskleri entegre bir yaklaşımla ele alıyor; uzun vadeli kurumsal başarı ve itibarımızı korumayı kritik bir öncelik olarak değerlendiriyoruz. ESG (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) başlıkları altında sürdürülebilirlik risklerini yönetiyor, enerji tüketimi, atık yönetimi ve karbon salımı gibi çevresel riskleri analiz ederek özellikle yenilenebilir enerji projeleriyle bu risklerin etkilerini minimize ediyoruz. 2022 yılında tespit ettiğimiz sürdürülebilirlik risklerine yönelik olarak 2023 yılı boyunca önleyici aksiyonlarımızı hayata geçirdik ve uygulamalarımızı kararlılıkla sürdürüyoruz.

Risk Tanımı	Öncelikli Konu	2023 Gerçekleşen
Karbon emisyon ölçümlerinde merkez ve proje lokasyonlarında beklenen seviyede (Scope 1-2-3) ölçümün sağlanamamasından kaynaklı taahhütlere uyum sorunu yaşanması, müşteri kaybı ve ihracat sürecinde sorun yaşanması	Enerji Verimliliği Yönetimi İklim Değişikliği ve Sera Gazı Yönetim	Folkart 2023 nova projesi ve genel ofis KEÖ çalışmalarını tamamlamış ve raporlamıştır. Humanis SBTi taahhüdünü tamamlayarak Scope 1-2-3 detayında karbon azaltımına yönelik proje geliştirme ve hedef çalışmasını tamamlamıştır
Yenilenebilir enerji kaynaklarının zamanında devreye alınamaması sebebiyle verilen iklim hedefi taahhütlerinde aksaklık, işbirlikleri süreçlerinde zorluk, doğal kaynakların hızlı tüketimi	Enerji Yönetimi	2023 yılında Folkart Nefes İstanbul Projesi'nde tüketilen enerjinin %17,6'sı, Folkart Country Urla İzmir projesinde ise %22,13'ü güneş enerjisinden sağlanmıştır. Volt Motor, 2023 yılında çatı tipi güneş enerjisi sistemleriyle 1.100.000 kWh/yıl enerji üreterek talaşlı imalat ve enjeksiyon bölümünün elektrik ihtiyacının %30'unu karşılamıştır. Humanis ise 2023 yılında %20 ,4 oranında güneş enerjisi kullanarak 83.578 kWh elektrik tasarrufu sağlamıştır.
Yeşil mutabakat vb. İçeriklerde oluşacak yeni maddelere yönelik uyum sürecindeki zorluklar ve beraberinde getireceği ihracat ve ithalat problemler	Yasal Mevzuatlara Uyum	SKDM sürecinde yer alan 5 sektörde değil. Ama 2023 yılı çalıştayında (sayfa 18) bu çalışmaya temel olacak boşluk analizlerimizi yaptık bu kapsamda kısa zamanda sektörel riskleri bertaraf etmeye yönelik yönetsel çalışmalarımız tamamladık.
Sürdürülebilirlik farkındalık çalışmalarında paydaş boyutunda hedeflenen seviyede çalışma yapılamamasına karşın gelecek dönem sürdürülebilir tedarik zinciri uygulama sürecinde aksaklık yaşanması	Paydaş Memnuniyeti	Humanis bu amaçla CDP Tedarik Zinciri Programına İklim değişikliği konulu raporlama sürecine dahil olmuştur.
Sürdürülebilirlik bilgi ve farkındalık seviyesinin kurum içinde yönetimden çalışana kadar yaygınlaştırma konusunda eksiklik sebebiyle iş süreçlerinde uyumlanması gereken alanlarda sektörün gerisinde kalınması	Kurumsal Yönetim Çalışan Memnuniyeti	Sürdürülebilirlik bültenleri yayınlanmış, masoüstü arka planlarda ve ofis içerisindeki ekranlarda bilgilendirme metinleri paylaşılmıştır. Sürdürülebilirlik konularını oryantasyon eğitimlerine eklemiştir. Saya Kampüs'te devamlı olarak Sürdürülebilirlik ile ilgili içerikler güncellenmektedir.

Etik ve Uyum

Etik

Tüm faaliyetlerimizde etik ilkelerimizi temel rehber olarak benimseyerek, çalışanlarımız, hissedarlarımız, tedarikçilerimiz, rakiplerimiz ve toplumla olan ilişkilerimizi bu ilkelere göre şekillendiriyoruz. Değerlerimizden ilham alan ve iş yapış biçimimizi belirleyen etik ilkelerimizi beş temel madde halinde tanımladık ve bu ilkeleri şirket yapımıza entegre ederek kamuya açık bir şekilde paylaşıyoruz. Bu yaklaşım, tüm paydaşlarımız arasında etik farkındalığı artırıyor ve şeffaf, adil bir çalışma ortamı yaratmamıza katkı sağlıyor.

Etik İlkelerimiz, **Etik İlkeler ve Prensipler Kitapçığı** ile çalışanlarımız ve tüm paydaşlarımız için rehber niteliğinde sunulmaktadır. Kitapçığımıza şu bağlantıdan ulaşabilirsiniz: **Etik İlkeler Kitapçığı**. Ayrıca, etik ilkelere uyumu denetlemek ve etik ihlalleri hızlı bir şekilde ele almak amacıyla Etik Hat Bildirim Platformu'nu hayata geçirdik. Bu platform sayesinde, çalışanlarımız ve tüm

paydaşlarımızın bildirimleri güvenle alınmakta ve gizlilik ilkelerine uygun şekilde Savaş Etik Kurulu tarafından değerlendirilmektedir.

Etik süreçlerimizi yalnızca şirket içinde değil, tüm tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımızla olan ilişkilerimizde de uyguluyoruz. Bu kapsamda, global normlara uygun şekilde düzenlediğimiz Tedarikçi Davranış Kuralları tüm tedarikçilerimizle paylaşmakta ve kurallara uymayanlarla iş ilişkileri sonlandırılmaktadır. Zorla çalıştırma, çocuk işçi çalıştırma, rüşvet ve yolsuzluk gibi etik dışı uygulamalara karşı sıfır tolerans politikası uyguluyoruz. Etik ihlallere yönelik yapılan bildirimler doğrultusunda, her yıl iyileştirme çalışmalarımızı sürdürüyor ve çalışanlarımız için farkındalık artırıcı eğitim programları düzenliyoruz. 2023 yılı itibarıyla, etik ilkelerimize uyum, iş yapma kültürümüzün ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Savaş Kampüs platformumuzda, Etik İlkeler eğitimi tüm çalışanlarımız için zorunludur.

Uyum

Uyum risklerini etkin bir şekilde yönetmek ve operasyonel süreçlerimizi çevresel sürdürülebilirlik çerçevesinde iyileştirmek amacıyla bir dizi uygulamayı hayata geçiriyoruz. Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi tarafından yürütülen süreçlerimiz, hem Türkiye'deki mevcut mevzuata uyum sağlama hem de Avrupa Birliği ve diğer ülkelerde yürürlüğe giren veya girmesi muhtemel mevzuatlara hızla adapte olma hedefini taşımaktadır.

1 Ekim 2023'te yürürlüğe giren Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması süreçlerini tüm şirketlerimiz için titizlikle takip ediyoruz. Her ne kadar ilgili düzenleme kapsamında faaliyet

gösterdiğimiz sektörlere yönelik yaptırımlar bulunmasa da, bu düzenlemenin potansiyel etkilerini proaktif bir şekilde yönetmek amacıyla 2024 yılı itibarıyla Sürdürülebilirlik Komitesi'ne bağlı olarak bir finans ve uyum çalışma grubu kurmayı planladık. Bu çalışma grubu, sürdürülebilirlik hedeflerimizin finansal ve yasal uyum çerçevesinde izlenmesi ve uygulanmasını sağlayarak, stratejik hedeflerimize ulaşmamıza katkı sunacaktır.

Etik ve uyum süreçlerimize verdiğimiz önemle, şeffaf, adil ve güvenilir bir iş ortamı yaratıyor ve tüm paydaşlarımızla güvene dayalı bir ilişki kurmaya devam ediyoruz.



TOPLUM İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

İnsan Kaynakları ve Geleceği

Saya Holding olarak, “**Bugünden Geleceğe**” vizyonumuz çerçevesinde, insan haklarının korunması ve geliştirilmesini sürdürülebilirlik stratejimizin temel taşlarından biri olarak kabul ediyoruz. Kurduğumuz günden bugüne çalışan haklarının korunmasını bir ilke olarak benimsedik ve değer zincirimizdeki tüm paydaşların insan haklarına saygı göstermesini sağlamak, 2023 yılında öncelikli hedeflerimiz arasında yer aldı. İş yerinde ayrımcılık, zorla çalıştırma ve insan hakları ihlallerine karşı sıfır tolerans politikası benimseyerek bu alandaki taahhütlerimizi daha da ileri taşıdık.

Bu doğrultuda, **insan hakları politikamız**, sürdürülebilir insan kaynağı bakış açısıyla kapsamı genişletilerek revize edildi ve web sitemiz üzerinden kamuya açık hale getirildi. Politikamız, çalışanlarımızın haklarını ve onurunu korumayı garanti altına alırken, tüm iş ortaklarımızın ve tedarikçilerimizin de bu değerlere uygun hareket etmesini desteklemektedir.

Çalışanlarımızın gelişimini, kurum vizyonumuza uygun stratejik hedefler çerçevesinde destekliyor ve bu hedefleri global trendleri dikkate alarak şekillendiriyoruz. Sürdürülebilir insan kaynakları faaliyetlerimiz, holding şirketlerimizde profesyonel ekipler tarafından etkin bir yönetim prensibiyle yürütülmekte

ve bu ekipler, Saya Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü çatısı altında birleşmektedir. Saya İnsan Kaynakları Direktörlüğü, planlanan süreçlere uygun olarak çalışmalarını yönetip değerlendirirken, sürdürülebilirlik alanındaki değerlendirmeler, Saya Sürdürülebilirlik Komitesi - İnsan Lideri tarafından interaktif şekilde yönlendirilmekte ve uygulamalar komiteye sunulurken kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır.

Bu yaklaşımla, çalışan hakları ve insan kaynakları alanındaki faaliyetlerimizi sürdürülebilirlik hedeflerimizle uyumlu bir şekilde geliştiriyor ve paydaşlarımızla birlikte daha kapsayıcı, adil ve saygılı bir iş ortamı oluşturuyoruz.



Saya Holding olarak, insan hakları farkındalığını artırmak ve bu kültürü şirket genelinde yaygınlaştırmak amacıyla, 2023 yılında online eğitim platformumuz Saya Kampüs üzerinden çevrimiçi eğitimler hazırladık.

Bu eğitimler arasında: **Kapsayıcı İletişim, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Çeşitlilik** başlıkları yer aldı.

Bu eğitimlere toplamda 40 çalışanımız katılım sağladı. 2024 itibarıyla, Kapsayıcı İletişim ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimlerini tüm çalışanlarımız için zorunlu hale getireceğiz. Bu eğitimlerin amacı, insan hakları politikalarımıza uyumlu olarak, çalışanlarımızın bilgi ve farkındalık seviyesini artırmaktır.

Holding şirketlerimizde, insan hakları politikalarımızın etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla düzenli farkındalık artırıcı eğitimler düzenledik. Ayrıca, tedarik zincirimizde insan hakları denetimleri gerçekleştirdik ve potansiyel riskleri proaktif bir şekilde ele aldık. Bu denetimlerin sonucunda, iş süreçlerimizde insan haklarını korumak için gerekli önlemleri hayata geçirdik.

Holding şirketlerimizdeki insan kaynakları müdürlükleri ve yöneticiliklerini, holding merkezimizdeki İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ne bağlayarak tüm iş süreçlerimizde merkezi bir denetim yapısı kurduk. Bu merkezi yapı sayesinde, insan kaynakları politikalarımızın holding genelinde tutarlı ve etkili bir şekilde uygulanmasını sağladık. İnsan kaynakları politikalarımızı, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) doğrultusunda şekillendirdik ve özellikle şu başlıklara tam uyum sağladık:



2030 Toplum ve Eşitlik Hedeflerimiz

ŞİRKET	SAYA	Saya Stratejik Plan 2023-2028	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. EŞİTLİK, 8. İYİ HAYAT VE EKONOMİK BÜYÜME, 17. ENKAZLIK VE ENKAZLIK
	Toplumsal farkındalık yaratmak için belirlenen özel günlerde şirket içi kampanyalar düzenleyeceğiz ve toplumun kolektif girişimlerine aktif katılım sağlayacağız.	İnsan ve Kültür	16. ADIL VE ENKAZLIK
	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. İYİ HAYAT VE EKONOMİK BÜYÜME
EŞİTLİK	Kadın Lider Oranı 2030'da tüm holding genelinde %30 üzerine çıkaracağız.	İnsan ve Kültür / Sürdürülebilirlik	5. EŞİTLİK, 10. EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI
	Yönetim kurulunda kadın oranını 2030 yılına kadar % 25 olarak sağlayacağız.	İnsan ve Kültür / Sürdürülebilirlik	5. EŞİTLİK, 8. İYİ HAYAT VE EKONOMİK BÜYÜME
	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık temelinde farkındalık çalışmalarına devam edeceğiz, bu konuda STK'lar ile işbirliği sağlayacağız.	İnsan ve Kültür / Sürdürülebilirlik	8. İYİ HAYAT VE EKONOMİK BÜYÜME, 17. ENKAZLIK VE ENKAZLIK
	Yönetimsel ve Operasyonel tüm süreçlerde eşitlik ilkesini temel alacağız ve bu yolu global destekçilerle ilerleteceğiz. (Not: WEP's)	İnsan ve Kültür / Sürdürülebilirlik	5. EŞİTLİK, 8. İYİ HAYAT VE EKONOMİK BÜYÜME, 12. ENKAZLIK VE ENKAZLIK

İnsan Hakları Politikalarımız

Sürdürülebilir İnsan ve Toplum adına 2023-2028 stratejik planımıza bağlı olarak 2023 yılı içerisinde gerçekleştirdiğimiz çalışmaları bu şekilde özetleyebiliriz.

Odak Sürdürülebilir Kalkınma Amacı



Çok Yüksek Öncelikli Konu

İş Sağlığı ve Güvenliği
Kurumsal Yönetişim
Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti
İş Etiği

2023-2028 Stratejik Plan Stratejik Megalar

2023 Makrolar

1	İnsan ve Kültür	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi SAYA YK-İcra İşbirliği En İyi İşveren Markası Olmak
2	Sürdürülebilirlik	Sosyal fonksiyonlarının yürütülmesi
3	Markalaşmak	Sosyal Sorumluluk

Çalışanlarımız Saya Holding'in en değerli varlıklarıdır; bu doğrultuda tüm çalışanlarımıza eşit fırsatlar sunarak çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyen bir çalışma ortamı oluşturuyoruz.

Saya Holding olarak, çalışan gelişimi ve performansını, kurumsal hedeflerimize ulaşma ve sürdürülebilir büyümeyi sağlama stratejimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Bu süreçte, çalışanlarımızın bireysel hedeflerini, holdingimizin stratejik öncelikleriyle uyumlu şekilde belirliyor ve yıl boyunca yaptığımız performans değerlendirmeleriyle başarılarını, gelişim alanlarını ve hedeflerine ulaşma düzeylerini düzenli olarak gözden geçiriyoruz.

Kariyer gelişim programlarımız, eğitim fırsatları, mentorluk ve koçluk desteği ile çalışanlarımızın hem teknik hem de liderlik yetkinliklerini artırmayı hedefliyoruz. Çalışanlarımıza birebir geribildirim ve gelişim fırsatları sunduğumuz bu yapı, motivasyonu ve bağlılığı yükselterek tüm organizasyonun uyum içinde büyümesine katkı sağlamaktadır.

İnsan haklarının korunmasını yalnızca hukuki bir zorunluluk olarak görmüyor, bunu kurumsal değerlerimizin ayrılmaz bir parçası olarak kabul ediyoruz. Bu doğrultuda, holding genelindeki insan hakları politikalarımızı düzenli olarak gözden geçiriyor ve güncelliyoruz. Entegre yapımız sayesinde, hem çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirmeyi hem de toplumsal sorumluluk bilincini yaygınlaştırmayı destekliyoruz. Merkezi denetim mekanizmamız ile insan kaynakları yönetiminde daha güçlü raporlama ve uyum süreçlerini hayata geçirerek sürdürülebilir bir yönetim modeli oluşturuyoruz.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Farklı coğrafyalarda faaliyet gösteren ve çeşitli kültürleri bir araya getiren bir şirket olarak, çeşitliliğin yaratıcılığı ve özgünlüğü besleyen en önemli unsurlardan biri olduğuna inanıyoruz. İnsan Merkezli Yaklaşım ve Çeşitlilik, temel değerlerimizi oluşturmakta ve tüm iş süreçlerimiz için sağlam bir zemin hazırlamaktadır.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımız, 2023 yılı itibarıyla kurulan İnsan Kaynakları ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu liderliğinde yürütülmektedir. Bu çalışma grubumuz, işe alım, terfi, ücretlendirme ve işten ayrılma gibi tüm insan kaynakları süreçlerinde eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerine uygun olarak kapsamlı aksiyon planları ve projeler hayata geçirmeyi amaçlamaktadır. Çalışanlarımıza eşit fırsatlar sunmak için ayrımcılık ve her türlü eşitsizliğe karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsiyoruz.

Kadınların ekonomik ve sosyal yaşama etkin katılımı, sürdürülebilirlik politikamızın merkezinde yer almaktadır. İş dünyasında cinsiyetler arası fırsat eşitliğini desteklemek amacıyla, işe alım süreçlerinden yönetim rollerine kadar her kademede kadınların temsilini artırmayı önceliklendiriyoruz.

Bu doğrultuda, 25 Kasım'da **UN Women'in "Şiddetin Bahanesi Yok"** programına katılım sağlayarak bu alandaki kararlılığımızı bir kez daha ortaya koyduk. Kadınların iş dünyasında daha güçlü bir yer edinmesini destekleyen politikalarımızla, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirliğe katkı sağlamaya devam ediyoruz.



Kademelerine Göre Maaş Oranları	2023	2022
Kadın C seviye yönetici maaşlarının erkek seviye yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	147%	98%
Kadın C seviye yönetici maaşlarının erkek C seviye yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer bonus ödemelerin toplamı)	118%	69%
Kadın yönetici maaşlarının erkek yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	116%	59%
Kadın C seviye yönetici maaşlarının erkek seviye yönetici maaşlarına oranı (temel ücret ve diğer bonus ödemelerin toplamı)	142%	125%
Yönetici unvanına sahip olmayan kadın çalışan maaşlarının yönetici unvanına sahip olmayan erkek seviye yönetici maaşlarına oranı (sadece temel ücret)	108%	89%

Büyümemizle birlikte artan çalışan sayımızla, toplumsal cinsiyet dengesini gözetiyor ve çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerini iş gücümüze entegre ederek güçlendirmeye devam ediyoruz.

ERKEK			KADIN			TOPLAM		
2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
25	21	19	23	23	19	48	44	38

Kadın çalışanlarımızın gelişimini desteklemek amacıyla eşit işe eşit ücret prensibini benimsiyoruz. Ayrıca, Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEP's) imzacısı olma konusunu komitelerimizde ve şirket yönetim kurullarımızda iyileştirme faaliyeti olarak değerlendirme kararı aldık. 2024 yılı itibarıyla öz değerlendirme süreçlerimizi başlatarak, 2030 için toplum ve eşitlik hedeflerimizi net bir şekilde tanımlayacağız. Bu süreçte, stratejik hedefleri besleyen iyileştirici aksiyonlarımızı belirleyecek ve somut, ölçülebilir hedefler doğrultusunda performansımızı sürekli olarak geliştireceğiz.

Liyakat ve becerilere dayalı adil değerlendirme süreçleri uygulayarak, kadın çalışanlarımızın kariyer yollarında ilerlemesini teşvik etmek için liderlik ve kişisel gelişim eğitimleri sunuyoruz. Üst yönetimdeki kadın oranını 2030 yılına kadar önemli ölçüde artırmayı hedefliyor ve bu doğrultuda çeşitli stratejik adımlar atıyoruz.

Çeşitlilik ve kapsayıcılığı kültürel bir zenginlik olarak kabul ediyoruz. Yaş, cinsiyet, etnik köken, inanç, dil ve cinsel yönelim gibi farklılıkları hiçbir şekilde ayırım unsuru olarak görmüyor; tüm kademelerde fırsat eşitliği sağlamayı taahhüt ediyoruz. **İnsan hakları ve ÇEK (Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık) politikalarımızı** benimseyerek, bu politikalarımızı şirket internet sitemiz üzerinden kamuya açık bir şekilde paylaşıyoruz.

Çeşitliliği teşvik eden farkındalık programları, eğitimler ve iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ile ayrımcılık ve taciz konularına sıfır tolerans gösteriyoruz. Bu yaklaşımla, adil, eşit ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmayı sürdürüyoruz.

Yetenek Kazanımı ve Gelişimi

Saya Holding olarak, “Önce İnsan” anlayışıyla insan kaynağımızı geleceğin sürdürülebilir başarısının temeli olarak kabul ediyoruz. Bu doğrultuda yetenek kazanımına ve geliştirilmesine stratejik öncelik veriyoruz. 2023 yılı boyunca, çalışanlarımızın kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla geniş kapsamlı eğitim programları düzenledik; bu sayede çalışanlarımızın yaşam boyu öğrenme anlayışını benimsemelerine olanak sağladık. Bu gelişim yolculuğu, çalışanlarımızın hem trendleri takip etmelerini hem de şirketimizin geleceğe yönelik hedefleri doğrultusunda yetkinliklerini artırmalarını hedeflemektedir.



Çalışanlarımızın sürekli gelişimini desteklemek için eğitim yönetiminde kapsamlı bir yaklaşımla hareket ettik. Tüm eğitim programlarımızı, “Eğitim ve Gelişim Yönetmeliği” ve “Eğitim Gelişim Prosedürü” çerçevesinde dijital platformlar aracılığıyla planladık. Çalışanlarımız, teknik, mesleki ve kişisel gelişim alanlarıyla uyumlu, ihtiyaç duydukları eğitimleri aldıklarında eğitim talep formları aracılığıyla bunu insan kaynaklarımıza bildirdi. İnsan kaynakları tarafından değerlendirilen süreçler doğrultusunda çalışanlarımızın eğitimlere katılımını sağladık.

Holdingimiz kapsamında geliştirdiğimiz dijital platformumuz olan “Saya Kampüs”

ile çalışanlarımızın alanlarına özgü teknik eğitimler ile kişisel gelişim konularında eğitim almalarını destekledik. Platforma hem web tabanlı hem de mobil uygulamalar üzerinden erişim sağladık ve eğitimlere katılımı artırmak için puan ve ödül sistemi uyguladık. Bu sistem sayesinde çalışanlarımız, tamamladıkları eğitimlerden puan kazanarak ödüllendirilmiş ve motivasyonları artırılmıştır.

Çalışanlarımızın yetkinlik matrisi ve ihtiyaç analizleri doğrultusunda, zorunlu ve gönüllü eğitimler belirledik ve onların yaşam boyu öğrenme yolculuklarına eşlik ettik. Aşağıdaki tablo, 2022 ve 2023 yılları arasındaki eğitim saatlerine ilişkin verileri göstermektedir.

Cinsiyete Göre Çalışan başına sağlanan ortalama eğitim saati (Saat)	TOPLAM ORTALAMA	
	ERKEK	KADIN
Kadın	22,70	20
Erkek	18,28	8,26
ORTALAMA	20	14

Holding bünyesinde gerçekleştirdiğimiz eğitim programlarını, çalışanlarımızın kariyer gelişimlerine katkı sağlayacak şekilde yıllık planlar doğrultusunda oluşturuyoruz. İnsan Kaynakları Direktörlüğümüz, çalışanlarımızın ihtiyaçlarına yönelik analizler yaparak aşağıdaki eğitim kategorilerini belirlemiştir:

TÜM EĞİTİMLER

FONKSİYONEL YETKİNLİK
İÇ EĞİTİMLER
İŞTE MÜKEMMELLİK
KİŞİSEL FARKINDALIK
KİŞİSEL MÜKEMMELLİK
LİDERLİK YETKİNLİKLERİ
TEMEL YETKİNLİK
YENİ DÜNYA BECERİLERİ
YÖNETİCİLİKTE MÜKEMMELLİK
DİĞER

Saya Holding şirketlerinden Humanis SKA 4: Nitelikli Eğitim ve SKA 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme hedefleri doğrultusunda, her yıl belirli sayıda öğrenciye staj olanağı sunarak genç yetenekleri desteklemeye devam etmektedir. 2022 ve 2023 yıllarında üniversite ve lise stajyer öğrenci sayıları şu şekildedir:

Ayrıca, Yüksek Lisans Destek Yönetmeliği çerçevesinde, akademik kariyerinde yükselmek isteyen çalışanlara hem maddi hem de manevi destek verilmiş; anlaşmalı yüksek öğretim kurumlarında lisansüstü eğitim imkânı sağlanmıştır. Çalışanların sürekli gelişiminin Saya'ya katacağı değer farkındalığı ile hareket edilmiştir.

PROJE ADI	HEDEF	DETAY
Great Place to Work-2021	Yüksek Güven Kültürüne Sahip Harika İşyeri	Çalışanların güvenilirlik, saygı, hakkaniyet, gurur ve Takım ruhu alanlarındaki şirket içi görüşleri ve önerilerinin global değerlendirme ve analizler ile ölçümlenmesidir.
Mentor-Mentee Programı	Çalışanların Yönetimsel Becerilerini Geliştirme	Öncelikli Kadın Mühendislerin dahil olduğu program devamında kapsayıcılığını artırarak tüm çalışanlara yönelik düzenlenmeye devam etmektedir. Program 6 aylık bir süreçte mentorların mentee ler için hazırladığı eğitim kanvası ile yönetilmektedir.
OKR Projesi	Çalışan Performans Gelişim ve Takip Sistemi	Yeni nesil performans gelişim programı ile şirket hedefleri ile çalışan hedeflerinin bağlandığı, performansı kısa dönem ve birbir lider ile ölçmeyi hedefleyen sistemdir.
Sayanova	Çalışan Katılımı ile Yeni Yatırım Kanalları ve Ödül Süreci	Yatırım ve iş geliştirme fikirlerinin üst yönetim ve ilgili ekipler dışında tüm çalışanların görüş ve önerilerinin alındığı bir uygulamadır.
İç Eğitim Programı	Eğitici Eğitimi ile Çalışan Gelişim Desteği	Sürekli öğrenme ve gelişim odaklı hem öğretici hem de öğrenci olacak gönüllü çalışanlara yönelik eğitimlik programıdır.
Ayrıcalık Kartlar (İndirim ve Hediye Kartlar)	Çalışan Finansal Destek Sistem	Saya Grup ve İştirakleri'nin anlaşmalı olduğu markalar ile çalışanlarına yönelik bir indirim veya hediye sistemidir.
Birlikte Gelişiyoruz Programı	Çalışan Gelişim Programı	Uzman ve Üstü pozisyonlarda yer alan çalışanlardan performans karneleri beklenen ve üstü olanlarının dahil olduğu özel bir gelişim programıdır.
Burs içeriği	Çalışan Finansal Destek Sistemi	Çalışanların çocuklarına yönelik lise ve üniversite finansal destek programıdır.

Performans ve Ücretlendirme

Saya Holding olarak, sürdürülebilirlik politikamız doğrultusunda, bünyemizdeki Volt Motor, Folkart, Humanis ve tüm holding şirketlerimizle birlikte adil, şeffaf ve eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturarak çalışan performansını ve memnuniyetini artırmayı amaçlıyoruz. Eşit işe eşit ücret, adil ve şeffaf bir yaklaşım ilkeleri çerçevesinde çalışanlarımızın katkılarını tanıyor ve gelişimlerini destekliyoruz. Bu sayede, sürdürülebilir bir iş kültürü inşa etmeye kararlılıkla devam ediyoruz.

Folkart, çalışanlarının eşit ve şeffaf bir çalışma ortamında daha yüksek performans gösterebileceğinin bilinciyle, performans değerlendirme süreçlerine özel bir önem vermektedir. Bu süreçte, Folkart yetkinlik matrisleri üzerinden çalışanların gelişim alanlarını belirleyerek kariyer gelişimlerine katkı sağlamakta ve onların performanslarını Anahtar Performans Göstergeleri (KPI) doğrultusunda objektif ve somut kriterlerle değerlendirmektedir. Folkart, performans yönetimini daha dijital hale getirmek amacıyla ilk olarak Saya'da uygulanan 2024 yılında OKR (Objective Key Results) sistemine geçmeyi planlamakta ve tüm çalışanların hedeflerinin şirket stratejileriyle tam uyumlu hale gelmesini amaçlamaktadır. Bu sistem, çalışanların şirketin genel hedeflerine olan katkısını daha açık bir şekilde görünür kılacak ve şeffaf bir değerlendirme süreci sağlayacaktır.

Humanis, performans değerlendirmelerini objektif bir yapı ile sürdürülebilir kılmak için online bir platform kullanarak yapmaktadır. Şirket, hedeflerin tüm çalışanlara net bir şekilde iletilmesini sağlamak amacıyla yıllık hedeflerini departmanlara ve ardından bireysel KPI'lara indirgeyerek yaymaktadır. Eşitlikçi ve şeffaf bir yaklaşımı esas alan bu süreç, tüm çalışanların şirket stratejileri ile uyumlu bir şekilde hedef belirlemesine olanak tanımaktadır. Ayrıca, Humanis çalışanlarının gelişim yolculuğunu desteklemek için düzenli periyotlarla performans değerlendirmeleri yapmakta, çalışanların gelişim ihtiyaçlarını

anlamak ve onlara gereken desteği sağlamak amacıyla faaliyetler yürütmektedir. Bu gelişim odaklı yönetim anlayışı, çalışan bağlılığını artırarak sürdürülebilir iş hedeflerine katkıda bulunmaktadır.

Volt Motor, hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı çalışanlar için hedef belirleme, ara dönem ve yıl sonu olmak üzere üç dönemden oluşan performans değerlendirme süreçlerini adil bir şekilde yürütmektedir. Volt Motor, ücretlendirme ve yan haklar politikalarında eşit işe eşit ücret ilkesini gözetmekte, global metodolojilerden Korn Ferry ve Mercer ile birlikte çalışarak, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin ücret seviyelerini adil bir şekilde belirlemektedir. Volt Motor, terfi ve tayin kararlarında objektif verilere dayalı, şeffaf ve eşitlikçi bir yaklaşımı benimsemekte ve piyasa koşullarına uygun rekabetçi bir ücret politikası izlemektedir.

Saya Holding olarak, 2022 yılında başlattığımız OKR (Objectives and Key Results) sistemi ile performans hedeflerimizi daha esnek ve birebir takip edilebilir hale getirmeyi amaçlıyoruz. Bu sistem, şeffaf bir yönetim yapısına geçişi destekleyerek, stratejik hedeflerimizin üst yönetimden başlayarak tüm departmanlara ve bireysel çalışanlara kadar etkili bir şekilde aktarılmasına olanak tanımaktadır. OKR sistemi ile stratejik hedeflerimizi bireysel hedeflerle uyumlu hale getiriyor ve çalışanlarımızın şirket hedeflerine sağladıkları katkıyı daha görünür kılıyoruz.

Tüm holding şirketlerimizde yıl boyunca, çalışanlarımızın performansını objektif kriterlerle düzenli periyotlarla izliyor ve gelişim odaklı geri bildirimlerle destekliyoruz. Bu çerçevede, performans sonuçlarını yöneticilerimiz ve çalışanlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşıyor, gelişim ve iyileştirme fırsatlarını ortaya koyuyoruz.

Eğitim yönetimi süreçlerimiz, çalışanlarımızın yetkinlik matrisleri üzerinden gelişim alanlarını belirlememize olanak sağlıyor ve kariyer gelişimlerine katkıda bulunuyor. Çalışanlarımızın ihtiyaç duyduğu becerileri kazanmaları için gereken eğitimleri planlayarak, hem bireysel hem de kurumsal büyümemize katkı sağlıyoruz.

Saya Holding olarak, tüm şirketlerimizde çalışanlarımızın kariyer gelişimlerini desteklemek adına eşitlikçi ve şeffaf bir kariyer yönetim sistemi uygulamaktayız. Rotasyon, terfi ve yönetsel alan gibi kariyer geçiş fırsatları sunarken, objektif değerlendirme kriterlerine dayalı olarak yetkinlik matrisleri, performans değerlendirme sonuçları, yönetici önerileri ve gelişim merkezi uygulamalarını dikkate alıyoruz; tüm çalışanlarımıza adil ve sürdürülebilir bir kariyer yolu sağlamayı hedefliyoruz.

Saya Holding olarak, performans yönetimi ve ücretlendirme süreçlerimizde dijital dönüşüme öncelik veriyoruz. İnsan kaynakları süreçlerimizi, HR Dashboard gibi yenilikçi araçlarla veriye dayalı bir yaklaşımla yönetiyoruz. Öngörülse analiz projeleri ile yetenek yönetimi süreçlerimizi geliştiriyor, organizasyonel verimliliği artırıyor ve gelecekteki organizasyonel ihtiyaçlara yönelik tahminler yaparak karar alma süreçlerimizi destekliyoruz. Dijital performans yönetim süreçlerimiz, çalışan memnuniyetini artırmakla kalmıyor, aynı zamanda stratejik hedeflerimizin daha etkili bir şekilde takip edilmesini sağlıyor.



Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı

8 İNSANA YAKIŞIRIS VE EKONOMİK BÜYÜME



SKA 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme hedeflerimiz doğrultusunda, çalışan memnuniyeti ve bağlılığını en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan stratejik adımlar atıyoruz. Volt

Motor, Volt Teknoloji, Folkart, Humanis ve Saya Holding Merkez bünyesinde uyguladığımız kapsamlı çalışan memnuniyeti ve bağlılık projeleri, çalışanlarımızın şirkete olan bağlılığını güçlendirmekte ve iş gücü devamlılığını sağlamaktadır. Bu yaklaşımlarımız, adil, şeffaf ve eşitlikçi bir çalışma ortamı sağlama vizyonumuzun bir parçası olarak hayata geçirilmiştir.

Volt Motor, 2022 yılı öncesinde lokal tedarikçilerin katkısıyla yürüttüğü çalışan memnuniyeti anket süreçlerini, yeni dönemde Great Place To Work programıyla daha kapsamlı bir yapıya taşımıştır. Ayrıca, EVP (Çalışan Değer Önermesi) sürecini başlatarak, şirketin kültür ve gelişim yol haritasını oluşturmuştur. Volt Motor, bu süreçler ile şirketin stratejik iş modeliyle uyumlu bir kültür dönüşümü sağlamayı ve çalışan memnuniyeti skorunu artırmayı hedeflemektedir.

Great Place To Work Certified EKİ 2021-EKİ 2022 TÜRKİYE



Folkart, çalışanlarına adil, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı sunarak çalışan memnuniyetini artırmayı ve aidiyet duygusunu güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda Anneler Günü, Babalar Günü, dini bayramlar, yılbaşı kutlamaları gibi özel günlerde hediye uygulamaları yapılmakta, çalışanlara Doğum Günü İzni gibi yan haklar sunulmaktadır. Çalışan başarıları düzenli olarak takdir edilmekte, Takdir-Teşekkür haftaları ve Kıdem Ödülleri gibi uygulamalarla çalışan motivasyonu artırılmaktadır. Ayrıca çalışanların refahını desteklemek adına, eğitim bursları ve taşınma, babalık izni gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır. Ekipler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak için Bize Değer etkinlikleri düzenlenmekte; bu etkinlikler aracılığıyla çalışanların iş tatminini ve ekipler arası dayanışmayı artırma hedeflenmektedir.

Humanis, çalışan deneyimini iyileştirmek ve bağlılığı artırmak amacıyla Çalışan Deneyimi Modelini güncelleyerek, merkez çalışanlarına esnek çalışma imkanı sunmuş, tamamlayıcı sağlık sigortası, kreş desteği ve yüksek lisans desteği gibi haklar tanımıştır. Bu kapsamda, çalışanlarının memnuniyetini artırmaya yönelik olarak EVP kültür analizi ve İşveren Markası Dönüşüm Yol Haritası oluşturmuş, gelişim alanlarını belirleyerek bunlar üzerine odaklanmıştır. Humanis, her bölüm için atanmış İnsan ve Kültür İş Ortakları ile performans yönetimi ve eğitim süreçlerinde daha etkin sonuçlar sağlamaktadır.

Saya Holding Merkez olarak, çalışan memnuniyeti ve bağlılığını en üst düzeye çıkarmak amacıyla tüm holding şirketlerimizde düzenli memnuniyet anketleri gerçekleştiriyoruz. Elde ettiğimiz geri bildirimler doğrultusunda iyileştirme çalışmalarını kararlılıkla sürdürüyoruz. Çalışanlarımızın şirkete olan

bağlılığını artırmak için çeşitli sosyal etkinlikler ve destek programları düzenliyor, onların görüş ve önerilerine büyük değer veriyoruz.

Bu kapsamda, "Sen Ne Dersin" toplantıları ile çalışanlarımızla doğrudan bir araya geliyor, Açık Kapı uygulaması ile her düzeyde iletişimi teşvik ediyoruz. Ayrıca, çalışanlarımızın katkılarını daha geniş bir bakış açısıyla değerlendirmek amacıyla OKR sisteminde 360 derece değerlendirme sistemini uyguluyoruz. Bu sayede, şirket hedeflerinin tüm organizasyona yayılmasını sağlarken, çalışanlarımızın katkılarını daha etkin bir şekilde değerlendiriyoruz.



Genel çalışan memnuniyeti ve bağlılık projelerimiz, adil bir çalışma ortamı oluşturmayı, şeffaflığı teşvik etmeyi ve çalışanlarımızın şirket stratejileriyle uyumlu bir şekilde gelişimini desteklemeyi hedeflemektedir. Holding genelinde, "Bugünden Geleceğe" vizyonu doğrultusunda yürüttüğümüz bu çalışmalar, iş gücü devamlılığını sağlamanın yanı sıra, çalışanlarımızın kendilerini değerli hissetmelerine ve yüksek bir aidiyet duygusu geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır.



Değerli Yöneticilerimiz ve Sevgili Çalışma Arkadaşlarımız;

Meme Kanseri Farkındalık Ayı için Folkart İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından düzenlenecek Psk. Özlem Tokgöz ÖZSOYLAR tarafından stresle baş etmeye yönelik, doğru nefes kullanım tekniklerinin anlatılacağı webinarına tüm çalışma arkadaşlarımız davetlidir.

TARİH : 19 Ekim 2023, Perşembe
SAAT: 10:00

Saygılarımızla,
Folkart İnsan Kaynakları Müdürlüğü

PSK. Özlem Tokgöz ÖZSOYLAR Kimdir?

Ankara Üniversitesi DTCE "Psikoloji" bölümünden 2000 yılında mezun olmuştur. Yüksek lisans eğitimi Marmara Üniversitesi "İnsan Kaynakları Yönetimi" bölümünde olan eğitimcimiz İstanbul Üniversitesi Hıyanet Ahi Yücel Eğitim Fakültesi "Psikolojik Formasyon" programını yüksek onur derecesiyle tamamlamıştır. ICF Onaylı (IACTPI) Akademi Temel Koçluk Eğitim Programı "Advancing the Path to Core Coaching Masteries" programını tamamlamıştır. Kabul ve Kararlık Terapisi Odaklı Koçluk, Mindfulness, Yaşamad Enerji Eğitimi, Psikolojik İle Yardım, Psikolojik Testler, Transaksyonel Analiz gibi alanlarla ilgili çok sayıda eğitim ve seminer çalışmalarına katılmış olan eğitimcimiz 20 yılı aşkın süredir psikolojik danışmanlık, satış, eğitim sektörlerinde uzman, danışman ve yönetici pozisyonlarında çalışmıştır. Kurucusu olduğu Kiber Kurumsal Eğitim firması ile 2010 yılından bu yana kurumsal düzeyde gelişimi eğitimi vermektedir.



İş Sağlığı ve Güvenliği

Saya'ya bağlı Üretim odaklı şirketler başta olmak üzere tüm alt şirketler İSG çalışmalarını minimum gerekliliklerin ötesinde uygularken Volt Motor, Folkart ve Humanis şirketleri, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) alanındaki faaliyetlerini ISO 45001:2018 standardı ve yasal gereklilikler doğrultusunda yönetmektedir. SAYA Holding olarak, tüm İSG süreçlerinde proaktif bir yaklaşımla iş kazalarını en aza indirmeyi ve çalışanlarının sağlığını korumayı hedeflemekteyiz.

Volt Motor, İSG süreçlerinde sıfır iş kazası hedefine ulaşmak amacıyla sürekli iyileştirme çalışmaları yürütmektedir. 2023 yılı değerlendirmesine göre iş kazalarının %33'ü davranış kaynaklı, %44'ü durum kaynaklı, %10'u hem durum hem davranış kaynaklı, %14'ü ise iş dışı sebeplerle meydana gelmiştir. Volt Motor'da ölümcül bir iş kazası yaşanmamıştır. İSG kurulu, aylık toplantılar yaparak yaşanan olayları analiz etmekte ve alınacak önlemleri belirlemektedir.

Folkart, "İnsana Merkezli Yaklaşım" anlayışıyla projelerinde İSG süreçlerini titizlikle yönetmekte ve ISO 45001 standardı çerçevesinde kapsamlı bir İSG kültürü oluşturmaktadır. İSG süreçleri çerçevesinde alt yüklenicilerden de risk analizleri talep edilerek dikkat edilmesi gereken noktalar belirlenmekte ve bu analizler İSG stratejisine yön vermektedir. Ayrıca, alt yüklenicilerin puanlanarak değerlendirildiği bir denetim sistemi uygulanmakta, başarılı

yüklenicilere "Yılın İSG Ödüllü Alt Yüklenicisi" ödülü verilmektedir. Folkart, her üç ayda bir saha denetimleri ve 19 maddelik performans kriterleri ile projelerde güvenli bir çalışma ortamı sağlama kararlılığını sürdürmektedir.

Humanis, "Önce İnsan" yaklaşımıyla tüm çalışanlarının fiziksel ve psikolojik güvenliğini sağlayarak sürdürülebilir bir iş ortamı yaratmayı hedeflemektedir. Humanis, geçen yıl devreye aldığı MyHSE uygulaması ile tehlike ve risklere karşı proaktif bir İSG kültürü oluşturmuştur. Çalışanlar, güvensiz davranış ve ramakkala bildirimlerini sistem üzerinden iletebilmekte, yöneticilerin performans hedefleri arasında İSG puanları da yer almaktadır. 2023 yılında hedeflenen İSG puanının üzerinde bir performans elde edilmiştir. İç ve dış denetimlerde tespit edilen bulguların büyük kısmı hızla kapatılarak etkin bir İSG yönetimi sağlanmıştır.

İSG	2021	2022	2023
İSG komitesi			
Kurulu İSG komitesi sayısı	14	15	14
Kurulu İSG komitelerindeki toplam üye sayısı	82	82	73
Kurulu İSG komitelerinde çalışan temsilcisi sayısı	18	21	14
İSG Eğitimleri- Katılımcı Sayısı (kişi)			
Doğrudan İstihdam	860	827	811
Müteahhit Firma Çalışanı	1679	1336	1905
İSG Eğitimleri- Toplam Saat (kişi*saat)			
Doğrudan İstihdam	915,18	1136,77	1281
Müteahhit Firma Çalışanı	9517,5	7509,5	10123,5
İşle İlgili Ölüm Sayısı	0	0	0

Saya Holding olarak, bağlı şirketlerimizin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) performansını düzenli olarak değerlendiriyor ve raporluyoruz. Global standartlara uyum sağlama hedefimiz doğrultusunda, çalışan sağlığı ve güvenliğini sürdürülebilir bir başarı unsuru olarak görüyoruz. Tüm İSG çalışmalarımızda, sektörün en iyi uygulamalarını benimseyerek çalışanlarımız için güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı temel önceliklerimizden biri haline getiriyoruz.



Kurumsal Sosyal Sorumluluk

2023 yılı boyunca, Saya Holding olarak Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) doğrultusunda toplumsal katkı sağlama ve sürdürülebilir kalkınmayı destekleme vizyonu ile geniş kapsamlı kurumsal sosyal sorumluluk projeleri yürüttük. Bu projelerimizi, Nitelikli Eğitim (SKA 4), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (SKA 5), Eşitsizliklerin Azaltılması (SKA 10), Sorumlu Üretim ve Tüketim (SKA 12) ve İklim Eylemi (SKA 13) hedeflerini doğrudan kapsayacak şekilde tasarladık.

Bu bakış açısıyla, her bir sosyal sorumluluk projemizde uzun vadeli bir toplumsal değer yaratmayı, sürdürülebilir iş modelimizi güçlendirmeyi ve sosyal etki alanımızı genişletmeyi temel hedeflerimiz arasında görüyoruz.

Aynı zamanda 2023 yılında Kurumsal Sosyal Sorumluluk çalışmalarımızın odağında tüm Türkiye'yi derinden sarsan 6 Şubat 2023 tarihinde gerçekleşen deprem felaketi vardır. Sonrasında tüm iştirakleriyle birlikte topyekun dayanışmanın bir parçası olmuştur. Bu bağlamda 30 milyon yardım fonu belirlenmiştir. İzmir Valiliği koordinasyonunda İzmir iş dünyasındaki 30 kurumun katılımıyla başlatılan "İzmir Yardıma Koşuyor" kampanyasına 5 milyon TL'lik bağış yaparak katkı sağlanmıştır. İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından hayata geçirilen "Bir Kira Bir Yuva" projesi kapsamında depremden etkilenen vatandaşlarımızın barınma ihtiyacına destek olmak amacıyla 5 milyon TL'lik kira yardımı sağlanmıştır. Humanis, Sağlık Bakanlığı ile depremin ilk aşamasından itibaren iletişim halinde kalarak ilaç yardımı yapmayı sürdürmektedir. Deprem bölgelerinde sık karşılaşılan uyuz salgınının önüne geçmek için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu ile de iş birliği içinde çalışmalara devam edilmektedir. AFAD organizasyonu aracılığıyla, deprem illerine iş makineleri, jeneratörler ve arama kurtarma çalışmalarına uygun inşaat ekipmanları gönderilmiştir.

Çalışma arkadaşları ve paydaşlardan oluşan gönüllü arama kurtarma ekibi, İnegöl Doğal Afetler Arama Kurtarma (İNDAK) ekibiyle birlikte Kahramanmaraş'ta kurtarma çalışmalarına katılarak destek sağlamıştır. Folkart tarafından 2015 yılında Kızılay'a bağışlanan yemek aracı, deprem bölgelerinde ihtiyaç sahiplerine sıcak yemek ulaştırmaktadır. Bu araç, son olarak Hataş'ın Ceylanlı Köyü'nde hizmet vermiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarıyla yapılan iş birlikleri çerçevesinde, deprem bölgelerine gıda, soba, kömür ve çadır yardımları sağlanarak acil ihtiyaçlar karşılanmıştır.



ACIMIZ BÜYÜK
YANINDAYIZ TÜRKİYEM

Ülkemizin yaşadığı büyük deprem felaketi nedeniyle, hepimiz çok derin bir üzüntü duyuyoruz. Gün dayanışma günü.

Saya Grup şirketlerimiz; Folkart, Humanis, Volt Motor, Volt Redüktör, Volt Teknoloji, Livamine deprem illerinin ve depremezelerin ihtiyaçlarında kullanılmak üzere

20 MİLYON TL'LİK FON AYIRMIŞTIR.

Ayrıca; Folkart kendisine ait iş makinelerini, jeneratörlerini, arama kurtarmada kullanmaya uygun inşaat aletlerini, AFAD organizasyonu ile deprem illerinde kullanılmak üzere bölgelere yönlendirmiştir.

Yine Folkart çalışanlarımızdan ve paydaşlarımızdan oluşan 50 kişilik eğitimli, sertifikalı, uzman bir ekip, arama kurtarma çalışmalarına destek vermek üzere bölgeye yönlendirilmiştir.

Türkiye'nin önde gelen ilaç fabrikası ve sağlık markamız Humanis ise Sağlık Bakanlığı ile iş birliği içinde, bölgenin ihtiyaçlarına destek vermeyi sürdürmektedir.

Her koşulda halkımızın yanında olmaya devam edeceğiz.
Güzel ülkemizin, bu büyük felaketi dayanışma ile atlatacağına inanıyoruz. Deprem sırasında hayatını yitiren yurttaşlarımıza Allah'tan rahmet, yakınlarına başsağlığı, yaralılarına acil şifalar diliyoruz.

Saygılarımızla

Şirket Adı	İlgili SKA	Proje Paydaşı	Proje Kapsamı	Proje Amacı
Saya Holding	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 4 NİTELİKLİ EĞİTİM	Türk Eğitim Vakfı (TEV)	8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde 21 kadının eğitimine destek sağlama.	Eğitimde fırsat eşitliğini artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamak.
Saya Holding	10 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM, 8 İKİMLİ EYLEM	Yerel Kadın Girişimciler	Anneler Günü'nde kadın çalışanlara hediye edilen el yapımı çantalarla yerel kadın girişimcileri destekleme.	Yerel kadın girişimcileri desteklemek ve sorumlu üretim-tüketimi teşvik etmek.
Saya Holding	4 NİTELİKLİ EĞİTİM, 17 ANLAŞILAN HEDEFLER	Türk Eğitim Vakfı (TEV)	"Gelişim Yolculuğu" eğitim programını tamamlayan her çalışan adına bağış yapılması.	Nitelikli eğitim hedeflerine katkıda bulunmak.
Saya Holding	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 16 KADIN KÜLTÜRÜ VE ETKİNLİKLERİ	UN Women	25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü'nde #bahanesiyok hareketine katılım.	Kadına yönelik şiddetle mücadelede toplumsal farkındalık oluşturmak.
Volt Motor	12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM, 13 İKİMLİ EYLEM	Volt Motor Çalışanları	30 Mart Uluslararası Sıfır Atık Günü'nde bilgi yarışmaları düzenlenmesi.	Sorumlu tüketim alışkanlıklarını teşvik ederek çevre bilincini artırmak.
Volt Motor	13 İKİMLİ EYLEM, 15 KARADENİZ	Volt Motor Çalışanları	Dünya Çevre Günü'nde doğa yürüyüşü ve çevre temizliği etkinlikleri gerçekleştirilmesi.	Çevresel duyarlılığı teşvik etmek ve iklim eylemine katkı sağlamak.
Folkart	4 NİTELİKLİ EĞİTİM, 10 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 8 İKİMLİ EYLEM	Genç Yetenekler	F-Takım Yıldız Stajyer Programı ile genç yeteneklerin iş dünyasına kazandırılması.	Gençlerin profesyonel gelişimlerini destekleyerek iş dünyasına kazandırılmalarını sağlamak.
Folkart	11 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM, 4 NİTELİKLİ EĞİTİM	Folkart Gallery	Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. yılına özel Atatürk sergisinin düzenlenmesi.	Sanata erişimi ve farkındalığı artırmak.
Folkart	11 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM, 17 ANLAŞILAN HEDEFLER	Folkart Academy	Ücretsiz sanat eğitimi verilmesi.	Sanat eğitimi ile bireysel gelişimi desteklemek.
Folkart	10 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 1 KADIN KÜLTÜRÜ VE ETKİNLİKLERİ	İzmir Valiliği	Depremden etkilenen bölgelere yardım sağlama kampanyalarına destek.	Eşitsizliklerin azaltılmasına ve toplumsal dayanışmaya katkı sağlamak.
Humanis	13 İKİMLİ EYLEM, 15 KARADENİZ	Humanis Çalışanları	Kıyıköy'de atık toplama etkinlikleri düzenlenmesi.	Çevre temizliğiyle iklim eylemine destek sağlamak.
Humanis	10 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 3 SAĞLIK VE GÜVENLİK	Humanis Çalışanları	Bisiklet yapım atölyesi düzenlenmesi.	Sosyal dayanışmayı teşvik ederek toplumsal duyarlılığı artırmak.

Saya Holding olarak, eğitimde fırsat eşitliğine katkı sağlama amacıyla Türk Eğitim Vakfı (TEV) ile iş birliği gerçekleştirdik. Bu kapsamda, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde 21 kadının eğitimine destek sağlayarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (SKA 5) hedefine katkıda bulduk.

Anneler Günü'nde kadın çalışanlarımıza hediye edilen el yapımı çantalarla yerel kadın girişimcileri destekledik ve bu sayede hem Eşitsizliklerin Azaltılması (SKA 10) hem de Sorumlu Üretim ve Tüketim (SKA 12) hedeflerine hizmet ettik.

Ayrıca, "Gelişim Yolculuğu" eğitim programını tamamlayan her bir çalışmamız adına TEV'e yapılan bağışlarla Nitelikli Eğitim (SKA 4) hedefini destekledik.

Kadına yönelik şiddetle mücadelede kararlı bir duruş sergileyerek, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü'nde tüm çalışanlarımızla birlikte UN Women'in #bahanesiyok hareketine katıldık ve toplumsal farkındalığı artırmaya yönelik proaktif bir adım attık.

Volt Motor, çevre bilincini artırmaya yönelik düzenlediği etkinliklerle çalışanlarında sürdürülebilirlik değerlerini teşvik etmektedir. 30 Mart Uluslararası Sıfır Atık Günü'nde gerçekleştirilen bilgi yarışmaları ile Sorumlu Üretim ve Tüketim (SKA 12) hedefini destekleyen Volt Motor, Dünya Çevre Günü'nde Balçova Terapi Ormanı'nda düzenlediği doğa yürüyüşü ve çevre temizliği etkinliği ile İklim Eylemi (SKA 13) hedefini teşvik etmektedir. Volt Motor, çalışanları aracılığıyla çevre bilincini ve sosyal sorumluluk değerlerini güçlendirmektedir.

Folkart, faaliyet gösterdiği bölgedeki yerel kalkınmayı ve gençlerin profesyonel gelişimini desteklemek amacıyla çeşitli projeler yürütmektedir. F-Takım Yıldızı Stajyer Programı, genç yeteneklerin iş dünyasına kazandırılmasını hedefleyerek Nitelikli Eğitim (SKA 4) ve Eşitsizliklerin Azaltılması (SKA 10) hedeflerine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, sanata erişim ve farkındalığı artırmak amacıyla 2015 yılında kurulan Folkart Gallery, 2023 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. yılına özel Atatürk sergisi ile 85.332 sanatseveri ağırlamış, Folkart Academy ise 400 kişiye ücretsiz sanat eğitimi sunarak Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar (SKA 11) amacını desteklemiştir. Folkart ayrıca, İzmir Valiliği'nin "İzmir Yardıma Koşuyor" ve "Bir Kira Bir Yuva" kampanyalarına destek vererek, depremden etkilenen bölgelere yardım sağlayarak Eşitsizliklerin Azaltılması (SKA 10) amacına katkıda bulunmuştur.

Humanis, çevresel farkındalık ve sosyal duyarlılık alanında çeşitli projeler gerçekleştirmektedir. Çevre Haftası'nda Kiyıköy'de düzenlediği atık toplama etkinliği ile İklim Eylemi (SKA 13) hedefini desteklemekte, ayrıca ihtiyaç sahibi çocuklar için düzenlediği bisiklet yapım atölyesi ile sosyal dayanışmayı teşvik etmektedir. Humanis, bu etkinliklerle hem çevreye hem de topluma olan duyarlılığını artırmayı ve uzun vadeli bir sosyal etki yaratmayı amaçlamaktadır.

Buna ek olarak, Saya Holding ve holding şirketlerimiz, 2023 yılında gerçekleştirdiğimiz bu sosyal sorumluluk çalışmalarımızla Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda topluma katkı sağlama ve sürdürülebilir değer yaratma hedeflerimize olan bağlılığımızı bir kez daha ortaya koyduk.



Folkart Gallery,
Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. yılına özel Atatürk Sergisi.



Folkart Academy sanat eğitimleri.



Humanis, Dünya Çevre Günü'nde Balçova Terapi Ormanı'nda düzenlediği doğa yürüyüşü ve çevre temizliği etkinliği.

Ekler

Tanımlar Sözlüğü

BMKİS İndeksi

Kurumsal Üyelikler

Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Göstergeleri

Çevresel Performans Göstergeleri

GRI İçerik İndeksi

Tanımlar 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.

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

SayaNova: Saya Holding'in iç girişimcilik ve inovasyon platformu. Çalışanların yenilikçi fikirlerini paylaşabileceği, 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.

Birleşmiş Milletler

Küresel İlkeler Sözleşmesi

BAŞLIK	İLKELER	RAPORUN İLGİLİ BÖLÜMÜ
İNSAN HAKLARI	İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalıdır.	İnsan Hakları ve Geleceği
		Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
		Performans ve Ücretlendirme
		Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı
		İş Sağlığı ve Güvenliği
	İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.	Etik ve Uyum
		Kurumsal Sosyal Sorumluluk
		İnsan Hakları ve Geleceği
		Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
		Etik ve Uyum
ÇALIŞMA STANDARDI	İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikal haklarını ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.	Performans ve Ücretlendirme
		Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
		Yetenek Kazanımı ve Gelişimi
		İnsan Hakları ve Geleceği
		Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı
	İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasına son verilmelidir.	Performans ve Ücretlendirme
		Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı
		İnsan Hakları ve Geleceği
		Etik ve Uyum
		Etik ve Uyum
İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmelidir.	İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği	
	Etik ve Uyum	
İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmelidir.	Etik ve Uyum	
	İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği	

BAŞLIK	İLKELER	RAPORUN İLGİLİ BÖLÜMÜ
ÇEVRE	İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyatlı yaklaşımları desteklemelidir.	Çevre Yönetim Sistemi
		Döngüsel Ekonomi (**Ürün Yaşam Döngüsü)
		Enerji ve Emisyon Yönetimi
		Denetim ve Risk Yönetimi (Çevre Riskleri)
		Su Yönetimi ve Verimliliği
	İlke 8: Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir.	Çevre Yönetim Sistemi
		Döngüsel Ekonomi (**Ürün Yaşam Döngüsü)
		Enerji ve Emisyon Yönetimi
		Girişimcilik Projeleri
		Su Yönetimi ve Verimliliği
İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasını desteklemelidir.	Biyçeşitlilik	
	Dijital Dönüşüm ve Entegre Yönetişim	
	Enerji ve Emisyon Yönetimi	
	Biyçeşitlilik	
	Denetim ve Risk Yönetimi	
YOLSUZLUKLA MÜCADELE	İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalıdır.	Etik ve Uyum
		İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği
		Girişimcilik Projeleri

NOT:

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

- Sürdürülebilirlik Manifestosu
- Sürdürülebilirlik Stratejisi

Kurumsal Üyelikler



United Nations
Global Compact



EGE BÖLGESİ SANAYİ ODASI
AEGEAN REGION CHAMBER OF INDUSTRY



Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Tablosu

ÇALIŞAN DEMOGRAFİSİ	SAYA			KONSOLİDE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Toplam Çalışan Sayısı	26	36	48	1706	1986	2118
Kadın	12	18	23	447	1077	622
Erkek	14	18	25	1259	909	1496
Uyruğuna Göre Çalışanlar	26	36	48	1706	1986	2118
Yerli	26	36	48	1703	1984	2115
Yabancı	0	0	0	3	2	3
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı	26	36	48	1706	1986	2118
Beyaz Yakalı	23	33	45	875	1032	1235
Kadın	10	16	22	305	346	458
Erkek	13	17	23	570	686	780
Mavi Yakalı	3	3	3	831	954	883
Kadın	2	2	1	144	159	165
Erkek	1	1	2	687	795	718
Sözleşme Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	26	36	48	1706	1986	2118
Sürekli	26	36	48	1599	1939	1974
Kadın	12	18	23	421	1067	583
Erkek	14	18	25	1178	872	1391
Geçici	0	0	0	107	47	144
Kadın	0	0	0	26	8	41
Erkek	0	0	0	81	39	103
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	26	36	48	1706	1986	2118
Tam Zamanlı	26	36	48	1706	1986	2117
Kadın	12	18	23	447	1077	620
Erkek	14	18	25	1259	909	1496
Yarı Zamanlı	0	0	0	0	0	1
Kadın	0	0	0	0	0	1
Erkek	0	0	0	0	0	0

ÇALIŞAN DEMOGRAFİSİ	SAYA			KONSOLİDE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Eğitim Düzeyine Göre Toplam Çalışan Sayısı	26	36	48	1706	1986	2118
İlköğretim	4	6	4	340	340	291
Lise	2	2	6	457	531	517
Ön Lisans	0	2	3	215	278	298
Üniversite	16	20	25	599	731	864
Yüksek Lisans	4	6	10	94	106	146
Doktora	0	0	0	1	0	2
Yaş Gruplarına Göre Toplam Çalışan Sayısı	26	36	48	1706	1986	2118
30 yaş altı	5	7	6	410	695	711
30-50 yaş arası	17	24	36	1195	1202	1294
50 yaş ve üstü	4	5	6	101	89	113
Üst Düzey Yönetim Yapısı (Sayı)	9	9	9	70	77	83
Kadın	0	0	0	21	18	15
Erkek	9	9	9	49	59	68
Yerli	9	9	9	70	77	83
Yabancı	0	0	0	0	0	0
30 yaş ve altı	0	0	0	0	0	0
30-50 yaş arası	4	4	4	52	62	59
50 yaş ve üstü	5	5	5	18	15	24
Engelli Çalışanların Sayısı	0	0	1	44	37	32
Stajyer Üniversite Öğrencisi Sayısı	0	1	0	75	90	142
Stajyer Lise Öğrencisi Sayısı	0	0	0	22	36	49
Doğum ve Babalık İznine Ayrılan Çalışan Sayısı	0	1	1	37	41	67
Kadın	0	1	1	10	19	23
Erkek	0	0	0	27	22	44
Doğum ve Babalık İzninden Dönen Çalışan Sayısı	0	0	0	33	34	65
Kadın	0	0	0	6	12	13
Erkek	0	0	0	27	22	52

Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Tablosu

ÇALIŞAN DEVRİ	SAYA			KONSOLİDE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Devir Oranı (%)	15%	31%	13%	22%	24%	24%
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	4	10	11	518	688	863
Kadın	1	6	4	103	186	271
Erkek	3	4	7	415	502	592
	4	10	11	518	688	816
30 yaş ve altı	0	4	2	240	403	483
30-50 yaş arası	4	6	9	255	274	307
50 yaş ve üzeri	0	0	0	23	11	26
İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	8	11	6	482	599	618
Kadın	3	6	2	282	415	151
Erkek	5	5	4	200	184	467
	8	11	6	482	599	618
30 yaş ve altı	0	0	1	176	242	294
30-50 yaş arası	8	11	4	288	333	304
50 yaş ve üzeri	0	0	1	18	24	20

ÇALIŞAN GELİŞİMİ	SAYA			KONSOLİDE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Çalışan Eğitimleri- Katılımcı Sayısı (kişi)	0	12	36	1499,2	2207,5	1803,0
Çalışan Eğitimleri- Toplam Saat (kişi*saat)	0	216	979	24096,7	16075,0	28008,2
Düzenli Performans Değerlendirme Geri Bildirimi Verilen Çalışan Sayısı	23	33	45	1552	1601	933
Beyaz Yakalı	23	33	45	881	1012	1228
Kadın	10	16	22	306	347	457
Erkek	13	17	23	575	665	774
Mavi Yakalı	0	0	0	671	589	556
Kadın	0	0	0	91	79	81
Erkek	0	0	0	580	510	475
50 yaş ve üzeri	0	0	1	18	24	20

İSG	SAYA			KONSOLİDE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
İSG Komitesi				0	0	0
Kurulu İSG komitesi sayısı	0	0	0	14	15	14
Kurulu İSG komitelerindeki toplam üye sayısı	0	0	0	82	82	73
Kurulu İSG komitelerinde çalışan temsilcisi sayısı	0	0	0	18	21	14
İSG Eğitimleri- Katılımcı Sayısı (kişi)				0	0	0
Doğrudan İstihdam		34	34	860	827	811
Müteahhit Firma Çalışanı		0	0	1679	1336	1905
İSG Eğitimleri- Toplam Saat (kişi*saat)				0	0	0
Doğrudan İstihdam		272	272	915,18	1136,77	1281
Müteahhit Firma Çalışanı				9517,5	7509,5	10123,5
Doğrudan İstihdam				0	0	0
Kadın				0	0	0
Erkek				0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı				0	0	0
Kadın				0	0	0
Erkek				0	0	0
İşle İlgili Ölüm Sayısı	0	0	0	0	0	0

Performans Göstergeleri

Çevresel Performans Tablosu

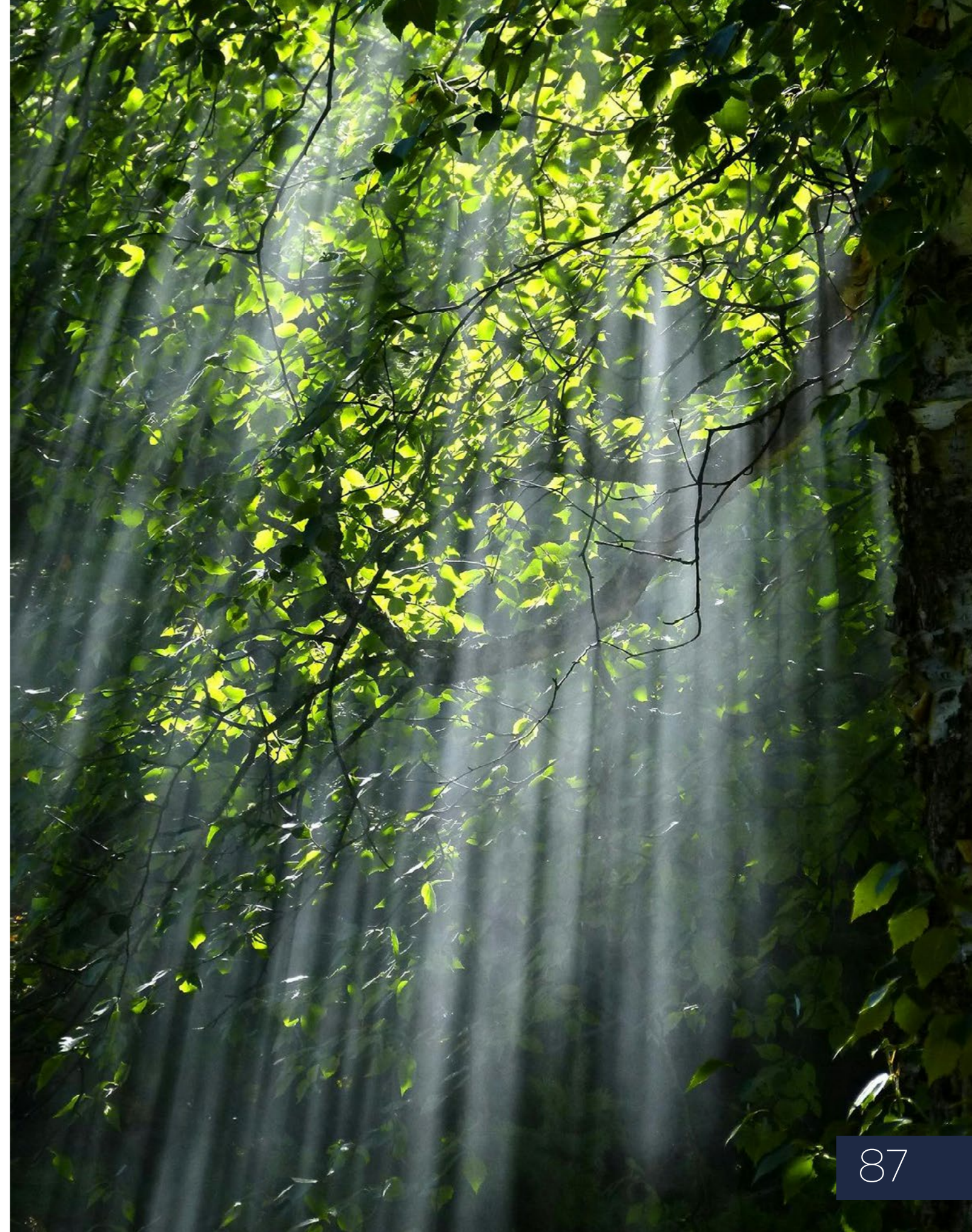
	KONSOLİDE		
	2021	2022	2023
Toplam Üretim Miktarı	59.068.526,0	93.215.753,0	133.431.310,0
Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi - Doğalgaz (m ³)	13.440.614,7	14.713.918,5	16.608.711,7
Birim Başına Düşen Doğalgaz Tüketimi (m ³ /adet)	1,4	1,4	2,7
Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi - Elektrik (kWh)	18.407.812,3	17.524.249,2	17.330.195,2
Birim Başına Düşen Elektrik Tüketimi (kWh/adet)	7,2	15,0	79.361,4
Emisyon Miktarları (ton)	0,0	0,0	0,0
Kapsam 1	2.629,2	7.673,7	9.533,1
Kapsam 2	3.437,8	7.266,0	4.228,1
Kapsam 3	85.487,9	127.684,7	133.611,3
Kapsam 4	0,0	34.987,7	12.511,5
Kapsam 5	0,0	0,0	0,0
Kapsam 6	0,0	0,0	15,2
Toplam	91.554,9	177.612,0	159.899,2
Toplam Su Tüketimi (m ³)	152.694,0	204.160,0	242.951,0
Birim Başına Düşen Su Tüketimi (m ³ /kutu)	1,9	1,0	0,8
Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	63.473,0	598.945,0	504.383,0
Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	4.804.239,0	4.947.296,6	2.186.138,0
Birim Başına Düşen Tehlikeli Atık Miktarı (gr/kutu)	4,4	2,5	2,6

Sera Gazı Emisyon Miktarları (TonCO ₂ e)	2022	2023
Kapsam 1	5.149	6.025
Kapsam 2	3.986	57
Kapsam 1+2	9.135	6.082
Kapsam 3	19.538	28.063
Toplam	28.673	34.145

* Folkart sera gazı emisyonlarını 2022 yılında Country, 2023 yılında Nova projesiyle ölçmüştür.

** Saya ve Humanis, sera gazı emisyonları hesaplamaları Green House Gases protokolüne göre yapılmıştır. Folkart ve Volt Motor sera gazı emisyonları hesaplamaları GHG protokolü temelinde ISO 14064 Standardına göre yapılmıştır.

*** Kapsam 1,2,3,4 içerikleri ilgili paydaşlarla istenildiği takdirde şirket detaylarıyla paylaşılabilir.



GRI İndeksi

GRI Kodu	Başlık	Genel Bildirimler (Alt Başlık)	Açıklama
2-1 Kuruluşa ait detaylar	Kuruluşa ait detaylar	Rapor Hakkında,	
2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında,	
2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi	Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi	Rapor Hakkında,	
2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	Rapor Hakkında,	
2-5 Dış Denetim	Dış Denetim	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.	
2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Rapor Hakkında,	
2-7 Çalışanlar	Çalışanlar	Toplum İçin Güçlü Gelecek,	
2-8 Çalışan olmayan çalışanlar	Çalışan olmayan çalışanlar	Ürün ve Üretim Sürekliliği,	
2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi	Yönetim yapısı ve bileşimi	Saya Holding Hakkında,	
2-10 En yüksek yönetim organının başkanı	En yüksek yönetim organının başkanı	Saya Grup Hakkında,	
2-11 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Saya'da Sürdürülebilirlik,	
2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Saya'da Sürdürülebilirlik,	
2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu	Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu	Saya'da Sürdürülebilirlik,	
2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Saya'da Sürdürülebilirlik,	
2-15 Çıkar çatışması	Çıkar çatışması	Etik ve Uyum,	
2-16 Kritik endişelerin iletilmesi	Kritik endişelerin iletilmesi	Etik ve Uyum,	
2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	Saya Holding Hakkında,	
2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	GRI İçerik İndeksi: Yıl içinde yapılan	
2-19 Ücretlendirme politikaları	Ücretlendirme politikaları	Performans ve Ücretlendirme,	

GRI Kodu	Başlık	Genel Bildirimler (Alt Başlık)	Açıklama
2-20 Ücret belirleme süreci	Ücret belirleme süreci	Performans ve Ücretlendirme,	
2-21 Yıllık toplam ücret oranı	Yıllık toplam ücret oranı	-	GRI İçerik İndeksi: Bu bilgi, gizlilik açısından paylaşılmamaktadır.
2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Saya'da Sürdürülebilirlik,	
2-23 Politika taahhütleri	Politika taahhütleri	Saya'da Sürdürülebilirlik,	
2-24 Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	Saya'da Sürdürülebilirlik,	
2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri	Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri	Denetim ve Risk Yönetimi,	
2-26 Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları	Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları	Etik ve Uyum,	
2-27 Kanun ve yönetmeliklere uyum	Kanun ve yönetmeliklere uyum	Ürün ve Üretim Sürekliliği ** GRI İçerik İndeksi: Saya Grup Genel Merkez raporlama döneminde kanun ve yönetmeliklere uygunsuzluk cezası alınmamıştır.	
2-28 Üyelikler	Üyelikler	Üyelikler,	
2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaş Yönetimi,	
2-30 Toplu İş Sözleşmeleri	Toplu İş Sözleşmeleri	-	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.
GRI 102	Genel Açıklamalar	GRI 102-1: Organizasyonun Adı GRI 102-2: Faaliyetler, Markalar ve Ürünler GRI 102-4: Faaliyet Gösterilen Ülkeler	Saya Holding Hakkında
GRI 102-5	Mülkiyet Yapısı ve Yasal Form	GRI 102-5: Şirketin mülkiyet ve yasal yapısı	Saya Holding Hakkında
GRI 3 ÖNCELİKLİ KONULAR		GRI 3-3 Öncelikli Konuların Yönetimi	Stratejik Yapılanma ve Hedefler
GRI 102-8	Çalışan ve Diğer İşçiler	GRI 102-8: Çalışan türleri ve istihdam yapısı	
GRI 102-45	Konsolide Finansal Tablolar	GRI 102-45: Finansal tabloların kapsamı	Saya'da Sürdürülebilirlik
GRI 102-46	Önceliklendirme Matrisi ve Sınırların Belirlenmesi	GRI 102-46: Önceliklendirme kriterleri ve kapsam	Önceliklendirme Matrisi ve Paydaş Analizi

GRI İndeksi

SAYA HOLDİNG
HAKKINDA

GRI Kodu	Başlık	Genel Bildirimler (Alt Başlık)	Açıklama
GRI 102	Genel Açıklamalar	GRI 102-1: Organizasyonun Adı	Saya Holding Hakkında
		GRI 102-2: Faaliyetler, Markalar ve Ürünler	
		GRI 102-4: Faaliyet Gösterilen Ülkeler	
GRI 102-7	Organizasyonun Ölçeği	GRI 102-7: Çalışan sayısı, toplam gelir, ürün ve hizmetlerin kapsamı	Saya Holding Hakkında
GRI 102-46	Önceliklendirme Matrisi ve Sınırların Belirlenmesi	GRI 102-46: Önemli konuların belirlenmesi	Önceliklendirme Matrisi ve Paydaş Analizi

ÇEVRE İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

GRI Kodu	Başlık	Genel Bildirimler (Alt Başlık)	Açıklama
GRI 302	Enerji Yönetimi	GRI 302-1: Enerji tüketimi	Enerji ve Emisyon Yönetimi
		GRI 302-3: Enerji yoğunluğu	
		GRI 302-4: Enerji tüketiminin azaltılması	
GRI 3 ÖNCELİKLİ KONULAR		GRI 3-3 Öncelikli Konuların Yönetimi	
GRI 303	Su ve Atıksu Yönetimi	GRI 303-1: Su çekme yöntemleri	Su Yönetimi ve Verimliliği
		303-2 Su deşarjına bağlı etkilerin yönetimi	
		GRI 303-3: Su çekme hacmi	
		303-4 Su deşarjı	
GRI 304	Biyçeşitlilik	GRI 304-1: Korunan alanlar	Biyçeşitlilik
		GRI 304-2: Olumsuz etkiler	
		GRI 304-3: Korunan türler	
GRI 305	Emisyonlar	GRI 305-1: Doğrudan (Scope 1) emisyonlar	Enerji ve Emisyon Yönetimi
		GRI 305-2: Dolaylı (Scope 2) emisyonlar	
		GRI 305-3: Diğer dolaylı (Scope 3) emisyonlar	
		GRI 305-4: Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu	
		GRI 305-5: Sera Gazı Emisyon Azaltılması	
		GRI 305-6: Ozon tabakasına zarar veren maddelerin emisyonları	
		GRI 305-7: Azot oksitler (NOx), sülfür oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları	
GRI 306	Atık Yönetimi	GRI 306-1: Atıkların oluşumu	Döngüsel Ekonomi
		GRI 306-2: Bertaraf yöntemleri	
		GRI 306-3: Oluşan Atık Miktarı	
		GRI 306-4: Tehlikeli atıkların taşınması	
		GRI 306-5: Bertarafa Gönderilen Atık	
GRI 307	Çevresel Uyum	GRI 307-1: Çevresel mevzuata uyum durumları	Çevre Yönetim Sistemi
GRI 308	Çevresel Etki Değerlendirme	GRI 308-1: Yeni tedarikçilerde çevresel kriterler	Döngüsel Ekonomi
		GRI 308-2: Tedarik zincirinde çevresel etki değerlendirme	

GRI İndeksi

İŞ İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

GRI Kodu	Başlık	Genel Bildirimler (Alt Başlık)	Açıklama
GRI 103	Dijital Dönüşüm ve Yönetişim	GRI 103-1: Yaklaşımın açıklanması GRI 103-2: Uygulama ve değerlendirme mekanizmaları	Dijital Dönüşüm ve Entegre Yönetişim
GRI 3 ÖNCELİKLİ KONULAR		GRI 3-3 Öncelikli Konuların Yönetimi	
GRI 418	Bilgi Güvenliği	GRI 418-1: Veri gizliliği ve müşteri bilgisi ihlalleri	Bilgi Güvenliği
GRI 103:	Yönetim Yaklaşımı	103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43	
GRI 3 ÖNCELİKLİ KONULAR		GRI 3-3 Öncelikli Konuların Yönetimi	
GRI 201	Ürün ve Üretim Sürekliliği	GRI 201-2: İklim değişikliği kaynaklı riskler ve fırsatlar	Ürün ve Üretim Sürekliliği
GRI 103:	Yönetim Yaklaşımı	103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43	
GRI 203	Girişimcilik Projeleri	GRI 203-1: Altyapı yatırımları ve geliştirme projeleri	Girişimcilik Projeleri
GRI 205	Denetim ve Risk Yönetimi	GRI 205-1: Yolsuzluk risk değerlendirmesi	
GRI 103:	Yönetim Yaklaşımı	103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43	Denetim ve Risk Yönetimi
GRI 419	Sosyo-Ekonomik Uyum	GRI 419-1: Mevzuat uyumsuzlukları	
GRI 205	Etik ve Uyum	GRI 205-2: Yolsuzlukla mücadele politikaları ve eğitimler	
GRI 3 ÖNCELİKLİ KONULAR		GRI 3-3 Öncelikli Konuların Yönetimi	
GRI 408:	Çocuk İşçiler	GRI 408-1: Çocuk işçiliği konusunda belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	
GRI 409:	Zorla ve Cebren Çalıştırma	409-1 Zorla veya cebren çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Etik ve Uyum
GRI 103:	Yönetim Yaklaşımı	103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi	

TOPLUM İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

GRI Kodu	Başlık	Genel Bildirimler (Alt Başlık)	Açıklama
GRI 401	İnsan Hakları ve Çeşitlilik	GRI 401-1: Çalışan işe alımları ve ayrılmalar GRI 401-2: Çalışan yan hakları GRI 401-3: Ebeveyn izni	İnsan Hakları ve Geleceği
GRI 404	Eğitim ve Gelişim	GRI 404-1: Çalışan başına eğitim saati GRI 404-2: Eğitim ve gelişim programları GRI 404-3: Performans değerlendirmesi	Yetenek Kazanımı ve Gelişimi
GRI 405	Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği	GRI 405-1: Yönetimde çeşitlilik GRI 405-2: Eşit ücret ve fırsat eşitliği	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
GRI 3 ÖNCELİKLİ KONULAR		GRI 3-3 Öncelikli Konuların Yönetimi	
GRI 403	İş Sağlığı ve Güvenliği	GRI 403-2: İş kazaları ve hastalıklar GRI 403-3: Sağlık hizmetleri 403-4: İş sağlığına ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim 403-5: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi 403-6: Çalışan sağlığının teşviki 403-7: İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması 403-9 İş kaynaklı yaralanmalar 403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	İş Sağlığı ve Güvenliği
GRI 413	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	GRI 413-1: Yerel toplumla etkileşim GRI 413-2: Toplumsal projelerin etkisi	Kurumsal Sosyal Sorumluluk

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU | 2023



Sürdürülebilirlik ve Rapor Danışmanı:
Elif Çark

Raporun Yönetimi:

Caner Özşaran
Deniz Deren Önen

Strateji, Uluslararası İş Geliştirme
ve Yatırımlar Direktörlüğü

Tasarım: