

ÇEVRE İÇİN
GÜÇLÜ GELECEK



İŞ İÇİN
GÜÇLÜ GELECEK



SAYA
GRUP

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
RAPORU

2 0 2 1 - 2 0 2 2

TOPLUM İÇİN
GÜÇLÜ GELECEK



İÇİNDEKİLER



YÖNETİM İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

- 04 Rapor Hakkında
- 06 Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı
- 08 Strateji, Uluslararası İş Geliştirme ve Yatırımlar Direktörü Mesajı
- 10 Saya Grup Hakkında
- 12 Stratejik Yapılanma ve Hedefler
- 18 Saya'da Sürdürülebilirlik

26 ÇEVRE İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

- 28 Döngüsel Ekonomi
- 30 Enerji ve Emisyon Yönetimi
- 32 Su Yönetimi ve Verimliliği
- 34 Biyoçeşitlilik

36 İŞ İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

- 38 Dijital Dönüşüm ve Entegre Yönetişim
- 40 Bilgi Güvenliği
- 42 Ürün ve Üretim Sürekliliği
- 44 Girişimcilik Projeleri
- 46 Denetim ve Risk Yönetimi
- 50 Etik ve Uyum

52 TOPLUM İÇİN GÜÇLÜ GELECEK

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

72 EKLER

- 74 Performans Göstergeleri
- 76 Sosyal Performans Göstergeleri
- 77 Çevresel Performans Göstergeleri
- 78 Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (BMKİS)
- 80 GRI İçerik İndeksi
- 86 Kurumsal Üyelikler

İŞ İÇİN
GÜÇLÜ GELECEK

TOPLUM İÇİN
GÜÇLÜ GELECEK

ÇEVRE İÇİN
GÜÇLÜ GELECEK

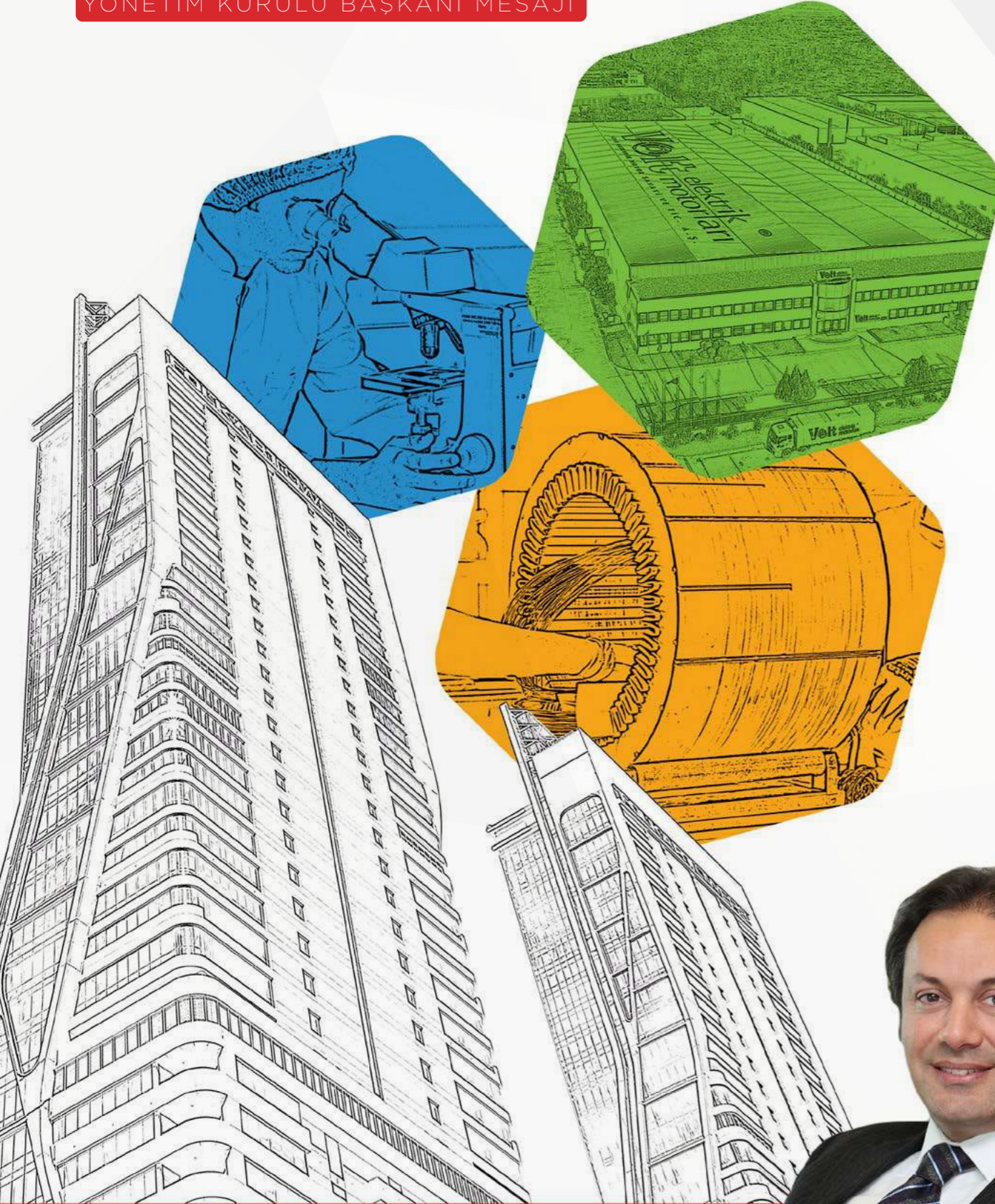
RAPOR HAKKINDA

Saya Grup, ülkenin en büyük ihtiyacı olan Ar-Ge, ihracat ve istihdama katkıda bulunurken, eğitim ve sosyal dayanışma politikalarını destekleyen ve yaşam kalitesini yükselten alanlara yatırım yapmak misyonu ile 2006 yılında kuruldu

Güçlü Değerler, Güçlü Gelecek mottosundan yola çıkarak büyüme odaklı vizyonumuza emin adımlarla ilerlerken, insanı odağına alan bir yönetim anlayışını benimsiyoruz. Bu yolda ilerlerken çevresel, sosyal ve finansal etkileri sürdürülebilirlik stratejisi temelinde birleştiriyoruz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi imzacısı olarak tüm faaliyet ve sonuçların Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na uygun olduğunu gösteren bu ilk raporumuzu paydaşlarımızın görüşüne sunuyoruz.

Sunulan bu rapor Global Reporting Initiative (GRI) Standartları'na uygun şekilde hazırlanmıştır. Rapor içeriğinin temelini oluşturan öncelikli konular ise GRI Standartları'nda belirtilen raporlama ilkelerine uygun olarak gerçekleşen süreçler sonucunda belirlenmiştir. Raporun kapsamını, 1 Ocak 2021- 31 Aralık 2022 tarihleri arasında Saya Grup ve İştirakleri (Sürdürülebilirlik Raporlarını yayınlayan Humanis, Folkart ve Volt Motor) bünyesinde gerçekleştirilen faaliyetler bütünü oluşturmaktadır.

Grup ve şirket liderlerimizin ilgili faaliyetlere verdikleri destekle raporumuz, her grup şirketimiz ile aynı periyotta yılda bir tekrarlanacaktır. Raporla ilgili tüm soru, görüş ve önerilerinizi guclu.gelecek@sayagrup.com adresinden bize iletebilirsiniz.



Cem MENGİ
Saya Grup
Yönetim Kurulu Başkanı

Değerli Paydaşlarımız,

Başarıya ulaşmak için “Çalışma” ve “Disiplin”, başarıyı sürdürmek için ise “Tevazu” ve “Tasarruf” gerektiğine inanan Saya Grup, iş yolculuğunu kurulduğu günden bu yana stratejik bakış açısıyla sürdürüyor. Yeni başarılarla imza atarak bu yoldaki ilerleyişimize devam ederken 2021-2022 yılı çalışmalarını kapsayan sürdürülebilirlik raporumuzla da bu alandaki öncü çalışmalarımızı sizlerle paylaşıyoruz.

Kuruluşumuzda belirlenen ve tüm grup şirketlerimizin benimsediği “Sermaye Ötesi Değerlerimiz”, paydaşlarımızla kurduğumuz dürüst ve şeffaf iletişim şeklimiz, kurumsal gelişime verdiğimiz önem, toplumsal yaşam kalitesini arttırmak için desteklediğimiz projeler, inovatif düşünceye verdiğimiz değer ve hayata geçirdiğimiz sistemlerimiz ile gelecek dönem planlarımızda ve tüm karar süreçlerimizde pusulamız oluyor.

Bugün verdiğimiz kararların ve attığımız adımların kelebek etkisi gibi geleceği etkileyeceğini çok iyi biliyoruz. İşte bu yüzden hem grup şirketlerimiz hem de Saya Grup olarak “Sürdürülebilir Güçlü Gelecek” fikriyle şekillendirdiğimiz sürdürülebilirlik yolculuğumuza başladık.

Dünya çapında yaşanan küresel ısınma, çatışmalar ve pandemi gibi karmaşık zorluklarla karşı karşıya olduğumuz bir dönemdeyiz. Bu bağlamda, kurumsal olarak sürdürülebilirlik ilkelerine ve gezegenimize yönelik sorumluluklarımıza daha fazla odaklanmamız gerektiğinin farkındayız. Saya Grup ve İştirakleri olarak, bu zorlukları aşmak ve gelecek nesillere daha iyi bir dünya bırakmak için sürdürülebilirlik konusundaki taahhüdümüzü gerçekleştirmeye kararlıyız.

Bu yolculukta, yarının dünyasını şekillendiren bakış açısıyla grubumuzun performansını artırarak ileriye taşıyor, yaklaşımımızı “Çevre”, “Toplum” ve “Finans” alanlarında öncelikli olarak ele alıyoruz. Sürdürülebilirlik bakış açımızı da Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile bütünleştiriyoruz.

Mevcut kaynaklarımızı en verimli şekilde kullanırken faaliyetlerimizde sürdürülebilir karlılığı hedefliyoruz. Çalışmalarımızı inovasyon ve Ar-Ge ile şekillendiriyor, istihdam ve ihracat ile destekliyoruz. Şirket yönetimlerimiz başta olmak üzere tüm paydaşlarımızda çeşitlilik ve kapsayıcılık ile insan haklarının korunması alanlarında da önemli adımlar atıyoruz.

Finansal alanda büyüklüğümüzü, her yıl sürdürülebilir finans bakış açısıyla stratejik hedeflerimiz doğrultusunda artırıyoruz. Finansal olarak gelişmenin ötesinde Saya Grup ve İştirakleri altındaki şirketlerimizin sürdürülebilir kalkınması, çevresel, toplumsal ve kültürel anlamda da hem takımdaşlarımıza hem de paydaşlarımıza değer katması uzun vadeli hedeflerimizin başında gelmektedir.

Sürdürülebilirlik; bugünün olduğu kadar geleceğin en kritik konularından biri olup bu konuya verdiğimiz önemi yıllardır kararlılıkla sürdürüyoruz. Kendimizden emin adımlarla ilerlediğimiz sürdürülebilirlik yolculuğumuzda sizlerle paylaştığımız ilk sürdürülebilirlik raporunun grup iştiraklerimizin başarısını artıracığına inanıyoruz. Hissedarlarımız, çalışanlarımız ve diğer tüm paydaşlarımızla Saya Ailesi'nin bundan sonra da daha yeşil, daha adil ve daha sürdürülebilir bir dünya yaratmak için nice başarılı projelere imza atacağına can-ı gönülde inanıyor; bu kıymetli raporun hazırlanmasında emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Saygılarımla

Cem MENGİ
Saya Grup
Yönetim Kurulu Başkanı



Caner ÖZSARAN
Saya Grup
Strateji, Uluslararası İş Geliştirme
& Yatırımlar Direktörü

Değerli Paydaşlarımız,

“Güçlü Değerler, Güçlü Gelecek” mottomuzdan aldığımız ilhamla; inşaat, sağlık, madencilik, elektrik motorları ve teknoloji sektörlerinde güçlü ve değerli markaları bünyesinde bulunduran grubumuz bir yandan vizyonunu şekillendirirken, diğer yandan “Sürdürülebilir Güçlü Gelecek” ışığında, ülkemize ve dünyaya sürdürülebilir katma değer sağlayacak önemli yatırımlara devam ediyor.

Saya; tüm iş süreçlerini “Sürdürülebilir Güçlü Gelecek” bakış açısıyla düzenlerken şirketin misyonu ile uyumlu, şirket politikalarıyla belirli bir çerçevede kazanmış bir kurgu ile ilerliyoruz. Oluşabilecek riskleri de önleyici faaliyetlerimizin yer aldığı stratejik planlarımızla bertaraf ederken, güvenli geleceği inşa etme prensibiyle çalışıyoruz.

Gelecekte günümüze bakış açısıyla oluşturduğumuz 2028 stratejik planı kapsamında “Sürdürülebilirlik” konusunu her grup iştirakimizde öncelikli konular arasında tutuyoruz. Avrupa Yeşil Mutabakatı, Türkiye 2053 net sıfır emisyon hedefi, Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması ve sürdürülebilirlik raporlama standartları gibi makro konular özelinde uzman ekiplerimizle çalışıyor ; sürdürülebilir bir dünya için gerekli tüm global hedeflere katkıda bulunuyoruz.

Saya Grup ve iştirakleri olarak merkeze insanı alan bir anlayışla büyümeye devam ederken “Önce İnsan” diyor, tıpkı değerlerimiz gibi bu anlayışımızı da bütün grup iştiraklerimize yansıtıyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın mutlu olması, birbirlerinden öğrenen, paylaşan bir iş organizasyonunun oluşması için çaba gösterirken, hep birlikte nice güzellikleri inşa etmek için kendimizi sürekli yeniliyoruz.

Sürdürülebilir Finans alanında dünyada var olan mevcut ekonomik göstergeler ve gelecek dönem tahminleri çerçevesinde yatırımlarımızı orta ve uzun vadeli stratejik hedeflerle uyumlu şekilde planlıyoruz. Sürdürülebilirlik alanında yer alan çalışmalarımızı ise yeşil göz boyamaya (greenwashing) karşı güvende olacakları Avrupa Birliği Taksonomisi kapsamında öncelikli olan konulara uygun yatırımlara yöneltiliyoruz.

Sürdürülebilirlik, kurumsal kültürümüzün ve iş stratejimizin merkezinde yer alıyor. Bu rapor, sürdürülebilirlik alanındaki mevcut raporlama döneminde çalışmalarımızı, gelecek dönem orta vadeli taahhüdümüzü ve bu taahhüdü nasıl hayata geçirdiğimizi anlatıyor. İlk adımlarımızı, elde ettiğimiz başarıları ve gelecekteki hedeflerimizi bu raporda bulacaksınız.

Raporun hazırlanmasında emeği geçen ekip arkadaşlarımıza teşekkür ediyor, 2021-2022 sürdürülebilirlik raporumuzu iç ve dış paydaşlarımızla paylaşmaktan mutluluk duyuyorum.

Sevgilerimle

Caner ÖZSARAN

Saya Grup
Strateji, Uluslararası İş Geliştirme & Yatırımlar Direktörü

SAYA GRUP HAKKINDA

Ticari yolculuğuna 1950'li yıllarda baba Abdulkerim Sancak öncülüğünde başlayan Sancak Ailesi, bugün farklı sektörde hizmet veren ülkemizin başarılı gruplarından birisidir. Çeşitli alanlarda ticari faaliyetler gerçekleştirmesinin ardından Aile, 2006 yılında Saya Grup'u kurdu.

Büyüme stratejisini ülke ekonomisine katkı sağlamak ve istihdam yaratmak üzerine kurgulayan Saya Grup, bu doğrultuda faaliyet gösterdiği sektörlerde yenilikçi yaklaşımlar benimseyerek katma değeri yüksek ürünler ve hizmetler sunmayı hedeflemektedir.

FOLKART

İlk Şirket Folkart

Saya Grup tarafından 2006 yılında kurulan ilk şirket inşaat sektöründe faaliyet gösteren Folkart'dır. Yüksek yapılar, A+ konut ve ofisler, alışveriş merkezleri ve okul projelerine odaklanan Folkart, "Hayat Buna Değer" mottosuyla faaliyetlerine başladı.

Saya Grup Perakende Sektöründe

Saya Grup, Folkart'ın kuruluşundan 1 yıl sonra 2007 yılında Alpark marketler zincirini satın alarak perakende sektörüne giriş yaptı. Bu marka ile gıda ve perakende sektöründe önemli başarılar elde eden Saya Grup, 2010 yılında gelen talepleri değerlendirerek markayı CarrefourSA'ya devretti.

İnsandan İlham Alan Yeni Bir Sağlık Felsefesi

Günümüzün iş dünyasında başarı için belirleyici unsurlardan birisi olan inovatif yaklaşımı yatırım yaptığı sektörlerde yansıtan Saya Grup, Hedef Alliance'la ortaklığı sona erdikten 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.

Humanis

Yıllık 330 milyon kutu üretim kapasiteli bir fabrikaya sahip olan Humanis, Avrupa'nın en saygın otoritelerinden biri olan Almanya BfArM tarafından verilen ve dünya çapında prestiji olan Avrupa GMP sertifikasına, Rus otoritelerinden Rusya GMP sertifikasına ve Kanada Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan incelemeler neticesinde Kanada GMP sertifikasını almaya hak kazandı.



Livamine Markası Doğuyor

Saya Grup'un 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.

Türkiye'nin En Büyük Elektrik Motor Üreticilerinden Biri: Volt Motor

2011 yılında, Volt Elektrik Motorları ve Voltsan Kalıp satın alınarak elektrik motoru üretimi ve kalıp sanayi sektörlerine girildi. 2016 yılında, Volt Elektrik Motorları ve Voltsan Kalıp şirketleri birleşerek Volt Motor kuruldu. 45.000 m²'lik üretim alanı, gerçekleştirdiği yeni teknoloji yatırımları ve AR-GE çalışmaları sonucunda, 63 tip gövdeden 315 tip gövdeye ve 200 Kw güçteki ürün gamına ulaşan Volt Motor, Türkiye'nin en büyük elektrik motoru üreticilerinden biri konuma geldi.

Tasarım, Üretim ve Entegrasyon Çalışmaları

2018 yılında yerli sanayinin savunma ve güvenlik alanındaki üretim gücünü ve rolünü ilerletmeye yönelik politikalar kapsamında Volt Teknoloji Geliştirme ve Mühendislik şirketi kuruldu. Volt Teknoloji Geliştirme ve Mühendislik, Güç Grubu Geliştirme Platform ve Sistemlerin önemli ihtiyaçlarından olan motor ve güç aktarma organları alanında teknolojik yetkinlik kazanmak ve yerleştirmek üzere çalışmalarını sürdürmektedir.

Redüktör Sektörüne Yenilikçi Bakış Açısı

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

"Ne Mutlu Bir Derde Derman Olana"

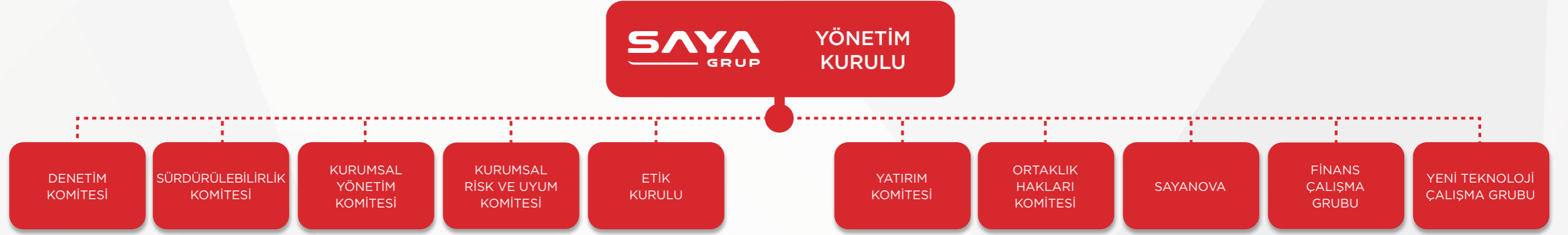
Kurucusu merhum Abdülrezzak Sancak'ı 2016 yılında kaybeden Saya Grup, Abdülrezzak Sancak'ın Saya Grup'un kuruluşunda belirttiği "Ne mutlu bir derde derman olana" ilkesinden ödün vermeden yatırım yaptığı her sektörde bu ilkedden aldığı güçle yoluna devam ediyor, Türkiye için çalışmayı, dünya için üretmeyi sürdürüyor.



SAYA GRUP HAKKINDA

Saya Grup ve İştirakleri, grubun kurumsal yönetimini Saya Yönetim Kurulu Başkanlığı altında bir etik kurul, altı komite ve üç çalışma grubuyla yönetmektedir. Saya Yönetim Kurulu üyeleri ve detaylarına <https://www.sayagrup.com.tr/tr/yonetim-kurulu> adresinden ulaşabilirsiniz.

Bu gruplar, kendi içlerinde belirlenmiş çalışma prensiplerine sahip olup; Saya Yönetim Kurulu liderliğinde faaliyet göstermektedir. Her bir ekip, yıllık planlama ve hedefler doğrultusunda hareket etmektedir. Sürecin daha verimli ve etkili olması için, ekipler periyodik olarak gözden geçirilmekte ve gerektiğinde revizyonlar yapılmaktadır.



SERMAYE ÖTESİ DEĞERLER

“Sermaye Ötesi Değerler”, grubumuzun temel felsefesini oluşturur ve tüm şirketlerimiz tarafından benimsenir. Bu değerler, yenilikçi ve gelişimi hedefleyen bir bakış açısıyla grubumuzun geleceğine ışık tutar.



GÜVENİLİRLİK

İş süreçlerimizde ‘etik değerler’, her şeyin önündedir.

Dürüstlük, şeffaflık, adil olmak, temelimizdir.

İtibarımız, en büyük hazinemiz. Onu özenle koruruz.

Güvene dayalı ilişki kurarız ve verdiğimiz sözleri tutarız.

Başarı için, ‘çok çalışma, ‘mütevazılık’, ‘tasarruf’ ve ‘disiplin’ şarttır.



FAYDALI OLMAK

İşimizde, topluma ve tüm paydaşlarımıza fayda sağlar, değer yaratırız.

Paydaşlarımızın beklentilerini, doğru ihtiyaçlar oranında karşılarız.

Daha güzel bir geleceğe odaklanır, “Ne Mutlu Bir Derde Derman Olana” yaklaşımı ile çevreye ve topluma karşı, sorumlu davranırız.

Kurumsal vatandaşlık ilkesiyle; öncelikle “sağlık, kültür-sanat ve eğitim” alanlarında, kurumsal sosyal sorumluluk projeleri üretiriz.



İNSANA DEĞER, LİYAKAT

İnsan, en önemli değerdir. ‘Yol arkadaşlarımız’ ile ilişkimiz ‘güvene, sevgiye, saygıya’ dayalıdır; varlıkları ve emekleri çok değerlidir.

Yetkin, dürüst, doğru insanlarla çalışmak temel ilkemizdir ve onların mesleki deneyimlerini sürekli geliştirmek işimizin parçasıdır.

İşimizde, insana yönelik kararlarımızda; ‘liyakat, farklılıklara saygı, adalet’ belirleyicidir. Bunun kişilere değil, ilkelere bağlılığını sağlarız. Çalışanlarımızın memnuniyeti çok önemlidir. Buna uygun davranırız.



KÜRESEL REKABET

İnsana, doğaya saygılı rekabet anlayışımız, sürdürülebilir ve küreseldir.

İşimizi, ‘maliyet, kalite, zaman’ üçlüsünde, en etkin şekilde geliştiririz.

İş adımlarımız bulunduğumuz sektörlerde, değişime öncülük eder, yenilikçi fikirlere açık olup yeni girişimci aksiyonları cesaretle destekleriz.

Bilgi akışımızda, uygulamalarımızda; evrensel netlik, yalınlık hakimdir.

Kalite çitamız; ulusal ve uluslararası standartların en üst çizgisindedir.

İşimizi en hızlı şekilde sonuçlandırmak, temel iş yapma biçimimizdir. Esnek bir yapılanmada, karar süreçlerimizde ‘iş çevikliğine’ sahibiz.

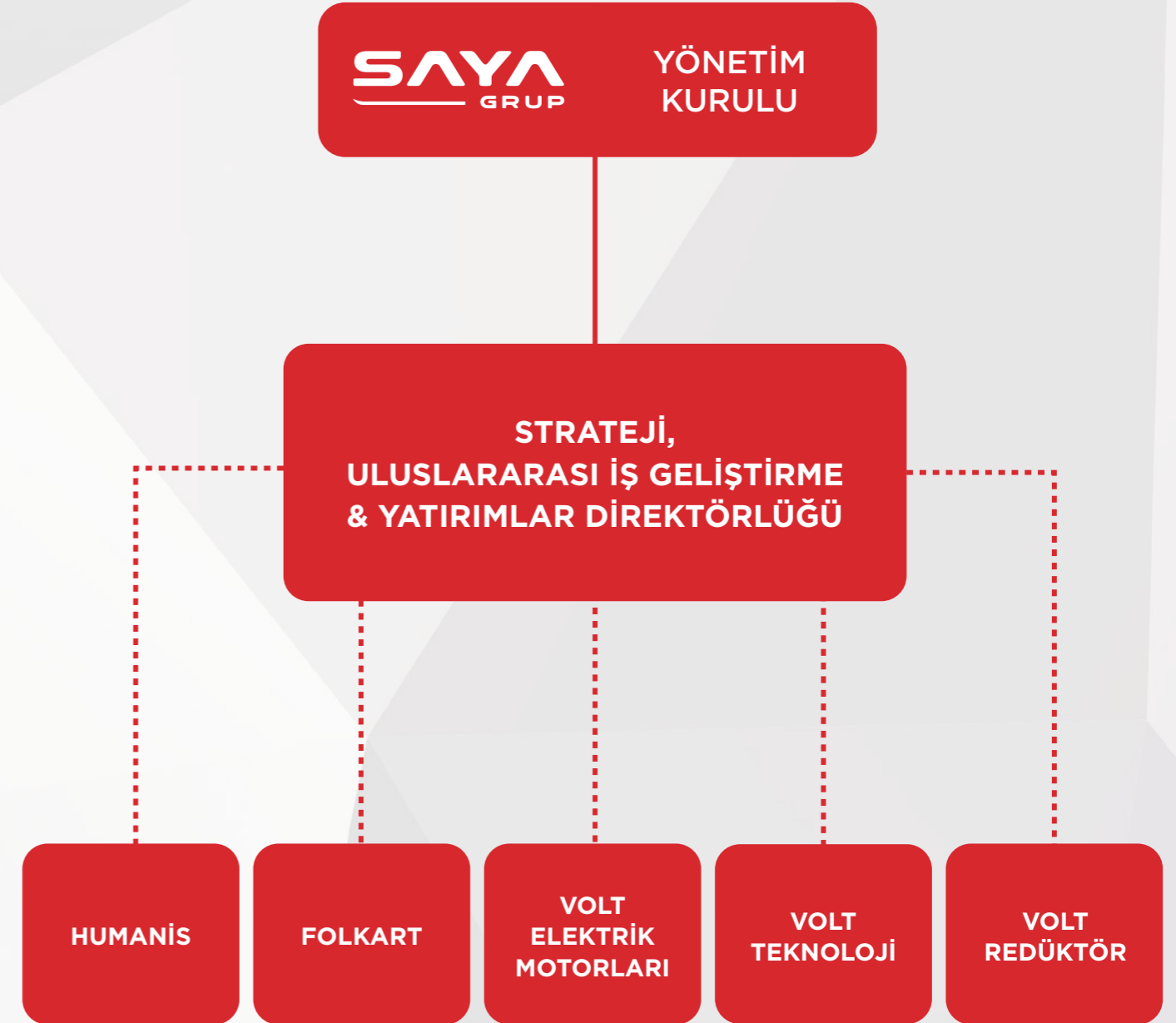
STRATEJİK YAPILANMA ve HEDEFLER

“Güçlü Değerler, Güçlü Gelecek” mottosundan hareketle faaliyetlerini sürdüren Saya Grup ve İştirakleri yönetim anlayışı “stratejik yönetim” bakış açısıyla temellendirilmiştir. Kuruluşundan bugüne orta ve uzun vadeli stratejik planlarıyla bakış açısını geliştiren Saya Grup, toplumsal, çevresel ve finansal performansı arttırıcı çalışmalar geliştirmektedir.



Saya Grup, çalışma koordinasyonunu sağlarken grup şirketlerinin farklı iş modellerini ve stratejilerini grup hedefleri doğrultusunda yönlendirir. Aynı zamanda, bağlı şirketlerin taktik ve operasyonel ihtiyaçlarını belirleyerek destekler. Bu bütünleştirici rolüyle birlikte, farklı iş modellerini denetleme sorumluluğunu da üstlenir; böylece “Stratejik Mimarı ve Denetimci” olarak hareket eder.

Saya Grup ve İştirakleri yaptıkları yatırımlar, oluşturdukları ürün ve sundukları hizmet ile başta ulusal olmak üzere global düzeyde döngüsel ekonomiye pozitif katkı sunmaktadır. Önceliği paydaşlarının memnuniyeti olan, gelişim ve yenilikçilik ilkesine bağlı, topluma ve çevreye değer katan projeler geliştirmektedir.



Saya Grup’un orta ve uzun vadeli stratejik planı; uluslararası regülasyon ve gelişmeler dikkate alınarak, sürdürülebilirlik stratejimizin tüm hedef ve çalışmalarına entegrasyonunu gerekli kılmıştır. Sürdürülebilir Güçlü Gelecek stratejisi bir mega olarak ele alınmıştır. Gelecek dönem stratejisi ise yönetsel, finansal, çevresel ve toplumsal olmak üzere 4 başlığa odaklanmıştır. Bu yapılanma tüm grup şirketleri ve departman planlarına dahil edilmiş, oluşturulan hedef ve planların Saya Grup Genel Merkezi ile yürütülme kararı alınmıştır.

SAYA'DA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Sürdürülebilir **“GÜÇLÜ GELECEK”** fikrinden hareketle sürdürülebilirlik faaliyetlerini ilerleten Saya Grup, temelini “Sürdürülebilirlik Manifestosu”ndan alarak toplumsal, çevresel ve finansal etkinliğini artıracak çalışmalar geliştirmektedir.

Saya Grup ve İştirakleri, sürdürülebilir bir geleceği sağlamak adına çevre, toplum ve finans alanlarında öncelikli çalışmalar yürütüyor. Bu çabalar, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Avrupa Yeşil Mutabakatı gibi ulusal ve uluslararası taahhütlerle uyum içinde şekillendiriliyor. Sürdürülebilirlik Manifestosu rehberliğinde, Saya Grup ‘net sıfır’ hedeflerine odaklanarak düşük karbon ekonomisine geçişi başlatıyor, suyun verimli kullanımı ve geri dönüşümü için planlar yapıyor.

Ayrıca, canlı yaşam döngüsünü olumsuz etkileyecek riskleri belirleyip önleyerek ‘biyoçeşitliliğin korunması’ başlığı altında sektörel faaliyetlerini ilerletiyor. Bu çabaları desteklemek adına eğitim ve farkındalık programları düzenleniyor, inovasyon ve teknoloji odaklı çözümler geliştiriliyor ve sosyal sorumluluk projelerine yatırım yapılıyor. Ayrıca, insan odaklı yönetim ilkeleri, grubun karar alma süreçlerinde ve etkileşimlerinde merkezi bir rol oynuyor; böylece çalışanların ve toplumun ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım benimseniyor.

Stratejide mega olarak ele alınan “Sürdürülebilirlik”, aşağıda yer alan 4 makro konu ile 2022-2027 çalışmalarına da ışık tutmaktadır.

MAKRO 1 | Sürdürülebilirlik yaklaşımların belirlenmesi

MAKRO 2 | Üyeliklerin yönetimi

MAKRO 3 | Yeşil finansmana erişim ve karbon ticareti

MAKRO 4 | Yayılım ve iletişim çalışmaları

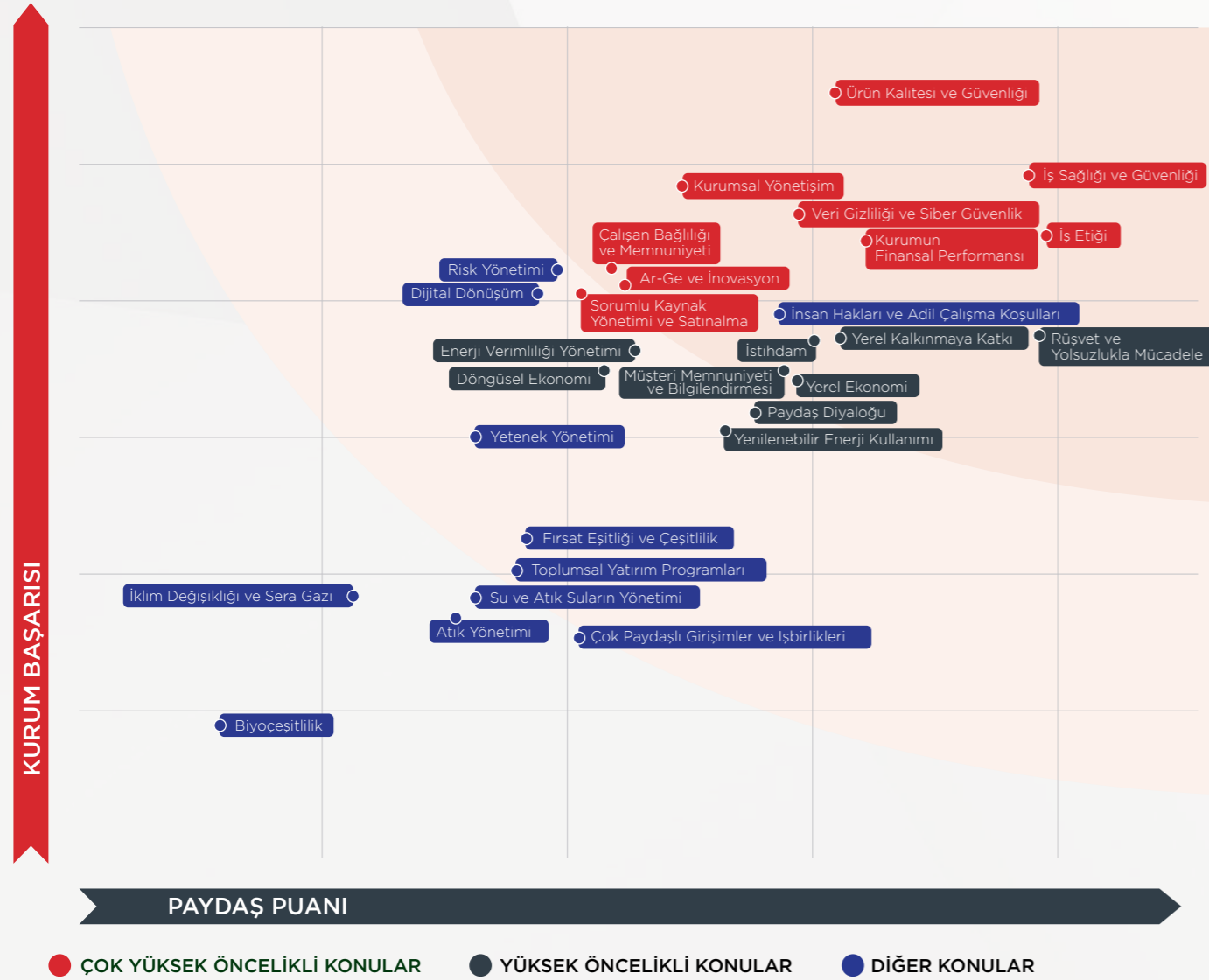
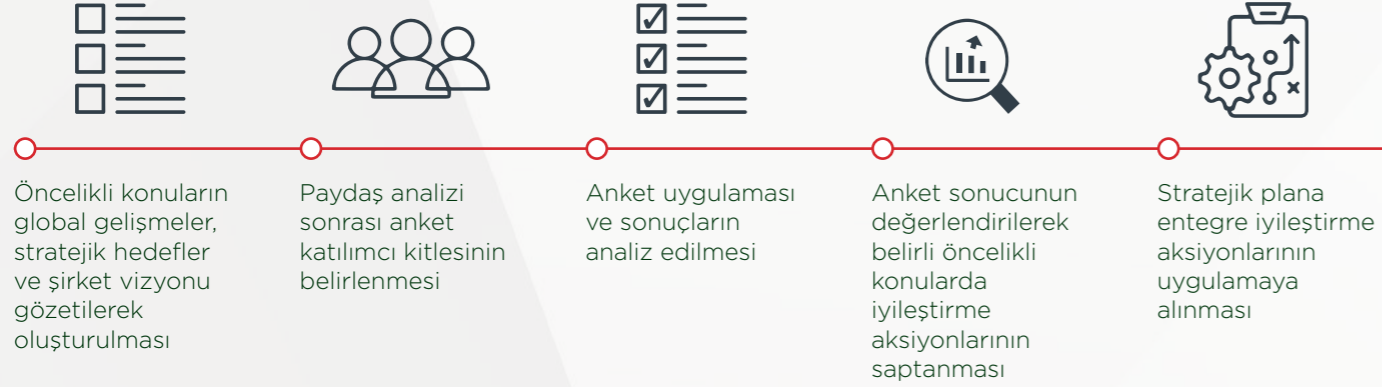
Global sürdürülebilirlik stratejisi bakış açısıyla dönüşen dünyaya ayak uyduruyor ve gerekli periyotlarda gelecek dönem rotamızı kontrol ve revize ediyoruz.

Bütün bu yaklaşım ve çalışmalar, edinilen rehberlikler ve şirket değerleri odağında Saya Sürdürülebilirlik Komitesi başkanlığında yürütülmektedir. Komite yapısı ve Saya Grup organizasyonu ile bağlantısı aşağıdaki şemada gösterildiği gibidir.



Öncelikli Konular ve Analizi

Saya Grup başkanlığında grup iştiraklerinin çalışma alanları da gözetilerek, tüm paydaşların katılımı ile öncelikli konuların belirlenmesine dair anket düzenlenmiştir. Anket çalışması aşağıdaki başlıklar ile tamamlanmıştır:



Paydaşlardan alınan geri bildirimler odağında çok yüksek öncelikli, yüksek öncelikli ve diğer konular 29 başlığa ayrılmıştır. İnsan Yönetimi ve Operasyonel Mükemmellik başlıkları da paydaşlardan gelen konular arasındadır.

Saya Sürdürülebilirlik Komitesi öncülüğünde tüm paydaşların katılımıyla düzenlenen çalışmalar sonucunda sektörel odak alanları da göz önünde bulundurularak Saya Grup ve İştirakleri'nin hizmet vereceği Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları belirlenmiştir.

Saya Grup ve İştirakleri'nin 2022 yılı odak sürdürülebilir kalkınma amaçları ve çok yüksek öncelikli konuları aşağıdaki gibidir.

ŞİRKET	ÇOK YÜKSEK ÖNCELİKLİ KONULAR	ODAKLANAN SKA'LAR
SAYA GRUP	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 Satınalma	7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ 8 İNSANA YAKIŞSIZ VE EKONOMİK BÜYÜME 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM 17 AMAÇLARI İÇİN ORTAKLIKLAR
FOLKART	1 Finansal Performans 2 Kurumsal Yönetim 3 Etik İlkeler ve Etik Uygulamalar 4 Risk Yönetimi 5 Müşteri Memnuniyeti 6 Yerel Halkla İlişkiler 7 İş Sağlığı ve Güvenliği 8 Topluma Katkı 9 Yerel Satın Alma Politikaları 10 İnşaat Bölgelerinde İstihdam Yaratma 11 Dijitalleşme 12 Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik 13 Kadınların Katılımı 14 Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik	4 İNTELEKTÜEL EĞİTİM 6 TEMİZ SU VE SANITASYON 7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ 11 SÜRDÜRÜLEBİLİR ŞEHİRCİLER VE TOPLULUKLAR 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM 15 KARBASAL YAŞAM
Volt elektrik motorları	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	7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ 8 İNSANA YAKIŞSIZ VE EKONOMİK BÜYÜME 9 SANAYİ, YENİLİNCİLİK VE ALTYAP 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM
Humanis	1 Finansal Performans 2 Toplumsal Gelişime Katkı 3 Sorumlu Tedarik Zinciri 4 Kurumsal Yönetim 5 İş Sağlığı ve Güvenliği 6 Ürün Satın Alınabilirliği 7 Ar-Ge 8 İnovasyon 9 Hasta Sağlığı ve Güvenliği 10 Ürün Sorumluluğu	3 SAĞLIK VE KALİTELİ YAŞAM 5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ 8 İNSANA YAKIŞSIZ VE EKONOMİK BÜYÜME 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM 13 BİLİM, EYLEM

Paydaş Yönetimi

Saya Grup ve İştirakleri "Paydaşlarımızın beklentilerini, doğru ihtiyaçlar oranında karşılıyoruz." bakış açısına uygun olarak çalışma prensiplerini temellendirir.

Paydaşlarla iletişimde; beklenti ve ihtiyaçlar, iletişimin sıklığı ve kullanılacak araçları belirlerken iletişimin niteliği de bağlı olunan gruptaki yapıda etkisini göstermektedir. Etki alanları, iletişim araçları ve iletişim sıklığı aşağıdaki gibidir.

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 Websitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları, Telefon	Gereken sıklıkta
	Müşteriler	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Websitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları, Telefon	Gereken sıklıkta
Ekonomik Etki	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
	Denetim ve Danışmanlık Kuruluşları	Toplantı, E-Posta	Konu Bazlı Yıllık ve Dönemsel
Gelişim Etkisi	Üniversiteler	E-Posta, Toplantı, Telefon, Yazılı Bildirimler ve Beyanlar	Gereken Sıklıkta
	Danışmanlar	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Websitesi, Telefon	Gereken sıklıkta
	Sektörel Topluluklar	E-Posta, Ziyaretler, Toplantılar, Kurumsal Websitesi, Sosyal Medya İletişim Araçları, Telefon	Dönemsel *Aylık, Çeyrek Dönem, Yarıyıl veya Yıllık

Saya Grup, paydaş geri bildirimlerini alırken veya dönemsel iş planlama ve raporlama süreçlerini ilerletirken paydaş grubu, etkisi ve iletişim sıklığını göz önünde bulundurarak ilgili gruplardan geri bildirim talep eder.

Mevcut raporlama döneminde ise sürdürülebilirlik özelinde paydaş gruplarına sorular yöneltilmiş olup, alınan dönüğe istinaden beklenti ve talepler analiz edilerek Saya Sürdürülebilirlik Komitesi onayı ile gelecek dönem iş planına aksiyon olarak yansıtılmıştır.

Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz





Döngüsel Ekonomi

Saya Grup Sürdürülebilirlik Manifestosu'nda yer alan **“Mevcut kaynaklarımızı toplum, çevre ve şirketlerimiz için en verimli şekilde kullanmaya çalışıyoruz.”** ifadesi döngüsel ekonomi çalışmalarının temelini oluştururken, Çevre Politikası çerçevesinde, çevresel sürdürülebilirlik çalışmaları yönetilmekte ve taahhütleri topluma bildirilmektedir.

Süreçler, kaynak kullanım verimliliğini en üst seviyede tutarak minimum atık çıkartmak ve çıkan atıkların farklı alanlarda tekrar kullanılabilirliğini yönetmek adına kurgulanır.

Saya Grup çatısı altındaki her şirket var olduğu sektörü gözetererek çalışmalarına devam eder. Hazırlanan çalışmalar hedeflerle yönetilir ve her yıl bir önceki yıla göre iyileşme taahhüdünden sorumlu ekipler tarafından değerlendirilir.

İlaç sektöründe kağıt/karton geri dönüşüm oranında 2021'den 2022'e %50'lik bir artış sağlanırken, 2023 hedefi olarak plastik hammaddeden torbaların geri kazanımı hedeflenmektedir.

Yapı ve inşaat sektöründe ise proje bazlı atık geri dönüşümüne yönelik 2021 ve 2022 yıllarında Folkart Nefes İstanbul ve Folkart Country Urla projelerinde T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı ile iş birliği yapılarak süreçteki geri dönüştürülebilir ve tehlikeli atıklar için çalışılmıştır.

Sıfır Atık Yönetmeliği'ne bağlı olarak çalışmalarını sürdüren Humanis; Saya Grup şirketleri içinde bu belgeyi almaya hak kazanan ilk şirket olurken, Folkart ve Volt Elektrik Motorları da sıfır atık alanında proje çalışmaları yürütmektedir.

Filo Yönetimi departmanımız, lastik değişimi ve motor yağı değişimi süreçlerinde, Ömrünü Tamamlamış Lastik Geri Kazanım Tesisi ve Atık Yağların Yönetimi Yönetmeliği'ne tabi olup izin belgesi bulunan, Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'ne bağlı olarak çalışan şirketlerle iş birliği yapmaktadır. Bu şekilde, atıkların geri dönüşümüne destek sağlanmaktadır.

Atık beyanları yasal mevzuata uygun olarak yapılmakta ve Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı sisteminde kayıt altında tutulmaktadır. Tüm üretim ve diğer süreçlerde ulusal mevzuat ve uluslararası standartlara bağlı çalışılmaktadır.



Enerji ve Emisyon Yönetimi

Mevcut enerji kaynaklarının etkin kullanımı tüm grup şirketlerimizin ana hedeflerinden birisidir ve yaşam döngüsü içerisinde bir iş yapış biçimi olarak benimsenmiştir.

Bu hedef doğrultusunda 7. Sürdürülebilir Kalkınma Amacı olan Erişilebilir ve Temiz Enerji konusu da raporlama döneminde odak çalışma alanı olarak alınmıştır.

Sürdürülebilir Enerji Yönetimi adına yapılan tüm çalışmalar 2021 yılı itibari ile grup şirketlerimiz nezdinde yenilenebilir enerji adına yatırımlara dönüşmüştür. Grup şirketlerimizin yatırımları şu şekildedir:

İnşaat alanında faaliyet gösteren Folkart, güneş enerji paneli uygulaması ile Folkart Nefes Projesi'nde %17,39'luk, Folkart Country Projesi'nde ise %22,39'luk enerji tasarrufu sağlamıştır.

Elektrik motoru sektöründe faaliyet gösteren Volt Elektrik Motorları çatı tipi GES santrali ile 1.783 adet güneş paneli kurarak 802kW enerji tasarrufu sağlamış fabrika alanındaki "Talaşlı İmalat ve Enjeksiyon Bölümü"nü enerji ihtiyacının %30'unu güneş panellerinden karşılamıştır.

Sağlık alanında faaliyet gösteren Humanis ise, "Başımıza Güneş Gececek!" projesi kapsamında üretim tesisine 4.667 adet güneş paneli kurularak elektrik enerjisinin %30'unu bu sistemden karşılamış ve 1.270 ton/CO2 karbon salınımını bertaraf etmiştir.



%22,39

Folkart Country Projesi'nde Sağlanan Enerji Tasarrufu



802kW

Volt Elektrik Motorları GES Santrali ile Sağlanan Enerji Tasarrufu



1270TON

Humanis "Başımıza Güneş Gececek!" Projesi ile Bertaraf Edilen CO2 salınımı

Çevresel ve finansal sürdürülebilirlik alanlarında önemli bir yere sahip olan enerji yönetimi, sektörel farklılıklar gözetilerek alana özel yatırımlarla gelecek dönemde de daha fazla fayda sağlamaya devam edecek. 2023-2025 kısa dönem hedefleri arasında bilimsel temelli C ölçümleri sonrası 2030 ve 2050 karbon azaltım hedefi ve kapsamı belirlenerek kamuoyuna duyurulacaktır.



Volt Elektrik Motorları



Humanis

Su Yönetimi ve Verimliliği

En önemli doğal kaynaklarımızdan biri olan su ve su kaynaklarının sınırlılığı göz önünde bulundurularak su tüketiminin ölçülmesi ve değerlendirilmesi grubumuzun öncelikli konuları arasındadır.

Su izlenebilirliğinin sektörel değişimlere bağlı farklılıklar göstermesine rağmen, Savaş Sürdürülebilirlik Komitesi Çevre Lideri her şirketin çevre sorumlusuyla su yönetimini değerlendirir.

Humanis’de, toplam su miktarının yanı sıra kutu başına düşen su miktarı ile ürünün üretiminde kullanılan yeraltı suyunun hesaplandığı “mavi su miktarı” ve kirli su miktarının hesaplandığı “gri su” izlemeye alınmaktadır. 2023 yılında izlenen bu göstergelere yönelik ortalama %5’lik bir düşüş hedeflenmektedir.

Folkart, inşaat kaynak verimliliği açısından su tüketimine yönelik çalışmalarını 5 prensipte toplamaktadır.

Bunlar;



Bu prensiplerden hareketle merkez ofis, şantiye ve satış ofislerinde gerekli ölçüm ve izlemeler periyodik olarak yapılmakta ve değerlendirilmektedir.

Savaş Grup ve İştirakleri, üretim ve yönetim faaliyetlerini yürütürken sürdürülebilir kaynak yönetimi prensiplerine büyük önem verir. Bu kapsamda, suyu en verimli şekilde kullanmayı hedefler ve bu hedefe ulaşmak için çalışır. Grup, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nin 12. Maddesi olan ‘Sorumlu Üretim ve Tüketim’e odaklanarak su kaynaklarının sürdürülebilir kullanımını teşvik eden bir

hareket sergiler. Sürdürülebilir kaynak yönetimi, suyun verimli kullanımıyla sadece çevresel etkileri azaltmakla kalmaz, aynı zamanda su kaynaklarının gelecek nesillere aktarılmasını da sağlar. Savaş Grubu, bu çabalarıyla su kaynaklarının korunmasına katkıda bulunurken aynı zamanda sürdürülebilirlik anlayışını tüm iş faaliyetlerine entegre etmeyi amaçlar.



Biyoçeşitlilik

Sürdürülebilir “**Güçlü Gelecek**” in temelini doğayı bütünüyle korumaktan geçtiğini biliyor ve planladığımız faaliyetlerimizi bu doğrultuda ilerletiyoruz.

Sürdürülebilir kalkınma amaçlarından 15.Karasal Yaşam odağında çalışmalarımızı devam ettiriyor, manifestomuzdan hareketle çevresel sürdürülebilirliği öncelikli konular arasına alıyoruz. Biyoçeşitlilik Politikamız ile de temel ilke ve taahhütlerimizi toplumla paylaşıyor ve çalışmalarımızı bu ilkeler doğrultusunda gerçekleştiriyoruz.

“Çevre İçin Güçlü Gelecek” çalışması özelinde yapılan faaliyetlerin amacı, grubumuzun iş süreçlerinin çevreye olan etkisini minimum seviyede tutmasını hedeflemektir. Bu kapsamda düzenlenen çevresel faaliyetlerle de biyoçeşitliliğin korunması adına adımlar atılmaktadır.

ÇOSB alanındaki fabrika kurulumu çalışmaları da Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) çalışmaları kapsamında yürütülürken, yapı inşaat sektöründe oluşturulan projeler her 15m² için 1 ağaç şeklinde tasarlanır.

Sera gazı emisyonlarının azaltılması, suyun etkin kullanımı ve döngüsel ekonomi çalışmaları da biyoçeşitliliğin zarar görmesini önlemeye yöneliktir.

SKD üyesi olan Savaş Grup ve İştirakleri bu çatı altında verilen Sürdürülebilir Tarım ve Gıdaya Erişim eğitimine katılım sağladı. Global çalışmaları ve iyi uygulamaları kendine nüve olarak kabul eden grubumuz, 2023-2025 kısa dönem hedefi olarak Biyoçeşitlilik Taahhütü vermeye yönelik çalışmalarını hızlandırmıştır.

Çevre odaklı denetimlerde grup şirketlerimiz arasında bu konuda herhangi bir uygunsuzluk saptanmamıştır. Risk çalışmaları kapsamında ise sürdürülebilir çevre başlığı altında biyoçeşitliliğin korunması adına riskler tespit edilmiş olup önleyici faaliyetlerle biyoçeşitlilik çalışmaları devam etmektedir.





İŞ
İÇİN  GÜÇLÜ
GELECEK

Dijital Dönüşüm ve Entegre Yönetişim

İnsanı merkeze alan bir anlayışla büyüyen Saya Grup ve İştirakleri bu anlayış çerçevesinde faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde “Gelişim ve Yenilikçilik” bakış açısına bağlı bilgi güvenliği temelinde dijital dönüşüm ve inovasyon odaklı çalışmaktadır.

Hızla değişen teknolojik gelişmeler ışığında iş yapış anlayışındaki dijital yenilikler her geçen gün önem kazanmakta, verimlilik arttırıcı ve çevresel etkileri azaltıcı dönüşümleri önceliklendirmektedir. Bu kapsamda tüm çalışmalar şirketlerin bağlı olduğu Saya Grup Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü tarafından yürütülmektedir. Rekabeti korumak ve değişimi yakından takip etmek amacıyla 2022 yılında Yeni

Teknolojiler Komitesi kurulmuş ve ekibe; gelişime açık, araştırma yeteneği yüksek ve proje odaklı çalışanlar dahil edilmiştir.

Bu komitede 10 farklı proje fikri değerlendirilmiş; bu fikirlerden 4 tanesi 2 proje halinde Saya Yönetim Kurulu'na sunulmuş ve değerlendirmeye alınmıştır. Bu fikirlerin temeli metaverse ve enerji yatırımları üzerine olmuştur.



Saya Grup ve İştirakleri'nde uygulanan 2022 projeleri temelde grup entegre yönetim yapısını desteklerken, dijitalleşme ile çevreye olan etkinin azaltılması hedeflenmekte olup grup genelinde 2022 dijitalleşme projeleri aşağıda yer almaktadır:

- Kurumsal Kaynak Planlama Programı (SAP Hana)
- İş Zekası Programı
- Robotik Proses Otomasyon Uygulaması
- Paperwork (Kağıtsız Ofis Otomasyon Uygulaması) Süreç Dijitalizasyonu
- E-imza Uygulaması
- Performans Yönetim Sistemi (OKR)

Şirketler özelinde uygulanan 2022 dijitalleşme projeleri de şunlardır:

- Volt PMI ile BEAM Entegrasyonu (Volt Motor)
- Kanban Sistemi Barkod Uygulaması (Volt Motor)
- Zaman Etüt Çalışmalarının Dijitalleştirilmesi (Volt Motor)
- HRWeb (Tüm Şirketler)
- Minitab yazılım programı (Humanis)
- RPA (Robotik Süreç Otomasyonu)
- Promanage Sistemi Uygulaması - 11 Üretim Hattının Entegrasyonu (Humanis)

Endüstri 4 .0 temelinde yedek sistem oluşturmak ve felaket kurtarma merkezi kurabilmek adına bulut mimari alt yapısına geçilmiştir. Grup şirketlerinde ilerletilen

süreçlerde daha yüksek verimlilik kazanmak için robotik “proses automation” uygulaması ile yapay zeka destekli robotlar kullanılmaya başlanmıştır.



Bilgi Güvenliği

Saya Grup ve İştirakleri'nde kurumsal bilgi bir bütün olarak görülür. Bilginin kullanılması ve gizliliği Bilgi Güvenliği Yönetmeliği'nde tanımlanan içerikle yönetilir.

2021 yılında başlayan ve 2022 yılında da devam eden Bilgi Güvenliği konusundaki yüz yüze eğitilere ek olarak belirli aralıklarla tüm çalışanlara bilgilendirme mailleri gönderilir. Dönemsel olarak çalışanların ortalama

ataklarına karşı farkındalığı test edilmekte, ayrıca mevcut güvenlik kontrollerinin yeterliliğini gözlemlemek ve proaktif bir şekilde önem alabilmek amacıyla sızma (penetrasyon) testleri uygulanmaktadır.

Mevcut dönem içerisinde bilgi güvenliği kapsamında kullanılan araçlar aşağıdaki gibidir:

- CheckPoint Firewall,
- Symantec EndPoint Management, Mail
- Gateway, EndPoint Encryption, DLP
- SIEM sistem (Güvenlik Bilgi ve Olay)
- VPN 2FA (İki Faktörlü Doğrulama)
- Bilgi Güvenliği Danışmanlık Hizmetleri,
- Penetrasyon Testleri ve Sonuç Analizleri
- SIEM projesi canlıya alınması (2022 de alındı)



Gelecek Dönem bilgi güvenliği kapsamında planlanan projeler:

- Veri kaybı nleme yazılımlarının uyarlanması
- Son kullanıcı güvenlik olaylarının izlenmesi ve tehditlerin tespit edilmesi
- Siber tehditleri izleme, tespit etme, analiz etme ve buna hızlı bir Şekilde yanıt veren sistemler oluşturulması
- Ayrıcalıklı erişim yönetimi veri ve uyumluluk ihlalleri korunması



Ürün ve Üretim Sürekliliği

Farklı dinamiklere sahip sektörlerdeki ekiplerin ve iş şekillerinin bir arada olduğu Saya Grup, yürütülen çalışmaları belirli bir plan çerçevesinde ilerletir ve her aşamada ulusal ve uluslararası gerekliliklere uyum gösterir.

Saya Grup, üretim sürekliliğini sağlamak için temelde sürdürülebilir tedarik zinciri sistemi ile hareket ederek hammadde ve yarı mamulün tedarik aşamasından ürünün nihai teslimine kadar ürün içeriği, finansal akış ve veri sürecini yönetmektedir.

İlaç sektöründe güvenilirlik, bilimsellik, doğruluk ilkeleri doğrultusunda yerel gerekliliklerin ve global sertifikasyon süreçlerinin yönetiminin yanı sıra etkili ve kaliteli farmasötik ürünler üretmek hedefiyle üretim yapmaktadır.

Sanayi alanında etkin tedarik zinciri yönetimini belirli kurallar ve hedefler kapsamında sorumlu satın alma yaklaşımı ile talep edilen miktar ve kalitedeki ürünleri hedeflenen zamanda ulaştırmayı ve bu döngünün sürekliliği adına gerekli adımları

uygulamayı iş yapış biçimi olarak benimsemektedir. Sürdürülebilir ürün yönetimi bakış açısını savunma, teknoloji, elektrik motorları ve redüktör sektörlerinde öncü olacak şekilde yönetmeye devam etmektedir. Ürünlerin ve üretim süreçlerinin belirli global standartlarda yapılanması adına ise şirketler belgelendirme süreçlerini aşağıdaki şekilde yürütmektedir.



Şirket	ISO9001 Kalite Yönetim Sistemi	ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi	ISO45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi	ISO50001 Enerji Yönetim Sistemi
Humanis	✓	✓	✓	✓
FOLKART	✓		✓	
Volt elektrik motorları	✓	✓	✓	
Volt TEKNOLOJİ	✓	✓	✓	

Grup şirketlerinden Folkart Yapı ve Volt Teknoloji firmaları, ürünün nihai noktası olan müşterileriyle süreçlerini ISO10002: Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi'ne bağlı olarak yönetmektedir. Sektör özelinde ise Volt Teknoloji firması, ISO/IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetimi ve AS9100D Belgesi ile havacılık sektörü özelindeki kalite sistemini onaylatmıştır. Ayrıca Humanis İlaç ISO 27001:2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kalite standartına sahiptir.



Sürdürülebilir Ürünler ve Üretim Sürekliliği adına etkin tedarik zinciri yönetiminin yanı sıra uluslararası standartlarla yönetim sağlayan Saya Grup ve İştirakleri gelecek dönemde;

- Folkart, ISO/IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetimi ile yönetilmeyi ve belgesini 2024 yılında almayı hedeflemektedir.
- Volt Elektrik Motorları, ISO50001: Enerji Yönetim Sistemi belgelendirme sürecini 2023-2025 kısa dönem hedefleri arasında tutmaktadır.

Girişimcilik Projeleri

Saya Grup ve İştirakleri'nde iç paydaşların yenilikçi ve gelişim odaklı fikirleri desteklenir. Üst yönetimin liderliğinde iş geliştirme ekipleri tarafından yürütölen yatırım odaklı çalışmalara ek olarak **SayaNova** platformuyla da çalışanlar bu sürece dahil edilmektedir.

SayaNova yeni iş fırsatları yaratmak, değişen dñyanın bir parçası olmak, inovatif, yenilikçi ve sürdürölebilir bir bakış açısı katmak amacıyla hayata geçirilen bir projedir. SayaNova'da projeler aşağıdaki adımlar yoluyla değerlendirilmekte ve uygulamaya alınmaktadır.



SayaNova platformu ve Seninle Biriz mottosu ile Saya Grup, alışanlarının inovatif ve girişimci ruhlarını teşvik ederek, şirketin ve paydaşlarının gelişimine katkıda bulunmaktadır.

2020'den günöümüze uygulamaya alınan projeler:



Proje Adı:
Aktif Destek Hareketi
Humanis



Proje Adı:
evre Dostu Evler
Folkart



Proje Adı:
Bioplastik Üretim Tesisleri
Folkart



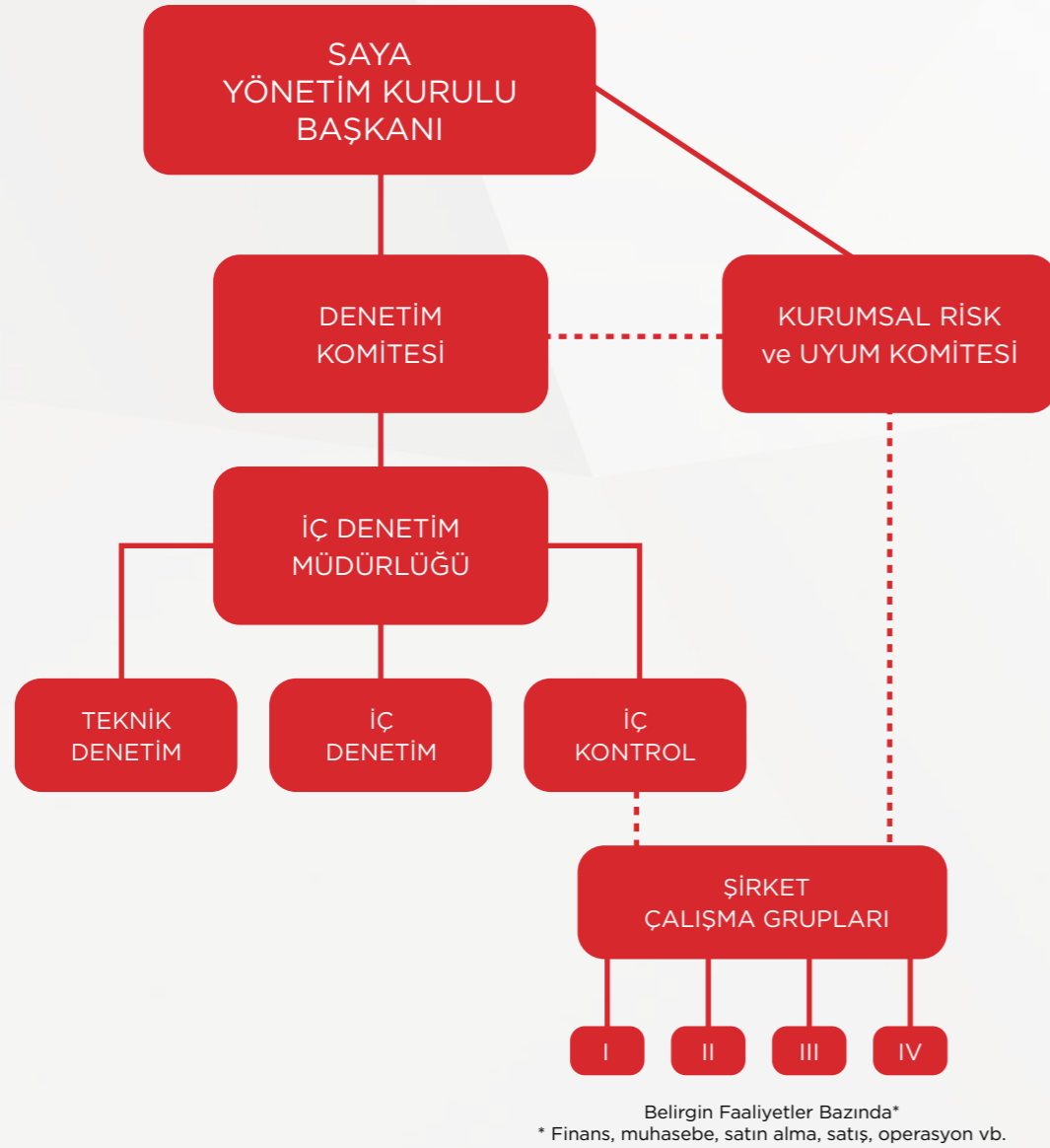
Proje Adı:
Aktif Kart Projesi
Humanis

Denetim ve Risk Yönetimi

Saya Grup ve İştirakleri risk yönetimi çalışmaları, COSO Kurumsal Risk Yönetimi standartları doğrultusunda yapılmış olup Saya Grup bünyesinde kurulan “**Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi**” liderliğinde belirli periyotlarda toplanarak sürdürülmektedir.

Bu yapı grup şirketlerinde de eğitimle desteklenen çalışma grupları ile yönetilmektedir..

Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi Yapısı



Komitenin temel çalışma prensibi;

- Paydaşların beklentilerini gözeterek şekilde gelecek dönem stratejik planlarının uygulanması.
- Kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesine engel olabilecek risklerin erken tespit edilmesi, yönetilmesi ve bertaraf edilmesi ve oluşacak fırsatları da tespit ederek çalışmalara dahil etmektir.

Bu kapsamda;

- İş sürekliliğini ve operasyonel faaliyetleri tehdit edebilecek potansiyel riskler belirlenerek envanter oluşturulur.
- Her bir riskin gerçekleşme olasılığı ve yaratacağı etkiler doğal risk skoru belirlenir, mevcut kontroller sonrası kalıntı risk skoru hesaplanır ve riskler önem derecesine göre sınıflandırılır.
- Risklerin bertaraf edilmesine yönelik stratejik hedefler doğrultusunda aksiyonlar belirlenir; risk yönetimi ekibi tarafından aksiyon izlemeleri yapılır ve iç kontrol ekibi de alınan önlemlerin iç kontrol etkinliğini test eder.

Görev ve Sorumluluklar

	 Hedef ve Politika	 Kurum Kültürü	 Risklerin Ölçülmesi	 Artık Risk & Aksiyon Takibi
Komite Görevleri	Risk iştahı çerçevesinin oluşturulması, risk yönetimi politika ve stratejilerinin geliştirilmesi.	Grubun tüm faaliyetlerinde risk bilinci ve kültürünün yerleştirilmesiyle birlikte risk yönetim sürecinin karar mekanizmalarının bir parçası olmasının sağlanması.	Risk ölçüm sisteminin kurulması, idame ettirilmesi, izlenmesi, kontrol edilmesi.	Alınan aksiyonlar sonrası riskin aldığı değer (artık riskin) değerlendirilmesi. Aksiyonların tamamlanma sürecinin takip edilmesi.
Çalışma Gruplarının Görevleri	Şirketin hedeflerini etkileyebilecek risk ve fırsatların tüm organizasyonun katılımıyla, koordineli bir şekilde ve ortak bir algı çerçevesinde ortaya çıkarılması.	Risklerin gerçekleşme olasılığı ve gerçekleşme durumunda şirkete olan etkilerinin değerlendirilmesi.	Riske karşı alınmış, risklerin etkisini ve/veya olasılığını azaltan, riski kabul edilebilir düzeye indiren kontrol faaliyetlerinin belirlenmesi ve tedbirlerin alınması.	Tüm risklerin önceliklendirilmesi, kontrol noktaları gözetilerek ölçülmesi ve raporlanması.
	Risk Tanımlama 	Risk Haritalarının Oluşturulması 	Aksiyonların Belirlenmesi 	Risklerin Raporlanması ve Paylaşılması 

Denetim ve Risk Yönetimi

Komite çalışma gruplarının yönetimine dahil ettiği risk grupları ise aşağıda yer almaktadır:

STRATEJİK RİSKLER	OPERASYONEL RİSKLER	KALİTE RİSKLERİ
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RİSKLERİ	UYUM RİSKLERİ	İNSAN VE KÜLTÜR RİSKLERİ
FİNANSAL RİSKLER	İTİBAR RİSKLERİ	BİLGİ TEKNOLOJİLERİ RİSKLERİ

Şirketin sürdürülebilirlik riskleri, Sürdürülebilirlik Komitesi sorumluluğunda, Kurumsal Risk ve Uyum Komitesi ile eşgüdümlü olarak yönetilmektedir. Kurumsal yönetim ve finansal olmayan performans göstergeleriyle bağlantılı bu riskler; Çevresel, Sosyal ve Yönetişim başlıklarına ayrılarak takip edilmekte. Saya Grup ve iştiraklerini kapsayan 2022 sürdürülebilirlik temelindeki öncelikli riskler aise şu şekilde listelenmiştir:

RİSK TANIMI	BOYUTU	AKSIYON
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	Çevresel - Finansal	Riskin bertarafı adına şirketlerde danışmanlık hizmeti alınmış, proje lokasyonlarına özel çalışma yapılması sağlanmış, raporlama proje bazlı ve beklenen detayda sağlanmıştır.
Yenilenebilir enerji kaynaklarının zamanında devreye alınamaması sebebiyle verilen iklim hedefi taahhütlerinde aksaklık, işbirlikleri süreçlerinde zorluk, doğal kaynakların hızlı tüketimi	Çevresel	Enerji Firması ile sözleşme imzalanarak proje yönetimi temelinde çalışma yapılmış, her sektör özelinde yapılan enerji yatırımları raporlarla da desteklenmiştir.
Yeşil mutabakat vb. İçeriklerde oluşacak yeni maddelere yönelik uyum sürecindeki zorluklar ve beraberinde getireceği ihracat ve ithalat problemleri	Finansal	Sürdürülebilirlik konusunda uzman ekip kurulumu ile yasa, mevzuat ve benzeri konuların periyodik takibi ve bu çalışmalara ek sürece özel danışmanlarla çalışmalar devam etmektedir.
Sürdürülebilirlik farkındalık çalışmalarında paydaş boyutunda hedeflenen seviyede çalışma yapılamamasına karşın gelecek dönem sürdürülebilir tedarik zinciri uygulama sürecinde aksaklık yaşanması	Toplumsal	Sektörlere özel çalışmalar temel politika ve eğitim içerikleri ile destekli şekilde planlanmış, değerlendirme sistemleri, anlaşmalar ve işbirliklerinde ele alınmış olup konu uzmanları tarafından takibi sağlanmaktadır.
Sürdürülebilirlik bilgi ve farkındalık seviyesinin kurum içinde yönetimden çalışana kadar yaygınlaştırma konusunda eksiklik sebebiyle iş süreçlerinde uyumlanması gereken alanlarda sektörün gerisinde kalınması	Yönetmel	Saya ve Grup İştirakleri bu hizalama çalışmasını genel merkez uzman ekibi tarafından yönetmekte olup, Sürdürülebilirlik Komitesi ve şirket üst yönetimi tarafından konu belirli bir plan dahilinde işlemekte, grup şirketleri dönemsel ve konu bazlı eğitimler ile desteklenmektedir.

Grup şirketlerinde tüm risk yönetim sürecinin etkinliği ve güvenilirliği bağımsız kuruluşlar tarafından denetlenmektedir. Risk yönetimi süreçlerimiz ulusal ve uluslararası standartlara uygun, globalde en iyi uygulamaları dikkate alan, politika ve prosedürler doğrultusunda yönetilmekte, grup şirketlerimiz hedeflerine ulaşmasını ve paydaş güvenini sürdürülebilir kılmayı amaçlamaktadır.



Etik ve Uyum

Saya Grup ve iştirakleri tarafından yürütülen her faaliyette, Etik İlkeler, çalışanlar, hissedarlar, tedarikçiler, rakipler ve toplumla olan tüm ilişkileri yönlendiren temel rehberdir. Saya Grup değerlerinden beslenen, Saya Grup ve İştirakleri'nin iş yapış şeklini belirleyen Etik İlkeler 5 maddede tanımlanmaktadır.



Etik İlkeler şirket yapısına entegre edilmekte ve kamuya açık şekilde paylaşılmaktadır. Böylece, tüm paydaşların bu konuda farkındalığı artırılmaktadır. Etik ilke ve uyum standartlarına uygun olarak oluşturulan şirket politikaları ile Etik İlkeler Kitapçığı'nda etik değerler belirlenmekte; adil, şeffaf, anlaşılır ve saygılı bir çalışma ortamı sağlanarak faaliyetler yürütülmektedir. Politikalarımız periyodik olarak gözden geçirilmekte ve gerekli güncellemeler yapılmaktadır. Etik İlkeler ve Prensipler kitapçığına bu linkten ulaşabilirsiniz: <https://www.sayagrup.com.tr/assets/katalog/etik-ilkeler-tr.pdf>

Buna ek olarak; "Etik Hat Bildirim Platformu" ile etik ilke ve yasalara aykırı durumların tespiti için bildirim kanalı kurulmuştur. Başta çalışanlar ve doğrudan paydaş olan tedarikçi ve müşteriler olmak üzere tüm paydaşlar tarafından bildirim alınmakta, gelen bildirimler Saya Etik Kurulu'na aktarılmaktadır. Etik bildirimleri değerlendiren Etik Kurul, bağımsız olarak ve gizlilik prensipleri çerçevesinde tüm bildirimleri dikkate almakta, değerlendirmekte ve kısa sürede gerekli aksiyon ve önlemler alınmaktadır.

Çalışma koşullarında uluslararası tüm gereklilikler sağlanırken özellikle çocuk işçi çalıştırma, rüşvet alma ve verme ile yolsuzluk, zorla çalıştırma gibi

etik dışı uygulamalara karşı kesinlikle taviz verilmemekte ve bu durumlara karşı gerekli tüm yaptırımlar uygulanmaktadır. Denetim süreçlerimiz sürekli olarak geliştirilmekte ve bu süreçlerin titizlikle takibi sağlanmaktadır. Kurumumuzda çalışan herhangi bir bireyin zorbalığa maruz kalmasına ya da cinsiyet, din, dil, ırk ve dini görüş gibi konularda ayrımcılığa uğramasına kesinlikle tolerans gösterilmemektedir. Tedarikçiler ile düzenlenen sözleşmelerde bu husus dikkate alınmakta, çalışanların haklarını korumak adına da iş sözleşmesi ve her çalışana özel görev tanımı bulunmaktadır.

Paydaşların Etik Kurul Bildirimi için tahsis edilmiş bildirim kanalları şunlardır;

Saya Grup ve İştirakleri Etik Hat

<https://www.sayagrup.com.tr/tr/etik-ilkeler> ve Etik Formu

etik@sayagrup.com.tr mail adresi

0531 101 15 55 numaralı telefon hattı

Şirket Etik Temsilcisine yazılı veya sözlü bildirim

Bildirim Platformu:

Saya Grup ve İştiraklerinde yer alan tüm paydaşlar "Etik Formu"nu doldurabilmekte ve etik ihlalinde bulunabilmektedir.



TOPLUM
İÇİN



GÜÇLÜ
GELECEK

İnsan Kaynakları ve Geleceği

Saya Grup ve İştirakleri “Önce İnsan” anlayışını temel ilke olarak benimser ve “Bir kurumun en değerli sermayesi çalışanlarıdır.” fikrinden hareketle güçlü organizasyon yapısının temelini oluşturan çalışanlarının haklarını gözetir.

İnsan kaynaklarını stratejik bir yaklaşımla yapılandırırken, kurum kültürü ve temel değerlerle uyumlu, proaktif ve stratejik düşünebilen adayları bünyesine katmak için çalışır. Bu sayede, her bir çalışanın bireysel yeteneklerini kurumsal hedeflerle entegre ederek sürdürülebilir büyüme hedefini desteklemeyi amaçlar.

İş hedeflerini stratejik plan doğrultusunda belirlerken, çalışanlarının yetenek ve yetkinliklerini ön planda tutarak yapılandırır. Yönetimde eşitlik ilkesine sıkı sıkıya bağlı kalarak, her bir çalışana söz hakkı tanır ve tüm süreçleri birlikte değerlendirme fırsatı sunar. Bu yaklaşımıyla, kurumsal başarısını tüm ekibin katkılarıyla sürekli olarak geliştirir.

Hedef odaklı yönetim anlayışıyla çalışanlarına gerekli eğitim ve gelişim desteğini sağlar ve bunu Saya Kampüs uygulaması ile destekler. Saya Kampüs'teki eğitimlere ek olarak Geleceğe BirZ Mentor-Mentee Programı'yla da çalışanlarına katkı sağlar. Çalışanlarına adil, şeffaf, eşit, verimli, sağlıklı, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen, gelişim odaklı bir çalışma ortamı sunar, haklarını korumak adına ilgili tüm uygulamaları İnsan Hakları Politikası çerçevesinde yönetir.



Devlet tarafından sağlanan temel çalışan haklarının yanında, Seninle BirZ çalışan markası çatısı altında hem çalışanlarını hem de ailelerini kapsayan yan haklar sunmaktadır. Tüm bu uygulamaları Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık ilkesine

bağlı kalarak yönetmekte, bu kapsamda çalışan sağlığı ve güvenliğini de en iyi koşullarda uygulamakta ve sektörlerinde bu alanda en iyi olmayı hedeflemektedir.

Gelecek dönem planlarını stratejik bir bakış açısıyla

şekillendirirken, insan haklarını koruma ve bu sürecin sürdürülebilirliğini sağlama amacına büyük önem verilmektedir. Bu doğrultuda, sürdürülebilir kalkınma hedefleri dört ana başlık altında şekillendirilmektedir.





Çalışanların gelişimi, kurum vizyonuna uygun stratejik hedefler çerçevesinde desteklenmekte ve bu hedefler global trendleri dikkate alarak şekillendirilmektedir. Sürdürülebilir insan kaynakları faaliyetleri, her bir grup şirketimizde profesyonel ekipler tarafından etkin bir yönetim prensibiyle yürütülmekte ve bu ekipler, Saya Grup İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nde birleşmektedir.

Saya İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nde çalışmalar planlanan sürece uygun yönetilip değerlendirilirken, sürdürülebilirlik alanındaki değerlendirme ise Saya Sürdürülebilirlik Komitesi - İnsan Lideri tarafından interaktif şekilde yönlendirilmekte ve uygulamalar komiteye getirilerek değerlendirilmektedir.



2022 yılında Saya Sürdürülebilirlik Komitesi Ocak ayı kararına istinaden Sürdürülebilirlikte Toplum başlığına yönelik çalışma yapılması için komite İnsan Lideri'ne görev ataması yapılmıştır. Bu kapsamda lider tarafından Saya Grup ve İştiraklerinde yer alan İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik liderleri bir araya gelerek gönüllülük esasına dayalı çalışma grubu oluşturmuşlardır.

İlgili çalışma grubunun amacı gelecek dönem Sürdürülebilir Toplum adına sektörlerinde öncü olmaya yönelik örnek çalışmaları saptamak, bu çalışmaları proje bazlı geliştirmek ve gruba sunum yaparak değerlendirmesini sağlamak olmuştur. Her şirketten Sürdürülebilirlik, İş Geliştirme, İnsan Kaynakları, Çevre Yönetimi bölümlerinden 13 katılımcının proje fikirleriyle toplam 21 proje değerlendirme sürecine girmiştir.



Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Saya Grup ve iştirakleri, çalışanları birer 'değer' olarak gören bir yaklaşımla hareket ederken, daha yaşanabilir bir dünya yaratma hedefiyle eşitsizlikleri azaltmayı ve topluma değer katmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, çeşitlilik ve kapsayıcılık temelinde şekillenen adil politikaları hayata geçirmek, şirketler için kritik bir önem taşımaktadır.

Çalışanlarda var olan bireysel farklılıkları 'insan kaynağı zenginliği' olarak görmeyi, çalışanlar için yapılan tüm uygulamalarda unvan ve fonksiyondan bağımsız bir şekilde eşitlik ilkesi gözetmeyi, düzenlenen çalışmalarda iş değeri yaratmak için fikirlerin ve perspektiflerin zenginliğinin kullanıldığı bir katılım sağlamak

amaçlanmaktadır. Saya Grup bu amacını, İnsan Hakları Politikası ve Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikaları ile çalışanlara ve topluma ilan eder. Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası ayrıca Saya Grup ve grup şirketlerinin hayata geçirdiği uygulamalar için temel bir bakış açısı oluşturur.

Çalışma alanı ve tüm iş süreçlerinde UN Global Compact'te yer alan 3 sürdürülebilir kalkınma amacı esas alınır:



Saya Grup, UN Global Compact tarafından 2022 yılında düzenlenen İş Dünyasında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Programı'na katılım sağlamıştır. Bu program ile Saya Grup kendi çalışma ortamındaki çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarının öz değerlendirmesini yapmış, atölyeler ile diğer şirket uygulamalarını dinlemiş, yuvarlak masa toplantılarında ise çalışmalara katkı sunmuştur.

İş Dünyasında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık CEO Toplantısı kapsamında ise Saya Grup Yönetim Kurulu Başkanı Cem Mengi sürece katkı sağlamış, Saya Grup'un çeşitlilik ve kapsayıcılık dahilinde yaptığı örnek uygulamaları ve gelecek hedefleri hakkında görüş bildirmiştir.

Saya Grup ve iştiraklerindeki çalışanların gönüllü katılımıyla oluşturulan Sürdürülebilir Toplum Çalışma Grubu, sürdürülebilirlikte insan odaklı çalışmaya yönelik proje geliştirmek için çalışmaktadır. Bu çalışma grubu çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık özelinde şirket hedeflerine ek olarak 2025 hedef içerikleri geliştirmiştir.

Yetenek Kazanımı ve Gelişimi

Sürdürülebilir insan kaynağının temel adımı yeteneklerin kazanımı sürecidir. Saya Grup ve İştirakleri'nin, kurum kültürü ve stratejik önceliklerine uygun yeteneklerin keşfedilmesi ve ekibe kazandırılması birinci önceliğidir.

Saya Grup, yetenek kazanımının ardından çalışan bağlılığı ve tutundurma süreçlerine büyük önem vermektedir. Bu süreçler, iş sürekliliği için kritik olup, şirketin tüm kademelerindeki çalışanları değerli gören bir yaklaşımı temsil eder.

Kuruluşundan bu yana, çalışan gelişimine yönelik projeler ve programlar uygulayan Saya Grup, global benchmarklarla uyumlu en iyi uygulamaları da şirket dinamiklerine entegre etmektedir.

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 Yönetsel Becerilerini Geliştirme	Öncelikli Kadın Mühendislerin dahil olduğu program devamında kapsayıcılığını arttırarak 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 birebir 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.

Çalışan gelişimi ve kariyer planlaması temelinde fırsat eşitliği gözetilerek, teknik ve yönetsel eğitim planları yıllık olarak yapılmakta olup, ara dönem performans değerlendirme sürecinde oluşan eğitim ihtiyaçları da dikkate alınmaktadır. Saya Grup bünyesinde 32 kişiye toplam 781,5 saat eğitim düzenlenmiştir.

Yıl	Bölge	Eğitime Katılan Çalışan Sayısı	Toplam Eğitim Saati (Çalışan*Saat)
2022	Kadın	19	390,5
	Erkek	13	391
	Toplam	32	781,5

Saya Genel Merkez verilerini kapsamaktadır. Konsolide veriler sosyal performans göstergeleri bölümünde yer almaktadır.



Stratejik sürdürülebilirlik kapsamında 2022 yılı etkinliğinde 2 eğitim ve 1 webinar düzenlenmiştir. Eğitimlerden ilki Stratejik Yönetim Eğitimi, diğeri ise Saya Grup ve İştirakleri'nde yer alan İnsan Liderleri'ne yönelik olarak düzenlenen Yeşil İK Eğitimi'dir.

Sürdürülebilirlik "Güçlü Gelecek" mottosu kapsamında iç paydaşları bilinçlendirmeye yönelik düzenlenen çalışmalarından bir diğeri ise Sürdürülebilirlik Webinarı'dır. Webinarda Prof. Dr. Çisil Sohodol konuk olarak katılım göstermiştir.



Webinarda bahsedilen konulardan oluşan sorular, webinar sonunda katılımcılara sorulmuş ve doğru yanıt veren ilk 3 kişiye hediye verilmiştir.



TÜM EĞİTİMLER

FONKSİYONEL YETKİNLİK

İŞ'TE MÜKEMMELLİK

KİŞİSEL FARKINDALIK

İÇ EĞİTİMLER

LİDERLİK YETKİNLİKLERİ

KİŞİSEL MÜKEMMELLİK

YENİ DÜNYA BECERİLERİ

TEMEL YETKİNLİK

DİĞER

YÖNETİCİLİKTE MÜKEMMELLİK

TÜM EĞİTİMLER

FONKSİYONEL YETKİNLİK
İÇ EĞİTİMLER
İŞ'TE MÜKEMMELLİK
KİŞİSEL FARKINDALIK
KİŞİSEL MÜKEMMELLİK
LİDERLİK YETKİNLİKLERİ
TEMEL YETKİNLİK
YENİ DÜNYA BECERİLERİ
YÖNETİCİLİKTE MÜKEMMELLİK
DİĞER

Saya Grup ve İştirakleri'nde terfi ve atama süreçleri Kariyer Yönetmeliği ve Performans Geliştirme Planına bağlı olarak gerçekleştirilir.

Bu kapsamda terfi almaya hak kazanan çalışanların tamamı objektif değerlendirme sonucunda 2022 yılında terfi hakkına sahip olmuştur.

	2022		2021		2020	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Cinsiyete Göre Terfi Dağılımı						
Terfi Sayısı	3	5	1	2	1	2
Toplam Terfiler	8		3		3	
Terfilere Göre Cinsiyet %'si	37,50%	62,50%	33%	66%	33%	66%

Saya Genel Merkez verilerini kapsamaktadır. Konsolide veriler sosyal performans göstergeleri bölümünde yer almaktadır.

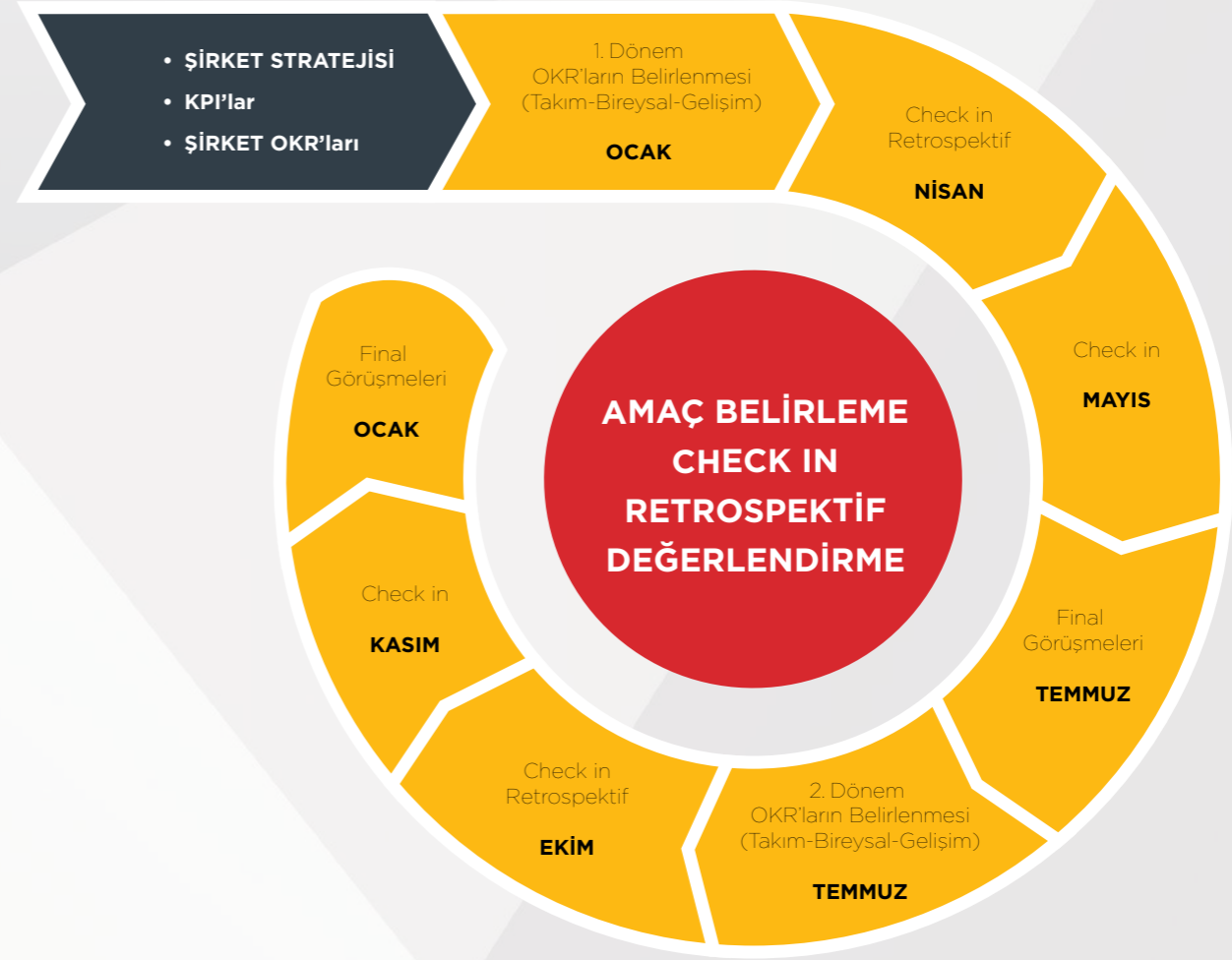
Eğitim planları oluşturulurken grup şirketlerinin organizasyon yapısına bağlı olarak eğitim kategorileri belirlenmekte, çalışana özgü ve genel eğitimler İnsan Kaynakları Müdürlükleri tarafınca yönetilmektedir. Tüm süreç Saya Grup liderliğinde Eğitim ve Gelişim Yönetmeliği'ne bağlı ve Saya Kampüs platformu üzerinden yönetilmektedir.

Performans ve Ücretlendirme

Saya Grup ve İştirakleri'nde her bir bölümün 'stratejik hedefler' doğrultusunda belirlenen hedeflere hangi oranda ulaştığı belirlenir. Ayrıca çalışanların bireysel hedeflerinin ve yetkinliklerinin de aynı potada eritildiği bir performans değerlendirme sistemi uygulanır. Tüm bu yönetim süreci ise "Performans Yönetim Sistemi Yönetmeliği"nde tanımlanmıştır.

Saya Grup ve İştirakleri'nde 2022 yılında pilot olarak seçilen bir grup şirketiyle OKR (Objectives and Key Results) sistemi ve dijital altyapısı ile yeni dönem performans yönetimi yapısına geçilmiştir. 2021 yılı ve öncesinde yılda 2 kez yapılan değerlendirme yerini periyodik ara ve dönem sonu değerlendirmelere bırakmıştır.

Bu iyileştirme sürecindeki amaç, çalışanların performans hedeflerinin daha dinamik olarak ele alınması ve yönetiminin ötesinde gelişimlerini daha sık ve birebir takip edip anlık iyileştirme sağlayabilmektir. Saya Grup 2022 yılında 36 çalışana toplam 2 dönemde ortalama 4 hedef vermiş, 70'in üzerinde geri bildirim toplantısı düzenleyerek süreci yönetmiş ve OKR sistemine tam geçişi onaylamıştır.



Saya Grup ve İştirakleri'nde ücret ve yan hak süreçleri sektöre özel global ölçekteki metodolojiler baz alınarak ilerletilir. Yıllık olarak gözden geçirilen bu süreçler adil ve ayırım gözetmeden objektif olarak oluşturulan Ücret Artış Matrisi ile uygulamaya alınır. Bunun yanı sıra üst yönetimde dahil olmak üzere tüm çalışan kadrosuna aynı adil bakış açısıyla yaklaşılır, hayatlarına ve aile bireylerine belirli ölçüde kapsayıcı yan haklar da sağlanır.

Saya Grup ve İştirakleri, ücret ve yan haklar kapsamında yer alan prim sistemini her yıl gözden geçirerek güncellemektedir. Bu sayede, sektöre özel öncü uygulamalara imza atmayı amaçlamaktadır. Prim sistemi, dış etkenlerdeki piyasa analizleri ve ülke ekonomik göstergeleri temel alınarak hazırlanmaktadır. İçerik, kurum

içinde iş kolu ve büyüklük bazında kategorize edilerek hesaplanmaktadır. Tüm bu süreçler, çalışan memnuniyeti gözetilerek yönetim kurulu onayıyla yapılmaktadır.

Performans değerlendirme ve ücret uygulamasının birleştiği prim sistemine tüm çalışanlar ayırım gözetmeden dahil edilmektedir. Grup şirketlerinden Volt Elektrik Motorları eşitlik ilkesi doğrultusunda 2022 yılında güncelleme yaparak sektörde ilk örnek olup bu ilke doğrultusunda mavi yaka çalışanları da sürece dahil etmiştir. Performansı belirli bir oranın üstünde olan çalışanlar prim sisteminden yararlanabilirken, performansında düşüklük gösteren ve prime hak kazanamayan çalışanlar özel eğitim planları ve kişiye özel yetkinlik artırıcı uygulamalar ile desteklenmektedir.



Şirket OKR'ların Paylaşılması

Şirket hedeflerinin oluşturulması ve tüm çalışanlar ile paylaşılması.



Departman OKR'ların Belirlenmesi

Şirket hedeflerine uyumlu hedefler oluşturulması. Yönetici ve ekibin önceliklendirme ve odaklanma konusunda değerlendirme yapması.



Bireysel ve Takım OKR'ların Belirlenmesi

Şirket ve departman hedeflerine uyumlu önceliklendirmeyi ve odaklanmayı yansıtan OKR'ların oluşturulması.



OKR'ların Gözden Geçirilmesi

Yönetici, çalışan ve takım değerlendirmesi sonrası; hedefe devam et, hedefi durdur veya yeni hedef belirlenmesi.

Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı

Grubun felsefesini oluşturan **“Sermaye Ötesi Değerler”** içerisinde yer alan **“İnsana Değer, Liyakat”** esasına göre çalışanların her biri ‘değer’ olarak görülür.

Kuruluşunun ilk yıllarından itibaren bu bakış açısı ile ‘Çalışan Memnuniyet Anketi’ uygulayan Saya Grup 2021 yılı ölçümünden itibaren Saya ve Grup İştirakleri’nde global ölçüm metodolojisine giderek süreci ‘Great Place to Work’ düzeyine taşımıştır.

İlk yıl girdiği değerlendirmeden %87 katılım oranı sonucu ‘Harika İş Yeri Ödülü’ almaya hak kazanmıştır.



Great Place to Work 2022 yılı değerlendirmesi sonucunda süreç iyileştirmeye yönelik düzenlenen aksiyon planı, Kültürel Dönüşüm stratejik megasına bağlı olarak uygulamaya alınmıştır.

Saya Grup İştirakleri’nde çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını güçlendirmek amacıyla sektöre örnek olabilecek uygulamalara devam ediyoruz. Yetenek kazanımı sağlayan her çalışanın şirkette geçirdiği zamanı deneyime çevirmesi amacıyla Çalışan Deneyimi Prosedürü’ne bağlı çeşitli aksiyonlar sunulmaktadır.

Yeni İşe Alımlar (Cinsiyet ve Lokasyon Kırılımı)	Erkek		Kadın	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
2022	8	28%	7	24%
2021	4	14%	6	21%
2020	3	12%	1	4%
TOPLAM	12	41,38%	13	44,83%

Toplam Çalışan Devir Hızı (Cinsiyet ve Lokasyon Kırılımı)	Ayrılan Sayısı	Oran (%)
Kadın	7	14,6%
Erkek	8	16,7%
Ortalama Çalışan Sayısı	48	

Saya Grup ve İştirakleri ayırım gözetmeksizin tüm çalışanlarının bağlılığını ve memnuniyetini bir ileri adıma taşıyarak Anneler Günü, Doğum Günü, Babalar Günü, Emekçi Kadın Günü gibi özel gün ve haftalarda farklı uygulamalar düzenlemekte, ebeveyn olmaya hazırlanan ve olan çalışanlara özel ek izin süreçleri tanımlanmaktadır.

Saya Genel Merkez verilerini kapsamaktadır. Konsolide veriler sosyal performans göstergeleri bölümünde yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Sermaye ötesi değerlerden aldığı güç ve “İnsana Değer” maddesine bağlı olarak Saya Grup ve İştirakleri iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını sektörler özelinde ulusal ve uluslararası gerekliliklere uygun olarak yürütür.

Farklı sektörlerde oluşturduğu zengin çalışma portföyünde, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi temelinde yapılandırır. İştirakler özelindeki tüm süreç, uzman ekipler tarafından yürütülür ve yönetimi İSG Kurulları ile sağlanarak üst yönetime belirli periyotlarda raporlama yapılır.

Çalışanlarımızın farkındalık düzeyinin artmasını ve gelişimlerini eğitimlerle desteklerken tüm çalışanların bu konularda temel eğitim almasını sağlıyoruz. Ayrıca destekleyici projeler ve uygulamalarla söz konusu süreçler iyileştirilmektedir. Eğitim sürecine bağlı 3 sektörde seçilen 3 şirketin İSG eğitim detayları aşağıda yer almaktadır.

İSG Kişi Başı Eğitim Saati Ortalaması	2022	2021	2020	2019	2018
SAYA	8	-	-	-	-
Humanis	14,77	5,18	9,02	5,14	3,10
Volt Elektrik Motor	4,27	9,14	9,15	7,35	8,47
Folkart	3,81	4,21	4,05	4,72	3,12



Çalışan sağlığı ve güvenliği adına gerekli ekipman temini yapılmakta olup, kaza sıklık ve ağırlık oranları adına yıllık hedefleme yapılmakta ve aylık raporlar ile izlenmektedir. Kazaların minimum orana düşürülmesi amacıyla çalışanların katkıları ile “Ramak Kala Bildirimleri” alınmakta, her “Ramak Kala Bildirimi” ekipler

tarafından incelenerek önlem almaya yönelik yatırımlar ve düzenlemeler yapılmaktadır.

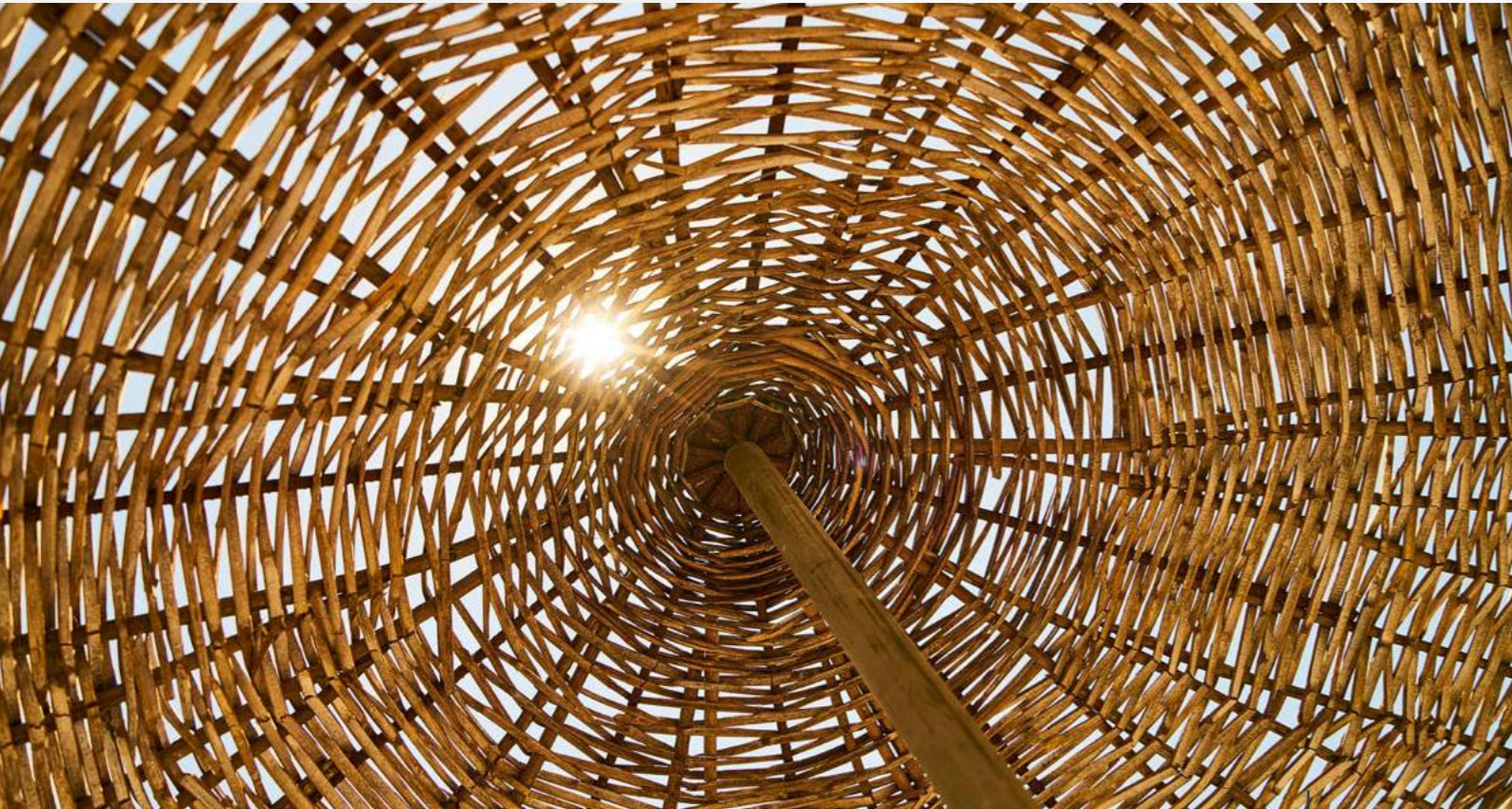
Aşağıda kaza sıklık oranı, ağırlık oranı ve ramak kala sayıları ayrı tablolarla verilmiş ve her yıl yeni iyileştirmeler ile sonuçlar minimize edilmeye çalışılmıştır.

Kaza Sıklık Oranı	2022	2021	2020
Humanis	7,9	19,2	6,8
Volt Elektrik Motor	61,18	56,84	17,46
Folkart	21,96	11,07	5,08

Kaza Ağırlık Oranı	2022	2021	2020
Humanis	0,23	0,57	0,12
Volt Elektrik Motor	0,43	0,49	0,19
Folkart	0,09	0,09	0,09

Ramak Kala Sayısı	2022	2021	2020
Humanis	58	22	2
Volt Elektrik Motor	120	112	-
Folkart	288	355	191

Önleyici faaliyetler özelinde ‘ramak kala’ senaryoları ve tespit çalışmaları devam ederken ayrıca acil durum senaryoları kapsamında tatbikatlar yıl içi belirli periyotlarda düzenlenmekte, kaza senaryoları uygulanmaktadır. Çalışanlardan seçilen ekiplere ise bu senaryolarla ilgili acil durum eğitimleri verilmektedir.



Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Saya Grup ve İştirakleri'nin sosyal sorumluluk anlayışının temelinde "iyi insan", "iyi vatandaş" olmaya can-ı gönülden inanarak hareket etmek, sosyal sorumluluk kapsamında hayata geçirilen her işte geleceğe değer katmak hedeflenir. Bu yüzden gerçekleştirilen projelerin sürdürülebilirliği ve geniş kitlelere orta ve uzun vadede katkı sağlaması büyük önem taşır.

İnşaat, ilaç, elektrik motorları, savunma, redüktör ve madencilik gibi birbirinden farklı sektörlerde faaliyetlerini devam ettiren Saya Grup İştirakleri'nin faaliyet alanları da tek bir şehir ile kısıtlı değildir.

Bu kapsamda başta İstanbul olmak üzere, Çerkezköy, İzmir, Konya ve Bursa'daki faaliyet alanlarında hem ekonomik katkı hem de eğitim, sanat, spor alanlarında topluma değer katacak süreçler Saya Grup ve İştirakleri tarafından yürütülür.

Bu kapsama dahil 2022 yılı sosyal sorumluluk ana projeleri aşağıdaki gibidir.

Hedef Kitle	Proje Adı	Amaç	Lokasyon
Çocuk	Masal Evi	Masal evleri 36-53 ay aralığındaki çocukların ihtiyaç ve gelişim özelliklerini göz önünde bulundurarak fiziksel, bilişsel, ruhsal ve sosyal gelişimleri için uygun koşulları sağlayan bir merkez olarak faaliyet gösteriyor.	İzmir
Çocuk	Altın Kanat	UNICEF'in çocuklar için gerçekleştirdiği çalışmalara katkı sağlamak amacıyla UNICEF Türkiye Milli Komitesi'nin "Altın Kanat Destekçisi"	Türkiye
Çocuk	Mutlu Olmak Her Çocuğun Hakkı	Ege Üniversitesi Hastanesi'ndeki tedavi gören 7-11 yaş grubundaki çocuklara hediye verildi.	Türkiye
Genç	Kocaeli Üniversitesi KOU Racing Takımı	Dünyanın dört bir yanından yüzlerce öğrencinin katılımıyla gerçekleşen Formula Student yarışmasına hazırlanan Kocaeli Üniversitesi KOU Racing Takımının ana sponsorları olduk.	Global
Yetişkin	Çevreye Katkı	Çalışanların doğum günleri kapsamında Çevre ve Kültür Değerlerini Koruma ve Tanıtma Vakfı'na fidan bağışı	Türkiye
Toplum	Folkart Gallery	2022 yılında Türk Empresyonist Ressam İbrahim Çallı ve dünyaca ünlü fotoğraf sanatçısı Çerkes Karadağ'ın sergilerine ev sahipliği yaptı.	İzmir
Toplum	İzmir Enternasyonal Fuarı	Folkart, tüm fuar süreçleri kapsamında sokak gösterileri, İsmet İnönü Sahnesi ve Fuar Açık Hava Tiyatrosu'ndaki tiyatro oyunları ve sahne şovları ile Mogambo Caz Geceleri'ne katkı sağlamıştır.	İzmir
Toplum	Aktif Destek Hareketi	Acil kliniklerinde, doktorlar için rahat ve motivasyonel bir atmosfer oluşturma amacıyla Türkiye'nin önde gelen 12 markası da gönüllü desteğiyle gerçekleşti.	Türkiye



Masal Evi - İzmir



Folkart Gallery - İzmir



İzmir Enternasyonal Fuarı - İzmir



Çevreye Katkı - Türkiye



KOU Racing Takımı - Global



Folkart Gallery "Çocuklara Resim Eğitimi" - İzmir

Ekler

Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Göstergeleri

Çevresel Performans Göstergeleri

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (BMKİS)

GRI İçerik İndeksi

Kurumsal Üyelikler



Sosyal Performans Göstergeleri

ÇALIŞAN DEMOGRAFİSİ				
		2020	2021	2022
Toplam Çalışan Sayısı		1637	1716	1993
	Kadın	437	453	1082
	Erkek	1200	1263	911
Uyruğuna Göre Çalışanlar		1637	1716	1993
	Yerli	1634	1713	1991
	Yabancı	3	3	2
Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı		1637	1716	1993
	Beyaz Yakalı	896	885	1039
	Kadın	309	311	351
	Erkek	587	574	688
	Mavi Yakalı	741	831	954
	Kadın	127	144	159
	Erkek	614	687	795
Sözleşme Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı		1637	1716	1993
	Sürekli	1559	1609	1946
	Kadın	420	427	1072
	Erkek	1139	1182	874
	Geçici	78	107	47
	Kadın	17	26	8
	Erkek	61	81	39
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı		1637	1716	1993
	Tam Zamanlı	1637	1716	1992
	Kadın	437	453	1081
	Erkek	1200	1263	911
	Yarı Zamanlı	0	0	1
	Kadın	0	0	1
	Erkek	0	0	0

ÇALIŞAN DEMOGRAFİSİ				
		2020	2021	2022
Eğitim Düzeyine Göre Toplam Çalışan Sayısı		1637	1716	1993
	İlköğretim	311	342	338
	Lise	412	457	535
	Ön Lisans	205	217	278
	Üniversite	606	603	731
	Yüksek Lisans	102	96	111
	Doktora	1	1	0
Yaş Gruplarına Göre Toplam Çalışan Sayısı		404	412	694
	30 yaş altı	1154	1202	1212
	30-50 yaş arası	79	102	87
	50 yaş ve üstü	56	70	77
Üst Düzey Yönetim Yapısı (Sayı)		20	21	18
	Kadın	36	49	59
	Erkek	56	70	77
	Yerli	56	70	77
	Yabancı	0	0	0
	30 yaş ve altı	0	0	0
	30-50 yaş arası	40	52	62
	50 yaş ve üstü	16	18	15
Engelli Çalışanların Sayısı		55	44	37
Stajyer Üniversite Öğrencisi Sayısı		70	76	89
Stajyer Lise Öğrencisi Sayısı		12	22	36
Doğum ve Babalık İznine Ayrılan Çalışan Sayısı		50	38	40
	Kadın	26	11	18
	Erkek	24	27	22
Doğum ve Babalık İzninden Dönen Çalışan Sayısı		43	33	34
	Kadın	19	6	12
	Erkek	24	27	22

Sosyal Performans Göstergeleri

ÇALIŞAN DEVRİ	2020	2021	2022
Devir Oranı (%)	22,2%	28,3%	30,3%
İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı	450	524	693
Kadın	90	108	187
Erkek	360	416	506
Toplam	450	524	693
30 yaş ve altı	220	244	404
30-50 yaş arası	217	257	278
50 yaş ve üzeri	13	23	11
İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	363	485	603
Kadın	224	285	416
Erkek	139	200	187
Toplam	363	485	603
30 yaş ve altı	136	176	242
30-50 yaş arası	207	291	337
50 yaş ve üzeri	20	18	24

İSG	2020	2021	2022
İSG Komitesi	7	7	7
Kurulu İSG komitelerindeki toplam üye sayısı	82	82	85
Kurulu İSG komitelerinde çalışan temsilcisi sayısı	18	18	20

Not: Grup şirketlerinin her birinde İSG Kurul yapısı mevcuttur.

İşle İlgili Ölüm Sayısı	2020	2021	2022
Doğrudan İstihdam	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0

ÇALIŞAN GELİŞİMİ	2020	2021	2022
Çalışan Eğitimleri- Katılımcı Sayısı (kişi)	982	1511	2212
Çalışan Eğitimleri- Toplam Saat (kişi*saat)	36685	27.641	19.819
Düzenli Performans Değerlendirme Geri Bildirimi Verilen Çalışan Sayısı	1489	1562	1610
Beyaz Yakalı	899	891	1021
Kadın	312	312	351
Erkek	587	579	670
	590	671	589
	78	91	79
	512	580	510

*Performans Göstergeleri'nde yer alan veriler Saya Genel Merkez ve grup şirketlerinden Volt Elektrik Motorları, Folkart Yapı ve İnşaat, Humanis İlaç'ın konsolide verilerinden oluşmaktadır.

Çevresel Performans Göstergeleri

KONSOLİDE ÇEVRE PERFORMANS GÖSTERGESİ			
	2020	2021	2022
Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi (kWh)			
Doğalgaz	1.190.688,00	1.141.992,18	1.275.028,97
Elektrik	0,14	1.936.750,19	2.625.985,92
Emisyon Miktarları (ton)			
Kapsam 1	5.164,00	4.962,00	5.171,79
Kapsam 2	9.762,00	8.972,00	7.537,24
Kapsam 3	459.690,00	213.624,00	329.068,10
Kapsam 4	0,00	0,00	118.426,78
Kapsam 5	0,00	0,00	0,00
Toplam	474.616,00	227.558,00	460.156,52
Toplam Su Tüketimi (m ³)	171.258,00	159.712,00	207.160,00
Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	403.272,00	631.434,00	596.945,00
Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	4.280.657,36	4.809.335,00	4.945.776,59
Geri Dönüştürülen Toplam Atık Miktarı			
Volt Elektrik Motorları	91%	88%	89%
Folkart Yapı ve İnşaat	62%	74%	86%
Humanis İlaç	45%	42%	54%

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

İLKELEER	RAPORUN İLGİLİ BÖLÜMÜ	
İNSAN HAKLARI	Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18	
	Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18	
	İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.	Etik ve Uyum, Sy. 52
	İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği Sy. 56-59	İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği Sy. 56-59
		Performans ve Ücretlendirme, Sy. 66-67
		İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy.70-71
		Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18
	İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.	Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18
	Etik ve Uyum, Sy. 52	
	İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği Sy. 56-59	
	Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18	
	Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18	
İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.	Etik ve Uyum, Sy. 52	
İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği Sy. 56-59		
İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy.70-71		
Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18		
Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18		
İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.	Etik ve Uyum, Sy. 52	
İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği Sy. 56-59		
Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18		
Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18		
İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.	Etik ve Uyum, Sy. 52	
İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği Sy. 56-59		
Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18		
Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18		
İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli	Etik ve Uyum, Sy. 52	
İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği Sy. 56-59		

İLKELEER	RAPORUN İLGİLİ BÖLÜMÜ	
ÇEVRE	Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18	
	Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18	
	İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası, Sy. 44
	Döngüsel Ekonomi, Sy. 30	
	Çevre Politikası, Sy.30	
	Denetim ve Risk Yönetimi (Çevre Riskleri), Sy. 50	
	Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18	
	Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18	
	İlke 8: Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.	Girişimcilik Projeleri, Sy. 46-47
	Çevre Yönetimi, Sy. 30-37	
	Çevre Politikası, Sy.30	
	Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18	
Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18		
İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.	Dijital Dönüşüm ve Entegre Yönetişim, Sy.40-41	
Enerji ve Emisyon Yönetimi, Sy. 32-33		
Sürdürülebilirlik Manifestosu, Sy.18		
Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sy.18		
İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.	İnsan Hakları Politikası, Sy.56	

GRI İçerik İndeksi

Genel Açıklamalar	Genel Bildirimler	Bildirim Yeri ve Açıklama	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
	2-1 Kuruluşa ait detaylar	Rapor Hakkında, Sy. 4-5	
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında, Sy. 4-5	
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi	Rapor Hakkında, Sy. 4-5	
	2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	Rapor Hakkında, Sy. 4-5	
	2-5 Dış Denetim	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.	
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Rapor Hakkında, Sy. 4-5 Saya Grup Hakkında, Sy. 10-13 Stratejik Yapılanma ve Hedefler, Sy. 16-17 Saya'da Sürdürülebilirlik, Sy. 18-19 Paydaş Yönetimi, Sy. 22-23 Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz, Sy. 24-25	
	2-7 Çalışanlar	Toplum İçin Güçlü Gelecek, Sy. 54-67	
	2-8 Çalışan olmayan çalışanlar	Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43	
GRI 2:	2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi	Saya Grup Hakkında, Sy. 12-13	
Genel Açıklamalar 2021	2-10 En yüksek yönetim organının başkanı	Saya Grup Hakkında, Sy. 12-13	
	2-11 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Saya'da Sürdürülebilirlik, Sy. 18-19	
	2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Saya'da Sürdürülebilirlik, Sy. 18-19	
	2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu	Saya'da Sürdürülebilirlik, Sy. 18-19	
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Saya'da Sürdürülebilirlik, Sy. 18-19	
	2-15 Çıkar çatışması	Etik ve Uyum, Sy. 50-51	
	2-16 Kritik endişelerin iletilmesi	Etik ve Uyum, Sy. 50-51 Paydaş Yönetimi, Sy. 22-23	
	2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	Saya Grup Hakkında, Sy. 12-13	
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	GRI İçerik İndeksi: Yıl içinde yapılan Yönetim Kurulu toplantılarında performans değerlendirilmesi yapılmaktadır.	
	2-19 Ücretlendirme politikaları	Performans ve Ücretlendirme, Sy.64-65	

Genel Açıklamalar	Genel Bildirimler	Bildirim Yeri ve Açıklama	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
	2-20 Ücret belirleme süreci	Performans ve Ücretlendirme, Sy.64-65	
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	-	GRI İçerik İndeksi: Bu bilgi, gizlilik açısından paylaşılmamaktadır.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Saya'da Sürdürülebilirlik, Sy. 18-19	
	2-23 Politika taahhütleri	Saya'da Sürdürülebilirlik, Sy. 18-19	
	2-24 Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	Saya'da Sürdürülebilirlik, Sy. 18-19	
GRI 2:	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri	Denetim ve Risk Yönetimi, Sy.46-49	
Genel Açıklamalar 2021	2-26 Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları	Etik ve Uyum, Sy. 50-51	
	2-27 Kanun ve yönetmeliklere uyum	Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43 ** GRI İçerik İndeksi: Saya Grup Genel Merkez raporlama döneminde kanun ve yönetmeliklere uygunsuzluk cezası alınmamıştır.	
	2-28 Üyelikler	Üyelikler, Sy. XX	
	2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaş Yönetimi, Sy. 22-23	
	2-30 Toplu İş Sözleşmeleri	-	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.
ÖNCELİKLİ KONULAR VE ANALİZİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23	
	3-2 Öncelikli konu listesi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23	
PAYDAŞ YÖNETİMİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23	
	102-40 Paydaş gruplarının listesi	Paydaş Yönetimi, Sy. 22-23	
GRI 102: Genel Bildirimler	102-42 Paydaşların belirlenmesi ve seçilmesi	Paydaş Yönetimi, Sy. 22-23	
	102-43 Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaş Yönetimi, Sy. 22-23	
	102-44 Kilit konular ve kaygılar	Paydaş Yönetimi, Sy. 22-23	

Genel Açıklamalar	Genel Bildirimler	Bildirim Yeri ve Açıklama	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE ENTEGRE YÖNETİŞİM			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Dijital Dönüşüm ve Entegre Yönetişim, Sy. 38-39
BİLGİ GÜVENLİĞİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23 Bilgi Güvenliği, Sy. 40-41
ÜRÜN VE ÜRETİM SÜREKLİLİĞİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri	Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-3	Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi	Ürün ve Üretim Sürekliliği, Sy. 42-43
GİRİŞİMCİLİK PROJELERİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri	Girişimcilik Projeleri Sy.44-45
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-3	Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi	Girişimcilik Projeleri Sy.44-45
DENETİM ve RİSK YÖNETİMİ			
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-2	İklim değişikliğinden kaynaklanan mali sonuçlar ve diğer riskler ve fırsatlar	Denetim ve Risk Yönetimi, Sy.46-49
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23 Denetim ve Risk Yönetimi, Sy.46-49
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri	Denetim ve Risk Yönetimi, Sy.46-49
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-3	Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi	Denetim ve Risk Yönetimi, Sy.46-49
ETİK ve UYUM			
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri	Etik ve Uyum, Sy. 50-51
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-3	Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi	Etik ve Uyum, Sy. 50-51
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-1	Yolsuzlukla ilgili risklerin değerlendirilmesi	Etik ve Uyum, Sy. 50-51
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-2	Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim uygulamaları ve eğitimler	Etik ve Uyum, Sy. 50-51
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23 Etik ve Uyum, Sy. 50-51
GRI 408: Çocuk İşçiler	408-1	Çocuk işçiliği konusunda belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Etik ve Uyum, Sy. 50-51
GRI 409: Zorla veya Cebren Çalıştırma	409-1	409-1 Zorla veya cebren çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Etik ve Uyum, Sy. 50-51

Genel Açıklamalar	Genel Bildirimler	Bildirim Yeri ve Açıklama	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
DÖNGÜSEL EKONOMİ			
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Döngüsel Ekonomi, Sy. 28-29
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	306-2	Atıkla ilgili etkilerin yönetimi	Döngüsel Ekonomi, Sy. 28-29
GRI 306: Atık 2020	306-3	Ortaya çıkan atıklar	Döngüsel Ekonomi, Sy. 28-29
GRI 306: Atık 2020	306-4	Bertaraf edilen atıklar	Döngüsel Ekonomi, Sy. 28-29
GRI 306: Atık 2020	306-5	Bertaraf edilen atıklar	Döngüsel Ekonomi, Sy. 28-29
ENERJİ VE EMİSYON YÖNETİMİ			
GRI 3: Öncelikli Konular	3-3	3 - 3 Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23
GRI 302: Enerji 2016	302-1	Kuruluş içinde enerji tüketimi	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Sy. 30-31
GRI 302: Enerji 2016	302-3	Enerji yoğunluğu	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Sy. 30-31
GRI 302: Enerji 2016	302-4	Enerji tüketiminin azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Sy. 30-31
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1	Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Sy. 30-31 Çevresel Performans Göstergesi, Sy. XX
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-2	Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Sy. 30-31 Çevresel Performans Göstergesi, Sy. XX
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-3	Diğer (Kapsam 3) sera gazı emisyonları	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Sy. 30-31 Çevresel Performans Göstergesi, Sy. XX
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-4	Sera gazı emisyonlarının azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi, Sy. 30-31
SU YÖNETİMİ VE VERİMLİLİĞİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Su Yönetimi ve Verimliliği, Sy. 32-33
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	303-3	Su Çekimi	Su Yönetimi ve Verimliliği, Sy. 32-33
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	303-4	Su Deşarjı	Su Yönetimi ve Verimliliği, Sy. 32-33
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-5	Toplam Su Tüketimi	Çevresel Performans Göstergesi, Sy. XX Su Yönetimi ve Verimliliği, Sy. 32-33
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-6	Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi	Su Yönetimi ve Verimliliği, Sy. 32-33
BİYOÇEŞİTLİLİK			
GRI 3: Öncelikli Konular	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23 Biyoçeşitlilik, Sy. 34-35
GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016	304-1	Korunan alanlar ve korunan alanlar dışında yüksek biyolojik çeşitlilik değerine sahip alanlar içinde veya bunlara bitişik olan, sahip olunan, kiralanmış, yönetilen işletme sahaları	Biyoçeşitlilik, Sy. 34-35
GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016	304-2	Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyolojik çeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	Biyoçeşitlilik, Sy. 34-35
GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016	304-3	Korunan ve onarılan habitatlar	Biyoçeşitlilik, Sy. 34-35

Genel Açıklamalar	Genel Bildirimler	Bildirim Yeri ve Açıklama	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
-------------------	-------------------	---------------------------	--------------------------------

ÜRÜN VE ÜRETİM SÜREKLİLİĞİ

GRI 3: Öncelikli Konular	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23 İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği, Sy.54-57
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği, Sy.54-57
	103-3	Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi	İnsan Kaynakları, Hakları ve Geleceği, Sy.54-57

YETENEK KAZANIMI VE GELİŞİMİ

GRI 404: Eğitim Ve Öğretim 2016	404-1	Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Yetenek Kazanımı ve Gelişimi, Sy. 60-63 Sosyal Performans Göstergesi, Sy.XX
	404-2	Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Yetenek Kazanımı ve Gelişimi, Sy. 60-63
	404-3	Düzenli performans değerlendirme geri bildirim verileri verilen çalışan sayısı	Yetenek Kazanımı ve Gelişimi, Sy. 60-63

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK

GRI 3: Öncelikli Konular	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, Sy.58-59
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1	Yönetim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, Sy.58-59
	405-2	Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı	-

GRI İçerik İndeksi: Bu bilgi, gizlilik açısından paylaşılmamaktadır. Yapısal Yaklaşım açıklaması bulunmaktadır.

PERFORMANS VE ÜCRETLENDİRME

GRI 3: Öncelikli Konular	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Performans ve Ücretlendirme, Sy.64-65
	103-3	Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi	Performans ve Ücretlendirme, Sy.64-65
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-19	Ücretlendirme politikaları	Performans ve Ücretlendirme, Sy.64-65
	2-20	Ücret belirleme süreci	Performans ve Ücretlendirme, Sy.64-65

ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ VE BAĞLILIĞI

GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı	103-2	Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı, Sy. 66-67
GRI 401: İstihdam 2016	401-1	İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri	Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı, Sy. 66-67 Sosyal Performans Göstergesi, Sy.XX

Genel Açıklamalar	Genel Bildirimler	Bildirim Yeri ve Açıklama	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
-------------------	-------------------	---------------------------	--------------------------------

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1	İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy. 68-69
	403-2	Yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, meslek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayıları	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy. 68-69
	403-3	İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy. 68-69
	403-4	İş sağlığına ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy. 68-69
	403-5	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy. 68-69
	403-6	Çalışan sağlığının teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy. 68-69
	403-7	İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy. 68-69
	403-9	İş kaynaklı yaralanmalar	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy. 68-69
	403-10	İş kaynaklı hasta vakaları	İş Sağlığı ve Güvenliği, Sy. 68-69

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

GRI 3: Öncelikli Konular	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Öncelikli Konular ve Analizi, Sy. 20-23
GRI 413: Yerel Toplular 2016	413-1	Yerel toplum katılımı, etki değerlendirmeleri ve gelişim programlarının uygulandığı operasyonların yüzdesi	Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Sy. 70-71

Kurumsal Üyelikler



United Nations
Global Compact



EGE BÖLGESİ SANAYİ ODASI
AEGEAN REGION CHAMBER OF INDUSTRY





SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

2 0 2 1 - 2 0 2 2

Sürdürülebilirlik ve Rapor Danışmanı:
Elif Çark

Raporun Yönetimi:

Caner Özaran
Deniz Deren Önen

Strateji, Uluslararası İş Geliştirme
ve Yatırımlar Direktörlüğü

Tasarım:
Sürdürülebilirlik Ajansı