



Yönetim kalitesini
geliştirmeye adanmış bir Vakıf

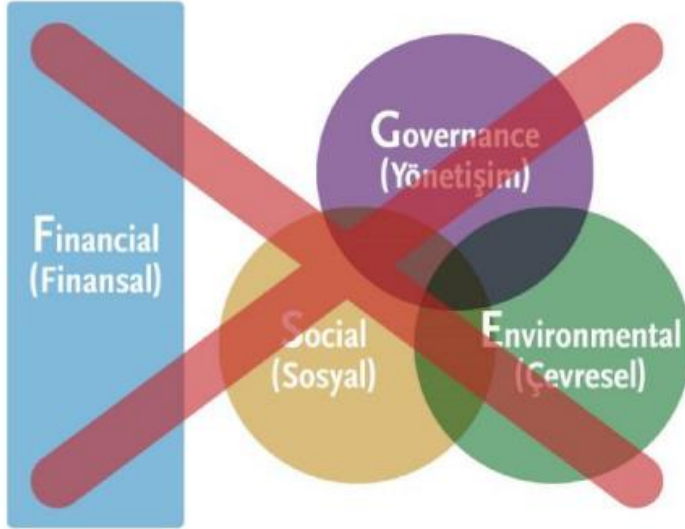


Daha iyi bir dünya için, iyi
örnekler ile öğrenme hızı
artan bir iş dünyası

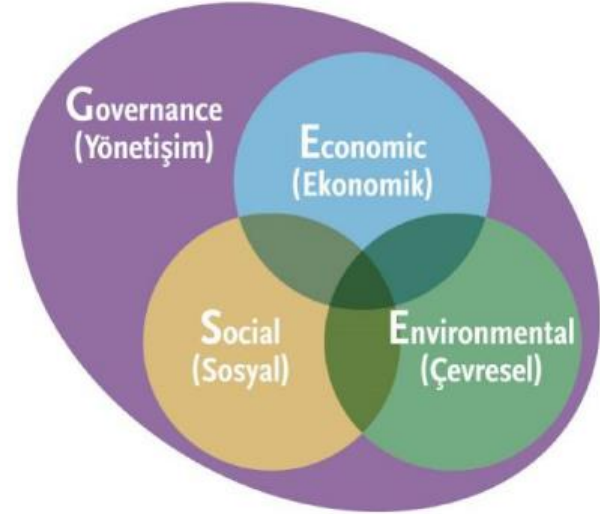


Yayılim Ortağımız

Ekonomik, Çevresel ve Sosyal Etkilerin Yönetiřimi **ÇSY [ESG] deęil, Y(ÇES)[G(EES)]**



'Entegre Düşünce'yi benimsemez



Sürdürülebilirlikte Bütünsel Yaklaşımı benimser

Sürdürülebilirlik Yönetişim Karnesi, sürdürülebilirlik yönetiminde iyi örnekleri öne çıkararak, şirketlerin öğrenme hızını artırmayı hedefliyor

Geliştirdiğimiz **Sürdürülebilirlik Yönetişim Karnesi**[®] sürdürülebilirlik faaliyetlerini **yönetişim merceğiyle** değerlendiriyor.

Sürdürülebilirlik Yönetişim Karnesi Modeli ile cevap aradığımız sorular;

- ❑ Şirketler **sürdürülebilirliğin yönetişimini** nasıl yapıyorlar?
- ❑ Yönetim Kurulları'nı nasıl şekillendiriyorlar?
- ❑ **Sürdürülebilirlik performansı** hangi **boyutlar ve kapsamda** ölçülüyor ve raporlanıyor?
- ❑ Şirketler paydaşlarına **uzun-vadeli değer** yaratmak için nasıl bir **yolculuktan** geçiyor?
- ❑ **Hangi iyi örnekleri öne çıkararak şirketlerin gelişim hızını artırabiliriz?**



Sürdürülebilirlik alanındaki gelişme ile paralel çalışarak yenilikleri modelimize entegre ediyoruz

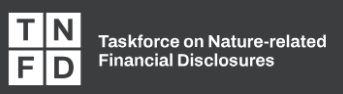
Ulusal
Standartlar



**COP28
UAE**

Uluslararası
Etkinlikler

Uluslararası
Standartlar



SGS Modeli'nin merkezinde sürdürülebilirlik yönetişimini ölçmek ve iyi örnekleri paylaşarak karşılıklı öğrenmeyi hızlandırmak var

Sürdürülebilirlik Yönetişim Karnesi®

Sorumlu Yönetim Kurulları

Yetkinlik Matrisi	Üst Düzey Yönetici Ücret ve Primleri
Yönlendirme	Gözetim

Sürdürülebilirlik Performansı

KPG'ler	Hedefler	Sonuçlar	Sonuç Değerlendirme
Uygulamanın Kapsamı		SKA'larla İlişkilendirme	

Sürdürülebilirlik Yolculuğu



Türkiye 2023 Küresel Sürdürülebilirlik Liderleri



AYGAZ

MİGROS

TürkTraktör



BİM

TOFAŞ

TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.



CCI

TURKCELL

ÜLKER

**ANADOLU
EFES**

ENERJİSA
Türkiye'nin Enerjisi

Tüpraş

VESTEL

arçelik

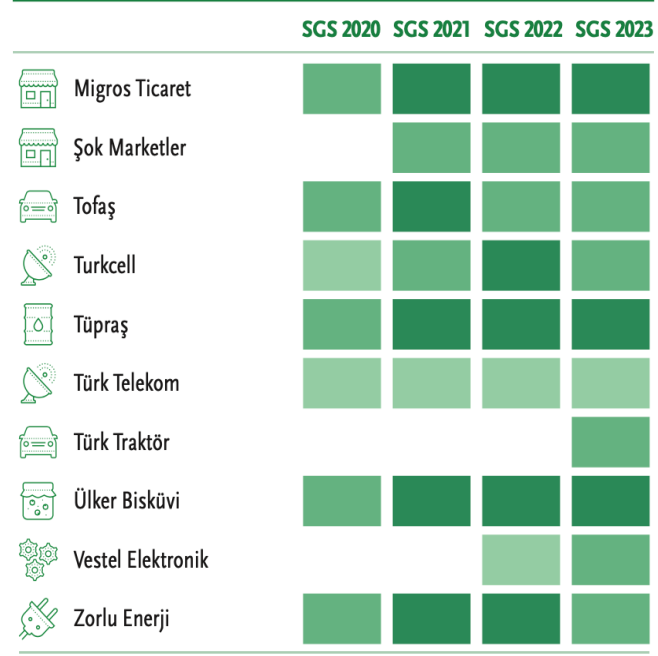
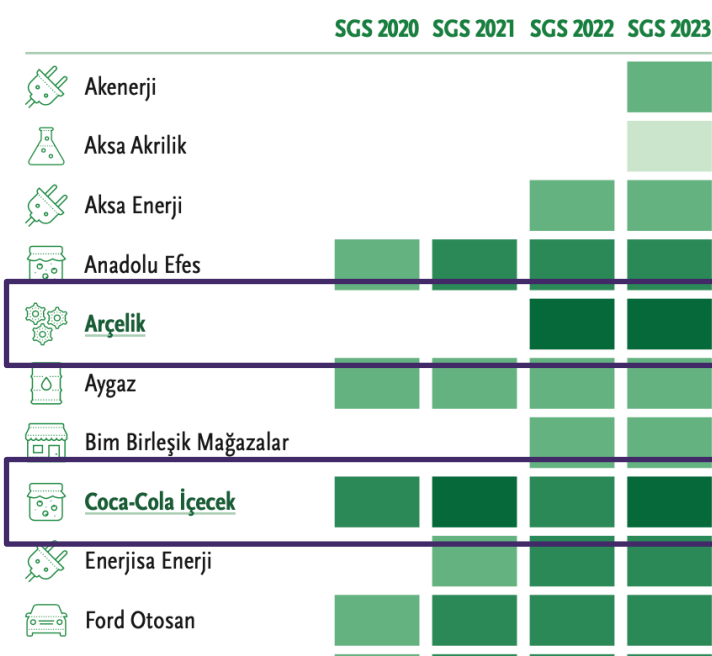
FORD OTOSAN



Türk Telekom

ZORLUENERJİ





Türkiye'deki Sürdürülebilirlik Liderlerinin Gruplara Göre Dağılımı



Türkiye'deki Sürdürülebilirlik Liderlerinin Benimsediği İnisyatifler

- Entegre Rapor yayınlayan Türkiye şirketlerinin oranı, SGS 2022'den SGS 2023'e geçerken 3 katına ulaştı.
- UN Global Compact imzacısı Türkiye şirketlerinin oranının SGS 2020'den bu yana düzenli bir şekilde arttığını ve SGS 2023'de %75 oranına ulaştığını görüyoruz.
- SASB standartlarının SGS 2023'de bu oranın rekor bir artışla %60 seviyesine ulaştığını görüyoruz.

Türkiye Şirketlerinin Benimsediği İnisyatifler

	SGS 2020	SGS 2021	SGS 2022	SGS 2023
 Küresel Raporlama Girişimi	%83	%86	%95	%100
 Entegre Raporlama	%0	%0	%11	%35
 UN Global Compact	%42	%43	%68	%75
 SASB Standartları	%8	%29	%58	%60

Sorumlu Yönetim Kurulları

Yetkinlik Matrisi

Üst Düzey Yönetici
Ücret ve Primleri

Yönlendirme

Gözetim

**Türkiye KSL'leri arasında sürdürülebilirlik yetkinliğine sahip
YK üyesi olan şirketlerin oranı SGS 2023'te %80'e yükseldi.**

YÖNETİM KURULU YETKİNLİK MATRİSİ

Türkiye KSL'leri, SGS 2020'den bu yana yetkinlik matrisi yayınlamıyor ve bu sebeple yetkinlik matrisi sürdürülebilirlik konusunu kapsamıyor.

Yetkinlik matrisi yayınlanması ve bu matrisin sürdürülebilirlik konusunu kapsamaması noktasında Türkiye şirketleri için önemli bir gelişim alanı bulunuyor.

Yönetim Kurulu Yetkinlikleri ve Yetkinlik Matrisi

	SGS 2020	SGS 2021	SGS 2022	SGS 2023
En Az Bir YK Üyesinin Özgeçmişinde Sürdürülebilirlik Tecrübesi Bulunuyor	%50	%64	%84	%80
Yetkinlik Matrisi Paylaşıyor	%0	%0	%0	%5
Sürdürülebilirliği Yetkinlik Matrisinde Gösteriyor	%0	%0	%0	%5
















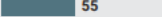
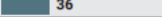



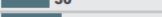
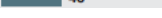
Coca-Cola İçecek Türkiye'deki ilk Yönetim Kurulu Yetkinlik Matrisini paylaştı. Sürdürülebilirlik, coğrafi tecrübe, yetenek ve liderlik gelişimi gibi şirket sürdürülebilirlik stratejisi için öncelikli alanlarda Yönetim Kurulu yetkinliklerinin uygunluğunu değerlendirmeyi sağlayacak bir araç sunmaktadır.

ÖNCELİKLİ BECERİ ALANLARINDA YÜKSEK UZMANLIĞA SAHİP YÖNETİM KURULU ÜYE SAYISI



AngloGold Ashanti's board of directors



INDEPENDENT NON-EXECUTIVE DIRECTORS					EXECUTIVE DIRECTORS						
Maria Ramos (63) Independent Non-Executive Chairperson <i>MSc, BCom (Hons), Banker Diploma, Certified Associate of the Institute of Bankers (SA)</i> Appointed: 1 June 2019 and as Chairperson on 5 December 2020 External appointments: Non-executive director on the boards of Compagnie Fin Richemont, Standard Chartered PLC and Standard Chartered Bank.	Rhidwaan Gasant (62) Lead Independent Director <i>BCompt (Hons), CA(SA), ACIMA, Executive Development Programme</i> Appointed: 12 August 2010 External appointments: Chairperson of Growthpoint Properties Ltd and a non-executive director on the board of V and A Waterfront Holdings (Pty) Ltd and three other	Kojo Busia (59) Independent Non-Executive Director <i>PhD, MA, BA</i> Appointed: 1 August 2020 External appointments: Non-executive director on the board of AMV Resources Partners.	Alan Ferguson (64) Independent Non-Executive Director <i>BSc, (Accountancy and Business Economics), CA (Scotland)</i> Appointed: 1 October 2018 External appointments: Interim chairperson, senior independent director and chair of the audit committee at Marshall Motors Holdings. Also a non-executive director	Albert Garner (66) Independent Non-Executive Director <i>BSE (Aerospace and Mechanical Sciences)</i> Appointed: 1 January 2015 External appointments: Managing director and vice chair of Investment Banking at Lazard.	Nelisive Magubane (56) Independent Non-Executive Director <i>Pr.Eng, BSc, MBA</i> Appointed: 1 January 2020 External appointments: Chairperson of Matleng Energy Solutions and the Strategic Fuel Fund, a subsidiary of the Central Energy Fund.	Maria Richter (67) Independent Non-Executive Director <i>BA, Juris Doctor</i> Appointed: 1 January 2015 External appointments: Non-executive director on the boards of Rexel Group and Bessemer Trust.	Scott Lawson (60) Independent Non-Executive Director <i>BSc (Civil Engineering), MBA</i> Appointed: 1 December 2021 External appointments: None.	Jochen Tilik (58) Independent Non-Executive Director <i>Bachelors Mining Engineering, Masters Mining Engineering</i> Appointed: 1 January 2019 External appointments: Non-executive director of Emera Inc.	Alberto Calderon (62) Chief Executive Officer and Executive Director <i>PhD, MPhil, MA, Juris Doctor, BA</i> Appointed: 1 September 2021 External appointments: Non-executive director of the International Council on Mining and Metals.	Christine Ramon (54) Chief Financial Officer and Executive Director <i>BCompt, BCompt (Hons), CA(SA), Senior Executive Programme (Harvard)</i> Appointed: 1 October 2014 External appointments: Non-executive director of Melanani Investments (Pty) Ltd and Melanani Women Investments (Pty) Ltd. Also a member of the	
Nationality								 			
Board expertise	Collective expertise (%)										
Board experience	 91										
Leadership experience	 100										
Strategy development	 100										
Environment, health and safety	 55										
Mining/engineering	 36										
Financial acumen/accounting	 64										
Corporate governance/legal	 82										
Risk management	 100										
Technology and innovation	 36										
Human resources/labour	 45										

Board committees	C – Committee chair											
Audit and Risk		•		C					•	•	•	
Social, Ethics and Sustainability	•		C					•	•		•	
Remuneration and Human Resources		•		•	•				C			
Nominations and Governance	C	•	•	•					•		•	
Investment			•		•	•					C	•

Anglogold Ashanti, kapsamlı bir yetkinlik matrisi yayınlamasına ek olarak, Yönetim Kurulu bağımsız üyelerin ortalama deneyim yıllarını ve Yönetim Kurulu çeşitliliğine dair hedef ve gelişmelerini görselleştirerek yaklaşımlarını paylaşmaktadır.

Pursuant to our memorandum of incorporation, one-third of directors are required to retire at each annual general meeting and, if eligible and available for re-election, are put forward for re-election by shareholders. The directors due to retire at the forthcoming annual general meeting are Maria Ramos, Maria Richter and Nelisiwe Magubane. They are all eligible and have offered themselves for re-election. Alberto Calderon and Scott Lawson, who were appointed since the last annual general meeting, will be standing for election as directors of the board. See the <NOM>.

Independence of directors and conflicts of interest

In determining director independence, we are guided by King IV, the Companies Act, the JSE Listings Requirements, the NYSE independence rules and our internal policy on independence, as well as by best practice. For 2021, all non-executive directors were assessed as being independent in terms of mind, character and judgement.

Directors are required to declare their interests annually and to disclose any conflicts of interest, and when they arise, to

Board diversity

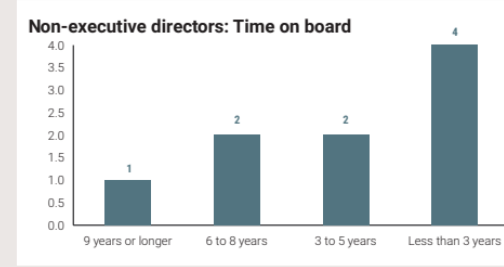
AngloGold Ashanti recognises the benefits of promoting broader diversity at board level, including diversity of gender, race and ethnicity, culture, age, field of knowledge, skills and experience, and geography. These attributes are considered in determining the optimal composition of the board as well as succession planning, and when possible will be balanced appropriately for the board to be effective as a whole.

For AngloGold Ashanti to leverage the benefits of a globally diverse board, the board introduced a racial diversity target of 50% black representation (including African, Indian, Coloured and other foreign black nationals) on the board. In addition, to promote gender diversity, a target of at least 40% female board members was established.

In 2021, female representation on the board declined from 44% (2020) to 36% and black representation and historically disadvantaged individuals (HDIs) declined from 44% (2020) to 36%. The board recognises that much remains to be done to reach its diversity targets.

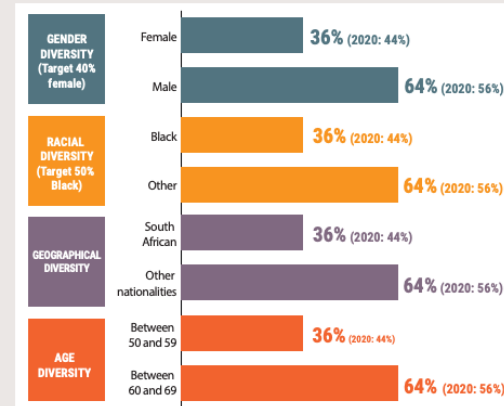
determine the extent to which the conflict may impact the performance of their duties at AngloGold Ashanti. Once a conflict has been disclosed, it is managed appropriately by the board. A Declaration of Interest form is maintained by the company secretary and any new interest or potential conflict is declared at each meeting.

Tenure



Average tenure of non-executive directors: 4.4 years

Promoting diversity at board level



Average age:

62 years (2020: 60 years)

Türkiye şirketlerinin tamamı SGS 2023'te üst düzey yönetici ücret ve primlerini paylaşıyor.

ÜST DÜZEY YÖNETİCİ ÜCRET VE PRİMLERİ

Yönetici ücret ve primlerini açıklayan Türkiye şirketlerinin SGS 2020'deki oranı %58 olarak ölçülmüşken, SGS 2023'te bu oran %100'e ulaştı.

Çevresel, Sosyal ve Yönetişim konularını kapsayan Sürdürülebilirlik Kilit Performans Göstergeleri ile ilgili yönetici ücret ve primleri için Türkiye şirketleri adına çok önemli bir gelişim alanı bulunuyor.

Üst Düzey Yönetici Ücret ve Primleri ile İlgili Sürdürülebilirlik Kilit Performans Göstergeleri

	SGS 2020	SGS 2021	SGS 2022	SGS 2023
Üst Düzey Yönetici Ücret ve Primlerini Paylaşıyor	%58	%50	%84	%100
Finansal Hedeflerle İlişkilendiriyor	%58	%50	%47	%60
Sürdürülebilirlik Hedefleriyle İlişkilendiriyor	%0	%0	%5	%5

Shell, üst yönetim primlerini şirketin sürdürülebilirlik hedefleriyle ilişkilendirmekte ve üst yönetim prim hesaplamalarını raporlamaktadır



Notes to the table: Single total figure of remuneration for Executive Directors (audited)

Annual bonus

As disclosed on pages 190-191, the annual bonus is intended to reward delivery of short-term operational targets.

All targets are derived from Shell's annual operating plan.

Determination of the 2021 annual bonus

The table below summarises the 2021 annual bonus scorecard measures including their weightings, targets and outcomes. The mathematical scorecard outcome for 2021 was 1.32. This was adjusted downwards by the REMCO to reflect the number of fatalities in the year to 1.29. Please refer to pages 166-167 for a commentary on the scorecard outcome.

2021 annual bonus scorecard measures and weightings

Performance Measures	Weighting	Unit	Threshold	Target	Outstanding	Outcome	Score
Performance Measures Cash flow from operations [A] 	35%	\$ - bn	22	28	34	45	2.00
Operational excellence Asset management excellence [B] 	25%	Availability - %	See note B				0.77
Project delivery excellence [C] 	10%	Projects delivered on schedule and budget - %	30/110	65/103	100/96	87/104	1.24
Progress in the energy transition Greenhouse gas emissions intensity [D] 	10%	Tonne CO ₂ e intensity	See note D				0.48
Greenhouse gas abatement 	5%	Thousand Tonne CO ₂ e	168	224	280	279	1.98
Safety Personal safety 	7.5%	Serious Injury & Fatality Frequency (SIF-F) cases per 100 million working hours	9.7	6.9	4.1	6.9	1.00
Process safety 	7.5%	Number of events	130	105	80	102	1.12
Mathematical performance outcome							1.32
Adjusted outcome							1.29

[A] Including working capital adjustments.

[B] Upstream controllable availability: Target: 88.1% (Threshold 86.1%, Outstanding 90.1%), midstream availability: 89.2% (87.2%/91.2%), Downstream (Refining and Chemicals) availability: 95.2% (94.2%/96.2%). Full-year outcomes were 87.8%, 87.3% and 95.6% respectively. Performance assessment is equally weighted between Upstream, midstream and Downstream availability.

[C] Performance assessment is equally weighted between project schedule and budget.

[D] Upstream/midstream (Tonne CO₂e equivalent per Tonne of hydrocarbon production available for sale): Target 0.152 (0.160/0.144); Refining GHG (Tonne CO₂e equivalent per Solomon's Utilised Equivalent Distillation Capacity): Target 1.03 (1.08/0.98); Chemicals (tonne CO₂e equivalent per tonne of steam cracker high-value chemicals production): Target 0.97 (1.07/0.87). Full-year outcomes were: 0.172, 1.05 and 0.95 respectively. Performance assessment is split 4% Upstream/midstream, 4% Refining and 2% Chemicals.

Single total figure of remuneration for Executive Directors (audited)

	Ben van Beurden		Jessica Uhl	
	2021	2020	2021	2020
Salaries [A]	1,588	1,588	1,035	1,035
Taxable benefits [B]	17	16	323	418
Pension [C]	402	540	281	288
Total fixed remuneration	2,007	2,144	1,639	1,741
Annual bonus [D]	2,560	-	1,600	-
LTIP [E]	2,812	3,698	1,388	1,993
Total variable remuneration	5,372	3,698	2,988	1,993
Total remuneration	7,380	5,841	4,627	3,734
in dollars	8,728	6,671	5,473	4,264
in sterling	6,344	5,197	3,978	3,322

[A] As disclosed in the 2020 Directors' Remuneration Report, the REMCO maintained Ben van Beurden's base salary for 2021 at €1,588,000 (+0.0% compared with 2020), and Jessica Uhl's base salary at €1,035,000 (+0.0% compared with 2020).

[B] For Ben van Beurden these include motorist allowance (€14,400) and transport between home and the office (€2,494). Jessica Uhl's benefits include tax equalisation (€292,334) medical

Accordingly, the REMCO decided the final bonus outcome for the CEO should be €2,560,000, which is 129% of target and 64% of maximum. The REMCO decided the final bonus outcome for the CFO should be €1,600,000, which is 129% of target and 64% of maximum.

2021 bonus outcome calculation

Ben van Beurden Target bonus: €1,588,000 (base salary) x 125% = €1,985,000	×	2021 scorecard result 1.29	=	€2,560,000 [A]
Jessica Uhl Target bonus: €1,035,000 (base salary) x 120% = €1,242,000	×	2021 scorecard result 1.29	=	€1,600,000 [A]

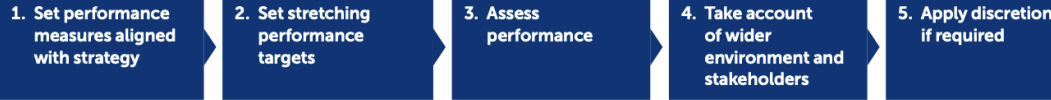
[A] Rounded down to the nearest €5,000. Half was delivered in shares subject to a three-year holding period which extends beyond the Executive Director's tenure.

SSE, yönetici ücret ve primlerini paydaş-bazlı sürdürülebilirlik kriterleri ve SKA'lar ile ilişkilendirmekte, göstergeler ile ilgili detaylı raporlama yapmaktadır



Annual Incentive Plan and Performance Share Plan

In setting targets and assessing performance, the following process is used for both the AIP and PSP:



2021/22 Annual Incentive Plan

1. Set performance measures aligned with strategy

AIP requires broad performance across a number of financial metrics (Adjusted EPS, DPS Growth and Cashflow) and strategic metrics (Personal, Stakeholders and Sustainable Development Goals). The performance measures and their weightings are shown below.

Financial (50%)			Personal (15%)	Stakeholders (15%)			Sustainable Development Goals (20%)			
Adjusted EPS (30%)	Cashflow (10%)	DPS (10%)	Individual Objectives (15%)	Customers (5%)	Employees (5%)	Suppliers (5%)	Carbon Intensity (5%)	Renewable Output (5%)	Elective Vehicle Infrastructure (5%)	Fair Tax & Living Wage (5%)

2. Set stretching performance targets

The financial performance targets were set at the start of the financial year taking into account internal financial plans, external consensus where it exists and the expected impact of identified opportunities and threats to the business in the context of wider economic conditions. The performance target range is set on a realistic basis but requires true outperformance for Executive Directors to achieve the maximum. The Remuneration Committee has a history of setting challenging targets, evidenced by the average AIP payout of 54% since 2012 as shown on [page 193](#).

3. Assess performance

The table below shows how performance measures are linked to strategy and how performance was ultimately delivered.

AIP	Performance measure						Total
	Adjusted EPS	Cashflow	DPS	Personal	Stakeholders	Sustainable development goals	
Link to strategy	Simple Stewardship Stakeholders	Simple Sustainable Stakeholders	Simple Sustainable Stakeholders	Simple Sustainable Stewardship Stakeholders	Simple Sustainable Stewardship Stakeholders	Simple Sustainable Stewardship Stakeholders	
Rationale	Underlying measure of financial performance	Net debt/ EBITDA	Return on investment through payment of dividends	To reflect those activities which go beyond the responsibilities of the role	Customers, employees and suppliers	Contribution to the four UN SDGs for 2030	
Weighting	30%	10%	10%	15%	15%	20%	
Threshold	85.8p	5.0	85.7p				
Max	99.4p	4.5	93.8p				
Outcome	95.4p	4.3	85.7p	See next section			
Performance	82%	100%	50%	92%	78%	86%	
Outturn (% of max incentive)	25%	10%	5%	14%	12%	17%	83%

The Committee generally sets non-financial measures and targets that are specific, measurable, attainable, relevant and timely ('SMART objectives') but also recognises that important measures and targets in support of the Company's vision, purpose and strategy may require some subjective assessment, and this is done by the Committee following the input from the wider Board and other Board Committees as appropriate. The Committee is committed to providing as much retrospective detail of the measures as possible, setting out clearly the decision-making process and the levels of attainment achieved, but mindful that any information which could be considered commercially sensitive cannot be disclosed.

High-level measure	Detailed measure	Factors to be assessed	Summary performance	Assessment	Outcome (% of max)
Stakeholders 15%	Customers 2.5%	Business Energy – A range of measures including customer complaints and satisfaction. Gateway for threshold performance at median performance of Citizens Advice league table.	Currently sitting at 6th out of 17 suppliers in Citizen's Advice Non-Domestic League Table.	✓✓✓	60%
	2.5%	Electricity Networks – A range of measures including customer interruptions and customer minutes lost.	Margin between performance in the North v South. Improvement plan in place for the South. In overall DNO Customer Performance league table SHEPD sat 8/14 and SEPD at 14/14. Dealt with unprecedented level of storms handling a typical year's worth of calls in 5 months.	x	40%
	Employees 2.5%	Safety – Total Recordable Injury Rate (TRIR) and Accident Frequency Rate (AFR) for direct employees. TRIR target of <0.15.	Similar strong results to last year at this year-to-date with TRIR up slightly (0.09 v 0.08) and AFR the same at 0.04. Overall TRIR slightly up at year end with significant increase in hours worked.	✓✓✓	90%
	2.5%	Engagement – A range of measures including employee engagement survey score, employee uptake of share plans and retention rate. Board and leadership engagement with employees.	Very strong set of results for 2021 with key Sustainable Engagement Index indicator ahead of sector norm and at 82%, 8% up from 2019. Connection to Strategy up 18% at 85%. Strong employee survey and verbatim feedback around flexible working and company's COVID response.	✓✓✓	95%
	2.5%	Inclusion and diversity – progress made closing SSE's median UK gender pay gap and progress made against SSE's Inclusion Strategy including progress on Return on Inclusion.	Return on Inclusion champion status retained with improved index score from 75.5 to 83.3. Inclusive hiring measures up in all categories (open advertising, flexible working, diverse panels and gender diverse shortlist. Increased female representation in talent programmes averaging at 40%. Positive increases in diversity questions in GPTW survey. Increase in number of female leavers year-on-year currently being looked into, GPG median down slightly and more women receiving performance bonus.	✓✓✓	85%
	Suppliers 2.5%	Safety – Total Recordable Injury Rate (TRIR) and Accident Frequency Rate (AFR) for contractors.	TRIR the same as last year at 0.32 and AFR (0.14 v 0.19) improved significantly.	✓✓✓	95%

x= Below expectation ✓= Met expectation ✓✓= Exceeded expectation ✓✓✓= Far exceeded expectation

High-level measure	Detailed measure	Factors to be assessed	Summary performance	Assessment	Outcome (% of max)
Contribution to the UN Sustainable Development Goals (see the Sustainability Report)	Climate action (5%): Take urgent action to combat climate change and its impacts	Reduce the carbon intensity of electricity generated by 60% by 2030, compared to 2017/18 levels, to around 120gCO ₂ e/kWh.	The carbon intensity of electricity generated increased by 1.2% in 2021/22. Planned and unplanned outages in Thermal Generation and extremely low wind and rain in North of Scotland led to a reduction in overall output. Correspondingly GHG emissions from electricity generation fell by 19%. Keadby 2, expected to be the most efficient CCGT station in Europe, on track to be online by end 2021. Keadby 3 progressing well through planning. SSE set updated science-based carbon targets in November 2021, aligned to a 1.5°C pathway. As a result, this goal has been increased to a reduction of 80% (from 60%) from 2022/23 onwards.	✓✓	90%
	Affordable and clean energy (5%): Affordable, reliable and sustainable energy for all	Develop and build by 2030 more renewable energy to contribute renewable output of 30TWh a year.	Renewable generation output (inc. biomass, pumped storage and constrained off wind in GB) fell in the year due to unfavourable weather conditions. However, excellent progress was made on key offshore projects, including reaching financial close on Dogger Bank C and construction progressing well at Seagreen and Dogger Bank A and B. SSE Renewables, along with partners, also won rights to develop what will become one of the world's largest floating offshore wind farms in the January ScotWind leasing round.	✓✓✓	90%
	Industry, innovation and infrastructure (5%): Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialisation and foster innovation	Build electricity network flexibility and infrastructure that helps accommodate 10 million electric vehicles in GB by 2030.	SSEN Distribution published its RIIO-ED2 business plan with key goal to facilitate connection of 1.3m EVs by 2028. It has progressed a number of key projects to support low-carbon technology solutions, including several ongoing strategic initiatives and partnerships in this area. 30% of SSE's car fleet now fully electric with emissions down by 21%. Employee EV salary sacrifice car scheme launched so that every employee will have access to a fully electric car.	✓✓✓	85%
	Decent work and economic growth (5%): Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all	Be the leading company in the UK and Ireland championing Fair Tax and a real Living Wage.	SSE maintained its Fair Tax Mark accreditation for the eighth consecutive year and published its Talking Tax 2021 report. Living wage increased in line with real Living Wage rate increase and from April now has Living Hours accreditation. Work has begun to roll the new accreditation out in its supply chain. Goal in this area has been reviewed in 21/22, broadening it to encompass a just transition.	✓✓✓	80%

x= Below expectation ✓= Met expectation ✓✓= Exceeded expectation ✓✓✓= Far exceeded expectation

Yönetim Kurulu Yönlendirme Görevi

- SGS 2020'den bu yana Türkiye şirketlerinin tamamı denetim, risk ve yönetim komitelerine sahiptir. Yasal düzenlemeler Sürdürülebilirlik Borsasında işlem gören şirketlerin bu komiteleri oluşturmasını zorunlu kılar.

Yönetim Kurulu Komiteleri

	SGS 2020	SGS 2021	SGS 2022	SGS 2023
Denetim Komitesi	%100	%100	%100	%100
Risk Komitesi	%100	%100	%100	%100
Yönetişim Komitesi	%100	%100	%100	%100
Sürdürülebilirlik Komitesi	%25	%14	%63	%70

Bağımsız denetimin tedarik zincirini kapsama oranı SGS 2023’de rekor bir artışla %53’e ulaştı.

Bağımsız Denetimin Kapsamı

- SGS 2020’den bu yana bağımsız denetimi sürdürülebilirlik konularını kapsayan şirketlerin oranı %42’den %50’ye yükseldi.
- Bağımsız denetim, tüm şirketlerin %45’inde çevresel, %35’inde sosyal, %53’inde ise yönetim ile ilgili konuları kapsıyor. SGS 2020’den SGS 2023’e ÇSY konularında inişli çıkışlı bir yükselme görülüyor.
- SGS 2020’de %8 olarak ölçtüğümüz, bağımsız denetimin tedarik zincirini kapsama oranı, SGS 2023’de rekor bir artışla %53’e ulaştı. Türkiye şirketlerinin son yıllarda bu alanda ciddi bir ilerleme gösterdiğini görebiliyoruz.

Bağımsız Denetimin Kapsamı

	SGS 2020	SGS 2021	SGS 2022	SGS 2023
Finansal Konular	%100	%100	%100	%100
Sürdürülebilirlik Konuları	%42	%50	%53	%50
Çevresel Konular	%42	%50	%53	%45
Sosyal Konular	%25	%29	%32	%35
Yönetişim Konuları	%17	%29	%21	%30
Tedarik Zinciri	%8	%29	%32	%53

Building a Sustainable Supply Chain

Potential Human Rights/OHS/environment Issues on Supplier Audit Findings

Supplier Third Party Audit Findings	Details	Non-Conformities	Improved	In Progress	Open	Mitigation Actions Taken
Social Management System	- Lack of disabled employee employment - Lack of employee dismissal procedures	473	175	11	287	- Hiring of disabled employees - Preparation of relevant documents
Workers Involvement and Protection	Lack of Wish and Complaint system	54	21	0	33	Establishment of Wish and Complaint system
The Rights of Freedom of Association and Collective Bargaining	Failure to effectively communicate worker representatives to all employees	1	1	0	0	Informing all employees about their rights
No Discrimination	Lack of risk assessment against discrimination	2	1	0	1	Carrying out the relevant risk assessment
Fair Remuneration	Payrolls are not provided, miscalculation of wages	40	26	0	14	Providing the payrolls, correction of accounts
Decent Working Hours	Night work system, overtime hours, at least one day off per week	146	55	0	91	Limitation of overtime working hours aligned with the local law
Occupational Health and Safety	Proper storage of chemicals, presence of smoke detectors, emergency exits	240	117	0	123	- Proper chemical storage - Placement of smoke detectors to required areas, - Outward opened emergency exits
No Child Labour	Not provided employee ID copy	2	0	2	0	- Directly contacting with suppliers for proving their relevant documents under GDPR rules
Special Protection for Young Workers	Young employee working hours	4	1	0	3	Limitation of working hours aligned with the local law
No Precarious Employment	Lack of subcontractor employee information records	44	24	0	20	Showing of relevant documents during the audits
No Bonded Labour	Lack of documentation on working overtime with the consent of the employee	13	9	0	4	Signing letter of consent by the employees who worked overtime voluntarily
Protection of the Environment	Environmental management system, waste site, environmental risk analysis, protection of chemicals	220	74	2	144	Establishment of environmental management system, implementation of action in the field
Ethical Business Behaviour	Insufficient verification because of not provided the documents	10	6	0	4	Submission of relevant documents of ethical business behaviour
Total		1,249	510	15	724	

Arçelik, tedarik zincirinde sürdürülebilirlik alanında gerçekleştirdiği bağımsız denetimlerin bulgularını ve bu bulgulara dayalı iyileştirme süreçlerini detaylı bir şekilde gösteriyor. Tedarikçi denetimlerinde tespit edilen sorunları insan hakları, çocuk işçi, etik iş davranışı ve çevre gibi başlıklar altında, sayısal verilerle beraber ayrıntılı bir tablo halinde sunuyor.

Sürdürülebilirlik Performansı



Sosyal konularda da %33'ten %75'e çarpıcı bir yükseliş var.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEF VE SONUÇLARI

- Çevresel konulardaki performansın dört yıl içinde %50'den %80'e önemli bir artış gösterdiği görülüyor.
- Yönetişim konusunda ise, %17'den %40'a düzenli olmasa da bir yükseliş olduğu görülüyor.



Sürdürülebilirlik Hedefleri

	SGS 2020	SGS 2021	SGS 2022	SGS 2023
Çevresel Konular	%50	%64	%68	%80
Sosyal Konular	%33	%43	%58	%75
Yönetişim Konuları	%17	%50	%42	%40

İYİ ÖRNEKLER

- Arçelik, ekosistem için hedeflere yer vererek çok az şirketin değindiği toplum için sürdürülebilirliği önceliklendiriyor.
- Ekosistem hedeflerini hedef yıl, 2021 ilerlemesi ve önemlilik konularına göre detaylandırıyor. Ekosistem hedefini bu açıdan paylaşan şirket sayısı bu denli azken, hedeflerin detaylı bir şekilde paylaşıyor olması diğer şirketlere örnek teşkil ediyor.

Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz

YAŞAMI İYİLEŞTİREN TEKNOLOJİ	HEDEFLER	HEDEF YILI	2021 İLERLEMESİ	İLGİLİ ÖNEMLİLİK KONULARI	SKA'LARA KATKI
	<p>Türkiye'de Arçelik markasıyla; Arçelik tüketicileri ve çocuklar da dahil olmak üzere 15 milyon kişiye* daha kim dostu bir yaşam tarzı benimseme konusunda bilinçlendirmek.</p> <p>* Toplam erişimi sayılan baki kişilerden oluşmaz.</p>	2025	<p>Sorumlu üretim ve tüketim vizyonuna odaklanan Arçelik markası, 'yılığlı Aşkla Yasarla dönüşümünü gerçekleştirdi. Şubat 2021'de başlayan kampanya, bugüne kadar toplam 14,7 milyon kişiye ulaştı.</p>	<p>1. İklim Krizi ve Karbon Emisyonlarının Azaltılması</p>	
	<p>Beko kadın bayi oranını 2026 yılına kadar %4,8'den %25'e çıkararak bayi ekosistemdeki kadın girişimci sayısını artırmak.</p> <p>2022 Ara Hedef: 1.500 Yeni Başvuru - 100 Yeni Kadın Bayi Sayısına Ulaşmak 2023 Ara Hedef: 2.000 Yeni Başvuru - 35 Yeni Kadın Bayi Kazanmak 2024 Ara Hedef: 2.000 Yeni Başvuru - 35 Yeni Kadın Bayi Kazanmak 2025 Ara Hedef: 2.000 Yeni Başvuru - 40 Yeni Kadın Bayi Kazanmak</p>	2026	Yeni eklenen	<p>28. Sorumlu Pazarlama ve Sorumlu Tüketim 35. Etki Odaklı Toplumsal Programlar</p> <p>12. YeleneK Yönelimi ve Kapasite Dönüşümü</p> <p>19. Kapsayıcılık ve Çeşitlilik</p> <p>35. Etki Odaklı Toplumsal Programlar</p>	

SGS 2023'te şirketlerin %40'ı tedarik zinciri için sürdürülebilirlik sonuçlarını paylaşıyor.

TEDARİK ZİNCİRİ HEDEF VE SONUÇLARI

- Genel olarak bu veriler, Türkiye şirketlerinin sosyal sürdürülebilirlik konularında hedefler koyma ve bu hedeflere ulaşma konusunda önemli adımlar attığını; ancak tedarik zinciri boyunca sürdürülebilirlik konusundaki şeffaflık ve hesap verebilirliği artırma yönünde daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini ortaya koyuyor.

Tedarik Zinciri Hedef ve Sonuçları SGS 2023

Sürdürülebilirlik Hedeflerini Belirliyor	%35
Çevresel	%25
Sosyal	%25
Yönetişim	%10
Sürdürülebilirlik Sonuçlarını Paylaşıyor	%40
Çevresel	%35
Sosyal	%30
Yönetişim	%15

İYİ ÖRNEKLER

- Coca-Cola İçecek çevre konusunda hedeflerini coğrafya kırılımında belirliyor ve bu hedeflere ilişkin ilgili yılın sonuçlarını paylaşıyor.
- Enerji ve su kullanımı, yerel üretim oranları ve paketlenme dahil olmak üzere birçok alanda, üretim yaptığı coğrafi bölgeleri dikkate alarak hedefler koyuyor ve bu hedeflere ulaşma durumunu yıllık sonuçlarını açıklarak izliyor.

Ülke	Toplam Enerji Kullanım Oranı									
	Enerji Kullanım Oranı (M3/L)				Su Kullanım Oranı (L/L)				GHG Emisyonları Oranı (gCO ₂ e/L)*	
	2021 Gerçekleşme	2022	Hedefler		2021 Gerçekleşme	2022	Hedefler		2021 Gerçekleşme	
Türkiye	0,29	0,288	0,245	0,217	1,46	1,42	1,36	1,3	23,91	
Ürdün	0,26	0,263	0,234	0,207	1,44	1,4	1,36	1,28	28,17	
Kazakistan	0,69	0,66	0,561	0,497	1,56	1,54	1,43	1,37	44,96	
Azerbaycan	0,74	0,75	0,602	0,533	1,66	1,57	1,45	1,32	34,07	
Pakistan	0,32	0,31	0,278	0,246	1,9	1,98	1,7	1,43	32,29	
Kırgızistan	0,64	0,636	0,55	0,487	1,642	1,6	1,44	1,28	10,26	
Tacikistan	0,63	0,645	0,575	0,509	2,148	2,07	1,68	1,29	13,14	
Türkmenistan	0,98	0,966	0,964	0,853	2,066	2,24	1,76	1,28	115,25	
Irak	0,61	0,614	0,524	0,464	1,9	1,83	1,65	1,47	66,97	
CCI	0,41	0,415	0,391	0,36	1,651	1,64	1,51	1,37	31,71	

*Hedefler Belirlenecektir



SKA 5: Cinsiyet Eşitliği ve SKA 13: İklim Eylemi amaçları için Türkiye şirketlerinin %50'si hedef belirliyor.

SKA'LARLA STRATEJİ, SONUÇ VE HEDEF EŞLEŞTİRMESİ

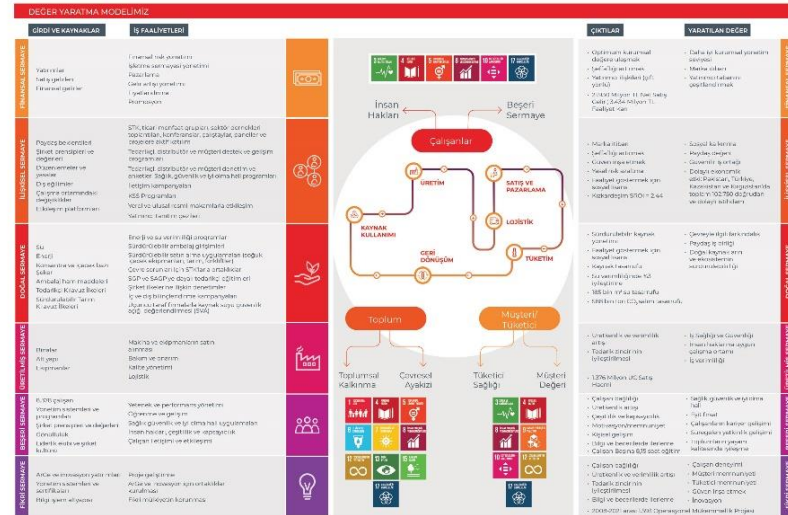
- Türkiye şirketleri politikalarını SKA'larla uyumlu hale getirmeye devam ediyor. SGS 2020'de Türkiye şirketlerinin %92'si SKA'larla politikalarını uyumlu tutarken bu oran SGS 2023'de %95'e ulaştı. Araştırmamızda yer alan Türkiye şirketleri yıllara göre değişiklik gösterirken bu durum oranlara da yansıyor.

	SGS 2020	SGS 2021	SGS 2022	SGS 2023
Stratejiyle Uyum	%92	%93	%89	%95
SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARI				
Sonuç Paylaşma	%67	%57	%53	%75
Hedef Belirleme		%36	%42	%50
13 İKLİM EYLEMİ				
SKA 13 İklim Eylemi	%67	%71	%79	%85
	%67	%57	%47	%70
		%29	%37	%50
8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME				
SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	%74	%79	%84	%85
	%67	%57	%53	%70
		%29	%37	%45
12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM				
SKA 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim	%83	%79	%84	%85
	%67	%57	%53	%65
		%36	%42	%45
7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ				
SKA 7 Erişilebilir ve Temiz Enerji	%50	%71	%74	%80
	%33	%57	%47	%65
		%29	%37	%40

İYİ ÖRNEKLER

CCI's Next Generation Sustainability Commitment Areas

Value We Create For Our	Commitment Areas	Relevant SDG's
Customers & Consumers	Customer Value	12 SÜRDÜRÜLEBİLİR TÜKETİM
	Consumer Well-Being	3 SAĞLIKLI YAŞAM
People	Human Rights	8 İŞİTİM VE ADİL ÜCRET, 5 CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 17 BARAJIN VE SÜRDÜRÜLEBİLİR ENERJİ
	Human Capital	8 İŞİTİM VE ADİL ÜCRET
Community	Environmental Footprint	13 İKLİM BİLİMSEL DEĞİŞİMLERİ VE SAKLANAN DÜNYA, 6 SAĞLIKLI YAŞAM, 12 SÜRDÜRÜLEBİLİR TÜKETİM, 17 BARAJIN VE SÜRDÜRÜLEBİLİR ENERJİ
	Community Development	4 SAĞLIKLI YAŞAM, 5 CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 17 BARAJIN VE SÜRDÜRÜLEBİLİR ENERJİ, 1 İKLİM BİLİMSEL DEĞİŞİMLERİ VE SAKLANAN DÜNYA



SGS 2019

SGS 2023

Sürdürülebilirlik Yolculuğu



SGS 2023 yılında şirketlerin %40'ı değer yaratma süreçlerini görselleştiriyor

DEĞER YARATMA MODELİ

- Zorlu Enerji 2021 yılında ilk defa Entegre Raporlama yapmaya başladı. SGS 2023 Türkiye verilerinde ilk değer yaratma modelini oluşturdu.
- Turkcell ise 2020 yılında Entegre Raporlamaya geçti. SGS 2023 Türkiye verilerinde bir önceki döneme göre değer yaratma modelini güncelledi

SGS 2023 Değer Yaratma Modelini Görselleştiren Şirketler



Akenerji



Coca Cola İçecek



Vestel



Aksa Akrilik



Migros



Zorlu Enerji



Arçelik



Turkcell

SGS 2023'te Türkiye şirketlerinin %85'i önemlilik konularının seçim sürecini paylaşıyor

ÖNEMLİLİK

- Önemlilik matrisini paylaşan şirketlerin sayısı SGS 2021'de %58 iken SGS 2023'te %90'a çıktı. Matris paylaşan Türkiye şirketlerinin oranı oldukça arttı.
- Önemlilik matrisinde SGS 2022'nin genel anlamda daha düşük kalmasının sebebi, SGS 2022'ye yeni katılan şirketlerin bu alandaki paylaşımlarının daha kısıtlı olması ve birkaç şirketin o yıla ait sürdürülebilirlik raporu yayınlamamasıdır.

Önemlilik

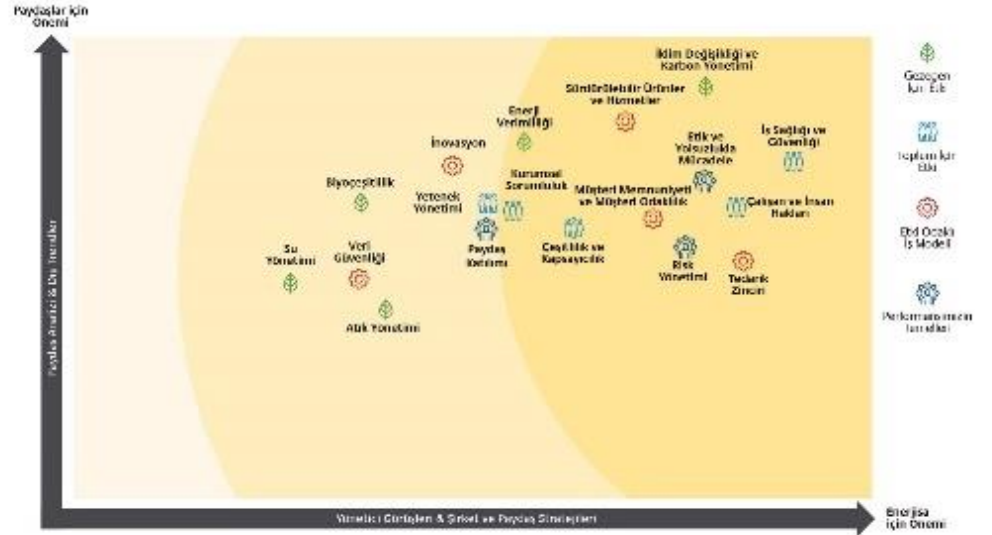
	SGS 2020	SGS 2021	SGS 2022	SGS 2023
Önemlilik Konularının Seçim Sürecini Paylaşıyor	%67	%86	%79	%85
Önemlilik Konularının Listesini Paylaşıyor	%75	%86	%74	%90
Önemlilik Matrisini Paylaşıyor	%58	%64	%74	%95

İYİ ÖRNEKLER

- Her konu hem şirket için hem de paydaşlar için önemini derecesine göre değerlendiriliyor. Bu, her konunun hem içsel hem de dışsal önemini göstererek, şirketin stratejik planlamasında dengeli bir yaklaşım benimsediğini gösteriyor

2020	2021
1. İş Sağlığı ve Güvenliği ↓	1. İklim Değişikliği ve Karbon Yönetimi ↑
2. Kalite ve Hizmet Kalitesi ↑	2. İş Sağlığı ve Güvenliği ↑
3. İklim Değişikliği ve Karbon Yönetimi ↑	3. Sürdürülebilir Ürün ve Hizmetler ↓
4. Enerji Verimliliği ↓	4. Etik ve Yolsuzlukla Mücadele ↓
5. Akad. Temizlik ↓	5. Çalışan ve İnsan Hakları ↑
6. Etik ve Sıfırlık ↑	6. Müşteri Memnuniyeti ve Müşteri Odaklılık ↑
7. Yabancı Yönetim ↑	7. Tutarlılık ↓
8. Paydaş Yönetimi ↑	8. Risk Yönetimi ↓
9. Çalışan ve İnsan Hakları ↑	9. Enerji Verimliliği ↑
10. Müşteri Memnuniyeti ve Müşteri Odaklılık ↑	10. Çevrelik ve Kapasite ↓
11. Çevre Yönetimi ↑	11. Kurumsal Sorumluluk ↓
12. Üretimi ve Hizmet Kalitesi ↑	12. İnovasyon ↓
13. Yeni Girişim ↓	13. Nakit Yönetimi ↓
14. Yeni Kalite Kalite ↓	14. Paydaş Kalitesi ↓
15. Çalışan Memnuniyeti ve İş Sağlığı ↓	15. İş Sağlığı ve Güvenliği ↓
	16. Su Yönetimi ↓

Önceliklendirme Matrisi



TEDARİK ZİNCİRİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ

- Şirketlerin yarısından azı tedarik zinciri denetim sonuçlarını paylaşıyor. Sertifikasyon süreçlerini paylaşan şirketlerin oranı %25 iken 3. parti ya da bağımsız denetim sonuçlarını paylaşan şirketlerin oranı %15'e kadar düşüyor. Bu alanda da Türkiye şirketleri için önemli bir gelişim alanı mevcut.

Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği SGS 2023

Denetim Sürecini Paylaşıyor	%90
Sertifikasyon	%70
Davranış kurallarına uyum / öz beyan	%65
3. Parti incelemeleri / bağımsız denetim	%50
Tedarik Zinciri Sonuçlarını Paylaşıyor	%40
Davranış kurallarına uyum / öz beyan	%35
Sertifikasyon	%25
3. Parti incelemeleri / bağımsız denetim	%15
Sürdürülebilirlik Sonuçlarını Paylaşıyor	%35
Çevresel konular	%30
Sosyal konular	%25
Yönetişim konuları	%15

İYİ ÖRNEKLER

Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz

İSİMİZİ İYİLEŞTİREN TEKNOLOJİ	HEDEFLER	HEDEF YILI	2021 İLERLEMESİ	İLGİLİ ÖNEMLİLİK KONUSLARI	SKA'LARAKATKI
	5.000 tedarikçi çalışanına İSG eğitimi vermek 2022 Ara Hedefi: 1.000 tedarikçi çalışan 2023 Ara Hedefi: 2.500 tedarikçi çalışan 2025 Ara Hedefi: 5.000 tedarikçi çalışan	2030	Yeni başlayan	6. İş Sağlığı ve Güvenliği 7. Tedarik Zinciri Yönetimi	
	500 TdE'yi opan tedarikçilerin* ISO 50001 sertifikası olmasını sağlamak 2025 Ara Hedefi: 1.000 TdE'yi opan tedarikçilerin* ISO 50001 sertifikası olmasını sağlamak * Sırt ağına hacminin %80'ine eklenen yaklaşık 400 tedarikçi	2030	Kapsam dahilinde 1.000 TdE'yi opan tedarikçilerin %65'i	7. Tedarik Zinciri Yönetimi	
	Kapsam 1-2 sera gazı emisyonları, enerji, su ve tedarikçilerin* etkilerini ilgili derinlemesi verilen toplanarak, izlemek ve kamuya açıklaarak ve tedarikçilerin kendi hedeflerini belirleme konusunda teşvik etmek * Sırt ağına hacminin %80'ine eklenen yaklaşık 400 tedarikçi	2025	151 tedarikçiden veriler toplandı - Yaklaşık 200 tedarikçinin kendi hedeflerini belirleme taahhüdünde bulunmalarını sağlandı	7. Tedarik Zinciri Yönetimi	
	Tedarikçilerimizin* ISO 14001 sertifikası için başvuruda bulunmalarını sağlamak * Sırt ağına hacminin %80'ine eklenen yaklaşık 400 tedarikçi	2023	%77	7. Tedarik Zinciri Yönetimi	
	Kritik tedarikçilerin Arçelik Çatışma Mineralleri Politikası'na 100% uymalarını sağlamak	2023	%74	7. Tedarik Zinciri Yönetimi	
	Türkiye'de Arçelik markasıyla hanelerin daha sürdürülebilir yaşam tarzlarını benimsemeleri için sürdürülebilir seçenekler sunan bir gözüm ortogu olmak	2025	Yeni belirlenen hedefler aşağıdaki yönele ilerletmeyi özer: - İklim Dostu yaşamı teşvik eden teknoloji ve projeler geliştirmek - İklim Dostu Mağaza (Climatefriendly Store) konseptini geliştirip genelleme ve Türkiye genelinde mağazalar açmak	28. Sorumlu Pazarlama ve Sorumlu Tüketim	

Building a Sustainable Supply Chain

SUPPLIER AUDITS

As part of the the *Global Responsible Purchasing Policy*, we carry out training and auditing activities for our suppliers. Within the scope of the audits, we assess the compliance of our suppliers with supplier business ethics rules, which include Arçelik's expectations for legal practices, working conditions, ethical rules, occupational health and safety, and the environment. We plan corrective actions for nonconformities that arise as a result of the audits and check the actions taken regarding these plans in the following audits. We may request the removal of any employee or terminate cooperation with a supplier upon finding them acting illegally. We require full compliance with Arçelik's Global Responsible Purchasing Policy in these audits and terminate contracts with any supplier in cases where child labor, forced labor, discrimination, bribery, or incidences of corruption are detected. Our stakeholders can inform us about suspicious behavior or supplier violations of business ethics via an e-mail address (arcelikas@ethicsline.net), our website (www.ethicsline.net), or the telephone numbers given in our Global Responsible Purchasing Policy. Arçelik undertakes to handle all notifications about suspicious behavior and violations confidentially and protect those who provide such notifications, and we do not tolerate retaliation. We require new suppliers to conduct self-evaluation audits on quality, the environment, and business ethics. All the newly commissioned suppliers in Arçelik A.Ş. make self-evaluations under the headings of Quality, Environment and Business Ethics.

We define critical supplier as those who are amongst the 90% of purchasing volume significant impact on company operations in terms of high purchasing volume, critical components provided or being non-substitutable. Arçelik has 364 critical Tier 1 suppliers.

In 2021, a total of 215 critical suppliers have been audited. 151 suppliers were sent questionnaires within Arçelik's assessment in collaboration made with a third party. 115 third party ethics audits were completed. 75% of the suppliers audited are from Turkey, 14% from Asia and 10% from Europe.

Based on the survey results and third-party audits, 24 suppliers have been rated as high risk supplier.

A total of 1,249 areas open to improvement were identified. In addition, the findings of the previous period were taken into consideration. As a result of our audits findings, 19 follow-up audits were carried out by third party auditors and a total of 41% of the nonconformities were improved. No actual cases of child labor, forced labor, discrimination, bribery, or corruption were detected during these audits. There were no terminations of contracts in 2021.

Having a business partner in sustainability like Arçelik who believes in this business and embraces it beyond supporting it with concrete steps gives us confident and pride. Under its guidance, we gain insight into different perspectives and ways of doing business.

It became hopeful and inspiring, especially with the trainings that started in 2020 and the information about where and how to start this journey, and to discover that the demands are seeds that will turn into results in the near and long term. Associating Arçelik's social activities with global sustainable goals and joint projects with suppliers will undoubtedly be an effective tool for the Global Compact principles to become more widespread.

SEMAYİ YORGANCIAR
YORGLASS CAM SAN. ve TİC. A.Ş.
CEO

Sürdürülebilirlik eğitimleri şirketler tarafından raporlanmaya devam ediyor.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK EĞİTİMLERİ

- SGS 2023'te, Türkiye'deki şirketlerin tamamı sosyal sürdürülebilirlik eğitimlerini raporlarken, %75'i yönetim ve %70'i çevresel sürdürülebilirlik alanlarında eğitim verdiklerini raporluyor.

Çevresel, Sosyal ve Yönetişim Eğitimleri

	SGS 2020	SGS 2021	SGS 2022	SGS 2023
Çevresel Eğitimleri Raporluyor	%75	%64	%83	%70
Sosyal Eğitimleri Raporluyor	%100	%100	%89	%100
Yönetişim Eğitimlerini Raporluyor	%67	%86	%68	%75

İYİ ÖRNEKLER

Çevre Göstergeleri (devam)

	2017	2018	2019	2020	2021
Çalışanlara Sunulan Çevre Eğitimleri - Katılım (kişi sayısı)	1.662	5.443	12.842	13.099	7.778
Doğrudan İstihdam	329	2.859	3.521	5.099	6.458
Müteahhit Firma Çalışanı	1.333	13.885	9.321	8.000	1.320
Çalışanlara Sunulan Çevre Eğitimleri - Toplam Saat (kişisaat)	1.662	6.664	4.850	9.584	11.007
Doğrudan İstihdam	329	2.671	3.521	8.572	9.688
Müteahhit Firma Çalışanı	1.333	3.993	1.329	2.012	1.319
Toplam Çevre Yönetim Harca-ması (TL)	1.309.448	1.340.123	1.176.024	1.320.000	1.300.249
Çevre Yasalarına Uyumsuzluk Cezası (adet-TL)	0	0	0	0	0
Formal Mekanizmalarla İletilen Çevresel Etki Şikâyetleri (adet)	0	0	0	0	0
Çevre Kriterleriyle Değerlendirilen Toplam Tedarikçi Sayısı (adet)	14	14	13	12	16

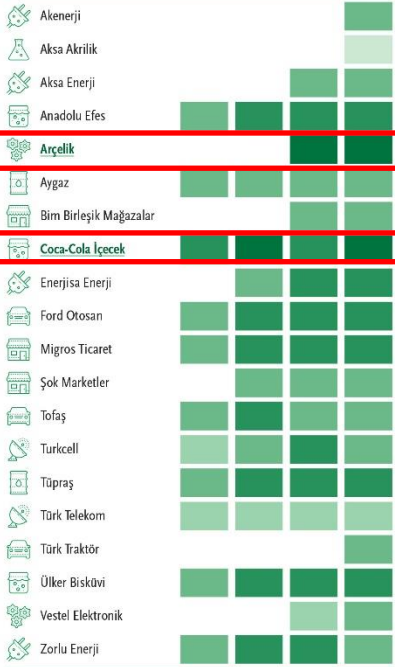
- Şirketin kendi personeli yanı sıra tedarik zinciri çalışanları ve tedarikçileri için eğitimler düzenlemesi şirketin sürdürülebilirlik konusundaki bilinci yayma çabasını ve tedarik zinciri boyunca pozitif bir etki yaratma hedefini gösteriyor.

Sosyal Göstergeler

	2017	2018	2019	2020	2021
Çalışan Eğitimleri - Katılımcı Sayısı (kişi)	23.767	48.803	43.215	37.726	44.054
Tofaş Saha Çalışanı	15.575	26.768	16.118	18.237	39.575
Tofaş Ofis Çalışanı	8.192	11.114	7.723	11.905	4.479
Bayii Çalışanı		10.006	18.101	7.290	4.014
Tedarikçi Çalışanı		915	1.273	294	838
Kadın	1.962	7.325	5.534	5.662	8.677
Erkek	21.805	41.478	37.681	32.064	35.377
Çalışan Eğitimleri - Toplam Saat (kişisaat)	191.507	408.966	329.409	247.274	239.099
Tofaş Saha Çalışanı	91.001	193.238	123.193	119.800	132.910
Tofaş Ofis Çalışanı	100.506	131.367	97.283	57.566	106.189
Bayii Çalışanı		73.465	96.340	68.122	48.569
Tedarikçi Çalışanı		10.896	12.593	1.786	6.776
Kadın	24.988	64.936	50.894	39.262	32.954
Erkek	166.519	344.029	278.515	208.011	206.145
Çalışan Başına Ortalama Eğitim Saati (saat/kişi)	44,5	36,8	29,3	26,2	18,7
Tofaş Saha Çalışanı	40,1	29,4	22,9	22,9	17,9
Tofaş Ofis Çalışanı	66,5	77,1	58,9	37,2	64,3
Bayii Çalışanı		13,4	19,2	20,3	12,1
Tedarikçi Çalışanı		15,8	18,2	3,1	8,1
Kadın	41,4	31,9	24,2	22,7	15,4
Erkek	44,9	19,9	16,6	14,2	10,6
Çalışanlara Sunulan İSG Eğitimleri - Katılımcı Sayısı	17.881	11.691	8.496	5.942	10.200
Doğrudan İstihdam	8.934	6.920	4.795	4.201	6.128
Müteahhit Firma Çalışanı	8.947	4.771	3.701	1.741	4.072
Çalışanlara Sunulan İSG Eğitimleri - Toplam Saat	73.016	91.556	36.168	36.490	77.199
Doğrudan İstihdam	66.306	87.978	34.575	35.184	74.512
Müteahhit Firma Çalışanı	17.881	11.691	8.496	1.306	2.687

SGS Türkiye Genel Değerlendirmesi

SGS 2020 SGS 2021 SGS 2022 SGS 2023



GRUP 5 %0-20 GRUP 4 %21-40 GRUP 3 %41-60 GRUP 2 %61-80 GRUP 1 %81-100

Sorumlu Yönetim Kurulları Türkiye Değerlendirmesi

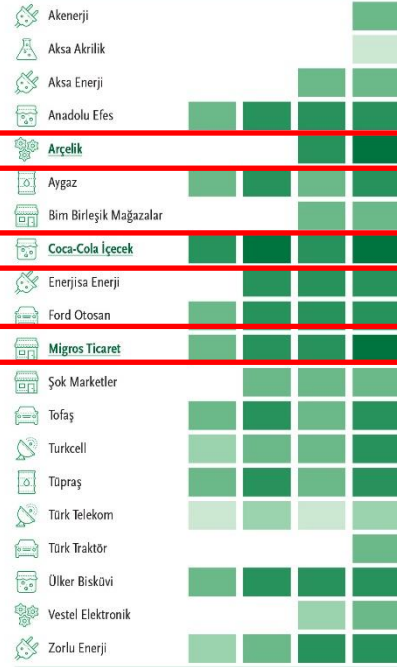
SGS 2020 SGS 2021 SGS 2022 SGS 2023



GRUP 5 %0-50 GRUP 4 %51-60 GRUP 3 %61-69 GRUP 2 %70-74 GRUP 1 %75-100

Sürdürülebilirlik Yolculuğu Türkiye Değerlendirmesi

SGS 2020 SGS 2021 SGS 2022 SGS 2023



GRUP 5 %0-20 GRUP 4 %21-40 GRUP 3 %41-60 GRUP 2 %61-80 GRUP 1 %81-100

Sürdürülebilirlik Performansı Türkiye Değerlendirmesi

SGS 2020 SGS 2021 SGS 2022 SGS 2023



GRUP 5 %0-20 GRUP 4 %21-40 GRUP 3 %41-60 GRUP 2 %61-80 GRUP 1 %81-100

TEŞEKKÜRLER

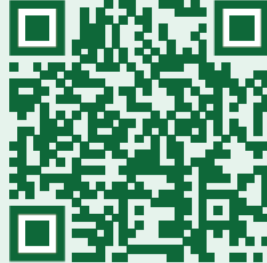
Gizem Argüden Oskay

Yönetim Kurulu Üyesi

garguden@argudenacademy.org

Raporun online versiyonuna
ve önceki araştırmalarımıza
web sitemizden ulaşabilirsiniz:

[https://sgscorecard2023turkiye.
argudenacademy.org](https://sgscorecard2023turkiye.argudenacademy.org)



Melis Türker

Proje Lideri

mturker@argudenacademy.org

Akademi hakkında daha
detaylı bilgi almak için web
sitemizi ziyaret edebilirsiniz:

<https://argudenacademy.org>

