

mey | DIAGEO

# 2023 Sürdürülebilirlik Performansı



# Rapor hakkında

Mey|Diageo olarak Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC-Global Compact)'ni 10 Ekim 2019 tarihinde imzalayarak stratejilerimize ve operasyonel performansımıza daha ileri boyutta entegre etmeye başladığımız sürdürülebilirliği iklim krizinin ötesinde bir büyüme, üretim, tüketim ve risk yönetimi modeli olarak ele aldık.

Mey|Diageo ülkemizin ekonomisine, insan kaynağına, teknolojisine, toprağına ve çiftçilerimize yatırım yapmaya devam ederken, **ilk kez 2020 Mey|Diageo Sürdürülebilirlik Raporu** ile rakamların arkasındaki hikayemizi ve çalışmalarımızı paylaştık. O zamandan bu yana her yıl yayınlamaya devam ettiğimiz raporlarımız aracılığı ile sürdürülebilirlik hikayemizi paylaşıyoruz. **"Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü"** taahhütlerimiz doğrultusunda yürüttüğümüz sürdürülebilirlik projelerimizin gelişim durumları raporlarımızda yer alıyor.

"Mey|Diageo 2023 Sürdürülebilirlik Performansı" raporumuz, global düzeyde yapılan önceliklendirme çalışmaları ve mevcut trendler ile değişen yerel ve küresel gündemleri dikkate alarak oluşturuldu. Bu rapor, Liderlik Takımı tarafından görevlendirilen Mey|Diageo Sürdürülebilirlik Komitesi (MDSK) ve Raporlama Ekibi üyeleri tarafından sağlanan bilgilerle, Diageo'nun uyguladığı finansal takvimle uyumlu olarak 01 Temmuz 2022 - 30 Haziran 2023 (2023 finansal yılı - F23) tarihleri arasında gerçekleşen Türkiye operasyonlarını kapsayacak şekilde hazırlandı.

Geçen senelerden daha farklı bir sistemle hazırlanan raporumuz iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde sürdürülebilirlik eksenli çalışmalarımız, ikinci bölümde ise ESG raporlama endeksimiz yer almaktadır. Raporumuzun hazırlanma sürecinde ilgili verilerin toplanması ve değerlendirilmesi MDSK liderliğinde, şirketlerin ilgili birimlerinin katkılarıyla gerçekleştirilmiş olup, tüm hazırlık sürecine ve raporun oluşturulmasına EWA Kurumsal Danışmanlık destek vermiştir.

Yayımladığımız Mey|Diageo 2023 Sürdürülebilirlik Performansı'na ilişkin her türlü görüş ve önerilerinizi, sürdürülebilirlik performansıyla ilgili sorularınızı [surdurulebilirlik@diageo.com](mailto:surdurulebilirlik@diageo.com) adresine iletmenizden mutluluk duyacağız.

Sürdürülebilirlik konusundaki çalışmalarımızı daha ileriye taşımak için kararlılıkla çalışmaya ve bu çabalarımızı raporlarımız aracılığıyla şeffaf bir şekilde paylaşmaya devam edeceğiz.

# İçindekiler

Genel Müdür mesajı	5
Kısaca Mey Diageo	6
Markalarımız ve ürünler	8
Biz kimiz?	10
Hikayemiz	12
Liderlik Takımımız	13
Kurumsal profil	14
Umut Manifestosu	16
Raporlama döneminde öne çıkanlar	18
"Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü"	20
Mey Diageo'da sürdürülebilirlik	23
"Performans Tutkumuzu" gerçekleştirmek	24
Kaliteli büyümeyi sürdürmek	25
Günlük verimliliği tesis etmek	34
Akıllıca yatırım yapmak	35
Alkollü içeceklerin sorumlu ve bilinçli tüketimini teşvik etmek	38
Kapsayıcılık ve çeşitlilik konusunda lider olmak	39
Tohumdan kadehe kadar sürdürülebilirliğe öncülük etmek	45

ESG raporlama endeksi 2023	49
Raporlama yaklaşımı	50
Endeksi kullanırken	50
ESG öncelikleri	51
GRI endeksi	52
SASB endeksi	80

## Genel Müdür mesajı



### Değerli Paydaşlarımız,

İklim değişikliğinin etkilerini, 2023 yılı itibarıyla Gıda ekosisteminin, gelecekteki değişim için en önemli kaldıraçlardan biri olduğunu biliyoruz. Bu doğrultuda daha sürdürülebilir ve dirençli gıda ve tarım sistemlerine geçişe katkı sağlamak, Mey|Diageo olarak en önemli amaçlarımız arasında yer alıyor. "Tohumdan kadehe sürdürülebilirliğe öncülük etme" prensibiyle, karbon ve su özelinde çok sayıda çalışma yürütüyor, bu alanlarda pek çok proje gerçekleştiriyoruz.

Bu yılki Sürdürülebilirlik Performans Raporumuzda da siz değerli paydaşlarımız için, sürdürülebilir ve dirençli gıda ve tarım sistemlerine katkı sağlayan çalışmalarımıza derinlemesine bir bakış sunmak istedik. Elbette, yapılacak daha çok şey ve yürünecek uzun bir yol var... Bununla birlikte, 2030 yılına kadar net sıfıra ulaşmak hedefimiz ve taahhütlerimiz doğrultusunda kaydettiğimiz ilerlemeler de son derece sevindirici. Kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızda %9 oranındaki azalma ile tesislerimizde %8 oranında daha az su kullanıp, kullandığımız sudan daha fazlasını yerine koymak amacıyla yürüttüğümüz projemiz kapsamında sağladığımız 137.349 m<sup>3</sup> miktarındaki su tasarrufu, dünyanın acilen ihtiyaç duyduğu somut değişim için attığımız adımlardan sadece birkaçı...

İklim değişikliği ile mücadele çalışmalarımızı hızlandırıyor ve çeşitlendiriyoruz. Çünkü iklim değişikliğinin etkilerini, 2023 yılı itibarıyla her zamankinden daha fazla hissetmeye başladık.

Bilim insanlarının çok uzun zamandan beri sonuçlarını tahmin etmeye çalıştığı küresel ısınmanın; deniz seviyesinde gözlenen hızlı yükselme, kuraklık ve şiddetli giderek artan sıcak dalgaları gibi etkileriyle artık gündelik hayatlarımızda yüz yüze geliyoruz. İnsanlık için "kırmızı alarm"ın çaldığı sonucunu ortaya koyan Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli (IPCC) 2023 Sentez Raporu, içinde bulunduğumuz durumun ciddiyetini ve eyleme geçmeye olan kritik ihtiyacı bir kez daha vurguladı.

2023 yılının Dünya Gıda Günü için belirlenen "Su Hayattır, Su Gıdadır, Kimseyi Geride Bırakma" teması, bizimle de son derece örtüşüyor. Mey|Diageo olarak bizim de "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü" küresel hedeflerimiz altındaki "Hayat İçin Suyu Korumak", öncelikli konularımız arasında yer alıyor. Buradan hareketle siz değerli paydaşlarımıza, ülkemizde su tasarrufunu nasıl sağlıyoruz ve kullandığımız sudan daha fazlasını nasıl yerine koyuyoruz gibi konuları biraz daha detaylı olarak anlatmak istiyorum.

Öncelikle, su sıkıntısı çeken tüm bölgelerimizdeki üretim süreçlerimizde, kullandığımız sudan daha fazlasını yerine koyarak pozitif su etkisi yaratmayı hedefliyoruz. Üretilen her içecek için bugünden %30 daha az su kullanmak ve pozitif su etkisi yaratmak üzere, tesislerimizde su verimliliği ve tasarrufu projeleri gerçekleştirirken, tesislerimiz dışında da projeler yürütüyoruz. Bu doğrultuda, projelerimizin odağını - suyun en fazla kullanıldığı alanlar - tarımsal sulamada verimliliğin sağlanması ve toplu yaşam alanlarında su tüketiminin azaltılması oluşturuyor.

Manisa Şahyar'da vahşi sulamanın sonlandırılıp damla sulamaya geçilmesiyle sağlanan tasarruf, 2022 mali yılımızdan bu yana 47.709 m<sup>3</sup> e ulaştı. Denizli, Mersin ve Nevşehir illerinde yürütülen; okul, otel, kamu binalarındaki musluklara perlatör takılması projesiyle ise son iki dönemde toplam 104.652 m<sup>3</sup> su tasarrufu sağlandı. Kaydettiğimiz ilerlemeler, hedeflerimize ne kadar yaklaştığımızı bir kez daha gösteriyor.

Farklı bakış açıları geliştirebilme, fırsatları görüp hızlıca hayata geçirebilme ve çevremizde anlamlı bir etki yaratabilme gücünün kendi ellerimizde olduğuna inanıyor, iş yaşamının en motive edici yanının da her zaman bu güç olduğunu düşünüyorum. Çevremize en anlamlı faydayı sağlayabileceğimiz en etkin yol sürdürülebilirlik ise, bunu gerçekleştirmek de en başta yine kendi ellerimizde.

Tarım ve gıda-içecek değer zincirini dönüştürmek için ortaklık ile bilginin hayati öneme sahip olduğuna ilişkin bilincimizle; çiftçilerimizden kamu kurumlarına, finans kurumlarından STK'lara, tedarikçilere, müşterilere ve gıda-içecek ekosistemindeki diğer oyunculara kadar değer zinciri boyunca paydaşlarımızla bu dönüşüm yolculuğunda iş birliği yapmaya devam edeceğiz.

Bahar UÇANLAR

Genel Müdür



# Kısaca Mey|Diageo



Mey|Diageo, Türkiye alkollü içecek sektörünün önde gelen kuruluşlarından biridir ve kökleri 19. yüzyıla kadar uzanmaktadır.

Şirketin hikayesi, 1862 yılında kurulan İnhisarlar İdaresi ile başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminden devralınan tütün, alkol ve tuz üzerindeki devlet tekellerini birleştirerek modern bir yapıya kavuşması amacıyla 1925 yılında TEKEL kurulmuştur. 1932 yılında alkollü içecekler devlet tekeli altına alınmıştır. O dönemde TEKEL Türkiye ekonomisine önemli katkılarda bulunmuştur. Devletin önemli gelir kaynaklarından biri haline gelen

TEKEL, istihdamda önemli rol oynamış ve pek çok yan sanayiye de destek sağlamıştır.

1980'ler ve 1990'lar boyunca dünya genelinde yaygınlaşan özelleştirme dalgası Türkiye'de de etkisini göstermeye başlamıştır. 2004 yılında, TEKEL'in alkollü içkiler bölümünün özelleştirilmesi ve 2006 yılında şirketin sahiplik yapısının değişmesiyle Mey|Diageo'nun çalışmaları ivme kazanmıştır. Hisselerin %90'ı 2006 yılında TPG Texas Pacific Group'a geçmiştir. 2011 yılında ise Mey|Diageo, yaklaşık 180 ülkede ticari faaliyeti olan ve 80 ülkede bölge ofisleri bulunan alkollü içecek üreticisi Diageo'nun şemsiyesi altına girmiştir.

Mey|Diageo, Türkiye'de bağıcılık yapan ve çiftçi ruhsatına sahip bir şirket olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Üretim ve

satış/pazarlama olmak üzere iki ayrı şirket olarak faaliyet göstermektedir.

Şirket, distribütörleri ve satış ekipleri de dahil olmak üzere 2.000'den fazla çalışanla, markaları ve yetenekli çalışanları arasındaki etkileşimin en dikkat çekici şekilde gözlemlenebileceği bir ortam sunmaktadır. Geçmişte olduğu gibi, sağladığı istihdam olanakları, tarımla entegre yapısı ve ulusal bütçe kaynaklarına katkısı dolayısıyla ülke ekonomisi üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, sürdürülebilirlik konusunda küresel düzeydeki en iyi uygulamaları, ülkemiz işletmelerinde hayata geçirme konusunda da önemli bir performans sergilemektedir. Sosyal sorumluluk anlayışı ve öne çıkan markalarıyla sektöründe önde gelen şirketlerden biri olmayı üstlenmiştir.



1862

İnhisarlar İdaresi



1941

TEKEL Genel Müdürlüğü



2004

TEKEL alkollü içecekler bölümünün özelleştirilerek Mey İçki Sanayi ve Ticaret A.Ş'nin kuruluşu



2006

Mey İçki Sanayi ve Ticaret A.Ş. hisselerinin Texas Pacific Group'a geçişi



2011

Mey İçki Sanayi ve Ticaret A.Ş. hisselerinin Diageo'ya geçişi



# Markalarımız ve ürünler



Mey|Diageo olarak, geniş ürün portföyüne sahip bir alkolü içecek şirketiyiz. Portföyümüz; rakı, votka, viski, cin, likör, rom, tekila, şarap markaları ve bu markaların alt ürünleriyle birlikte 100'den fazla ürün çeşidini kapsamaktadır.

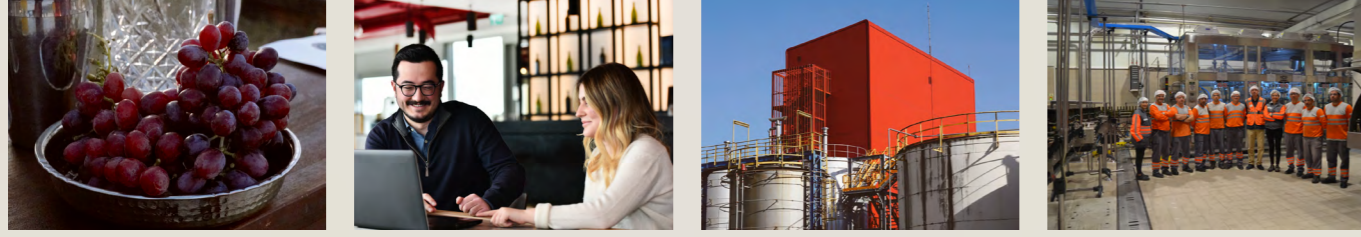
Üretimini ve satışını gerçekleştirdiğimiz bu markaların yanı sıra, Diageo bünyesinde yer alan uluslararası markaların da ülkemizde dağıtımını üstlenerek piyasaya sunuyoruz. Bu sayede, dünya çapında tanınan ve sevilen markalar tüketici için Türkiye pazarında da erişilebilir hale geliyor.

Mey|Diageo olarak, müşterilerimize zengin bir deneyim sunmak için sürekli olarak ürün portföyümüzü genişletiyor ve çeşitlendiriyoruz. Her bir markamızın

kalitesini ve benzersiz tadını korurken, tüketicilerin beklentilerini karşılamak ve hatta aşmak için sürekli olarak yenilikçi yaklaşımlar geliştiriyoruz. Bu çabalarımızla, Türkiye'deki alkolü içecekler sektöründe önde gelen şirketlerden biri olmayı ve markalarımızı daha geniş kitlelere ulaştırmayı hedefliyoruz.

Yeni Rakı	Tekirdağ	Altınbaş Rakı	Kulüp Rakı	İzmir Rakı	Tayfa Rakı
Civan Rakı	Vefa Rakı	Prototip	Bulleit	Johnnie Walker	J&B
Bells	Vat 69	Glenkinchie	Clynelish	Dimple	Cardhu
Oban	Caol Ila	Lagavulin	Singleton	Talisker	Ketel One
Smirnoff	İstanblue	Binboa	Gilbey's Vodka	Bazooka	Tanqueray
Gordon's	Gilbey's Gin	Cin Adalin	Don Julio	Captain Morgan	Zapaca
Sheridan's	Safari	Baileys	Nazen	Kayra	Terra
Leona	Buzbağ	Buzbağ Rezerv	Allure	Cumartesi	Güzel Marmara
Cielo	Ruffino	Chateau Bel Air	Terre Allegre		

# Biz kimiz?



- 1862 yılında İnhisarlar İdaresiyle başlayan ve TEKEL ile devam eden bir geleneğin günümüzdeki temsilcisi olarak, ülke ekonomisine katkı sağlamaya devam eden, gastronomi ekosistemi ile dayanışma içinde fermente ve distile içecek kültürünü koruyan ve geliştiren bir kuruluşuz.
- Kendi topraklarında bağcılık yapan, çiftçi ruhsatına sahip bir şirketiz.
- Alanımızda senelerdir ihracat şampiyonuyuz.
- Stratejisinin merkezine pozitif toplumsal etkiyi yerleştiren bir şirketiz.
- Kapsayıcı ve çeşitliliğe dayanan kültürü ile her yerde ve her zaman çalışanlarını kutlayan bir kültüre sahibiz.
- Markalarının gücü ile çalışanlarının yeteneklerini birleştiren, distribütör ve satış ekipleriyle birlikte 2.000'den fazla çalışanla yolunda sağlam adımlarla ilerleyen Mey|Diageo'yuz!

# Hikayemiz



Kökleri 1862 yılında İnhisarlar İdaresi ile başlayan ve TEKEL ile devam eden bir geleneğin günümüzdeki temsilcisi olarak faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Bu geleneği, "geçmişin mirasını yenileyerek gelecek nesillere aktarıyoruz" prensibiyle yaşıyoruz. Bu sayede ürünlerimiz her zaman yenileniyor ve yeni kalıyor. Ayrıca uluslararası standartlar, kalite, kadının ön planda olduğu cinsiyet dengesinin sağlandığı bir ekosistemle dönüşümü gerçekleştirmeyi hedefliyoruz. Dönüşümümüzün en önemli tetikleyicisi şirketimizin 2011 yılında dünyanın en büyük alkollü içecek üreticisi Diageo bünyesine dahil olmasıydı. Bu sayede önemli yatırımlarla büyüme performansımızı yükselttik. Diageo'nun dünya çapında 180'den fazla ülkede 30 bini aşkın çalışanı bulunan uluslararası bir şirket olması, bizlere güç ve deneyim katıyor.

Ancak hikayemiz sadece bu unsurlardan ibaret değil. Çünkü faaliyetlerimiz; sadece üretilen, satılan ve tüketilen ürünlerimizle sınırlı değil. Sanayide ve tarımda gastronomi ekosisteminin gelişmesi için çaba gösteren bir şirkettir.

İş modelimizde sürdürülebilirliği taahhüt ediyor, etik prensipler dahilinde iş yapıyor, kurumsal yönetim ilkeleri ile şirketi yönetiyor, çalışanlarımızın haklarını ve refahını önceliklendiriyoruz. Faaliyette bulunduğumuz topluma katkıda bulunurken, tedarik

zincirimizi sorumlu bir şekilde yönetiyor, sürdürülebilirliği inovasyon süreçlerinde öncelikli kabul ediyoruz. Paydaşlarımızla iletişim halinde şirketimizden beklentileri anlamaya çalışıyor, çalışmalarımızı bu beklentilere cevap verecek şekilde tasarlıyor ve yürütüyoruz. Projelerimizi izleyip değerlendirerek gelişimlerine katkıda bulunuyoruz.

Sektörümüzdeki trendleri yakından takip ediyoruz. Değer zincirimiz boyunca faaliyetlerimizden kaynaklı ayak izimizi küçültmek amacıyla doğa dostu ambalaj malzemesine ve aşırı ambalaja son vermenin yanı sıra kaynakların etkin kullanımına ve döngüsellğe geçiş için çalışıyoruz. Önümüzdeki en büyük mücadele alanlarından biri büyüme ve sürdürülebilirlik arasındaki dengeyi sağlayabilmek olacaktır.

Mey|Diageo olarak, kurumsal sosyal sorumluluğumuzu yerine getirme hedefinin de ötesinde, "sorumlu bir sosyal kurum" olma hedefiyle var gücümüzle çalışıyoruz. Farklı coğrafyaların zenginliğini yansıtan çalışanlarımız, ilham veren liderlerimiz ve her birinden gururla bahsettiğimiz 100'den fazla markayı barındıran ürün portföyümüzle her gün bir öncekinden daha iyiye ulaşmayı hedefliyoruz.

## Liderlik Takımımız

Liderlik takımımızın sürdürülebilirlik alanındaki öncülüğü, uzun vadeli başarı, paydaş ilişkileri ve toplumsal etkimizin yönetilmesi konusunda bizlere yol göstermektedir. Kurumsal sosyal sorumluluğumuzu yerine getirme hedefinin de ötesinde, sorumlu bir sosyal kurum olma hedefiyle var gücümüzle çalışıyoruz.



**Bahar Uçanlar** Genel Müdür\*

"İş yaşamının en motive edici yanı; farklı bakış açıları geliştirebilme, fırsatları görüp hızlıca hayata geçirebilme ve çevremizde anlamlı bir etki yaratabilme gücünün kendi ellerimizde olduğunu bilmemizdir."



**Ahmet Yazıcıoğlu** Kurumsal İletişim ve Kurumsal İlişkiler Direktörü

"Mücadele etmek bir sanattır ve bu sanatı sahnede sergilemek birlikteliğe, mutluluğa, saygı ve sevgiye ulaşmanın en güzel yoludur."



**Deniz Keskin** Kıdemli Strateji ve Transformasyon Müdürü

"İşler her zaman halledilir, daha önemli olan kurulan bağlar, paylaşarak geliştirilenler ve birbirimizde bıraktığımız etkidir. Hedefim her daim tatlı izler bırakmaktır..."



**Kürşat Apan** Tedarik Zinciri Direktörü

"İş hayatında unvan ve terfilerden daha önemlisi, ne yaptığın, yaptığın işin sana keyif verip vermediği ve yaptıklarınla iz bırakıp bırakmadığıdır."



**Tuğba Barutçuoğlu** Regülasyon ve Hukuk Direktörü

"Herkesin kendisini özgürce ifade edebildiği ve topluluğuna katkı sağlamak için tüm becerisini cömertçe kullanmaktan çekinmediği uyum içerisinde bir çevre yaratmak."



**Özlem Yeşildere** Finans ve Transformasyon Direktörü

"Kalbiniz şarkı söylüyorsa hayat sizi mutlaka dansa kaldırır! Gönülünüzden geçenin peşinden koşun. Zorluklardan yılmayın, hatalardan öğrenin, düşerseniz tekrar ayağa kalkın, biraz "hacıyatmaz" olun. Ama dersinize de iyi çalışın, konunuza mutlaka hakim olun."



**Serkan Solmazer** Satış ve Dağıtım Direktörü

"Bilgelik çevremizdeki herkes için bir armağandır, alçakgönüllülük ise kendimize armağandır."



**Ülfet Baykent Uysal** İnsan Kaynakları Direktörü

"İş her yerde iştir; akıllı ve çalışkan insanlar belirli bir tecrübeyle her şeyi başarır. "İş"i özel kılan; çalışma arkadaşlarınız, çalıştığınız şirketin değerlerinin sizinkilerle örtüşmesi ve her gün uğraştığınız işin hayat gayenizle ne kadar bağdaştığıdır."

\* 1 Nisan 2024 tarihi itibarı ile görevi Levent Kömür'den devralmıştır.

# Kurumsal profil



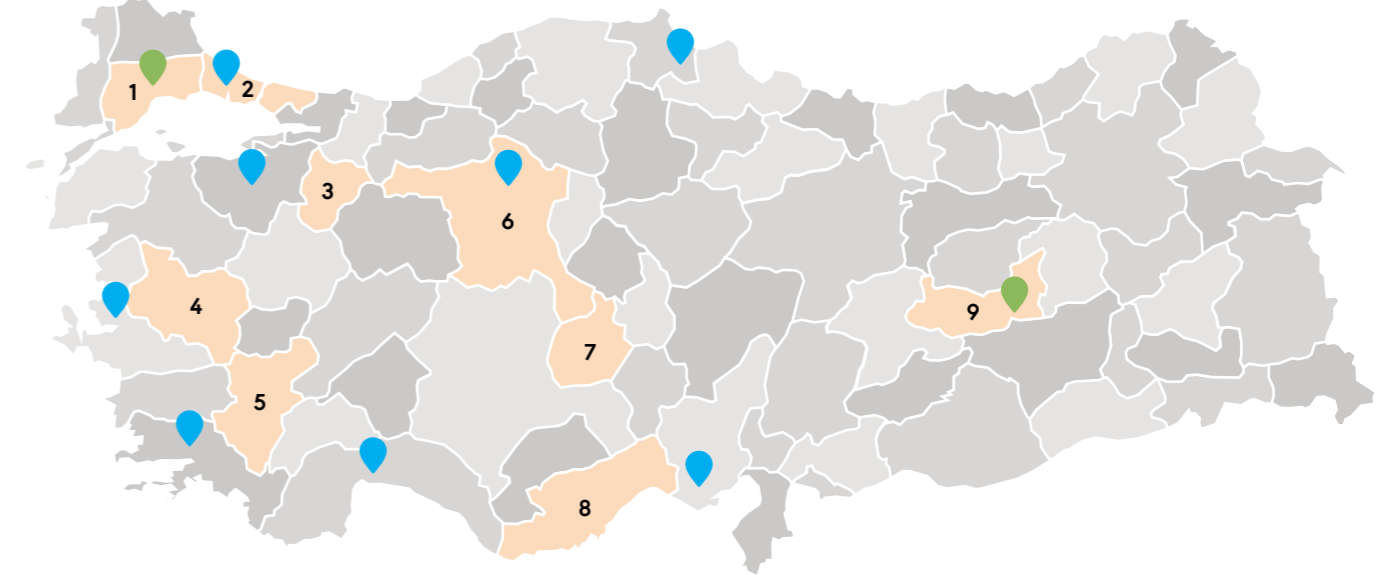
Suma ve tarımsal etil alkol üretimi gerçekleştirdiğimiz fabrikamızın yanı sıra; rakı fabrikalarımız Alaşehir ve Nevşehir'de bulunmaktadır. Votka, cin ve likör üretim tesisimiz Bilecik'te, anason işleme tesisimiz Acıpayam'da, üzüm bağları ve şarap üretim tesislerimiz ise Elazığ ve Şarköy'de yer almaktadır.

Üç farklı lokasyonda yer alan depomuz ve satış ofislerimiz ile ürünlerimiz hem satış noktalarına hem de tüketim noktalarına ulaştırılmaktadır.

Fabrikalarımızda ürettiğimiz ürünlerin yanı sıra Diageo bünyesinde yer alan uluslararası markaları da tüketicinin beğenisine sunuyoruz.

Distile Alkollü İçecekler sektöründe ihracat birincisiyiz.

Kendi topraklarımızda bağcılık yaparak, yatırımlarımızla tarımı destekliyor ve 30 ülkeye ihracat yapıyoruz.



## 1 TEKİRDAĞ

**Şarköy şarap fabrikası**  
Şarap, aromatize şarap ve aromatize şarap bazlı içki üretimi

Şarköy üzüm bağları  
Bağcılık

## 4 MANİSA

**Alaşehir içki fabrikası**  
Rakı, anasonlu/sakızlı distile alkollü içki ve anason aromalı distile alkollü içki üretimi

**Alaşehir depo**  
Alkollü içeceklerin toptan ticareti

## 7 NEVŞEHİR

**Nevşehir içki fabrikası**  
Rakı ve suma üretimi

**Nevşehir depo**  
Alkollü içeceklerin toptan ticareti

## 2 İSTANBUL

**Mey İçki Sanayi ve Ticaret A.Ş.**  
Merkez - Yönetim

**Mey Alkollü İçkiler Sanayi ve Ticaret A.Ş.**  
Merkez - Yönetim

## 5 DENİZLİ

**Acıpayam anason işleme tesisi**  
Anason işleme

## 8 MERSİN

**Tarsus suma fabrikası**  
Suma ve tarımsal etil alkol üretimi

## 3 BİLECİK

**Bilecik içki fabrikası**  
Cin, likör ve votka üretimi toptan ticareti

**Bilecik Depo**  
Alkollü içeceklerin toptan ticareti

## 6 ANKARA

**Kurumsal ilişkiler ofisi**  
Kurumsal ilişkiler yönetimi

## 9 ELAZIĞ

**Elazığ şarap fabrikası**  
Şarap üretimi

Elazığ üzüm bağları  
Bağcılık

## SATIŞ OFİSLERİ

Adana, Ankara, Antalya, Bursa, İstanbul Asya, İstanbul Avrupa, İzmir, Samsun, Muğla  
Alkollü içeceklerin toptan ticareti



# Umut Manifestosu

Mey|Diageo, bu toprakların sosyalleşme ve kutlama mirasını yenileyerek gelecek nesillere aktarmak için yola çıktı.

Hedefimiz, Türkiye'nin **en iyi performansı gösteren, en güvenilir ve saygın tüketici ürünleri şirketi olmak. "Başka bir şirket mümkün" diyoruz ve buna inanıyoruz.**

Bunu taahhüt ederken;

**Değişim rüzgarları eserken, bazıları duvar örer, bazıları ise yel değirmeni yapar. Biz yel değirmenlerini yapanlardan olmaya, tüm ekosistemimizi bu sürece dahil etmeye ve mümkün olan her masada var olmaya devam edeceğiz.**

Ekip olarak, çalışanlarımız, tüketicilerimiz ve ortaklarımız için **umut kaynağı** olmaya söz veriyoruz.

Bu sözümüzü tutarken;

**Adil, şeffaf, şefkatli ve vicdanlı** olacağız.

**Cesur, ilgili, ilham verici, paylaşımcı, cömert bir rol modeli** olacağız.

**Parçaların toplamından daha büyük, 1+1=3'ü** başarmayı hedefleyen bir ekip olacağız.

**Birbirimize güveneceğiz.**

**Dinlenmek, yansıtmak, kutlamak ve keyif almak** birlikteyken çoğalacak.

**Şirketimizin itibarını** her şeyin önünde koyacağız.

**Hedefimiz %100. Ancak %80'den de keyif alacağız, bundan tatmin olacağız ve bunu kutlayacağız.**

**Ekiplerimizi büyütüp güçlendireceğiz. İş yaşam dengemizi, sürekli önceliklendirerek** koruyacağız.

**Benzersizliğimizi (eşsizliğimizi), çeşitliliğimizi ve kapsayıcılığımızı** güçlendireceğiz.

Ve her zaman pozitif kalacağız. **Çünkü bu çalışırsa, çalışır.**

**Şeref!**

Mey|Diageo Liderlik Takımı

## Raporlama döneminde öne çıkanlar



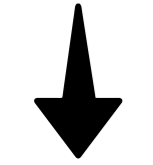
Sürdürülebilirlik eksenli **169** proje gerçekleştirilmiştir.



Su verimliliği (l/l) (1 litre üretim için kullanılan su miktarı) 8,32 olan hedef, **8,27** olarak gerçekleşmiştir.



Pas2060 sertifikasını alarak Bilecik'te **karbon nötr** olunmuştur.



Kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızdaki **%9** oranında azalma sağlanmıştır.



Tesislerimizde **%8** oranında daha az su kullanılmıştır.



"Kullandığımız sudan daha fazlasını yerine koyma" amacına yönelik projemiz

kapsamında, **137.349 m<sup>3</sup>** miktarda su tasarrufu sağlanmıştır.



Manisa Şahyar'da damla sulamaya geçerek vahşi sulamaya son verilmesi ile sağlanan tasarruf, F22 döneminden bu yana **47.709 m<sup>3</sup>** e ulaşmıştır.



Denizli, Mersin ve Nevşehir illerinde yürütülen okul, otel, kamu binalarındaki musluklara perlatör takılması projesi ile ise son 2 dönemde toplam **104.652 m<sup>3</sup>** su tasarrufu sağlanmıştır.



Aylık ücretli çalışanlara yönelik yapılan anketlerde çalışan bağlılığı endeksimiz **%91**, kapsayıcılık ve çeşitlilik endeksimiz ise **%88**'dir.



Çalışanlarımız arasında ürünlerimizin tavsiye skoru **93**, Mey|Diageo'yu çalışılacak yer olarak tavsiye etme skoru da **60**'tır.



Saat ücretli çalışanlar arasında ilk kez gerçekleştirilen anketimizde çalışan bağlılığı endeksimiz **%95**, kapsayıcılık ve çeşitlilik endeksimiz ise **%88**'dir.



Çalışan bağlılığı anket sonuçları yerel ve küresel kıyaslama rakamlarının üzerindedir ve her sene olumlu bir eğilim göstermektedir.

Deprem bölgesindeki saha satış çalışanlarımızın esenliğini desteklemek amacıyla tayinlerini farklı lokasyonlara gerçekleştirmelerine katkı sağlanmıştır.

# "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhu"



"Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhu" daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir dünya yaratmaya yardımcı olmak üzere 10 yıllık Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) çözüm planımızı desteklemekte olup, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile tam bir uyum içindedir.

ESG çözüm planımız şirketimizi, insanlarımızı, markalarımızı, tedarikçilerimizi ve faaliyette bulunduğumuz toplumu etkileyen en önemli sorunların çözümüne odaklanmıştır. Bu kapsamda üç önceliğimiz var: Diageo çatısı altında faaliyet gösterilen her ülkede olduğu gibi ülkemizde de "sorumlu alkollü içecek tüketimi bilincinin yaygınlaştırılması", "kapsayıcılık ve çeşitlilik konusunda liderlik", ve uzun vadeli başarılarımızın dayandığı doğal kaynakları koruyarak "tohumdan kadehe kadar sürdürülebilirliğe öncülük etmek".

Sorumlu tüketim, daha kapsayıcı ve çeşitliliğe sahip kültür inşası için yapılan çalışmaların yanı sıra, 2030 net sıfır hedefi için tamamen

yenilenebilir enerjiye geçişi destekliyoruz. Hedefimiz, çalışmalarımızı tedarik zincirimize de yaygınlaştırmak ve tedarikçimizle birlikte karbon ayak izimizi %50 azaltmak. Gerçekleştirdiğimiz 150'nin üzerindeki projeye 2026 yılına kadar su stresi olan bütün bölgelerde kullandığımızdan daha fazla suyu yerine koymak için çalışıyoruz. Ülkemizde de bu amaçla geliştirilen ve dikkatle uygulanan projelerimizin detaylarını ilerleyen bölümlerde bulabilirsiniz. Yaptığımız her içerde %30 daha az su kullanmayı hedefliyoruz. İhtiyaçlarımızı yerelden karşılayarak, küçük ölçekli çiftiçi desteklemek, sıfır atık, %100 geri dönüştürülebilir ambalaja geçiş, kullandığımız ambalajın %60'ının geri dönüştürülmüş olması 2030 için hedeflerimiz arasındadır.

Her yerde ve her gün herkesin değer setine uygun bir hayatı yaşaması, güvenli ve sağlıklı bir biçimde evine ulaşması için çalışanlarımıza adil ve saygılı bir ortamı sunuyoruz.



**Sorumlu alkollü içecek tüketimi için dünyanın içme şeklini değiştirmek istiyoruz.**  
Bunu sorumlu alkol kullanımını kutlayarak, alkolün zararlı kullanımını ele almaya devam ederek, reşit olmayanların tüketimini önleyen, alkollü araç kullanımı ve aşırı alkol tüketimi ile mücadele eden programlarımızı genişleterek yapacağız.

**Kapsayıcılık ve çeşitlilik kültürünün dünyayı ve iş dünyasını daha iyi hale getireceğine inanıyoruz.**  
Ortaklarımız ve içinde bulunduğumuz toplum ile birlikte kapsayıcılığı ve çeşitliliği destekleyerek daha toleranslı bir toplum inşasına yardımcı olacağız.

**Hepimizin ihtiyacı olan doğal kaynakları korumaya kararlıyız.**  
İklim değişikliği, su stresi ve biyoçeşitlilik kaybıyla mücadele etmek ve daha sürdürülebilir bir dünya yaratmaya yardımcı olmak için ortaklaşa çalışacağız.



**Su yaşamın temelidir ve en değerli kaynağımızdır.**  
2030'a kadar, yaptığımız her içerde %30 daha az su kullanacak ve 2026 yılına kadar tüm su stresli alanlarımızda kullandığımızdan daha fazla suyu yerine koyacağız.

**Hayatın temeli doğal yaşamın restorasyonu için hepimizin sorumluluğu var.**  
Değer zincirimizdeki atıkları ortadan kaldırarak, bitki örtüsünü yenilemek için çiftçilerle işbirliği yaparak ve sürdürülebilir büyüme için yenilikçi çözümler üretmek üzerimize düşeni yapacağız.

**Sürdürülebilir düşük karbonlu bir gelecek yaratmak için gezegenimizin bilime dayalı önemli eylemlere ihtiyacı var.**  
2030'a kadar kendi operasyonlarımızı karbonsuzlaştıracağız ve tedarikçilerimizin karbon emisyonlarını onlarla birlikte çalışarak %50 azaltacağız.



**İşimizi doğru yapmanın adil ve adaletli bir topluma katkı sağladığına inanıyoruz.**  
Öyle bir ortam yaratacağız ki, tüm paydaşlarımız kendilerine adil ve saygılı davranıldığını hissedecekler. İşlerimizi doğru bir şekilde yapmak, dış beklentileri karşılamak ve kendi standartlarımıza uygun davranmak amacıyla dürüst hareket edeceğiz.

## Ayla Bilir - Mey|Diageo Finansman Müdürü

19 yıldır Mey|Diageo'da çalışıyorum. Portföyünde harika ürünler barındıran, yıllar içinde Finansman Departmanına sağladığım sayısız katkının üzerine inşa edilen başarılar ve özellikle dışarıdan bakıldığında yüksek prestijli bir firmada çalışmak gurur verici. Mey|Diageo İK uygulamaları arasında yer alan özel sağlık sigortası, günümüz ekonomik koşullarında önemli bir konfor.

# Mey|Diageo'da sürdürülebilirlik

**Her gün, her yerde hayatı kutlama** amacımız doğrultusunda yaptığımız çalışmaların hedefi ve girdisi sürdürülebilirliktir. Mey|Diageo olarak çalışanlarımızı, müşterilerimizi, tedarikçilerimizi, faaliyette bulunduğumuz bölgelerdeki özellikle çiftçileri ve tarım/sulama kooperatiflerini harekete geçirerek sürdürülebilirlik çalışmalarımızın etkisini büyütüyoruz.

Net sıfır hedefimiz için tesislerimizi %100 yenilenebilir enerjiye geçirmenin yanı sıra Kapsam 3 emisyonlarımız için tedarikçilerimizle daha sıkı bir iş birliği kurmak için çalışıyoruz. Temiz enerjiye geçmeleri ve enerji verimliliği çalışmaları için onları destekleyeceğiz. Sürdürülebilirlik hedeflerimize çalışanlarımızın desteği ve özverili çalışmaları olmaksızın ulaşmamız mümkün değildir. Çünkü sürdürülebilirlik inisiyatifleri dönüştürücü özelliğe sahip olup, her zaman hızlı kazanımları Şirketimize sunamamaktadır. Uzun süreli pozitif etki için adeta bir duvar ustası gibi, taşları düzgün bir şekilde üst üste sabırla yerleştirmek gerekmektedir. İşte bu nedenle evde, işte ve toplumda en iyisini yapmak için bütünsel bir bakış açısıyla çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

**"Türkiye'nin en iyi performans gösteren, en güvenilir ve en saygın tüketici ürünleri şirketi olma"** hedefimizi gerçekleştirmek için kararlılıkla çalışıyoruz.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımız 2020 yılında yapılanması tamamlanan Mey|Diageo Sürdürülebilirlik Komitesi (MDSK), koordine edilmektedir. Komite, Liderlik Takımı içinden seçilen Tedarik Zinciri Direktörü tarafından sponsorluk edilen bir proje lideri ve çekirdek ekip tarafından yönetilmektedir. MDSK'nın yapılanmasında, L.E.G.O. (Liderlik (Leadership), Empati (Empathy), Büyüme (Growth), Fırsat (Opportunity)) ekibi üyeleri ve diğer departmanların temsilcilerinden oluşan genişletilmiş bir komite bulunmaktadır.

Sürdürülebilirlik önceliklerimiz en üst yönetim organımız olan Liderlik Takımı tarafından benimsenmekte ve performansımız düzenli olarak takip edilmekte ve ölçülmektedir. Çalışmaların izlenmesi ve değerlendirilmesi de bu yapı içinde gerçekleştirilmekte olup, MDSK'nın sponsorluğunu yapan yönetici aracılığıyla Liderlik Takımı ile bağlantı sağlanmaktadır. Bu şekilde, kurumsal sürdürülebilirlik

faaliyetlerinin koordinasyonu sağlanmakta; üretim, marka, iletişim, insan kaynakları, altyapı, tedarik ve kaliteden sorumlu ekipler bir araya getirilmektedir.

Ayrıca, globalde belirlenen sürdürülebilirlik öncelikleri, stratejiler ve hedefler doğrultusunda oluşturulan sürdürülebilirlik ajandasının benimsenmesi, iş süreçlerinin bir parçası haline getirilmesi, uluslararası gelişmelerin izlenmesi ve kamusal düzenlemelerin ve trendlerin takibi de MDSK'nın faaliyetleri arasında yer almaktadır.

"İş Güvenliği Komitesi", "MDSK'nın yanı sıra sürdürülebilirlik eksenli "Bir Fikrim Var Komitesi", "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi", "İş Yaşam Dengesi Komitesi", "Agile Walkers", "Women in Sales", "Yıl Sonu Toplantı Organizasyonu Komitesi", "Evreka", "Sendika Süreçleri Kapsamında Disiplin Komitesi", "KVKK Komitesi" ve "Risk Yönetim Komitesi" gibi birçok farklı komite de performans tutkumuzu gerçekleştirmek için bütünsel bir yaklaşımla çalışmalarını sürdürmektedir.

## Dilek Emil - EWA Kurumsal Danışmanlık Kurucu Ortağı

Faaliyetlerini sürdürülebilirlik ve kurumsal ilişkiler odağında sürdüren EWA Kurumsal Danışmanlık olarak Mey|Diageo ile paydaş ilişkimiz 2018 yılına uzanmaktadır. Mey|Diageo'nun sürdürülebilirlik yolculuğuna çıkış kararı, Küresel İlkeler Sözleşmesi' (Global Compact)'ni imzalaması ile hız kazandı. Bu süreçte sürdürülebilirlik konusunda şirket performansını objektif olarak değerlendirmek isteyen Mey|Diageo kurum içi detaylı bir anket çalışması ile çalışanlarındaki farkındalık düzeyini ölçerken, boşluk analizi yaptırarak global düzeydeki iyi uygulama örnekleri çerçevesinde bir yol haritası hazırlattı. Yol haritasının adım adım uygulandığına tanıklık ettik. Sürdürülebilirliğin ayrı bir iş olarak algılanmadığını, iş yapma biçimi haline geldiğini gördük.

Mey|Diageo tarafından sahada uygulanmasına destek verdiğimiz "Suyun Yerine Konulması - Water Replenishment" ve "Kollektif Eylem - Collective Action" projelerinde dikkatimizi çeken en önemli husus, sürdürülebilirlik konusunun ne kadar doğru bir şekilde içselleştirildiği olmuştur. Tedarik zinciri yönetimi, maliyet azaltımı ya da trendlere uygun bir şekilde raporlama yapmanın çok ötesinde bir yaklaşıma tanık olduk. Çünkü Mey|Diageo kısa vadeli yaklaşımlardansa uzun vadeli stratejilere odaklanıyordu. Kar bir hedefti ancak asıl hedef denge noktasına ulaşmaktı. Sosyal, çevresel ve ekonomik hedeflerin dengelendiği bir noktayı aranan. Bunun için dayanışma ve paydaşlık duyguları ile hareket ediliyordu. İşte bu nedenlerle sahadaki sürdürülebilirlik projelerimizde yerel yönetimlerden, bakanlıkların ilçe teşkilatlarına, sulama kooperatiflerinden, ticaret borsalarına kadar birçok paydaşla iş birliği içinde çalışma imkanını yaratabildik.

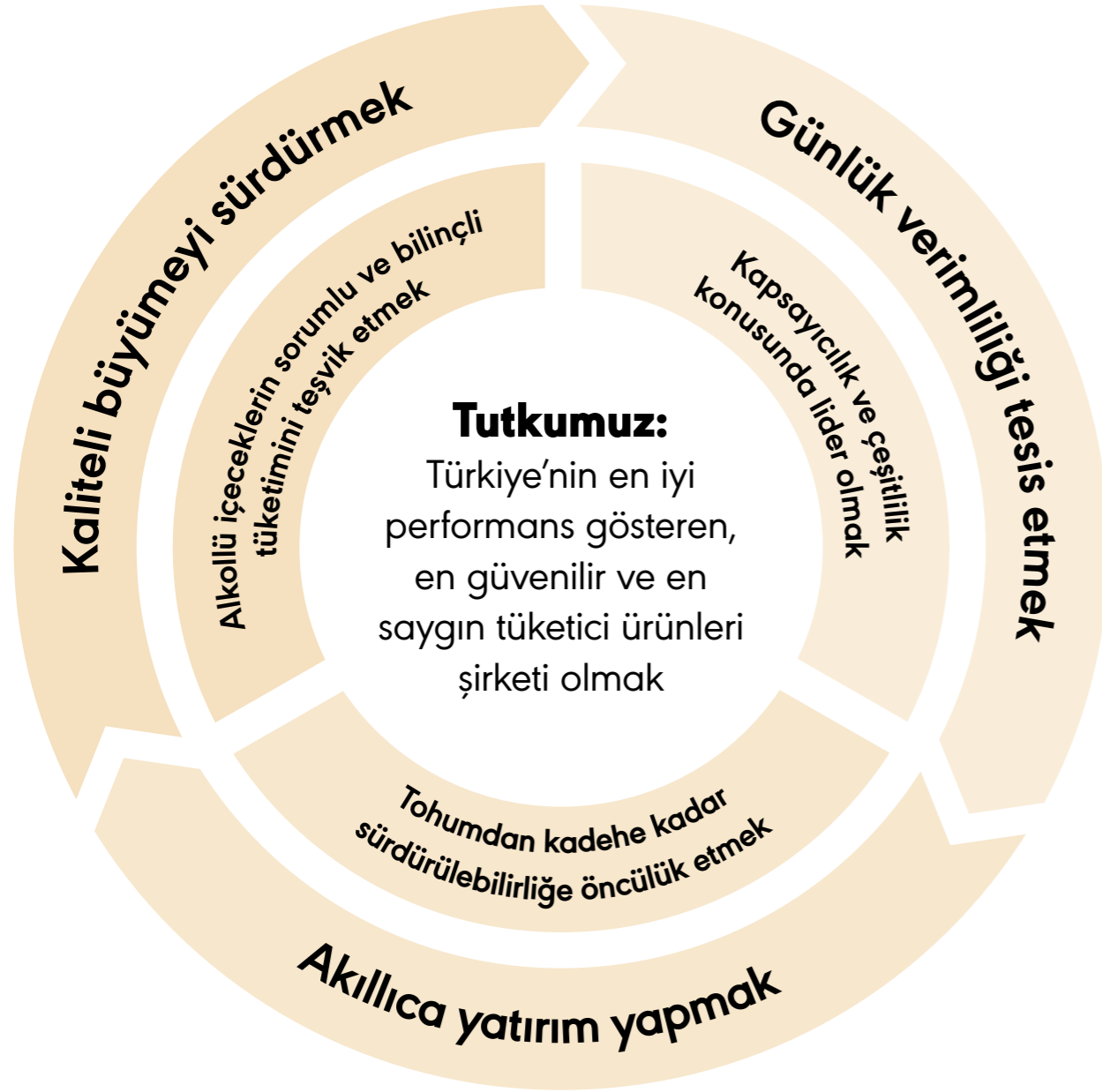
Sürdürülebilirliğin mevcut yasa ve mevzuatlara uyumun ötesinde bir sorumluluk anlayışı olduğunu bilen bir ekiple çalışmanın mutluluğunu yaşadık. Biyoçeşitlilik gibi zor bir konuda yasal olarak hiçbir eksiklik olmamasına rağmen tesislerinin bulunduğu bölgelerde risk değerlendirmesi yapan Mey|Diageo, bu konuda da sorumlu bir sosyal kurum olma misyonuna uygun hareket etmiştir.

Çalışmalarımızda EWA Kurumsal Danışmanlık olarak kendimizi Mey|Diageo ekibinin bir parçası olarak hissettik. Bu hissi yaşamamıza olanak sağlayan çalışma ortamı ve sunulan iletişim imkanları için içten teşekkürlerimizi sunuyoruz.

# "Performans Tutkumuzu" gerçekleştirmek

Altı stratejik önceliğimiz, "Türkiye'nin en iyi performans gösteren, en güvenilir ve en saygın tüketici ürünleri şirketi olma" tutkumuzu gerçekleştirmek için bizlere yön göstermektedir. Bu önceliklerimiz aracılığıyla, performansımızı ölçtüğümüz stratejik sonuçları elde ediyoruz.

## STRATEJİK ÖNCELİKLERİMİZ



## STRATEJİK SONUÇLARIMIZ

Verimli büyüme Tutarlı değer yaratma Güvenilirlik ve güven Katılımcı bireyler

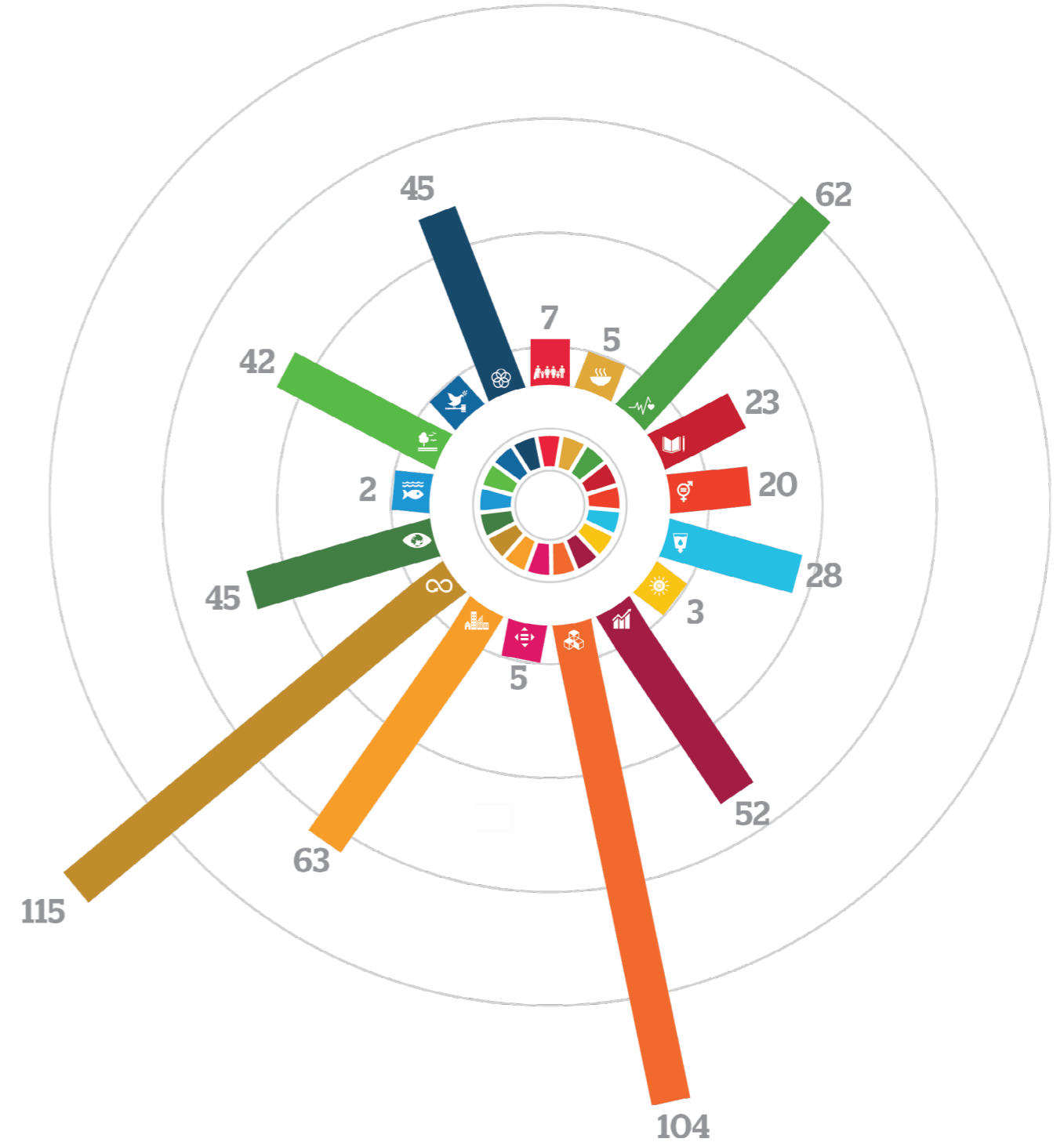
Performansımızı değerlendirirken organik net satış büyümesi, organik faaliyet kârı büyümesi, iş sağlığı ve güvenliği, su verimliliği, karbon emisyonları, çalışan bağlılığı gibi verileri analiz ediyoruz. Ayrıca yürütülen programların etkisi, katılımcı sayısı ve kadın çalışan oranı gibi birçok kilit başarı göstergesini yakından takip ediyoruz.

# Kaliteli büyümeyi sürdürmek

## Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına katkımız

İş dünyasının Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşmak için yapılan çalışmalara destek olma sorumluluğunun olduğuna inanıyoruz. İş yapma biçimleri ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasındaki kuvvetli bağ Şirketimizin sürdürülebilirlik hedeflerine odaklanmasını da beraberinde getiriyor. Bu kuvvetli bağ daha etkili hedefler belirlenmesine de sağlıyor. Önceliklendirme

matrisimizde en fazla katkıda bulunabileceğimiz Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları belirlenmiştir. F23'de sürdürülebilirlik eksenli yürüttüğümüz 169 projeyi analiz etmemizin ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile hizalamamızın nedeni, önceliklerimizle uyum içinde olup olmadığımızı değerlendirmektir. Bu çalışmayı 2020 yılı sürdürülebilirlik raporlamamızdan bu yana titiz bir şekilde sürdürüyoruz.



## Ekonomik veriler

Ülkemizin içinde bulunduğu Avrupa bölgesi trend belirleyici ticaret kanalları ve çekici turizm destinasyonları ile farklı özellikte piyasaları içermektedir.

Mey|Diageo net satışı %9 büyümeye göstererek %38 artmıştır. Yüksek enflasyonlu bir ekonominin doğal sonucu olarak, büyümeye fiyat ve gümrük vergisi oranlarının artışıyla kaynaklanmıştır. Viski, votka ve rakı büyümede rol alan ürünlerdir.

## Alaşehir Yenilikhane

Ürün geliştirme ve reçete çalışmaları yapılan Yenilikhane'nin Alaşehir'de olması tesadüf değil. MÖ 150-138 yılları arasında kurulan Alaşehir'in ilk adı "kardeş severlik" anlamındaki "Philadelphia" dir. 500 yıllık bir gelenek olan rakının geleceğini şekillendirerek gelecek nesillere aktarmak, sektör profesyoneli ziyaretçilere dönüşüm sağlayacak bir deneyim yaşatmak, iki yeni imbiç Reyhan ve Saadet'le özenle seçilmiş ham maddelerden uzun sürelerde ustalık gerektiren zorlu ve limitli kraft üretim yapmak, ilk adının anlamı kardeş severlik olan Alaşehir'e çok yakışıyor.

Kurutmalı üzümün % 85'inin, sofralık üzümün %20'sinin Alaşehir'in bağlı bulunduğu Manisa'dan tedarik edilmesi, 50 bin ailenin bağıcılıktan geçimini sağlaması, Şirketimizin Alaşehir'de tesisinin olması Yenilikhane'nin Alaşehir'de kurulmasının diğer nedenleri.

## Sürdürülebilir tedarik zinciri

Tarımsal ilk ham maddeden müşterimize, müşterimizden tüketiciye kadar uzanan tedarik zincirimizin her halkasında çalışmaya önem veriyoruz. Tedarik zincirimizin her aşamasında karbon ayak izinin azaltılması, kayıp ve israfın önlenmesi amacıyla farklı paydaşlarımızla iş birliği içinde çalışıyoruz.

Amacımız ambalajlama dahil tüm prosesimiz boyunca şeffaflığı, hesap verilebilirliği sağlayarak kaliteyi artırmak ve daha dayanıklı tedarik zinciri oluşturacak şekilde yüksek standartlara sahip ürünler üretmek. Nitekim tedarik zincirimiz içinde temin ettiğimiz ham madde ve ürünlerin büyük bir bölümünün yerelden sağlanmasının bir nedeni tedarik zincirimizi güçlendirmektir. Bir diğer nedeni ise toplamda nakliye mesafelerimizi kısaltmak ve karbonsuzlaşmaya katkı sağlamaktır. Tedariğimizin %99'unu yerel kaynaklardan sağlıyoruz. Yurt dışı tedarikçilere başvurduğumuz durumlar son derece az sayıdadır.

Tarımsal ham maddelerimizin temin edildiği gıda sistemi tarım gibi, arazi kullanımı ve endüstriyel prosesler ile ambalajlamayı içeren yüksek karbon ayak izine sahip faaliyetleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu nedenle sadece tedarik zincirimizdeki üreticileri hedeflemeden, genele yaygın bir biçimde üreticilerin özellikle bağcılarının yanlış gübre uygulamaları ile topraklarda tuzlanma, besin maddesi dengesizliği, sularda ötrofikasyon (şuyun doğal ömrünün kısılması) ve nitrat birikimi, sera gazı etkisi yaratmalarını önlemek amacıyla projeler geliştirilmesi için yoğun çalışmalar sürdürüyoruz.

# Deprem bölgeleri için nasıl el ele verdik?

**Değerli paydaşlarımız,**

**6 Şubat 2023 Pazartesi günü Kahramanmaraş'ta meydana gelen ve çevre illerimizde de büyük yıkım ve can kaybına sebep olan deprem felaketinin ertesi günleri yaşayarak, en yakınlarımızla birlikte yaşadığımız bu süreçte, kaderli afetlere süren ve kopmuş, rahmet, kederli afetlere süren ve kopmuş, yaralı vatandaşlarımızla ve acil ihtiyaçları olanlara yardım edebilmemiz için elimizden geleni yaptık.**

**Depremi ilk anlarından itibaren aldığımız kararları, yaptığımız ve yürüttüğümüz alanlar, yaptığımız çalışmalar, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...**

**Doğru kararlar...**

Deprem felaketi sonrasında ilk olarak, afetzedelere yardım sağlamak için elbirliğiyle çalışmaya başladık. Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**Doğru aksiyon...**

Her ne kadar bu süreçte bazı zorluklar yaşanmış olsa da, bu süreçte aldığımız kararlar, yaptığımız çalışmalar, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**01 Neler mi yaptık? Önce politika kararları...**

Bölgede yaklaşık 100 sosyal kuruluşumuz ve sivil toplum kuruluşlarımızın bir araya gelmesiyle, afetzedelere yardım sağlamak için elbirliğiyle çalışmaya başladık. Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**02 Sosyal destek politikası...**

Sosyal destek politikamızın, ilgili sivil toplum kuruluşlarımızla birlikte hayata geçirilmesi için elbirliğiyle çalışmaya başladık. Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**03 Tekel noktaları ve restoranlar dedik...**

Tekel noktaları ve restoranlar dedik... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**04 Canla başla çalışan seyyar müfakatları da unutmadık...**

Canla başla çalışan seyyar müfakatları da unutmadık... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**05 Bölgede ihtiyaçları gidermek adına sivil toplum kuruluşlarından gelen çağrılara destek olduk...**

Bölgede ihtiyaçları gidermek adına sivil toplum kuruluşlarından gelen çağrılara destek olduk... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**06 Belediyelerle ve muhtarlara iletişim halindeydik...**

Belediyelerle ve muhtarlara iletişim halindeydik... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**07 Sağlık ocakları ve rehabilitasyon merkezlerinden gelen destek taleplerini değerlendirdik...**

Sağlık ocakları ve rehabilitasyon merkezlerinden gelen destek taleplerini değerlendirdik... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**08 Kültür sanat alanı sürdürülebilir desteğimizi, depremde sürdürdük...**

Kültür sanat alanı sürdürülebilir desteğimizi, depremde sürdürdük... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**09 Bize ulaşan akademisyenlerin çağrılarında da kulak verdik...**

Bize ulaşan akademisyenlerin çağrılarında da kulak verdik... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**10 Sivil Toplum Kuruluşu gibi çalıştık...**

Sivil Toplum Kuruluşu gibi çalıştık... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**11 Bereketli topraklarda hayırsızlık faaliyetlerinin devam etmesine vesile olduk...**

Bereketli topraklarda hayırsızlık faaliyetlerinin devam etmesine vesile olduk... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**12 Bizim beş önceliğimizden ikisi gastronomi ve turizm...**

Bizim beş önceliğimizden ikisi gastronomi ve turizm... Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

**Toplamda bu zamana kadar ne yaptık?**

**15 milyon eylem yardım**

**1032 kadın, 38 genç, 36 mobil kavale**

**4 banyo, 3.750 ayık tulum, 505 klima**

**200.000 lira ser, 415 bant, 25 ton yen**

**2.000 hijyen kiti, 5.145 kıyafet**

**1.500 iç giyim, 145.000 plastik gereç**

**Hep birlikte, umutla iyileşeceğiz!**

Uzun vadede dayanma gücümüzün bir göstergesi olarak, afetzedelere yardım sağlamak için elbirliğiyle çalışmaya başladık. Her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın, her şeyden önce bu yeryüzü kalbine sahip, insanlarımızın...

## Etkinlikler, basın yansımaları ve ödülleri

### Etkinlikler:

#### Deprem bölgelerine destek

6 Şubat 2024 depreminin ilk anlarından itibaren kriz masası ekibimiz bir araya geldi. Gelişmeleri anbean takip ederek, kamu kuruluşları ve yerel yönetimlerle koordineli bir şekilde ilerleyerek, deprem bölgelerine destek çalışmalarımızı başlattık. Toplam değeri 100 milyon TL'yi bulan bir bütçeyi çalışanlarımızla, müşterilerimizle ve bölge halkına ayırdık.

#### Arter kurumsal üyelik

Sanatın sürdürülebilirliğine verdiğimiz desteklerle, bu toprakların hüznünü ve sevincini paylaşma geleneğinden doğan sosyalleşme mirasını yenileyerek sonraki kuşaklara aktarmayı hedefliyoruz. Sanatın tüm disiplinlerini kapsayan programıyla herkes için erişilebilir, canlı ve sürdürülebilir bir kültür ve yaşam platformu sunan Arter'in ilk kurumsal üyesi olarak, desteğimizi bu yıl da sürdürdük.

#### Harbiye Star Seats

Kültür-sanatın sürdürülebilirliği için Harbiye Star Seats'e destek vermeye devam ettik. Çalışanlarımızın sanattan beslenmelerini desteklemek adına, Harbiye Cemil Topuzlu Açık Hava Konserleri'nde yaz boyunca ekip arkadaşlarımızı ağırladık.

#### İstanbul Modern

Ülkemizin ilk modern ve çağdaş sanat müzesi olarak kurulan ve disiplinler arası etkinliklere ev sahipliği yapan İstanbul Modern'in özel destekçisi olduk.

#### Venedik Bienali

"Sanatı destekleyen, tüm canlıların haklarını savunan, kapsayıcı ve birleştirici bir şirket mümkün" diyerek, Venedik Bienali'nin 60. Uluslararası Sanat Sergisi'ndeki Türkiye Pavyonu destekçilerinden biri olduk. Bienalin ana mekânlarından Arsenal'de yer alan Türkiye Pavyonu, Sevince Bayrak ve Oral Göktaş küratörlüğünde "Hayalet Hikâyeleri: Mimarlığın Çuval Teorisi" projesini ağırladı.



## İki Hasat Arası

Hem çiftçi hem de sanayici bir şirket olarak, hayata geçirdiğimiz ve destek verdiğimiz projelerde sürdürülebilirliği odağımıza almaya devam ediyoruz. Tarım, gıda ve sürdürülebilirlik alanında yeni bir girişim olan ve büyüme aşamalarını kurgulayan kadın tarım girişimcilerinin destekleyen "İki Hasat Arası" projesinin destekçisi olduk.

### KüçükÇiftlik Bahçe Tiyatrosu

Sanatın birleştirici ve iyileştirici gücüne olan inancımızla hem sanatın hem de sanatçının yanında olmaya devam ediyoruz. 2020 yılından bu yana devam eden KüçükÇiftlik Bahçe Tiyatrosu etkinliğinin tek kurumsal destekçisi olarak, bu sene de gururla ve mutlulukla desteğimizi sürdürüyoruz.

### Reşad Ekrem Koçu ve İstanbul Ansiklopedisi Arşivi, Salt Galata

Reşad Ekrem Koçu'nun şahsına münhasırlığını yansıtan, İstanbul'un muazzam kütüğü olarak adlandırılan, Salt Galata'nın Kadir Has Üniversitesi iş birliğiyle gerçekleştirdiği "Başka Kayda Rastlanmadı: Reşad Ekrem Koçu ve İstanbul Ansiklopedisi Arşivi" sergisinin açılış destekçisi olduk.

### Tiyatrolara Dijital Medya ve Yapay Zeka Eğitimi: #birliktebüyüelim

Tiyatro Kooperatifi ortaklarının dijital yetkinliklerini artırmak için gerçekleştirdiğimiz "İletişim Yeni Yıldız Dijital Dünya Tiyatrolarla Bakmak" adlı dijital pazarlama iletişimi, dijital dönüşüm ve kültürlü anlama konulu Dijital Medya Eğitimi'ni 23 özel tiyatronun katılımıyla tamamladık. Dijital dünyaya sahne sanatları işletmeleri perspektifiyle bakmayı ve dijital medyayı özel tiyatrolar odağında anlamayı hedefleyen bu özel eğitime, Tiyatro Kooperatifi bünyesinden çok sayıda profesyonel katılım sağladı.

### İKSV - 17. İstanbul Bienali

17 Eylül-20 Kasım 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilen ve farklı coğrafyalarda, benzer konular üzerine düşünen ve üreten, çeşitli disiplinlerdeki katılımcıları bir araya getiren 17. İstanbul Bienali'nin destekçilerinden biri olduk.

**Konuşmacı olarak katıldığımız paneller:**

- **Mediacat - CMO Sempozyum – Levent Kömür - "Yine Yeni Yeniden Kriz Yönetimi: Belirsiz Dönemler İçin Marka Dersleri"**

Mediacat Dergisi'nin bu yıl 2. kez düzenlediği CMO Sempozyum'da, "Yine Yeni Yeniden Kriz Yönetimi: Belirsiz Dönemler İçin Marka Dersleri" adlı konuşmasıyla Genel Müdürümüz Levent Kömür de yer aldı.

- **DigitalTalks Sürdürülebilirlik Sohbetleri'22 - Kürşat Apan - Şirketler Sürdürülebilirliği Nasıl Görüyorlar? & Bu Çerçeve Neler Yapıyorlar?**

Tedarik Zinciri Direktörümüz Kürşat Apan, DigitalTalks Sürdürülebilirlik Sohbetleri'22 etkinliği kapsamında, "Şirketler Sürdürülebilirliği Nasıl Görüyorlar? & Bu Çerçeve Neler Yapıyorlar?" oturumunda konuşmacı olarak yer aldı.

- **Marketing Meet-up – Kürşat Apan – "Dünya'nın Sınır Noktasındaki Gerçek: Sürdürülebilirlik"**

Tedarik Zinciri Direktörümüz Kürşat Apan, Marketing Meet-up etkinliğinde "Dünya'nın Sınır Noktasındaki Gerçek: Sürdürülebilirlik" oturumuna konuk oldu.

- **Terra Madre Anadolu İzmir Etkinlikleri – Levent Kömür "Üzümü Ye Bağını Sor" paneli**

Genel Müdürümüz Levent Kömür, Terra Madre Anadolu İzmir etkinlikleri kapsamında, "Üzümü Ye Bağını Sor" isimli söyleşiye konuk oldu.

- **GastroFest - Geleceğe Miras – Tatlı ve Tuzlu Su**

Tohumdan kadehe kadar geçen yolculukta, su ve su kaynaklarımızı korumak en büyük amaçlarımızdan bir tanesi. "Geleceğe Miras II: Tatlı ve Tuzlu Su Kaynaklarımız" temasıyla gerçekleştirilen Gastrofest'te Kıdemli Kurumsal İletişim Müdürümüz Hazan Aydın Yeşilova "Su ve Yaşam" panelinde konuşmacı olurken, Kıdemli Teknik ve İnovasyon Müdürümüz Koray Özcan da üretim için suyun önemini anlattı.

- **Summer Camp Etkinliği – Didem Alev & Çinel İşlek Güncü – Genç yeteneklere Sustainability 101 eğitimi**

Yetenek Kazanım Müdürümüz Didem Alev ve İş Sağlığı Güvenliği Müdürümüz Çinel İşlek, Out of Campus'ün dijital olarak gerçekleştirdiği Summer Camp'e katıldı. Etkinlik kapsamında Mey|Diageo'nun kültür ve değerlerini genç yeteneklere anlatan yöneticilerimiz gençlere "Sürdürülebilirlik 101" eğitimi verdi.

- **Ceo Stories Summit – Levent Kömür**

Genel Müdürümüz Levent Kömür, şirket yöneticileri ve öğrencilerin ilk kez ortak bir platformda bulunduğu Ceo Stories Summit'te deneyimlerini genç yeteneklere aktardı.

- **ACMP Türkiye – Değişim Yönetimi Bootcamp – Ülfet Baykent Uysal**

İnsan Kaynakları Direktörümüz Ülfet Baykent Uysal, ACMP Türkiye'nin düzenlediği "Değişim Yönetimi Bootcamp" etkinliğinde konuşmacı olarak yer aldı.

- **YenidenBiz**

Genel Müdürümüz Levent Kömür, Yeniden İşbaşı Yapan Kadınlar Platformu "YenidenBiz" in gerçekleştirdiği "İnsan Odaklı Büyüme" zirvesine konuşmacı olarak katıldı.

**Kurumsal sponsorluklar:**

- **Cradle of Food**

Aynı sofrayı paylaşmanın insanları birbirine yakınlaştırdığına ve sadece yemek yemenin değil; birlikte yemek yapmanın, mutfak gelenekleriyle bağ kurmanın, yemeğe dair anıları paylaşmanın bireyleri ve toplumları iyileştirdiğine inanıyoruz. Bu dayanışma ruhuyla, deprem bölgesinin katmanlı mutfak kültürünü tüm dünyayla paylaşarak lezzet, ürün, reçete ve hikayelerini onurlandırmayı, korunmasına destek olmayı ve maddi-manevi sürdürülebilirliğe katkı sağlamayı amaçlayan "Cradle of Food" konferansının destekçisi olmaktan gurur duyuyoruz.

- **Sapor – Yemek ve Göç**

"Eski Usül Sempozyum" mottosuyla yola çıkan ve bu yıl "Yemek ve Göç" temasıyla 2. kez gerçekleştirilen Sapor İstanbul'un destekçisi olduk.

- **Şahyar Damlama Sulama Alanı Basın Turları**

Hepimizin çabasıyla suyu ve su kaynaklarımızı koruyabilmek en büyük dileğimiz. Manisa Alaşehir'de yer alan rakı fabrikamız ve inovasyon merkezimize yakın mesafede bulunan Şahyar bölgesinde vahşi sulama yapılan bağlarda su kaynaklarının daha kontrollü kullanılması, ürün kalitesinin artırılması, verimin yükseltilmesi ve bağcılarının gelirinin artırılması amacıyla hayata geçirdiğimiz damla sulama altyapısını görmek için basın mensuplarıyla beraber bölgeyi ziyaret ettik.

- **KuirFest**

Türkiye'nin ilk ve tek kuir film festivali olarak yolculuğuna 2011 yılında Ankara'da başlayan ve bu yıl 11. kez gerçekleştirilen Pembe Hayat KuirFest'in kurumsal destekçisi olmaya bu sene de devam ettik.

- **Müzik Yazarları Buluşmaları**

Her sene yaptığımız Müzik Yazarları Buluşmalarını bu sene de devam ettirdik.

- **Bergama Tiyatro Festivali**

Bu sene 4. kez gerçekleştirilen Bergama Tiyatro Festivali'ne sponsor olduk. 11-13 Ağustos 2023 tarihlerinde gerçekleştirilen festivalde, Bergama'nın tarihi sokaklarında yeni hikayeler anlatıldı.



- **Ayvalık Uluslararası Film Festivali**

Kültür-sanatın iyileştirici ve birleştirici gücüne yürekten inanıyoruz. Ayvalık Uluslararası Film Festivali'nde verilen "Yeni Bir Yönetmen" ödülünü sahiplenerek; kamera önünde ya da arkasında, sinemanın herhangi bir alanında gösterdiği başarıyla dikkat çeken, kariyerinin başındaki isimlere cesaret vermeyi amaçladık.

- **Ayvalık Müzik Festivali**

Bu sene 9. kez gerçekleştirilen Aima Müzik Festivali'nin Mübadele'nin 100. Yılında Türk-Yunan Dostluk Konseri "Barış İçin Elele" konserinin destekçisi olduk.

- **BİFED (Bozcaada Uluslararası Ekolojik Film Festivali)**

Bozcaada'da gerçekleştirilen Bozcaada Ekolojik Belgesel Festivali'nin kurumsal destekçilerinden biri olmaya bu sene de devam ettik.

- **Medyascope – Varol Usta Bayramların Vazgeçilmez: Likör**

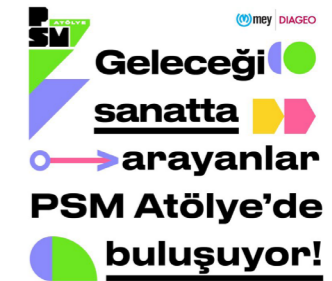
Yaklaşık 50 yıllık deneyimiyle şirketimizde votka, cin, likör ustası olarak çalışan Varol Usta; Cumhuriyetin ilk yıllarından beri gelenek haline gelmiş, özel günlerde ve belirli içeceklerin yanında yer edinmiş likörü ve hikayesini Medyascope'a anlattı.

- **PSM Atölye**

Zorlu PSM'nin kültür-sanat ekosisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak üzere, tiyatroya yeni yetenekler kazandırmak hedefiyle düzenlediği programda, tiyatro alanında "Dramatik Yazarlık", "Yönetmenlik" ve "Yapımcılık" olmak üzere 3 bölümde gerçekleştirilen PSM Atölye'nin sponsoru olduk.

- **"Eksik" - Tiyatro**

Bu sene de hayatı sanatla kutlamaya devam ettik. Aksel Bonfil'in yazıp yönettiği "Eksik" adlı oyununun kurumsal destekçisi olduk.



#### Sirket içi webinarlar:

- UNWomen'in 16 günlük aktivizm planı – Nebi Sümer ve Meltem Azbazdar

Mey|Diageo olarak; toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel bir insan hakkı olduğuna yürekle inanıyor ve şiddetin her türlüsüne karşı duruyoruz. UNWomen'in başlattığı 16 günlük aktivizm planı kapsamında farkındalık artırma çalışmalarına destek vermeye devam ediyoruz.

Sabancı Üniversitesi Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nebi Sümer'i, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitemizin Lideri Meltem Azbazdar'ın moderatörlüğünde "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" konulu bir sohbetle ağırlayarak korumacı cinsiyet ayrımcılığı ve kalıp yargılar üzerine konuştuk.

- Konuşmamız Gerek Derneği - Regl Farkındalığı

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde, Hukuk Direktörümüz ve Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitemizin Eş Başkanı Meltem Azbazdar moderatörlüğünde, 2016 yılından bu yana Türkiye'de regl yoksulluğu ve tabusuyla mücadele eden Konuşmamız Gerek Derneği ile birlikte, kısıtlı kaynaklara sahip afet bölgelerinde kadınların ihtiyaçları ve uzun vadeli aksiyon planları üzerine bir oturum gerçekleştirdik.

#### Basın yansımaları:

F23 döneminde 254 kez yazılı basında yer alarak yaklaşık 20 milyon kişiye, 1.924 elektronik basın haberinde yer alarak da 4,7 milyon kişiye ulaştık.

Sosyal medyada kültür ve sanatın sürdürülebilirliği ile ilgili 10, doğanın sürdürülebilirliği ile ilgili 16 olmak üzere toplam 108 paylaşım yaptık.



#### Ödüller:

- Capital Dergisi – Türkiye'nin En Beğenilen Şirketler Ödülü – Alkollü İçki Sektörü Birincisi

Capital Dergisi tarafından düzenlenen "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketler Araştırması"nda, yer aldığımız sektörde en beğenilen şirket seçildik.

- İstanbul Yaş Meyve Sebze İhracatçıları Birliği

İstanbul Yaş Meyve Sebze İhracatçıları Birliği'nin düzenlediği "İhracatçıların Buluşması ve Ödül Töreni" etkinliğinde, en yüksek ihracat rakamlarına sahip şirketlerden biri olarak ödüle layık görüldük.

- Diageo HR Heroes

Diageo içerisinde İnsan Kaynakları ekiplerinin katılımıyla her yıl gerçekleştirilen "HR Heroes" ödülünde, Workday sistemine geçiş projemizle "Çalışan Deneyimi" kategorisinde ödül aldık.

- 10. Baykuş Ödülleri – Kurumsal İtibar Araştırmamız ile İtibarlı Baykuş Ödülü

İçgörü ve Strateji ekibimizin liderliğinde yürütülen çalışmalar, 10. Baykuş Ödülleri'nde 2 ödül birden kazandı. Estima ile birlikte gerçekleştirdiğimiz Hane Halkı Paneli ile "İnovatif Baykuş" kategorisinde altın ödüle, ERA ile birlikte ilk defa bu sene gerçekleştirdiğimiz Mey|Diageo Kurumsal İtibar Araştırması ile de "İtibarlı Baykuş" kategorisinde bronz ödüle layık görüldük.

- Sales Network – LISA Ödülleri kapsamında FMCG Gıda kategorisinde Yılın Lideri: Serkan Solmazer

Satış ve Dağıtım Direktörümüz Serkan Solmazer, Sales Network topluluğunun satış ekosisteminin gelişimine katkı sağlayan liderlerin başarılarını ödüllendirdiği "LISA Ödülleri" kapsamında "FMCG Gıda" kategorisinde "Yılın Lideri" seçildi.

- Fortune 500 – Değişimin Katalizörü: Finans Liderleri - Özlem Yeşildere

Fortune Türkiye Dergisi'nin 2016 yılından beri gerçekleştirdiği, Türkiye'nin 500 şirketi üzerinden yapılan listenin finans ayağı olan "C-Suite Series Fortune CFO 2022, Değişimin Katalizörü: Finans Liderleri" ödülleri Financ ve Dijital Transformasyon Direktörümüz Özlem Yeşildere de ödül aldı.

- Fast Company – Sürdürülebilirlik Liderleri 50

Genel Müdürümüz Levent Kömür, Fast Company Türkiye Dergisi tarafından belirlenen "Sürdürülebilirlik Liderleri 50" listesinde 3.kez 8. sırada yer aldı.

- Sales Network

B2J Ödülü – Best Team to Join

Best of Sales Awards – Ticari Pazarlama Uygulaması ve Daha İyi Bir Dünya Kategorileri Ödülü

Satışta İK Uygulamaları Jüri Özel Ödülü

2016 yılında kurulan Sales Network topluluğu tarafından bu yıl 5. kez düzenlenen "Best of Sales Awards" kapsamında 5 ödüle birden layık görüldük.

- Data Expert & BMI Business School – En Etkin 50 CFO & En Etkin 50 CHRO Ödülü

Data Expert iş birliğiyle BMI Business School tarafından bu yıl 7. kez gerçekleştirilen etkinlikte açıklanan "En Etkin 50 CFO" listesinde Finans ve Dijital Transformasyon Direktörümüz Özlem Yeşildere de yer aldı. İnsan Kaynakları Direktörümüz Ülfet Baykent Uysal ise "En Etkin 50 CHRO" listesinde yer aldı.

- Legal 500 Meltem Azbazdar

Hukuk ve Regülasyon Direktörümüz Meltem Azbazdar, Legal 500'un başarılı şirket avukatlarını ödüllendirdiği GC Powerlist'e 5. kez seçildi.

- WorldClass 2023

Dünyanın en prestijli bartender yarışmalarından biri olan ve 60 ülkede 400 binden fazla bartender'i destekleyen, eğiten ve ilham veren World Class Türkiye'nin finali gerçekleştirildi. World Class Türkiye 2023'ün kazananı Doğu Türümen oldu.

- Top 100 Talent Program 2023

"Yeni Bir Hayat" staj programımız "Top 100 Talent Program 2023" kapsamında yılın en beğenilen yetenek programları arasında yer alarak alanında 2. seçildi.

- Meyhane İhtisas Kitabı

Gourmand Awards "Yiyecek ve İçki" kategorisinde "Ülke Kazananı" olduk.

Ekonomi gazetesinin aylık kültür, sanat ve edebiyat dergisi KİTAP'ın "2022 Yılın Gastronomi Kitabı" ödülünü kazandık.

Mutfak Dostları Derneği'nin verdiği "Yılın Gastronomi Kitabı" ödülünü aldık.





# Paydaşlarımızdan

## Sinem Yayla – İş Geliştirme ve Pazarlama Koordinatörü, Arter

Mey|Diageo'nun iş ortaklarıyla olan ilişkilerinde güvenilirlik, kalite, sürdürülebilirlik, uzun vadeli ilişkiler ve iş birliği gibi temel prensiplere odaklanması, bu değerler doğrultusunda güçlü ve karşılıklı fayda sağlayan ilişkiler kurması, desteklediği proje odağının sosyal sorumluluk ekseninde olması gücünü yanımıza almamız aşamasında oldukça önemliydi.

Arter'in yeni binasına taşınmasıyla birlikte odağına gençleri ve komşularını alarak tasarladığı Arter Beraber Üyelik Programı; sanatın genç nesillere ulaşmasını ve devamlılığını sağlamak, sürdürülebilir kılmak için programa ait kaynakları bu amaçla kullanarak günden güne büyüyor. 2021 yılından bu yana Arter'i, Kurumsal Üye olarak destekleyen Mey|Diageo, Arter'in çağdaş sanatın görünürlüğünü artırma ve yeni üretimlere destek verme misyonuna da ortak oluyor.

Bu sebeple Mey|Diageo'nun programa verdiği destekler, sanat etrafında buluşan, paylaşılan, gelişen bir topluluk oluşturma amacımıza ulaşmamızda önemli bir rol oynuyor. Üyelerimizin kendilerini Arter'in bir parçası olarak hissetmelerindeki yol arkadaşlığı ve Arter'in sunduğu tüm programlara aktif ve sürekli katılımı bizleri daha da güçlendiriyor.

Gerek Arter Beraber Üyelik Programına gerekse diğer kültür sanat kurumlarına sunduğunuz değerli katkıları izlerini gelecek nesillerde hep birlikte görebilecek olmanın heyecanını yaşıyor, Arter Beraber'le #BeraberEniyye diyeceğimiz nice güzel iş birlikleri diliyoruz.

## Banu Karamuk - BN Stratejik İletişim Kurucusu & Ajans Başkanı

2020 yılından bu yana Mey|Diageo ile birlik ve beraberlik içinde, tek bir ekip gibi her gün daha iyisini başarmak adına çalışıyoruz. Ne mutlu bize ki, sadece ortak hedeflerde değil ortak değerlerde de buluşuyoruz. 2030'a kadar yaşadıkları, çalıştıkları, kaynaklarını kullandıkları, satış yaptıkları her yerde toplum üzerinde olumlu etki yaratma hedefiyle gerçekleştirdikleri çalışmalara katkı sağlayabildiğimizi bilmek bizim için büyük bir gurur. "Tohumdan kadehe sürdürülebilirlik" anlayışıyla yürüttükleri çalışmalardan kültür-sanata verdikleri içten desteğe, kapsayıcılık ve çeşitlilik uygulamalarından ekosistem dayanışması projelerine; birbirinden özenli, planlı ve etkili çalışmalarına tanıklık edebilmekten ve destek verebilmekten mutluluk duyuyoruz. Daha sürdürülebilir bir gelecek için yılmadan yorulmadan çalışmaya devam eden, bizi "başka bir şirket" in mümkün olduğuna inandıran, bize güvenen ve başarı yolculuklarına yoldaş eden Mey|Diageo ekibine gönülden teşekkürler.

## Filiz Ova - Zorlu PSM Genel Müdürü

Zorlu PSM olarak kültür sanat ekosistemini sürdürülebilir kılmayı önemsiyoruz. PSM Atölye'yi 2 sene önce hayata geçirirken asıl hedefimiz, tiyatro alanında yeni yeteneklerin gelişimine katkı sağlamak, tiyatro külliyatını özgün içeriklerle zenginleştirmek ve sektöre yeni isimler kazandırmaktı.

PSM Atölye 2 sezondur Mey|Diageo'nun kurumsal desteğiyle devam ediyor. Bu projeye 2 yılda yüzlerce başvuru aldık, değerlendirme sürecinin ardından 49 genç arkadaşımız programı

tamamladı. Mezun olan genç arkadaşlarımızın hem kendi yapımlarımızda hem de sektörümüzdeki çeşitli projelerde yer almalarına katkıda bulunduk.

PSM Atölye'de, öğrenciler için mutfağına girerek Zorlu PSM'nin dünya standartlarındaki teknik alt yapısı ve tiyatro alanındaki geniş ekosistemi sayesinde bir prodüksiyonun masa başında kurgulanmasından sahneye konulmasına kadar geçen süreci en ince ayrıntısına kadar tecrübe ediyorlar.

Sürdürülebilirlik raporunda dahi sanata katkılarına yer vererek büyük bir farkındalık yaratan, kültür sanatın sürdürülebilirliğine bizimle birlikte destek olan ve genç arkadaşlarımızın tiyatro alanında üretim yapmaları için 2 yıldır canla başla çalışan projemizin kurumsal sponsoru Mey|Diageo'ya özel olarak teşekkür etmek isterim.

## Banu Zeytinoğlu - Kurucu, BKZ İletişim

Kültür ve sanata sürdürülebilir destek sağlamak, çağımızın en önemli sorumluluklarından biri haline gelmiştir. Bu bağlamda, Mey|Diageo'da kültür ve sanat danışmanı olarak üstlendiğim görev, sanatın ve kültürün toplumumuzdaki yerini güçlendirmeye yönelik derin bir taahhüdü simgeliyor.

Mey|Diageo, sanata ve kültüre olan desteğini iş modelinin merkezine yerleştirerek bu alanda öncü bir rol üstlenmiştir. Sanat, insana dair ne varsa güzelleştiren ve yücelten bir güçtür. Mey|Diageo'nun bu alandaki hassasiyeti ve sağladığı katkılar, şirketin sadece ticari başarılarına değil, aynı zamanda insana dair çok yönlü bir sorumluluk bilincine önem verdiğinin de göstergesidir.

Sanat, toplumsal değerlerimizi, tarihimize olan saygımızı ve gelecek nesillere bırakacağımız mirası şekillendirir. Mey|Diageo gibi şirketlerin sanata verdikleri destek, bu değerlerin korunmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunur.

Sanatın toplum üzerindeki olumlu etkileri düşünüldüğünde, şirketlerin bu alana yatırım yapması sadece bir lüks değil, aynı zamanda bir zorunluluktur. Mey|Diageo, bu anlayışla hareket ederek, kültür ve sanata yaptığı yatırımlarla toplumsal bir fayda sağlama hedefini başarıyla gerçekleştirmektedir.

Sonuç olarak, Mey|Diageo'nun kültür ve sanata verdiği sürdürülebilir destek, gelecek için atılan adımların ne kadar kıymetli olduğunu gösteriyor. Bu yolculukta yer almak ve bu değerleri içselleştirmiş olmak, benim için büyük bir onur ve ayrıcalık. Sanata ve kültüre yapılan her yatırım, daha aydınlık bir geleceğin inşasına katkıda bulunuyor. Mey|Diageo ile bu yolda ilerlemek, sanatın toplum üzerindeki dönüştürücü gücüne inanan herkes için ilham verici bir deneyimdir.

## Necla Zarakol - Zarakol Halkla İlişkiler A.Ş. Kurucu ve Yönetim Kurulu Başkanı

Mey|Diageo'nun kurulduğu tarihten bu yana kurumsal iletişim danışmanlığı hizmeti veren şirketi yönetiyorum. İş birliğimiz 2004 yılı Ağustos ayında başladı. Çok ağır regülasyonları bulunan bir sektörde iş yapmasına karşılık yasalara ve yönetmeliklere saygılı, rekabet koşullarını zorlamayan, dayanışmacı bir politika uyguladığını düşünüyorum. Birlikte olduğumuz yaklaşık 20 yıldır devam etmesinde şirketin tedarikçiden sanatçıya kadar ekosistemindeki tüm üçüncü taraflara her zaman eşitlikçi bir anlayışla bakmasının rolü var. Çoğu zaman daha iyinin arayışında bize de pay vermesini, önerilerimizi dikkate almasını ve uygulamasına bizi de katmasını çok önemsiyorum.

Dünya hızla değişiyor, Türkiye'nin de sosyo-politik ve ekonomik ortamı büyük değişimler yaşıyor. Çok iyi bildiğimizi sandığımız işlerin bile çok farklılaştığına tanık oluyoruz. Bu nedenle şirketin yaptırdığı araştırmalar, zaman zaman yaşadığı irili ufaklı krizler bizim için çok öğretici oluyor. Örneğin, şirketin 2005 yılında yaşadığı büyük sahte rakı krizinin iyi yönetilmesi ve iletişiminin doğru yapılması Mey'in kurumsal bir şirket olarak tanınmasına, benim şirketimin de kriz iletişimi konusunda "uzman" olarak değerlendirilmesine neden oldu.

Şirket, kuruluşundan sonra bir süre, kendi işinin kalitesini korumak için üretim yaptığı ve ham madde satın aldığı yerlere yatırım yaptı. Örneğin, en değerli ham maddesi olan üzüm için sadece kendi bağlarının değil, çevredeki bağların üreticilerinin de eğitimiyile ilgilendi. Yine çok önemli bir ham maddesi olan ve üreticilerin vazgeçme noktasına geldiği anasonun kalitesini artırmak için akademik çalışmalar yaptırdı. Üzüm satın almadığı bağları damla sulama yöntemiyle tanıştırdı. Doğal afetlerle karşılaşan bölgelere, orada üretim olup olmadığına bakmaksızın destek sağladı. Pandemi sırasında satış noktalarının kapanmaması için özveriyle davrandı. Bunların yanında kültürel faaliyetleri destekledi, sanat etkinliklerinin hep yanında oldu. Toplumsal cinsiyet eşitliğini savunarak örnek oldu ve hala çitayı daha yukarı çıkarmak için uğraşiyor. Bunların hiçbiri tek seferlik proje değil, hepsi 20 yıldır sürüyor.

Mey|Diageo'nun sık sık kullandığı "Başka bir şirket mümkün" anlayışının kamuoyu tarafından anlaşılması ve sektöründe ya da diğer sektörlerde örnek alınması amacıyla iletişiminin sürdürülmesi de 20 yıldır bizim işimiz.

## Derya Açar Ergüç - Salt İletişim ve Yönetim Direktörü

Salt, 13 yıldır Türkiye'de ve dijital varlıklarıyla da dünyada kültür-sanat alanındaki bilgi üretimine katkıda bulunmak, kamu yararına ücretsiz olarak gerçekleştirdiği tüm çalışmalarıyla da özgün bir karşılaşma alanı yaratmak için çalışıyor. Salt'ın ve aslında tüm kültür

kurumlarının amaçlarını gerçekleştirmesi için kültür-sanatın yarattığı değere inanan paydaşlarıyla güçlü bir ekosistem yaratması şart. Bu sebeple, sürdürülebilirlik prensiplerine kültür-sanatı entegre eden ve her zaman desteğini hissettiğimiz Mey|Diageo ile geçtiğimiz yıl içinde birçok güzel çalışma gerçekleştirmek bizler için çok kıymetliydi.

Kültür-sanatın sürdürülebilirlik amaçlarına ulaşılmasındaki özgün rolünü ve toplumda yarattığı değeri gören, özel sektörden bu alana katkı yapan en önemli aktörlerden biri olan Mey|Diageo'ya teşekkür ederiz.

## Bihter Ayyıldız - PlumeMag ve Green Up Meetings Kurucusu

Mey|Diageo, PlumeMag'ın Kültür Sanat kategorisi sponsoru ve Youtube kanalında yer alan Art Niyetli Sohbetler serisinin destekçisidir. İş birliğimiz 2023 Mayıs ayında başladı. Bugüne kadar muhabet kurumsal iletişim departmanı oldu. Bu departmanın bugüne kadar çalıştığım en zarif ve iş hayatı dengelerini en tarafsız şekilde yöneten ekip olduğunu söyleyebilirim. Paydaş olarak kendimi her zaman güvende hissediyorum; bunu da mecramın tüm çıkarlarını en az benim kadar gözeterek, kendi kurumlarını da en iyi şekilde ön plana çıkartarak yapabiliyorlar.

Mey|Diageo CEO'su Levent Bey ve kurumsal iletişim ekibi, sert iş dünyası içerisinde, insan ilişkilerini ön planda tutmanın yanı sıra tedarikçilerinden sadece satın alma yapmıyorlar, aynı zamanda onlara katkı sağlıyorlar. Bu tarz bir bakış açısının bu denli sert bir ortamda uygulanabilmesi bana umut veriyor.

Özellikle ülkemizde çoğu kurumun PR amacıyla gerçekleştirdiği çevresel ve toplumsal projeleri, derinlemesine ve hakkını vererek hayata geçiriyorlar. Çoğu firmanın korkup geri planda kaldığı alanlarda cesur ve bilinçli bir kapsayıcılık ile toplumla eşsiz bir dayanışma örneği gösteriyorlar. Kültür sanat alanında bu kadar farklı kulvarlarda, geri dönüş kaygısı gütmeden maddi manevi destek veren nadir firmalardan.

Sürdürülebilirlik ekseninde gerçekleşen projeleri yerinde görme ve dinleme şansım oldu ancak bana göre Mey|Diageo'nun en önemli sürdürülebilirlik çalışması, küçük yapıların ayakta kalmasına sağladıkları destektir. Bu hasadı elinde kalan bir çiftçi, benim gibi butik bir yayın ya da henüz sesini duyuramamış çok değerli bir festival olabilir. Bir ülkenin en değerli varlıkları olan düşünürlerini ve entelektüellerini kendi ekosisteminin birer aktörü haline getirerek onlara toplumsal birer statü ve maddi kaynak sağlayarak ülkeye büyük katkı sağlıyorlar. Mey|Diageo benim için iş birliği yaptığım bir kurumdan öte, popüler kültüre karşı verdiğim zorlu mücadelede bana el uzatan çok değerli bir yoldaştır. Altuğ Ünüvar'ın ve ihtiyacım olduğunda bir mesaj ya da telefon yakınlığında olan Levent Kömür'ün hümanist yaklaşımları iş hayatımın en değerli deneyimleridir.

# Günlük verimliliği tesis etmek

## Tesisteki çalışmalar

Tesislerimizde günlük verimliliği en üst düzeye çıkarmak için kapsamlı ve sistematik bir yaklaşım benimsemekteyiz. Bu yaklaşımın temel unsurlarından biri, operasyonel süreçlerin sürekli iyileştirilmesidir. Her üretim hattında, belirli kalite ve performans standartlarını korumak için detaylı planlamalar yaparız. Süreçlerimizin verimliliği düzenli olarak izlenir ve optimize edilir. Bu çerçevede, çalışanlarımızın katılımını teşvik eden ve onların iş süreçlerine aktif olarak katkı sağlamalarını hedefleyen öneri sistemleri oluştururuz.

Teknolojik yenilikler de günlük verimliliği artırmada kritik bir rol oynamaktadır. Tesislerimizde otomasyon sistemleri, verimliliği artırmak ve hataları minimize etmek için geniş çapta kullanılmaktadır. İleri düzey veri analitiği ve dijitalleşme çalışmalarımız sayesinde, üretim süreçlerimizdeki potansiyel darboğazlar önceden tespit edilip çözümlenmekte, böylece kesintisiz ve etkin bir üretim sağlanmaktadır. Ayrıca, enerji verimliliği ve sürdürülebilirlik konularında da yoğun çalışmalar yürütülmekte olup, enerji tüketimini azaltmak ve çevresel etkileri en aza indirmek için alternatif yatırımlar yapılmaktadır.

Çalışanlarımızın eğitimi ve gelişimi, günlük verimlilik hedeflerimize ulaşmada hayati öneme sahiptir. Düzenli olarak sağlanan eğitim programları, çalışanların becerilerini geliştirmekte ve iş güvenliği standartlarını yükseltmektedir. İş güvenliği ve kalite yönetimi konularında düzenli denetimler ve kontroller yapılmakta, böylece hem çalışanların sağlığı korunmakta hem de üretim süreçlerinin kesintisiz ve verimli bir şekilde işlemesi sağlanmaktadır. Bu kapsamlı ve entegre yaklaşım sayesinde, tesislerimizde yüksek verimlilik standartlarını sürekli olarak koruyabilmekteyiz.

## Kaynak verimliliği

Kaynak verimliliğinde öncelikli konularımızın başında su bulunmaktadır. Su stresi yaşanan bölgelerdeki operasyonlarımızda, su verimliliğini %40 oranında artırmak ve genel olarak su kullanımında %30 iyileştirme sağlanmak hedefi ile çalışıyoruz.

İklim değişikliğinin fiziki etkilerini hemen hemen her gün yaşıyoruz. Bu nedenle 2030 hedeflerimizin bir kısmı kaçınılmaz olarak karbon ayak izinin azaltılması enerjinin etkin kullanılması ve yenilenebilir enerjiye geçişle ilgili. 2030'a kadar doğrudan operasyonlarımızın tümünde %100 yenilenebilir enerjiye geçişi hedefledik. Küresel düzeyde kullandığımız toplam enerjinin %45'i yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlanırken, ülkemizde bu oran %47,1'dir.

## Dijitalleşme

Hedeflerimizden biri de müşterilerimizi, tüketicilerimizi ve insanlarımızı ürettiğimiz, pazarladığımız ve sattığımız ürünlerin merkezine koymak için verileri daha iyi üretme, yorumlama ve anlamlandırma becerimizi geliştirmektir. Bunun için dijitalleşmeye önem veriyoruz. Sürdürülebilirliğe giden yol da dijitalleşmeden geçiyor ve biz bu ikiz dönüşümü birlikte ele alıyoruz. Hem sürdürülebilir ürün formuna ulaşmak hem de Mey|Diageo'nun BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına katkısını devam ettirmek perspektifiyle dijitalleşme çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

## İyi Uygulama Örnekleri

### Ham Madde Kullanımı Azaltım Çalışmalarımız

**Hem yaş hem de kuru üzüm işleme üniteleri revizyonunu yaparak şeker kayıplarını minimize ettik. Yaş üzümde üretim hızı üç katına çıkarılarak, tarımsal ürünlerin bekleme süresi kısaltıldı ve çiftçilerimizin talepleri de daha hızlı karşılanmaya başladı. Verim artışı çalışmalarımızın kapsamında fermantasyon ve distilasyon süreçlerimiz sadeleştirilirken, mayalarımız iyileştirildi, soğutma sistemlerimiz de revize edildi.**

**Rakı üretimimizde, çoklu projelerle imbik kayıplarımızı önledik, fire miktarımızı azalttık. Pilot tesis kurarak yenilikçi ve verim artırıcı projeler geliştirdik.**

**Kurduğumuz buğday ön eleme tesisimizle verimliliği artırırken geliştirici benzer projelerimizi nişasta için de uyguladık.**

# Akıllıca yatırım yapmak

PROJE	PROJE İÇERİĞİ	ULAŞILAN SONUÇ
Depo karma palet operasyonu	Giyilebilir eldiven terminalleri	İki el kullanımı ile daha hızlı ve ergonomik okutma ve toplama işlemi
Yeni Alokasyon	Doğru sipariş önerisi oluşturma	Daha verimli bir satış süreci
Tespo veri entegrasyonu	Siparişlerin SAP ERP sistemine otomatik girişi	Zamanında, eksiksiz sipariş oluşumu
Duty Free fatura sürecinin sadeleşmesi	Doğru veri ile hatasız faturalaşma	Sürecin hızlanması ve sıfır hataya ulaşma destek
Mey Diageo katalog uygulaması	Katalog uygulamasının sektör çalışanlarına açılması	Ürün bilgi ve fiyatlarının güncel takibi, kağıt kullanımına son verilmesi
Rota optimizasyonu	Satış ve dağıtım operasyonunda çevresel etkinin azaltılması	Fizibilite çalışmalarının tamamlanması ve projenin hayata geçirilmesini takiben karbon ayak izinde azalma ve verimlilik artışı
Görüntü işleme teknolojisi	Nokta ziyaretlerinin etkinliğini artırmak	Satışların artması
SoftPos	Ödeme almayı kolaylaştırmak, zaman ve maliyet tasarrufu sağlamak	Nokta tahsilatlarının artması, daha etkin takibi
Etkin talep takibi	İhracat ve gümrüksüz satış kanallarında SAP uygulaması	Talepten başlayan, ürün sevkiyatı, depo yönetimi ve elleçleme süreçlerini içeren işlemlerin etkin takibi ve ölçülebilir hale gelmesi
Veri merkezlerinin modernizasyonu	Depolama ünitelerinin değişimi	Elektrik tasarrufu sağlanması ve karbon salımında azalma
Sunucuların modernizasyonu	13 adet sunucunun verimde ve hizmet kalitesinde düşüş olmaksızın 5 adete indirilmesi	Elektrik tasarrufu sağlanması ve karbon salımında azalma
Backup çözümleri	Backup konfigürasyonunun modern sunucu üzerine taşınması	Elektrik tasarrufu sağlanması ve karbon salımında azalma
Bilecik fabrikasının network altyapı modernizasyonu	Günümüz teknolojisine sahip sade ve yeni cihazların alınması	Daha hızlı ve verimli veri transferi
Mey Diageo Akıllı Fabrika Programı	Geleceğin dijital fabrika standartlarının ve ihtiyaç duyulan teknolojik alt yapı ihtiyacının belirlenmesi	F24 ile birlikte yapılacak yatırımlarla; üretim süreçlerini otomatize etmek, verimliliği artırmak, insan hatasını sıfırlamak, veri analizi ve karar alma süreçlerini iyileştirmek
Doküman yönetim sistemi	İK ve hukuk belgelerinin tek platformda toplanması	Uygulamaya alındığında verimlilik artışı ve kağıt kullanımında azalma
Dijital araç yükleme belgesi	Fiziki ortamda takip edilen araç yükleme formunun ERP sistemine alınması	Uygulamaya alındığında kurumsal hafızanın dijitalleşmesi ve kağıt kullanımında azalma

## Kurumsal yönetim

Kurumsal yönetim tüm paydaşları ilgilendirir ve makroekonomik politikalardan ürün ve faktör piyasalarındaki rekabet düzeyine, yasal, düzenleyici ve kurumsal faktörlere kadar şirketlerin faaliyetlerini şekillendiren bir dizi unsurdan oluşur. Kurumsal yönetim faaliyetlerimizde adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkelerine uyumu esas alıyoruz. Hedeflerimiz doğrultusunda çalışırken ilkelerimizden ödün vermeden performansımızı ölçüyoruz ve geliştiriyoruz.

Hedefimiz global düzeyde belirlenen stratejileri başarıyla uygulamak ve uzun vadede sürdürülebilir başarıyı sağlamaktır. Bu amaçla oluşturulan Liderlik Takımımız; pazarlama, satış ve dağıtım, finans ve dijital dönüşüm, insan kaynakları, tedarik zinciri, regülasyon ve hukuk, kurumsal ilişkiler ve iletişim direktörlerinden meydana gelmektedir. Liderlik Takımımızın başında ülke Genel Müdürümüz yer almaktadır. Kurumsal performansımız yakından izlenmektedir. Yakın izleme rutin ve rutin dışı yapılan toplantılar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu toplantılarda strateji, operasyon ve sürdürülebilirlik konularımız değerlendirilmektedir. Ayrıca faaliyetler ve sonuçlar izlenmekte, gerektiğinde hedeflere ulaşmak için düzeltici aksiyonlar planlanmaktadır. Tüm bu çalışmalar ve sonuçlar düzenli bir biçimde Diageo'ya raporlanmaktadır.

## Etkin risk yönetimi

Günümüzün dinamik risk ortamında etkin risk yönetimi her zamankinden daha önemli bir konu haline gelmiştir. Doğal afetlerden pandemilere, jeopolitik olaylardan tedarik zinciri sorunlarına ve siber güvenlik konularına kadar riskler çok çeşitli formlarda ortaya çıkabilmekte ve şirketleri çok farklı açılardan etkileyebilmektedir. Bu nedenle mevcut riskleri yönetmek ve yeni risklere karşı pozisyon alabilmek için mevcut risk yönetimi uygulamalarını değiştirmek kaçınılmaz olmaktadır.

Etkin risk yönetimi; riskin hızlı bir biçimde görülerek olası etkilerinin tahmin edilmesi ve yine hızlı bir biçimde gerekli önlemlerin alınması şeklinde doğrusal adımların arka arkaya atılması demek değildir. Risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi, etkisinin bertaraf veya minimize edilmesi için aksiyonların belirlenmesi ve uygulanması şeklinde özetlenebilecek bir döngünün tekrar tekrar işletilmesi ile etkin risk yönetimi sağlanabilmektedir.

WEF 2023 ve 2024 Küresel Riskler Algı Araştırması sonuçlarına göre iki yılın en önemli ilk 5 riski;

**2023**  
Krizlerin maliyeti  
Doğal afetler ve aşırı hava olayları  
Jeopolitik çatışmalar  
İklim değişikliği mücadelesinde başarısızlık  
Toplumsal kutuplaşma ve sosyal rahatsızlıklar

**2024**  
Yanlış bilgi ve dezenformasyon  
Aşırı hava olayları  
Toplumsal kutuplaşma  
Siber güvenlik  
Devletlerarası silahlı çatışma olarak tanımlanmıştır.

Önümüzdeki 10 yılın ilk 5 riski ise 2023 ve 2024 yılı raporlarında aşağıdaki gibi tespit edilmiştir.

**2023**  
İklim değişikliği mücadelesinde başarısızlık  
İklim değişikliğine uyumda başarısızlık  
Doğal afetler ve aşırı hava olayları  
Ekosistemin çöküşü ve biyoçeşitlilik kaybı  
Büyük ölçekli gönülsüz göç

**2024**  
Aşırı hava olayları  
Dünya sistemlerinde kritik değişiklik  
Ekosistemin çöküşü ve biyoçeşitlilik kaybı  
Doğal kaynak kıtlığı  
Yanlış bilgi ve dezenformasyon

Ülkemiz ve küresel düzeydeki gelişmeler perspektifinden;

**İklim değişikliği ve sürdürülebilirlik**

**Jeopolitik gelişmeler**

**Makroekonomik ve finansal koşullar**

**Siber ve IT sistemlerin dayanıklılığı**

**Tedarik zinciri sürdürülebilirliği**

**Ürün kalitesi ve sahtecilik**

**İş etiği ve bütünlüğü** konuları önem sıralaması olmaksızın ön plana çıkan ve dikkatle yönetimi gereken risk konularıdır.

Riskleri ortadan kaldırmak veya etkilerini en aza indirmek için çeşitli politika, prosedür ve talimatlara sahip olmanın yanı sıra hem iç hem de dış denetçiler tarafından her yıl planlı ve plansız (ad-hoc) denetimler gerçekleştirilmektedir.



## Yetenek Yönetimi

Yetenek yönetimi, şirketimize yeni yetenekler kazandırmak, onların mutlu ve verimli olmalarını sağlamak ve aynı zamanda gelişim süreçlerini devam ettirmek için yaptığımız tüm çalışmaları kapsamaktadır. Nitekim yetenek yönetimi bugün her şirkette önce liderlerin ve tüm İnsan Kaynakları profesyonellerinin en önemli gündemidir.

Mey|Diageo 'da "Başka Bir Şirket Mümkün" diyerek çıktığımız yolculukta da merkezine çalışanlarımızı aldığımız bir yetenek yönetimi yaklaşımımız ve bu amaç için kullandığımız araçlarımız var. Bu yaklaşımın en başında, sorgulayacak, sürekli öğrenecek ve işimizde fark yaratacak her yeteneğin bizimle çalışmasını istiyoruz. Yeteneklerin şirketimize kazandırılmasını takiben gelişimini, ücretlendirmesini ve kariyerini doğru yöneterek bir arada kalmak bizim odak alanlarımız.

"Yeni Bir Hayat Staj Programı" ile üniversite eğitimlerine devam eden yeteneklere, gerçek bir iş deneyimi yaşayacakları, projeler ve eğitimlerle kendilerini geliştirecekleri uzun dönemli staj imkânı sağlıyoruz. Bu yıl ilk defa "Lidersizsiniz" adlı liderlik yolculuğu programını hayata geçirdik.

Önceliğimiz, her yeteneğin gelişimi sahiplendiği bir şirket kültürü yaratmak, her çalışanımız için bireysel gelişim planlarını özenle hazırlamak ve takip etmektir. Ekip sorumluluğu alan yönetici ve liderlerimizin becerilerini güçlendirmek için koçluk, gelişim programları ve sınıf eğitimleri sağlıyoruz. Liderlerimizi çeşitli konularda geliştirmek için her ay Liderlik Bültenimizi paylaşıyor, trendleri takip etmelerini ve okumalarını teşvik ediyoruz. Tüm çalışanlarımıza 7/24 kullanabilecekleri kişiselleştirilmiş e-öğrenme platformu My Learning Hub'a erişim sağlıyoruz.

## Yeni Bir Hayat Staj Programı

180 ülkede ve 21 pazarda faaliyet gösteren, Türkiye'de 8 fabrikası, 1.000'i aşkın çalışanı ile hızlı tüketim sektörünün önde gelen şirketlerinden biri olarak profesyonel hayata başlangıç yapmayı planlayan üniversite öğrencilerinin gelişimini önemsiyoruz. Mey|Diageo Yeni Bir Hayat Staj Programı ile yılda iki farklı işe alım süreci yürüterek Türkiye'nin birçok farklı lokasyonunda üniversite eğitimlerine devam eden genç profesyonellere fırsat eşitliğiyle online staj yapma imkanı sağlıyoruz. Mey|Diageo'da, "Her Gün Her Yerde Yaşamı Kutla" mottosuyla genç yetenekleri sadece kutlamaya değil; Yeni Bir Hayat Staj Programı ile sorumluluk almaya, farklı yetkinlikler geliştirmeye, üniversitede öğrendikleri teorik bilgileri pratiğe dönüştürmeye ve sektör profesyonelleri ile öğrenme ve kendini geliştirme fırsatlarını kutlamaya davet ediyoruz. Genç yeteneklerin hızlı tüketim sektörünü tanımaları ve farklı yetkinlikler geliştirmeleri amacıyla pazarlama, tedarik zinciri, satış ve dağıtım, insan kaynakları, finans, bilgi teknolojileri, kurumsal iletişim ve kurumsal ilişkiler ile hukuk departmanlarında staj yapma imkanı sağlamayı hedefliyoruz.

İşveren markası çalışmalarımızı desteklemek için üniversite öğrencileri ve yeni mezun olmuş genç yeteneklerle kariyer kulüpleri ve etkinlikler aracılığıyla etkileşim içerisindeyiz. Mey|Diageo kurum kültürünü ve kariyer fırsatlarını paylaştığımız birçok kariyer etkinliğine katılıyoruz.

## Lidersizsiniz-Yeni Bir Liderlik Yolculuğu Programı

Bu yıl ilk defa hayata geçirdiğimiz Lidersizsiniz programımızla Başka Bir Liderlik Yolculuğu mümkün diyerek 0-2 yıl deneyime sahip genç yetenekleri Mey|Diageo organizasyonuna kazandırarak geleceğin liderlik rollerine hazırlamayı hedefledik. Program boyunca özel tasarlanmış bu gelişim sürecini, mentorluk, rotasyon ve işte öğrenmeyle destekliyor olacağız. Program kapsamında işe alım sürecinde global ekiplerimizle yakından çalışarak tüm adayları titizlikle değerlendirdik. Aday değerlendirme sürecinde adaylarla sırasıyla Pymetrics testi ve HireVue video mülakat değerlendirmesi gerçekleştirdik. Bu adımları başarıyla geçen adayları yaklaşık 4 saat süren fonksiyon bazlı değerlendirme merkezi aşamasında da değerlendirerek başarılı adaylarla teklif sürecine geçtik. Lidersizsiniz Program başvuru sürecinde İşveren markası çalışmalarımızı desteklemek için üniversite kulüpleriyle iş birliği yaptık ve etkinliklerinde genç yeteneklerle bir araya geldik. Mey|Diageo kurum kültürünü ve yeni mezun kariyer fırsatlarını paylaştığımız birçok kariyer etkinliğine katıldık.

## Nidem Turan Yalçın – Mey|Diageo Kıdemli Kalite Uzmanı

9 yıldır Mey|Diageo'da çalışıyorum. Mey|Diageo çalışanı olmak var olmayı, en iyi olmayı, örnek olmayı ilke edinmiş bir topluluk üyesi olmayı ifade ediyor.

Şirketimizin sürdürülebilirlik konusunda günümüz şirketlerine nazaran daha girişimci ve hassas olduğunu düşünüyorum. Bu yolda edinilen etik kazanç, tüm çalışanlara bilinç kazandırırken farkındalığı da artırıyor. Sürdürülebilirlik temalı çalışmalarımız, yapılan projeler ve buna bağlı yatırımlar, şirketimizin performansını artırırken, uzun ömürlü olma yolunda atılan büyük adımlar olarak kabul ediliyor.

# Alkollü içeceklerin sorumlu ve bilinçli tüketimini teşvik etmek

## IWSA çalışmaları

Gastronomi ekosistemi ile dayanışma içerisinde sektör çalışanlarının kariyer ve kişisel gelişim yolculuklarında profesyonel başarı için öncü bir kuruluş olmak vizyonu ile kurulan International Wine and Spirits Academy (IWSA) turizm ve alkollü içecek sektörüne tam donanımlı ve iyi eğitilmiş çalışanlar kazandırmak amacıyla şarap, rakı ve viski eğitimlerine yoğun olarak devam etmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın Fermente ve Distile İçecek Servis Elemanı Yetiştirme Programı'nın yanı sıra İngiltere merkezli Wine and Spirits Education Trust (WSET)'in şarap ve distile içki eğitimleri, kültürel miras olan rakı alanında rakı kültürü ve üretim aşamalarını aktardığı Anason Akademisi, bar ve kokteyl eğitimini veren atölye çalışmaları olan MIX LAB ve viski üzerine ihtisaslaşan Slainté Academy ile sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli çalışan talebine cevap vermektedir. Bu programlardan mezun kişiler somölye, miksolojist, bartender, içki uzmanı gibi unvanlarla ağırlama sektöründe hizmet vermektedirler.

Kıbrıs Doğu Akdeniz, Bahçeşehir, Özyeğin ve Okan Üniversitesi gastronomi bölümü öğrencilerine düzenli olarak, BUGUSTO, Sabancı Üniversitesi, ÖZÜ Cuisine gibi üniversite öğrencilerinin kulüplerine ise talep durumunda eğitimler verilmektedir.

Ayrıca her ay farklı temalarda Rakı Gastronomisi, Wine&Dine, Scotch&Dine atölyeleri sektör profesyonellerinin katılımları ile IWSA'da gerçekleştirilmektedir.

Sektöre katkı amacıyla IWSA bazı önemli etkinliklere ev sahipliği de yapmaktadır. Chaîne des Rôtisseurs ortaklığı ile gerçekleştirilen Genç Sommelier Yarışması'na ilave olarak, World Class Yarışması ile hem şarap hem de miksoloji konusunda gelişim gösteren genç profesyonellere yönelik uluslararası yarışmaların Türkiye ayaklarının uygulama noktasıdır. 30'dan fazla genç sommelier adayının katılımı ile 13. Genç Sommelier Yarışması IWSA'da Haziran 2023 tarihinde gerçekleşmiş ve 3 kişi finale kalmıştır. Birincilik ödülünü alan Kaya Sert Slovenya'da düzenlenen yarışmada ülkemizi temsil etmiştir.

IWSA farklı dillerde ve kategorilerde toplanmış sektör kitaplığının yanı sıra Türkiye'de daha önce yapılmamış bazı çok disiplinli etkinliklerin de uygulayıcısı olarak eğitim konusundaki yaklaşımı ile sektörde ayrı bir yere sahiptir. Anason Muhabbetleri, rakı ve meyhaneye kültürüne adanmış bir sempozyum olarak, 2020 yılından beri iki kez yapılmıştır. İki gün boyunca sempozyumda konuklar farklı disiplinlerden gelen uzmanların konuşma ve performansları ile bu kültürü derinlemesine öğrenme imkânına kavuşmaktadırlar.

Tüm bunlara ek olarak, IWSA sektör profesyonellerinin bütünlük bir mutfak bilgisine kavuşması amacıyla kurulduğu günden bugüne farklı atölyeler düzenlemektedir. Bu atölyeler, birçoğu Türkiye'de ilk defa düzenlenen çoklu duyuusal deneyim etkinliklerini içermektedir. Türk mutfak kültürünü desteklemek amacıyla düzenlenen "Mantarlı Lezzetler", "Peynirli Lezzetler" gibi etkinlikler artık geleneksel hale gelmiş, Rakı Gastronomisi, Şarap Gastronomisi başlıkları altında farklı içerik ve temalarda yoğun talep gören etkinlikler sunularak atölye takvimi zenginleştirilmiştir.



Sektör profesyonellerinin sıklıkla ziyaret ettiği IWSA internet sitesinde; Eğitim / atölye takvim ve içerikleri Şarap kültürü başlığı altında şarap tarihi, şarap terimleri, yemek ve şarap uyumu Distile alkollü içkiler kültürü başlığı altında kokteyl tarifleri, mezeler, Distile 101, Rakı 101, Whisky 101 ve E-kitapları Gastronomi kültürü başlığı altında Gastronomi Köşesi, 1 Konu 1 Yazar köşelerimizde konusunun uzmanlarına ait yazılar, Gastrobio, Gastronomi hikayeleri, GastroListe gibi zengin içerikler sunulmaktadır.

Sektördeki genç yetenekleri keşfetmek, desteklemek amacı ile her yıl Chaîne des Rôtisseurs tarafından organize edilen sommelier yarışmasına IWSA ev sahipliği yapmaktadır.

Sektörün her kesimine ve konu hakkında bilgi sahibi olmak isteyenlere tüm imkanları bütün açıklığı ile sunan IWSA, akademik çerçevede yürüttüğü etkinliklerle konusunun uzmanı kişileri, ilgilenenlerle veya sektöre adım atmak isteyen kişiler ve sektör ile bir araya getirerek sektörün sürdürülebilirliğine katkı vermeye devam etmektedir.

# Kapsayıcılık ve çeşitlilik konusunda lider olmak

## İK çalışmaları

Çeşitli İK çalışmalarımız aşağıda yer alan üç ana başlıkta özetlenmiştir.

Çalışan Esenliği	Çalışan Bağlılığı	Kriz ve Endişe Yönetimi
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stüdyo Canlı</li> <li>Kaliteli Yaşam Destek Hattı</li> <li>Unmind ile Esenlik Platformu</li> <li>Fit Brokoli ve Stüdyo Canlı ile hibrit çalışma ortamına destek</li> <li>İş dışında sosyalleşmeye destek</li> <li>Deprem sonrası çalışanlarımızın esenliğine destek</li> <li>Deprem bölgesi kadın girişimlerini destekleyerek çalışanlarımızın esenliğine katkı</li> <li>Diageo'da düzenlenen esenlik etkinliklerinin paylaşımı</li> <li>Esenlikle ilgili özel günlerde etkinlikler</li> <li>Finansal Esenlik Oturumu</li> <li>Anne ve babalara, evlat edinenele ücretli izin olanağı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışan bağlılığı endeksi</li> <li>Çeşitlilik ve kapsayıcılık endeksi</li> <li>Çalışanlarımızın ürünlerimizi tavsiye etme oranı</li> <li>Çalışanlarımızın Mey   Diageo'yu iş yeri olarak tavsiye etme oranı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deprem sonrası destekler</li> <li>Hasar tespiti</li> <li>Distribütörlere nakit destek</li> <li>Psikolojik yardım</li> <li>Yardım çalışmalarının koordinasyonu</li> <li>Deprem bölgesindeki fabrikaların halkın barınma ihtiyacı için kullanıma açılması</li> </ul>

Çalışan Esenliği kapsamında iyi yaşama dair her tür konu ve uygulamanın paylaşıldığı bir platform olan ve 2021 yılından beri beraber çalıştığımız esenlik partnerimiz Studio Canlı platformunu tüm çalışanlarımızın kullanımına açtık.

Çalışanlarımızın günün her anında destek alabilecekleri Kaliteli Yaşam Destek Hattı ile psikolojik destek, çocuk bakımı, sağlık, ebeveynlik ve daha birçok konuda danışan gizliliği esasıyla uzman desteği sağladık.

Global esenlik uygulamamız Unmind ile iş birliği içinde çalışanlarımızın rahatlamaları ve zihinsel esenliklerini desteklemeleri için online faydalanabilecekleri esenlik platformumuzu hayata geçirdik.

Esenlik partnerlerimiz Fit Brokoli ve Studio Canlı ile çalışanlarımızın hibrit çalışma düzeninde fiziksel esenlik ve sağlığına katkıda bulunmayı hedefledik.

Esenlik çalışmalarımız kapsamında geliştirdiğimiz iş birliklerinin yanı sıra şirket içinde aylık olarak yayınladığımız esenlik bültenleri ile bütünsel sağlığımızın desteklenmesine katkı sağlayacak içerikler paylaştık ve bültenler aracılığıyla çalışanlarımızla düzenli iletişim kurmayı hedefledik.

Şirketler arası basketbol turnuvaları gibi etkinliklerle çalışanlarımızın sosyalleşmelerine ve iş yoğunluğu dışında kendilerine zaman ayırmalarına katkı sağladık.

Özellikle psikolojik ve sosyal etkilerinin ülkemiz için hassas olduğu deprem sürecinde çalışanlarımızın esenliğini desteklemek ve etkin yardıma nasıl devam edebileceğimizi konuşmak için alanında uzman isimlerin katılımıyla "Zorlu Duyguları Yönetmek, Psikolojik İliyardım ve Zor Zamanlarda Birlikte Güçlenmek" oturumları düzenledik.

Studio Canlı iş birliğiyle afet bölgesinde yaşayan kadın girişimleri desteklemeyi hedeflediğimiz ödüllü bir oyun gerçekleştirdik. Çalışanlarımızın esenliklerini desteklerken deprem bölgesindeki kadın üreticilerimize de fayda sağlamayı amaçladık.

Deprem bölgesinde yer alan çalışanlarımızın bu zorlu dönemi psikolojik olarak en iyi şekilde atlattıklarına destek olmak için çalışanlarımızla birebir görüşmeler gerçekleştirdik. Çalışanlarımızı ve aile üyelerini kendilerini hazır hissettiklerinde psikolog destek programı kapsamına aldık. Süreç hala devam etmekte olup, İnsan Kaynakları Ekibi olarak yakından takip etmekteyiz.

Deprem döneminde tüm çalışanlarımızın bireysel destek alabileceği araçları araştırarak farklı firma ve platformlarla iş birlikleri gerçekleştirdik ve iç iletişim çalışmalarını ile çalışanlarımızı bilgilendirdik.

Esenlik çalışmalarımız kapsamında Diageo Global'de gerçekleşen çalışmalar ve webinar önerilerini çalışanlarımızla düzenli aralıklarla paylaştık. Uyku Sağlığı, Çocuklar için Finansal Okuryazarlık, Erken Dönemde Birikim ve Yatırım Yönetimi ile Esenliğimizi Destekleyecek Pratik Bilgiler oturumlarını gerçekleştirdik.

Esenlik ile ilgili özel günlerde çalışanlarımızla düzenli iletişim kurduk. Hem aylık Esenlik Bültenlerimizde hem de farklı iç iletişim araçlarında şirket doktorumuzdan ve güvenilir kaynaklardan gelen bilgilere yer verdik. Diyabet Haftası, Akciğer Kanseri Farkındalık Günü ve Dünya Hepatit Gününe özel farkındalığı arttırmaya yönelik bilgilendirici içerikler paylaştık.

Fabrika çalışanlarımızın esenliğini desteklemek için uzman bir psikoloğun katılımı ile "Zorlu Duyguları Yönetmek" seanslarını, geniş katılım sağlanabilmesi amacıyla üç farklı zaman diliminde gerçekleştirdik.

Çalışanlarımızın finansal açıdan kendilerini güvende hissetmelerini sağlamak, geleceğe yönelik yatırım ve birikim planlamalarına destek olmak için şirket içerisinde Finansal Esenlik Oturumu düzenledik.

Mey|Diageo olarak tüm anne ve babaların yeni doğan çocukları ile daha fazla zaman geçirebilmeleri ve bebek bakım sürecinde eşlerin birbirlerine daha fazla destek olabilmelerini sağlamak amacıyla annelere 16 hafta ve babalara 4 hafta olmak üzere ücretli izin desteği sağlıyoruz. Bu destek evlat edinmeyi planlayan tüm çalışanlarımıza da sunulmaktadır.

Şirket olarak çalışanlarımıza ve çocuklarına katkı sağlamak amacıyla çocukları 0-6 yaş aralığında olan tüm kadın çalışanlarımıza destek ödemesi gerçekleştiriyoruz.

**Çalışan Bağlılığını** çeşitli anketlerle ölçüyor ve takip ediyoruz. Yıllık olarak yapılan anketimizde, çalışan bağlılığı endeksimiz %91, kapsayıcılık ve çeşitlilik endeksimiz ise %88 olmuştur. Çalışanlarımız arasında ürünlerimizin tavsiye skoru 93, Mey|Diageo'yu çalışılacak yer olarak tavsiye etme skoru da 60'tır. Bu rakamlar yerel ve küresel kıyaslama rakamlarının üzerindedir ve her sene olumlu bir trend sergilenmektedir.

Saat ücretli çalışanlarımız arasında ilk kez gerçekleştirilen anketimizde çalışan bağlılığı endeksimiz %95, kapsayıcılık ve çeşitlilik endeksimiz ise %88 olmuştur.

Sorve ile başlattığımız yeni ortaklıkla çalışanlarımızı artık daha sık dinlemekteyiz.

Şubat 2023'te yaşanan depremin ardından **Kriz ve Endişe Yönetimi** kapsamında bir kriz masası oluşturarak etkin yardıma nasıl devam edebileceğimizi sürekli olarak değerlendirdik.

Depremi hemen ardından tüm çalışanlarımızın ve yakınlarının iyi olduğunu teyit etmek için çalışmalara başladık. Bankaların da hasar gördüğünü düşünerek distribütörlerimiz aracılığıyla ihtiyaç sahiplerine hızlı bir şekilde nakit ulaştırdık.

Satış Direktörümüz Serkan Solmazer ve Hasan Yılmaz deprem bölgesini ziyaret ederek çalışanlarımızla bilgilendirme videoları paylaştılar. Deprem olduğu ilk andan itibaren çalışanlarımızla düzenli aralıklarla iletişim kurulmuş ve çalışanlarımıza doğru bilgi aktarılmaya çalışılmıştır. Çalışanlarımızın can güvenliği için tüm binaların deprem raporları alınmış, hasarlı binalar boşaltılmıştır.

Yardım sürecini etkili yürütmek için bölgeler belirleyip yardım kolisi göndermek isteyen tüm çalışanlarımızı bu bölgelere yönlendirdik. Deprem sürecinde Kurumsal İletişim ekibimizle beraber çalışanlarımızın gönüllü katılım taleplerini alarak bir yardım grubu oluşturduk. Deprem bölgesindeki saha satış çalışanlarımızın esenliğini desteklemek amacıyla tayinlerini farklı lokasyonlara gerçekleştirmelerine destek olduk.

Depremi olumsuz psikolojik etkilerini gidermek için hem çalışanlarımıza hem de aile üyelerine profesyonel psikolojik destek sağlarken, deprem bölgelerindeki fabrikalarımızı barınma ihtiyacı olan bölge halkına açtık.

Psikolojik destek çalışmalarımız halen devam ederken, şehir değiştiren çalışanlarımıza kira yardımını da içeren kapsamlı bir taşınma yardımı paketi sunmaktayız.

### Yeni çalışma Düzeni ve İş-Yaşam Dengesi

1 Ocak 2021 itibarıyla esnek ve mekân bağımsız çalışma düzenine geçtik. Hedefimiz, tüm çalışanların pozisyonlarından bağımsız olarak, tamamen birbirlerine saygı ve güven duyduğu, hiyerarşiden arınmış, adaleti merkeze alan, empati ve şefkat odaklı, her yönden çevik bir ekosistem yaratmaktır.

9 Mayıs 2022'den itibaren ofislerimizi açtık. Çalışanlarımız tam zamanlı olarak mekân bağımsız çalışma düzeninde çalışabilecekleri gibi, tam zamanlı olarak çalışmalarını ofis ortamında da sürdürebilmekte ya da hibrit bir modelle de çalışabilmektedirler. Yaptığımız bir anket sonucu, tercihlerini kendileri belirleyen çalışanlarımızın kararları tamamen kendi istekleri doğrultusunda gerçekleşmiştir.

Mekân bağımsız çalışmayı tercih eden çalışanlara; çalışılan ortamın ergonomisine destek, internet desteği gibi yeni yan haklar da tanınmaktadır. Ayrıca Workinton ile iş birliği yaparak tüm çalışanlarımızın ofis ve ev dışında etkin çalışmalarını destekleyecek farklı araçlar oluşturmayı hedefledik.

**İş yaşam dengesini desteklemek** için her ayın bir gününü "Tazelenme Günü" olarak belirledik ve bu günlerde elektronik posta ve çevrim içi toplantıları minimumda tutarak bireysel çalışma için ortam yaratmayı amaçladık. İlave olarak çarşamba öğleden sonralarını "Toplantısız Öğleden Sonrası" olarak belirledik ve iş süreçlerimize odaklanmayı amaçladık.

Yeni dönemde takım ruhunu korumamızı sağlayan ve en büyük sosyalleşme kanalımız olan ofisimizde de yenilikler yaptık. Koridorları 2 metreye çıkarttık, sosyalleşme alanları yaratarak daha ferah bir ortam oluşturduk. Covid Pandemisi sonrası ofisimizi yalnızca "çalışılacak yer" olarak değil, "iş arkadaşlarıyla sosyalleşilen ve işle ilgili beyin fırtınalarına fırsat yaratan bir mekân" olarak konumlandırmayı hedefledik. Fabrikalarda da çalışanlardan geri bildirimler alınarak özellikle saat ücretli çalışanların soyunma odaları yenilendi, pek çok yemekhanede düzenlemeler yapıldı. Aynı şekilde satış ofislerimiz de yenilendi.

### Kapsayıcılık ve çeşitlilik

Politikalarımız ve uygulamalarımız ile kültürel ve sosyal çok farklı geçmişlere sahip çalışanlarımızın hepsinin katkısının önemli olduğunu biliriz. Kültürel ve sosyal açıdan farklı geçmişlere sahip tüm çalışanlarımızın, politika ve uygulamalarımıza katkısının önemli olduğunu biliyoruz. Çünkü "HERKES EŞİTTİR HERKES FARKLIDIR". Çalışanlarımıza eşit davranıyor, onları benzersiz kılan özelliklerin kutlandığı ve harmanlandığı bir çalışma ortamında yeni bakış açıları getiren herkese değer veriyor ve saygı duyuyoruz. Bu sayede daha geniş bir yetenek havuzuna, bağlılığı yüksek çalışanlara, yenilikçi yaklaşımlara ve inovatif projelere sahip oluyoruz. Karar verme süreçlerimizdeki iyileşmeye, performans artışımıza ve daha başarılı sonuçlara yine kapsayıcılık ve çeşitlilik politikası ve uygulamalarımız sayesinde ulaşıyoruz.

Yetenekleri şirketimize çekerken, işe alım süreçlerimizde, ekiplerimizin yetkinliklerini geliştirirken, tedarik zincirimizde, markalarımız aracılığı ile toplumumuzun zenginliğini yansıtırken ve faaliyet gösterdiğimiz topluluklarda olumlu bir fark yaratmaya çalışırken kısacası her alanda kapsayıcılığı ve çeşitliliği destekliyoruz.

Kapsayıcılığı ve çeşitliliği önceleyen bir çalışma ortamı yaratmak söylendiğinden çok daha zorlu bir süreç. Bu nedenle çalışmalarımızı "Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitemiz" ile birlikte yürütüyor, eğitim ve atölye çalışmaları yapıyor, işe alım süreçlerimizi gözden geçiriyor, sahada kadın çalışan sayısının yükselmesi için farkındalık çalışmaları yapıyoruz. Kapsayıcılık ve çeşitlilik performansını iyileştirmenin tek yolu liderlik düzeyinde sahiplenme ve destektir. Kilit performans göstergeleri de kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımızı desteklemektedir. İşe alım ve yönetim seviyesinde kadın çalışan oranına ilişkin hedeflerimiz mevcut bulunmaktadır. Hedeflerimizden İnsan Kaynakları Departmanı ve Genel Müdürümüz sorumludur.

Ayrıca çalışanlarımızın sesini duyabileceğimiz yeni iletişim kanalları ve fırsatları yaratarak diyalog ortamları oluşturuyoruz. Kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımız, toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği ile çalışanlar için güvenli bir ortam yaratmaya odaklanarak satış ve tedarik zinciri oluşturmaya öncelik veriyor.

Mey|Diageo'da kapsayıcılık ve çeşitliliğin ilerlediğini ölçümleme ve izleme yoluyla tespit etmek mümkün. Çalışanlarımızı gerçek zamanlı olarak dinlemenin ve nasıl hissettiklerini anlamamanın yanı sıra verileri de sağlıklı bir biçimde topluyor ve takip ediyoruz. Aşağıdaki tabloda çeşitli başlıklar altında çalışmalarımızın bir özetini ve Workday sistemimiz hakkında bilgileri bulabilirsiniz.

F23 mali yılında gerçekleşen işe alımlarda tüm fonksiyonlarda %46,9 kadın, %53,1 erkek işe alımı gerçekleştirdik. Fonksiyon bazlı işe alım süreçlerinde pazarlama departmanımıza %62,5 kadın ve %37,5 erkek, tedarik zinciri departmanımıza %60 kadın ve %40 erkek, finans departmanımıza ise %66,7 kadın ve %33,3 erkek işe alım gerçekleştirerek kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımız kapsamında cinsiyet dengesini sağlamayı hedefledik.

Türkiye'de kadın çalışanlar için cam tavanı olmayan bir şirket olarak tanınıyoruz. Çalışanlarımızın %24'ü kadınlardan oluşuyor. Orta kademe yöneticilerinin %41'i, üst kademe yöneticilerin ise %35'i kadın. Liderlik ekibindeki kadın yönetici oranımız ise %57'dir. Sahada çalışan pek çok sayıda kadın yöneticimiz de bulunmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği ile Çalışanlarımız İçin Güvenli Ortam Sağlanması Çalışmalarımız	
Doğum İzni	Doğum iznine ek olarak kadınlara 10 hafta izin, erkeklere 4 hafta ücretli babalık izni veriyoruz. Bu izin evlat edinen anne ve baba adayları için de geçerlidir.
Anne Destek Programı	Çalışanlarımızdan, 0-6 yaş arasında çocuğu olan anneler ve boşanma durumunda çocuğunun velayetini alan babalara aylık 3.500 TL destek sağlıyoruz.
Kadının Yönetim Kademesinde Dengeli Temsili	2030 yılı yönetim kademesinde %50/50 dengeli temsil hedefine 2020 yılında ulaşılmış olup dengeli temsiliyet devam etmektedir.
Cumhuriyetin 100. Yılında 1000 Kadın Projesi	Yeniden Biz Derneğinin projesine verilen destekle yönetim kademesindeki liderlik havuzunu desteklemek üzere kadın çalışanlar için ek kadro oluşturulması ve iş hayatına ara vermek zorunda kalan deneyimli kadınlara sağlanan destek ile kadınların yanındayız.
Gebelik Kaybı Destek Kılavuzu	Gebelik kaybı ve bu süreçten geçen anne ve baba adaylarına kılavuzumuz çerçevesinde destek veriyoruz.
Balance+ ile İş Birliği Projesi	Menopoz sürecinden geçen çalışanlarımız için hazırladığımız el kitabına ek olarak Balance+ ile gerçekleştirilen iş birliği çerçevesinde çalışanlarımızın 7/24 faydalanabilecekleri bir sağlıklı yaşam uygulamasını kullanıma sunduk.
INC Week	Bir hafta boyunca kapsayıcılık ve çeşitlilik üzerine oturumlar düzenlendi ve çalışanlarımız için gerekli ortam yaratılarak farklılıklarını özgürce ifade etmeleri sağlandı.
Yöneticiler İçin Liderlik Programı	Düzenlenen "Bilinçsiz Önyargılar Eğitimi" ile ekip yöneten yöneticilerimiz bilinçlendi ve farkındalık kazandı.
Fabrikalarımızda Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Seminerleri	Fabrikalarımızda farklı ve çeşitlilikten gelen bir zenginliğe sahip olduğumuzu görerek birlikte daha iyi yönetebileceğimizi gördük.
Fabrikalarda Kadın Çalışan Sayısının Artırılması	Kadın istihdamının ve kadınların toplumsal olarak desteklenmesinin bir yansıması olarak son 3 yıl içerisinde üretimin tüm alanlarında çalışan kadın sayısını %0'dan %9'a çıkartmayı başardık.
İşe Alım ve Terfi Süreçleri ve Ayrımcılığa Sıfır Tolerans	İşe alım ve terfi süreçlerimizde hiçbir ayırım gözetmeyen herkese fırsat eşitliği sağlayan politika ve uygulamalarımızın yanında ayrımcılığa yönelik eylemler karşısında sıfır tolerans politikası uyguluyoruz.
Kadına Yönelik Şiddet Politikası ve El Kitapçığı	İşe alım ve terfi süreçlerimizde hiçbir ayırım gözetmeyen herkese fırsat eşitliği sağlayan politika ve uygulamalarımızın yanında ayrımcılığa yönelik eylemler karşısında sıfır tolerans politikası uyguluyoruz.
A'dan Z'ye Kapsayıcılık Sözlüğü	Kapsayıcı kavramların kelime anlamları ve bizim üzerimizdeki etkilerine dair düşündürücü ve bilgilendirici bir içeriğe sahip olan A'dan Z'ye Kapsayıcılık Sözlüğümüz bulunuyor. Kapsayıcılık ve çeşitlilik konusundaki farkındalığımızı iç ve dış iletişimimizin her alanına yansıtmayı hedefliyoruz.
Sosyal Medya ve İş İlanlarındaki Dilimiz	Cinsiyet, dil, din, etnik köken gibi ayrımcı kalıplardan uzak, bağımsız kapsayıcılığımızı vurgulayan ifadeler kullanıyoruz. Kadınların sosyal ve ekonomik hayattaki varlıklarının güçlendirilmesi, iş gücüne katılım oranlarının ve erkek egemen olarak görülen iş dallarında kadın sayısının artırılmasını destekliyoruz.

Yeni Bir Hayat Staj Programı	Yılda iki kere düzenlediğimiz staj programımızla üniversite öğrencilerinin mezuniyetlerinden önce deneyim kazanmalarına destek oluyoruz. Hibrit çalışma modelimiz sayesinde birçok farklı şehir ve okuldan öğrencilerle bir araya gelip beraber çalışma imkanı buluyoruz.
11. KuirFest ve Blindlook İş Birliği	Herkesin farklı ama eşit olduğunu vurgulayarak, görme engelli bireylere her türlü ürün ve hizmeti erişilebilir kılan Blindlook ile yüz meyhaneyi görme engelli bireyler için erişilebilir hale getirdik.
Workday	Kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımızı gerçekleştirirken verinin ve Workday sistemi sayesinde insan kaynakları analitiklerinin gücünden yararlanıyoruz. Kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımızın etkisini ölçümlemek için yıllık değerlendirmeler gerçekleştiriyoruz.
Yöresel ve Etnik Yemek Kitabı	"Her Gün Her Yerde Hayatı Kutlama" prensibimiz kapsamında çalışanlarımızın aile büyüklerinin paylaştığı farklı yörelerin yemek tarifleriyle "Yöresel ve Etnik Yemek Kitabı" nı hayata geçirdik. Bu çalışmayla tüm çalışanlarımızın paylaştığı yöresel yemekleri tek bir kitap haline getirerek kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımız kapsamında sektöre örnek olmayı amaçladık.

#### Satış ve Dağıtım ile Tedarik Zinciri Departmanlarında Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Çalışmalarımız

Kulis Toplantıları	Prof. Dr. Nebi Sümer'in de katıldığı, distribütörlerimizle yapılan Kulis Toplantılarında toplumda ve iş hayatında cinsiyet eşitliğini konusu ele alındı. Yaptığımız atölye çalışmasında ise toplumsal cinsiyet eşitliği için distribütörlerimizin atması gereken adımlar tartışıldı.
Satışta Kadın Liderler Projesi	Yeniden Biz Derneği ile birlikte yürüttüğümüz bu proje kapsamında pozisyonlarımız yayınlandı, kadın satış liderleri ile ekibimizin yedekleme havuzunu çeşitlendirerek güçlendirmek yönünde ilk adım atıldı.
Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Eğitim ve Atölye Çalışması	Prof. Murat Göç Bilgin tarafından satış ve dağıtım liderlerine yönelik eğitim ve atölye çalışması düzenlendi.
Bir Erkek, Bir Kadın Kuralı	İşe alım süreçlerinde yetenek elemesi tamamlandıktan sonra son listede fırsat eşitliği adına bir kadın bir erkek bulunması kuralı getirildi.
Kadın Dostu Fabrikalar	Fabrikalarda kadınların çalışacağı ortamları olası ihtiyaçlara daha uygun hale getirdik. Bu kapsamda soyunma odaları, dolapların yapısı, sivil ve iş kıyafeti saklama olanakları, banklar, tabureler ele alındı. Duşların yapısı değiştirilerek özel giyinme kabinleri oluşturuldu. Pedmatik içeren banyoların yanı sıra aynaların konumu değiştirilip, giyinme odalarının üretim alanına yakın olmasına dikkat edildi.
Saat Ücretli Çalışanlarımızla Düzenli İletişim Toplantıları ve Değiştirilen İşe Alım Süreçleri	Düzenli iletişim toplantıları ile çalışanlarımızın sesini duyabileceğimiz yeni bir mecra oluşturduk. Uygun kişilik envanteri ve yetenek testlerini saat ücretli çalışanlarımız için de uygulamaya başladık.
"Sen İstersen" Projesi	Satış ve Dağıtım Direktörümüzün sahada her seviyede görev alan kadın çalışanlarımızla bir araya geldiği "Sen İstersen" görüşmeleri gerçekleştirdik. Saha satışta görev alan kadın çalışanlarımızla güçlü iletişim kurmayı ve kaygılarını dile getirebilmeleri için her an ulaşılabilir olduğumuzu hissettirmeye özen gösteriyoruz.

Kadın Çalışan Oranını Artırmak	Satış ve tedarik zinciri departmanlarımızla kadın aday havuzumuzu genişletmek ve fabrika çalışanlarımızın %50'sinin kadın olmasını sağlamak için çalışmalar yapıyoruz. Saha satış ekibimizde yer alan kadın saha müdürü sayımızı arttırarak her seviyede cinsiyet eşitliğini vurguluyoruz.
Sahada Görevli Kadın Çalışanlarımıza Anket Uygulanması ve Düzenlenen Birebir ve Grup Görüşmeleri	Sendika kadın kolları ile birlikte gerçekleştirdiğimiz anket sonuçlarını ve yapılan görüşmeler sonrası oluşturduğumuz çıktılar liderlik ekibimizle değerlendirdik. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde liderlik ekibimiz ve insan kaynakları profesyonellerimiz sahada görev alan kadın çalışanlarımızla bir toplantıda bir araya geldi.  Mey Diageo'da iş memnuniyetini artırmak için sendikamızla iş birliği yaptık. Sendikanın kadın kollarına üye olan ve farklı şirketlerde görev yapan çalışanlarla bir araya gelerek ve çalışma ortamına ilişkin bir kıyaslama çalışması yaptık ve ilerleme için bir yol haritası hazırladık.



# Tohumdan kadehe kadar sürdürülebilirliğe öncülük etmek

Tohumdan kadehe kadar sürdürülebilirliğe öncülük edebilmek için risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve riskleri ortadan kaldıracak ya da olumsuz etkilerini minimize edebilecek önlemlerin alınmasını gerektirmektedir.

Tohumdan kadehe sürdürülebilirlik büyük hedefler içermektedir. Öncelikli hedeflerimizden biri, 2030 yılına kadar doğrudan operasyonlarımızdan kaynaklanan kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızı ve 2050 yılına kadar değer zincirimizden kaynaklanan kapsam 3 emisyonlarımızı sıfırlamaktır. Bir diğer hedefimiz ise suyu verimli kullanmak ve su stresi yaşayan bölgelerde suyun yerine konması için harekete geçmektir. Ekosistem 2030 İlerlemenin Ruhunu hedefleri hem BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu hem de ESG kapsamında ele alınan konularla paraleldir.

## Su riski ve suyun yerine konulması projeleri

Global düzeyde yapılan çalışmalar ülkemiz özelinde de en önemli riskin su ile ilgili riskler ve yüksek sıcaklıklar olduğunu bize göstermiştir. Ürünlerimizi üretmek için suyun önemi göz önüne alındığında, suyla ilgili riskleri anlamaya ve bu riskleri azaltmaya ve uyum sağlamaya özellikle odaklanıyoruz. Su mevcudiyeti, su sıcaklığı, su kalitesi ve sel gibi risklere yönelik fiziksel iklim riski değerlendirmelerimizin yanı sıra, her iki ila üç yılda bir sahalarda anketler ve World Resources Institute (WRI) Aqueduct verilerini kullanarak su stresi analizleri yapıyoruz. 2023 mali yılında, uzmanlarla birlikte su sıkıntısı olan bölgelerde bulunan 22 lokasyonumuzda su kaynağı kırılganlık değerlendirmelerini tamamlayarak su riski değerlendirmemizi geliştirdik. Ülkemizde bu anlamda su riski yüksek ülkeler arasında yer almaktadır.

Su riski, operasyonlarımız ve çalışanlarımızın sağlığı üzerinde muhtemelen olumsuz etkiler yaratacaktır. Ancak modelleme çalışmalarımız göstermiştir ki fiziksel bir risk olan kuraklık 2030'a kadar operasyonlarımız ve mali performansımız üzerinde olumsuz bir etki yaratmazken; hiçbir önlem almazsak 2050 yılına dek operasyonlarımızın ve mali performansımızın olumsuz etkileneceğini söylemek mümkündür. Emtia fiyatlarının da artacağı varsayımı bu tahminimizi destekleyen diğer önemli bir unsurdur. İşte tam da bu nedenle "Suyun Yerine Konması" projelerimize hız kesmeden devam ediyoruz.

Suyun yerine konulması projeleri toplulukların iklim değişikliğine dayanıklı hale gelmesine katkıda bulunurken iklim değişikliğine dirençli tedarik zincirinin oluşumunu da sağlamaktadır. Önemli projelerimizden biri; halihazırda açık kanal sulama yapılan ve Manisa-Alaşehir bölgesinde yer alan Şahyar'da açık kanal sulamasına son vererek damla sulamaya geçilmesiyle ilgilidir. Damla sulama, sulama randımanını artırmanın yanı sıra sulu tarım alanlarında verimliliği de artırmaktadır. Ayrıca, havadaki nem oranını azalttığı için rutubetli ortamlarda yayılan mantar gibi hastalık ve bakterileri önemli ölçüde önlemekte ve tarımsal ilaç kullanımını azaltmaktadır. Projemiz 2022 yılında olduğu gibi, 2023 yılında da devam ettirilmiş ve F22'de 15.192 m<sup>3</sup>, F23'de ise 32.517m<sup>3</sup> su tasarrufu sağlanmıştır.

Perlatöre geçiş projemiz kapsamında ise Acıpayam-Denizli, Nevşehir, Mersin ve Kuzey Kıbrıs'ta takılan toplam 5.824 adet perlatörle 101.832 m<sup>3</sup> su tasarrufuna ulaşılmıştır. Perlatörler yerel yönetimler tarafından belirlenen yerlere takılmıştır.

## Kolektif Eylem

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının 17'si "Amaçlar İçin Ortaklıklar". 16 amaç için yapılan çalışmaların etkisini artıran ve yaygınlaştıran unsur, kurulacak ortaklıklar ve iş birliği... Projelerimizi daha da kıymetli hale getiren unsur da bu aslında. Yerel yönetimlerle, birlik ve kooperatiflerle, çeşitli özel sektör şirketleriyle, kamu ve STK'larla ortak çalışarak, tam bir iş birliği içerisinde projelerimizi hayata geçirmemiz durumunda daha büyük bir değer ve etki yaratmak mümkün oluyor.

Öncelikli su havzası olan Gediz su havzasında su güvenliğini artırmaya yönelik etkin kolektif eylem projeleri tasarlamak için paydaşlarla bir dizi görüşme gerçekleştirdik. Amacımız kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen ve/veya yürütülmesi planlanan doğa temelli çözümlerle su güvenliğini artırmaya yönelik projeler hakkında bilgi sahibi olmak ve gerçekleştireceğimiz proje için olası proje ortaklarını tespit edebilmektir. Yapılan çalışmaların sonucunda "Gübre Yönetiminin Güçlenmesi ve Su Verimliliği Projesi" geliştirildi ve ilk çalışmaların Şahyar-Manisa'da başlatılmasına karar verildi. Proje ilk aşamada üzüm üreticilerine yönelik gübre yönetimi ile yeraltı, yüzey ve kıyı sularının korunması için entegre bir çalışmayı öngörmektedir. Projenin ilerleyen süreçte Manisa iline ve Gediz Havzasının uygun bulunan lokasyonlarına yayılması ve üzüm dışındaki ürünleri de içermesi hedeflenmektedir.



## Sürdürülebilir tarım

Bağlarımızda öncelikli olarak **toprak yapısının korunması** ve toprağın fauna ve florasının geliştirilmesi için çalışıyoruz. Bu amaçla yeşil gübreleme (bakla, fiğ, arpa) uygulaması yapmaktayız. Yeşil gübreleme toprak ve asmanın besin dengesine göre parsel ve üzüm bazında yapılmaktadır. Yeşil gübrelemede nihai amacımız topraktaki organik madde içeriğini arttırmaktır. Yeşil gübrelemenin etkinliğini ise sezon içerisinde asma ve toprakta yapmakta olduğumuz analizler ile takip ediyoruz. Yeşil gübrelemenin bir diğer yararı da yapılan tohum ekimlerinin topraktaki azot ihtiyacına cevap vermesidir. Kök ve gövdelerinde azotu biriktiren tohumlar ilerleyen süreçte biriktirdikleri azotla toprağın ihtiyacını karşılamaktadır.

Toprak yapısının korunması için başvurduğumuz diğer bir uygulama **organik gübrelemedir**. Organik gübreleme ile de toprak yapısı iyileşmekte, düzelen toprak yapısı toprağın su tutma kapasitesini yükseltmektedir. Su tutma kapasitesi artan toprak sayesinde asmanın ve bitki örtüsünün su ihtiyacı azalmaktadır.

Bağlarımızda yeşil ve organik gübreleme sıra bazında yapılmakta, yıllık olarak sıralar değişmekte, bir yıl organik gübre alan toprak ertesi yıl yeşil gübreleme ile desteklenmektedir. Böylece toprak florasında değişiklik yapmadan toprak için gerekli olan besin ihtiyacı karşılanmaktadır.

Kış aylarında bağlarımız uyku dönemine geçmektedir. **İyi tarım uygulamaları** doğrultusunda yağışlar başlamadan önce kış aylarında yağın kar ve yağmurun toprağın daha derinlerine inmesini sağlamak ve toprağın su tutma kapasitesinin artması için derin uygulama yapılmaktadır. Eğime sahip Şarköy bağlarımızda erozyonu önlemek amacı ile parsel başlarına ve yollara pulluk ile drenaj kanalları açılmaktadır. Drenaj kanalı açılmayan yerlere ise saman balyaları koyarak erozyonun önüne geçmeye çalışılmaktadır. Yağışların bitişinde saman balyaları bağ içerisinde sıra aralarına serpilerek organik gübre olarak değerlendirilmektedir. Saman balyaları daha az sulama yapılmasını da sağlamaktadır.

Üzümlerimizi kış aylarında yıllık verimin artması ve kalitesinin yükselmesi için budarız. **Budama** sonucu oluşan sürgünleri ise, yine toprağın organik madde içeriği ve topraktaki biyolojik döngülerin sürdürülebilirliği için öğütücüden geçirerek toprağa sereriz. F23 döneminde yaklaşık 55 ton **budama atığı** toprağa karıştırılmıştır. Toprağa karıştırılan bu budama artıkları zaman içerisinde biyolojik süreçlerini tamamlayarak organik madde formunu kazanacaklardır.

Asmanın gelişim evresinde doğru zamanda, doğru ekipman ve derinlikte yaptığımız **toprak işleme** ile toprağın üst kısmında bir tabaka oluşumunu sağlamaktayız. Bu tabaka tampon görevi görerek su kaybının önüne geçmekte aynı zamanda da toprağın nemli kalmasını sağlamaktadır.

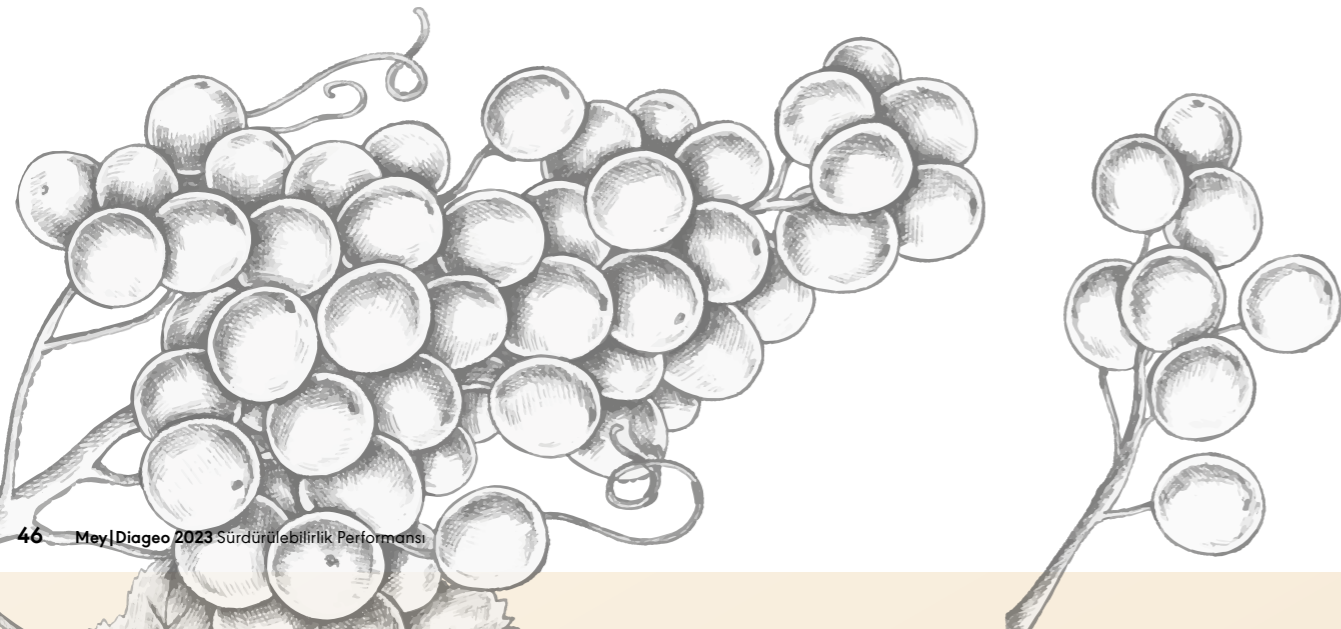
**Yeşil budama (Taç Yönetimi)** ile gelişimini tamamlamış asmaların üzerindeki fazla dal ve yaprakları keserek yeterli güneşlenme ve havalanmayı sağlıyoruz. Kesilen dal ve yapraklar toprak yüzeyinde bırakılarak organik süreçleri destekliyoruz.

Üzüm tanelerinin renklenme başlangıcı ve yumuşama evresinde su stres cihazı ile analizler yapılmaktadır. Yapılan analizler sonucunda toprak yapısına ve üzüm cinsine göre gerektiği kadar sulama yapılmaktadır. Sulama için damla sulama yöntemi kullanılmaktadır.

Kırmızı şaraplık üzümün yer aldığı bağımızda sulamaya ihtiyaç duymadan, asmalar kendi halinde doğal yollar ile olgunlaşma süreçlerini tamamlamaktadır. Su stresine kırmızı üzümlere nazaran daha az dayanıklı olan beyaz şaraplık üzümleri yetiştirdiğimiz bağımızda ise **damla sulama** uygulamaları ile kurak olan dönemlerde sulama faaliyetleri kontrollü olarak sürdürülmektedir.

Yapılan laboratuvar ve duyusal analizler sonucunda **üzümlerin hasat edilmesine** karar verilir. Hasat edilen üzümler işlenmek üzere fabrikaya sevk edilir.

Hasat edilen üzümlerin işlenmesi esnasında, üzüm ayıklama bantlarına dökülen üzümler sap ayırıcılardan geçerek üretim prosesine dahil edilmektedir. Üzüm işleme sonucunda cibre ve üzüm sapları proste ayrılmaktadır. Ayrılan saplar, gübre üretimi yapan lisanslı bir atık firmasına, cibreler ise hayvan yemi olarak kullanılmak üzere gönderilir.



## Tarımsal girdilerde iklim değişikliği riskleri

Tarıma dayalı bir sanayi olmamız nedeniyle, iklim değişikliğinin tarımsal girdiler üzerindeki etkisini de yakından takip etmekteyiz. Özellikle anason, üzüm, şeker pancarı ve buğday, proseslerimizde yer alan tarımsal girdilerdendir. Sıcaklık, kuraklık, sel, aşırı yağış, su kıtlığı, bitkisel hastalıklar ve yangın iklim değişikliği ile ilgili olası riskler olup tarımsal girdileri etkilemektedir. Aşağıdaki tabloda iklim değişikliğinin özellikle 2050 ve sonrasında tarımsal girdilerimiz üzerindeki olası etkileri sunulmaktadır.

Anason	→	Isı	→	Kuraklık	→	Aşırı Yağış	→	Yangın
Üzüm	→	Isı	→	Su kıtlığı	→	Sel	→	Yangın
Şeker Pancarı	→	Isı	→	Su kıtlığı	→	Sel	→	Yangın
Buğday	→	Isı	→	Su kıtlığı	→	Kuraklık		

İklim değişikliği ile mücadele için suyun yerine konulması ve su verimliliği ile ilgili projeler geliştirilmesinin bir diğer amacı da tarımsal girdilerimizin korunmasıdır.





## *ESG raporlama endeksi 2023*

# Raporlama yaklaşımı

Türkiye'nin en iyi performans gösteren, en güvenilir ve saygı duyulan tüketici ürünleri şirketi olma" tutkumuzu gerçekleştirmek için tohumdan kadehe kadar işimizi doğru şekilde yaptığımızdan emin olmamız gerekiyor. Ekosistem üzerinde uzun vadede yarattığımız değer ve etkileri iş modelimizin risklerini ve ortaya çıkarttığı fırsatları düşünerek çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Her geçen gün sürdürülebilirlik eksenli çalışmalarımızı bir adım daha ileriye taşıma hedefimiz doğrultusunda hazırladığımız bu rapor ESG konularında ortaya koyduğumuz performansı şeffaf bir şekilde paydaşlarımıza açıklarken, stratejimizi hayata geçirmede önemli bir rol oynamaktadır. Bu bütünsel yaklaşım; yaşadığımız, çalıştığımız, kaynak sağladığımız ve satış faaliyetlerini gerçekleştirdiğimiz her yerde ESG risklerini yönetmemize, fırsatları yakalamamıza ve SKA ekseninde sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmemize yardımcı olmaktadır.

ESG raporumuz, geniş bir paydaş kitlesi için kapsamlı ve karşılaştırılabilir açıklamalar sağlamayı amaçlamaktadır. Yayınlamış olduğumuz Sürdürülebilirlik Performans Raporu ve ESG Raporlama Endeksi'nin yanı sıra, "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhunu" çalışmalarımızı web sitemizde güncel şekilde paylaşıyoruz.

Mali olmayan performans ölçütlerimizi içsel olarak Diageo tarafından belirlenen takvim çerçevesinde üç aylık periyotlarla takip ediyor ve globale raporluyoruz.

Mey|Diageo Liderlik Takımı tarafından görevlendirilen MDSK, ESG Raporlama Endeksi'nin hazırlanması ve sunulmasından sorumludur. ESG Raporlama Endeksi'nde yer alan bilgilere ve destekleyici verilere ilişkin daha fazla ayrıntı, Diageo tarafından yayımlanan Entegre Yıllık Rapor ve ESG Raporlama Endeksinde yer almaktadır.

Mey|Diageo ESG Raporlama Endeksi'nde yer alan bilgilerin, yayımlandığı zaman mümkün olduğunca doğru olmasını sağlamak amacıyla, en üst yönetim organı olan Liderlik Takımı ve MDSK tarafından incelenmesi ve onaylanması da dahil olmak üzere, yayınlama öncesinde gözden geçirilmesi ve onaylanmasına ilişkin prosedürler oluşturulmuş ve uygulanmıştır.

Mali olmayan raporlama hızla gelişen bir alan olması nedeniyle yaklaşımımızı sürekli gözden geçirmekte ve iyileştirme olanaklarını takip etmekteyiz. Ayrıca gelişmekte olan ESG düzenlemelerine, çerçevelerine ve standartlarına uyum konusunda çalışmalar yürütmekteyiz.

# Endeksi kullanırken

ESG Raporlama Endeksi, öncelikli konularımızı nasıl yönettiğimize dair detaylı bilgileri ortaya koymaktadır. ESG raporumuzda GRI ve SASB olmak üzere iki çerçeve kullanılmaktadır. Bu çerçeveler, performansımızın belirli bir sistematikte raporlamasına olanak sağlarken analiz edilmesine de katkı sunmaktadır.

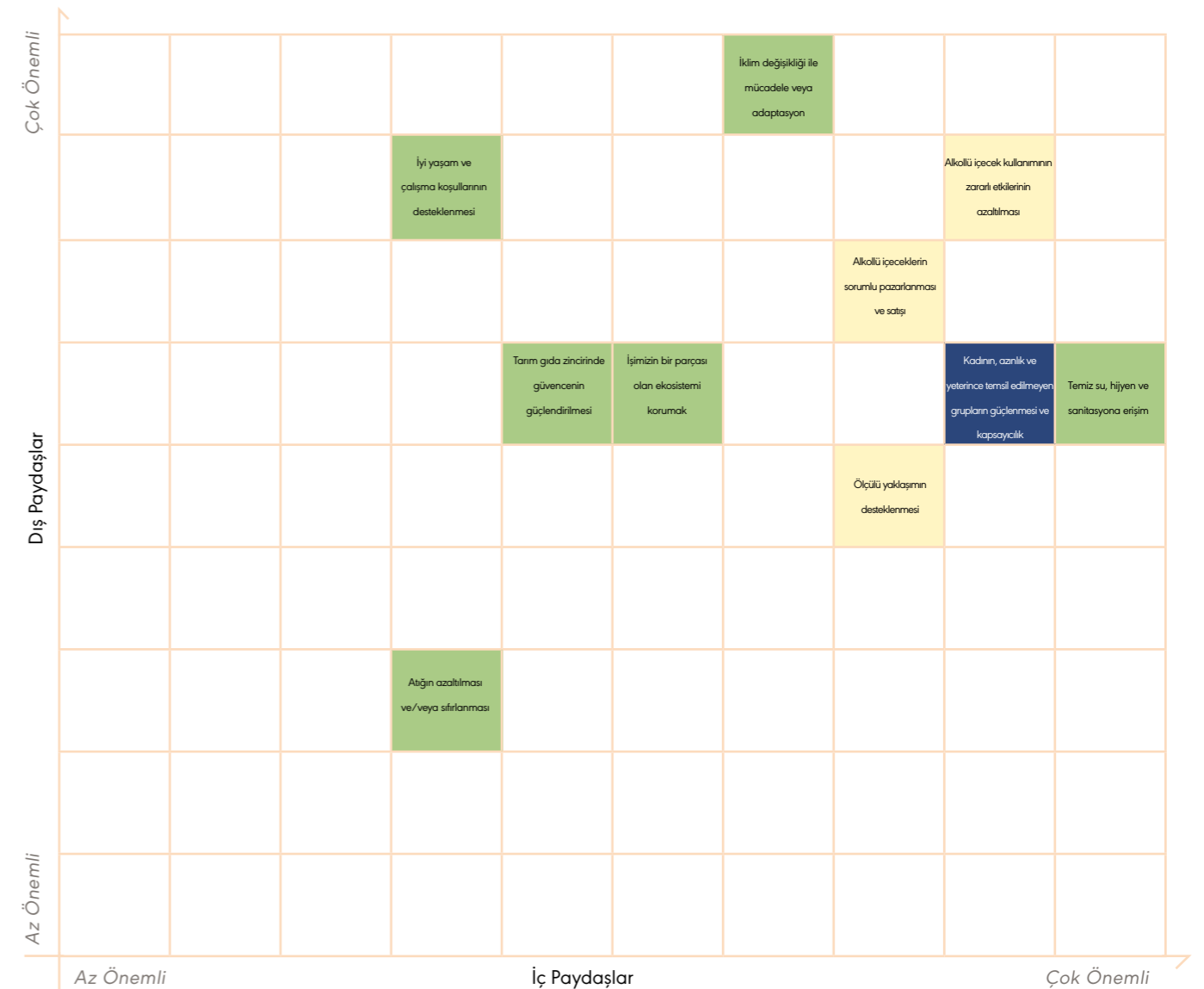
Geçtiğimiz raporlama dönemlerinde Birleşmiş Milletler Küresel İnkeler Sözleşmesi (UNGC) Endeksi de raporumuzun ekler bölümünde yer almaktaydı; ancak, UNGC tarafından yapılan değişikliğe paralel olarak UNGC Endeksi raporumuzdan çıkarılarak doğrudan UNGC'nin web sitesine raporlanmıştır.

ESG Raporlama Endeksi içerisinde, stratejimiz, standartlarımız ve politikalarımız hakkında daha fazla bilgi bulabileceğiniz Diageo Entegre Yıllık Raporu, Diageo ESG Raporu ve web sitelerimize sık sık atıfta bulunuyoruz. ESG Raporlama Endeksi'ndeki açıklamamız izole bir şekilde okunabileceği gibi ilgili linklere tıklayarak sayfalar ziyaret edilebilmektedir.

# ESG öncelikleri

Diageo, 2019'da iç ve dış paydaşlarının beklentilerini karşılayan, ESG konularını içinde bulunduran ve SKA'lar ile birebir uyumlu bir önceliklendirme için kapsamlı bir çalışma gerçekleştirdi. Çalışma kapsamında, iç ve dış paydaşların beklentilerini anlamak ve karşılamak için birçok farklı ülke ve bölgeyi içine alan toplantılar ve görüşmeler düzenlendi. Toplantılarda, yerel paydaşlar, STK'lar, iş ortakları ve çalışanlar başta olmak üzere ilgili diğer tüm paydaşlar ile yakın iş birliği yapılarak, sürdürülebilirlik konu başlıkları ve endişeleri belirlendi. Elde edilen bulgular, derinlemesine analiz edildi ve sürdürülebilir büyümeyi destekleyecek stratejiler, küresel trendler ve yerel gereksinimler göz önünde bulundurularak belirlendi.

Küresel ölçekte yürütülen bu çalışma Diageo'nun 2020 yılında açıkladığı, "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhunu" adını verdiği ve 2030 yılına kadar sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma yol haritasını açıkça belirleyen bir strateji belgesi oluşturdu. Ortaya konulan hedefler, şirketin faaliyet gösterdiği tüm coğrafyalarda sürdürülebilirlik çabalarını desteklemek için belirlenen kilit alanları ve hedefleri içermektedir. Diageo'nun sürdürülebilirlik vizyonuna ulaşmasını sağlayacak kritik bir bileşen olarak değerlendirilen bu hedefler bizim için de önemli bir yol haritasıdır. Mey|Diageo olarak ortaya konulan sürdürülebilirlik öncelikleri kapsamında faaliyetlerimizi sürdürüyor ve gerçekleştirmeleri düzenli olarak raporluyoruz.



- Tohumdan kadehe kadar sürdürülebilirliğe öncülük etmek
- Sorumlu alkollü içecek tüketim bilincinin yaygınlaştırılması
- Kapsayıcılık ve çeşitlilik konusunda liderlik

## GRI endeksi

Bu rapor GRI 2021 Standartlarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu rapordaki öncelikler aşağıdaki açıklamalara referans vermektedir.

Temel	Sosyal
GRI 1-1'den 1-8'e kadar GRI 1: Temel 2021	GRI 401-01'den 401-03'e kadar GRI 401: İstihdam 2016
<b>Genel Bildirimler</b>	GRI 402-01 GRI 402: İşgücü / Yönetim İlişkisi 2016
GRI 2-1'den 2-30'e kadar GRI 2: Genel Bildirimler 2021	GRI 403-01'den 403-10' kadar GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018
<b>Öncelikli Konular</b>	GRI 404-01'den 404-03'e kadar GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016
GRI 3-1'den 3-3'e kadar GRI 3: Öncelikli Konular	GRI 405-01 ve 405-02 GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016
<b>Ekonomik</b>	GRI 406-01 GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016
GRI 201-01 ve 201-02 GRI 201: Ekonomik Performans 2016	GRI 407-01 GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı 2016
GRI 205-01'den 205-03'e kadar GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	GRI 408-01 GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016
GRI 206-01 GRI 206: Rekabeti Kısıtlayıcı Davranışlar	GRI 409-01 GRI 409: Zorla Çalıştırma ve Angarya 2016
<b>Çevresel</b>	GRI 413-01 GRI 413: Yerel Topluluklar 2016
GRI 301-01'den 301-03'e kadar GRI 301: Malzemeler 2016	GRI 414-01'den 414-02'e kadar GRI 414: Tedarikçilerin Sosyal Değerlendirmesi 2016
GRI 302-01, 302-03, 302-04 GRI 302 Enerji 2016	GRI 416-01 ve 416-02 GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016
GRI 301-01'den 301-05'e kadar GRI 303: Su ve Atıksular 2018	GRI 417-01'den 417-03'e kadar GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme 2016
GRI 304-01 ve 304-02 GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016	
GRI 305-01'den 305-07'e kadar GRI 305: Emisyonlar 2016	
GRI 306-01'den 306-05'e kadar GRI 306: Atık 2020	
GRI 308-01 ve 308-02 GRI 308: Tedarikçilerin Çevresel Değerlendirmesi 2016	

## Evrensel standartlar

GRI 1: Temel Raporlama İlkeleri		
Açıklama		Cevabımız
1-1 Doğruluk		Performansımızı kapsadığı döneme ait doğru ve güvenilir olduğuna inanılan bilgiler ışığında açık, tutarlı ve şeffaf bir şekilde raporluyoruz.  Türkiye sınırları içerisinde gerçekleştirdiğimiz "Kullanılan suyun yerine konması" çalışmalarımız PwC tarafından doğrulanmaktadır. Diğer taraftan Diageo'ya ESG Raporlama Endeksi'nde yer almak üzere raporladığımız enerji, su, atık ve karbon emisyonlarına ilişkin verilerimiz de bağımsız sınırlı güvencesini sağlamak üzere PwC tarafından doğrulanmaktadır.
1-2 Dengelilik		Raporumuzda yer alan performans verileri "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhu" hedefleri ve GRI göstergelerine uygun olarak gerçeği yansıtacak şekilde şeffaf olarak yer almaktadır.
1-3 Netlik		ESG önceliklerimiz, "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhu" hedeflerimiz web sitemizde yer almaktadır. Öncelikli konular ışığında performansımızı raporluyoruz. ESG Raporlama Endeksimiz paydaşlarımızın ihtiyaç duydukları bilgilere kolaylıkla ulaşabilecekleri şekilde hazırlanmıştır. Bu ESG Raporlama Endeksinin nasıl kullanılacağına ilişkin bir kılavuz raporumuzun 50. sayfasında yer almaktadır.
1-4 Karşılaştırılabilirlik		ESG Raporlama Endeksinin, paydaşlarımızın performansımızı zaman içinde kolayca gözden geçirmelerine ve karşılaştırılabilir bilgileri bulmalarına yardımcı olacak şekilde tasarlanmıştır.
1-5 Tamamlık		Öncelikli konularımız, raporumuzun 51. sayfasında yer alan "ESG öncelikleri" kısmında yer almaktadır.
1-6 Sürdürülebilirlik bağlamı		"Mey Diageo 2023 Sürdürülebilirlik Performansı" raporumuz SKA'lar ile ilişkimizi ve ekonomik, çevresel ve sosyal konular gibi ESG öncelikli konularımızın, uzun vadeli stratejimiz, risklerimiz, fırsatlarımız ve hedeflerimizle nasıl ilişkilini olduğunu da yansıtmaktadır.
1-7 Zamanındalık		ESG Raporlama Endeksi UNGC raporlama sistematığına uygun olarak yayınlanmaktadır.
1-8 Doğrulanabilirlik		Türkiye sınırları içerisinde gerçekleştirdiğimiz "Kullanılan suyun yerine konması" çalışmalarımız PwC tarafından doğrulanmaktadır. Diğer taraftan Diageo'ya ESG Raporlama Endeksi'nde yer almak üzere raporladığımız enerji, su, atık ve karbon emisyonlarına ilişkin verilerimiz de bağımsız sınırlı güvencesini sağlamak üzere PwC tarafından doğrulanmaktadır.

## GRI 2: Genel Bildirimler

### Kurumsal Profil ve Raporlama Uygulamaları

Açıklama	Cevabımız
2-1 Organizasyon detayları	<b>Mey İçki Sanayi ve Ticaret A.Ş. (MEYİ)</b> Ana Faaliyet Alanı: Alkollü içkilerin toptan ticareti <b>Mey Alkollü İçkiler Sanayi ve Ticaret A.Ş. (MEYA)</b> Ana Faaliyet Alanı: Damıtılmış alkollü içkilerin imalatı
2-2 Rapor kapsamındaki kuruluşlar	Türkiye operasyonlarını kapsayacak şekilde Türkiye sınırları içinde faaliyet gösteren 2 şirkete ait tüm fabrikalar, tesisler, satış ve merkez ofisleri yer almaktadır. Bununla birlikte raporumuzda yurt dışı faaliyetlerimize ilişkin seçilmiş bazı veriler de sadece bilgi amacıyla paylaşılmıştır.
2-3 Raporlama dönemi, sıklığı ve iletişim noktası	<b>Raporlama dönemi:</b> Raporumuz, Diageo'nun uyguladığı finansal takvimle uyumlu olarak 01 Temmuz 2022 – 30 Haziran 2023 (2023 finansal yılı - F23) tarihleri arasında kapsamaktadır. <b>Raporlama sıklığı:</b> Yıllık <b>İrtibat Kurulabilecek Kişiler:</b> Simay Kaşıkçı - Kurumsal İlişkiler Müdürü <a href="mailto:simay.kasikci@diageo.com">simay.kasikci@diageo.com</a> Altuğ Ünüvar - Kurumsal İletişim Müdürü <a href="mailto:altug.unuvar@diageo.com">altug.unuvar@diageo.com</a>

2-4	Yeniden düzenlenen bilgi	Bulunmamaktadır.																																																																																				
2-5	Dış güvence	Şirket politikalarımız, finansal olmayan raporlarımızı en güncel standartlara ve protokollere uyumlu olarak hazırlamaktadır. Güvenilir verilere dayalı raporlama ilkelerine bağlı kalarak, finansal olmayan açıklamalarımızın kalitesini artırmaya yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Türkiye sınırları içerisinde yürüttüğümüz "Kullanılan Suyun Yerine Konması" çalışmalarımız PwC tarafından doğrulanmaktadır. Diğer taraftan Diageo'ya raporladığımız enerji, su, atık ve karbon emisyonlarına ilişkin verilerimiz de PwC tarafından doğrulanmaktadır. Konu ile ilgili detaylı bilgiye "Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 116. sayfasından ulaşılabilir."dir.																																																																																				
<b>Faaliyetler ve Çalışanlar</b>																																																																																						
2-6	Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Mey Diageo olarak geniş bir ürün portföyüne sahip bir alkollü içki şirketiz. Portföyümüz, rakı, votka, viski, cin, likör, rom, tekila, şarap markaları ve bu markaların alt ürünleriyle birlikte 100'den fazla ürün çeşidini kapsamaktadır. Konu ile ilgili detaylı bilgiye raporumuzun "Markalarımız ve ürünler" bölümünden ulaşılabilir.  Üretimini ve satışını gerçekleştirdiğimiz bu markaların yanı sıra, Diageo'nun uluslararası markalarının da Türkiye distribütörlüğünü yapıyor ve pazara. Bu sayede, dünya çapında tanınan ve sevilen markaları Türkiye pazarındaki tüketiciler için erişilebilir kılıyoruz.  Kendi topraklarında başçılık yapan çiftçi bir şirket olmamızın yanı sıra 1.300'den fazla doğrudan tedarikçiden ham madde, ürün, mal ve hizmet alan bir şirketiz. Ham madde sağladığımız tedarikçilerimizin birçoğunun da kendi tedarikçileri bulunmaktadır. Bu aynı zamanda bizi binlerce çiftçi ve işletmeyle buluşturmaktadır. Konu ile ilgili detaylı bilgiye raporumuzun "Sürdürülebilir tedarik zinciri" bölümünden ulaşılabilir.																																																																																				
2-7	Çalışanlar	Türkiye sınırları içinde faaliyet gösteren iki şirkette 934 kişiye doğrudan istihdam sağlanmaktadır. Türkiye'de 3 yönetim ofisi, 6 fabrika, 9 satış ofisi, 3 depo, 2 üzüm bağı ve 1 ürün işleme tesisi bulunmaktadır. Konu ile ilgili detaylı bilgiye raporumuzun "Kurumsal profil" bölümünden ulaşılabilir.  <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">Toplam çalışan sayısının kadın (K) / erkek (E) dağılımı</th> </tr> <tr> <th></th> <th colspan="2">F21</th> <th colspan="2">F22</th> <th colspan="2">F23</th> </tr> <tr> <th></th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MEYİ</td> <td>139</td> <td>345</td> <td>152</td> <td>325</td> <td>157</td> <td>337</td> </tr> <tr> <td>MEYA</td> <td>64</td> <td>359</td> <td>62</td> <td>382</td> <td>75</td> <td>365</td> </tr> <tr> <td>Oran</td> <td>%22</td> <td>%78</td> <td>%23</td> <td>%77</td> <td>%25</td> <td>%75</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">İstihdam türüne göre K/E dağılımı</th> </tr> <tr> <th></th> <th colspan="2">F21</th> <th colspan="2">F22</th> <th colspan="2">F23</th> </tr> <tr> <th></th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MEYİ aylık ücretli</td> <td>139</td> <td>345</td> <td>165</td> <td>330</td> <td>157</td> <td>337</td> </tr> <tr> <td>MEYA aylık ücretli</td> <td>63</td> <td>108</td> <td>60</td> <td>100</td> <td>63</td> <td>99</td> </tr> <tr> <td>MEYA saat ücretli</td> <td>1</td> <td>251</td> <td>12</td> <td>285</td> <td>12</td> <td>266</td> </tr> </tbody> </table>	Toplam çalışan sayısının kadın (K) / erkek (E) dağılımı								F21		F22		F23			K	E	K	E	K	E	MEYİ	139	345	152	325	157	337	MEYA	64	359	62	382	75	365	Oran	%22	%78	%23	%77	%25	%75	İstihdam türüne göre K/E dağılımı								F21		F22		F23			K	E	K	E	K	E	MEYİ aylık ücretli	139	345	165	330	157	337	MEYA aylık ücretli	63	108	60	100	63	99	MEYA saat ücretli	1	251	12	285	12	266
Toplam çalışan sayısının kadın (K) / erkek (E) dağılımı																																																																																						
	F21		F22		F23																																																																																	
	K	E	K	E	K	E																																																																																
MEYİ	139	345	152	325	157	337																																																																																
MEYA	64	359	62	382	75	365																																																																																
Oran	%22	%78	%23	%77	%25	%75																																																																																
İstihdam türüne göre K/E dağılımı																																																																																						
	F21		F22		F23																																																																																	
	K	E	K	E	K	E																																																																																
MEYİ aylık ücretli	139	345	165	330	157	337																																																																																
MEYA aylık ücretli	63	108	60	100	63	99																																																																																
MEYA saat ücretli	1	251	12	285	12	266																																																																																

2-8	Çalışan olmayan işçiler	F23 döneminde, alt işverenler aracılığıyla genişletilmiş iş gücümüzün toplam sayısı 537 kişidir. Bu rakam içerisinde danışmanlık hizmetleri aracılığıyla alınan hizmetlerdeki çalışanlar bulunmamaktadır. Genişletilmiş iş gücündeki kişi sayısı, insan kaynakları tedarik yönetim sistemimizi kullanılarak raporlanmaktadır.  Birçok imalat şirketi gibi, biz de taşeronlar istihdam ediyoruz. Genellikle, taşeronları kullandığımızda faaliyetler aşağıdaki gibidir. <ul style="list-style-type: none"> <li>• İşletmemize yaptığımız yatırımlardan kaynaklanan inşaat / altyapı projeleri</li> <li>• Lojistik (paketleme hattının sonundan), depo operatörleri, forklift operatörleri ve yükleyiciler</li> <li>• Temizlik, yemek servisi ve güvenlik hizmetleri.</li> </ul> Diğer taraftan tarımsal operasyonlarımız gibi bazı faaliyetlerimizde mevsimlik istihdam çalışmaları yürütülmektedir ancak bu rakam toplam çalışan sayımıza kıyasla çok düşüktür. <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="9">Alt işveren K/E dağılımı</th> </tr> <tr> <th colspan="3">F21</th> <th colspan="3">F22</th> <th colspan="3">F23</th> </tr> <tr> <th>K</th> <th>E</th> <th>T</th> <th>K</th> <th>E</th> <th>T</th> <th>K</th> <th>E</th> <th>T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>141</td> <td>396</td> <td>537</td> <td>107</td> <td>356</td> <td>463</td> <td>141</td> <td>396</td> <td>537</td> </tr> </tbody> </table>	Alt işveren K/E dağılımı									F21			F22			F23			K	E	T	K	E	T	K	E	T	141	396	537	107	356	463	141	396	537
Alt işveren K/E dağılımı																																						
F21			F22			F23																																
K	E	T	K	E	T	K	E	T																														
141	396	537	107	356	463	141	396	537																														
<b>Yönetişim</b>																																						
2-9	Yönetişim yapısı	Kurumsal yönetim faaliyetlerimiz, adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkelerinin şirket performansının ölçülmesi ve geliştirilmesi amacıyla birbirleriyle ilişkilendirilmesine dayanmaktadır. Global düzeyde Diageo tarafından belirlenen stratejilerin başarılı bir şekilde uygulanması ve uzun vadeli sürdürülebilir başarıyı sağlamak için Genel Müdür liderliğinde pazarlama, satış ve dağıtım, finans ve dijital dönüşüm, insan kaynakları, tedarik zinciri, regülasyon ve hukuk, kurumsal ilişkiler ve iletişim direktörlerinden oluşan "Liderlik Takımı" faaliyetlerini sürdürmektedir.  Kurumsal performansımız, strateji, operasyonlar ve ESG konularının değerlendirildiği düzenli ve olağan dışı toplantılarda gözden geçirilir, faaliyetler ve sonuçlar değerlendirilerek Diageo'ya raporlanmaktadır.  Diageo yönetim yapısı ile ilgili detaylı bilgiye Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 12. sayfasından ulaşılabilir.																																				
2-11	En yüksek yönetim organının başkanı	Bahar Uçanlar Mey Diageo Genel Müdürlüğü görevini yürütmektedir.																																				
2-12	Etkilerin yönetilmesinde en yüksek yönetim organının rolü	Diageo Yönetim Kurulu "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhu" hedeflerini belirlemiştir. ESG önceliklerimiz ve "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhu" hedeflerimiz en üst yönetim organımız olan Liderlik Takımı tarafından benimsenmekte ve performansımız düzenli olarak takip edilerek ölçülmektedir. Çalışmaların izlenmesi ve değerlendirilmesi de bu yapı içinde gerçekleştirilmekte olup, MDSK'nın sponsorluğunu yapan yönetici aracılığıyla Liderlik Takımı ile bağlantı sağlanmaktadır.  Çalışmalarımız 2020 yılında yapılanması tamamlanan Mey Diageo Sürdürülebilirlik Komitesi (MDSK) tarafından koordine edilmektedir. Komite, Liderlik Takımı içinden seçilen Tedarik Zinciri Direktörü tarafından desteklenen bir proje lideri ve çekirdek ekip tarafından yönetilmektedir. MDSK'nın yapılanmasında, L.E.G.O. (Liderlik (Leadership), Empati (Empathy), Büyüme (Growth), Fırsat (Opportunity)) ekibi üyeleri ve diğer departmanların temsilcilerinden oluşan genişletilmiş bir komite bulunmaktadır.																																				
2-13	Etkileri yönetmek için sorumluluk devri	Detaylı bilgiye ulaşmak için GRI 2-9'a bakın.																																				
2-14	En yüksek yönetim organının sürdürülebilirlik raporlamasındaki rolü	"Mey Diageo 2023 Sürdürülebilirlik Performansı" raporu içinde yer alan bilgiler MDSK tarafından hazırlanmış olup, en üst yönetim organı olan Liderlik Takımı tarafından onaylanmıştır.																																				

2-15	Çıkar çatışması	<p>Mey Diageo olarak, etik ve uyum konularını çevre, sosyo-ekonomik faktörler, satın alma süreçleri, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, kara para aklama önleme, vergi kaçakçılığını engelleme, rekabet politikaları, işçi sağlığı ve güvenliği (İSG), toplu sözleşmeler, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, angarya, insan hakları, pazarlama uygulamaları, veri gizliliği ve kişisel bilgilerin korunması, ürün güvenliği gibi geniş bir yelpazede ele alıyoruz. İş ve davranış kurallarımız, Diageo tarafından yıllık olarak güncellendikten sonra, çalışanlarımızın kolayca ulaşabilmesi için Türkçe dahil 20 dile çevrilmiştir ve "Meyhane" adlı portalımızda, hem İngilizce hem de Türkçe olarak yayınlanmaktadır. "İş ve Davranış Kuralları"; tüm çalışanlarımızı etik ilkelerimiz, değerlerimiz, etik ihlaller ve bu ihlallere yönelik izlenecek süreçler hakkında bilgilendirmektedir. "İş ve Davranış Kuralları" belgesi, yayınlandıktan sonra Şirketimizin Hukuk ve İç Denetim ve Uygunluk Departmanları tarafından incelenmekte, bu konudaki yıllık eğitimler web tabanlı platform üzerinden tüm çalışanlarımıza zorunlu olarak verilmektedir. Aynı zamanda, tüm çalışanlarımızdan yıllık uygunluk sertifikasını doldurmaları beklenmektedir.</p> <p>Etik kaygılar veya etik kuralların ihlal edilmesi durumunda uyulması gereken bildirim prosedürü, "İş Davranış Kuralları" dokümanında ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Etik ve uyum konularının izlenmesinde, SpeakUp hattı önemli bir rol oynamaktadır. "İş Davranış Kuralları"nda yer alan herhangi bir konuda ihlal olduğuna dair bilgi, makul şüphe veya sorgulanabilir bir eylem veya davranış, SpeakUp hattına bildirilmelidir. Bağımsız bir şirket tarafından yönetilen SpeakUp hattı, farklı dillerde hizmet vermektedir. SpeakUp hattının kullanımını teşvik etmek için, bir sorunu bildiren veya bir soruşturmaya yardımcı olan kişilere karşı herhangi bir misillemenin kabul edilmeyeceği vurgulanmaktadır.</p> <p>Diğer taraftan güvenilir ve saygın bir şirket olarak, çalışanlarımızın yanı sıra şirketimiz adına hareket eden iş ortaklarımızın da, doğrudan veya dolaylı yolsuzluk eylemlerine karışmasına kesinlikle müsamaha göstermiyoruz. "Müşterini Tanı" ve "İş Ortağını Tanı" süreçlerimiz çerçevesinde, olası riskleri en aza indirme konusundaki çalışmalarımızı sürdürüyoruz.</p> <p>Raporlama döneminde çıkar çatışması ile ilgili bir vaka yaşanmıştır.</p>
2-16	Kritik kaygıların iletilmesi	<p>Kritik kaygılar;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SpeakUp hattı, telefon, e-posta veya web sitesi aracılığıyla,</li> <li>• Doğrudan yöneticiye veya İnsan Kaynakları Departmanına,</li> <li>• Anonim olarak veya isim verilerek, Hukuk Direktörlüğü veya İç Denetim ve Uygunluk Departmanlarına iletilir.</li> </ul> <p>Bu kanallardan gelen bildirimler, öncelikle İç Denetim ve Uygunluk Departmanı tarafından incelenir ve soruşturma yapılması gerekip gerekmediğine karar verilir. Ardından, bildirimler ilgili departmana (İç Denetim ve Uygunluk, Hukuk, İnsan Kaynakları) iletilir. Diageo prosedürleri gereğince, iç soruşturmanın 60 gün içinde tamamlanması ve sonuçların web tabanlı Diageo etik bildirim yönetim sisteminde takip edilmesi gerekmektedir.</p> <p>"Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele" prosedürü, Hukuk ve İç Denetim &amp; Uygunluk Departmanları tarafından gözden geçirilmekte ve bu konuda yıllık eğitimler, web tabanlı platform üzerinden tüm çalışanlar için zorunlu hale getirilmektedir.</p> <p>Üçüncü parti risk değerlendirmesi, Hukuk ve Satın Alma departmanları tarafından kullanılan bir sistem aracılığıyla yapılır.</p>
2-17	En yüksek yönetim organının kolektif bilgisi	<p>Hazırlanan çeşitli ekonomik raporlar ve ESG raporları Liderlik Takımının kolektif bilgisinin artırılmasına destek olmaktadır. Hazırlanan raporlardan bazıları düzenli olarak gerçekleştirilen toplantılarda gözden geçirilmektedir. ESG öncelikleri ve "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü" hedefleri kapsamında yürütülen faaliyetler MDSK'nın sponsorluğunu yapan Tedarik Zinciri Direktörü aracılığıyla Liderlik Takımına iletilmektedir.</p>
2-18	En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	<p>En yüksek yönetim organının performans değerlendirmesi yıllık olarak Diageo Plc. tarafından yapılmaktadır.</p>
2-19	Ücretlendirme politikaları	<p>Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 14. sayfasına bakabilirsiniz.</p>
2-20	Ücret belirleme süreci	<p>Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 14. sayfasına bakabilirsiniz.</p>

2-21	Yıllık toplam çalışan ödemeleri oranı	<p>Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 14. sayfasına bakabilirsiniz.</p>
<b>Strateji, Politikalar ve Uygulamalar</b>		
2-22	Sürdürülebilir kalkınma stratejisi hakkında açıklama	<p>Kurumsal web sitemizde, raporumuzun "Genel Müdür mesajı", "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü" ve "Performans Tutkumuzu" gerçekleştirme" bölümlerinde "Türkiye'nin en iyi performans gösteren, en güvenilir ve en saygın tüketici ürünleri şirketli olma" konusunda yürüttüğümüz faaliyetler, ESG stratejimiz ve hedeflerimiz yer almaktadır.</p>
2-23	Politika taahhütleri	<p>Mey Diageo olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin yanı sıra çevre, enerji, kalite ve gıda güvenliği konularını, insan hayatına verdiğimiz önemin ve şirket politikamızın temel bir parçası olarak kabul ediyoruz. Çalışanlarımızın dünya standartlarında sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, kaliteli ürünler ve markalar yaratmak için dünya pazarlarında rekabet etmeye devam ediyoruz. İşimizin temelini oluşturan kurallarımız, standartlarımız ve politikalarımız, bizimle etkileşimde bulunan herkesin güvenini ve saygısını kazanmak için nasıl davranılması gerektiğini belirlemekte ve iş yapma şeklimizi yönlendirmektedir. Bu kurallarımız, küresel düzeyde işimizi destekleyen bir dizi politika, standart ve kılavuzla desteklenmektedir. Bu dokümanlar her yıl gözden geçirilerek dış çevremizdeki değişiklikler göz önünde bulundurularak Diageo Yönetim Kurulu'nun onayı ile güncellenmektedir. Değerlerimizi ve işimizi doğru şekilde yapma taahhüdümüzü yansıtan küresel politikalar Diageo'nun web sitesinde bulunmaktadır.</p>
2-24	Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	<p>Mevzuatlara uyum ve işimizi doğru şekilde yapmak vazgeçilmezlerimiz arasındadır. Risk ve uyum yaklaşımımız, çalışanlarımızın doğru davranışlarını teşvik etmemize ve yaptığımız her şeyde sorumlu iş yapış biçimini sağlamamıza yardımcı olmaktadır. Kurallarımız, tüm çalışanlarımız için hangi politika ve standartların geçerli olduğunu belirler. Çalışanlarımızın, küresel politikaları içselleştirmeleri için yıllık, risk temelli bir eğitim planı sunuyoruz. Bu eğitimler tüm çalışanlar için genel farkındalığı ve belirli iş süreçlerini yöneten fonksiyonlar için detaylı modülleri kapsamaktadır. İnsan Kaynakları, eğitim süreçlerini yönetmekte ve takip etmektedir.</p>
2-25	Olumsuz etkileri düzeltmeye yönelik süreçler	<p>İşimizi doğru şekilde yapmak, neden olduğumuz veya katkıda bulunduğumuz herhangi olumsuz etkiyi gidermeye çalışmak anlamına gelmektedir. Bu etkilerle başa çıkabilmek için şikayet mekanizmalarımızı kullanıyoruz. "İş Davranış Kuralları"nda yer alan her tür konuyla ilgili olarak bir ihlalin olduğuna dair bilgi, makul şüphe, sorgulanabilir her türlü eylem veya davranışın ana şikayet mekanizması olan SpeakUp hattına bildirilmesi talep etmekteyiz.</p> <p>Şikayetler birden fazla dilde hizmet sunan üçüncü parti SpeakUp telefon hattı ve <a href="http://www.diageospeakup.com">www.diageospeakup.com</a> web sitesine yapılabilmektedir. Şikayetler bağımsız olarak araştırılır ve gerekirse konuyu gündeme getirenleri korumak için anonim hale getirilir. Tedarikçilerden gelebilecek olası şikayetler için, SpeakUp "Tedarikçilerle İş Ortaklığı Standartlarımız" aracılığıyla duyurulmaktadır.</p> <p>Çevresel konulardaki şikayetler yerel olarak ele alınmakta ve ayrıca ilgili fonksiyonel Risk Yönetimi Komiteleri tarafından dönemsel olarak trendler veya odak alanları açısından ayrıca incelenmektedir.</p>
2-26	Tavsiye alma ve kaygıları dile getirme mekanizmaları	<p>SpeakUp kurallarımız, küresel politikalarımız veya standartlarımızla ilgili endişeleri, herhangi bir uygunsuzluğu veya etik konuyu gündeme getirmek için mevcuttur. SpeakUp'a tüm çalışanlarımız, yükleniciler, tedarikçiler, müşteriler ve tüketiciler dahil olmak üzere değer zincirimizde yer alanlar bütün paydaşlar erişebilmektedir. Dile getirilen hususlara ilişkin süreçler işletilmekte ve takip edilmektedir. İyi niyetle bir endişesini bildiren veya bir soruşturmaya yardımcı olan kişiye karşı herhangi bir tepkiye müsamaha gösterilmemektedir. Küresel politika gereği bir endişesini bildiren kişiye karşı herhangi bir misilleme hoş görülmez ve disiplin cezasıyla sonuçlanabilir.</p>
2-27	Mevzuatlara uyum	<p>Başta çevresel mevzuatlar olmak üzere yürürlükteki bütün mevzuatlara uyum temel yaklaşımımızın bir parçasıdır. Bazı konularda Diageo global standartları yerel mevzuatlardan daha yüksek seviyededir böyle bir durumda global standartlara uymaya çalışırız.</p>
2-28	Üyelikler	<p>Biz birlikte daha güçlüyüz. Üye olduğumuz birlik ve derneklerle; sektörümüzde, ülkemizde ve dünyamızda fark yaratmak için beraber çalışıyoruz. Üyeliklerimizle ilişkin bilgilere web sitemizden ulaşabilirsiniz.</p>

Paydaş Katılımı											
2-29	Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaşlarımızın beklentilerini anlamak ve onları karşılamak önceliğimizdir. Bu nedenle, tüm paydaşlarımızı sürece dahil etmeye özen gösterir ve katılımcı bir yaklaşım benimseriz. Faaliyetlerimizden etkilenen veya faaliyetlerimizi etkileyen herkesi, kurumu ve topluluğu paydaşlarımız olarak görüyoruz. Paydaşlarımızla şeffaf ve olumlu bir diyalog sürdürmeyi hedefliyoruz ve onların görüşleri, önerileri ve beklentileriyle başarılarımız arasındaki doğrudan ilişkinin farkındayız. Paydaş haritamız, onların özelliklerine, iletişim sıklığına ve beklentilerine göre özenle hazırlanmıştır. Faaliyetlerimiz sırasında ortaya çıkan durumlar göz önünde bulundurularak paydaş haritamız düzenli olarak gözden geçirilmekte ve gerektiğinde güncellenmektedir. Çalışanlarımıza, tedarikçilerimize, faaliyet gösterdiğimiz endüstriye ve topluma bu bağlamda destek vermeye devam ediyoruz.									
2-30	Toplu iş sözleşmesi	Çalışanlarımızla ilgili tüm süreçleri, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na tam uyum içinde yürütüyoruz. Bu çerçevede, fabrikalarımızda faaliyet gösteren sendikalarla Toplu İş Sözleşmeleri imzalıyoruz. MEYA ve TEKGIDA-İŞ Sendikası arasında iki yılda bir toplu iş sözleşmesi yaparak, çalışma barışının sürekliliğini sağlamayı amaçlıyoruz. MEYA bünyesindeki «Saat Ücretli Çalışan» personelin %100'ü sendikali olarak çalışmaktadır.									
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Sendikali çalışan oranı (%)</th> </tr> <tr> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>28</td> <td>31</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>			Sendikali çalışan oranı (%)			F21	F22	F23	28	31	30
Sendikali çalışan oranı (%)											
F21	F22	F23									
28	31	30									

### GRI 3: Öncelikli Konular

Öncelikli Konular		
Açıklama	Cevabımız	
3-1	Öncelikli konuları belirleme süreci	Diageo, 2019'da iç ve dış paydaşlarının beklentilerini karşılayan, ESG konularını içeren ve SKA'lar ile birebir uyumlu bir önceliklendirme için kapsamlı bir çalışma yürütmüştür. Çalışma kapsamında, iç ve dış paydaşların beklentilerini anlamak ve karşılamak için birçok farklı ülke ve bölgede toplantılar ve görüşmeler düzenlenmiştir. Toplantılarda, yerel paydaşlar, STK'lar, iş ortakları ve çalışanlar başta olmak üzere ilgili diğer ilgili tüm paydaşlar ile yakın iş birliği yapılarak, sürdürülebilirlik konu başlıkları ve endişeleri belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, derinlemesine analiz edilmiş ve küresel trendler ile gerek gereksinimler dikkate alınarak sürdürülebilir büyümeyi destekleyecek stratejiler belirlenmiştir.
Küresel ölçekte yürütülen bu çalışma Diageo'nun 2020 yılında açıkladığı, "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhunu" adını verdiği ve 2030 yılına kadar sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma yol haritasını açıkça belirleyen bir strateji belgesi oluşturmuştur. Ortaya konulan hedefler, şirketin faaliyet gösterdiği tüm coğrafyalarda sürdürülebilirlik çabalarını desteklemek için belirlenen kilit alanları ve hedefleri içermektedir. Diageo'nun sürdürülebilirlik vizyonuna ulaşmasını sağlayacak kritik bir bileşen olarak değerlendirilen bu hedefler bizim için de önemli bir yol haritasıdır.		
3-2	Öncelikli konular listesi	Mey Diageo olarak Diageo'nun belirlediği global sürdürülebilirlik öncelikleri kapsamında faaliyetlerimizi sürdürüyor ve gerçekleştirmeleri de düzenli olarak raporluyoruz. Öncelikli konulara ilişkin detaylı bilgi raporumuzun "ESG öncelikleri" başlığı altında yer almaktadır.
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	ESG önceliklerimizin yönetimine ilişkin cevaplarımız her bir konu standardı için göstergenin üzerinde yer almaktadır.

### Konu standartları

Ekonomik		
Ekonomik Performans		
Açıklama	Cevabımız	
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Ekonomik performansımız, şirketimizin uzun vadeli sürdürülebilirliğini ve büyümesini sağlamada kritik bir rol oynamaktadır. Şirket olarak, ekonomik hedeflerimize ulaşırken şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürdürülebilirlik ilkelerine uygun şekilde hareket etmekteyiz. Bu kapsamda, gelirlerimizi artırmak, maliyetleri etkin bir şekilde yönetmek ve değer yaratmak için stratejik planlamalar yapmaktayız. Tüm paydaşlarımızla olan ilişkilerimizin, doğrudan ekonomik ve sosyal etkilere sahip olduğunun bilincindeyiz. Şirket olarak bu etkileri ölçer, değerlendirir, raporlar ve yönetiriz.
Mey Diageo Liderlik Takımı Türkiye'deki ekonomik performanstan sorumludur. Diğer taraftan Diageo'nun faaliyet gösterdiği her pazar ve fonksiyon, yıllık planlara ve hedeflere göre ekonomik performansın izlenmesinden ve raporlanmasından sorumludur. Finansal performansımızı düzenli aralıklarla Diageo'ya raporlamaktayız. Diageo Yönetim Kurulu, İcra Kurulu ve pazar ve fonksiyon seviyesindeki yönetim ekipleri toplantılarında ekonomik performans gözden geçirip performans ölçütlerini takip etmektedirler.		
Ayrıca, küresel ekonomik koşulları, sektördeki trendleri ve şirket içi finansal göstergeleri sürekli izleyerek, risk yönetimi politikalarımız çerçevesinde ekonomik dalgalanmalara karşı proaktif önlemler alarak ve fırsatları değerlendirmekteyiz. Sürdürülebilir ekonomik büyüme sağlamak amacıyla inovasyona ve dijital dönüşüme yatırım yaparak hem mevcut iş modellerimizi güçlendirmekte hem de yeni gelir kaynakları oluşturmaktayız. Gerektiğinde, hedeflerimize karşı performans iyileştirmek veya dış faktörlere yanıt olarak faaliyetlerimizde uyarlamalar yaparız.		
Ekonomik performansın nasıl yönetildiği ve performans ölçütleri Diageo Yıllık Raporunda bütün detayları ile yer almaktadır.		
201-01	Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer	Mey Diageo olarak, ekonomik performansımızı ölçerken çeşitli performans göstergelerini yakından takip ediyoruz. Öncelikli takip ettiğimiz göstergeler arasında net satışlardaki organik büyüme, faaliyet kârındaki organik büyüme ve nakit akışı yer almaktadır. F23 döneminde, bir önceki döneme göre organik satış hacmimizi %9, organik net satışlarımızı ise %38 oranında artırdık.
Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 21. sayfasına bakabilirsiniz.		

201-02	İklim değişikliğinin mali yansımaları ile diğer risk ve fırsatlar	İklimle ilgili riskler ana risklerimizden biri olarak tanımlanmıştır. Yürüttüğümüz tarımsal faaliyetlerin yanı sıra tedarik ettiğimiz girdilerin büyük bir kısmı birçok yönden iklim kaynaklı gelişmelerden etkilenebilme potansiyeline sahiptir. En büyük yıkıcı potansiyele sahip fiziksel iklim risklerini su sıkıntısı ve tarımsal ham madde verimindeki değişimler olarak sıralayabiliriz.  "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhunu" hedeflerimiz arasında iklim değişikliği ile ilgili net hedefler bulunmaktadır. F23 döneminde karbonsuzlaştırma, su koruma, kullanılan suyu yerine koyma, enerji verimliliği ve atık azaltma gibi pek çok konuda çalışmalar yürüttük.  Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 21. sayfasına bakabilirsiniz.
<b>Satın Alma Uygulamaları</b>		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Tedarikçilerimizi, hizmet, malzemeleri ve zamanında teslim etme yeteneklerine göre, Tedarikçilerle İş Ortaklığı Standartlarımıza uygun olarak seçiyoruz. Onlardan, iş ahlakı, insan hakları ve iş sağlığı ve güvenliği konularında net taahhütler ve asgari standartlar benimsemelerini bekliyoruz. Yerleşme ve sürdürülebilirlik için kısa tedarik zincirlerinin inşası çerçevesinde, coğrafi işaret kapsamındaki rakıyı tamamen yerelden temin edilen üzüm ve anasondan üretiyoruz. Ürettiğimiz diğer ürünlerde de kanuni hiçbir zorunluluk olmamasına rağmen, Mey Diageo standartlarının sağlanması kaydıyla yerel tedarikçilerden alım yapılmasına öncelik veriyoruz ve şaraplık üzüm, buğday gibi tarımsal girdilerimizi yerelden tedarik ediyoruz.
204-01	Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranı	Toplam tedarikinin %97'sini yerel kaynaklardan sağlayan bir şirket olarak, bugüne kadar 57.000'den fazla tedarikçiyle çalıştık. F23 döneminde aktif çalıştığımız tedarikçi sayısı 3.060'dır. Doğrudan kategoriler için 1.300 tedarikçiden alım yapmış olup, bunlardan 10'u yurt dışından gelmektedir. Dolaylı kategoriler için ise 1.760 tedarikçiden alım yapmış olup, bu tedarikçilerin 7'si yurt dışındadır.
<b>Yolsuzlukla Mücadele</b>		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Yolsuzlukla mücadele konusunda, "Küresel Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası", "Kara Para Aklamayı Önleme ve Vergi Kaçırmanın Kolaylaştırılmasını Önleme Politikası", "İş Davranış Kuralları" ve "Hediye ve Ağırlama Kuralları" bizlere yol gösterir. Mey Diageo olarak, tüm çalışanlarımızın bu prosedür ve kuralları benimsemesi için düzenli olarak eğitimler düzenliyoruz. "İş Davranış Kuralları" kılavuzumuz, iş etiği konularında detaylı bilgilendirmeler içerir ve belgeler görev, departman ve sorumluluk alanlarına göre listelenmiştir. Çalışanlarımızın şüpheye düştüğü durumlarda da kılavuzumuz yol gösterici ipuçları sunar ve tüm çalışanlarımızın erişimine açıktır. Güvenilir ve saygın bir şirket olarak, çalışanlarımızın yanı sıra şirketimiz adına hareket eden iş ortaklarımızın doğrudan veya dolaylı yolsuzluk eylemlerine karışmasına kesinlikle müsamaha göstermiyoruz. "Müşterini Tanı" ve "İş Ortağını Tanı" süreçlerimiz çerçevesinde olası riskleri en aza indirmek için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.  Bununla birlikte Diageo "İş Ahlakı" ekibi, kurallara ve yolsuzlukla mücadele ilkelerine uyumu izlemektedir. Küresel Denetim ve Risk ekibi, pazarları düzenli olarak denetler. Ekip, gerekli olan iyileştirmeleri ve bunların tamamlanması için zorunlu tarihleri belirler. Bahse konu ekip tüm gerekli personelin gerekli eğitimlerini tamamladığını kontrol eder ve sonuçları Diageo İcra Kurulu'na ve Diageo Yönetim Kurulu Denetim Komitesi'ne raporlar.
205-01	Yolsuzlukla ilgili riskler açısından değerlendirilen operasyonlar	Her yıl insan hakları, rüşvet ve yolsuzluk ile rekabete aykırı davranışları dikkate alarak yasal uyum risk değerlendirmesi yapmak ve en önemli riskleri için kontrol ve azaltım planları geliştirmek zorundadır. Ayrıca, her birim yolsuzluk riskini değerlendirmekle yükümlüdür.  İç kontrol mekanizması kapsamında F23 ikinci çeyrekte Diageo Grup İç Kontrol ekibi tarafından paylaşılan kontrol setinden seçilen 105 kontrolün tasarimsal ve etkinlik açısından testleri yıl boyunca gerçekleştirilmiş olup herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

205-02	Yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında iletişim ve eğitim çalışmaları	Mey Diageo'da çalışmaya başlayan herkes, 30 gün içinde "İş Davranış Kuralları" eğitimini tamamlamak zorundadır. Bu eğitim, yolsuzlukla mücadele politikalarını ve prosedürlerini de kapsamaktadır. Müdür düzeyindeki tüm çalışanlar ve müdür olmayan belirli rollerdeki çalışanlar, Yıllık Uyumluluk Sertifikası (ACC) tamamlar. ACC'yi tamamlayan çalışanlar, "İş Davranış Kuralları", Diageo küresel politikalarını, -yolsuzlukla mücadele politikalarını da dahil olmak üzere-, okuduklarını ve anladıklarını teyit ederler.  Programımız, yolsuzlukla mücadele iletişimi ve eğitimde odaklanılması gereken alanları belirlemek için risk bazlı bir yaklaşım kullanır. Bu yaklaşım, dış bağlamı, coğrafi ve fonksiyonel riskleri ve SpeakUp verilerinden gelen girdiler de dahil olmak üzere, kendi incelemelerimizin sonuçlarını dikkate alır.
205-03	Teyit edilmiş yolsuzluk olayları ve alınan önlemler	Raporlama döneminde incelenen 26 vakadan 9'u doğrulandı ve bu doğrultuda 8 çalışan hakkında, iş sözleşmelerinin feshi de dahil olmak üzere çeşitli disiplin işlemleri uygulandı.  Aynı zamanda raporlama döneminde inceleme konusu "Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele" olan 3 vakadan hiçbirisi doğrulanmamış olup, söz konusu vakalar hakkında ihbarda bulunan şikâyet sahiplerine bu doğrultuda araştırmaların tamamlandığı ve vakaların doğrulanmadığına dair bilgilendirme yapılmıştır.
<b>Rekabeti Kısıtlayıcı Davranışlar</b>		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Rekabet ve Anti-Tröst Küresel Politikamız, "İş Davranış Kurallarımızın" bir parçası olarak İş Davranış Kuralları eğitim programımıza dahil edilmiştir. Uyumun sağlandığını, ortaya çıkan sorunları ve SpeakUp verilerini gözden geçirerek ve tüm iş fonksiyonlarını rutin iç denetimlerle izlenmektedir.
206-01	Rekabete aykırı davranış, tröst ve tekelcilik faaliyetlerine yönelik yasal işlemler	Her yıl rekabete aykırı davranışlar, anti-tröst ve tekel uygulamalarını dikkate alarak bir yasal uyum risk değerlendirmesi yapılmakta ve en önemli riskleri için azaltım planları geliştirilmektedir. İç denetim mekanizmaları odağında Diageo Global Denetim ekibi tarafından iki yılda bir gerçekleştirilen pazar denetimleri kapsamında F24 ikinci çeyrekte ticari süreçler odaklı bir denetim planlanmıştır. F23'te Mey Diageo'da bu kapsamda bir global denetim gerçekleştirilmemiştir.

<b>Çevresel</b>	
<b>Malzemeler</b>	
Açıklama	Cevabımız
3-3	Öncelikli konuların yönetimi
	Faaliyetlerimiz kapsamında kullandığımız malzemeler büyük ölçüde ambalaj ve tarımsal ham madde şeklinde kategorize edilebilir. Kullandığımız malzemelerin üretimi ve ürünlerimizin kullanımı sera gazı emisyonlarına neden olmaktadır. Diğer taraftan bu malzemeler su ve diğer doğal kaynakların kullanılmasına ve atık oluşumuna sebebiyet vermektedir. Malzemelere bağlı etkilerin çoğu tedarik zincirimizde meydana gelmektedir.  Ambalaj "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhunu" hedeflerimiz, ambalajlarımızın hafifletilmesi ve doğru ağırlıklandırılması yoluyla karbon ayak izimizi azaltmayı, geri dönüştürülmüş içerik ve geri dönüştürülebilirliğinin artırılmasına ilişkin taahhütleri içermektedir.  Tarımsal ham maddeler Vizyonumuz, tarımsal tedarik zincirlerimizi ekonomik, sosyal ve çevresel olarak sürdürülebilir ve dayanıklı hale getirmektir. Bu vizyon, Sürdürülebilir Tarım Yönergelerimizde açıklanmaktadır. Tedarikçilerimiz ve tarım ortaklarımızla iş birliği yaparak, ham maddelerimizin tedarik zincirlerinde çiftlik yönetim uygulamalarını iyileştirmeyi ve onarıcı tarım uygulamalarının benimsenmesini teşvik etmeyi amaçlıyoruz.  Ambalaj ve ham maddelere ilişkin "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhunu" hedeflerimize ulaşma performansımız her çeyrekte Diageo'ya sunulan iç raporlarda değerlendirilir.

301-01	Kullanılan malzemelerin hacim ve ağırlığı	<p>Temel tarımsal ham madde girdilerden olan yaş üzüm, kuru üzüm, anason, buğday ve şaraplık üzümün yıllık kullanım miktarları, söz konusu ürünlerin yıllık hasat durumlarına ve üretim planlarına göre değişiklik göstermektedir. Tarımsal ham madde kullanım oranını azaltmak ve daha verimli çalışabilmek için girdi bazında projeler yürütüyoruz. Şeker kayıplarının önlenmesi, ürünlerin bekleme süresinin azaltılması, süreç iyileştirmesiyle verimlilikteki artışlar ile kayıp ve atığın en aza indirilmesi konusundaki çalışmalar ham madde kullanımımızı daha verimli hale getirmektedir.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Ham madde alım miktarı (ton)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Yaş üzüm</td> <td>126.076</td> <td>104.800</td> <td>122.760</td> </tr> <tr> <td>Kuru üzüm</td> <td>10.978</td> <td>16.226</td> <td>12.022</td> </tr> <tr> <td>Anason</td> <td>2.555</td> <td>2.641</td> <td>4.630</td> </tr> <tr> <td>Buğday</td> <td>17.006</td> <td>9.881</td> <td>12.703</td> </tr> <tr> <td>Şaraplık üzüm</td> <td>6.231</td> <td>7.564</td> <td>7.826</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Piyasaya sürülen ambalaj miktarı (ton)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>F22</th> <th>F23</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kağıt - karton</td> <td>874,50</td> <td>532,78</td> </tr> <tr> <td>Metal</td> <td>1.041,02</td> <td>822,06</td> </tr> <tr> <td>Cam</td> <td>40.203,84</td> <td>32.450,60</td> </tr> <tr> <td>Plastik</td> <td>728,81</td> <td>639,29</td> </tr> <tr> <td>Ahşap</td> <td>3,28</td> <td>1,92</td> </tr> <tr> <td>Diğer (PVC, sentetik mantar, kapüşon vb. gibi)</td> <td>105,02</td> <td>64,20</td> </tr> </tbody> </table>	Ham madde alım miktarı (ton)					F21	F22	F23	Yaş üzüm	126.076	104.800	122.760	Kuru üzüm	10.978	16.226	12.022	Anason	2.555	2.641	4.630	Buğday	17.006	9.881	12.703	Şaraplık üzüm	6.231	7.564	7.826	Piyasaya sürülen ambalaj miktarı (ton)				F22	F23	Kağıt - karton	874,50	532,78	Metal	1.041,02	822,06	Cam	40.203,84	32.450,60	Plastik	728,81	639,29	Ahşap	3,28	1,92	Diğer (PVC, sentetik mantar, kapüşon vb. gibi)	105,02	64,20
Ham madde alım miktarı (ton)																																																						
	F21	F22	F23																																																			
Yaş üzüm	126.076	104.800	122.760																																																			
Kuru üzüm	10.978	16.226	12.022																																																			
Anason	2.555	2.641	4.630																																																			
Buğday	17.006	9.881	12.703																																																			
Şaraplık üzüm	6.231	7.564	7.826																																																			
Piyasaya sürülen ambalaj miktarı (ton)																																																						
	F22	F23																																																				
Kağıt - karton	874,50	532,78																																																				
Metal	1.041,02	822,06																																																				
Cam	40.203,84	32.450,60																																																				
Plastik	728,81	639,29																																																				
Ahşap	3,28	1,92																																																				
Diğer (PVC, sentetik mantar, kapüşon vb. gibi)	105,02	64,20																																																				
301-02	Kullanılan geri dönüştürülmüş malzeme	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ambalaj türü</th> <th>Toplam ambalaj miktarı (ton)</th> <th>Geri dönüştürülmüş ambalaj kullanım miktarı (ton)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Birincil ambalaj</td> <td>33.720,88</td> <td>6.854,11</td> </tr> <tr> <td>İkincil ambalaj</td> <td>667,94</td> <td>659,53</td> </tr> <tr> <td>Üçüncül ambalaj</td> <td>122,03</td> <td>58,28</td> </tr> </tbody> </table>	Ambalaj türü	Toplam ambalaj miktarı (ton)	Geri dönüştürülmüş ambalaj kullanım miktarı (ton)	Birincil ambalaj	33.720,88	6.854,11	İkincil ambalaj	667,94	659,53	Üçüncül ambalaj	122,03	58,28																																								
Ambalaj türü	Toplam ambalaj miktarı (ton)	Geri dönüştürülmüş ambalaj kullanım miktarı (ton)																																																				
Birincil ambalaj	33.720,88	6.854,11																																																				
İkincil ambalaj	667,94	659,53																																																				
Üçüncül ambalaj	122,03	58,28																																																				
301-03	Geri kazanılmış ürünler ve ambalaj malzemeleri	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Atık türü (ton)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tehlikesiz</td> <td>66.501,71</td> <td>35.550,22</td> <td>37.099,85</td> </tr> <tr> <td>Tehlikeli</td> <td>19,15</td> <td>2.297,33</td> <td>16,45</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Tehlikesiz atıkların değerlendirilmesi (%)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tekrar kullanılan / geri dönüştürülen</td> <td>97,91</td> <td>96,27</td> <td>98,16</td> </tr> <tr> <td>Enerjiye dönüştürülen</td> <td>1,58</td> <td>3,18</td> <td>1,77</td> </tr> <tr> <td>Düzenli depolamaya giden</td> <td>0,0002</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Diğer</td> <td>0,51</td> <td>0,55</td> <td>0,35</td> </tr> </tbody> </table>	Atık türü (ton)					F21	F22	F23	Tehlikesiz	66.501,71	35.550,22	37.099,85	Tehlikeli	19,15	2.297,33	16,45	Tehlikesiz atıkların değerlendirilmesi (%)					F21	F22	F23	Tekrar kullanılan / geri dönüştürülen	97,91	96,27	98,16	Enerjiye dönüştürülen	1,58	3,18	1,77	Düzenli depolamaya giden	0,0002	0,00	0,00	Diğer	0,51	0,55	0,35												
Atık türü (ton)																																																						
	F21	F22	F23																																																			
Tehlikesiz	66.501,71	35.550,22	37.099,85																																																			
Tehlikeli	19,15	2.297,33	16,45																																																			
Tehlikesiz atıkların değerlendirilmesi (%)																																																						
	F21	F22	F23																																																			
Tekrar kullanılan / geri dönüştürülen	97,91	96,27	98,16																																																			
Enerjiye dönüştürülen	1,58	3,18	1,77																																																			
Düzenli depolamaya giden	0,0002	0,00	0,00																																																			
Diğer	0,51	0,55	0,35																																																			

<b>Enerji</b>																																																																																																															
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	<p>İklim değişikliği dünya genelinde giderek daha ciddi fiziksel etkilere neden olurken, sera gazı emisyonlarını azaltmaya yönelik birçok düzenleyici mevzuatı ve önlemler de beraberinde getirmektedir. "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü" planımız, 2030 yılına kadar doğrudan operasyonlarımızda %100 yenilenebilir enerji kullanımı hedefimiz de dahil olmak üzere karbon emisyonlarımızı azaltmayı amaçlayan çeşitli alt hedefler de içermektedir.</p> <p>Enerji konusundaki yönetim yaklaşımımız dört başlık altında özetlenebilir: Tüketimini azaltmak, geri kazanım / yeniden kullanım, kullanılan enerji kaynaklarının yenilenebilir kaynaklara dönüştürülmesi ve tedarik zincirimiz boyunca enerji kullanımının en aza indirmesinin teşvik edilmesi.</p> <p>Yaklaşımımızın etkinliğini izlemek için enerji ve karbon odaklı "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü" hedeflerimize yönelik performansımızı düzenli olarak takip ediyor ve her çeyrekte Diageo'ya raporluyoruz. Diageo tarafından derlenen raporlar Diageo İcra Kurulu ve 2030 Tohumdan Kadehe Stratejik İş İnceleme Ekibi tarafından incelenmektedir.</p>																																																																																																													
302-01	Kuruluş içindeki enerji tüketimi	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Enerji kullanımı (Tj)</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">Lokasyon</th> <th colspan="3">Elektrik</th> <th colspan="3">Fosil yakıtlar</th> <th colspan="3">Yenilenebilir kaynaklar</th> </tr> <tr> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alaşehir</td> <td>30,27</td> <td>33,32</td> <td>33,00</td> <td>77,05</td> <td>129,11</td> <td>129,94</td> <td>161,74</td> <td>157,71</td> <td>161,08</td> </tr> <tr> <td>Bilecik</td> <td>4,47</td> <td>5,03</td> <td>7,82</td> <td>3,57</td> <td>5,50</td> <td>1,30</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nevşehir</td> <td>13,47</td> <td>14,24</td> <td>13,22</td> <td>50,04</td> <td>60,68</td> <td>50,50</td> <td>25,99</td> <td>35,97</td> <td>54,65</td> </tr> <tr> <td>Tarsus</td> <td>9,07</td> <td>9,69</td> <td>22,56</td> <td>21,87</td> <td>20,62</td> <td>88,12</td> <td>34,09</td> <td>28,49</td> <td>76,18</td> </tr> <tr> <td>Şarköy</td> <td>7,59</td> <td>7,28</td> <td>7,13</td> <td>2,71</td> <td>2,82</td> <td>2,23</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Elazığ</td> <td>2,62</td> <td>2,65</td> <td>2,65</td> <td>4,73</td> <td>4,91</td> <td>5,16</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acıpayam</td> <td>2,74</td> <td>2,35</td> <td>2,15</td> <td>0,03</td> <td>0,03</td> <td>0,01</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Merkez Ofis</td> <td>1,23</td> <td>0,86</td> <td>0,94</td> <td>0,25</td> <td>0,28</td> <td>0,32</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>F23'te Karaman tesisimiz kapatılarak üretimimiz Tarsus'a taşınmıştır. Bu nedenle Tarsus'ta enerji kullanım miktarında artış olmuştur.</p>	Enerji kullanımı (Tj)										Lokasyon	Elektrik			Fosil yakıtlar			Yenilenebilir kaynaklar			F21	F22	F23	F21	F22	F23	F21	F22	F23	Alaşehir	30,27	33,32	33,00	77,05	129,11	129,94	161,74	157,71	161,08	Bilecik	4,47	5,03	7,82	3,57	5,50	1,30				Nevşehir	13,47	14,24	13,22	50,04	60,68	50,50	25,99	35,97	54,65	Tarsus	9,07	9,69	22,56	21,87	20,62	88,12	34,09	28,49	76,18	Şarköy	7,59	7,28	7,13	2,71	2,82	2,23				Elazığ	2,62	2,65	2,65	4,73	4,91	5,16				Acıpayam	2,74	2,35	2,15	0,03	0,03	0,01				Merkez Ofis	1,23	0,86	0,94	0,25	0,28	0,32			
Enerji kullanımı (Tj)																																																																																																															
Lokasyon	Elektrik			Fosil yakıtlar			Yenilenebilir kaynaklar																																																																																																								
	F21	F22	F23	F21	F22	F23	F21	F22	F23																																																																																																						
Alaşehir	30,27	33,32	33,00	77,05	129,11	129,94	161,74	157,71	161,08																																																																																																						
Bilecik	4,47	5,03	7,82	3,57	5,50	1,30																																																																																																									
Nevşehir	13,47	14,24	13,22	50,04	60,68	50,50	25,99	35,97	54,65																																																																																																						
Tarsus	9,07	9,69	22,56	21,87	20,62	88,12	34,09	28,49	76,18																																																																																																						
Şarköy	7,59	7,28	7,13	2,71	2,82	2,23																																																																																																									
Elazığ	2,62	2,65	2,65	4,73	4,91	5,16																																																																																																									
Acıpayam	2,74	2,35	2,15	0,03	0,03	0,01																																																																																																									
Merkez Ofis	1,23	0,86	0,94	0,25	0,28	0,32																																																																																																									
302-03	Enerji yoğunluğu	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Enerji yoğunluğu (kwh)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Doğrudan</td> <td>104.212.147,82</td> <td>106.018.772,77</td> <td>102.262.857,43</td> </tr> <tr> <td>Dolaylı</td> <td>23.670.172,23</td> <td>23.960.008,08</td> <td>24.913.610,29</td> </tr> </tbody> </table>	Enerji yoğunluğu (kwh)					F21	F22	F23	Doğrudan	104.212.147,82	106.018.772,77	102.262.857,43	Dolaylı	23.670.172,23	23.960.008,08	24.913.610,29																																																																																													
Enerji yoğunluğu (kwh)																																																																																																															
	F21	F22	F23																																																																																																												
Doğrudan	104.212.147,82	106.018.772,77	102.262.857,43																																																																																																												
Dolaylı	23.670.172,23	23.960.008,08	24.913.610,29																																																																																																												
302-04	Enerji tüketimindeki azalma	<p>Bir önceki mali yıla göre şişeleme bazında üretimimizin artmasına rağmen, yenilenebilir enerji oranımızın artması ve iyileştirme projeleri sayesinde toplam enerji tüketimimiz azalmıştır.</p> <p>Yenilenebilir enerji oranındaki artış: %8 Şişeleme oranımızdaki artış: %0,3 Üretim bazlı sera gazı azaltımı: %3</p>																																																																																																													



Su ve Atıksular		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	<p>Su, faaliyetlerimiz için hayati bir bileşen olmasının yanı sıra, dünyanın birçok yerinde olduğu gibi Türkiye'de artan baskı altında olan değerli bir ortak kaynaktır. Temiz suya erişimdeki sorunlar, insanların sağlığını, geçim kaynaklarını, tarımsal faaliyetlerini ve diğer iş türlerini etkileyebilir.</p> <p>Tesislerimizde kullandığımız suyun yanı sıra, özellikle tarımsal ham madde tedarikçilerimiz de suya bağımlıdır.</p> <p>"Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü" planımızın bir parçası olarak, "suyu koruma önceliğimiz" su yönetimi stratejik yaklaşımımızı ortaya koymaktadır. Küresel Çevre Politikamızın bir parçası olarak, su çekimi ve deşarj limitlerine uymak için çok çalışıyoruz. Performansı yönetmek için su kalitesi göstergelerini yakından takip ediyoruz.</p> <p>Yaklaşımımızın etkinliğini değerlendirmek için "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü" hedeflerimize karşı performansımızı düzenli olarak izliyor ve ilerlemeyi her çeyrekte Diageo'ya raporluyoruz. Diageo tarafından derlenen raporlar Diageo İcra Kurulu ve 2030 Tohumdan Kadehe Stratejik İş İnceleme Ekibi tarafından gözden geçirilmektedir.</p> <p>Tesislerimizde yürüttüğümüz su odaklı çalışmaların yanı sıra paydaşlarımızla birlikte "Kullanılan Suyun Yerine Konulması" ve "Su Kolektif Eylemi" projelerini yürütüyoruz.</p>
303-01	Paylaşılan bir kaynak olan su ile ilişki	<p>Bir içecek şirketi olarak su, doğrudan üretim operasyonlarımızın tamamında kullanılır. Diğer bir ifade ile su tüm markalarımızın vazgeçilmez bir bileşenidir ve değer zincirimizin her aşamasında kullanılır. Su, ayrıca tarımsal ham maddelerin yetiştirilmesi ve ambalajlarımızın üretimi için de kullanılır.</p> <p>Tesislerimizin bulunduğu bölgelerde düzenli olarak su değerlendirmeleri yapar ve paydaşlarımızla birlikte projeler geliştiririz. Ayrıca, kendi tesislerimizin su riski değerlendirmelerini de her iki ila üç yılda bir gerçekleştiririz.</p>
303-02	Su deşarjı ile ilgili etkilerin yönetilmesi	<p>Tüm operasyonlarımızdan kaynaklanan atık suyu güvenli bir şekilde çevreye geri kazandırmayı hedefliyoruz. Atık su deşarjı kriterleri arasında sıcaklık, pH, toplam askıda katı madde, nitratlar, fosfatlar ve kimyasal oksijen ihtiyacı ve/veya biyolojik oksijen ihtiyacı (BOD) yer almaktadır. Bu parametreler, deşarj edilen sudaki kirlilik potansiyelini ve oksitlenebilir organik madde miktarını belirlemede anahtar rol oynar. Diageo tarafından belirlenen "Küresel Atık Su Standartları" tüm tesislerimiz için geçerlidir.</p>

303-03	Çekilen su	<p>Tesis başına çekilen su miktarlarını m<sup>3</sup> olarak gösterir tablo aşağıda yer almaktadır.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Alaşehir</th> <th>Bilecik</th> <th>Nevşehir</th> <th>Tarsus</th> <th>Şarköy</th> <th>Elazığ</th> <th>Acıpayam</th> <th>Merkez</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Şebeke suyu</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F21</td> <td>161.375</td> <td></td> <td></td> <td>65.620</td> <td>13.597</td> <td>1.936</td> <td>1.808</td> <td>33,43</td> </tr> <tr> <td>F22</td> <td>172.580</td> <td></td> <td></td> <td>61.519</td> <td>13.147</td> <td>1.534</td> <td>817</td> <td>98,03</td> </tr> <tr> <td>F23</td> <td>148.577</td> <td></td> <td></td> <td>154.871</td> <td>12.373</td> <td>1.135</td> <td>1.617</td> <td>185,70</td> </tr> <tr> <td>Yüzey suyu</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F21</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F22</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F23</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Yer altı suyu</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F21</td> <td></td> <td>20.161</td> <td>66.248</td> <td></td> <td></td> <td>16.446</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F22</td> <td></td> <td>24.557</td> <td>67.005</td> <td></td> <td></td> <td>17.504</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F23</td> <td></td> <td>21.436</td> <td>56.887</td> <td></td> <td></td> <td>16.116</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tekrar kullanılan</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F21</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1.246</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F22</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1.167</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F23</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Alaşehir	Bilecik	Nevşehir	Tarsus	Şarköy	Elazığ	Acıpayam	Merkez	Şebeke suyu									F21	161.375			65.620	13.597	1.936	1.808	33,43	F22	172.580			61.519	13.147	1.534	817	98,03	F23	148.577			154.871	12.373	1.135	1.617	185,70	Yüzey suyu									F21									F22									F23									Yer altı suyu									F21		20.161	66.248			16.446			F22		24.557	67.005			17.504			F23		21.436	56.887			16.116			Tekrar kullanılan									F21						1.246			F22						1.167			F23								
	Alaşehir	Bilecik	Nevşehir	Tarsus	Şarköy	Elazığ	Acıpayam	Merkez																																																																																																																																																			
Şebeke suyu																																																																																																																																																											
F21	161.375			65.620	13.597	1.936	1.808	33,43																																																																																																																																																			
F22	172.580			61.519	13.147	1.534	817	98,03																																																																																																																																																			
F23	148.577			154.871	12.373	1.135	1.617	185,70																																																																																																																																																			
Yüzey suyu																																																																																																																																																											
F21																																																																																																																																																											
F22																																																																																																																																																											
F23																																																																																																																																																											
Yer altı suyu																																																																																																																																																											
F21		20.161	66.248			16.446																																																																																																																																																					
F22		24.557	67.005			17.504																																																																																																																																																					
F23		21.436	56.887			16.116																																																																																																																																																					
Tekrar kullanılan																																																																																																																																																											
F21						1.246																																																																																																																																																					
F22						1.167																																																																																																																																																					
F23																																																																																																																																																											
303-04	Deşarj edilen su	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Lokasyon</th> <th colspan="3">Tesis içi arıtma sonrası alıcı ortama deşarj (m<sup>3</sup>)</th> <th colspan="3">Arıtma için tesis dışına gönderilen (m<sup>3</sup>)</th> </tr> <tr> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> <th>F21</th> <th>F22</th> <th>F23</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alaşehir</td> <td>176.656</td> <td>191.131</td> <td>174.967</td> <td></td> <td>1.008</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bilecik</td> <td>7.731</td> <td>6.776</td> <td>5.880</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nevşehir</td> <td>28.129</td> <td>41.069</td> <td>21.786</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tarsus</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>40.265</td> <td>45.886</td> <td>104.982</td> </tr> <tr> <td>Şarköy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>12.753</td> <td>11.573</td> <td>8.845</td> </tr> <tr> <td>Elazığ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>18.114</td> <td>16.534</td> <td>16.759</td> </tr> <tr> <td>Acıpayam</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Merkez</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Lokasyon	Tesis içi arıtma sonrası alıcı ortama deşarj (m <sup>3</sup> )			Arıtma için tesis dışına gönderilen (m <sup>3</sup> )			F21	F22	F23	F21	F22	F23	Alaşehir	176.656	191.131	174.967		1.008		Bilecik	7.731	6.776	5.880				Nevşehir	28.129	41.069	21.786				Tarsus				40.265	45.886	104.982	Şarköy				12.753	11.573	8.845	Elazığ				18.114	16.534	16.759	Acıpayam							Merkez																																																																																										
Lokasyon	Tesis içi arıtma sonrası alıcı ortama deşarj (m <sup>3</sup> )			Arıtma için tesis dışına gönderilen (m <sup>3</sup> )																																																																																																																																																							
	F21	F22	F23	F21	F22	F23																																																																																																																																																					
Alaşehir	176.656	191.131	174.967		1.008																																																																																																																																																						
Bilecik	7.731	6.776	5.880																																																																																																																																																								
Nevşehir	28.129	41.069	21.786																																																																																																																																																								
Tarsus				40.265	45.886	104.982																																																																																																																																																					
Şarköy				12.753	11.573	8.845																																																																																																																																																					
Elazığ				18.114	16.534	16.759																																																																																																																																																					
Acıpayam																																																																																																																																																											
Merkez																																																																																																																																																											
303-05	Su tüketimi	<p>F23 döneminde yürütülen çalışmalar kapsamında, hedefimiz olan 8,32 l/l'den daha az su kullanımı gerçekleştirildi. F23 döneminde bir litre ürün üretmek için toplamda 8,27 litre su kullanıldı. Diğer bir ifadeyle, su kullanımı bir önceki döneme göre %10,4 oranında azaltıldı.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1 litre üretim için kullanılan su miktarı (l/l)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>F21</td> <td>10,8</td> </tr> <tr> <td>F22</td> <td>9,23</td> </tr> <tr> <td>F23</td> <td>8,27</td> </tr> <tr> <td>F24 Hedef</td> <td>8,12</td> </tr> </tbody> </table>		1 litre üretim için kullanılan su miktarı (l/l)	F21	10,8	F22	9,23	F23	8,27	F24 Hedef	8,12																																																																																																																																															
	1 litre üretim için kullanılan su miktarı (l/l)																																																																																																																																																										
F21	10,8																																																																																																																																																										
F22	9,23																																																																																																																																																										
F23	8,27																																																																																																																																																										
F24 Hedef	8,12																																																																																																																																																										

Biyçeşitlilik		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Tesislerimizin, geniş bir bitki ve hayvan türüne ev sahipliği yapan değerli bir ekosistemde olduğunun bilincindeyiz. Bu ekosistem yerel halkın geçim kaynakları için hayati önem taşımaktadır. Tesislerimizin, özellikle ana bileşenimiz olan su ile ilgili olarak biyolojik çeşitlilik üzerindeki etkisi konusunda sorumluluk alıyoruz. Etkilerimizi ölçüyor ve raporluyor, riskleri azaltıyor ve Diageo tarafından belirlenen program doğrultusunda çevreyi iyileştirmek için çalışıyoruz.  Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 38. sayfasına bakabilirsiniz.
304-01	Korunan alanların ve korunan alanların dışında yüksek biyolojik çeşitlilik değerine sahip alanların içinde veya bu alanların bitişiğinde sahip olunan, kiralanılan, yönetilen operasyonel yerler	F21 döneminde yasal yükümlülüklerimizin ötesine geçilerek, Diageo çevre bildirimlerimiz kapsamında tüm lokasyonlarımızın biyolojik çeşitlilik açısından hassas alanlarda bulunup bulunmadığı değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda Türkiye'de bulunan tesislerimiz listede yer almamıştır.  Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 39. sayfasına bakabilirsiniz.
304-02	Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyçeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	Yürütülen detaylı değerlendirme sonucunda operasyonlarımızın korunan alanlar veya korunan alanlar dışındaki yüksek biyolojik çeşitlilik değerine sahip alanlar üzerinde önemli bir etkisi tespit edilmemiştir.
Emisyonlar		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	İklim değişikliğinin bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de giderek daha ciddi fiziksel etkileri ortaya çıkmaktadır. Yaşanan olağan üstü hava olaylarını şiddeti ve sıklığı her geçen gün daha da artmaktadır. Mey Diageo olarak iklim açısından ortaya çıkan acil durumun farkındayız ve emisyonlarımızın yönetimi konusunda kararlıyız. Sera gazı emisyonlarını azaltma taahhüdümüz, sürdürülebilirlik hedeflerimizin önemli bir parçasını oluşturmaktadır ve bu doğrultuda Kapsam 1, 2 ve 3 emisyonlarımızı Bilime Dayalı Hedefler Girişimi (SBTi) kılavuzuna uygun olarak azaltmayı taahhüt ediyoruz. Enerji verimliliğini artırma, yenilenebilir enerji kaynaklarına geçiş yapma ve düşük karbonlu üretim süreçlerini benimseme stratejileri ile karbon ayak izimizi küçültmeyi hedefliyoruz. Üretim tesislerimizde ve operasyonel süreçlerimizde enerji tüketimini azaltma projeleri yürütüyor, yenilenebilir enerji kaynaklarından yararlanarak çevresel etkilerimizi minimize ediyoruz.  Ayrıca, tedarik zincirimizdeki bazı iş ortaklarımızla emisyon azaltma konusunda yürütülen çalışmaları destekliyoruz. Emisyon yönetim stratejimiz, uluslararası standartlara uygun raporlama ve doğrulama yöntemleri kullanarak, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim sistemi oluşturmaktadır.  Her yıl belirlenen hedefler doğrultusunda karbon emisyonlarımızı izliyor ve Diageo'ya raporluyoruz. Düzenli eğitim ve farkındalık programlarıyla çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın emisyon azaltma konusundaki bilgi ve becerilerini artırmayı amaçlıyoruz.  Bu kapsamlı yaklaşım sayesinde, iklim değişikliği ile mücadelede hem çevresel etkilerimizi azaltmayı hem de uzun vadeli sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmayı amaçlıyoruz.
305-01	Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	12.441,06 tCo2
305-02	Dolaylı enerji (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	0
305-03	Diğer dolaylı (Kapsam 3) sera gazı emisyonları	Mey Diageo Kapsam 3 hedefi 2050 olarak belirlenmiştir ve takibi Diageo Global tarafından yapılmaktadır.  Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 43. sayfasına bakabilirsiniz.
305-04	Sera gazı emisyon yoğunluğu	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 44. sayfasına bakabilirsiniz.

305-05	Sera gazı emisyonundaki azalma	F23: 12.441,06 tCo2 F22: 13.538,04 tCo2  Üretim kapasitesinde şişeleme bazlı artış olmasına rağmen, yürütülen projelerle sera gazı emisyonlarında azalma sağlanmıştır.
305-06	Ozon tabakasını incelten maddelerin (ODS) emisyonları	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 44. sayfasına bakabilirsiniz.
305-07	Nitrojen oksitler (NOx), kükürt oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 43. sayfasına bakabilirsiniz.
Atık		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Alkollü içecek üretimi, ürünün yaşam döngüsü boyunca çeşitli aşamalarda atık üretme potansiyeline sahiptir. Diageo'nun "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhü" hedefleri arasında, operasyonlarımızda ve tedarik zincirimiz boyunca oluşan atıkları azaltarak, toprağa sıfır atık gönderilmesi yer almaktadır. Ayrıca, yeniden kullanım, azaltım ve geri dönüşüm için yeni ve daha iyi metotlarla atıkları ortadan kaldırmayı amaçlıyoruz. Bu nedenle atık yaratan alanları takip ediyor, kaynak verimliliğini artırmak için farkındalık yaratmaya çalışıyoruz. Toprağa gönderilen atığı 2021 yılında sıfırlamayı başarmış bir şirket olarak, atıkların geri dönüştürülebilirlik oranını ve enerjiye dönüştürülen atık miktarını titizlikle takip ediyoruz. Tedarikçilerimizle iletişim halinde kalarak, onları da operasyonları boyunca sıfır atık hedefiyle çalışmalarını teşvik ediyoruz.  Atıkların azaltılmasıyla yalnızca maliyetleri düşürmekle kalmıyor, aynı zamanda değer zincirimizde karbon emisyonu ve su kullanımını da azaltıyoruz. Mey Diageo'da, katı, sıvı ve gaz atıkların ve emisyonlarının çevreye olan etkisini en aza indirmek ve minimum düzeyde atık oluşturmak amacıyla yasal gerekliliklere uyum sağlanması ve atıkların en uygun şekilde bertaraf edilmesi için gerekli yöntemler tanımlanmıştır. Yöntemlerimiz, atığın oluşumunu engellemeyi, atıkları kaynağında ayrıştırmayı, depolanma şartlarını, geri dönüşümü, geri kazanımı ve çevreye verebileceği en az zararla bertarafını içermektedir.  Atıklarımızın eliminasyon çalışmalarında "Diageo Global Atık Eliminasyon Standardı" uygulanmaktadır. Belli lokasyonlar için geliştirilen Atık Yönetim Planları, yaşayan dokümanlar niteliğindedir. Bu dokümanlarda bütün atık kaynaklarını, nereye gönderildiklerini, toprağa giden atığın sıfırlanabilmesi için alınan önlemleri ve toplam atık azaltma çalışmalarını izliyoruz. Atık çeşitlerini, toplam atık içindeki ağırlıklarını, üçüncü taraflardan elde edilen faturalar aracılığıyla atığın hangi yöntemlerle işlendiğinin takibini detaylandırıyoruz. Ayrıca, atıkların alternatif kullanım metotlarının değerlendirilmesi de bu standardın bir parçasıdır. Çevreye en az zarar veren atık eliminasyon metodunun kullanımı teşvik edilmektedir. Atık yeniden kullanılmadığında, satılmadığında veya geri dönüştürülemediğinde, enerji elde etmek için son alternatif olarak yakma tesislerine gönderilmektedir. Atık türü yakmaya uygun değilse ve toprağa gönderilmesi gerekiyorsa, en son aşamada toprağa gömme yöntemi kullanılabilir ancak F23 döneminde toprağa gömülen bir atık olmamıştır.
306-01	Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler	Son yıllarda atık yönetiminin hem doğal kaynaklar hem de iklim üzerindeki etkisinin farkındayız. Doğal kaynakların hızla tükenmesinin ve sera gazı emisyonlarının iklim üzerindeki tehditlerinin bilincinde olarak, toprağa giden atıklarımızı %100 azaltma taahhüdünde bulduk. Geliştirilen projeler ve yapılan iyileştirme çalışmaları ile 2007 yılında toprağa giden 19.126 ton atığı %100 azaltarak, 2021 yılının ortasında sıfır atığa ulaşmayı başardık. Böylece 2030 hedefimizi 2021 yılında tamamlamış olduk. Türkiye'deki 7 üretim tesisi ve Merkez Ofis için T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından verilen "Sıfır Atık Belgesi"ni almayı başardık.  Amacımız, atık yönetim hiyerarşisi çerçevesinde atıkların kaynağa azaltımı, yeniden kullanımı, geri dönüştürülmesi ve enerji elde edilmesi yöntemlerini uygulayarak çevresel etkilerimizi azaltmak ve döngüsel ekonomiye katkı sağlamaktır. Bunların yanı sıra, toprağa hiçbir şekilde atık göndermemek temel hedefimizdir.

306-02	Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetilmesi	Mey Diageo olarak, doğal kaynakların korunması, verimliliğin sürdürülmesi ve daha yaşanabilir bir dünya için atık yönetiminin sürdürülebilirlikteki önemini bilinciyle projeler yürütüyoruz. Doğal kaynaklarımızın sınırsız olmadığını bilerek, atık oluşumunu önleyerek kaynak verimliliğini desteklemek, geri dönüşüm ve yeniden kullanım ile döngüsel ekonomiye katkı sağlamak ve enerji elde ederek fosil yakıt tüketimini azaltmak önceliğimizdir.  Üretim sonucu oluşan proses çıktılarımızın büyük bir kısmı üzüm cibeleri ve hububat posası şeklinde olup, bunlar hayvan yemi olarak değerlendirilmektedir. Proses atıklarımız ve arıtma çamurlarımız; başka bir proseste hammadde olarak kullanılmak (örneğin tuğla üretiminde), biyometanizasyondan enerji elde etmek, atıktan türetilmiş yakıt (ATY) veya komposttan gübre üretmek gibi çeşitli şekillerde değerlendirilmektedir. Ambalaj atıklarımız ise geri dönüşüm tesislerine gönderilmekte ve yeniden sisteme kazandırılmaktadır.  Cam tedarikçilerimizle düzenli olarak toplantılar yaparak şişe ağırlığı azaltımı, ambalaj azaltımı, Kapsam 3 emisyon azaltımı, ambalajlarımızda geri dönüştürülebilirliğin artırılması ve geri dönüştürülmüş içeriğin artırılması konularında yeni proje imkanlarını değerlendiriyoruz.  Ayrıca, üretim faaliyetlerimizden kaynaklanan atıkları yönetmek için üçüncü taraflarla da iş birliği yapıyoruz. Üçüncü tarafların atıkları, sözleşmelere ve mevzuatlara uygun olarak yönetmelerini sağlamak amacıyla atık izlenebilirlik değerlendirmeleri yapıyoruz. Tesislerimizi karbondan arındırmak ve su verimliliğini artırmak için projeler geliştiriyoruz.
306-03	Üretilen atık	37.116,3 ton
306-04	Bertaraftan döndürülen atıklar	37.116,3 ton
306-05	Bertarafa yönlendirilen atıklar	0
<b>Tedarikçilerin Çevresel Değerlendirmesi</b>		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 49. sayfasına bakabilirsiniz.
308-01	Çevresel kriterlere göre taranan yeni tedarikçiler	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 50. sayfasına bakabilirsiniz.
308-02	Tedarik zincirindeki olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 50. sayfasına bakabilirsiniz.

<b>Sosyal</b>																																																																																																															
<b>İstihdam</b>																																																																																																															
Açıklama			Cevabımız																																																																																																												
3-3	Öncelikli konuların yönetimi		<p>Çalışanlarımız, en değerli hazinemiz olarak Mey Diageo'nun temelini oluşturmaktadır. İlham veren karakterler tarafından, nesiller boyunca inşa edilen değerler üzerine kurulan şirketimiz, 2004 yılında TEKEK'in Alkollü İçecekler Bölümü'nün özelleştirilmesiyle kuruldu ve o günden bugüne kadar emek veren deneyimli çalışanlarımız ile yeni mezun gençleri tek bir çatı altında buluşturuyor. Biz buna "kuşakların ortak emeği" diyoruz. Sektörün üstatları ile gençlerin bir araya gelerek ortaya çıkardıkları işleri; geçmişe saygı, geleceğe selam olarak değerlendiriyoruz.</p> <p>Çalışanlarımız, sadece iş bilgisi ve teknik uzmanlıklarıyla değil; ekip başarısına ve dayanışmaya olan inançları, sürekli öğrenmeye açıklıkları ve dinamik koşullara hızlı adaptasyonları ile de ön plana çıkıyor. Çalışan bağlılığını, genel performans ölçütlerimizden biri olarak değerlendiriyoruz. Bu kapsamda çalışan bağlılığını ve memnuniyetini artırmak için eylem planları oluşturuyoruz.</p> <p>Değerlerimizle büyümenin, "tohumdan kadehe sürdürülebilirliğe öncülük etme"nin ve hem finansal hem de finansal olmayan hedeflerimize ulaşmanın çalışan bağlılığı ile doğrudan ilişkili olduğunun bilincindeyiz. İK ekibimiz, politikalarımızın ve standartlarımızın yeterince sağlam olduğundan emin olmak ve bir işveren olarak itibarımızı güçlendirmek için rutin olarak çalışmalar yapmaktadır. Yürütülen bu çalışmalar hem mevcut çalışanlarımızı elimizde tutmamıza hem de yeni çalışanlara ulaşmamıza yardımcı olmaktadır.</p> <p>Organizasyonumuza tutkuyla bağlı çalışanlar yaratmanın yolu ise çalışanlarımızı yetkilendirmekten, onlara fırsatlar sunmaktan ve soru sormaya teşvik etmekten geçmektedir.</p>																																																																																																												
401-01	Yeni işe alınan çalışan ve çalışan devir oranı		<table border="1"> <tr> <td colspan="7">İşe alımlarda K/E dağılımı</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">F21</td> <td colspan="2">F22</td> <td colspan="2">F23</td> </tr> <tr> <td></td> <td>K</td> <td>E</td> <td>K</td> <td>E</td> <td>K</td> <td>E</td> </tr> <tr> <td>MEYİ aylık ücretli çalışan</td> <td>20</td> <td>19</td> <td>75</td> <td>83</td> <td>30</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>MEYA aylık ücretli çalışan</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>12</td> <td>18</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>MEYA saat ücretli çalışan</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>10</td> <td>52</td> <td>10</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td colspan="7">İşe alımlarda yaş dağılımı</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">F21</td> <td colspan="2">F22</td> <td colspan="2">F23</td> </tr> <tr> <td></td> <td>K</td> <td>E</td> <td>K</td> <td>E</td> <td>K</td> <td>E</td> </tr> <tr> <td>30 yaş altı</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>32</td> <td>83</td> <td>26</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>30 – 50 yaş</td> <td>14</td> <td>9</td> <td>56</td> <td>63</td> <td>32</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>50 yaş üstü</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="7">Çalışan devir oranı</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">F21</td> <td colspan="2">F22</td> <td colspan="2">F23</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">%12</td> <td colspan="2">%12</td> <td colspan="2">%12,61</td> </tr> </table>				İşe alımlarda K/E dağılımı								F21		F22		F23			K	E	K	E	K	E	MEYİ aylık ücretli çalışan	20	19	75	83	30	52	MEYA aylık ücretli çalışan	6	4	4	12	18	8	MEYA saat ücretli çalışan	0	0	10	52	10	9	İşe alımlarda yaş dağılımı								F21		F22		F23			K	E	K	E	K	E	30 yaş altı	12	14	32	83	26	22	30 – 50 yaş	14	9	56	63	32	47	50 yaş üstü	0	0	1	1	0	0	Çalışan devir oranı								F21		F22		F23			%12		%12		%12,61	
İşe alımlarda K/E dağılımı																																																																																																															
	F21		F22		F23																																																																																																										
	K	E	K	E	K	E																																																																																																									
MEYİ aylık ücretli çalışan	20	19	75	83	30	52																																																																																																									
MEYA aylık ücretli çalışan	6	4	4	12	18	8																																																																																																									
MEYA saat ücretli çalışan	0	0	10	52	10	9																																																																																																									
İşe alımlarda yaş dağılımı																																																																																																															
	F21		F22		F23																																																																																																										
	K	E	K	E	K	E																																																																																																									
30 yaş altı	12	14	32	83	26	22																																																																																																									
30 – 50 yaş	14	9	56	63	32	47																																																																																																									
50 yaş üstü	0	0	1	1	0	0																																																																																																									
Çalışan devir oranı																																																																																																															
	F21		F22		F23																																																																																																										
	%12		%12		%12,61																																																																																																										

401-02	Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ancak tam zamanlı çalışanlara sağlanan haklar	Çalışanlara sunulan haklar	Aylık ücretli çalışan	Saat ücretli çalışan (Sendikalı çalışanlar)
		Maaş	x	x
		İnternet desteği	belirli durumlarda	
		Ergonomi desteği	belirli durumlarda	
		Doğum izni	x	x
		Babalık izni	x	x
		Bayram ödemesi	x	x
		Kıdem ödülü	x	
		Satış primi	belirli pozisyonlara	belirli pozisyonlara
		Yıllık prim	x	
		Sağlık sigortası	x	x
		Hayat sigortası	x	
		Taşınma yardımı	x	
		Ulaşım ödemesi	x	
		Kira ödemesi	belirli durumlarda	
		Telefon ve mobil hat	belirli durumlarda	
		Araç tahsisi	belirli pozisyonlara	
		Sosyal yardım		x
		Mamul yardımı		x
		Doğum ödemesi		x
		Ölüm ödemesi		x
		Evlilik ödemesi		x
		İkramiye		x
		Tamamlayıcı sağlık sigortası		x
		Kıdem teşvik primi		belirli durumlarda
		Vasıta yardımı	belirli durumlarda	belirli durumlarda
		Yemek kartı	x	
		Lojman	belirli durumlarda	
		GM Ödülü	x	
		Doğum günü izni	x	x
0-6 yaş çocuk sahibi ebeveynlere Kreş Yardımı	x	x		
Migros Ürün İndirimi Kartı	x	x		
Yüksek Lisans / İngilizce Öğrenim Destekleri	x	x		
Psikolojik Destek Hattı	x	x		
Online Eğitim Platformu	x	x		
Esnek Çalışma Fırsatları	belirli pozisyonlara			

401-03	Ebeveynlik izni	Mey Diageo olarak çalışanlarımıza ek izinle birlikte 26 hafta annelik ve 4 hafta babalık izni sağlıyoruz. Bu kapsamda doğum / ebeveynlik izninden yararlanan çalışanların sayısı ve kadın/erkek dağılımı aşağıda belirtilmiştir.																																			
<table border="1"> <tr> <th colspan="7">Doğum / Ebeveynlik izninden yararlanan çalışan sayısı</th> </tr> <tr> <th></th> <th colspan="2">F21</th> <th colspan="2">F22</th> <th colspan="2">F23</th> </tr> <tr> <th></th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> </tr> <tr> <td>MEYİ</td> <td>4</td> <td>22</td> <td>8</td> <td>20</td> <td>3</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>MEYA</td> <td>5</td> <td>17</td> <td>4</td> <td>15</td> <td>5</td> <td>11</td> </tr> </table>			Doğum / Ebeveynlik izninden yararlanan çalışan sayısı								F21		F22		F23			K	E	K	E	K	E	MEYİ	4	22	8	20	3	11	MEYA	5	17	4	15	5	11
Doğum / Ebeveynlik izninden yararlanan çalışan sayısı																																					
	F21		F22		F23																																
	K	E	K	E	K	E																															
MEYİ	4	22	8	20	3	11																															
MEYA	5	17	4	15	5	11																															
<b>İşgücü / Yönetim İlişkisi</b>																																					
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Sendika aracılığıyla temsil edilenler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarımızın görüşlerini ele almaya yönelik çalışmalar yürütüyoruz. İK ekibimiz, politikalarımızın ve standartlarımızın günün şartlarını yansıtmasını sağlamak ve işveren olarak itibarımızı güçlendirmek amacıyla rutin olarak gözden geçirme çalışmaları yürütür. İK eksenli yürütülen çalışmalar, öncelikli paydaşımız olan çalışanlarımızı elde tutmamıza ve yeni yetenekleri işimize çekmemize yardımcı olur.																																			
402-01	Operasyonel değişikliklerle ilgili minimum bildirim süreleri	Yasalarda tanımlanan sürelere uyarız. Ayrıca, operasyonel değişikliklerden etkilenen çalışanları mümkün olduğunca yeniden görevlendirmeyi veya onlar için uygun alternatif işler bulmayı hedefleriz.  Minimum bildirim süreleri aşağıdaki gibidir: 6 aydan az çalışmış işçi için 2 hafta (14 gün), 6 aydan 1,5 yıla kadar çalışmış işçi için 4 hafta (28 gün), 1,5 yıldan 3 yıla kadar çalışmış işçi için 6 hafta (42 gün), 3 yıldan fazla çalışmış işçi için 8 hafta (56 gün)																																			
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>																																					
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	İş sağlığı ve güvenliği için tüm operasyonlarımız ve iş birimlerimizde geçerli olan en iyi uygulama olan herkesin, her yerde, sahada, evde ve yolda çalışırken daha güvenli olmasını sağlamak amacıyla Küresel Risk Yönetim Standartlarımızı (GRMS) uyguluyoruz. Uçtan uca sağlık ve güvenlik mükemmelliği stratejimiz, Türkiye çapında herkesin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirdiği bir sağlık ve güvenlik kültürü ile güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı hedeflemektedir.																																			
403-01	İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemimizi, risk yönetimi standartlarına uyarak ve bir güvence programı aracılığıyla uyguluyoruz. Sistem, tedarik, üretim ve imalattan pazarlama, satış ve dağıtıma kadar tüm fonksiyonlarımızdaki çalışanlarımızı ve faaliyetlerimizi kapsamaktadır. Ayrıca, sahadaki üçüncü taraf yükleniciler ve üçüncü taraf lojistik sağlayıcıları da bu sisteme dahildir.  2019 yılında OHSAS 18001'den ISO 45001:2018'e geçişimizi tamamladık ve bu süreç LRQA firması tarafından denetlendi. Mey Diageo yönetim sistemleri, şirket yönetimleri tarafından tam anlamıyla desteklenmektedir. Şirket içindeki süreçler ve hedefler, Yönetimi Gözden Geçirme (YGG) toplantıları ile yönetime bildirilmekte ve gerekli onaylar alınmaktadır.																																			
403-02	Tehlike belirleme, risk değerlendirmesi ve kaza incelemesi	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kurulları, fabrikalarımızda aylık olarak, merkez ofisimizde ise üç ayda bir gerçekleştirilmektedir. Bu toplantılarda tesislerde mevcut veya potansiyel riskler görüşülerek aksiyon planları oluşturulmaktadır. Lebib Yalkın üzerinden ve yasalara uygunluk dosyamız aracılığıyla mevzuatı hassasiyetle takip ediyoruz.																																			
403-03	İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejimiz, çalışanlar için iş kazası ve hastalıktan arınmış bir kültür yaratmayı ve daha mutlu, sağlıklı bir iş gücü oluşturmayı amaçlamaktadır. Küresel risk yönetimi standartlarımızı sağlık, güvenlik ve refah kontrollerinin yerinde olmasını sağlamaktadır.																																			

403-04	İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan katılımı, danışma ve iletişim	Yönetim ekibimizin sahada aktif olması için tüm fabrika yönetim kadromuz, belirlenen periyotlarla sahaya inerek iş güvenliği ve çevre kapsamında fabrika gezisi (safety walk) yapmaktadır. Bu geziler sırasında çalışanlar tarafından yönetime iletilen ve yönetim tarafından tespit edilen riskler, iş sağlığı ve güvenliği ekiplerine risk bildirim kartı şeklinde iletilmekte ve mümkün olan en hızlı şekilde riskler ortadan kaldırılmaktadır. Buna ek olarak, tüm çalışanların önerilerini açıkça ifade edebilmeleri için, dilek ve öneri kutuları herkesin erişebildiği ortak alanlarda bulunmaktadır.
403-05	İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan eğitimleri	İSG eğitimleri, personel bazlı yıllık eğitim planları üzerinden takip edilmektedir. Mey Diageo olarak, fabrikalarımızda yıllık 18 adam/saat İSG eğitim hedefimiz bulunmaktadır. Eğitime katılan personellerin etkinlikleri, eğitim ön sınav ve son sınavları ile kayıt altına alınmaktadır.
403-06	Çalışan sağlığının teşviki	Mey Diageo olarak çalışanlarımızın sağlığı ve refahını en üst düzeyde tutmayı taahhüt ediyoruz. İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejimiz kapsamında, iş yerinde yaralanma ve hastalıklardan arınmış bir kültür oluşturmayı hedefliyoruz. Bu bağlamda, küresel risk yönetimi standartlarımızı titizlikle uyguluyor ve sağlık, güvenlik ve refah kontrollerinin yerinde olmasını sağlıyoruz.  Çalışan sağlığını teşvik etmek amacıyla çeşitli programlar geliştirdik:  Sağlık ve Refah Programları: Çalışanlarımıza düzenli sağlık taramaları ve kontrolleri sunuyoruz. Sağlıklı yaşam tarzlarını teşvik etmek için beslenme ve egzersiz programları düzenliyoruz. Çalışanlarımızın psikolojik sağlığını desteklemek için danışmanlık hizmetleri sağlıyoruz.  Eğitim ve Farkındalık: Tüm çalışanlarımız için sağlık ve güvenlik konularında düzenli eğitimler düzenliyoruz. Sağlık ve güvenlik bilincini artırmak için kampanyalar ve etkinlikler düzenliyoruz.  İş Sağlığı Hizmetleri: İş yerinde sağlık risklerini belirlemek ve yönetmek için iş sağlığı uzmanları ile çalışıyoruz. Ergonomi danışmanlığı ve iş yerinde uygun düzenlemeler ile çalışanlarımızın fiziksel sağlığını koruyoruz.  Çalışan Geri Bildirimi ve Katılımı: Çalışanlarımızın sağlık ve güvenlik konularında geri bildirimlerini almak için düzenli anketler ve toplantılar düzenliyoruz. Çalışanlarımızın önerilerini ve endişelerini dile getirebilecekleri iletişim kanalları sunuyoruz.  Bu programlar sayesinde, çalışanlarımızın sağlığı ve refahı konusunda proaktif bir yaklaşım benimsiyor ve iş yerinde genel iyilik halini artırmayı hedefliyoruz. Çalışanlarımızın sağlığı, verimliliği ve motivasyonu için bu tür teşvik edici ve destekleyici faaliyetlerimizi sürdüreceğiz.

403-07	İş ile doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve hafifletilmesi	İş sağlığı ve güvenliği tehlikelerini önleme ve azaltma konusunda kapsamlı bir yaklaşım benimsiyoruz. İş yerinde güvenli bir ortam sağlamak ve tüm çalışanlarımızın sağlığını korumak en büyük önceliklerimiz arasındadır. Bu bağlamda, risk yönetim stratejilerimiz ve uygulamalarımızla iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerini en aza indirmeyi hedefliyoruz.  Tüm iş süreçlerimizde potansiyel tehlikelerin belirlenmesi ve analizi de dahil olmak üzere düzenli olarak risk değerlendirmeleri yapıyoruz. Risklerin önlenmesi ve hafifletilmesi için uygun kontrol önlemleri geliştiriyor ve uyguluyoruz.  Tehlikeleri kaynağında önlemek amacıyla ekipmanların güvenli kullanımını, iş süreçlerinin iyileştirilmesini ve iş ortamının düzenlenmesini içeren çalışmalar yürütüyoruz. İş yerinde güvenlik kültürünü teşvik etmek için tüm çalışanlara yönelik düzenli eğitimler ve bilinçlendirme programları düzenliyoruz. İSG eğitimlerini yıllık olarak personel bazlı yapılan eğitim planları üzerinden takip ediyoruz. Mey Diageo olarak fabrikalarımızda yıllık 18 adam/saat İSG eğitim hedefimiz bulunuyor. Eğitime katılan personelin eğitim etkinliklerini ise eğitim ön sınav ve son sınavlarıyla kayıt altına alıyoruz.  Olası acil durumlar için kapsamlı acil durum planları hazırlıyor ve acil durum tatbikatları düzenleyerek çalışanlarımızın bu tür durumlara hazırlıklı olmasını sağlıyoruz.  İş sağlığı ve güvenliği performansımızı sürekli olarak izliyor, değerlendiriyor ve çalışanlarımızın güvenlik konularına aktif katılımını teşvik ediyoruz. Çalışanların güvenlikle ilgili öneri ve endişelerini dile getirebilecekleri açık bir iletişim kanalı sağlayarak geri bildirimlerini alıyor ve değerlendiriyoruz.  Mey Diageo olarak, iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerini önlemek ve azaltmak için proaktif ve sürekli iyileştirme odaklı bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu sayede, tüm çalışanlarımız için daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlıyoruz.
403-08	İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki çalışanlar	Tüm çalışanlarımız, Diageo tarafından yayınlanmış olan "Küresel Sağlık, Güvenlik ve Refah Politikası"nın zorunlu gereksinimlerine uymak ve tüm ilgili küresel risk yönetim standartlarına riayet etmek zorundadır. Bu standartlara ve gereksinimlere uyum, ISO 45001 Standardı İç Denetim ekipleri tarafından sürekli olarak değerlendirilmektedir.  Merkez ofis, fabrikalar ve depolarımız ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı'na göre akredite edilmiştir ve bu standartlara uygunluk, onaylı üçüncü taraflarca düzenli olarak denetlenmektedir.  Hiçbir çalışan veya işçi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi dışında tutulmamaktadır. Sağlık ve güvenlik performansı, düzenli olarak yapılan site, bölgesel ve küresel iş performansı toplantıları aracılığıyla izlenmektedir.

403-09	İşle ilgili yaralanmalar	Tüm birimler Diageo tarafından hazırlanan "Küresel Ağır ve Ölümcül Olayları Önleme Programı"na uymak zorundadır. Bu program, ciddi veya ölümcül olaylara yol açan riskleri ortadan kaldırmayı ve uygun ve sürdürülebilir kontrollerin yerinde olmasını sağlamayı amaçlamaktadır. İşle ilgili yaralanma veya hastalık içeren herhangi bir olayda durum bir veya daha fazla gün işten uzak kalmayı ya da tıbbi yardım gerektirdiğinde Diageo'ya raporlanmaktadır.																																																								
		<table border="1"> <tr> <td>Tehlike sınıfı</td> <td>Fabrika, tesis, depo ve ofis</td> </tr> <tr> <td>Az tehlikeli</td> <td>Merkez ve satış ofisleri</td> </tr> <tr> <td>Tehlikeli</td> <td>Elazığ, Şarköy ve Acıpayam Fabrikaları ile Alaşehir, Bilecik ve Nevşehir Depoları</td> </tr> <tr> <td>Çok tehlikeli</td> <td>Alaşehir, Bilecik, Nevşehir ve Tarsus Fabrikaları</td> </tr> </table>	Tehlike sınıfı	Fabrika, tesis, depo ve ofis	Az tehlikeli	Merkez ve satış ofisleri	Tehlikeli	Elazığ, Şarköy ve Acıpayam Fabrikaları ile Alaşehir, Bilecik ve Nevşehir Depoları	Çok tehlikeli	Alaşehir, Bilecik, Nevşehir ve Tarsus Fabrikaları																																																
Tehlike sınıfı	Fabrika, tesis, depo ve ofis																																																									
Az tehlikeli	Merkez ve satış ofisleri																																																									
Tehlikeli	Elazığ, Şarköy ve Acıpayam Fabrikaları ile Alaşehir, Bilecik ve Nevşehir Depoları																																																									
Çok tehlikeli	Alaşehir, Bilecik, Nevşehir ve Tarsus Fabrikaları																																																									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dönem</th> <th>Lokasyon</th> <th>Cinsiyet</th> <th>Kaza şekli</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>F23</td><td>Alaşehir</td><td>Erkek</td><td>Kayıp zaman</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Alaşehir</td><td>Erkek</td><td>Tıbbi müdahale</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Alaşehir</td><td>Erkek</td><td>Tıbbi müdahale</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Bilecik Depo</td><td>Erkek</td><td>Tıbbi müdahale</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Bilecik Depo</td><td>Erkek</td><td>Kayıp zaman</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Bilecik</td><td>Kadın</td><td>Kayıp zaman</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Bilecik</td><td>Erkek</td><td>Kayıp zaman</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Bilecik</td><td>Kadın</td><td>Kayıp zaman</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Tarsus</td><td>Erkek</td><td>Kayıp zaman</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Tarsus</td><td>Kadın</td><td>Kayıp zaman</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Tarsus</td><td>Kadın</td><td>Kayıp zaman</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Satış</td><td>Erkek</td><td>Kayıp zaman</td></tr> <tr><td>F23</td><td>Satış</td><td>Kadın</td><td>Kayıp zaman</td></tr> </tbody> </table> <p>Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 57. sayfasına bakabilirsiniz.</p>	Dönem	Lokasyon	Cinsiyet	Kaza şekli	F23	Alaşehir	Erkek	Kayıp zaman	F23	Alaşehir	Erkek	Tıbbi müdahale	F23	Alaşehir	Erkek	Tıbbi müdahale	F23	Bilecik Depo	Erkek	Tıbbi müdahale	F23	Bilecik Depo	Erkek	Kayıp zaman	F23	Bilecik	Kadın	Kayıp zaman	F23	Bilecik	Erkek	Kayıp zaman	F23	Bilecik	Kadın	Kayıp zaman	F23	Tarsus	Erkek	Kayıp zaman	F23	Tarsus	Kadın	Kayıp zaman	F23	Tarsus	Kadın	Kayıp zaman	F23	Satış	Erkek	Kayıp zaman	F23	Satış	Kadın	Kayıp zaman
Dönem	Lokasyon	Cinsiyet	Kaza şekli																																																							
F23	Alaşehir	Erkek	Kayıp zaman																																																							
F23	Alaşehir	Erkek	Tıbbi müdahale																																																							
F23	Alaşehir	Erkek	Tıbbi müdahale																																																							
F23	Bilecik Depo	Erkek	Tıbbi müdahale																																																							
F23	Bilecik Depo	Erkek	Kayıp zaman																																																							
F23	Bilecik	Kadın	Kayıp zaman																																																							
F23	Bilecik	Erkek	Kayıp zaman																																																							
F23	Bilecik	Kadın	Kayıp zaman																																																							
F23	Tarsus	Erkek	Kayıp zaman																																																							
F23	Tarsus	Kadın	Kayıp zaman																																																							
F23	Tarsus	Kadın	Kayıp zaman																																																							
F23	Satış	Erkek	Kayıp zaman																																																							
F23	Satış	Kadın	Kayıp zaman																																																							
403-10	İşle ilgili hastalıklar	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 59. sayfasına bakabilirsiniz.																																																								
<b>Eğitim ve Öğretim</b>																																																										
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	<p>Çalışanlarımızın eğitim ve gelişimine Mey Diageo olarak büyük önem veriyoruz. İnsan kaynağımızın, sürdürülebilir başarımızın en önemli unsurlarından biri olduğunun bilincindeyiz. Bu nedenle, çalışanlarımızın kişisel ve profesyonel yetkinliklerini artırmak için kapsamlı bir eğitim ve gelişim programı sunmaktayız.</p> <p>Eğitim ve gelişim politikamız ile tüm çalışanlarımızın sürekli öğrenme ve gelişim fırsatlarına erişimini sağlamayı amaçlıyoruz. Hedefimiz, çalışanlarımızın mevcut yetkinliklerini geliştirerek kariyer yollarında ilerlemelerine yardımcı olmak ve aynı zamanda şirketimizin stratejik hedeflerine ulaşmasını desteklemektir. Sürekli öğrenmeyi çalışanlarımızın gelişimi için bir araç olarak görüyor ve bunu insan stratejimizin temel taşlarından biri olarak kabul ediyoruz.</p> <p>Uyguladığımız sürekli eğitim, kariyer ve liderlik gelişimi programları, performans yönetimi ve yetkinlik analizleri ile eğitim ve gelişim programlarımızın etkinliğini düzenli olarak izliyor ve değerlendiriyoruz.</p> <p>Mey Diageo olarak çalışanlarımızın yetkinliklerini artırarak, onların bireysel başarılarını ve şirketimizin genel performansını desteklemeyi hedefliyoruz.</p>																																																								

404-01	Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Çalışan gelişimine öncelik vererek, yıl boyunca tüm personelimize aşağıda belirtilen temel eğitimleri sunuyoruz. Bu eğitimlerin yanı sıra, farklı kademelerdeki çalışanlarımıza yönelik çeşitli eğitimler de sağlıyoruz. Eğitimlerimizi yasal gereklilikler doğrultusunda veya değişen çalışma koşullarına göre gerektiğinde ve düzenli olarak tekrarlıyoruz. Temel iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ve çevre eğitimlerini içeren eğitim saatleri tablomuz F24 raporunda yer alacaktır.																																			
404-02	Çalışan becerilerini geliştirmeye yönelik programlar ve geçiş yardım programları	<p>Bütün çalışanlarımızın performanslarını artıran ve büyümeyi sağlayıcı öğrenme fırsatlarına erişebilmelerini hedefliyoruz. Misyonumuz, çalışanlarımızın kendileri için uygun olan eğitim ve gelişim olanaklarına basit ve etkili bir şekilde erişebilmelerini sağlamaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için, sürekli öğrenme kültürünü teşvik ediyoruz, bireylerin kendi öğrenme ihtiyaçlarını üstlenmelerini sağlarken aynı zamanda yöneticilerin gelişim konusundaki çalışmalarından sorumlu olmalarını sağlıyoruz.</p> <p>Hedeflerimize ulaşmak için, Diageo tarafından hazırlanan öğrenme ve gelişim platformumuz olan ve 20.000'den fazla eğitim kaynağı bulunan "My Learning Hub"a çalışanlarımızın herhangi bir cihazdan, yerden ve zaman diliminden erişebilmelerine olanak sağlıyoruz.</p> <p>F23 döneminde çalışanlara verilen eğitimlerden bazıları aşağıdaki gibidir:          •Proje Yönetimi • FDT Sunum Eğitimi • Özgüvenli İngilizce Sunum Eğitimi - Teorik Eğitim • Rol &amp; Sorumluluk &amp; Yetki Dağılımı Tasarımı Projesi - Pazarlama Liderleri Çalıştayı • Etkili İngilizce İletişimi Eğitimi • Pazarlama Ekibi Rol &amp; Sorumluluk &amp; Yetki Dağılımı Tasarımı Projesi • Müzakere Teknikleri Eğitimi • Gelişim Planı Kariyer Sohbeti Yönetici Oturumu • Gelişim Planı Kariyer Sohbeti Çalışan Seansı • Gelişim Planı Ekip Yöneticileri Seansı • Gelişim Planı Kariyer Sohbeti Atölyesi • FDT Gelişim Yolculuğu • FDT Strateji Eğitimi • BM Gelişim Programı • MLT Liderlik Programı • Strateji Eğitimi • Storytelling Eğitimi • Stratejik İletişim ve Algı Yönetimi • FDT Stratejik Düşünme Gelişim Yolculuğu • Beyin Karar, Kaos ve Yaratıcılık • Kriz İletişimi Eğitimi • Beyin Karar Eğitimi • Stratejik Yönetim • Tasarım Odaklı Düşünme • Proje Yönetimi • Kriz İletişimi Eğitimi 4. Oturum • Değişim Yönetimi • Psylabs Envanter Kullanım Eğitimi • İleri Excel Eğitimi • Agile Proje Yönetimi Eğitimi</p>																																			
404-03	Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmelerinden geçen çalışanların yüzdesi	<p>Performans yönetimi süreçlerimiz, yöneticileri ve çalışanları düzenli performans gelişim görüşmeleri yapmaya teşvik eder. Net performans ve gelişim hedefleri belirlemek hem çalışanlarımız hem de işimiz için büyümenin anahtarıdır.</p> <p>F23 döneminde aylık ücretli çalışanlarımızın tamamı düzenli performans değerlendirme sürecine tabii tutulmuştur.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">Düzenli performans değerlendirmesine tabi tutulan çalışan sayısı</th> </tr> <tr> <th></th> <th colspan="2">F21</th> <th colspan="2">F22</th> <th colspan="2">F23</th> </tr> <tr> <th></th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MEYİ</td> <td>139</td> <td>345</td> <td>152</td> <td>325</td> <td>157</td> <td>337</td> </tr> <tr> <td>MEYA</td> <td>63</td> <td>108</td> <td>60</td> <td>100</td> <td>63</td> <td>99</td> </tr> </tbody> </table>	Düzenli performans değerlendirmesine tabi tutulan çalışan sayısı								F21		F22		F23			K	E	K	E	K	E	MEYİ	139	345	152	325	157	337	MEYA	63	108	60	100	63	99
Düzenli performans değerlendirmesine tabi tutulan çalışan sayısı																																					
	F21		F22		F23																																
	K	E	K	E	K	E																															
MEYİ	139	345	152	325	157	337																															
MEYA	63	108	60	100	63	99																															

Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği																																																																																							
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	<p>Mey Diageo olarak kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımızın temelinde, herkesin kendine has özelliklerini her yönüyle yansıtmaya özgürlüğünü açık ve net bir şekilde hissedebilmesini sağlamak yer almaktadır. "Herkes Eşit Herkes Farklı" misyonuyla kapsayıcılık ve çeşitliliği çalışma prensiplerimizden biri haline getirmemizin en önemli nedeni farklı fikirlere, deneyimlere ve geçmişe sahip ekip arkadaşlarımıza, müşterilerimize ve iş ortaklarımıza sürdürülebilir katkı sağlamayı hedefliyoruz.</p> <p>Kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımız dört ana başlık altında yürütülmektedir: Cinsiyet ve fırsat eşitliği, etnik farklılıkların kapsanması, çalışanlar için güvenli bir ortam yaratılması, satış ve tedarik zincirinin önceliklendirilmesi.</p> <p>Farklı sesleri dinleme ve önemsemenin bilincinde bir şirket olarak kapsayıcılık ve çeşitlilik alanındaki çalışmalarımızı "Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitemiz" öncülüğünde gönüllü olarak sürdürüyoruz. Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Manifestomuz, bu değerlerimizi ve hedeflerimizi açıklayarak, öncü politikalarımızı oluştururken bizi yönlendiren bir rehber olarak hazırlanmıştır. Bu manifestoyla, çalışanlarımıza, müşterilerimize, tüm paydaşlarımıza ve izleyicilerimize kapsayıcılık ve çeşitlilik konusundaki tutumumuzu ve duruşumuzu aktarmayı amaçlıyoruz.</p> <p>Kapsayıcılık ve çeşitliliğin gücüne inanan bir şirket olarak, bu mücadeleyi sürdürerek daha iyi bir dünya için çalışmaya kararlıyız.</p>																																																																																					
405-01	Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	<p>Kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımızı gerçekleştirirken veri ve Workday sistemi sayesinde insan kaynakları analitiklerinin gücünden yararlanıyoruz. Bununla birlikte kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımızın etkisini ölçümlemek için yıllık değerlendirmeler gerçekleştiriyoruz. F23 döneminde gerçekleşen tüm fonksiyonlarda %46,9 kadın, %53,1 erkek işe alımı gerçekleştirdik. Fonksiyon bazlı işe alım süreçlerinde pazarlama departmanımızda %62,5, tedarik zinciri fonksiyonumuzda %60 ve finans departmanımızda %66,7 kadın işe alımı gerçekleştirerek kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımız kapsamında cinsiyet dengesini sağlamayı hedefledik. Özellikle saha ve satış gibi egemen fonksiyonlarda %22,9 oranında kadın işe alımı gerçekleştirilmiştir.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">Yönetim kademesinde K/E ve yaş dağılımı</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="2">30 yaş altı</th> <th colspan="2">30-50 yaş</th> <th>50+ yaş</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> <th>K</th> <th>E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="7">F21</td> </tr> <tr> <td>MEYİ aylık ücretli çalışan</td> <td></td> <td></td> <td>14</td> <td>16</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>MEYA aylık ücretli çalışan</td> <td></td> <td></td> <td>4</td> <td>7</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td colspan="7">F22</td> </tr> <tr> <td>MEYİ aylık ücretli çalışan</td> <td></td> <td></td> <td>14</td> <td>15</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>MEYA aylık ücretli çalışan</td> <td></td> <td>1</td> <td>4</td> <td>7</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td colspan="7">F23</td> </tr> <tr> <td>MEYİ aylık ücretli çalışan</td> <td></td> <td></td> <td>14</td> <td>15</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>MEYA aylık ücretli çalışan</td> <td></td> <td></td> <td>4</td> <td>8</td> <td></td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Yönetim kademesinde K/E ve yaş dağılımı									30 yaş altı		30-50 yaş		50+ yaş			K	E	K	E	K	E	F21							MEYİ aylık ücretli çalışan			14	16	2	3	MEYA aylık ücretli çalışan			4	7		3	F22							MEYİ aylık ücretli çalışan			14	15	2	3	MEYA aylık ücretli çalışan		1	4	7		3	F23							MEYİ aylık ücretli çalışan			14	15	2	4	MEYA aylık ücretli çalışan			4	8		5
Yönetim kademesinde K/E ve yaş dağılımı																																																																																							
		30 yaş altı		30-50 yaş		50+ yaş																																																																																	
		K	E	K	E	K	E																																																																																
F21																																																																																							
MEYİ aylık ücretli çalışan			14	16	2	3																																																																																	
MEYA aylık ücretli çalışan			4	7		3																																																																																	
F22																																																																																							
MEYİ aylık ücretli çalışan			14	15	2	3																																																																																	
MEYA aylık ücretli çalışan		1	4	7		3																																																																																	
F23																																																																																							
MEYİ aylık ücretli çalışan			14	15	2	4																																																																																	
MEYA aylık ücretli çalışan			4	8		5																																																																																	
405-02	Kadınların ve erkeklerin temel maaş ve diğer ücretlerinin oranı	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 63. sayfasına bakabilirsiniz.																																																																																					
Ayrımcılığın Önlenmesi																																																																																							
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	<p>Kapsayıcılık ve çeşitlilik ilkimizden kaynaklanan bir yaklaşım olarak, işe alım ve özellikle terfi süreçlerimizde herkese eşit fırsatlar sunuyoruz, hiçbir ayırım gözetmiyoruz. Ayrıca, kapsayıcılık ve çeşitlilik konusundaki farkındalığımızı iç ve dış iletişimimizin her alanında yansıtmayı taahhüt ediyoruz. Sosyal medya paylaşımlarımızda ve iş ilanlarımızda cinsiyet, dil, din, etnik köken gibi ayrımcı kalıplardan uzak, bağımsız bir kapsayıcılığı vurgulayan ifadeler kullanıyoruz.</p>																																																																																					

406-01	Ayrımcılık vakaları ve alınan önlemler	<p>Konunun öneminin ve hassasiyetinin farkındayız ve herhangi bir çalışan veya çalışanlar arasında meydana gelebilecek ayrımcılık vakalarına tolerans göstermiyoruz ve sıfır tolerans politikasını benimsiyoruz.</p> <p>Her türlü ayrımcılık iddiasını izlemek ve yönetmek için kapsamlı tedbirler uygulamakta ve çalışanlarımıza yönelik farkındalık artırıcı faaliyetler yürütmekteyiz.</p> <p>Raporlama döneminde ayrımcılık ile ilgili bir vaka yaşanmamıştır.</p>
Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Mey Diageo olarak, işçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına saygı duyuyoruz ve bu hakların korunması ve uygulanması için çeşitli önlemler alıyoruz.
407-01	Örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkının risk altında olabileceği operasyonlar ve tedarikçiler	<p>2004 yılında, TEKEL'in içki üretimine yönelik devlet himayesi sona ermiş ve MEYA şirketi fabrikaları, tesisleri ve markaları özelleştirilmiştir. Bu süreçte, TEKEL'de çalışan işçiler, bazı haklarını koruyarak sendikali olarak MEYA'da çalışmaya devam etmiştir. Geçiş yapan saat ücretli çalışanlar, TEKEL'den gelen sendikal haklarını sürdürmektedir. MEYA ve TEKGIDA-İŞ Sendikası arasında düzenli iletişim mevcuttur. Şirketimiz, işçilerle ilgili tüm süreçleri 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na tam uyum içinde yürütmektedir. Bu çerçevede, fabrikalarımızda örgütlü olan sendikalar ile Toplu İş Sözleşmesi yapılmıştır. Örgütlü sendikalarla yapıcı, açık ve uzun vadeli stratejik ilişkiler kurulmakta ve iş birliği yapılmaktadır. Her fabrikamızda, çalışan sayısına bağlı olarak az bir sendika temsilcisi bulunmaktadır. Fabrika müdürleri ve insan kaynakları yöneticileri, düzenli olarak sendika temsilcileriyle toplantılar yapmaktadır. MEYA ile TEKGIDA-İŞ Sendikası arasında her iki yılda bir toplu iş sözleşmesi yapılarak, çalışma barışının sürdürülmesi hedeflenmektedir. MEYA bünyesindeki "Saat Ücretli Çalışan" personelin tamamı sendikalıdır.</p>
Çocuk İşçiliği		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	<p>Çocukların iş gücüne katılımını önlemek ve çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak için çalışmalar yürütüyoruz. Bu kapsamda çocuk işçiliğini önlemek için net bir politika ve standartlar belirlenmiştir.</p> <p>Çocuk işçiliğiyle ilgili politika ve uygulamalarımızın etkinliğini düzenli olarak izliyor ve değerlendiriyoruz.</p>
408-01	Çocuk işçiliği vakaları açısından önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler	<p>Ülkemizde çocuk istihdamı konusunda düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, 15 yaşını doldurmayanlar işe alınamaz ancak istisna olarak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olanlar, gelişimine ve eğitimine engel olmayacak hafif işlerde ve sınırlı çalışma süreleri ile çalıştırılabilir.</p> <p>Şirketimizde 18 yaşını doldurmamış personel çalıştırılmamaktadır, ancak staj imkanı sağlanabilmektedir. Meslek lisesi ve üniversite öğrencilerine yönelik staj programlarının amacı iş gücüne katılacak olan adayların kendilerini geliştirmeleri ve iş dünyasını tanımalarıdır.</p> <p>Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 66. sayfasına bakabilirsiniz.</p>
Zorla Çalıştırma ve Angarya		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	<p>Diageo tarafından yürütülen çalışma kapsamında insan hakları etki değerlendirmeleriyle, Türkiye'de tarımsal tedarik zinciri ağlarımızın yüksek riskli alanlarını gözden geçirdik. Zorla veya zorunlu işçilikle ilgili önemli riskler taşıyan hiçbir faaliyetimiz tespit edilmemiştir. Herhangi bir iddia rapor edilirse, soruşturacak ve düzeltici önlemler alacağız. Zorla veya zorunlu işçilik riskini sürekli olarak mevcut denetim süreçlerimiz aracılığıyla değerlendirmeye devam edeceğiz.</p>

409-01	Zorla veya zorunlu çalışma olayları açısından önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler	Mey Diageo'da çalışma gün ve saatleri, resmi, genel ve hafta tatili tanımlanarak çalışanlara duyurulmaktadır. İşin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle çalışanların da onayı alınarak fazla çalışma yapılabilmektedir. Bu durumlar 4857 sayılı İş Kanunu'nda yazılı koşullar çerçevesinde düzenlenmekte ve ücretler yine Kanun'da belirtildiği şekilde ödenmektedir. Şirketimiz çalışanları için görev tanımları belirlenerek bu tanımlar kendilerine işe başladıkları an bildirilmekte; görev tanımı ile ilgili dokümanlar ISO 9001 gereği kullanılan ve çalışanın erişimine açık olan ortak sistem ile şirket içinde güncel olarak paylaşılmaktadır. Şirketimizde raporlama döneminde zorla çalışma ve angarya konulu yargıya intikal etmiş bir olay mevcut değildir.  Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 67. sayfasına bakabilirsiniz.
<b>Yerel Topluluklar</b>		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Faaliyet gösterdiğimiz alanlarda toplulukları güçlendirmeyi amaçlıyoruz. Bu kapsamda çalışanlarımız için çekici, güvenli ve çeşitli çalışma ortamları sağlamayı; sürdürülebilir ve kapsayıcı tedarik zincirleri oluşturmayı ve toplulukları güçlendirerek büyümelerini sağlayan programlar sunuyoruz. Bu yaklaşımın bir parçası olarak, değer zincirimiz boyunca insan haklarını teşvik etme konusunda çalışmalar yürütüyoruz. Ayrıca, alkollü içkilerin sorumlu ve bilinçli tüketimini teşvik etmek, gelişen topluluklar inşa etmek ve çevresel etkilerimizi azaltmak için yatırım yapıyoruz. "Ekosistem 2030: İlerlemenin Ruhu" hedeflerimiz bu alanları ele alıyor ve BM SKA'na katkıda bulunmamıza yardımcı oluyor.
413-01	Yerel topluluk katılımı, etki değerlendirmeleri ve geliştirme programları ile operasyonlar	Mey Diageo olarak toplumsal katkı çalışmalarını yürütmekteyiz. Bu kapsamda yürütülen çalışmalara raporumuzun "Kaliteli büyümeyi sürdürmek", "Alkollü içeceklerin sorumlu ve bilinçli tüketimini teşvik etmek" ve "Tohumdan kadehe kadar sürdürülebilirliğe öncülük etmek" bölümlerinden ulaşılabilir.
<b>Tedarikçilerin Sosyal Değerlendirmesi</b>		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 72. sayfasına bakabilirsiniz.
414-01	Sosyal kritere göre taranan yeni tedarikçiler	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 73. sayfasına bakabilirsiniz.
414-02	Tedarik zincirindeki olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler	Detaylı bilgi için Diageo 2023 ESG Raporlama Endeksi'nin 73. sayfasına bakabilirsiniz.
<b>Müşteri Sağlığı ve Güvenliği</b>		
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Ürünlerimizin tüketicilerin güvenle içebileceği tat, tutarlılık ve sunum açısından beklentilerini karşılayacak şekilde olmasına özen gösteriyoruz. Tesislerimiz için bir sertifikasyon programımız bulunmaktadır. Bununla birlikte müşteri sağlığı ve güvenliğini organizasyon genelinde çeşitli seviyelerde inceliyoruz.  Mey Diageo olarak, tüm yasalara %100 uyum sağlarken, sorumluluğumuzun yalnızca yasal yükümlülüklerle sınırlı olmadığını bilincindeyiz. Uluslararası iyi uygulama örneklerini esas alarak, tüketici ve müşteri sağlığını ve güvenliğini her zaman ön planda tutuyoruz.

GENEL MÜDÜR MESAJI	KISACA MEY DIA GEO	MARKALARIMIZ VE ÜRÜNLER	BİZ KİMİZ?	UMUT MANİFESTOSU	RAPORLAMA DÖNEMİNDE ÖNE ÇIKANLAR	"EKOSİSTEM 2030: İLERLEMENİN RUHU"	MEY DIA GEO'DA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	"PERFORMANS TUTKUMUZU" GERÇEKLEŞTİRMEK	ESG RAPORLAMA ENDEKSİ 2023
416-01	Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirilmesi	Tesislerimizin Diageo standartları kapsamında iç değerlendirmeye tabi tutulması, üretim tesislerimizin ISO 9001, üretim ve ambalaj tesislerimizin ise FSSC 22000 standartlarına sahip olması ve bu standartlara uygunluğun bağımsız denetçiler tarafından onaylanması ana kriterlerdir. Ülkemizde alkollü içecek sektörü, üretimden satış ve pazarlamaya kadar yoğun bir şekilde regüle edilmiştir. Mevzuat, ham maddenin işlenmesinden belirlenen teknik ve hijyen standartlarına uygun üretime, depolama, taşıma, muhafaza, piyasaya arz, coğrafi işaretlerin korunması, kamu sağlığının ve tüketici haklarının korunması, rekabetin sağlanması, ürünlerin tanıtım, satış, sunum ve nihai tüketicilere güvenli bir şekilde ulaşmasına kadar tüm faaliyetlerimizi kapsamaktadır.  Ancak kaliteyi yaratmanın yanı sıra korumanın yolu da sürekli testlerden ve denetimlerden geçmektedir. Ürünün ve üretimin her aşamasında yüksek kalite standartlarına ve tüketici sağlığına öncelikli önem veriyoruz. Ham maddeden bitmiş ürüne kadar toplamda 563 noktada, 169 bini aşkın analiz gerçekleştirerek yılda 35 milyondan fazla analiz sonucuna erişiyoruz. Ürünlerimizin fiziksel ve kimyasal analizlerinin yanı sıra duysal analizlerinin doğruluğunu ve güvenilirliğini en üst düzeyde tutmak için duysal analistlerin performans takibini de yapıyoruz.							
416-02	Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili uyumsuzluk vakaları	F23 döneminde gerek mevzuat hükümlerine uyumsuzluk ve gerekse müşteri sağlığı ve güvenliği konusunda olumsuz bir vakayla karşılaşmamıştır.							
<b>Pazarlama ve Etiketleme</b>									
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Alkollü içkiler konusunda uyulması gereken usul ve esaslar kamu otoritesi tarafından belirlenmiştir. Ürünlerin tanıtımı, satışı, reklam koşulları, tüketici bilincinin geliştirilmesi ve faaliyetlerin kayıt altına alınması suretiyle piyasa takip ve kontrolünün sağlanmasına yönelik düzenlemeler çerçevesinde, alkollü içeceklerin her ne surette olursa olsun reklamı ve tüketicilere yönelik tanıtımı yasaktır. Mey Diageo olarak, bu düzenlemelere tam uyum içinde faaliyetlerimizi sürdürmekteyiz.							
417-01	Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme gereksinimleri	Ülkemizde alkollü içecek sektörü, etiketleme gereksinimleri de dahil olmak üzere yoğun bir şekilde regüle edilmiştir. Ürünlerimiz ile ilgili bilgilendirmeleri ürün etiketleri ve internet sitemiz aracılığıyla yapmaktayız.							
417-02	Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili uyumsuzluk vakaları	F23 döneminde mevzuat hükümlerine uyumsuzluk konusunda olumsuz bir vakayla karşılaşmamıştır.							
417-03	Pazarlama iletişimleriyle ilgili uyumsuzluk vakaları	Alkollü içeceklerin her ne surette olursa olsun reklamı ve tüketicilere yönelik tanıtımı yasaktır.							
<b>Müşteri Gizliliği</b>									
3-3	Öncelikli konuların yönetimi	Mey Diageo olarak, müşteri gizliliğini en üst düzeyde korumayı taahhüt ediyoruz. Bu amaçla, iş faaliyetlerimizde işlediğimiz tüm kişisel verileri korumak için kapsamlı ve titiz bir yaklaşım benimsemekteyiz. Bu nedenle, veri gizliliği politikalarımızı ve uygulamalarımızı sürekli olarak gözden geçirir, günceller ve geliştiririz. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ve ilgili diğer veri koruma yasalarına tam uyum sağlamak, yönetim yaklaşımımızın temel taşlarından biridir.  Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)'na ve uluslararası veri koruma standartlarına uygun olarak, kişisel verilerin işlenmesi, saklanması ve korunması konularında katı politikalar ve prosedürler uygulamaktayız.  Küresel Veri Gizliliği Programımız, Diageo Kıdemli Veri Gizliliği Direktörü tarafından yönetilmekte olup, iş faaliyetlerimizde işlediğimiz tüm kişisel verileri korumak amacıyla tasarlanmıştır.  Bu program kapsamında çalışanlarımıza düzenli olarak veri gizliliği ve güvenliği konularında eğitimler veririz. Diageo Küresel Denetim ve Risk ekibi, veri gizliliği programımızı periyodik olarak denetlemektedir.  Veri gizliliği konusundaki endişe ve şikayetleri ele almak için çeşitli iletişim kanallarımız bulunmaktadır. Çalışanlarımız, müşterilerimiz ve diğer ilgili taraflar, veri gizliliği ile ilgili her türlü konuyu SpeakUp hattımız, yöneticiler, piyasa hukuk müşavirleri, veri gizliliği sorumluları, İK ekibi veya doğrudan Diageo Kıdemli Veri Gizliliği Direktörüne iletebilirler.							
418-01	Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikayetler	F23 döneminde müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı konusunda olumsuz bir vakayla karşılaşmamıştır.							



**SASB endeksi**

Konu	Metrik	Kod	Yanıt/Referans
Enerji yönetimi	(1) Tüketilen toplam enerji (2) şebeke elektriği yüzdesi (3) yenilenebilir enerji yüzdesi	FB-AB-130a.1	GRI 302
Su yönetimi	(1) Çekilen toplam su (2) tüketilen toplam su; su stresi yüksek veya aşırı yüksek bölgelerdeki her birinin yüzdesi	FB-AB-140a.1	GRI 303
	Su yönetimi risklerinin tartışılması ve bu riskleri azaltmaya yönelik yönetim stratejileri ve uygulamalarının tanımlanması	FB-AB-140a.2	GRI 303
Sorumlu tüketim ve pazarlama	Yasal tüketim yaşının üzerindeki bireylerde yapılan reklam gösterimlerinin yüzdesi	FB-AB-270a.1	GRI 417
	Endüstri veya düzenleyici etiketleme ve/veya pazarlama kurallarına uyulmama sayısı	FB-AB-270a.2	GRI 417
	Etiketleme ve/veya pazarlama faaliyetleri ile ilgili yasal işlemler sonucunda oluşan toplam parasal kayıp miktarı	FB-AB-270a.3	GRI 417
	Sorumlu tüketimini teşvik etme çabalarının tanımı	FB-AB-270a.4	GRI 417
Ambalaj yaşam döngüsü yönetimi	(1) Ambalajın toplam ağırlığı (2) geri dönüştürülmüş veya yenilenebilir malzemelerden yapıma yüzdesi (3) geri dönüştürülebilir veya kompostlanabilir yüzdesi	FB-AB-410a.1	GRI 306
	Ambalajın kullanım ömrü boyunca çevresel etkisini azaltmaya yönelik stratejilerin açıklaması	FB-AB-410a.2	GRI 306
Ham madde tedarik zincirinin çevresel ve sosyal etkileri	Tedarikçilerin sosyal ve çevresel sorumluluk denetimi: (1) uyumsuzluk oranı (2) (a) majör ve (b) minör uyumsuzluklar ile alakalı düzeltici eylem oranı	FB-AB-430a.1	GRI 308
Ham madde tedarigi	Temel su stresi yüksek veya aşırı yüksek olan bölgelerden elde edilen bileşenlerinin yüzdesi	FB-AB-440a.1	GRI 301
	Öncelikli bileşenlerinin listesi ve çevresel, sosyal nedenlerden kaynaklanan kaynak risklerinin tanımı	FB-AB-440a.2	GRI 3 – Etkin risk yönetimi 34
Faaliyet	Satılan ürünlerin hacmi		Diageo 2023 ESG endeksi
	Üretim tesislerinin sayısı		Kurumsal profil 11



## 2023 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PERFORMANSI

Mey|Diageo 2023 Sürdürülebilirlik Performansı sadece bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Raporun kapsadığı döneme ait doğru ve güvenilir olduğuna inanılan içeriğin kullanıldığı bu rapor dış denetime konu olmamıştır. Raporda yer alan içerik herhangi bir beyan, garanti veya taahhüt olarak yorumlanamayacağı gibi, bu içeriğin eksiksiz ve değişmez olduğu garanti edilmemektedir.

Bu Raporun her hakkı MEY İÇKİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.'ye aittir.

### **Merkez:**

Mey İçki Sanayi ve Ticaret A.Ş. Büyükdere Cad. Bahar Sok. No:13 River Plaza  
Kat:25-29 33394 Şişli – İstanbul  
0 212 373 44 00 • info@mey.com.tr • www.mey.com.tr

### **Raporlama Danışmanı:**

EWA Kurumsal Danışmanlık  
www.ewadanismanlik.com.tr

### **Rapor Tasarımı:**

Bee Company