



2022 Sürdürülebilirlik Raporu



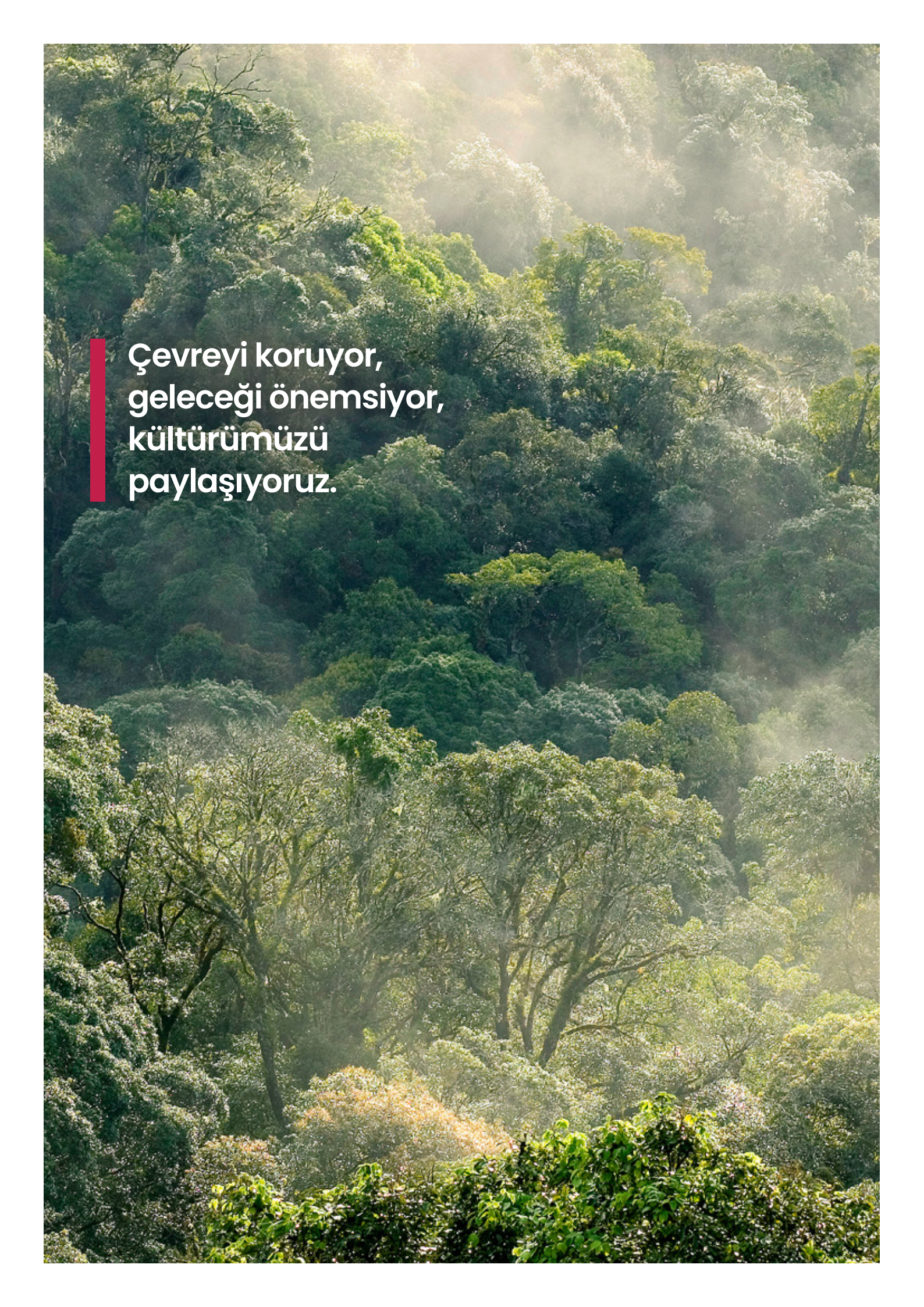
Kaplanlar

 Kaplanlar

STAY COOL & KEEP FRESH

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----------|
| RAPOR HAKKINDA | 5 |
| YÖNETİMDEN | 6 |
| ÜST YÖNETİM MESAJI | 6 |
| KAPLANLAR HAKKINDA | 8 |
| KİLOMETRE TAŞLARI | 10 |
| RAKAMLARLA KAPLANLAR | 11 |
| SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ | 13 |
| Sürdürülebilirlik Stratejisi | 15 |
| Kurumsal Politikalar | 16 |
| Sürdürülebilirlik Komiteleri | 17 |
| MainCom: Sürdürülebilirlik Ana Komitesi | 17 |
| SaveCom: Çevre Alt Komitesi | 17 |
| CareCom: Sosyal Alt Komitesi | 18 |
| ShareCom: Yönetim Alt Komitesi | 19 |
| Küresel Uyumluluk | 19 |
| Sürdürülebilirlik Modeli / Koru, Önemse, Paylaş | 21 |
| Stratejik Önceliklendirme ve Önceliklendirme Matrisi | 22 |
| Paydaşlarla İlişkiler | 23 |
| DOĞAYI KORU / SAVE NATURE | 25 |
| Çevre Yönetimi Yaklaşımı | 28 |
| İklim Değişikliği ile Mücadele | 29 |
| Geleceğin Fabrikası | 30 |
| Emisyon Yönetimi | 32 |
| Enerji Yönetimi | 33 |
| Su Yönetimi | 34 |
| Atık Yönetimi | 35 |
| Biyoçeşitliliğin Korunması | 37 |
| GELECEĞİ ÖNEMSE / CARE FOR FUTURE | 39 |
| Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti | 42 |
| Çalışanların Gelişimi | 44 |
| Müşteri Memnuniyeti | 46 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | 48 |
| Tüketici / Müşteri Sağlık ve Güvenliği | 50 |
| Yolsuzlukla Mücadele | 51 |
| Yerel Ekonomiye Katkı | 52 |
| Kapsayıcılık ve Çeşitlilik | 53 |
| Toplumsal Yatırım Çalışmaları | 54 |
| KÜLTÜRÜ PAYLAŞ / SHARE CULTURE | 57 |
| Ar-Ge ve İnovasyon | 60 |
| Kurumsal Yönetim Anlayışı | 62 |
| Tedarik Yönetimi | 64 |
| Dijitalleşme, Teknoloji Kullanımı | 66 |
| Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 68 |
| Standartlara Uyum | 70 |
| Şirketin Kurumsal Amacı | 72 |
| Risk ve Fırsat Yönetimi | 73 |
| Veri Güvenliğinin Sağlanması | 74 |
| PERFORMANS GÖSTERGELERİ | 77 |
| KURUMSAL ÜYELİKLER | 81 |
| BM KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ (UNGC) İÇERİK İNDEKSİ | 82 |
| GRI İÇERİK İNDEKSİ | 83 |



Çevreyi koruyor,
geleceği önemsiyor,
kültürümüzü
paylaşıyoruz.

Rapor Hakkında

Kaplanlar, faaliyete başladığı günden bu yana, çevresel ve sosyal alanlardaki ana politikalarına bağlı olan stratejik sürdürülebilirlik yönetiminin göstergesi olarak, Sürdürülebilirlik Raporu'nu tüm paydaşlarına sunmaktan mutluluk duymaktadır. Rapor, Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çerçevesinde yönetilen çalışmaları yansıtmakta olup, Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative – GRI) standartları gereklilikleri ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact – UNGC) doğrultusunda hazırlanmıştır.

Çevresel, sosyal ve yönetişimsel olarak Kaplanlar'ın performansını yansıtan ve ilk Sürdürülebilirlik Raporu olan bu rapor, iç ve dış paydaşların dahiliyetiyle belirlenen sürdürülebilirlik öncelikleri çerçevesinde oluşturulmuştur. Kaplanlar, Sürdürülebilirlik Raporu aracılığıyla sürdürülebilirlik performansını takip etmekte ve değerli paydaşlarına sunmaktadır. Kaplanlar, 2022 yılı itibariyle her yıl düzenli olarak Sürdürülebilirlik Raporu paylaşmayı hedeflemektedir.

Kaplanlar 2022 yılı Sürdürülebilirlik Raporu, 1 Ocak 2022 – 31 Aralık 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır.

Raporla ilgili görüş, öneri ve katkılarınız için aşağıdaki iletişim bilgilerinden bizlere ulaşabilirsiniz.

sustainability@kaplanlar.com

Üst Yönetim'den Mesaj

Değerli Paydaşlarımız,

Kaplanlar Soğutma olarak, 1978 yılında buzdolabı üreterek başladığımız yolculuğumuzda 45 yılı aşkın tecrübemizle sektörde lider konumuna gelmiş bulunmaktayız. Sürdürülebilirliği iş süreçlerimizin temel bir parçası olarak kabul ediyoruz. Bu alandaki taahhütlerimizi ve ilerlememizi raporlayarak ilk sürdürülebilirlik raporumuzu sizlerle paylaşmaktan büyük bir memnuniyet duyuyoruz.

Bugün, dünya giderek daha fazla çevresel ve toplumsal zorluklarla karşı karşıya kalıyor. İklim krizinin etkileri, doğal kaynakların hızla tükenmesi ve toplumların karşı karşıya kaldığı sorunlar, iş dünyasının sürdürülebilirlik konusundaki sorumluluğunu daha da artırıyor. Bizler Kaplanlar Soğutma olarak bu sorumluluğu bilincindeyiz ve eyleme geçmeye kararlıyız.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı 3 ana çerçevede ele aldık.

2022 yılı, sürdürülebilirlik alanındaki taahhütlerimizi güçlendirmemiz ve daha geniş bir perspektiften ele almamız için önemli bir yıl oldu. Bu raporlama döneminde çevresel, sosyal ve yönetimsel sürdürülebilirlik yaklaşımımızı 3 ana çerçevede ele aldık:

Save Nature: Kısa vadede iklim dostu olma hedefimizi ve bu doğrultuda verdiğimiz taahhütleri ve başarılarımızı belirttik. Çevre yönetimi ve iklim değişikliğiyle mücadele konularındaki çalışmalarımızı, emisyon kontrolü, enerji yönetimi, su kaynakları yönetimi, atık yönetimi ve biyoçeşitliliğin korunması gibi alanlardaki performansımızı yansıttık.

Care for Future: Tüm paydaşlarımızın gelecekte karşı karşıya kalabilecekleri sürdürülebilirlik bağlantılı etkilere hazırlıklı olmasına yardımcı olacak bir çalışma ortamını ve toplumsal yapının oluşturulmasına yönelik çabalarımızı yansıttık. Çalışan bağlılığı ve memnuniyeti, çalışan gelişimi, müşteri memnuniyeti, iş sağlığı ve güvenliği, tüketici/müşteri sağlığı ve güvenliği, yolsuzlukla mücadele, yerel ekonomiye katkı, kapsayıcılık ve çeşitlilik ve toplumsal yatırım projelerimizi raporladık.

Share Culture: Sürdürülebilir iş anlayışımızı tüm iş süreçlerinde yaygınlaştırma, sağlam ve güçlü bir ekonomik yapı oluşturma çabalarımızı ifade ettik.



Kaplanlar Soğutma olarak, sürdürülebilir geleceği inşa etmeye olan bağlılığımızı sürdürüyoruz.

Bu çerçevede Ar-Ge ve inovasyon, kurumsal yönetim prensipleri, tedarik zinciri yönetimi, dijitalleşme, teknoloji kullanımı, etik ve şeffaf yönetim, şirketin kurumsal amacı, risk ve fırsat yönetimi ve veri güvenliği konularına yönelik çalışmalarımızı paylaştık.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda attığımız önemli adımlarla sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmak için kritik süreçleri analiz ediyor ve önceliklerimizi belirliyoruz.

2022-2026 stratejik planımızı kurumsal politikalarımız ile uyumlu bir şekilde sunduk. Bu planı ekonomik, çevresel, sosyal ve yönetişimsel yönlerimizin daha iyi, daha dinamik ve daha gelişmiş olması için hazırladık. Sürdürülebilirlik modelimizi Birleşmiş Milletler Sürdürülebilirlik Kalkınma Hedeflerine uyumlu şekilde oluşturduk.

Hedefimiz çevre dostu ürünlerle karbon ayak izimizi azaltmak.

Kaplanlar Soğutma olarak ürettiğimiz çevre dostu ürünlerle karbon ayak izimizi azaltmayı, israfın ve gıda kaybının önlenmesini ve 2030 yılında küresel çapta öne çıkan sürdürülebilir finansa erişimi kolaylaştırmayı amaçlayan bir başarı seviyesine ulaşmayı hedefliyoruz.

Geleceği düşünerek hareket etmek, çalışma prensiplerimiz açısından oldukça önemlidir. Kaplanlar Soğutma olarak, sürdürülebilir geleceği inşa etmeye olan bağlılığımızı sürdürüyor ve bu yolda tüm paydaşlarımızla birlikte hareket etmekten heyecan duyuyoruz.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda bize destek veren ve etki alanımızı genişleten değerli çalışma arkadaşlarımıza, etkileşim alanımızda bulunan müşterilerimize, tedarikçilerimize, iş ortaklarımıza ve tüm paydaşlarımıza değerli katkıları için teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Saygılarımla,

Nazlı KAPLAN
Yönetim Kurulu Üyesi
& MainCom Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı



Türkiye'nin
ilk 500 ihracatçısı
arasında yer
alıyoruz.

Kaplanlar Hakkında

Çalışmalarına 1978'de küçük bir atölyede başlayan Kaplanlar 2008'de modern üretime geçmesiyle 6 kıtaya ihracat yapan bir organizasyona dönüştü.

Kaplanlar Soğutma, 1978 yılında Bursa'da küçük bir atölyede ticari tip buzdolabı üretimine başlamış ve 45 yılı aşkın süredir sektördeki tecrübesi ve mükemmeliyetçilik anlayışıyla müşteri memnuniyetine odaklanarak sektöründe lider konuma gelmiştir.

Gelişen perakende sektörüyle birlikte yeni yatırımlara yönelen şirket, 2008 yılında Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi'nde modern üretim tesisine geçerek üretimlerine devam etmiştir. Kaplanlar Soğutma A.Ş., ürünlerin tasarım ve imalatını gerçekleştirirken; Kaplanlar Pazarlama A.Ş. ise Satış ve Lojistik faaliyetlerini yürüterek faaliyetlerini sürdürmektedir. Nisan 2019 tarihinde Bursa'da faaliyete başlayan Kaplanlar Pazarlama firmasına bağlı Lojistik Merkezi, şirketin lojistik süreçlerini etkin ve verimli bir şekilde yönetmeye başlamıştır.

Kaplanlar Soğutma, geniş bir ürün yelpazesi ve farklı tip standart ölçülerdeki mamulleriyle müşterilerinin tüm ticari tip buzdolabı gereksinimlerini eksiksiz ve zamanında karşılamaktadır. Üstün ürün kalitesi ve estetik tasarımıyla, ülkemizdeki birçok market, süpermarket, hipermarket zincirleri ve çeşitli perakende tüketim sektörlerinde güçlü bir şekilde yerini almıştır. Kaplanlar Soğutma, müşterilerinin ihtiyaçlarına uygun çözümler sunarak sektördeki liderliğini göz kamaştırıcı bir başarıyla sürdürmektedir.

Üretiminin %94 ini ihraç eden Kaplanlar Soğutma, ilk 500 ihracatçı arasında yerini almaktadır. Uluslararası arenada da güçlü bir oyuncu haline gelmiş, gerek Dubai, Avustralya ve Almanya ofisleriyle gerekse de Avrupa, Amerika, Asya ve Afrika gibi birçok kıtada bulunan distribütörleri aracılığıyla ürünlerini tüm dünyaya ulaştırarak küresel marka olma yolunda ciddi adımlar atmaktadır.

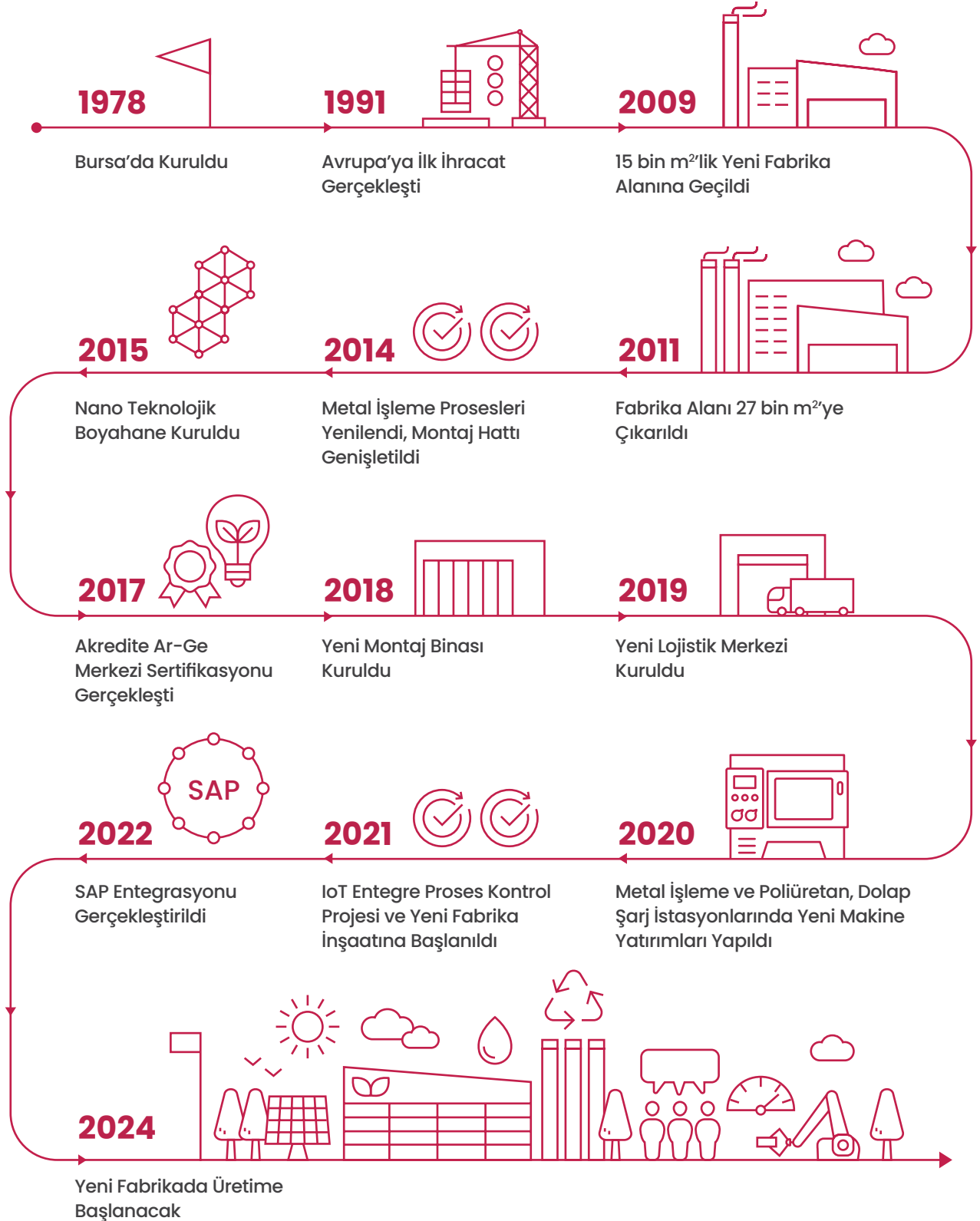
Geleceğe dair hedeflerine odaklanan Kaplanlar, çevreci ve enerji verimliliğine yönelik üretimlerle sürdürülebilir bir büyüme ve gelişim sağlamayı amaçlamaktadır. Sektörünün ilk Ar-Ge merkezi olmasının vermiş olduğu güç ile Ar-Ge çalışmaları sayesinde sektördeki en etkin yapılardan biri olmayı hedeflerken, çevre dostu ürünlerle karbon ayak izini azaltma yolunda öncü olmayı sürdürecektir.

Kaplanlar Soğutmanın sürdürülebilir başarı hedefi ve heyecanla ilerleyen bağlılık, iç ve uluslararası alanda önde gelen bir kuruluş olma amacını desteklemektedir. Bugün olduğu gibi ve gelecekte de çevre dostu, enerji verimli ve inovatif ürünleriyle sektörde lider bir konumda yer almayı hedefleyen Kaplanlar, müşterilere en yeni teknolojileri bir araya getiren profesyonel çözümler sunmaya devam etmeyi hedeflemektedir.

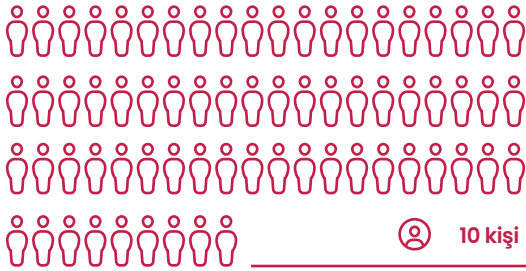
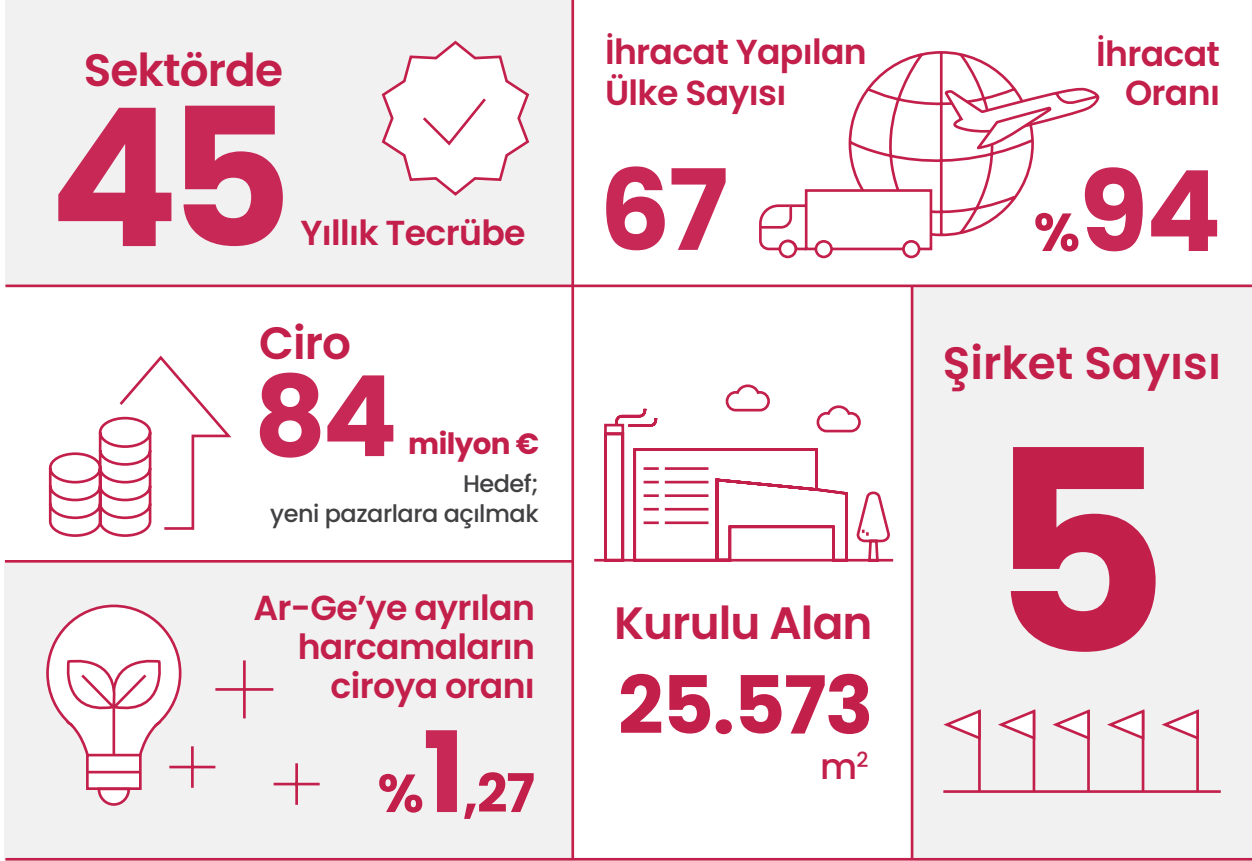
ihracat Oranı

94 %

Kilometre Taşları



Rakamlarla Kaplanlar



Çalışan Kişi Sayısı
(2021)

691

Çalışan Motivasyonu



%88,4



Çalışan Memnuniyeti

%72,3



AdisaPin Research'ün 35 şirket 3.300 çalışanla yaptığı araştırma sonucuna göre, çalışanların memnuniyeti ortalama %61,9; motivasyonu %77,8 oldu.

Sürdürülebilirlik Yönetimi



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Dünyada gıda işleme ve dağıtım süreçlerinde günde kişi başı ortalama 320 kcal ve 10 gram kayıp yaşanıyor. Kaplanlar, bu kaybı azaltmaya ve gıda zincirinde sürdürülebilirlik konusuna büyük önem vermektedir.

Sürdürülebilirlik yönetimi yaklaşımı, yönetsimsel, çevresel ve sosyal etkileri yönetme ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma süreçlerini kapsamaktadır.

Kaplanlar, sürdürülebilirlik yönetimini uzun vadeli başarılar için stratejik bir çerçeve olarak görmektedir. Bu doğrultuda, bağlamın belirlenmesi, paydaşların iletişimi ve katılımı, sürdürülebilirlik performansının yönetilmesi, risk ve fırsatların değerlendirilmesi, hedefler ve hedeflerin izlenmesine ilişkin mekanizmaların oluşturulması, iyileştirme faaliyetlerinin belirlenmesi, iletişim ve raporlamanın sağlanması gibi adımları içeren bir sürdürülebilirlik yönetimi yaklaşımı benimsemektedir.

Sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için önemli rol oynayan süreçleri, oldukça detaylı çalışmalarla ortaya koymaktadır. "Paydaş Kapitalizmi Metrikleri" ile uyumlu şekilde Yönetim, Gezegen ve İnsan/Toplum başlıklarının içeriklerine karşılık gelecek şekilde bir sürdürülebilirlik modellemesi yapmıştır. Böylelikle, 2030 dünya ana gündemiyle uyumlu, sürdürülebilir finansla erişim olanağı sağlayacak bir performansa ulaşmayı hedeflemektedir.

Bugün küresel ölçekte her gün kişi başı gıda üretimi için harcanan 9 bin 750 kcal'in ancak 2 bin 530 kcal'i, yani yaklaşık olarak %25'i, gıda olarak tüketilmektedir. Protein üretimi aynı şekilde analiz edildiğinde, gıda amaçlı kişi başı 235 gram üretilen proteinin ise 81 gramı, yani yaklaşık %35'i gıda olarak tüketilmektedir. Aradaki büyük farklılıklar tarladan çatala kadar çeşitli nedenlere bağlı olarak gıda kaybindan kaynaklanmaktadır.

Sadece gıda işleme ve dağıtım süreçlerinde ise kişi başı 320 kcal ve 10 gram kayıp yaşanmaktadır. Buna göre bu süreçlerin küresel ölçekte günlük kaybı ise 2.6 trilyon kcal ve 80 milyar gram proteine karşılık gelmektedir.

Kaplanlar, öncelikle bu büyük kaybı azaltmak ve son tahlilde önlemek için gıda zincirinde büyük bir sorumluluk sahibi olduğunun bilincinde olarak, sürdürülebilirlik konusuna yaklaşmaktadır. Kaplanlar tarafından gerçekleştirilen ve ağırlıklı olarak araştırma ve geliştirme faaliyetleri ekseninde somutlaşan sürdürülebilirlik çalışmaları küresel ölçekte sektörüne örnek olacak ve bu büyük kaybın önlenmesine olanak sağlayacak bir etkiye sahiptir.

Kaplanlar için sürdürülebilirlik, yalnızca güçlü bir Ar-Ge kabiliyeti ve nitelikli ürün ve hizmetler sunmak değil, aynı zamanda bunu yapabilecek bir iş ortamı oluşturmak, tüm faaliyetlerinde çevresel ve sosyal etkileri analiz edebilmek, küresel ölçekte gelişmelerin ışığında akılcı risk analizleri yapabilmek ve bütün süreçleri amacı net ve nitelikli kadrolar ile yönetebilmek kabiliyetine sahip olmaktır.

2.530
kcal/gün

Küresel ölçekte her gün kişi başı gıda üretimi için harcanan 9 bin 750 kcal'in ancak 2 bin 530 kcal'i, yani yaklaşık olarak %25'i, gıda olarak tüketilmektedir.

Sürdürülebilirlik Stratejisi

Kaplanlar, çevresel ve sosyal alanlardaki ana politikalarına bağlı olarak **stratejik bir sürdürülebilirlik yönetimine** sahiptir. Şirketin 2022-26 stratejik planında;

- Kapasite geliştirme; yalın üretim anlayışı, küresel genişleme, küresel marka stratejisi ve farkındalık, işveren markası geliştirme, insan kaynakları dönüşümü; tedarik zincirinin yeniden yapılandırılması, yönetim yapısı ve gelecek planı, Ar-Ge, yenilikçilik ve yeni ürün geliştirme ve kurumsal risk yönetimi başlıkları sürdürülebilirlik performans hedefleri ekseninde ele alınarak yol haritaları oluşturulmuştur. Yine aynı stratejik planda ayrı bir başlık olarak ele alınan sürdürülebilirlik konusunda ise, tüm faaliyetleri etkileyecek şekilde,
- Çevresel etkinin azaltılması ve iklim nötr olmak amacı ile; emisyonların azaltılması, enerji verimliliği ve tasarrufu, yenilenebilir enerji kullanımı, atık yönetimi, dögüsel ekonomi ile uyumluluk, suyun korunması,
- Sosyal etkileşimin iyileştirilmesi amacı ile; sosyal etkinin analiz edilmesi, nitelikli kadroların korunması ve sürekliliğinin sağlanması, çalışan ve tüketici sağlığının korunması, müşteri beklentilerinin analiz edilmesi,
- Nitelikli yönetim ve iş anlayışının yaygınlaştırılması amacı ile; kurumsal amacın ve sürdürülebilirlik modelinin netleştirilmesi, paydaş iletişiminin geliştirilmesi, risk analizlerinin sistematik olarak yapılması başlıklarında hedefli çalışmalar gerçekleştirilmiştir.



Kurumsal Politikalar

Sürdürülebilirlik yönetiminin çalışmalarına zemin oluşturacak ana ve alt politikaları hazırlayan Kaplanlar, mevcut politikaların küresel gelişmelerle uyumluluğu yönünde, önceliklendirmelere uygun olacak şekilde, çalışmalara başladı ve ilgili çalışmalara devam etmektedir. Çevresel, Sosyal ve Yönetişimsel (Environmental, Social and Governance – ESG)'in üç ana başlığı altında oluşturulan ve geliştirilen politikaları bulunmaktadır.

Çevre alanında

- **Çevresel uyumluluk politikası:** Kaplanlar, paydaş kapsayıcı, genel çevre yaklaşımının açıklanması.
- **Enerji politikası:** Enerji verimliliği ve YEK dönüşümü hedeflerinin netleştirilmesi.
- **Su politikası:** Tüm kaynak türlerine göre tüm süreçler için su kullanımının azaltılması.

Sosyal alanda

- **İnsan hakları politikası:** Tüm süreçlerde evrensel insan haklarının ve ilkelerinin uygulanması.
- **İnsan kaynakları politikası:** UNGC ilkelerine uygun, geliştirici bir insan kaynağı yaklaşımı olması.
- **Eşitlik ve kapsayıcılık politikası:** Başta cinsiyet olmak üzere tüm çeşitliliğin kapsanması.
- **Sosyal sorumluluk politikası:** Kurumun sosyal vatandaşlık alanının tanımlanması.
- **Toplumsal gelişim politikası:** Ana faaliyetlerin toplumsal gelişim katkısının tanımlanması.
- **Finansal katkı politikası:** Direkt ve dolaylı olarak ekonomik sisteme katkının tanımlanması.

Yönetim alanında

- **Kurumsal amaç:** Kurumsal amacın sadeleştirilerek, tüm paydaşlara aktarılması.
- **Kurumsal yönetim ilkelerine uyum:** Amaç odaklı yönetim kalitesinin tüm kademelere yaygınlaşması.
- **Etik kodlar sözleşmesi:** Tüm paydaşları ve iş sözleşmelerini kapsayacak ilkelerin uygulanması.

Sürdürülebilirlik Komiteleri

MainCom: Sürdürülebilirlik Ana Komitesi

Tüm sürdürülebilirlik alt komiteleri, kurumsal amaç ve vizyonu destekleyen, küresel gelişmelerle uyumlu, küresel ve yerel risklere karşı duyarlı ve eşgüdüm içerisinde çalışılması, alt komiteler tarafından analiz edilerek netleştirilen hedef ve taahhütleri onaylayarak bunlara ulaşılması için gerekli kolaylaştırıcı faaliyetlerin ve yatırımların kararını alan yapıdır. MainCom, Kaplanlar'ın tüm faaliyetlerinde en üst düzeyde karar mekanizmasıdır.



SaveCom: Çevre Alt Komitesi



Kaplanlar sürdürülebilirlik modeli BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 2015-30 ile tam uyumluluk sağlayacak şekilde oluşturulmuştur. Buna göre; Save Nature, Care for Future ve Share Culture BM hedefleri ile değişen önemlilik derecelerinde etkileşim içindedir.

İklim nötr hedeflerine ulaşılması ve iklim değişikliğine dirençli bir yapıya kavuşulması için gerekli çalışmaların yapılması ve bu alandaki hedef ve taahhütlerin netleştirilmesi odaklı olan komite, bu çerçevede yapılacak olan çalışmalar için yol haritası belirleyerek, performansın sürekli takibini ve yönetimini gerçekleştirmektedir.

SaveCom öncelikli stratejik hedefleri ve faaliyetleri aşağıda başlıklar halinde yer almaktadır.

Stratejik Hedefler

- **TCFD'ye uyumluluk:** Yönetişim, strateji, risk yönetimi, ölçüm ve hedef uyumlu olunması.
- **Emisyon azaltım stratejisi:** Toprağa, suya ve havaya direkt/dolaylı emisyonların azaltılması.
- **İklim dirençliliği stratejisi:** IPCC senaryolarının takip edilmesi ve stratejik plan yapılması.

Öncelikli Faaliyetler

- **Suyun korunması faaliyetleri:** Tüm su kayıp noktalarının belirlenmesi ve iyileştirilmesi.
- **Biyoçeşitlilik faaliyetleri:** Üründe ve diğer canlı unsurlarda yerel çeşitliliğin korunması.
- **Yarının lojistiği:** Teknoloji desteği ile lojistiğin olumsuzluklarının giderilmesi.

CareCom: Sosyal Alt Komitesi



Kaplanlar sürdürülebilirlik modeli BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 2015-30 ile tam uyumluluk sağlayacak şekilde oluşturulmuştur. Buna göre; Save Nature, Care for Future ve Share Culture BM hedefleri ile değişen önemlilik derecelerinde etkileşim içindedir.

Paydaş ilişkilerinin geliştirilmesi ve tüm paydaşların geleceğe hazırlanması, iş ve çalışma koşullarının sürekli iyileştirilmesi, küresel trendlerle uyumlu ve ihtiyaçları karşılayacak şekilde yenilikçi faaliyetlerin gerçekleştirilmesi amacıyla yönelik olarak yol haritası belirleyerek, performansın sürekli takibini ve yönetimini gerçekleştirmektedir.

CareCom öncelikli stratejik hedefleri ve faaliyetleri aşağıda başlıklar halinde yer almaktadır.

Stratejik Hedefler

- **İstihdam sürekliliği stratejisi:** Kurumun gelecek istihdam sürekliliğinin güvence altına alınması.
- **Paydaş ilişkileri stratejisi:** Tüm paydaşlar ile güvenilir, etik ve sürekli ilişkinin tesis edilmesi.
- **Karar alma süreçlerine katılım:** Tüm paydaşların fonksiyonel karar süreçlerine katılımının sağlanması.
- **Çevresel sistem stratejisi:** Faaliyet bölgelerinin çevresel unsurlarının korunması ve geliştirilmesi.
- **Sosyal sistem stratejisi:** Sosyal yapının pozitif yerel/küresel bilincinin artırılması.
- **Ekonomik sistem stratejisi:** Ekonomik sistemin güçlendirilmesine öncülük edilmesi.

Öncelikli Faaliyetler

- **İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları:** İç ve dış paydaşları kapsayan sağlık ve güvenlik uygulaması olması.
- **Yetenek geliştirme programları:** Kurum çalışanlarının yetenek alanlarının genişletilmesi.
- **Paydaş destek programları:** Paydaşların ekonomik ve sosyal açıdan dirençliliğinin artırılması.
- **ArGe/ÜrGe faaliyetleri:** Kurumsal geleceği garanti altına alacak faaliyetlerin artırılması.
- **Yenilikçilik öneri sistemleri:** Küresel değişimlerin takip edilmesi ve yenilikçiliğe katkının artırılması.
- **Sosyal sorumluluk projeleri:** Toplumsal gelişimi destekleyici somut projelerin uygulamaya alınması.

ShareCom: Yönetim Alt Komitesi



Kaplanlar sürdürülebilirlik modeli BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 2015-30 ile tam uyumluluk sağlayacak şekilde oluşturulmuştur. Buna göre; Save Nature, Care for Future ve Share Culture BM hedefleri ile değişen önemlilik derecelerinde etkileşim içindedir.

ShareCom, faaliyet gösterdiğimiz ana sektörden başlayarak tüm paydaşlarımız ile birlikte ve tüm değer zincirimizi kapsayacak şekilde geleceğine yönelik olarak risk ve fırsat analizlerini yapmak yeterliliğine sahip kadroların korunması ve sürekliliğinin sağlanması, etik iş anlayışının yaygınlaştırılması, performansın sürekli takip edilerek iyileştirilmesi ve hedef ve taahhütlerin eş güdüm içinde belirlenmesi amacıyla yönelik olarak yol haritası belirleyerek, performansın sürekli takibini ve yönetimini gerçekleştirecektir.

ShareCom öncelikli stratejik hedefleri ve faaliyetleri aşağıda başlıklar halinde yer almaktadır.

Stratejik Hedefler

- **Organizasyon yapısı ve gücü:** Yönetim yapısının tüm fonksiyonların işlerliliğine katkı sağlaması.
- **Performans yönetim sistemi:** Paydaşların süreçlere katılım ve katkısını motive edecek sistem yapısı.
- **Ücretlendirme sistemi:** Tüm çalışanlar için adil ve eşitlikçi rasyonel bir sistem yapısı.

Öncelikli Faaliyetler

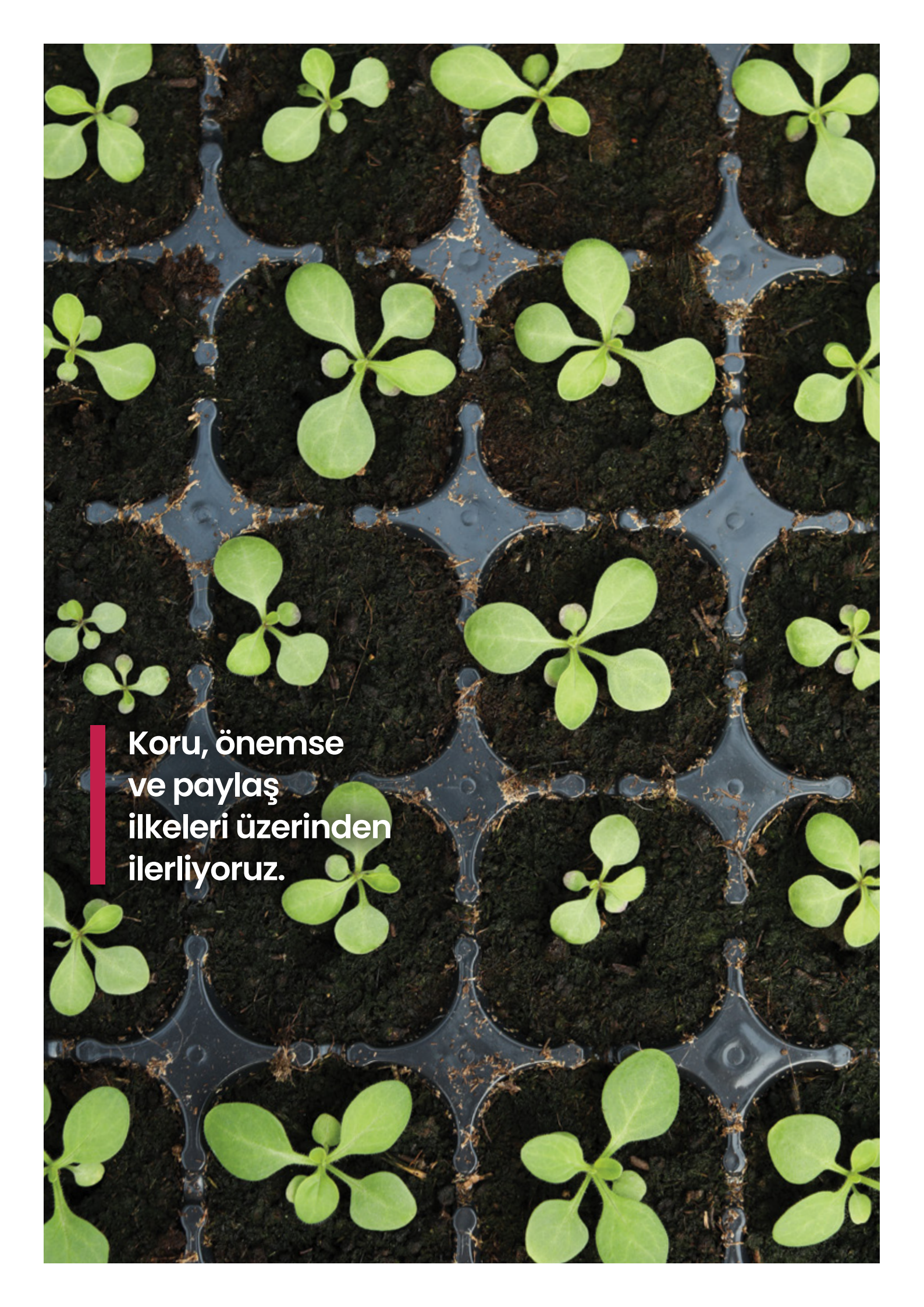
- **Risk ve fırsat analizi:** Küresel/yerel ve sektörel ESG risk/fırsat analizinin canlı tutulması.
- **Stratejik planlama ve takip:** Kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi ve takip edilmesi.
- **Paydaş iletişimi uygulamaları:** Paydaş kompozisyonuna uygun farklı iletişim kanallarının kullanılması.

Küresel Uyumluluk

Kaplanlar sürdürülebilirlik modeli, kurumun tüm paydaşlarının katılım ve temsiliyeti ile gerçekleştirilen detaylı görüşme ve değerlendirmeler sonucunda yapılan önceliklendirme ve çifte önemlilik çalışmaları esas alınarak oluşturulmuştur.

Sürdürülebilirlik modeli BM.SKH ile uyumlu olduğu gibi, WEF tarafından performans göstergesi ve metrikleri belirlenen paydaş kapitalizmi ile de uyumlu bir yapıya sahiptir. Aynı şekilde son dönemde yapılan sürdürülebilirlik değerlendirmesi ve raporlaması sistemlerinde ESG temelli olarak hazırlanan tüm çerçeveler ile uyumlu, farklı paydaş gruplarının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde raporlanabilecek bir performans ve yönetim mekanizması da oluşturulmuştur.

Kaplanlar sürdürülebilirlik modeline zemin oluşturan önceliklendirme ve çifte önemlilik analizleri bu rapor içinde ayrıca detaylı olarak sunulmaktadır.



**Koru, önemse
ve paylaş
ilkeleri üzerinden
ilerliyoruz.**

Sürdürülebilirlik Modeli

Kaplanlar sürdürülebilirlik modeli, küresel ölçekte sektörde genel kabul gören ESG yaklaşımı ile uyumlu olacak şekilde tasarlanmıştır. Şirketin tüm faaliyetlerinin bu model ile hizalanması ve model gereği hedef ve taahhütlerin oluşturulması sağlanmıştır.

Kaplanlar, ESG sürdürülebilirlik modeline göre;

- Çevreyi koruyan,
- Geleceği önemseyen,
- Kültürünü paylaşan bir paydaş olarak kendisini konumlandırmaktadır.



Çevreyi Koruyan

Save Nature, Kaplanlar'ın kısa vadede iklim nötr bir paydaş olması hedefini, bu yönde verdiği taahhütlerini ve ölçülebilir somut performansını kapsamaktadır.



Geleceği Önemseyen

Care for Future, Kaplanların tüm paydaşlarının geleceğe hazırlıklı olmasına olanak sağlayacak bir çalışma ortamı ve sosyal yapıyı paydaşları ile birlikte oluşturmak yönündeki çabalarını kapsamaktadır.



Kültürünü Paylaşan

Share Culture, Kaplanların sürdürülebilir iş anlayışını tüm değer zincirinde yaygınlaştırmak ve sağlıklı bir ekonomik sistem oluşturmak yönündeki çalışmalarını kapsamaktadır.

Stratejik Önceliklendirme

Görüş alınan paydaş sayısı

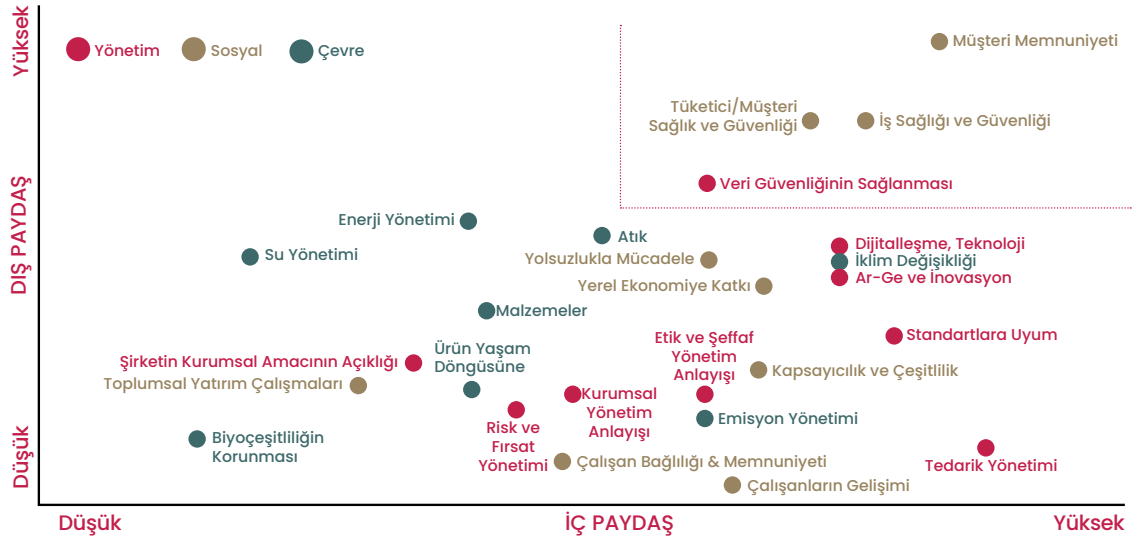
226

Kaplanlar, sürdürülebilirlikle ilişkili öncelikli konuları belirlemek üzere 2022 yılında kapsamlı bir önceliklendirme analizi süreci yürütmüştür.

Kaplanlar için stratejik öneme sahip sürdürülebilirlik konularının belirlenmesi için Sürdürülebilirlik Komitesi ile gerçekleştirilen "Sürdürülebilirlik Çalıştayı"nda konular ve paydaşlar hakkında önceliklendirme gerçekleştirildi. Dünyada sürdürülebilirlik konusunda yaşanan gelişmeler ile birlikte sektörel dinamiklerin anlatımını takiben, genel bir gözden geçirme çalışması yapıldı.

Bu çalışmanın devamında; sürdürülebilirliğin temel göstergeleri olan yönetim, sosyal ve çevresel öncelikli konular gözden geçirilerek Kaplanlar'ın yöneticileri ile 26 potansiyel sürdürülebilirlik konusu belirlendi.

Kriterler belirlenirken, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilirlik Kalkınma Hedefleri, standartları ve çerçeveler, ÇSY derecelendirme, sürdürülebilirlik standartları ve Global Reporting Initiative (GRI) gibi çerçeveler dahil olmak üzere kaynaklar gözden geçirildi.



Öncelikler belirlenirken, paydaşlara anket yönteminden faydalanılarak çevrim içi soru formuyla ulaşılmıştır. Anket gönderilen paydaşlarla; Sürdürülebilirlikte Bugün ve Yarın için Alan Önceliklendirmesi ve WEF riskleri sorgulandı. Çevrim içi anket yoluyla gerçekleştirilen çalışmaya 198 Kaplanlar çalışanı ve 28 yurt içi ve yurtdışı dış paydaş katıldı.

Belirlenen sürdürülebilirlik konuları çerçevesinde hem iç hem de dış paydaşlarla hangi konuların sürdürülebilirlik performansını en çok etkilediğini ve bu nedenle en yüksek önceliğe sahip olması gerektiğini anlamak için çevrim içi etki değerlendirilmesi anketi 13 Mart-07 Nisan 2023 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Ayrıca, paydaşlar değerlendirmelerinde 5'li likert ölçeği kullandı. Bununla birlikte Kaplanlar'ın iç ve dış paydaşları için ayrı ayrı genel olarak ve alt kırılımlarda ortalama değerler hesaplandı.

Paydaşlarla İlişkiler



ÇALIŞANLAR

İletişim Yöntemi

İç prosedürler, motivasyon çalışmaları, şirket günleri, raporlar
Duyurular, anketler

İletişim Sıklığı

Yıl boyunca



LOJİSTİK, HAMMADDE VE ÜRÜN TEDARİKÇİLERİ

İletişim Yöntemi

Bilgilendirme mailleri
Performans değerlendirmeleri
Hata bildirimleri

İletişim Sıklığı

Haftalık
Yılda bir kez
Oluştugu halde



MÜŞTERİLER

İletişim Yöntemi

Ziyaret
Fabrikada online toplantılar
Fuar görüşmeleri
Sosyal medya, mail tebrikleri,
elektronik iletişim

İletişim Sıklığı

Yıl boyunca



TOPLUM

İletişim Yöntemi

Stajyerlerle
Bursiyerlerle
Devlet Kurumlarıyla mülakat,
toplantı ve değerlendirmeler

İletişim Sıklığı

Yıl boyunca



ÜYE OLUNAN KURULUŞLAR

İletişim Yöntemi

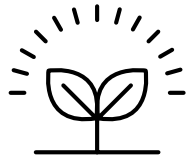
Medya
Ziyaret
İş birlikleri, raporlar, vb.


İletişim Sıklığı

Gerekli durumlarda



Doğayı Koru
Save Nature



An aerial photograph of a glacier, showing a complex network of ridges and channels of ice. The colors range from light blue to deep teal, indicating different depths and textures of the ice. The text is overlaid on the left side of the image.

**Gıdanın ve
kaynakların
koruyucusu
olma göreviyle
alışıyoruz.**

Save Nature

Kaplanlar, gıda kaybı ve perakende sunumu kaynaklı etkiyi en aza indirecek şekilde, çevre dostu ve akıllı soğutucuları ile perakende sürecindeki emisyonların azaltılmasında etkili çözümler üretmektedir.

Küresel ölçekte toplam emisyonların %26'sı gıda sektörü kaynaklıdır. Gıda sektörünün toplam emisyonlarının %18'i ise gıda işleme, paketlenme, lojistik ve perakende faaliyetleri sırasında oluşmaktadır. Diğer yandan gıda sektörünün tüm süreçlerinde gerçekleşen gıda kaybı ise toplam emisyonların %6'sına karşılık gelmektedir.

Belki fark etmiyorsunuz ama etkimiz yüksek!
Görünmeyen koruyucu...

Kaplanlar, başta AB ülkeleri olmak üzere, perakende zincirinde 100 binin üzerinde soğutucu ünitesi ile nihai müşterilerin dikkat etmese de her gün karşılaştığı bir üreticidir.

Kaplanlar, gıda kaybı ve perakende sunumu kaynaklı etkiyi en aza indirecek şekilde, çevre dostu ve akıllı soğutucuları ile perakende sürecindeki emisyonların azaltılmasında etkili çözümler üretmektedir.

Kaplanlar, konusunda uzman kadroları ve yüksek teknoloji odaklı Ar-Ge çalışmaları ile gıda sektörünün ihtiyaçlarına yanıt veren, çevre dostu ürünler tasarlamakta ve küresel ölçekte kullanılmasını sağlamaktadır.

Kaplanlar ayrıca, tedarik ve üretim süreçlerinde de döngüsel ekonomi ile uyumlu, enerji tasarrufu ile verimliliği ve suyun korunması konularında duyarlı bir iş anlayışına sahiptir. Üretim ve ürünlerinin tüm değer süreci boyunca iklim nötr olması için etkili çalışmalar yapmakta ve geleceği korumaya hedeflenmiş bir performans sergilemektedir.

Çevre Yönetimi Yaklaşımı

Kaplanlar çevre üzerindeki etkilerini sınırlamayı işin temel bir parçası olarak görmektedir. Kaplanlar üst yönetimi, şirket için uygulanabilir en yüksek çevresel performans standardına ulaşmak için amaç ve hedefleri tanımlamak için çalışmaktadır.

Mevcut yaklaşıma bağlı olarak Kaplanlar'ın Çevre Yönetim Politikası kapsamında ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi sertifikasına sahiptir ve standart gerekliliklerine tam uyum sağlamaktadır. Bu doğrultuda risk ve fırsatlar belirlenmekte ve gözden geçirilmekte, izleme ve ölçme parametreleri takip edilmekte, eğitim ve farkındalık çalışmaları yönetilmektedir. Tüm çalışmalar için üst yönetimin desteği alınmaktadır. Çalışanlar, çevreyle ilgili görüşlerini yansıtmak ve/veya bilgi talep etmek için doğrudan iletişim kurabilmektedir.

Kaplanlar şirket içerisinde çevresel farkındalığı artırmak ve çevre yönetimi yaklaşımını bir kültür haline getirmeye olan inancıyla 2022 yılında 495 çalışana toplamda 566 kişi*saat çevre eğitimi vermiştir. Bir önceki yıla göre eğitim alan çalışan sayısı yaklaşık %53, verilen eğitim saati ise yaklaşık %75 oranında artış göstermiştir.

Çevre eğitimi verilen kişi sayısı (2022)

495

Kaplanlar'ın çevresel hedefleri:

- Çevre kaza sayısının azaltılması
- Çevre kaynaklı 3. Taraf şirketlerinin azaltılması
- Kişi başına çevre eğitim saatlerinin artırılması
- Çevre acil durum tatbikatının yapılması
- Üretim faaliyetleri sonucu atık miktarının azaltılması
- Su tüketiminin azaltılması
- Doğalgaz tüketiminin azaltılması
- Elektrik tüketiminin azaltılması
- Çevresel kampanya düzenlenmesi

Çevresel Yatırım Harcamalarındaki Artış (2021/2022)

9,2%

Kaplanlar, hedeflerine ulaşmak için çevresel yatırım harcamalarında 2022 yılında 2021 yılına göre ortalama yüzde 9,2 oranında artış bulunmaktadır. Çevre alanına yapılan yatırımların her geçen yıl daha da artırılması hedeflenmektedir.

Ayrıca, Kaplanlar Çevre Politikası'na [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

İklim Değişikliği ile Mücadele

İklim değişikliği kaynaklı kayıp ve zararlar, daha fazla ısınma ile hızla artacak ve çoğu durumda insanların ve doğanın uyum sağlayamayacağı riskler üretecektir.

İklim değişikliği, hava durumu modelleri ve yükselen sıcaklıklardaki büyük çaplı ve uzun vadeli değişimlerdir ve hem yükselen sıcaklık hem de iklim değişikliği dünya üzerinde hayata zarar verir. İklim değişikliğine atmosferdeki sera gazları neden olmaktadır. CFC, HCFC, HFC ve PFC gibi insan kaynaklı oluşan gazlar güçlü sera gazlarıdır ve iklim değişikliği üzerinde büyük etkileri vardır.

2022 yılı, iklim değişikliği alanında kritik gelişmelerin yaşandığı ve iklim krizinin etkilerinin yüksek ölçüde hissedildiği bir yıl oldu. 6-20 Kasım tarihleri arasında gerçekleşen Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi 27. Taraflar Konferansı (COP27)'nde kuraklık ve aşırı yağışlarla birlikte sel gibi iklim felaketlerinin ülkelerde ağır zararlara sebep olacağı tartışıldı. Ayrıca, IPCC 6. Değerlendirme Raporu'na göre önümüzdeki 20 yılda 1,5 derece küresel ısınmayla birlikte karmaşık iklim tehlikeleriyle karşı karşıya kalacağımız belirtildi.

Bu doğrultuda, birçok ulusal ve uluslararası kurumlar ile yasal düzenleyici kuruluşlar iklim krizine karşı dayanıklılık sağlamaya odaklanmaktadır. İlgili kurumlar tarafından iklim değişikliği adaptasyon yeteneğinin güçlendirilmesi amacıyla çeşitli yeni standartlar, yönetmelikler ve gereklilikler sunulmaktadır. Şirketin etkisinin pozitive geçmesi için iş birliklerinden faydalanması kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle iklim değişikliğine karşı amaçlar için ortaklıklar yaklaşımı benimsenerek ortak akılla hareket edilmelidir.

Ayrıca, Birleşmiş Milletler şemsiyesi altında Eylül 1987'de Ozon Tabakasını İncelten Maddeler İlişkin Montreal Protokolü kabul edilmiştir. Protokol, Ozon Tabakasını İncelten Maddelerin (OTİM) kontrol tedbirleri, kota yükümlülükleri, taraf olmayan ülkelerle ticaretin kontrolü, gelişmekte olan ülkelerin özel durumu, verilerin raporlanması ile ilgili hükümler içermektedir. Tüm dünyada OTİM'lerin sonlandırılması ile bu gazların alternatifleri olarak çok yaygın olarak kullanılan Florlu Sera Gazları, yüksek sera gazı etkileri nedeniyle 2016 yılında kabul edilen Kigali Değişikliği ile Montreal Protokolü kontrol altına alınan maddeler ekine alınmıştır.

Bu şekilde küresel ısınma potansiyelleri çok yüksek olan bu gazların azaltımı; dolayısıyla da iklim değişikliği ile mücadele yönünde önemli bir adım atılmıştır. Türkiye, Kigali Değişikliğine 10 Kasım 2021 tarihinde taraf olmuştur.

Kigali Değişikliği, florlu sera gazları arasında yüksek küresel ısınma potansiyeline sahip 18 adet Hidroflorokarbon (HFC) sınıfı gazın üretim ve tüketimlerinin aşamalı olarak azaltılması üzerine tasarlanmıştır. Protokole taraf ülkeler 4 gruba bölünmüş ve her bir grup için farklı azaltım takvimleri düzenlenmiştir. Ülkemiz gelişmekte olan ülkeler grubu içinde yer almaktadır. Bu kapsamda 2024 yılı itibarıyla HFC üretim ve tüketimimizde azaltım yapmaya başlamamız taahhüt edilmiştir.

Kaplanlar, ulusal ve uluslararası gereklilikleri takip ederek, HFC kullanımının azaltılması konusunda adımlar atmaktadır. Bu vizyonla düşük GWP'li HFC/HFO Blend soğutucu akışkanları kullanan soğutmalı vitrinler üretmektedir. Bu sayede CO2 ve hidrokarbon azaltımıyla birlikte çevre dostu bir alternatif kullanılmaktadır.

Kaplanlar, iklim krizine olan etkisini azaltma bilinciyle hareket etmekte ve gelecek yıllarda bu amacını destekleyecek yatırımları ve verimlilik projelerini artırarak devam ettirmeyi hedeflemektedir.

**Yeşil fabrika
binamızın
inşaatına
başladık.**



Geleceğin Fabrikası

Geleceğin Fabrikasında; Karbon ayak izinin ve enerji tüketiminin düşürülmesi hedeflenmektedir.

Mevcut fabrikada %100 olan fosil yakıt kullanımının, yeni binalarda **%50 fosil, %50 yenilenebilir enerji** olarak değişmesi planlanmaktadır.

Fabrika üretim faaliyetlerine 2024'te başlamış olacak.



Avrupa Birliği Altyapısı



LEED Sertifikasyonu



Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Kullanımı



Isı Geri Kazanımı

Tesis Sayısı

5
1 entegre tesis
5 tesisten 1 entegre tesise geçiş

Kurulu alan

96 bin m²
Mevcut fabrika alanında 3 kat artış

Kapasite

60 bin adet
Mevcut kapasitede %50 artış



Emisyon Yönetimi

Dünya Ekonomik Forumu (WEF), 2022 yılına ilişkin yayımladığı Küresel Risk Raporu'nda iklim krizini en büyük riskler arasında göstermiştir. Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Emisyon Açığı Raporu'na göre, iklim krizi toplumların hızlı dönüşümünü gerektirmektedir. Bu hızlı dönüşümün ise 2030 yılına kadar sera gazı emisyonlarını sınırlamak ile gerçekleştirilebileceğini belirtmektedir.

Sera gazı emisyonlarının azaltılmasına odaklanan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact - UNGC), şirketlerin net sıfıra ulaşması için bir yol haritası öneri politika dokümanı paylaşmıştır. UNGC imzacısı olan Kaplanlar, ilgili hedefleri yakından takip etmekte ve şirket stratejisine entegre etmek üzerine çalışmalarını sürdürmektedir.

Kaplanlar, iklim krizine neden olan etkisini ölçümlemek amacıyla şirketin faaliyetlerinden kaynaklanan sera gazı salımlarının miktarını belirlemekte ve analiz etmek için kapsamlı bir süreç yönetmektedir. Bu süreçte, enerji tüketimi, ürün/hizmet süreçleri, lojistik faaliyetleri, dolaylı faaliyetler gibi faktörler dikkate alınarak atmosfere salınan sera gazları üzerinden emisyon hesaplaması yapılmaktadır. Ayrıca Kaplanlar, emisyon hesaplamalarını ölçerken uluslararası yönergeleri takip etmiştir. Bu sayede, hesaplamaların güvenilirliği ve şeffaflığı sağlanmıştır. Elde edilen sonuçlar Kaplanlar'ın sürdürülebilirlik stratejisine temel olacak şekilde gözden geçirilmiştir.

Kaplanlar, gelecek dönemlerde, çevre dostu uygulamaları benimseyerek ve yenilikçi çözümler geliştirerek emisyonlarını azaltma hedeflerine ulaşmaya çalışmaktadır. Çevresel sürdürülebilirlik çabalarının bir sonucu olan emisyon hesaplamalarının sonuçlarını 2023 yılı Sürdürülebilirlik Raporu aracılığıyla paylaşmayı hedeflemektedir.

1. Ön Üretim

- Bilgisayarlı sayısal kontrollü makinelerle metal işleme

2. Poliüretan İşleme

- Poliüretan enjeksiyon karkasları ve vitrinlerin uç duvarları
- Yalıtımlı karkasların iç destekleri

3. Boyahane İşleme

- Toz boya: Minimum boya kalınlığı 50um (mikron)
- Yeni otomatik boyama kabini sayesinde %5-7 toz boya tasarrufu

4. Kaynak İşlemleri

- Yarı mamul malzemelerin gaz metal ark yöntemlerinin kullanılması

5. Montaj Süreçleri

- Çevre dostu ve daha düşük karbonlu baskı yöntemleri

HAVA EMİSYONLARI

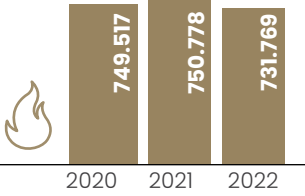
Hava emisyonları arasından ölçülenleri kütleli debi (kg/saat)

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------------|---------|---------|--------|
| Partikül Madde (Toz) | 0,07474 | 0,5861 | 0,0287 |
| NOx | 0,03631 | 0,0105 | 0,2482 |
| Uçucu Organik Bileşikler (VOC) | 0,09779 | 0,47502 | 0,4534 |

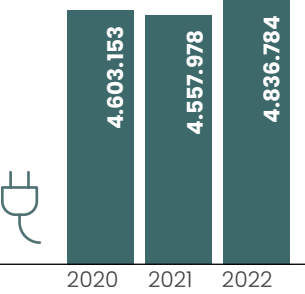
Enerji Yönetimi

Kurum İçi Enerji Tüketimleri (Kapsam 1)

Doğalgaz (m³)



Elektrik (kWh)



Günümüzde 80'den fazla ülkede enerji performans standartları kullanılmaktadır. Bu standartlar, mevcut teknolojik potansiyelin altında kaldıkları için gerek duyulan iyileştirmelerin sağlanması için yeterli olamamaktadır.

2002 yılında 132,6 milyar kWh olan Türkiye elektrik tüketimi 2019 yılı itibarıyla 303,7 milyar kWh seviyesine ulaşmış olup 2023 yılında 375,8 milyar kWh civarında olacağı öngörülmektedir.

2016'da yürürlüğe giren Paris Anlaşması küresel iklim değişikliği konvansiyonuyla birlikte uluslararası karbon politikası yenilenmiş, hedefler sayısal olarak yenilenmiş ve stratejik amaçlar güncellenmiştir. Bu hedeflere uyumluluk konusunda Türkiye imzacı olmuş ve yenilenebilir ve temiz enerji konusunda yeni regülasyonlara gidileceğini duyurmuştur.

Kaplanlar'ın Çevre Politikası ve Kalite Politikasında "Etkin kaynak kullanımı ile enerji ve diğer doğal kaynakların tüketimini en aza indirme ve uzun ömürlü ürünler üretme" taahhüdüne yer verilmesi Kaplanlar'ın enerji konusundaki hassasiyetini göstermektedir. Enerji yönetimi Kaplanlar'ın sürdürülebilirlik stratejisinin bir parçası olup enerji verimliliği ise temel odak noktalarından biridir. Enerji kaynaklarını etkin bir şekilde kullanma, enerji tüketimini optimize etme ve enerji verimliliğinin artırılmasını sağlamaya odaklı bir enerji yönetimi anlayışına sahiptir.

Enerji yönetimi anlayışı, çevresel sürdürülebilirliğini desteklerken aynı zamanda sürdürülebilirlik performansını da artırmaktadır. Bu doğrultuda Kaplanlar, enerji tüketimini detaylı bir şekilde analiz eder, izler ve iyileştirme fırsatlarını tespit eder. Şirket içerisinde verimliliği artırmaya yönelik hedeflerin belirlenmesi sağlanarak, enerji tüketiminin azaltılması hedeflenmektedir. Ayrıca, enerji verimliliğini artırmaya yönelik hedefler, enerji yoğunluğunun azaltılması, yenilenebilir enerji kaynaklarından faydalanılması, alternatif enerji kaynaklarının araştırılması gibi hedefleri de kapsamaktadır.

Tüm operasyonlarında enerji tüketimini azaltmak ve enerji verimliliğini sağlamak üzere çalışan Kaplanlar'ın enerji yoğunluğu üretim artışına oranla bir önceki yıla göre azalış göstermiştir. Kaplanlar'ın enerji tüketimi ve enerji yoğunluğuna ilişkin performansını paylaştığı tabloları aşağıda bulabilirsiniz.

ENERJİ TÜKETİMİ

| | 2020 | 2021 | 2022 | Birim |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Toplam enerji tüketimi | 5.352.670 | 5.308.756 | 5.568.553 | mWh |
| Enerji yoğunluğu (toplam enerji/toplam üretim) | 165,94 | 151,96 | 141,63 | mWh/metre |

Su Yönetimi

İklim krizi nedeniyle su kaynakları üzerinde stres oluşmakta, su stresi dünya nüfusunu ve üretim devamlılığını tehdit etmektedir. Bununla birlikte küresel su kullanımı her geçen gün artmaktadır.

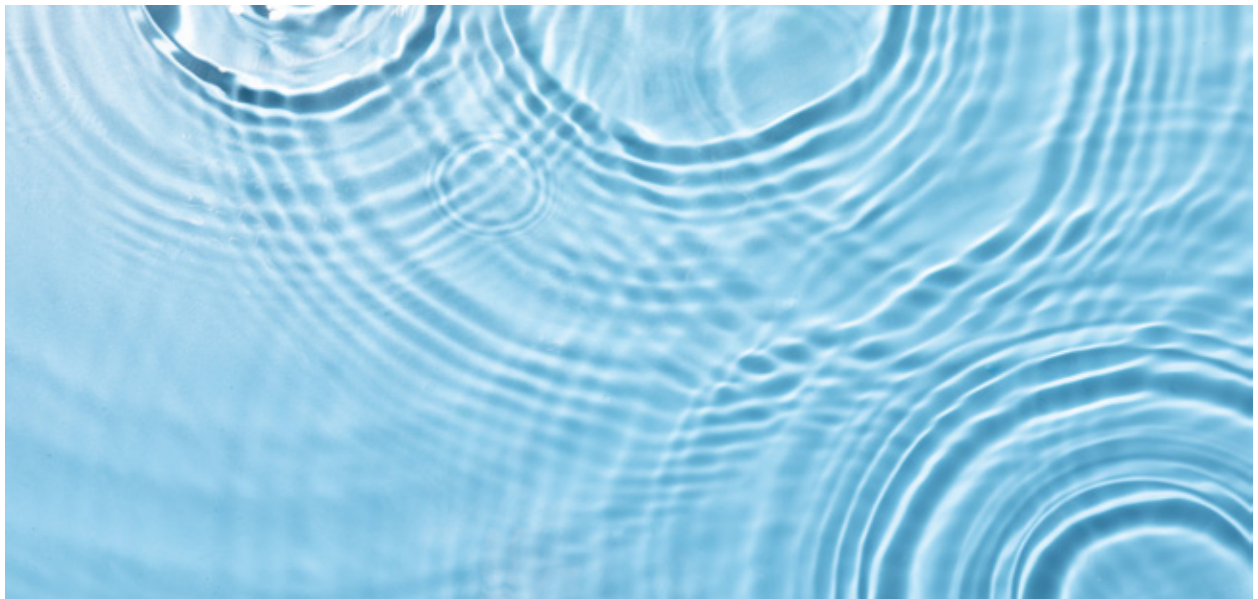
Dünya Ekonomik Forumu'nun (World Economic Forum-WEF), yıllık Küresel Riskler Raporu'nda sürekli olarak su krizlerini en öne çıkan konular arasında sıralamıştır. Küresel Riskler Raporu (GRR), su krizlerini sekiz yıl üst üste etki açısından ilk beş risk arasında listelemiştir. 2022 yılı raporunda ise iklim değişikliği ve su kıtlığının yarattığı tehditler de dahil olmak üzere ilk sekiz riskten beşi çevre odaklı risklerdi. Su talebi yalnızca artan nüfusların temel ihtiyaçlarını karşılamak için değil, aynı zamanda genişleyen endüstriler ile de artmaktadır.

Türkiye su zengini bir ülke değildir. Kişi başına düşen yıllık su miktarına göre ülkemiz su azlığı yaşayan bir ülke konumundadır. Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü verilerine göre ülkemizde kişi başına düşen kullanılabilir yıllık su miktarı 2000 yılında 1.652 m³, 2009 yılında 1.544 m³, 2020 yılında ise 1.346 m³ olmuştur. Türkiye, kişi başına kullanılabilir su potansiyeline bakıldığında, su baskısı yaşayan ülkeler arasında yer almaktadır ve gelecekte de yer alacaktır.

Kaplanlar, su kullanım miktarını takip etmekte ve su kullanımını azaltarak doğal kaynaklar üzerindeki çevresel etkisini hafifletmeye odaklanmaktadır. Ayrıca, Kaplanlar bünyesinde yüzey ve tatlı su kaynakları kullanılmamakta, tesiste kullanılan su DOSAB'dan temin edilmektedir

SU KULLANIMI VE SU KULLANIM YOĞUNLUĞU

| | 2020 | 2021 | 2022 | Birim |
|--|--------|--------|--------|-----------------------|
| Toplam su tüketimi (şebeke suyu) | 29.196 | 28.903 | 16.095 | m ³ |
| Su kullanım yoğunluğu (toplam enerji/ toplam üretim) | 0,91 | 0,83 | 0,41 | m ³ /metre |

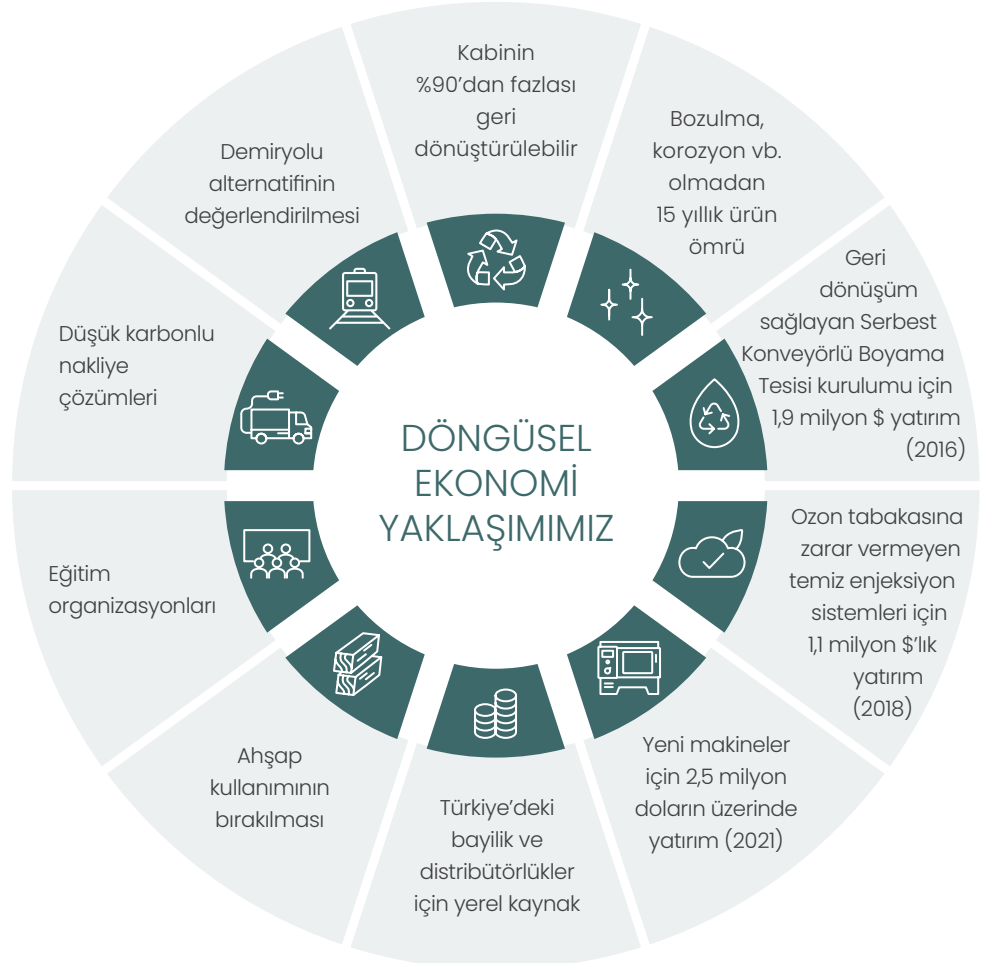


Atık Yönetimi

Artan ekonomik refahla birlikte gelişmekte olan ülkelerde atık hacimleri de gün geçtikçe hızla artmaktadır. Nüfusta ve üretim hacminde gerçekleşen artış, atık miktarını oldukça yüksek bir seviyeye taşımıştır. Bu nedenle, atığın öncelikle kaynağında önlenmesi, ayrıştırılması ve dögüsel ekonomiye kazandırılması büyük önem kazanmıştır.

Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Dögüsel Ekonomi Eylem Planı, Avrupa ekonomisinin sürdürülebilirliğini artırmak, karbondan arındırılmasını ve karbonsuzlaşma stratejilerinin oluşturulmasını sağlamak üzerine kurulmuş bir temiz büyüme planıdır. Bu planın en büyük kollarından biri olan Dögüsel Ekonomi Eylem Planı ise kaynak verimliliğinin artırılmasını, ürünlerin hayat dögüsünün uzatılmasını ve geri kazanımı merkeze koymaktadır.

Kaplanlar, bu hedefleri destekleyecek şekilde, tüm faaliyetlerini atıkların sisteme tekrar girdi olması ve endüstriyel simbiyoz fırsatlarını gözden geçirerek sürdürmektedir. Bu kapsamda, tekrar kullanılan atık miktarını da her yıl artırmaktadır. Sonuç olarak, sürdürülebilir atık yönetimi, doğal kaynakların korunması, çevrenin korunması ve kirliliğin azaltılması, ekonomik fayda yaratılması açısından stratejiler belirlemektedir. Ayrıca, Kaplanlar'ın atık yönetimi yaklaşımı Çevre Politikası ve Kalite Politikası'nın bir parçasıdır.



TEHLİKELİ ATIK MİKTARI

| (ton) | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Enerji amaçlı geri kazanılan | 4,8 | 8,7 | 8,8 |
| Tekrar kullanılan | 46,3 | 46,3 | 46,3 |
| Elektronik atıklar | 1,4 | 0,4 | 0,3 |
| Diğer | 0,0 | 0,0 | 0,6 |
| Toplam | 52,5 | 55,4 | 55,9 |

TEHLİKESİZ ATIK MİKTARI

| (ton) | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Geri dönüştürülen | 66 | 80 | 102 |
| Enerji amaçlı geri kazanılan | 26 | 28 | 33 |
| Tekrar kullanılan | 1.119 | 1.306 | 1.243 |
| Diğer | 35 | 38 | 76 |
| Toplam Tehlikesiz Atık Miktarı | 1.246 | 1.452 | 1.453 |



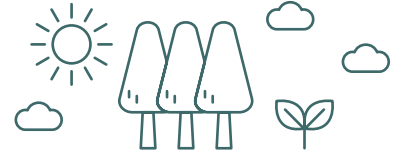
Biyçeşitliliğin Korunması

Son yıllarda, biyolojik çeşitlilik kaybı, küresel gıda güvenliği, halk sağlığı ve doğal yaşamın esnekliği üzerindeki etkisi nedeniyle acil ve sistemik bir çevresel risk olarak giderek daha fazla odaklanmaktadır.

Türkiye, çevresindeki diğer ülkelerden farklı olarak zengin bitki çeşitliliğiyle dikkat çeker. Avrupa kıtasıyla karşılaştırıldığında Türkiye, tüm kıtada bulunan 12.500 bitki türüne yakın türü barındırmaktadır. Türkiye, endemik bitkiler açısından da dünyanın en zengin ülkelerinden biridir. Bugün insanlık, sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlarda büyük küresel zorluklarla karşı karşıyadır. Biyçeşitlilikle ilgili uluslararası alanda çok sayıda anlaşmanın ve sözleşmenin üyesi olan Türkiye, bu kapsamda, tüm süreçleri yakından takip ederek tüm çalışmalara katkı ve katılım sağlamaktadır.

Ayrıca, COP15'in en önemli gündem maddesini "Kunming-Montreal 2020 Sonrası Küresel Biyçeşitlilik Çerçevesi-GBF" belgesi oluşturmuştur. Bu belge, biyolojik çeşitlilik konusunda önümüzdeki dönemde atılması öngörülen adımları ve hedefleri ortaya koymaktadır. Ayrıca, 2030 yılına kadar dünya kara, su ve deniz kaynaklarının %30'unu koruma taahhüdü (30x30) ve 2030 yılına kadar biyolojik çeşitlilikle ilgili projeler için kullanılmak üzere 200 milyar ABD Doları sağlama sözü de verilmiştir.

Daha iyi ve daha yeşil bir geleceğe kök salmak için 2022 yılında müşterilerimiz adına **1.650 fidan bağışında** bulunduk.



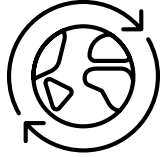
Sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için önemli adımlar atan Avrupa Yeşil Mutabakatı, ormansızlaşmanın nedenleriyle mücadele etmeyi, orman alanlarının sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesini teşvik etmeyi ve yeniden ağaçlandırmayı hedefleyen Ormansızlaşma Yasası'nı kabul etmiştir. Böylelikle, ormansızlaşma ile mücadelede etkin rol oynamayı ve ormansızlaşmanın nedenlerine çözüm bulmak için stratejiler geliştirmeyi hedeflemektedir.

Avrupa Yeşil Mutabakatı, Ormansızlaşma Yasası'nın yanı sıra Doğa Koruma Paketi'ni de kabul etmiştir. Paket, biyçeşitlilik kaybını durdurmayı, ekosistemlerin korunmasını, politika ve tedbirlerin uygulanmasını hedeflemektedir. Doğal sermayeyi anlamak, ekosistemleri korumak ve doğal alanların sürdürülebilir kullanımını teşvik etmek için önemli adımlar içermektedir.

Kaplanlar bünyesinde, mevcut biyçeşitliliğin korunması gereği faaliyetlerinden kaynaklanan ve/veya kaynaklanabilecek flora ve fauna üzerindeki etkileri yönetmek ve korumak amacıyla gerekli önlemleri alınmaktadır. Bu amaçla, projelerimizin Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) sürecinde ilgili etkilerin gözden geçirilmesi yapılmakta ve türler üzerindeki olası etkiler Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na raporlanmaktadır.



Geleceği Önemse
Care for Future





**Geleceğin dünyasına
hazırlıklı olmak
için faaliyetlerde
bulunuyoruz.**

Care for Future

Tüm paydaşlarımız ile yarına hazırız! Ben değil biz diyerek...

Küresel ölçekte yaşanan gelişmeler küresel ölçekte istihdamın yaklaşık dörtte birinin bugün çalıştığı işten farklı ve farklılaşmış bir işte çalışacağını göstermektedir. Sürdürülebilirlik trend ve beklentilerinin de hızlandığı teknolojik gelişmeler değer zincirindeki tüm paydaşların iş ve sosyal yaşamlarını değiştirmekte ve buna hazırlıklı olmalarını zorunlu kılmaktadır.

Tüm paydaşlarımız ile yarına da hazırız! Ben değil biz diyerek...

Kaplanlar, her alanda dönüşüm yaşanan yeni iş anlayışı ile uyumlu nitelikli kadroların korunmasına ve sürekliliğinin sağlanmasına önem veren bir üreticidir.

Kaplanlar ürünlerinin küresel trendler ve beklentiler ile uyumlu olması için kesintisiz olarak Ar-Ge ve yenilikçilik çalışmalarına devam ederken, diğer yandan tüm paydaşlarının geleceğe hazırlıklı olmalarına da dikkat etmektedir.

Kaplanlar başta kurum içi paydaşları olmak üzere, tüm değer zincirinde ilişkide olduğu dış paydaşlarının ve özellikle tedarikçileri ile kurumsal müşterilerinin geleceğin dünyasına hazırlıklı olmaları için faaliyetlerde bulunmaktadır.

Kaplanlar, insan sağlığına ve çalışma güvenliğine yüksek derecede önem verirken, tüm paydaşlarının yarına hazır olacak şekilde yetenek yönetimine de dikkat etmektedir.

Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti

Memnuniyet

| | |
|---------------|--------------|
| Beyaz Yaka | %94,7 |
| Mavi Yaka | %84,5 |
| Toplam | %86,8 |

| | |
|---------------|--------------|
| Beyaz Yaka | %91,5 |
| Mavi Yaka | %83,7 |
| Toplam | %85,9 |

Kaplanlar'ın sürdürülebilirlik yolculuğunda çalışan memnuniyeti ve bağlılığı temel önceliklerden biridir. Çalışan bağlılığı ve memnuniyetine yönelik Çalışan Bağlılığı, Motivasyonu ve Memnuniyeti Araştırması yaparak çalışanlarımızın iyi olma halini destekliyoruz. Araştırma boyutları çalışma koşulları, eğitim ve gelişim, gelir ve yan haklar, iletişim ve iş birliği, ilk yönetici, imaj itibar, insana verilen değer, iş özel yaşam dengesi, kariyer ve ilerleme, şirket yönetimi ve politikaları, yapılan iş ve İSG değerlendirmeleri üzerine oluşturulmuştur.

Araştırma çerçevesinde yapılan anket çalışmalarına 553 kişi katılmış olup ilgili çalışanların çoğu, Kaplanlar'ı insana değer veren bir şirket olarak ifade etmektedir.

Kaplanlar bünyesinde insana değer veren bu yaklaşımın temelinde, şirket içerisindeki iş birliği ortamı, şirketin yarattığı imaj ve itibar, çevre ve toplum sorunlarını mesele edinen ve bu doğrultuda aksiyon alan duyarlı şirket kültürü, çalışanın ihtiyaçlarını gören ve bu ihtiyaçlara izin imkânı sağlayan şirket politikası, çalışma ortamının insana yakışır ve ihtiyaçları oldukça iyi karşılar düzeyde olması yer almaktadır.

Anket sonuçlarında, çalışanların yaptıkları işten memnun olduklarını dile getirdiğini görmek, Kaplanlar'ın sürdürülebilirlik yolculuklarında önemli motivasyonlarından biri olmuştur.

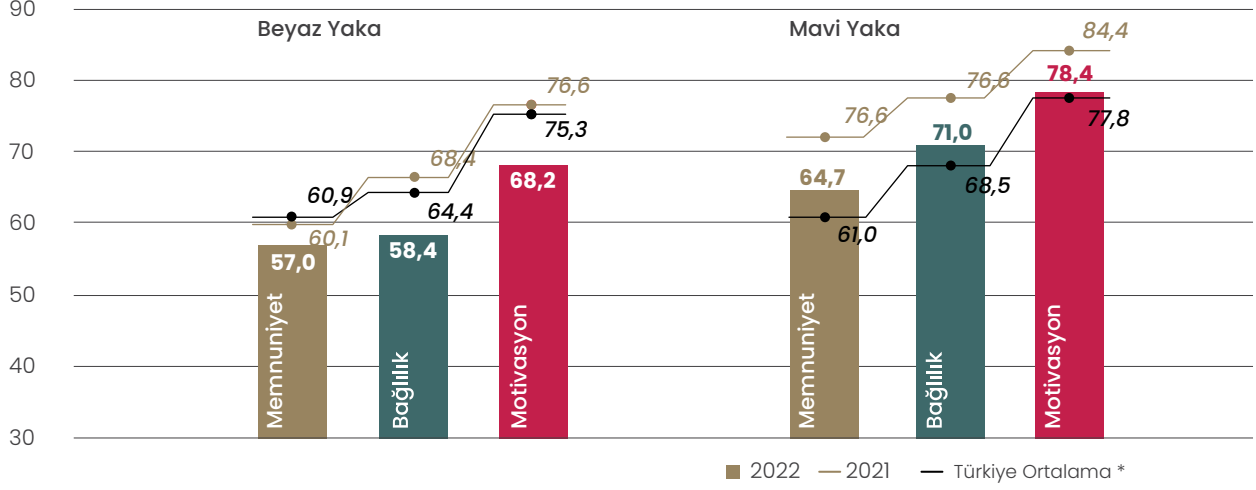
Kaplanlar bünyesinde çalışanlar yetkinlikleri doğrultusunda sorumluluk alır. Yöneticiler süreç boyunca ilham olan ve örnek bir temsil ile yolculuğa eşlik edendir. Kaplanlar bünyesinde çalışan memnuniyetinin bir diğer önemli noktası, tüm iş süreçlerinde açık ve net iletişimidir.

Kaplanlar için çalışanların özel günlerinde, sevinçli ve acılı anlarında yanlarında olmak insana verilen değerlerin bir parçasıdır. Çalışanlar özel günlerinde şirketlerinin yanlarında olduğunu önemle ifade etmektedir.

Kaplanlar, çalışanların hayatlarında etkili izler bırakabilecek, çalışanlara iyi gelebilecek iş birliklerine önem vermektedir. Çalışanlara fayda sağlayacak bu iş birliklerinde sanat, spor, sağlık ve eğitim çalışmaları aktif olarak gerçekleştirilmektedir. Bir arada olmayı ve çalışanların keyif aldığı zaman dilimleri yaratmaya önemseyen Kaplanlar'da çeşitli buluşmalar, aile piknikleri gibi organizasyonlar yapılmaktadır.

Kimseyi geride bırakmadan, her çalışanın sesini duyabileceği bir ortam yaratmak hedefinde olan Kaplanlar bünyesinde, bir çalışan öneri sistemi bulunmaktadır. Bu sayede çalışanlar fikirlerini, görüşlerini şirkete iletebilmektedir ve gelişmeye katkı sağlamaktadır. Kaplanlar bünyesinde, memnuniyeti yüksek çalışma ortamını her geçen gün daha da ileriye taşımak için çalışmalar stratejik olarak devam etmektedir.

KAPLANLAR ÇALIŞAN MEMNUNİYET ANKETİ SONUÇLARI



* Son 1 yıl içinde AdisaPin Araştırma ile Çalışan Bağlılığı ve Motivasyon Araştırması yapan şirketlerin ortalaması

Çalışanlarının motivasyonunu en yüksek seviyede tutmayı hedefleyen Kaplanlar, çalışanlarının geri bildirimlerini alarak gelişime açık yönlerini iyileştirmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda bir önceki yıl alınan 39 geri bildirim 34'ü kapatılmıştır. Ücret politikasına yönelik pozisyon bazlı kademelendirme yapısının oluşturulması ve tamamlayıcı sağlık sigortasının tüm beyaz yaka çalışanları kapsamı gelişime açık yönlerle ilişkin alınan iyileştirme aksiyonlarına örnektir.

Çalışan memnuniyeti sağlanan yan haklar ile desteklenmektedir. Mavi yakalı çalışanlara ikramiye, bayram harçlığı, erzak, yakacak, çocuk, öğrenim gibi yardımlar; beyaz yakalı çalışanlara prim, erzak, yakacak, öğrenim gibi yardımlar sağlanmaktadır. Beyaz yakalı çalışanlara tamamlayıcı sağlık sigortası yapılmıştır. Yönetici seviyesindeki çalışanlara yakıt desteği de sağlanmaktadır.

Çalışanların Gelişimi

Çalışanların yeteneklerini geliştirebilmeleri ve potansiyellerini maksimize eden imkanları kurumlarında kolaylıkla bulabiliyor olmaları ve bu imkanların gelişerek korunması Kaplanlar için oldukça kritik öneme sahiptir. Çalışanların bu gelişim yolculuklarında Kaplanlar aktif bir şekilde rol almaktadır.

Kurum içi mesleki eğitimler ile çalışanların yetkinlik gelişim süreçleri desteklenmektedir. Kurum bünyesinde sürekli gelişim imkanı bulabilen Kaplanlar çalışanları, yaptıkları işler ile yeteneklerinin de uyumlu olduğunu ifade etmektedir.

Eğitim ve gelişim süreçlerinde doğru ihtiyaç tespitinin önemine ve gücüne inanan Kaplanlar, düzenli olarak çalışanlarından eğitim taleplerini almakta ve süreçleri gelen taleplerin, tespit edilen ihtiyaçların değerlendirilmesi ile şekillendirmektedir. Yeni işe başlayan çalışanların kurum kültürüne adaptasyon süreçlerinde hızlandırıcı rol oynayan oryantasyon programları çalışanlara sunulurken, çalışanların yetkinliklerini geliştirebilecekleri imkanlar da yıl boyu devam etmektedir.

Kaplanlar için, çalışanlarının potansiyellerinin farkında olması, kariyerlerini etkili bir şekilde şekillendirmeleri ve ihtiyaçları olan noktada destek bulabilmeleri oldukça kritiktir. Buradan hareketle ve çalışanlara verilen değerden alınan güç ile, takım koçluğu ve koçluk programları şirket bünyesinde yer almaktadır.

Kaplanlar'da 2022 yılında toplam 3.151 saat eğitim verilmiş olup çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati yaklaşık 8,8 olarak gerçekleşmiştir. Kişiler alabilecekleri maksimum verimi almaları, eğitimden aldıklarını hayatlarına aktarabiliyor olmaları ve buna yönelik eğitimler sağlanması Kaplanlar için oldukça önemlidir. Şirket bünyesinde yer alan eğitimler kapsamında çevresel farkındalık oluşturmak, fayda sağlamak ve dünyaya iyi baktığımız iş ortamı yaratmak da hedeflenmektedir. Tüm eğitimlerin yanı sıra, 3.660 saat mesleki teknik ve kişisel gelişim eğitimi verilmiştir.

LMS kapsamında, çalışanların eğitim materyallerine herhangi bir zamanda ve herhangi bir yerden erişebilmeleri için online bir eğitim platformu devreye alınmıştır. Platformun içerisinde 100 Adet Online eğitim bulunmaktadır.

2022 yılında, çalışanların performans kriterlerini açıkça bilebilmesi, net bir kariyer planlaması ile sağlıklı bir çalışma ortamında ilerleyebilmesi için Performans Yönetim Sistemi değer odaklı bir bakış açısı ile sunulmaktadır. Çalışanların emeklerine ve yaptıkları işlere önem veren Kaplanlar'da, Performans Yönetim Sistemi ile çalışanların görünürlüğü de önceliklendirilmiştir.

Çalışanların gelişim alanlarını tespit etmek ve gerekli noktalarda yol haritası oluşturmak, çalışanların iş süreçlerini iyileştirmedeki katkılarını ölçmek, bu ölçüm neticesinde adil bir şekilde ödüllendirmek amacıyla yapılan performans değerlendirmesi online bir platform üzerinden yapılmaktadır.

Toplam Eğitim

3.151 saat

Kişi Başına Düşen Eğitim

8,8 saat



Değişim sürecine adapte olmanın püf noktası azimli ve çözüm odaklı olabilmektir.



Değişim bir anda gerçekleşen bir durum değil sürece yayılan bir yolculuktur.



Hiçbir sistem kusursuz değildir. Sistem bizimle beraber gelişir ve yenilenir.



Başarıyı sahiplenmek için değişimi de sahiplenmemiz gerekir.

Bu çerçevede tüm çalışanların, belirlenmiş şirket hedefleri doğrultusunda ilerlemelerini sağlamak, çalışanların iş süreçlerini iyileştirmedeki katkılarını ölçerek, rasyonel verilere göre adil bir ödüllendirme sistemi oluşturmak, çalışanların yeteneklerini ve potansiyellerini tespit etmek ve gerekli noktalarda ihtiyaç duyulan desteği almak amaçları üzerine kurgulanan bir Performans Yönetim Sistemi bulunmaktadır.

Değişimin ve başarının sorumluluk gerektiren bir süreç olduğuna inanarak çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Performans Yönetim Sistemi süreci; hedef belirleme, ara değerlendirme ve yılsonu değerlendirmesi adımlarından oluşmaktadır.

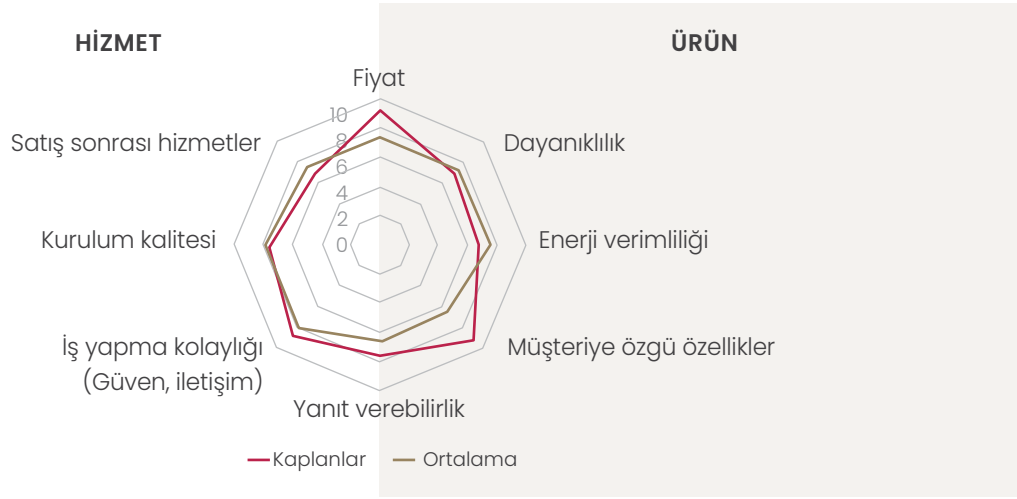
Gelişimin sürekliliğine inanan ve güvenen Kaplanlar, çalışanların gelişimi için şirket bünyesinde yer alan süreçleri de düzenli olarak değerlendirmekte bu değerlendirmeler ile yeni hedefler koymaktadır.

Müşteri Memnuniyeti

Kaplanlar varoluş değerlerinin içerisinde yer alan Müşteri Odaklılıkta Kalite, Hizmet, Yenilikçilik ve Esneklik değerinden alınan güç ile her geçen yıl müşteri memnuniyetini artırmak Kaplanlar için önemli stratejik hedeflerdendir. Kurumun paydaş stratejisine baktığımızda da stratejinin temelinde müşteri odaklılık bir yol göstericidir.

Müşterilerle yapılan anket sonuçları aşağıdadır:

KULLANICILAR VE KULLANICI OLMAYANLAR ARASINDAKİ ALGILARIN NİTELİKSEL DEĞERLENDİRMESİ



ÖZEL MÜŞTERİ ALGILARININ ÖZETİ / GENEL OLARAK SON DERECE OLUMLU

| | Fiyat | Dayanıklılık | Enerji Verimliliği | Müşteriye Özgü Özellikler | Hesap Verebilirlik | İş Yapma Kolaylığı | Kurulum Kalitesi | Satış Sonrası Hizmetler |
|----------------------|-------|--------------|--------------------|---------------------------|--------------------|--------------------|------------------|-------------------------|
| Tesco | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Sainsbury's | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | — | ✓ | — | — |
| M&S | ✓ | — | ✓ | ✓ | — | ✓ | ✓ | ✓ |
| Morrisons | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Wave | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Frimex | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| K2 Heating & Cooling | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Kaplanlar marka algısı, ürün teklifinin kalitesi ve müşteri ilişkilerinin derinliği nedeniyle olumludur.

DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

- ✓ Özelleştirilmiş çözümlerin kaliteden ödün vermeden daha düşük fiyatla sunulması, mevcut müşteriler arasında çok iyi algılanmaktadır.
- ✓ Kullanıcı olmayanlar bu tekliften daha az haberdar düşük kaliteye dair - potansiyel olarak eski ve hatalı - bazı algılar bulunmaktadır.
- ✓ Mevcut müşteriler, Kaplanlar ile güçlü bir ilişki bildirip tedarikçinin duyarlılığını büyük ölçüde takdir ediyor. Ancak müşteriler, kurulum/bakım kalitesi konusunda bazı sorunlar da bildirmektedir.
- ✓ Pazarda güçlü bir varlığının eksikliği de müşteriler tarafından ideal olmadığı ve kurulumların denetlenmesini ve yedek parçaların zamanında teslimini engellediği şeklinde belirtilmektedir.
- ✓ Mevcut müşterilerle güçlü bir güven seviyesi oluşturulmuş, sadece iletişimde ve potansiyel sorunların vurgulanmasında bazı sorunlar yaşanmıştır.



Müşteriyi odağına alarak tüm müşterilere karşı dürüst ve adil davranmak, müşterilerin problemlerine karşı duyarlı davranarak hızlı ve kalıcı çözümler üretmek, en üst seviyede müşteri güvenini sağlamak, taahhütlerini yerine getirmek için gerekli çabayı göstermek ve müşteriye karşı sunabileceği hizmetlerde her zaman dürüst olmak en alt kademeden en üst kademeye tüm Kaplanlar çalışanlarının müşterilere karşı belirledikleri sorumluluklardır.

Bu yönde müşteri ihtiyaçlarını yakından takip etmeyi, ürün, hizmet ve anlayışını sürekli iyileştirmeyi tüm çalışanlar ekip çalışması bilinci ile içselleştirmiş ve kurumun hedefi haline getirmiştir. Bu bilinç ile ekipler, müşterilerin ihtiyaçlarını doğru tespit etmeye ve müşterilerin taleplerini değerlendirerek ürünleri geliştirmeye odaklanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

WEF'e göre paydaşlar; kuruluşlardan çalışanlarının ve ailelerinin sağlığına özen göstermesini, yeterli fiziksel ve zihinsel refah haklarını korumasını giderek daha fazla beklemektedir.

Kuruluşların operasyonlarındaki ve değer zincirlerindeki tüm insanların sağlığını, güvenliğini ve zihinsel, fiziksel ve sosyal refahını sağlamasını gerekmektedir. Sağlık, güvenlik ve çalışan haklarında yüksek standartları koruyan şirketler, daha yüksek düzeyde çalışan üretkenliği ve operasyonel verimlilik görecektir.

Çalışma hayatında önemli yapı taşlarından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramı son zamanlarda önemli araştırma konuları arasında yer almaktadır.

Kaplanlar, İSG yönetimini işin ayrılmaz bir parçası kabul etmekte ve tüm paydaşları ile birlikte İSG'nin sağlanmasını hedeflemektedir. Tüm faaliyetlerini 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu temel alarak yönetmektedir. Çalışanları ve tüm ilgili tarafları için güvenli çalışma ortamı sağlamaktadır. Çalışma ortamlarında oluşabilecek tehlikeleri ortadan kaldıracak düzeltici faaliyetler yürütmekte ve riskleri en aza indirmektedir.

İSG yaklaşımını kullanarak işletme sınırları dahilindeki faaliyetleri yüksek İSG performansı ile yönetmeyi amaçlamaktadır. Bu amaca ulaşmak için İSG politikasını belirlemiş ve bu politikada belirli taahhütlerde bulunmuştur. Bu taahhütler:

- İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yasal kurallara ve gerekliliklere bağlı kalmak
- İş Sağlığı ve Güvenliğini günlük operasyonların bir parçası olarak kabul etmek
- İş Sağlığı ve Güvenliği açısından riskleri belirlemek, olası tehlikeleri önlemek
- İşle ilgili kazaların fiziksel yaralanma ve yırtılmaları önlemek için İş Sağlığı ve Güvenliği ortamının sağlanması
- Farkındalıklarını artırmak ve operasyonel risklerini azaltmak için yüklenicilerimizle iş birliği yapmak
- İş Sağlığı ve Güvenliği açısından bilgi, kaynak, bilgilendirme ve eğitim sağlanması
- Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili geri bildirimlerini almak ve yanıtlamak
- İş Sağlığı ve Güvenliği performansının iyileştirilmesi ve sürdürülmesi



Kaplanlar, İSG performansını sürekli iyileştirmek ve sürdürülebilir bir İSG yönetimi sağlamak amacıyla ayda bir kez olmak üzere İSG Kurulu düzenlemektedir. İSG Kurulu ile güvenli çalışma ortamının korunmasının yanı sıra çalışanların İSG'ye katılımı da hedeflenmektedir. İSG Kurulu'nda iş kazaları, ilgili kazalara ilişkin kök nedenler, sahada tespit edilen uygunsuzluklar, İSG tehlikeleri ve uygunsuzluklara yönelik alınan aksiyonlar, çalışan temsilcisine iletilen talepler değerlendirilmektedir.

Kaplanlar bünyesinde tüm çalışma ortamları ve süreçler için tehlikeler tanımlanmış ve risk değerlendirmeleri yapılmıştır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının takibi, ramak kalaların kayıtlandırılması, İSG konularına ilişkin görüş, öneri ve taleplerin alınması süreçleri de yönetilmektedir. Çalışan sağlığına yönelik periyodik sağlık kontrolleri, çalışma ortamlarının iş sağlığı değerlendirmelerinin yapılması, ilkyardım dolaplarının/çantalarının kontrollerinin yapılması gibi uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, İSG evraklarının ve aksiyonların takibi QDMS yazılım sistemi aracılığıyla elektronik olarak takip edilmektedir.

Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) kullanılması gereken süreçlerini belirlemiş olup ve çalışanlarına işe uygun şekilde KKD temin etmektedir. Kaplanlar'ın çalışanları ihtiyaç duyduğu her an mevcut otomatlar aracılığıyla KKD'lere erişebilmektedir.

Tüm çalışanlara periyodik İSG eğitimi, işe girişlerde İSG oryantasyon eğitimi, görev değişikliklerinde göreve özgü İSG eğitimleri, tek nokta ve toolbox bilinçlendirme eğitimleri gibi çeşitli eğitimler verilmektedir. Ayrıca, acil durum ekip eğitimleri aldırılmış olup Acil Durum Eylem Planı çerçevesinde de bilgilendirilmişlerdir. Acil Durum Eylem Planı'nın etkinliğini gözlemlemek amacıyla bina boşaltma tatbikatı, yangın tatbikatı gibi pratik tatbik faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İÇİN AYRILAN BÜTÇE (TL)

| | |
|------|-----------|
| 2020 | 927.710 |
| 2021 | 1.106.270 |
| 2022 | 2.989.758 |

İSG EĞİTİM SAATİ VERİLERİ (2022)

| | Toplam Eğitim Saati | Kişi Başına Düşen |
|--------------------|---------------------|-------------------|
| Kadrolu Çalışanlar | 5.902 | 9,8 |
| Taşeron Çalışanlar | 600 | 12 |
| Total | 6.502 | 10 |

Tüketici/ Müşteri Sağlık ve Güvenliği

Kaplanlar'ın, müşteri odaklılıkta farkedilmesinin yansımaları, Tüketici / Müşteri Sağlık ve Güvenliğinde de görülmektedir. Ürünlerin ve hizmetlerin yüksek kalitede olması ile birlikte güvenlik standartlarına uygun süreçler için Kaplanlar titiz bir çaba göstermektedir. Kaplanlar, tüm üretim ve hizmetlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerine sıkı bir şekilde bağlıdır. Bu bağlılığının temel motivasyonu insana, doğaya ve topluma verdiği değerden gelmektedir.

Kalite kontrol sistemlerinin sürekli olarak iyileştirilmesine önem verilen Kaplanlar'da ürünlerin güvenliği de öncelikli bir konudur.

Müşteriler ile sağlık ve güvenlik bilgilerini paylaşmak, ürünlerin kullanımı ile ilgili kullanım talimatlarını net bir şekilde aktarmak ve gerekli uyarıları göstermek Kaplanlar için kritik noktalardır.

Kaplanlar çalışanları ve dış paydaşlarının önceliklendirdikleri konulara bakıldığında da en öncelikli konular arasında Tüketici/Müşteri Sağlık ve Güvenliği yer almaktadır. Buradan hareketle Tüketici/Müşteri Sağlık ve Güvenliği Kaplanlar'ın taahhütleri arasındadır ve bu alanda en yüksek standartları sunmayı hedefler.



Yolsuzlukla Mücadele

Kaplanlar, iş etiğinin vazgeçilmez bir gereklilik olduğunun farkındadır. Bu farkındalık doğrultusunda Kaplanlar, "Etik Çalışma Kuralları" ile bütün yönetici ve çalışanların uymak zorunda olduğu ilke ve uygulamaları tanımlamıştır. Benzer şekilde, Kaplanlar, çalışma ilkelerini belirlerken ILO tarafından yayımlanmış ilgili sözleşmelere uyumlu bir yaklaşım göstermiştir.

Kaplanlar yönetici ve çalışanlarının yüksek standartlarda davranış sergilemeleri, davranış ve tutumlarının kurumsal etkilerinin farkında olmaları, Kaplanlar ailesinin tüm bireylerinin en doğru yöntemleri kullanmaları Kaplanlar'ın hedeflerindedir.

Kaplanlar iş etiği ve şeffaflık ile hareket etmekte, her türlü yolsuzluğa karşı sıfır tolerans göstermektedir. Kurum içi politika ve prosedürlerinde, yolsuzluk riskini en aza indirmeyi hedeflemekle birlikte, Etik Kodlarını şeffaflıkla kamuoyu ile de paylaşmıştır. Etik Kodlar içerisinde yer alan "rüşvet ve yolsuzlukla mücadele mevzuatına uyun" konusu ile konunun önemi vurgulanmış ve farkındalık oluşturulması hedeflenmiştir.

Adil ve dürüst bir şekilde çalışmalarını sürdüren Kaplanlar, yolsuzlukla mücadele için de çalışmalarını kararlılıkla devam ettirmektedir.

Yerel Ekonomiye Katkı

Yerel toplum ile birlikte çalışarak sürdürülebilir ekonomik gelişime katkıda bulunmak Kaplanlar için çok değerlidir. Kaplanlar, bu doğrultuda toplumun kurumdan beklediği etik ve adil ekonomik süreçler için çalışmayı önceliklendirmiştir. Bölgedeki istihdamı destekleyerek yerel toplumun ekonomik gücünü artırmak hedefleri arasındadır.

Yerel ekonomiyi desteklemenin bir boyutu olarak ürün seçiminde yerel ürünlere öncelik vermek ve yerel çeşitliliğin korunmasına destek vermek önceliklerindedir. Yerel ihtiyaçlara en uygun ürünleri sunmayı kendine misyon edinmiş Kaplanlar, iş gücü imkanları ile de yerel ekonomiye katkı sağlamaktadır.

Başlangıçta yerel pazara hizmet eden Kaplanlar, kısa sürede operasyonlarını ülke çapında genişleterek Türkiye'nin önde gelen soğutma ekipmanı üreticilerinden biri olmuştur.

Topluma, yerel yönetimlere olan sorumluluklarının da bilincinde olan Kaplanlar, yerel ekonomiye olan katkısını giderek arttırarak uzun vadeli sürdürülebilir büyüme ve toplumsal refahın artışına katkı sağlamaya devam etmektedir.



Kapsayıcılık ve Çeşitlilik

Kaplanlar bünyesinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılması kabul edilmemekte, hiçbir şekilde tolerans sağlanmamaktadır. Kaplanlar attığı her adımda ve gerçekleştirdiği her faaliyette eşitlikçi ve kapsayıcı bir anlayış içerisinde hareket eder.

Kapsayıcı çalışma ortamında Kaplanlar, çalışanlarının haklarına çok önem verir. Bu hakların ulusal ve uluslararası normlara uygun şekilde kendi iç politikaları ile korunmasını sağlar.

Kaplanlar kurum kültüründe ayrımcılıkların tamamı red edilmektedir. Ayrımcılıklardan uzak çalışma ortamında, kadın çalışan sayısının fazla olmasıyla birlikte, Kaplanlar çeşitlilik yönetiminin kadın odaklı çalışmalarla sınırlı kalmamasına önem vermektedir ve tüm farklılıkları kapsamayı hedeflemektedir. Kurum içerisinde demografik yapı, çeşitliliğe verilen önemin bir göstergesi olarak da çok çeşitlidir.

YILLIK TOPLAM ÜCRET ORANLARI

Kuruluşun en yüksek maaş alan bireyinin yıllık toplam ücretindeki yüzde artışın, tüm çalışanların (en yüksek maaş alan kişi hariç) yıllık toplam ücretindeki medyan yüzde artışına oran

113,32 %

Kuruluşun en yüksek maaş alan bireyinin yıllık toplam ücretinin, tüm çalışanların (en yüksek maaş alan kişi hariç) yıllık toplam ücretinin medyanına oranı %1.147,88 olmuştur.

Kaplanlar'da Performansa Dayalı Ödüllendirme sistemi olmakla birlikte Yönetim Kurulu onayından geçen Ücretlendirme Prosedürü de bulunmaktadır. Ücretlendirme skalalarının danışmanlar ile belirlenmesi eşit işe eşit ücret yapısının oluşturulması için Kaplanlar tarafından önemsenmektedir. Kaplanlar sürdürülebilirlik stratejisinin önemli hedeflerinden biri de adil ücret politikasıdır.

Ayrıca, aylık sabit net ücret ve yılda 4 maaşa kadar değişken ücret mevcuttur. Çalışan adayının taşınma ve yer değişikliği durumunda, mevcut ücreti Kaplanlar'ın ücretinin üzerinde olduğunda prim uygulaması yapılmaktadır. Bununla birlikte İş kanunu kapsamında personelin fesih şekline göre alması gereken ödemeler yapılmaktadır, kanunen haklı veya geçerli bir fesih olmaması durumunda ilave prim ödemesi yapılmaktadır. Ücretlendirme politikasında geri almalar bulunmamaktadır. İşten ayrılmalarda tüm çalışanlarda kanuni süreler uygulanmaktadır.

Toplumsal Yatırım Çalışmaları

İçinde bulunduğumuz hızla değişen çevrede; toplumsal sorumluluğa sahip kurumların daha avantajlı konuma sahip olduğu bir gerçektir. Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik (KSS), önemli bir iş taahhüdüdür. KSS’de, uzun vadede yaşam kalitesini, çevreyi ve ekonomiyi iyileştirmek için çalışanlar, aileleri, yerel topluluklar ve genel olarak toplumla birlikte çalışır.

Kaplanlar’da ticari faaliyetlerin yanı sıra, sivil toplum ile iş birlikleri sağlamak ve toplumda fayda yaratmak en öncelikli hedefler arasındadır. Kaplanlar eğitim, sanat ve spor alanlarında çalışanlarına ve topluma fayda sağlayıcı iş birlikleri geliştirmektedir.

YAPILAN ÇALIŞMALAR

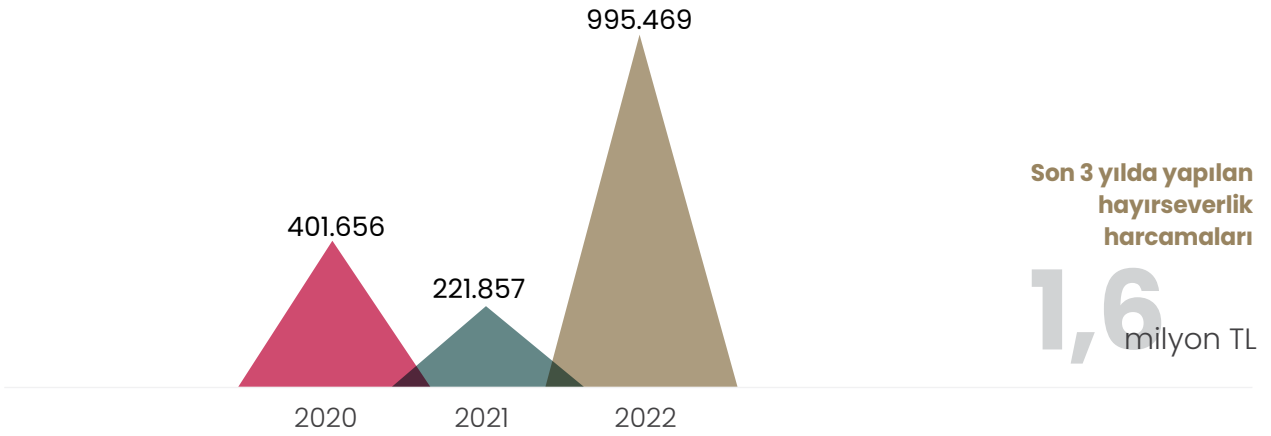
| Paydaşlar | İş Birliği Konuları | Birlikte Yürütülen Süreçler |
|---------------------------|---------------------|--|
| Çoşkunöz Eğitim Vakfı | Eğitim-Gelişim | Mesem Ustalık Telafi Pr. (Çıraklık Programı) |
| Podyum Sanat Mahal | Sanat | Çalışan Tiyatro Kulübü |
| Frutti Ekstra Bursaspor | Spor | Yönetim Kurulu Üyeliği |
| Bireysel Stajyer Katılımı | Eğitim-Gelişim | Staj Programları |
| Üniversite Öğrencileri | Eğitim-Gelişim | Onlarca Öğrenciye Burs |
| Uludağ Üniversitesi | Eğitim-Gelişim | Proje Bazlı İş Birlikleri |
| ÇYDD | Eğitim-Gelişim | Öğrencilere Destek |



Toplumsal gelişimi destekleyici somut projelerin uygulamaya alınması Kaplanlar'ın stratejik hedeflerinde en üstte yer almaktadır. Yerel toplulukları desteklemek, etkisi uzun süreli olan döngüsel tasarımlı KSS projelerine katkı sağlamak Kaplanlar için değerlidir.


Toplumsal fayda ve toplumsal dönüşüm için ilham veren, harekete geçirici güç sağlayan bir kurum olmayı hedefleyen Kaplanlar, sürdürülebilir gelecek hedefinde bugünden yapılacak çalışmaların önemini de farkındadır. Bu farkındalık ile toplumun ihtiyaçlarını her zaman göz önünde bulundurarak toplumun, çalışanlarının ve tüm paydaşlarının refahını artırmak yolculuğunda çabalarına devam etmektedir.

HAYIRSEVERLİK KAPSAMINDA BAĞIŞLAR (TL)



Kültürü Paylaş **Share Culture**





Sektörümüzün
teknoloji ve dijitalleşme
trendlerine
uyumlanıyoruz.

Share Culture

Kaplanlar, perakende sektörünün teknolojik ve dijitalleşme trendleri ile uyumlu olacak şekilde sürekli gelişen bir üreticidir.

Gıda sektörü gibi perakende sektörü de büyük bir dönüşüm içindedir. Teknolojik ilerlemenin yanı sıra dijitalleşme hem perakende sektörünün iş modelini hem de nihai tüketicilerin perakende alışkanlık ve davranışlarını değiştirmektedir. Bu değişim perakende sektörünün tüm klasik ekipmanlarının da tasarımını ve iş modeli ile ilişkisini yeni baştan biçimlendirmektedir.

Yüzyıllık bir üründe yenilik olur mu?

Geleceğin çözüm ortağı...

Kaplanlar, perakende sektörünün teknolojik ve dijitalleşme trendleri ile uyumlu olacak şekilde sürekli gelişen bir üreticidir.

Kaplanlar kurumsal amacı ve vizyonu net, akılcı hedef ve taahhütleri ile perakende sektörünün güvenilir bir gelecek ortağı olmasına olanak sağlayacak yönetim anlayışına ve kadrolarına sahiptir.

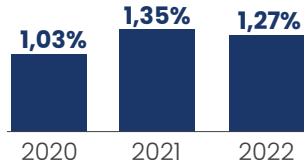
Kaplanlar, başta iklim değişikliği olmak üzere, küresel ölçekte yaşanan riskleri analiz eden ve bu risklerin önlenmesi için gerekli olan adımları atmak kararlılığına sahip bir yönetim ile, teknolojik gelişim ve Ar-Ge faaliyetleri ile tercih edilen bir çözüm ortağı olmayı bugünden başarmıştır.

Kaplanlar, geleceğin inşasında yer alacak olan aktörlerin mutabakat zeminini oluşturan etik ve eşitlikçi iş anlayışını tüm paydaşları ve ekosisteminde yaygınlaştırmak yönünde aktif çalışmalar içinde bulunmakta ve bu çalışmalarına büyük önem vermektedir.

Ar-Ge ve İnovasyon

Ar-Ge Harcamaları

13,8
milyon TL



Ar-Ge ve İnovasyona ayrılan bütçe/ciro(%)

Ar-Ge ve inovasyon yeteneği, bir ülkenin ekonomik büyüme, rekabet gücü ve sürdürülebilir kalkınma açısından büyük öneme sahiptir. Dünya Ekonomik Forumu, bu konuda birçok ülkenin performansını değerlendirir ve Global Rekabetçilik Raporu aracılığıyla sonuçları paylaşır.

Global Rekabetçilik Raporu'nda Türkiye için verilen bilgilerden bazıları ise;

Genel Rekabetçilik Sıralaması:

2021 raporuna göre Türkiye, 144 ülke arasında 65. sırada yer almıştır. Bu, Türkiye'nin küresel rekabet gücü açısından orta seviyede bir konuma işaret etmektedir.

İnovasyon Yeteneği:

Türkiye'nin Ar-Ge yatırımları, bilim ve teknolojiye erişim, yenilikçilik ve teknolojik hazırlık gibi faktörlerle değerlendirilen inovasyon yeteneği, rapora göre geliştirilmesi gereken bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Ar-Ge ve İnovasyon Yeteneği hakkındaki yapılan küresel araştırmalara göre Türkiye;

Global İnovasyon Endeksi (GII) 2021:

Global İnovasyon Endeksi, ülkelerin inovasyon yeteneklerini değerlendiren bir rapordur. 2021 raporuna göre Türkiye, 132 ülke arasında 51. sırada yer almıştır. Türkiye, 2020 yılına göre 3 basamak yükselerek inovasyon performansında ilerleme kaydetmiştir.

Uluslararası Patent Başvuruları:

Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü (WIPO) tarafından yayınlanan verilere göre, Türkiye'deki uluslararası patent başvuruları 2020 yılında önemli ölçüde artmıştır. Türkiye, uluslararası patent başvurularında önemli bir büyüme kaydeden ülkeler arasında yer almaktadır.

Ar-Ge Harcamaları:

Türkiye, son yıllarda Ar-Ge harcamalarını artırmaya yönelik çeşitli politikalar uygulamıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, Türkiye'nin gayri safi yurtiçi hasılasına oranla Ar-Ge harcamaları yükseliş göstermiştir. Bu, Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerine daha fazla yatırım yapıldığını göstermektedir.

İnovasyon Ekosistemi:

Türkiye, son yıllarda inovasyon ekosistemi oluşturma konusunda önemli adımlar atmıştır. Üniversite-sanayi iş birliğini teşvik etmek, girişimciliği desteklemek, inovasyon merkezleri ve teknoparklar kurmak gibi önlemler alınmıştır. Bu çabalar, Türkiye'nin inovasyon potansiyelini artırmaya yönelik bir ortamın oluşmasına katkıda bulunmuştur.

Kaplanlar, operasyonlarını sürekli gözden geçirerek değişen koşullara hızla uyum sağlamaktadır. Ar-Ge Kaplanlar için, geliştirilen ürüne katma değer katan bir fonksiyon olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, Ar-Ge ve inovasyona ayrılan bütçe her yıl artırılmaktadır. 2022 yılında bir önceki yıla göre yaklaşık 2,5 kat Ar-Ge ve inovasyon yatırımı yapılmış ve Ar-Ge ve inovasyona ayrılan bütçe 13.789.779,61 TL olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'nin ilk ve tek sertifikalı soğutma AR-GE merkezi.

Tescil Edilen Patent Sayısındaki Artış

20%

Devam Eden FSMH Sayısı

3 adet

2023 yılında, tescil edilen ulusal ve uluslararası patent sayısını bir önceki yıla göre %20 artırarak önemli bir başarıya imza attık. Bu başarı, yarattığımız katma değerle sadece işimizi büyütme hedefini değil, aynı zamanda ülke ekonomimize ve uluslararası rekabete de olumlu bir etki sağlama niyetimizi gösteriyor.

Bu çabalarımızın bir sonucu olarak, 2023 yılında "ek Ar-Ge indiriminden" faydalanmaya hak kazanmış bulunmaktayız. Bu, sadece firmamız için değil, aynı zamanda ülkemiz için de bir kazançtır. Elde ettiğimiz bu avantajı, daha ileriye gitmek, sürdürülebilir inovasyon ve katma değer yaratmak için bir fırsat olarak görüyoruz.

FSMH (Faydalı Model ve Tasarım) süreçlerimizin devam ettiği üç adet projemiz, gelecekteki inovasyon ve tasarım yeteneklerimizi göstermektedir. Bu süreçlerdeki çalışmalarımızı titizlikle sürdürerek, yenilikçi çözümler üretmeye ve daha fazla değer yaratmaya devam edeceğiz.





**Şeffaflık, adillik,
sorumluluk ve
hesap verebilirlik.**

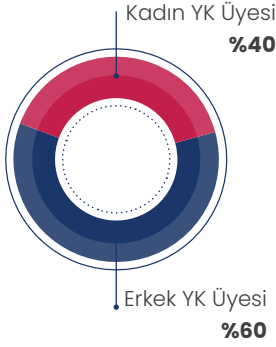
Kurumsal Yönetim Anlayışı

Kaplanlar kurumsal yönetim alanında en yüksek standartlara erişmek için gerekli adımları durmaksızın atmakta ve tavsiye niteliğinde düzenlenen bazı hükümlerin hayata geçirilmesi için çalışmalarını aralıksız sürdürmektedir. Kaplanlar etik kurallar, şeffaflık, adillik, sorumluluk ve hesap verebilirlik prensiplerini şirket kültürünün bir parçası olarak görmektedir.

Kaplanlar'ın Yönetim Kurulu; Yönetim Kurulu Başkanı, iki Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Yönetim Kurulu Üyesi olmak üzere beş kişiden oluşmaktadır. Yönetim kurulunun yüzde 40'ı kadınlardan oluşmaktadır. Yönetim kurulunun yaş ortalaması 52'dir.

Kaplanlar, kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir şekilde yönetilmektedir ve tutarlı bir yönetim anlayışı benimsemektedir.

Yönetim Kurulu Oluşumu



Ertuğrul Kaplan

Yönetim Kurulu Başkanı
(71 yaş)

Faruk Kaplan

YK Başkan Vekili
(68 yaş)

Duygu Kaplan

YK Başkan Vekili
(42 yaş)

Nazlı Kaplan

YK Üyesi
(34 yaş)

Ceyhan Araz

Bağımsız YK Üyesi
(46 yaş)



1

GELİR

5 yıl içinde 250M+ üzerinde gelir artışı



2

KARARLILIK

Sürdürülebilir karlılığın devamlılığı



3

YÖNETİŞİM

Güvenilir yönetim yapısı



4

GENİŞLEME

Yeni küresel pazarlar



5

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Sürdürülebilirliğe ve karbon net sıfır çözümlerine yatırım



6

İNOVASYON

İnovasyon ve teknolojik çözümlerde fark yaratmak



7

SÜREÇ

Kalite, verimlilik iyileştirilmesi ve mükemmelliğe yolculuk

Tedarik Yönetimi

Dünya Ekonomik Forumu (The World Economic Forum, 2020), tedarik zincirlerinde gelecekte yaşanacak zorluklara karşı, organizasyonların ve tedarik zincirlerinin yeniden tasarlanması gerektiğini belirtir. Kısa döneme kadar tedarikte öncelik "üretim ve nakliye" ile "çalışanlar" iken, günümüzde tedarik zincirleri "dijital açıdan hazır olma ve veri paylaşımı" konusundaki yeterliliklerini ve stratejilerini geliştirmek ve uygulamak kapsamında ele alınır.

İklim değişikliği hali hazırda tedarik zincirlerini de olumsuz etkilemektedir. 2011 yılında Tayland'da meydana gelen sel felaketi, yarı iletken üretiminin küresel ölçekteki endüstriyel üretimin yüzde 2,5 azalmasına neden olurken, sabit disk fiyatlarında yüzde 80 ila yüzde 190 artışla sonuçlandı.

Günümüzde küresel tedarik zincirlerinin ne kadar kırılgan olduğu ve ne kadar kolay kesintiye uğrayabileceği göz önündedir. İş sürekliliğini koruyabilmek adına tedarik yönetimi stratejisini takip eden Kaplanlar'ın tedarik ve değer zinciri haritası mevcuttur.

Değer zinciri haritasıyla tedarikçiler, üreticiler ve diğer paydaşlar arasında iş birliği sağlanır. Bu sayede, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için gerekli ve etkili adımlar atılabilir. Bu çalışmayla Kaplanlar, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmayı, risklerini yönetmeyi, etkilerini değerlendirmeyi ve fırsatları yakalamayı amaçlamaktadır. Sürdürülebilir bir geleceği inşa etmek için tedarik zincirinin her aşamasının dikkatlice analiz edilmesi ve değer zinciri haritasının etkin bir şekilde kullanılması gerektiğine inanıyoruz.

Bu kapsamda Kaplanlar, 2021 yılından itibaren Tedarikçi Performans Yönetim sistemini devreye almıştır. Tedarikçiler aşağıdaki kriterlere göre yılda bir kez, Kaplanlar bünyesinde ilgili tüm bölümlerin katılımı ile değerlendirilmektedir.

| Teslimat* | Fiyat | Kalite | İletişim | Problem Çözme | Esneklik | Kalite ve Yönetim Sistemleri |
|-----------|-------|--------|----------|---------------|----------|------------------------------|
|-----------|-------|--------|----------|---------------|----------|------------------------------|

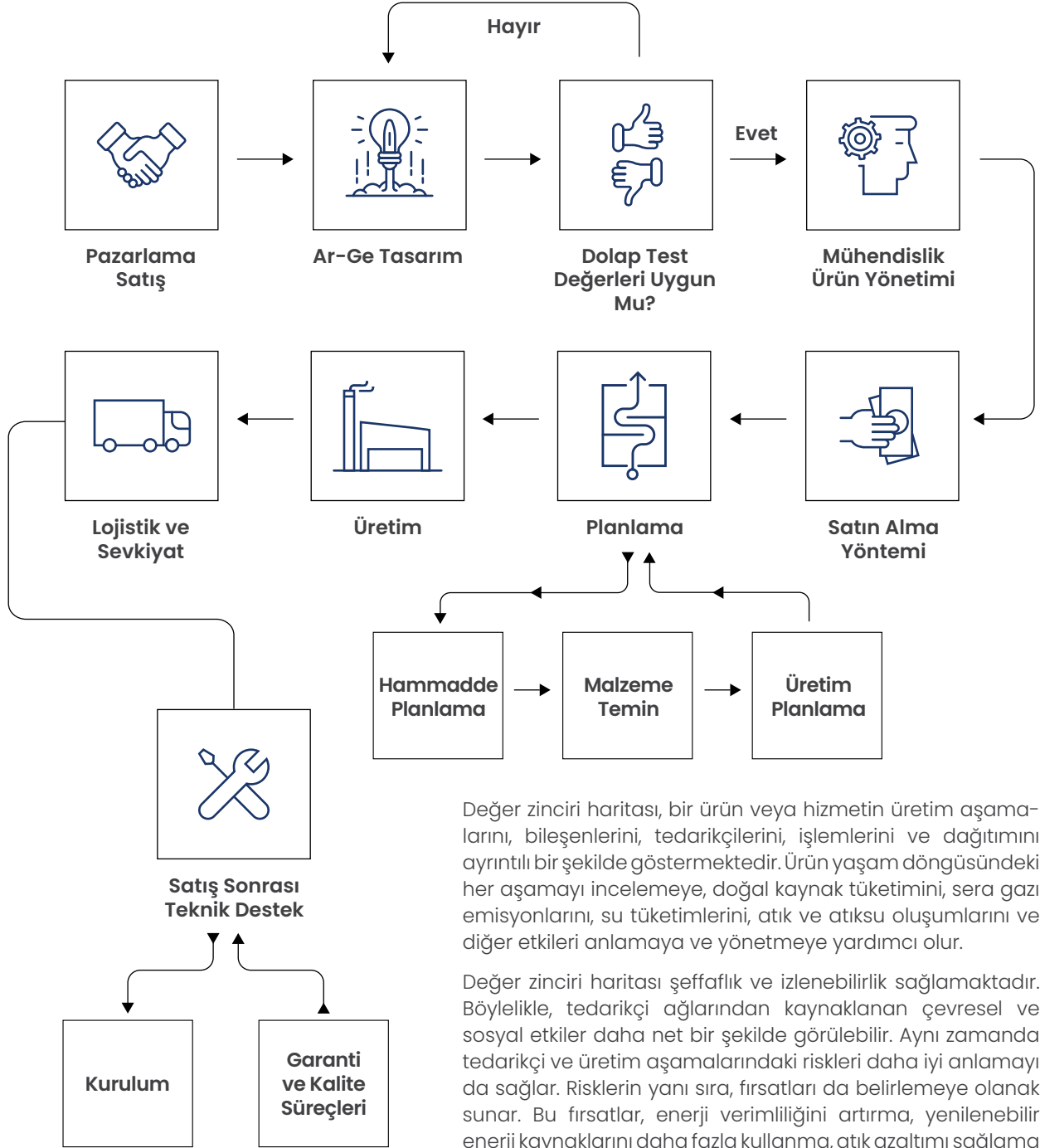
* Termine, miktara ve ambalaj şekline uyum

Her yıl, satınalma ve kalite bölümleri, onaylı tedarikçi listesi üzerinden, o yıl denetim yapacağı firmaları belirleyerek, yıllık denetim planını hazırlamaktadır. Denetim yapılacak firmalar tedarikçi performans değerlendirme sonuçlarına göre ve Planlama, Üretim, Lojistik ve Ar-Ge bölümlerinin görüş ve yorumları da dikkate alınarak belirlenmektedir.

Tedarikçiler ayrıca tedarikçiden memnuniyet (tedarikçinin iş ortaklığı, teslimat performansı, zamanında teslimat, iletişim, maliyet iyileştirme) ve tedarikçinin önemine (ürünün kompleksliği, alternatif tedarikçi sayısı, pazarda bulunabilirlik, ilerleyen yıllarda çalışma eğilimi ve cirodaki payı) göre puanlanarak haritalandırma yapılmaya başlanmıştır. Buna göre tedarikçiler stratejik, rutin, darboğaz, rekabetçi olarak gruplandırılarak strateji oluşturulmaktadır. Her yıl çalışma ilgili bölümlerin katılımı ile güncellenmektedir.

Tedarikçi Geliştirme uzmanı istihdam edilmiştir. Kaplanların bugün ve gelecekteki ihtiyaçlarını, istenilen seviyede karşılayacak tedarikçi parkını oluşturmak ve mevcut parkı geliştirmek amacı ile Tedarikçi Geliştirme Programı projesi başlatılmıştır. Direkt ve Endirekt ürünler ile hizmetler için yaklaşık 1000 adet tedarikçi ile çalışan Kaplanlar'ın tedarikçilerinin %90'ı yerli tedarikçilerdir. Bu şekilde hem tedarik riskleri minimize edilmeye çalışılmakta, hem de yerli tedarikçi desteklenmektedir.

DEĞER ZİNCİR AKIŞI



Değer zinciri haritası, bir ürün veya hizmetin üretim aşamalarını, bileşenlerini, tedarikçilerini, işlemlerini ve dağıtımını ayrıntılı bir şekilde göstermektedir. Ürün yaşam döngüsündeki her aşamayı incelemeye, doğal kaynak tüketimini, sera gazı emisyonlarını, su tüketimlerini, atık ve atıksu oluşumlarını ve diğer etkileri anlamaya ve yönetmeye yardımcı olur.

Değer zinciri haritası şeffaflık ve izlenebilirlik sağlamaktadır. Böylelikle, tedarikçi ağlarından kaynaklanan çevresel ve sosyal etkiler daha net bir şekilde görülebilir. Aynı zamanda tedarikçi ve üretim aşamalarındaki riskleri daha iyi anlamayı da sağlar. Risklerin yanı sıra, fırsatları da belirlemeye olanak sunar. Bu fırsatlar, enerji verimliliğini artırma, yenilenebilir enerji kaynaklarını daha fazla kullanma, atık azaltımı sağlama gibi alanlarda olabilir.

TEDARİKÇİLER

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------|------|------|-------|
| Toplam tedarikçi sayısı | 858 | 984 | 1.029 |
| Toplam yerel tedarikçi sayısı | 812 | 931 | 984 |

Dijitalleşme Teknoloji Kullanımı

Kaplanlar, dijitalleşmenin ve gelişmekte olan teknolojilerin gücüne inanır. Bu gücü, tehlikeli ve hataya açık görevleri otomatikleştirme, operasyonların verimliliğini artırma fırsatları yaratmada kullanır.

Kaplanlar kurum bünyesinde kullandığı dijital sistemleri sürekli olarak kurumun ihtiyaçları doğrultusunda geliştirmektedir. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda yeni dijital süreçler tasarlanmasına da önem vermektedir. Kurumun operasyon yönetiminde de dijital dönüşüm çalışmaları yer almaktadır. SAP sistemi kullanan Kaplanlar, sistemi herkesin rahatça kullanabilmesi, dijital süreçlere adaptasyon için de çalışmalar yürütmüştür.

2022 yılında, SAP'nin yanı sıra, QDMS yazılım sistemi de devreye girmiş, RPA teknolojisiyle raporlama örneklerine başlanmış ve Kaplanlar Sense Teknolojisi ile ürünlerin dijitalleşmesi üzerine çalışmalara devam edilmiştir.

Kaplanlar dünyadaki dijital teknoloji trendlerini ve gelişmeleri takip eder. Paydaş ilişkileri içerisinde kolektif gelişime inanarak teknoloji transferi ve yatay dijitalleşme fırsatlarını değerlendirir.

Tüm teknolojik gelişim ve dijitalizasyon çalışmalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması, Kaplanlar sürdürülebilirlik stratejisinde önemli yer tutmaktadır.



Dijitalleşme Yolculuğu

2008

Canias ERP 603
Temel Modülleri
ile Kurulumu

2016

Canias ERP 604 Tüm
Modüller ile Yaygın-
laştırılması

PDKS ve Puantaj
Sisteminin
Kurulumu

E-Dönüşüm
entegrasyonunun
yapılması

2017

Disaster sitemde
Cluster çalışan
sunucu odalarının
kurulumu

Kaplanlar Mobil
Uygulaması ile
E-Katalog

2018

Kaplanlar Aura
Intranetinin
Kurulumu

Puantaj Sistemi
ile Canias ERP
Entegrasyonu

2019

Kaplanlar DDMRP
ve Üretim Planlama
uygulaması
geliştirilmesi

İş Zekası
raporlama
aracı PowerBI'a
geçilmesi

Üretim Kiosk
ve Mobil onay
uygulamalarının
geliştirilmesi

2020

TL ve EUR aylık Fiili
Maliyet yapısına
geçilmesi

Kaplanlar.com
web sitesinin
yenilenmesi

HRWEB Bordrolama
ve Self-Servis
Uygulamaları

MetalX ve
CaniasERP
entegrasyonu

2021

BORGÜMRÜK
Entegrasyonu

Press Hatlarında
Otomatik
Konfigürasyon

Banka
Entegrasyonları

E-İrsaliye geçiş

SAP S4/HANA
Satın Alındı

2022

QDMS Uygulaması
Implementasyonu

PUB ISG/5S/
Çevre Mobil
Bildirim
Uygulaması

NFC Vcard
Uygulamasına
Geçilmesi

Etik alışma kurallarımızla ilkelerimizi ve uygulamalarımızı tanımladık.



Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı

Küreselleşen dünya ekonomisiyle birlikte iş etiği, işletmeler için artık vazgeçilmez bir gereklilik olmuştur. İşletmelerin iş etiğine uygun davranışları, uzun vadede işletmelerin başarılarını olumlu yönde etkilerken, aksi davranışlar ise olumsuz yönde etkileme gücüne sahiptir.

KPMG Türkiye ile Etik ve İtibar Derneği (TEİD) iş birliğinde hazırlanan Türkiye Etik ve Uyum Anketi'ne göre katılımcıların yüzde 62'si, son bir yılda şirketlerinde bir suistimal vakası yaşandığını, bu kişilerin yüzde 81'i, son bir yıl içinde şirketlerinde 1 ila 5 arasında çalışan suistimali vakası yaşandığını belirtiyor.

OECD'nin rehber ilkeleri ve diğer etik ilkeler, yolsuzluğa karşı önlemler ve daha adil bir küresel ticaret ortamının oluşturulması için çabaları içermektedir. Yolsuzlukla mücadele önlemleri, bu etik ilkelerin en önemli konularından biridir. OECD ve Uluslararası Saydamlık Örgütü, yolsuzluğun ölçülmesi ve ortadan kaldırılması için uzun vadeli çalışmalar yapmaktadır.

Etiğin artan önemi ile birlikte günümüzde etik alt ya-pısına yönelik birçok yasal ve yönetsel düzenleme söz konusu olmaktadır.

Kaplanlar, çalışma ilkelerini belirlerken ILO tarafından yayımlanmış ilgili sözleşmelere uyumlu bir yaklaşım göstermiştir.

Kaplanlar, "Etik Çalışma Kuralları" dokümanı hazırlayarak bütün yönetici ve çalışanların uymak zorunda olduğu ilke ve uygulamaları tanımlamıştır. Bu kurallar ile Kaplanlar yönetici ve çalışanlarının yüksek standartlarda davranış sergilemeleri, davranış ve tutumlarının kurumsal etkilerinin farkında olmaları, Kaplanlar ailesinin tüm bireylerinin en doğru yöntemleri kullanmaları hedeflenir. Etik Çalışma Kuralları; dürüstlük ve güvenilirlik, gizlilik ve ticari sırların korunması, çıkar çatışması, sosyal, yasal, topluma ve çevreye, müşterilere, hissedarlara, çalışanlara, sektöre, rakiplere ve ticari ortaklara karşı sorumluluklar ile çalışanların uyması gereken kuralları kapsamaktadır.

Şirket çalışanları çıkar çatışmasıyla sonuçlanacak eylemlerden özenle kaçınır ve görevleri esnasında şirket yararını korumaya özen gösterir, kendilerine veya yakınlarına çıkar sağlama anlamına gelebilecek her türlü eylem ve davranıştan kaçınır. Şirket yararı ile kişisel menfaatlerin çatışması ve çalışanların konularından dolayı uygun olmayan kişisel menfaatler elde etmesine, yakınlarına veya 3. şahıslara çıkar sağlamasına hiçbir koşulda izin verilmez.

Kaplanlar Etik Kodlarını hazırlayarak internet sitesi aracılığı ile kamuoyuna duyurmuştur. Bu etik kodlar içerisinde; yasalara ve düzenlemelere uyum, ayrımcılık ve tacize karşı sıfır tolerans, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, çevresel etkimizi sınırlayın, rekabet yasalarına sıkı sıkıya bağlı kalın, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele mevzuatına uyun, "ticari nezaketler", çıkar çatışmalarından kaçının, hassas ve kişisel bilgileri koruyun, şirket varlıklarının doğru kullanımı, konuları açıklanmıştır.

Ayrıca, şirket hesaplarını, uluslararası kabul görmüş muhasebe standartlarına göre bir bağımsız denetim şirketine her yıl denetletir. Şirket içinde çalışanlar, etik çalışma kuralları dışı bir uygulama ile karşılaşmaları halinde bunu Şirket İnsan Kaynakları bölümüne yazılı ve/veya sözlü olarak bildirir, bu bildirim her bir Kaplanlar çalışanı için asli bir görev niteliğindedir. İletilen konular Şirket Yönetim Kuruluna bildirilir. Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilir.

Standartlara Uyum

Standartlara tam uyum sağlanması, şirketin yönetim süreçlerini etkin ve verimli bir şekilde yönetmesi ve belirlenmiş yönetim standartlarının karşılanması için oldukça kritiktir.

Kaplanlar, standartlara tam uyum sağlayarak iyileştirilmiş süreçler ve verimlilik, müşteri memnuniyeti, rekabet avantajı, etkin risk yönetimi ve sürdürülebilirlikle uyumlu bir yönetim yaklaşımı elde eder. Yönetim süreçlerinin yürütülmesini, kalitenin artmasını, risklerin yönetilmesini ve sürdürülebilirlik ilkelerinin uygulanmasını sağlar.

Ayrıca, yönetim sistemleri standartlarının şirket içinde uygulanması, sürdürülebilirlikle güçlü bir ilişki içindedir.

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, çevresel etkilerin yönetimi ve azaltılması için çerçeve sunar. Enerji ve kaynak verimliliğinin artırılması, atık ve emisyonların azaltılması, çevresel etkilerin en aza indirilmesi ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasında etkilidir.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlar. İşyerindeki risklerin değerlendirilmesine, koruyucu tedbirlerin alınmasına, iş kazalarının yönetilmesine, iş güvenliği kültürünün geliştirilmesine olanak sağlar. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, müşteri odaklılık, süreçlerin iyileştirilmesi, marka itibarının güçlendirilmesi ve sürdürülebilir iletişim için önemli bir unsurdur.

ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, bilgi güvenliğinin sağlanması, yasalara uyum, düzenleyici kurum beklentilerinin karşılanması, müşterinin güveninin kazanılması, itibarın güçlenmesi, iç süreçlerin ve verimliliğin iyileştirilmesi konularında önemli bir standarttır. Kaplanlar, böylesine önemli standartların yanı sıra, birçok güvenlik standardı ve hizmet yeterlilik belgesine sahiptir.

KALİTE STANDARTLARI / SERTİFİKALAR

| Standart/Sertifika adı | Alındığı yıl / Alınması planlanan yıl |
|---|---------------------------------------|
| ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi | 2004 |
| ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi | 2021 |
| ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetimi | 2019 |
| ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği | 2023 |
| ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi | 2024 |
| ISO 14064 Sera Gazı Hesaplama ve Doğrulama Sistemi | 2024 |
| Turquality | 2023 |
| TSE 12859 Hizmet Yeterlilik Belgesi | 2000 |
| EN 60335-2-89 Elektrikli cihazlar için Güvenlik Standardı | 2013 |
| PED Modul B Basıncı Ekipmanlar Güvenlik Standardı | 2019 |
| EN 60204-1 Merkezi Sistemler Elektriksel Güvenlik Standardı | 2019 |

ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi'nin alınması, enerji verimliliğini artırmak, çevresel etkileri azaltmak, enerji maliyetlerini düşürmek ve sürdürülebilirlik hedeflerine uyum sağlamak için önemli bir adımdır. Kaplanlar, sürdürülebilirlik amaçlarına ulaşmayı destekleyecek ve gelecekteki enerji ihtiyaçlarını etkili bir şekilde yönetmeyi sağlayacak ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi sertifikası için gerekli çalışmaları başlatmış olup 2024 yılında sertifikalandırma sürecini tamamlamayı hedeflemektedir.

Kaplanlar, ihracatçı şirketlere verilen desteğin göstergesi olan Turquality programı çerçevesinde Turquality Marka Destek sertifikasına sahiptir. Kaplanlar, bu sertifikayla uluslararası pazarlarda rekabetçi bir yaklaşımla faaliyetlerini sürdürmektedir.

Tüm bu süreçlerin sonucu olarak iyileştirilmiş performans, kalite, müşteri memnuniyeti, etkin risk yönetimi, yasalara tam uyum, ulusal ve uluslararası standart beklentilerinin karşılanması, inovasyon teşviği, sürekli iyileştirme, çalışan katılımının artması ve motivasyonun yükselmesi sağlanır. Kaplanlar, sürdürülebilirliğini ve başarılarını yönetim sistemleri aracılığıyla artırarak devam ettirmektedir.



Şirketin Kurumsal Amacı

Vizyon: Yaşama, insana, doğaya, topluma ve dünyaya saygıyı temel alan yenilikçi ve esnek teknik yeterliliklerimizi kullanarak ticari soğutma sektöründe önde gelen saygın bir küresel marka olmak.

Misyon: Kaplanlar olarak, gıda perakendeciliği sektöründeki müşterilerimiz için yüksek verimli ve çevre dostu ürünler ve hizmetler geliştirip sunacağız ve çalışanlarımızın takım çalışmasıyla ortaya koyduğu müşteri odaklı yenilikler, esneklik ve rekabetçi tekliflerle sürdürülebilir başarıyı elde edeceğiz.

Değerler: Açıklık, Dürüstlük ve Adil Olma, Etik Kurallar ve Yasalara Uyum, Takım Çalışması ve Ortak Hedefler, Müşteri Odaklılıkta Kalite, Servis, Yenilik ve Esneklik, Süreç Mükemmelliği



Risk ve Fırsat Yönetimi

Kurumun özel olarak karşı karşıya olduğu başlıca önemli riskleri ve fırsatları, bu risklere ilişkin şirketin ve tüm paydaşların bakışını, iş sürecine entegre etmek günümüzde sürdürülebilirliğin önemli bir parçasıdır.

Dünya genelinde risk yönetimi, birçok sektörde ve alanda önemli bir konudur. Özellikle finans, sağlık, enerji, gıda, çevre gibi sektörlerde risk yönetimi büyük önem taşır.

Risk yönetimi, Kaplanlar'da iş süreçlerinin olmazsa olmazlarından. Şirketin kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasına yönelik risk oluşturduğu düşünülen stratejik, operasyonel, finansal ve diğer tüm unsurlar, Yönetim Kurulu seviyesinden başlayarak organizasyonun her seviyesinde değerlendirilir.

Kaplanlar, detaylı risk ve fırsat değerlendirme çalışmalarıyla riskleri en iyi ve isabetli şekilde tanımlamakta, beklenmedik bir durumla karşılaşıldığında riski yönetebilir pozisyonda tutmaktadır.

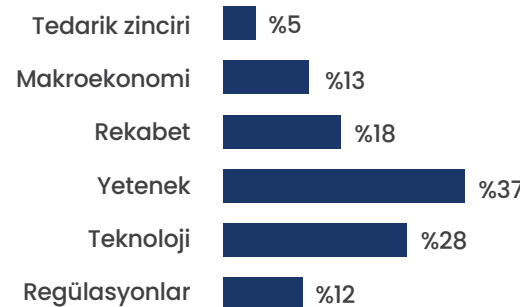
GELİŞMELER

- ✓ Sürdürülebilir ve çevre dostu çözümler
- ✓ Uzaktan yönetilen cihazlara yönelik yükselen trend
- ✓ Kullanıcıların bağlı cihazlara olan ilgisi artıyor
- ✓ AI-git tipi dolapların tercihi artıyor
- ✓ Açık dolaplarda sızıntı oranını azaltacak teknolojiler
- ✓ Hızlı servis restoranlarına yönelik tüketici tercihinin artırılması
- ✓ Mevzuat ve düzenlemeler

FIRSATLAR

- ✓ Üretim kapasitesi ve üretim hızının artırılması için üretim tesislerinin genişletilmesi
- ✓ Daha yüksek verimli özel ürünler için inovasyona yatırım
- ✓ Stratejik ortaklıklar ve kanal erişimini geliştirmek için bayiler ve distribütörlerle işbirliği
- ✓ Uzaktan erişimli soğutmalı vitrin ve faydaları konusunda farkındalığın artırılması

ANA RİSKLER



**Bilgi Güvenliği
Yönetim Politikamızı
ISO 27001 Standardı
kapsamında
oluşturduk.**



Veri Güvenliğinin Sağlanması

Dünya Ekonomik Forumu'nun yayımladığı Küresel Raporu 2022'ye göre kişisel verilerin korunması ve ilgili verilere yönelik siber saldırılar günümüzde en büyük riskler haline geldi.

Kaplanlar, çalışanların ve gerçek kişilerin kişisel verilerinin korunmasında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu takip etmekte ve uygulamaktadır.

Kaplanlar, kişisel verilere yönelik saldırıların haricinde diğer siber tehditlere karşı da güçlü bir risk yönetimi yaklaşımına sahiptir. Tüm altyapı faaliyetlerini siber saldırılardan korumaya yönelik tedbirleri almıştır. Bilginin korunmasına yönelik teknolojilerden faydalanmakla birlikte insan kaynağı kapasitesini ve nitelikli işgücünü geliştirmeye odaklanmıştır.

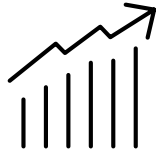
Tüm bu süreçleri yönetebilmek ve sistemlerini garanti altına almak adına Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi'ni uygulamaktadır. ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı kapsamında oluşturduğu politikasıyla süreci yönetmektedir. Tüm çalışanlar Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Politikası'nı uygulamayı taahhüt etmiştir.

Bu politika çerçevesinde iş ortakları ile gizli bilginin korunmasından doğan yükümlülükleri gizlilik sözleşmesiyle imza altına almaktadır.

Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Politikası

- Bilgi güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki teknolojik gelişme, yenilik ve değişimleri takip edebilmek amacıyla gerekli kaynakları sağlamak
- Süreçler üzerindeki bilgi varlıklarını yönetmek, varlıklara ait riskleri belirlemek, bu risklere yönelik kontrolleri geliştirmek, etkin bir risk ve fırsat yönetimi uygulamak
- İlgili yasal mevzuat, ulusal-uluslararası ve sektörel düzenlemeler ve anlaşmalardan doğan yükümlülükleri karşılamak, iç ve dış taraflara yönelik bilgi güvenliği gereksinimlerini sağlamak
- Bilgi güvenliği amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesini sağlamak, iş sürekliliği ile Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi'ni sürekli iyileştirmek

Performans Göstergeleri



CİNSİYETE GÖRE ÇALIŞANLARIN DAĞILIMI

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| Beyaz yakalı çalışan sayısı | 50 | 86 | 136 | 55 | 91 | 146 | 71 | 108 | 179 |
| Mavi yakalı çalışan sayısı | 27 | 387 | 414 | 30 | 394 | 424 | 28 | 393 | 421 |
| Toplam çalışan sayısı | 77 | 473 | 550 | 85 | 485 | 570 | 99 | 501 | 600 |

ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE ÇALIŞANLARIN DAĞILIMI

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|-----------------------------|-------------|--------------|------------|-------------|--------------|------------|-------------|--------------|------------|
| | Tam zamanlı | Yarı zamanlı | Toplam | Tam zamanlı | Yarı zamanlı | Toplam | Tam zamanlı | Yarı zamanlı | Toplam |
| Beyaz yakalı çalışan sayısı | 136 | 0 | 136 | 146 | 0 | 146 | 179 | 0 | 179 |
| Mavi yakalı çalışan sayısı | 414 | 0 | 414 | 424 | 0 | 424 | 421 | 0 | 421 |
| Toplam çalışan sayısı | 550 | 0 | 550 | 570 | 0 | 570 | 600 | 0 | 600 |

YAŞA GÖRE ÇALIŞANLARIN DAĞILIMI

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|-------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|------------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| 30 yaş altı | 33 | 206 | 239 | 32 | 215 | 247 | 41 | 206 | 247 |
| 30-50 yaş arası (30 ve 50 yaş dahil) | 44 | 243 | 287 | 52 | 243 | 295 | 57 | 267 | 324 |
| 51 yaş ve üstü | 0 | 24 | 24 | 1 | 27 | 28 | 1 | 28 | 29 |

YENİ İŞE ALINAN ÇALIŞAN SAYISI

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|-------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|------------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| Yıl içinde yeni işe alınan çalışan sayısı | 31 | 212 | 243 | 34 | 185 | 219 | 50 | 231 | 281 |
| 30 yaş altı | 21 | 148 | 169 | 19 | 135 | 154 | 32 | 146 | 178 |
| 30-50 yaş arası (30 ve 50 yaş dahil) | 10 | 62 | 72 | 15 | 43 | 58 | 18 | 82 | 100 |
| 50 yaş üstü | 0 | 2 | 2 | 0 | 7 | 7 | 0 | 3 | 3 |

AR-GE, İNOVASYON, DİJİTALLEŞME BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞANLARIN DAĞILIMI

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| Ar-Ge, inovasyon, dijitalleşme birimlerinde çalışan sayısı | 0 | 14 | 14 | 3 | 22 | 25 | 6 | 25 | 31 |

ÇALIŞAN DEVRİ

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| İşten ayrılan 30 yaş altı çalışan | 14 | 80 | 94 | 12 | 106 | 118 | 21 | 131 | 152 |
| İşten ayrılan 30-50 yaş arası çalışan (30 ve 50 yaş dahil) | 9 | 43 | 52 | 14 | 58 | 72 | 14 | 78 | 92 |
| İşten ayrılan 50 yaş üstü çalışan sayısı | 0 | 3 | 3 | 0 | 9 | 9 | 1 | 6 | 7 |
| İşten ayrılan toplam çalışan | 23 | 126 | 149 | 26 | 173 | 199 | 36 | 215 | 251 |

ÇALIŞAN KIDEMLERİ

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| 0-5 yıl süreyle çalışan (5 Yıla kadar) | 68 | 351 | 419 | 70 | 352 | 422 | 81 | 365 | 446 |
| 5-10 yıl süreyle çalışan (10 yıla kadar) | 5 | 87 | 92 | 11 | 90 | 101 | 15 | 90 | 105 |
| 10 yıl ve üzeri süreyle çalışan | 4 | 35 | 39 | 4 | 43 | 47 | 3 | 46 | 49 |
| DOĞUM/EBEVEYNLİK İZİNİ | | | | | | | | | |
| Doğum/ebeveynlik izninden yararlanan çalışan sayısı | 1 | 25 | 26 | 2 | 32 | 34 | 3 | 28 | 31 |
| Doğum/ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı | - | - | - | 2 | - | 2 | 3 | - | 3 |

ENGELLİ ÇALIŞAN SAYISI

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---------------------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| Cinsiyete göre engelli çalışan sayısı | 1 | 15 | 16 | 1 | 14 | 15 | 1 | 14 | 15 |
| Yabancı uyruklu çalışan sayısı | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 |

EĞİTİMLER (İSG HARIÇ)

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|------------------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| Eğitim alan toplam personel sayısı | 127 | 516 | 643 | 366 | 1.661 | 2.027 | 472 | 3.420 | 3.892 |
| Eğitim alan beyaz yakalı çalışan | 102 | 143 | 245 | 269 | 326 | 595 | 284 | 541 | 825 |
| Eğitim alan mavi yakalı çalışan | 25 | 373 | 398 | 97 | 1.335 | 1.432 | 188 | 2.879 | 3.067 |

EĞİTİM SAATLERİ (İSG HARIÇ)

| (kişi*saat) | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|---|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam |
| Eğitim saati | 85 | 495 | 580 | 244 | 1.351 | 1.595 | 384 | 2.767 | 3.151 |
| Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati | 124 | 1.409 | 1.533 | 494 | 2.814 | 3.308 | 1.089 | 7.693 | 8.782 |

Kurumsal Üyelikler



United Nations
Global Compact

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler
Sözleşmesi İmzacıları Derneği (UNGC)

TÜSİAD

Türkiye Sanayiciler ve İş İnsanları
Derneği (TÜSİAD)

TİM TÜRKİYE
İHRACATÇILAR
MECLİSİ

Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)



Orta Anadolu İhracatçılar Birliği (OAİB)





TİM TÜRKİYE
İHRACATÇILAR
MECLİSİ

Isıtma ve Soğutma İhracatçılar Birliği (ISİB)



Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO)

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) İçerik İndeksi

| Konular | Küresel İlkeler | Referans | Sayfa No |
|---|--|---|------------------|
|  İnsan Hakları | İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır. | Kurumsal Politikalar, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik, Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 16, 53, 68 |
| | İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır. | Yolsuzlukla Mücadele, Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 51 68, |
|  Çalışma Standartları | İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir. | Kurumsal Politikalar, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik, Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 16, 53, 68 |
| | İlke 4: Her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmaya son verilmelidir. | Kurumsal Politikalar, Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 16, 68 |
| | İlke 5: Her türlü çocuk işçiliğine son verilmelidir. | Kurumsal Politikalar, Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 16, 68 |
| | İlke 6: İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son verilmelidir. | Kurumsal Politikalar, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik, Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 16, 55, 68 |
|  Çevre | İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir. | Save Nature, Çevre Yönetimi Yaklaşımı, İklim Değişikliği ile Mücadele | 25, 28, 29 |
| | İlke 8: İş dünyası, çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir. | Save Nature, Çevre Yönetimi Yaklaşımı, İklim Değişikliği ile Mücadele | 25, 28, 29 |
| | İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir. | Çevre Yönetimi Yaklaşımı, Geleceğin Fabrikası, Ar-Ge ve İnovasyon | 28, 30, 60 |
|  Yolsuzlukla Mücadele | İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir. | Yolsuzlukla Mücadele, Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 51, 68 |

GRI İÇERİK İNDEKSİ

| GRI Standardı | Bildirimler | Açıklama | Sayfa |
|-------------------------------|---|---|-----------|
| GRI 1: Temel 2021 | | | |
| | 2-1 Kurum Profili | Kaplanlar Hakkında | 8 |
| | 2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar | Rapor Hakkında | 5 |
| | 2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve iletişim bilgisi | Rapor Hakkında | 5 |
| | 2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi | Düzenlenen bilgi bulunmamaktadır. | - |
| | 2-5 Dış Denetim | Rapor kapsamında bir dış denetim alınmamıştır. | - |
| | 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri | Kaplanlar Hakkında, Rakamlarla Kaplanlar, Tedarik Yönetimi | 8, 11, 64 |
| | 2-7 Çalışanlar | Performans Göstergeleri | 77 |
| | 2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar | Taşeron çalışan sayısı raporlama kapsamı dışındadır. | - |
| GRI 2: Genel Bildirimler 2021 | 2-9 Yönetişim yapısı | Sürdürülebilirlik Komiteleri, Kurumsal Yönetim Anlayışı | 17, 62 |
| | 2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci | Kısıtlama Kaplanlar, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır. | - |
| | 2-11 En yüksek yönetim organının başkanı | Kurumsal Yönetim Anlayışı | 62 |
| | 2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü | Sürdürülebilirlik Yönetimi | 14 |
| | 2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi | Sürdürülebilirlik Komiteleri | 17 |
| | 2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü | Sürdürülebilirlik Komiteleri | 17 |

Kaplanlar, 1 Ocak 2022- 31 Aralık 2022 dönemi için GRI Standartları'na uyumlu olarak raporlama yapmıştır.

GRI İÇERİK İNDEKSİ

| GRI Standardı | Bildirimler | Açıklama | Sayfa |
|--|---|--|--|
| GRI 2: Genel Bildirimler 2021 | 2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler | Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 68 |
| | 2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci | Sürdürülebilirlik Komiteleri | 17 |
| | 2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri | Kısıtlama Kaplanlar, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır. | - |
| | 2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi | Kısıtlama Kaplanlar, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır. | - |
| | 2-19 Ücret politikaları | Yıllık Toplam Ücret Oranları | 53 |
| | 2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç | Yıllık Toplam Ücret Oranları | 53 |
| | 2-21 Yıllık toplam ücret oranı | Yıllık Toplam Ücret Oranları | 53 |
| | 2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama | Sürdürülebilirlik Stratejisi, Save Nature, Care Future, Share Culture | 15, 25, 39, 57 |
| | 2-23 Politika taahhütleri | Kurumsal Politikalar | 16 |
| | 2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması | Kurumsal Politikalar | 16 |
| | 2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler | Risk ve Fırsat Yönetimi Etik ve Uyumluluk Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Yön. Sürdürülebilirlik Öncelikleri Hedefler | 73, 68, 51, 17,18,19, 17,18,19 |
| | 2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar | Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 68 |
| | 2-27 Yasal mevzuata uyum | Etik ve Şeffaf Yönetim Anlayışı | 68 |
| | 2-28 Kurumsal üyelikler | Kurumsal Üyelikler | 81 |
| | 2-29 Paydaş katılımı | Paydaşlarla İlişkiler | 23 |
| 2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları | Kaplanlar'da toplu sözleşme kapsamında çalışan iş gücü bulunmamaktadır. | - | |

GRI İÇERİK İNDEKSİ

| GRI Standardı | Bildirimler | Açıklama | Sayfa |
|--|--|---|------------------------|
| GRI 3: Öncelikli Konular | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç | Stratejik Önceliklendirme | 22 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | Stratejik Önceliklendirme | 22 |
| | 3-3 Öncelikli konunun yönetimi | Sürdürülebilirlik Anlayışımızın Temelleri Sürdürülebilirlik Yönetimi Hedefler | 14, 14, 17,18,19 |
| Müşteri Memnuniyeti | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-3 Öncelikli konunun yönetimi | İş Sağlığı ve Güvenliği | 39-40 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | | | |
| GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018 | 403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi | İş Sağlığı ve Güvenliği | 48 |
| | 403-2 Yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, meslek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayıları | İş Sağlığı ve Güvenliği, Performans Göstergeleri | 48 |
| | 403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi | İş Sağlığı ve Güvenliği | 48 |
| | 403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması | İş Sağlığı ve Güvenliği | 38 |
| Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-3 Öncelikli konunun yönetimi | Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği | 50 |
| Veri Güvenliğinin Sağlanması | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-3 Öncelikli konunun yönetimi | Veri Güvenliğinin Sağlanması | 74 |



STAY COOL & KEEP FRESH

www.kaplanlar.com