

arena

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

2023

İçindekiler

| | |
|--|-----------|
| Raporumuz Hakkında | 4 |
| Genel Müdürümüzün Mesajı | 5 |
| I- Özetle Arena | 6 |
| Kilometre Taşlarımız | 8 |
| Çözüm ve Hizmetlerimiz | 8 |
| Vizyon Misyon ve Değerlerimiz | 9 |
| 2023 yılı Öne Çıkan Gelişmeler | 10 |
| İş Birliklerimiz ve Sivil Toplum Katılımımız | 12 |
| Finansal Göstergeler | 13 |
| II- Arena’da Kurumsal Sürdürülebilirlik | 14 |
| Organizasyon Yapımız | 15 |
| Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve Komiteler | 15 |
| Stratejik Sürdürülebilirlik Yaklaşımı | 19 |
| Risk Yönetimi ve Geleceğe Bakışımız | 20 |
| Öncelikli Konularımız ve Paydaş Katılımı | 24 |
| Hedeflerimiz | 27 |
| III- Arena’da Çevre | 28 |
| İklim Değişikliği | 28 |
| Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı | 31 |
| Atık Yönetimi | 32 |
| Çevre Yönetimi | 33 |
| IV- Arena’da İnsan ve Kültür | 34 |
| İnsan Hakları | 34 |
| Çeşitlilik ve Kapsayıcılık | 35 |
| Arena’lı Olmak | 36 |
| Performans Yönetimi | 39 |
| Eğitimler ve Yetenek Gelişimi | 40 |
| Sağlık ve Güvenlik | 42 |
| Tedarik Zinciri Yönetimi | 44 |
| Müşteri İlişkileri | 45 |
| Kurumsal Sosyal Sorumluluk | 46 |
| V- Arena’da Kurumsal Yönetim | 48 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| İş Etiği | 50 |
| ARGE ve Dijitalleşme | 52 |
| Mevzuat Uyumu | 53 |
| İzleme ve Denetim | 54 |
| Ekler | 57 |
| GRI Referans Tablosu | 57 |

Raporumuz Hakkında

“Türkiye'nin Lider Teknoloji Sağlayıcısı” sloganıyla 1991 yılından bu yana hizmet verdiğimiz bilişim sektöründe, teknolojiadaki hızlı değişimi yakından takip etmenin, çağın ve tüketicilerin beklentilerini öngörerek, doğru ürünleri, doğru kanal ve iş ortaklarımız yoluyla müşterilerimizle buluşturmanın ve gelişerek büyümenin gururunu yaşıyor, ilkelerimizden taviz vermeden yolumuza devam ederken, birçok ilki gerçekleştirerek sayısız yeniliğe imza atıyoruz.

Arena Bilgisayar Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Arena Bilgisayar veya Arena) olarak teknoloji ürünlerinin (telekomünikasyon ekipman ve parçaları telefon ve iletişim ekipmanları dahil, elektronik cihaz ve parçaları) toptan ticareti sektöründeki (Nace kodu: 46 52 01 ve 02) faaliyetlerimizi devam ettirirken, kilometre taşlarımıza bir yenisini ekliyor, sürdürülebilirlik çalışmalarımız doğrultusunda sektörümüzün öncü ve yenilikçi şirketi olarak, “sürdürülebilirlik” bakış açısı ile yeniden değerlendirdiğimiz kurumsal stratejilerimizi, yönetim modelimizi, çevresel ve sosyal performansımızı, hedeflerimizi ve toplumsal fayda yaklaşımımızı siz değerli paydaşlarımıza sunmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

Raporumuz, **İstanbul Genel Müdürlük** (Merkez Mahallesi, Göktürk Caddesi No:4 Göktürk- Eyüp İstanbul), **İstanbul Teknik Servis ve Depo** (Ramazanoğlu Mahallesi, Transtek Caddesi No:2 Pendik-İstanbul), **Ankara Bölge Ofisi** (Mustafa Kemal Mah. Eskişehir Yolu 9. Km Tepe Prime İş Merkezi B Blok No: 266/45 Çankaya- Ankara) lokasyonlarında gerçekleştirdiğimiz faaliyetleri kapsamaktadır.

Arena olarak çevreye, insana ve iş dünyasına karşı sorumluluklarımızın bilincindeyiz. Bu Raporla, sürdürülebilirlik odaklı iş yaklaşımı ile şekillendirdiğimiz yönetim yapımızı, belirlediğimiz hedeflere ulaşmadaki planlarımızı açıklıyoruz. Bu yıl ilk kez yayınladığımız sürdürülebilirlik raporumuzda 01 Ocak 2023 – 31 Aralık 2023 tarihleri arasındaki döneme ait gelişmeler, yönetim yapımız, hedeflerimiz, risk ve fırsatlarımız, yatırımlarımız, uygulamalarımız ve performans sonuçlarımızı paylaşıyoruz. Sürdürülebilirlik raporumuz 2023 yılı göstergeleri ve faaliyetleri ile sınırlı olmakla birlikte, sürdürülebilirlik performansımızın ölçülebilir ve geçmiş dönemler ile karşılaştırılabilir olması amacıyla bazı konularda 2022 yılı verileri de paylaşılmıştır. Sürdürülebilirlik performansımızı önümüzdeki dönemlerde de düzenli olarak yayınlamayı planlıyoruz.

Raporun hazırlanmasında, Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative- GRI) tarafından yayınlanan “GRI Standards” ile uyumlu olarak, GRI Standartları Temel seçeneği ve GRI Sürdürülebilirlik Raporlaması Kılavuzları kullanılmış ve son bölümde GRI indeks atamaları verilmiştir. Ayrıca halka açık bir şirket olarak Borsa İstanbul “Şirketler için Sürdürülebilirlik Rehberi” dikkate alınmış, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) kapsamındaki 17 SKA ile ilişkilendirilmeler yapılmıştır.

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Raporu kapsamında 2023 yılına ait beyanımızda sürdürülebilirlik raporumuza atıflar bulunmaktadır.

Halka açık bir şirket olmanın sorumluluğuyla, kurumsal yönetim ilkelerinin ve sürdürülebilirlik ilkelerinin şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleriyle uyumlu olarak Sürdürülebilirlik Raporumuzun tüm

paydaşlarımızın erişimine açık olmasını, görüşlerinin alınmasını, geribildirim ve sorularının yanıtlanmasını sağlamak amacındayız. Raporumuzu www.arena.com.tr üzerinden ulaşarak inceleyebilir, Arena.Surdurulebilirlik.Komitesi@arena.com.tr adresinden Sürdürülebilirlik Komitesine rapor hakkında görüş, öneri ve sorularınızı iletebilirsiniz.

Genel Müdürümüzün Mesajı

Değerli Paydaşlarımız,

2023 yılına maalesef büyük bir deprem felaketi ile başladık. Bu büyük felaketin etkilerini derin bir üzüntüyle ülkece atlarmaya çalıştığımız bu süreçte, kayıplarımızdan duyduğum büyük üzüntüyü belirtmek istiyorum. Yakın geçmişte dünyada yaşanan savaşlar, ekonomik krizler, tedarik zinciri sorunları, iklim değişikliği etkileri ve daha yeni yeni aşabildiğimiz pandemi etkileri gibi birçok olumsuz gelişme ülkemizde ve dünya ekonomisinde derin izler bırakırken, yüksek enflasyon, global ölçekteki yaşam maliyeti krizi de sosyo-ekonomik istikrarsızlığın ve iş dünyasındaki finansal belirsizliklerin artmasına neden olmuştur. Tüm bu koşulları inanç, azim ve kararlılıkla göğüslemek, insanlık adına refah, eşitlik ve iyi yaşam koşulları sunan daha güzel bir geleceğe ulaşabilmek ve gelecek nesillere yaşanabilir bir Dünya bırakabilmek için var gücümüzle çalışıyoruz.

“Arena Bilgisayar olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzun önemli bir aşaması olan ilk sürdürülebilirlik Raporumuzu sizlerle paylaşmanın mutluluğunu yaşıyorum. Sürdürülebilirliğin varılacak bir hedef değil sürekli bir yolculuk olduğunun bilinciyle başlattığımız sürdürülebilirlik yolculuğumuzda en önemli paydaşlarımızdan olan çalışanlarımızın katkısı ve etkisi çok büyük, bu vesile ile tüm çalışanlarımıza teşekkür ediyor, birlikte nice başarılarla ulaşmayı diliyorum.”

Karşılaştığımız koşullar ve zorlukların bazılarının kısa vadede ve hızlı aksiyonlarla çözümlenemeyeceğinin bilinciyle uzun vadeli bakış açısıyla değerlendiriyor ve stratejik yaklaşımımızı bu yönde geliştiriyoruz. Sürdürülebilirlik konularında şirketimiz açısından büyük ölçekli değişim ve dönüşüm gerekliliklerinin kısa vadede yansımalarını göremeyebiliriz. Kısa – orta ve uzun vadeli hedeflerimizle birlikte sürdürülebilirlik taahhütlerimizi paydaşlarımızın bizden beklediği etki ve ölçekte yerine getirmek için “Türkiye'nin Lider Teknoloji Sağlayıcısı” mottomuzla yorulmadan çalışıyoruz.

Bu doğrultuda şirketimiz en güncel teknoloji çözümlerini Türkiye'nin her noktasına ulaştırma misyonuyla sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği kurum kültürümüzün bir parçası haline getirmeyi hedeflemektedir.

Bu sebeple 2023 yılında bu alandaki tüm politikalarımız oluşturulmuş ve Sürdürülebilirlik Komitesi Çalışma Esasları hazırlanmıştır. Ayrıca tüm şirket çalışanlarımızın konuyu tam olarak özümsemesi için çeşitli Sürdürülebilirlik eğitimlerine de hız vermekteyiz.

Başarıya ancak el ele vererek birlikte çalışmayla ve ortak hedefleri benimseyerek ulaşabileceğimizi biliyor, birlikte olmanın gücü ve motivasyonuyla Arena'ya kattığınız değer, sunduğunuz destek ve iş birliği için her bir paydaşımıza en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Serkan Çelik

Arena Grup CEO

I- Özetle Arena

1991 yılından bu yana dünya çapında başta bilgisayar, bilgisayar ekipmanları, network, bilgi depolama, cep telefonu, yazılım, enerji ve otomasyon sistemleri üretimi faaliyetlerinde bulunan çok sayıda üretici firmanın Türkiye distribütörlüğünü yapıyor ve dijital dönüşümün ülkemizdeki ana sağlayıcılarından biri olarak Türkiye'de faaliyet gösteriyoruz.

Bilgi, iletişim, eğlence, eğitim ve güvenlik teknolojileri, elektronik ortamda bütünleşirken kişilerin, şirketlerin ve toplumların refah ve rekabetinde temel bir unsur haline gelmiştir. Arena Bilgisayar olarak, kitlelerin talep ettiği geniş yelpazedeki teknoloji ürünlerini dünyayla eşzamanlı pazara sunmayı ve Türkiye'nin lider teknoloji sağlayıcısı olmayı hedefliyoruz.

Teknoloji üreticilerine ve satış noktalarına, ürün ve hizmetlerinin verimli ve ekonomik olarak tedariki ve etkin olarak tüketiciye sunulması için katma değerli hizmetlerden oluşan vazgeçilmez bir platform sağlamak ve yatırımcı değerini arttırmak temel ticari amacımızdır.

Türkiye'nin lider teknoloji sağlayıcısı vasfıyla en yenilikçi teknoloji ürün ve çözümlerini ülkemizin her bir noktasına ulaştırma hedefimizi yerine getirirken, 10.000'i aşkın iş ortağımızla dünyanın önde gelen teknoloji geliştiricilerinin ürün ve çözümlerini bireysel ve kurumsal tüketiciler ile buluşturuyor, ülkemizin ve hayatın dijitalleşmesine önderlik ediyoruz.

Başarımızın temelindeki "sürekli değişim" ilkesi, sadece teknolojinin hızla ilerlediği çağımızdaki devinime ayak uydurmak değil, içinde bulunduğumuz ortamın değişimine liderlik etmeyi de tanımlamaktadır. Teknoloji alanında farklı ürün gamlarında sağladığımız çözümlerle alışlagelmiş distribütörlük anlayışının yanı sıra lojistik, finansal çözümler, bulut çözümleri konularında da iş ortaklarımıza destek sağlıyor ve pazarın ihtiyaçlarına uygun bilgisayar, tablet, akıllı telefon ve yazılım gibi ürünlerin arz-talep dengesini koruyarak Türkiye'ye getirilmesi için çalışıyoruz. Yurt içi ve yurt dışındaki tedarikçilerimizden temin ettiğimiz ürünleri, satış ağımla yurt içindeki ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki müşterilerimize dağıtıyoruz.

Özellikle uzaktan çalışma ve uzaktan eğitim konularında bulut çözümleri alanındaki faaliyetlerimizi geliştirirken bir yandan da 21. yüzyılda önemi ve kapsamı sürekli gelişecek olan enerji sistemleri, makinelerin interneti ve otomasyon konularında yatırımlarımıza devam ediyoruz. ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, SPK Bilgi Güvenliği Tebliği, PCI DSS uyumluluğu ile güvenli çözümler sunuyoruz.

İstanbul, İzmir ve Ankara yedekli veri merkezi

+250 Robotik Süreç Otomasyonu deneyimi

+410 çalışanıyla +10.000 bayiye 20 yıldır kesintisiz hizmet

20 yıldan fazla SAP ve ERP Sistemleri deneyimi

Uçtan uca sistem entegrasyonu ve özel çözümler

7/24 izlenen Bilgi Sistemleri ve Güvenlik Merkezi

Arena Bilgisayar'ın %100 pay sahibi olduğu şirketler;

| Bağlı Ortaklık | Faaliyet Alanı |
|--|---|
| Arena International FZE | Bilgi işlem malzemelerinin uluslararası ticareti |
| Paynet Ödeme Hizmetleri A.Ş. | Ödeme aracılık hizmetleri |
| Online Elektronik Ticaret Hizmetleri A.Ş. | İnternet üzerinde elektronik perakendecilik ve pazar yeri işletmeciliği |
| Arena Mobile İletişim Hizmetleri ve Tüketici Elektroniği San. ve Tic. A.Ş. | Telekomünikasyon ürünlerinin toptan ticareti |
| Paynet (Kıbrıs) Ödeme Hizmetleri Ltd. | Ödeme aracılık hizmetleri |
| Arena Connect Teknoloji Sanayi ve Ticaret A.Ş. | Akıllı telefonlar ve aksesuar ürünleri başta olmak üzere tüm telekomünikasyon ürün ve hizmetlerinin Türkiye'de dağıtımı |

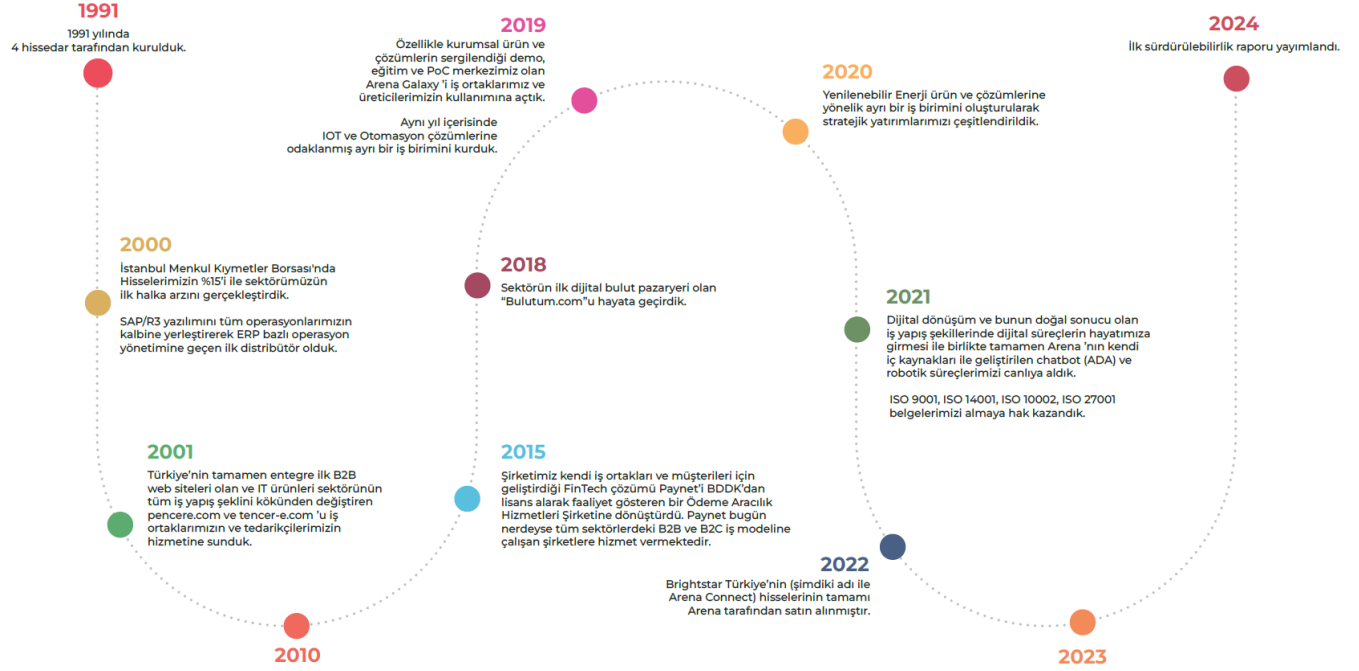
Arena Bilgisayar olarak %50,6 halka açıklık oranı ile Borsa İstanbul'da lider konumdayız. %49,4 hisse oranı ile en büyük hissedarımız olan Redington Ltd 10 milyar ABD dolarını aşkın yıllık net satış geliri ile Hindistan, Ortadoğu ve Afrika bölgesinin en büyük IT ürünleri dağıtıcısı olma özelliğini taşıyor. Arena Bilgisayar'ın tüm fonksiyonları ve operasyonları Türkiye'deki genel müdürlüğümüzden yürütülüyor.

Ortaklık Yapısı;

| Ortak | Pay Oranı % |
|--|---------------|
| Redington Turkey Holdings S.a.r.l. | 49,40 |
| Perea Capital Partners LP (halka açık) | 16,38 |
| Diğer (halka açık) | 34,22 |
| Toplam | 100,00 |

İstanbul Göktürk'te bulunan Genel Merkezimiz, Pendik'teki Teknik Servis ve Depomuz ve Ankara Bölge Ofisimizde faaliyet gösteriyor, Türkiye'nin tüm bölgelerindeki +10.000 iş ortağı bayimizle nihai tüketicilere ulaşıyoruz. Türkiye dışında bir operasyonumuz bulunmamakla birlikte Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde ödeme aracılık hizmetleri sunan Paynet (Kıbrıs) Ödeme Hizmetleri Ltd. iştirakimiz Türkiye merkez ofis tarafından yönetiliyor.

Kilometre Taşlarımız



Çözüm ve Hizmetlerimiz

| PAYNET | ARENA Connect | GO Plus |
|--|--|--|
| Paynet Ödeme Çözümleri ile işletmeler, hem B2B hem de B2C iş modellerinde; QR kod, banka uygulamaları, link ve akıllı telefon gibi farklı araçlarla ödeme atabiliyor ve müşterilerinin kart bilgilerini saklayabiliyor. Ayrıca kullanıcı dostu Paynet API sayesinde de kendi sistemlerine uygun şekilde ödeme sistemlerini özelleştirebiliyor. | Vodafone Brightstar Türkiye hisselerinin tamamının 2021 yılı sonu itibarıyla Arena bünyesine katılmasıyla Arena Connect olarak ayrıcalıklı hizmetlerimize devam ediyor, ülkemizin öncü operatörlerine akıllı iletişim cihazları temin ve dağıtım distribütörlüğü hizmetlerini yürütüyoruz. | Arena'nın vizyoner bakış açısıyla hizmete sunduğumuz GoPlus ile, artan dünya nüfusu ve azalan kaynakları göz önünde bulundurarak telefon tablet, akıllı saat ve bilgisayar gibi cihazların yenilenerek tekrar kullanılmasının önünü açıyoruz. Online ve mağazalardan gerçekleştirilen işlemlerle daha hızlı, güvenli ve değerinde cihaz satışını ve cihazların gerekli sertifikalara sahip tesislerde yenilenmesini sağlıyoruz. |
| pencere.com | bulutum.com | Arena Galaxy |
| Arena'nın yenilikçilik anlayışıyla ortaya koyduğu teknolojik alt yapı çözümlerinden biri olan pencere.com, Türkiye'nin tamamen entegre ilk B2B web sitesidir. 2000 yılından itibaren IT ürünleri dağıtım sektörünün iş yapış şeklini kökünden değiştiren pencere.com, birçok farklı ihtiyacın tek bir pencere üzerinden yönetilmesini sağlıyor. Arena'nın çok yönlü bakış açısıyla iş ortaklarımızın hizmetine sunduğumuz pencere.com'la, iş geliştirme, portföy yönetimi, soru ve ihtiyaçların yanıtlanmasını sağlıyoruz. | Dijital dünyanın en yeni iş modeli olan Bulut (Cloud) ile yazılım ve yönetim süreçlerini yeniden şekillendiriyor, farklı bir dünyanın kapılarını müşterilerimiz için sonuna kadar açıyoruz. Müşterilerimizin ve iş ortaklarımızın teknolojik altyapılarını bulut teknolojisine entegre ederek, yeni dünya düzeninde rakiplerinin önüne geçmelerini ve tüm hizmetleri tek bir noktadan karşılayabilecekleri bulut sisteminin ayrıcalıklı dünyasında önemli bir yer edinmelerini sağlıyoruz. | Arena Galaxy, teknoloji ve gelişmiş altyapı sistemleriyle donatılmış Arena dünyasında, ihtiyaçlara en iyi yanıtı verecek şekilde oluşturulan demo merkezleriyle iş ortaklarına farklı bir deneyim sunuyor. Demo merkezi sayesinde, alınacak hizmetin müşterilerimize katacağı değerini önceden belirlenmesi, en son trendlerin yakından takip edilmesi, yüksek teknolojiyle donatılmış hizmetlerimizin sağlayacağı avantajların uzman ekiplerimizle birlikte uygulanmasını sağlıyoruz. |

Vizyon Misyon ve Değerlerimiz

| | |
|---------------------|--|
| Vizyonumuz | •Her alandaki tüm teknolojik gelişmelerin ve ürünlerin Türkiye'nin her bir noktasına ulaşmasını sağlamak. |
| Misyonumuz | •Geleceğe odaklanmış yaşam kalitesini artıran tüm teknolojik gelişmelerin bir parçası olmak ve yayılmasını sağlamak. |
| Değerlerimiz | • Dinle, Sahiplen, Çöz ve Güven Ver yaklaşımımız, başarımızın arkasında özenle koruduğumuz temel değerlerimizi oluşturuyor. |



DİNLE! Önceliğimiz çalışanlarımız, iş ortaklarımız ve müşterilerimizin mutluluğudur. İhtiyaçlarını öğrenmek için onları içtenlikle dinler ve taleplerini anlarız. Tüm paydaşlarımızın geliştirdiğimiz çözümlerle özel hissetmelerini sağlar, anlamlı ve uzun vadeli ilişkiler kurarız. Gücümüzü, birbirimizi anlamak için verdiğimiz özveriden alır, iş birliği içinde çalışır, kaliteli bir deneyim yaşatırız.



SAHIPLEN! Piyasa ve trendleri takip eder, işimizi tutkuyla yapar, deneyimlerimizi ve bilgimizi paylaşıyoruz. Güçlü bir takımın parçası olduğumuzun bilinci ile daima en iyiyi hedefler, cesur ve yapıcı davranır, süreç ve hizmetlerimizi iyileştiririz. Aldığımız sorumlulukla teknolojik dönüşüme öncülük eder, kendimizi ve işimizi geliştirmek için merak eder, yenilikleri deneyimler ve öğreniriz.



ÇÖZ! Sorunları analiz eder, hızlı ve etkili sonuçlar üretir, net ve destekleyici bir iletişim dili benimseriz. İnisiyatif kullanarak sorumluluk alır, sürekli araştırır, yenilikçi fikirler üretmek sürdürülebilir gelişime öncülük ederiz. Karışık görünen durumlarda bile farklı görüşlere açık olarak, yaptığımız işi mümkün olduğunca sadeleştirir ve kolaylaştırırız.



GÜVEN VER! İş ahlakını kurum kültürümüzün merkezine koyar birbirimize saygı gösterir ve çeşitliliği teşvik ederiz. Başarılı olmak için söylemlerimizin ve değerlerimizin davranışlarımızla tutarlı olması gerektiğine inanır, adil, dürüst ve şeffaf davranırız. İnsani değerlere öncelik verir, ilişkilerimizin merkezine sevgi, saygı ve güveni koyarız.

2023 yılı Öne Çıkan Gelişmeler

Arena olarak, 2023 yılında bir önceki yıla göre %67 büyüme ile, +410 çalışmamız, iştiraklerimiz, +10.000 bayimizle faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Güçlü altyapımız, donanımlı ve yetkin çalışanlarımız ve gelişmiş bayi ağımızla hizmetlerimizi istikrar ve azimle genişletmeye devam ediyoruz.

Her çeyrekte markalarımızla, iş ortaklarımızın katılımıyla yurt dışı ve yurt içi kampanyalara destek faaliyetleri gerçekleştiriyoruz. GOplus ile artan dünya nüfusu ve azalan doğal kaynakları göz önünde bulundurarak telefon tablet, akıllı saat ve bilgisayar gibi cihazların yenilenerek tekrar kullanılmasının önünü açıyoruz. Bu sayede dögüsel ekonomiye katkı sağlıyor, e-atık oluşumunun önüne geçiyor, kaynak tüketiminin azaltılması için çalışıyoruz.

Marka iş birliği lansmanları, fuar katılımları ve marka etkinliklerindeki sponsorluklarımızla mevcut müşteri ve tedarikçi portföyümüzü korurken, bir yandan da büyümemize ivme katacak yeni iş birliği fırsatlarını değerlendiriyoruz. Teknik eğitim webinarları, online iletişim sohbetleri ve dijitalde yayınlanan başarı hikayelerimizle varlığımıza güç katarak ilerlemeye devam ediyoruz.





Trendmicro
Yılın Distribütörü



HP- En Yüksek Ciro Büyümesi
Gösteren Dağıtıcı



Huawei
Yılın En İyi Satış Performansı ve
En İyi Pazarlama İş Ortağı



SCHNEIDER ELECTRIC
MEA Secure Power President's
Club Partner Award



SCHNEIDER ELECTRIC
Dijital Transformation
Partner of the Future



DELL TEHCNOLOGIES
Yılın Distribütörü: Yaygınlık



APC
Yılın Distribütörü

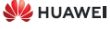















































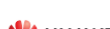










Huawei
Yılın En İyi Satış Performansı



Huawei
Top Marketing Partner

İş Birliklerimiz ve Sivil Toplum Katılımımız

| Kişisel Bilgisayar ve İş İstasyonları | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  | | | | |
| Kurumsal Ürünler | | | | | | | | | |
|  |  |  |  | | | | | | |
| Bilgisayar Aksesuarları / Oyuncu ve Tüketici Elektronikleri | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | | |
| Yazıcı ve Tüketim Grubu | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | |
| Telefonlar | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | | | | | | |
| Yazılım Güvenlik | | | | | | | | | |
|  |  |  | | | | | | | |
| IOT | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | |
| Aksesuarlar | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |

Sivil Toplum Katılımımız

Kurulduğumuz günden beri Sivil Toplum Kuruluşları (STK) aracılığıyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk projeleri geliştirerek topluma değer yaratmaya devam ediyoruz.

TUBISAD (Bilişim Sanayicileri Derneği), wtec (Teknolojide Kadın Derneği) ve TAP (Taşınabilir Pil Üreticileri ve İthalatçıları Derneği) üyeliklerimiz bulunuyor.

TUBISAD ile elektronik atıkların değerlendirilmesi ve ekonomiye kazandırılması konusunda iş birlikleri ve projeler geliştiriyoruz. wtec Teknolojide Kadın Derneği ile teknolojide fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla proje iş birlikleri ve mentorluk programlarında yer alıyoruz.

Sivil Toplum Kuruluşları ile birlikte çalışarak teknoloji odaklı projeler üretmenin firmamız için bir artı değer olması yanında, toplumda yarattığı etkiyi ve değeri de düşünerek projeler üretmeye önümüzdeki yıllarda da devam edeceğiz. Diğer yandan, sivil toplum katılımımızdaki odak noktalarımızdan biri olan “herkes için iyilik” sloganımızla çalışanlarımızın farkındalığını artırmaya ve toplumsal fayda sağlamaya devam ediyoruz.

STK iş birliklerimiz ile ilgili detaylı bilgilere raporumuzun **Kurumsal Sosyal Sorumluluk** bölümünden erişebilirsiniz.

Finansal Göstergeler

Tecrübemiz, köklü ve sağlam operasyonel ve finansal yapımız, güçlü iş birliklerimiz, küresel krizleri ve ülke düzeyindeki riskleri yönetmedeki başarımız sayesinde 2023 yılında da sürdürülebilir büyüme odaklı gelişimimizi sürdürdük.

Hakla açık bir şirket olarak finansal verilerimizi 3 aylık dönemlerle Sermaye Piyasası Kurulu ve Borsa İstanbul düzenlemelerine uygun olarak yayınlıyoruz.

Şirketimizin bağımsız denetimden geçmiş finansal tabloları Yönetim Kurulu tarafından sürekli olarak incelenir, hedeflerimiz ve bütçemiz doğrultusunda hareket edilip edilmediği değerlendirilir ve gerekli görülmesi durumunda üst yönetim ekibimiz verilen direktifler ile yönlendirilir. Faaliyet Raporları ve Bağımsız Denetim Raporları, web sitemizdeki “yatırımcı ilişkileri” bölümünde (<https://www.arena.com.tr/hakkimizda/yatirimci-iliskileri>) halka açık olarak paydaşlarımızın bilgisine sunuluyor.

Şirketimizde fonksiyonel para birimi, alış ve satışların ve mal fiyatlamların çok büyük ölçüde ABD doları bazlı olması nedeniyle TMS21 “Kur Değişiminin Etkileri” uyarınca ABD Doları (USD) olarak belirlenmiştir.

Şirketimizin faaliyetleri ve ticari ilişkilerimiz kapsamında tabi olduğumuz tüm yerel ve uluslararası mevzuata uyum en öncelikli konularımızdandır. Bu kapsamda, ülkemizdeki vergi mevzuatı ve uygulamalarına tam uyum sağlayarak devletimize karşı finansal yükümlülüklerimizi yerine getirirken Arena Bilgisayar olarak ilke ve değerlerimize sahip çıkmak titizlikle yönettiğimiz konulardan biridir.

Bu kapsamda, sorumluluklarımızı etkin bir şekilde yöneterek yasal vergi yükümlülüklerimizi eksiksiz olarak yerine getiriyor, Risk Yönetim Sistemimizde vergi yükümlülüklerimizi kapsayan mevzuat risklerini ve finansal boyutlarını değerlendiriyoruz. 2023 yılı vergi giderlerimiz ve tüm finansal göstergelerimiz web sitemizdeki yatırımcı ilişkileri bölümünde yer alan 2023 yılı **Faaliyet Raporu**muzda verilmektedir. 2023 yılında devletten sağlanan bir teşvik, fon veya destekten yararlanılmamıştır.

| 2023 yılı | 2022'ye göre |
|---------------------------------|--------------|
| Net Satışlar: 28,76 Milyar TL | %67 artış |
| Brüt Kar: 1,68 Milyar TL | %73 artış |
| Net Kar: 228,9 Milyon TL | %109 artış |
| Özsermaye Karlılık Oranı: %15,2 | |
| Yatırımlar: 166 Milyon TL | |

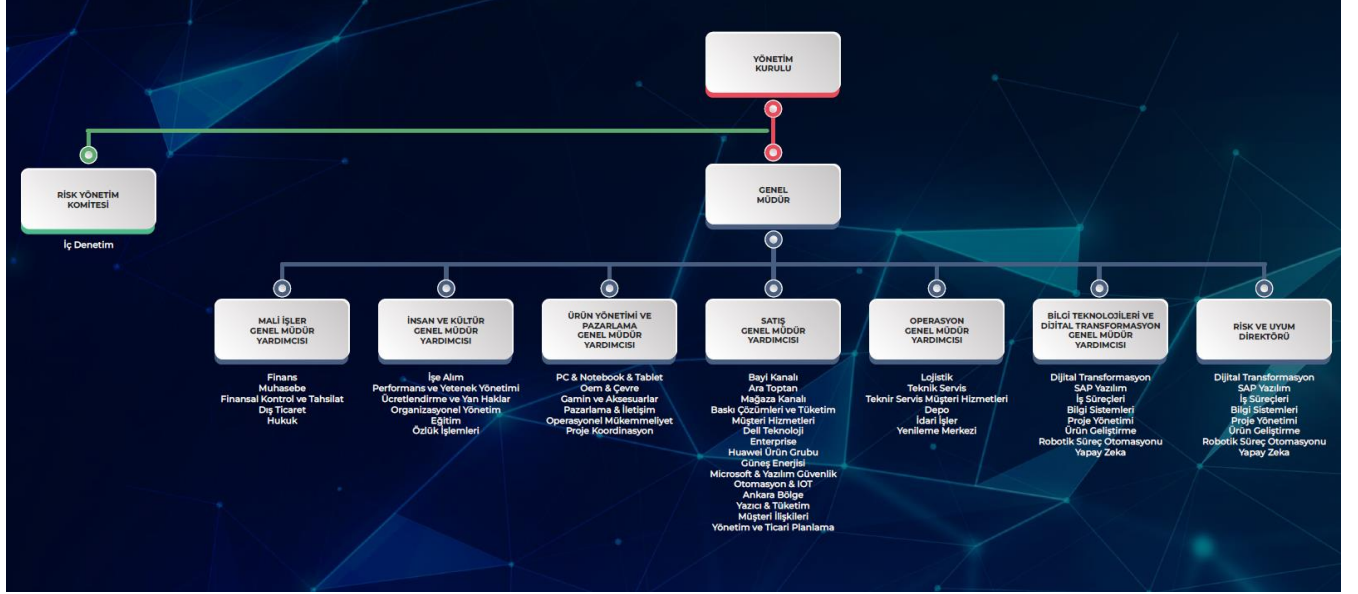
II- Arena'da Kurumsal Sürdürülebilirlik

Arena Bilgisayar olarak kurumsal yönetimimizi hesap verebilirlik, şeffaflık ve eşitlik ilkelerine dayandırarak paydaşlarımızla sağlıklı, güvenilir ve sağlam temelli ilişkiler kurarken, çalışanlarımızın bağlılığını da güçlendiriyoruz. Tüm iş süreçlerimizde paydaşlarımızın haklarını, beklentilerini ve ihtiyaçlarını en üst düzeyde gözetiyor, güçlü yönetim kadromuzla yönetim yaklaşımımızı şekillendiriyoruz.

Bu doğrultuda, pay sahiplerinin bilgiye erişim haklarının şeffaf ve adil bir şekilde yerine getirilmesine verdiğimiz önemle, Yatırımcı İlişkileri Bölümümüz pay sahipliği haklarının kullanımında mevzuat, esas sözleşme ve diğer şirket içi düzenlemelere uygun olarak çalışmalarını sürdürüyor.

Kurumsal yönetim ve sürdürülebilirlik ilkelerini gözeterek oluşturduğumuz Yönetim Kurulumuzdaki 5 üyeden 1'i kadın olup, %20 olan kadın üye oranının artırılması hedeflerimiz arasında yer alıyor. Kurumsal yönetim ilkelerinden bir diğeri olan Yönetim Kurulu Başkanı ile Genel Müdürün yetkilerinin net bir biçimde ayrıştırılması kapsamında üst yönetim kademesinde görev ve yetki ayrılığını sağlıyoruz. Kurumsal Yönetişim yapımız ile ilgili detaylı bilgilere **Arena'da Kurumsal Yönetim** başlığından erişilebilir.

Organizasyon Yapımız



Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve Komiteler

Yönetim Kurulu üyelerimiz ve çalışanlarımız, tüm faaliyetlerimizde ve kararlarımızda en yüksek etik standartlar, dürüstlük, adalet ve eşitlik ilkeleriyle hareket ederken, hesap verebilirlik, şeffaflık ve açıklık politikalarımız da çalışanlarımıza, yatırımcılarımıza, tedarikçilerimize, müşterilerimize, devlet ve topluma karşı sorumluluklarımızın temelinin oluşturuyor.

Yönetim Kurulu üyelerimizin ve yöneticilerimizin birbirinden bağımsızlığı ve Şirket kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak yatırımcı ve paydaş değerini artırma hedefi, Şirketimizin yönetim kalitesini garanti ediyor.

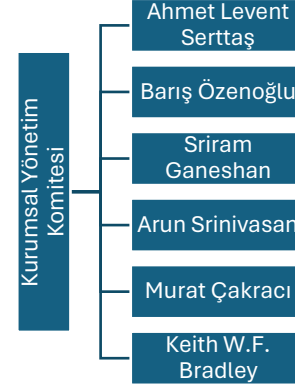
| Yönetim Kurulu Üyelerimiz | Görevi |
|---------------------------|---|
| Keith W.F. Bradley | Yönetim Kurulu Başkanı |
| Ahmet Levent Serttaş | Yönetim Kurulu Başkan Vekili (Bağımsız Üye) |
| Sriram Ganeshan | Yönetim Kurulu Üyesi |
| Arun Srinivasan | Yönetim Kurulu Üyesi |
| Barış Özenoğlu | Yönetim Kurulu Üyesi (Bağımsız üye) |

| Üst Yönetimimiz | Görevi |
|-----------------|--|
| Serkan Çelik | Genel Müdür |
| Kerem Günay | Genel Müdür Yardımcısı, Ürün Yönetimi ve Pazarlama |
| Erdal Hergüner | Genel Müdür Yardımcısı, Satış |
| Barış Yeniçeri | Genel Müdür Yardımcısı, Bilgi Teknolojileri |
| Tolga İldaşer | Genel Müdür Yardımcısı, Operasyon |
| Günişığı Geçgil | Genel Müdür Yardımcısı, İnsan ve Kültür |
| Fırat Dernek | Genel Müdür Yardımcısı, Mali İşler |
| Engin Caferoğlu | Arena Connect Direktör Satış |

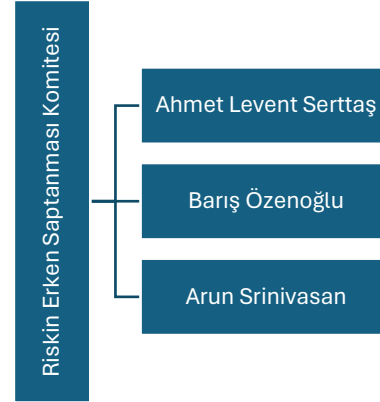
| | |
|---------------------|---|
| Sinan Saraç | Arena Connect Direktör, Ürün ve Tedarik Zinciri |
| Onur Ertürk | Genel Müdür, Paynet |
| İsmail Özler | Direktör, Risk, Güvenlik ve Uyum |

Yönetim Kuruluna bağlı olarak çalışan komite yapılarımızla Kurumsal Yönetim İlkelerine uyumun yanı sıra güçlü bir yönetim yapısı oluşturduk. Yönetim Kurulu üyelerimiz ve komitelerimizle ilgili detaylı bilgilere **2023 yılı Faaliyet Raporu**muzdan ulaşılabilir. Komiteler görevlerinin gerektirdiği sıklıkta toplanır ve yılda en az 2 kez olmak üzere Yönetim Kuruluna raporlama yaparlar.

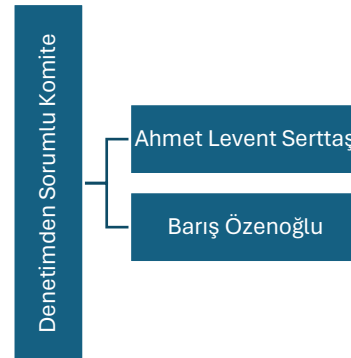
Kurumsal Yönetim Komitesi; kurumsal yönetim ilkelerine uyumu izlemek, bu konuda iyileştirme çalışmalarında bulunmak ve Yönetim Kurulu'na öneriler sunarak kurumsal yönetim uygulamalarının geliştirilmesini sağlamak amacıyla Yönetim Kurulu'na bağlı olarak çalışmaktadır. Komite Başkanı, Yönetim Kurulu Başkan Vekili bağımsız üye Ahmet Levent Serttaş'tır.



Riskin Erken Saptanması Komitesi; Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan hükümler esas alınarak, Arena'nın varlığını, gelişmesini ve devamlılığını etkileyebilecek stratejik, finansal, operasyonel ve mevzuata ilişkin risklerin tanımlanması ve belirlenen risklerin yönetilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak amacıyla Yönetim Kurulu'na bağlı olarak çalışmaktadır. Komite Başkanı, bağımsız üye olan Yönetim Kurulu Başkan Vekili Ahmet Levent Serttaş'tır.

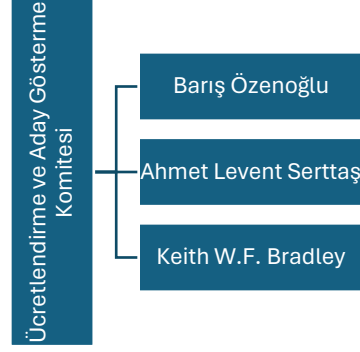


Denetimden Sorumlu Komite; finansal raporlama süreci, iç kontrol sistemi, denetim süreci ve kanun ve yönetmeliklerde tanımlanan yükümlülüklerle uyumu izleme sürecine ilişkin gözetim sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla Yönetim Kurulu'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Komite Başkanı, bağımsız üye olan Yönetim Kurulu Başkan Vekili Ahmet Levent Serttaş'tır.

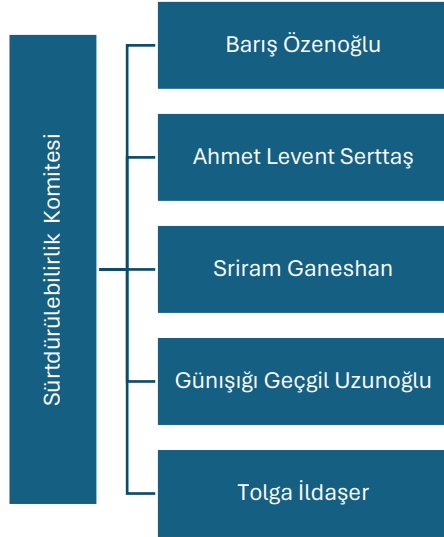


Ücretlendirme ve Aday Gösterme Komitesi;

Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler için aday gösterme ve Yönetim Kurulu üyeleri ile idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlerinin düzenlenmesiyle ilgili kurumsal yönetim uygulamalarının geliştirilmesi amacıyla Yönetim Kuruluna tavsiye ve önerilerde bulunmaktadır. Komite Başkanı, bağımsız Yönetim Kurulu üyesi Barış Özenoğlu'dur.



Sürdürülebilirlik Komitesi; Sermaye Piyasası Kurulu'nun yayınlamış olduğu ve uygulanması gönüllülük esasına dayalı olan Sürdürülebilirlik İlkelerine ve Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde belirtilen konulara yönelik çalışmaların Arena'nın faaliyetleriyle uyumlu olarak yapılması, ulusal mevzuat ve uluslararası sürdürülebilirlik standartları kapsamında çalışmaların yürütülerek Sürdürülebilirlik raporlamasının ilgili mevzuat ve standartlara uygun olarak yapılması görevlerini yürütmek amacıyla kurulmuştur. Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi Barış Özenoğlu Sürdürülebilirlik Komitesi başkanı olarak görevlendirilmiştir. Operasyon Genel Müdür Yardımcısı ile İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı (sırasıyla Tolga İldaşer ve Günışığı Geçgil Uzunoğlu) komite üyesi olarak atanmıştır.



Komitelerin çalışma esasları her bir komite için detaylı olarak oluşturulmuş ve iç yönergelerimizde yayınlanmıştır. Sürdürülebilirlik Komitesi'nde Kurumsal Yönetim, Çevre, Tedarik Zinciri ve Sosyal Yönetim olmak üzere 4 ayrı Çalışma Grubu yer almaktadır. Çalışma Gruplarına Operasyon Genel Müdür Yardımcısı ile İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı başkanlık eder, grup üyelerinin belirlenmesi ve yönetimini üstlenirler. Gruplar konularına göre hedeflerin belirlenmesi, sürdürülebilirliğin tüm departmanlarda içselleştirilmesi kapsamında çalışmaların yapılması, sürdürülebilirlik bağlantılı projelerin geliştirilmesi, izlenmesi, ihtiyaç halinde güncellenmesinden ve tüm gelişmelerin Sürdürülebilirlik Komitesi'ne raporlanmasından sorumludur. Sürdürülebilirlik Komitesi yılda en az 2 kez olmak üzere gerekli görülen zamanlarda toplanır. Toplantı sonuçları Yönetim Kuruluna ilgili olduğu dönem için raporlanır.

Sürdürülebilirlik Komitesinde yer alan Kurumsal Yönetim, Çevre, Tedarik Zinciri ve Sosyal Yönetim çalışma gruplarının sürdürülebilirlik kapsamındaki temel odak alanları:

| Sürdürülebilirlik Komitesi Çalışma Grupları | Temel Sürdürülebilirlik Odak Alanları |
|---|--|
| Kurumsal Yönetim | <ul style="list-style-type: none"> Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum Risk yönetiminin sürdürülebilirlik bileşenleri Kurumsal yönetim hedeflerinin uygulama takibi Dijitalleşme, Arge ve inovasyon |
| Çevre | <ul style="list-style-type: none"> İklim değişikliği etkileri kapsamında karbon ayak izi hesaplamaları ve azaltım hedefleri belirleme ve takip Atık yönetiminde atık minimizasyonu Enerji tüketimi ve doğal kaynak tüketimi iyileştirmeleri Ambalaj malzemesi kullanımı optimizasyonu Çevre hedeflerinin uygulama takibi Proje geliştirme ve yeşil finansman |
| Tedarik Zinciri | <ul style="list-style-type: none"> AB tedarik zinciri yasal uyumun ve yerel mevzuatta tedarikçiler için sürdürülebilirlik konularının takibi Tedarik zincirinde sürdürülebilirlik uygulamaları Tedarikçi eğitim ve denetimleri Proje geliştirme |
| Sosyal Yönetim | <ul style="list-style-type: none"> Sürdürülebilirlik ve insan kaynakları uygulamaları (İnsan hakları ve çalışan hakları uygulamaları, sürdürülebilirlik eğitimleri) Paydaş ilişkileri ve sosyal projeler |

Strateji ve iş geliştirme faaliyetleri, Strateji ve İş Geliştirme Müdürü yönetiminde, analiz ve raporlama uzmanları tarafından yürütülür ve Satış Genel Müdür Yardımcısına bağlı olarak gerçekleştirilir. Satış departmanı Arena'nın satış operasyonlarının verimliliğine odaklanır ve daha etkin nasıl çalışabileceğine dair çözümler geliştirerek önerilerini üst yönetime sunar. Bu doğrultuda, strateji yönetimindeki temel konularımız:

- Şirketimizin müşteri odaklı strateji ve planlarının ekipler seviyesinde koordinasyonunu, takibini, raporlamasını gerçekleştirerek çözüm önerilerinin sunulması
- Üreticiler tarafından özel olarak talep edilen, orta ve uzun vadeli stratejik kanal hedeflerinin (yaygınlık hedefi gibi) planlanması, takibi ve raporlaması
- Transformasyon projeleri ile ilgili aksiyonların uygulanması, iş süreçlerine entegrasyonu ve takibi
- Yeni iş alanlarında, orta ve uzun vadeli hedeflerin gerçekleştirilmesi için alınan kararların aksiyona dönüştürülmesi amacıyla ilgili birimlerle çalışarak planlamaların yapılması, aksiyonların takibi ve özellikle pazarlama, etkinlik yönetimi ve süreç yönetimi konularında destek olunması
- 'Müşteri Odaklı Yaklaşım' stratejisinin uygulanması konusunda gerekli prosedürlerin hazırlanması, ilgili ekiplerin takibi ve gerekli durumlarda düzeltici faaliyetlerin başlatılması

Stratejik Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

Türkiye'nin lider teknoloji sağlayıcısı olarak en yenilikçi teknoloji ürünlerini ve çözümlerini ülkemizin her bir noktasına ulaştırma misyonumuzla sürdürülebilirliği iş stratejilerimizin odağına alıyor ve kurum kültürümüzün bir parçası haline dönüştürmeyi hedefliyoruz. Bu doğrultuda belirlediğimiz ve Sürdürülebilirlik Politikamızda yayınladığımız sürdürülebilirlik ilkelerimiz:

- Teknoloji alanında sürdürülebilirlik kapasitemizi geliştirmek amacıyla sektörümüzdeki teknolojik gelişme, yenilik ve fırsatları takip ederek uygulama fırsatlarını değerlendirmek
- Teknoloji çözümlerimizde çevresel sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği ile uyumlu ürün ve geliştirmeleri desteklemek, ürün portföyümüzün bu yönde gelişimine önem vermek
- İklim değişikliği etkilerinin farkında olarak yenilenebilir enerji yatırımları ile düşük karbon ekonomisini desteklemek
- Gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakma sorumluluğumuzun bilinci ile kaynak verimliliği ve kirliliğin önlenmesini destekleyerek çevreye saygı göstermek
- Sürdürülebilirliği şirket kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak kabul ederek, çalışanlarımızla ve tüm paydaşlarımızla sorumlu, etik, insan haklarına saygılı, şeffaf ve katılımcı bir iletişim yürütmek
- Toplumsal sorumluluğumuzun farkında olarak, çalışanlarımızın ve diğer paydaşlarımızın sürdürülebilirlik bilgi ve becerisinin geliştirilmesine katkı sağlamak
- Çalışanlarımızın refahını gözeterek sağlık ve mutlulukla çalışacakları adil, dürüst, eşitlikçi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak
- Çalışanlarımızın eğitim ve gelişimlerini desteklemek, gönüllülük faaliyetlerini ve sosyal sorumluluk projelerini çalışanlarımızla birlikte yürüterek toplumsal fayda sağlamak
- Sürdürülebilirlik strateji ve hedeflerimizi düzenli olarak gözden geçirerek, performansımızı her yıl raporlamak ve sürekli iyileştirmek
- Üst yönetimin liderliği ve bağlılığının, sürdürülebilirlik yönetiminin en önemli başarı faktörlerinden biri olduğunun farkında olarak, sürdürülebilirlik hedeflerimizin gerçekleşmesi için yönetim ekiplerinin desteği ve katılımcı bir yönetim yaklaşımı ile bu hedeflerin anlaşılması ve başarılması için liderlik yapmak

Sürdürülebilirlik stratejimizi, önceliklerimizi, riskler ve fırsatları, hedeflerimizi belirlerken ekonomik istikrar ve büyümenin yanında çevresel ve sosyal odak alanlarımızı da dikkate alıyor, Birleşmiş Milletler'in (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) başta olmak üzere, ilgili ulusal ve uluslararası mevzuat ve standartları kapsayan bir yaklaşımla değerlendiriyoruz.

Sürdürülebilirlik Komitemiz, Risk Güvenlik ve Uyum Direktörlüğümüz ve diğer komitelerle koordinasyon içinde çalışarak, risklerin, fırsatların ve hedeflerin bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesi, aksiyon planlarının oluşturulması ve sürdürülebilirliğin operasyonel süreçlerimiz içinde güçlü bir yapı ile yönetilmesini sağlamayı hedefliyor. Şirketimizin sürdürülebilirlik performansının, üst yönetim ve çalışanlarımızın sürdürülebilirlik konularındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirmesine ve sürdürülebilirliğin tüm çalışanlar tarafından sahiplenilmesine bağlı olduğunu biliyoruz. Bu doğrultuda, üst yönetimin ve çalışanların

sürdürülebilirlik performansının ölçülebilmesi amacıyla, sürdürülebilirlik hedeflerine ve aksiyonlara yönelik kilit performans göstergelerini (KPG) görev tanımlarına ekleyerek tüm çalışanlarımızla paylaştık. Bu göstergelerin performans değerlendirmede kullanılması ile ilgili gerekli düzenlemeleri yaptık.

Risk Yönetimi ve Geleceğe Bakışımız

Arena Bilgisayar olarak, hizmet kalitesini, verimliliği, kurumsal yönetişimi ve sürdürülebilirliği her zaman ön planda tutuyoruz. Vizyonumuz, misyonumuz ile ulusal ve uluslararası mevzuat ve standartlar doğrultusunda oluşturduğumuz Kurumsal Risk Yönetimi çerçevesiyle; şirketimizin gelişimini ve devamlılığını tehlikeye düşürebilecek risklerin teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması, risk yönetiminin etkinliğini artırabilecek fırsatların belirlenmesi, etik ilkelere bağlı kalınması, Üst Yönetim'in bu kapsamda gerekli alt yapı ve kaynağı sağlaması ve paydaşların risk farkındalığını artırmaya yönelik faaliyetler yapılması temel risk yönetimi ilkelerimizdir. Bu ilkeler risk iştahı politikamızın çerçevesinin belirlenmesi için de geçerlidir.

Operasyonel ve stratejik seviyede karar alma ve kaynak tahsisini destekleyerek, kurum kültürü ile tutarlı bir kurumsal risk yönetimi sisteminin geliştirilmesini ve etkin olarak uygulanmasını kurumsal yönetimin tekamülü için önceliklerimizden birisi olarak benimsiyoruz.

Şirket faaliyetlerini ve hedeflerini tehdit edecek, iş sürekliliğini ve sürdürülebilirliği etkileyecek riskleri, tutarlı bir risk değerlendirme metoduna dayalı olarak risk iştah seviyesine göre değerlendiriyor, önceliklendiriyor ve risk iştahının üzerindeki kritik risklerin olasılığını ve etkisini azaltacak önleyici faaliyetleri belirleyerek etkin olarak kontrol ediyoruz. Kritik risk göstergelerimizi düzenli takip ederek ve Riskin Erken Saptanması Komitesi'ne raporlayarak Yönetim Kurulu tarafından izlenebilirliği ve iç denetim fonksiyonu ile risk göstergelerine dayalı denetimlerle de kurumsal risklerin etkin yönetilmesi sağlıyoruz. Risk Yönetimi Politikasının amacı:

- Risk yönetimini şirketimizin kültürüne ve operasyonlarına yerleştirmek
- Kurumsal Risk Yönetimini stratejik planlama, faaliyet planlama, performans yönetimi ve kaynak tahsisi kararlarına entegre etmek
- Riskin fırsat etkisini gözetmek ve olası fırsatları iş stratejilerine dahil etmek
- Şirketimizin risk profilini ve risk önleme/azaltma faaliyetlerinin etkinliğini düzenli olarak gözden geçirmek
- Değişen sosyal, çevresel ve yasal gereksinimleri öngörerek bunlara proaktif bir şekilde yanıt vermektir.

Şirketimiz, risk farkındalığı, risk stratejileri ve risk yönetimi ile ilgili normlar, tutumlar ve davranışlar ile risklere ilişkin kararları etkileyen kontrollerden oluşan ve açık yönetim yapısı, politikalar ve prosedürler ile desteklenen bir risk kültürüne sahiptir. Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve tüm çalışanlar, Arena Bilgisayar'da risk kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunur. Risk kültürü, günlük eylemler ve önemli kararların alınma ve iletilme şekliyle oluşturulur ve risk kültürünün bir

parçası olarak, ortak hedeflere ulaşmak için iş birimlerinde açık ve şeffaf bir iletişim ortamını teşvik eder.

Risk iştahı beyanımızın hedefleri de bu kültür çerçevesinde oluşturulmuştur:

- Arena'nın risk stratejileri (risk kabul, risk azaltma, riskten kaçınma ve risk transfer) konularında alınan toplam risk düzeyini tanımlamak
- İç ve dış paydaşlar arasında etkin risk iletişimi kurmak
- Maruz kalınan veya potansiyel risklerin farkındalığını artırmak ve çalışanlarda risk bilincini artırmak
- Tanımlanmış bir risk kültürünü geliştirmek
- Orta ve uzun vadeli hedeflere ulaşılması ve sürdürülebilmesi için stratejik iş kararlarının planlanması, formüle edilmesi ve uygulanmasında Üst Yönetime destek olmak
- Risk stratejisi, risk yönetimi ve iş stratejilerinin birbirleriyle olan ilişkilerin anlaşılması ve geliştirilmesi için iş birimlerine ve Üst Yönetime destek olmak
- Üst Yönetimin Arena'nın fiili risk profilini sürekli olarak izlemesi ve risk iştahıyla uyumlu hale getirmesi için araçlar sağlamak

Faaliyetlerimizde ve iş süreçlerimizde ortaya çıkabilecek operasyonel, finansal, stratejik, siber güvenlik ve uyum riskleri ile bunların ekonomik, sosyal, iklim bağlantılı- çevresel ve yönetim bağlamındaki etkilerini kapsamaya ve riskin etkin bir şekilde yönetiminin sürdürülebilirliğini sağlamaya gayret ediyoruz. Risk Yönetimimiz ile sadece iç süreçlerimiz değil aynı zamanda dış paydaşlar, tedarikçi, müşteri, sektörel ve bölgesel riskleri de COSO Kurumsal Risk Yönetimi Çerçevesi ve ISO 31000 Kurumsal Risk Yönetim Sistemi yaklaşımları ile uyumlu olarak değerlendiriyoruz.

Bu kapsamda, ilgili paydaşlarımız ile yaptığımız çalıştaylar sonucunda belirlenen hedeflerden ve/veya finansal sonuçlardan sapmalara sebep olabilecek ve faaliyetlerimizin sürdürülmesini tehlikeye düşürebilecek riskleri ve aynı zamanda fırsatları tespit ediyor, söz konusu risk ve fırsatlara yönelik bir kurumsal risk yönetimi yaklaşımı uyguluyoruz. Risk ve Uyum departmanımız, risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve en uygun şekilde yönetilmesi için makul derecede güvence sağlamayı, risk yönetiminin, kurum kültürünün ve karar alma sürecinin bir parçası olmasını amaçlıyor. Yönetim Kuruluna bağlı Riskin Erken Saptanması Komitesi şirketimizin varlığını, gelişimini ve devamlılığını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve risklerin yönetilmesi amacıyla yapılan çalışmaların takibini ve gözetimini yapmak, bu konularda tavsiyeler vermek üzere Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuş ve yetkilendirilmiştir.

Kurumsal Risk Yönetimi yapımız, şirketimizin değer yaratma, koruma ve realize etmede, riskleri ve fırsatları yönetmek amacıyla stratejilerin belirlenmesi ve yürütülmesine entegre edilen kültür, imkân ve uygulama alanlarını içerecek şekilde uluslararası standartlar ışığında; (1) Yönetişim & Kültür, (2) Strateji & Hedef Oluşturma, (3) Performans, (4) Gözden Geçirme & Revizyon, (5) Bilgi, İletişim & Raporlama olmak üzere beş bileşenden oluşuyor.

Sermaye yönetimimizde karlılığımızı artırmayı amaçlarken öncelikle risk yönetiminin bir bileşeni olan finansal risklerimizi Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Risk Güvenlik ve Uyum Direktörlüğümüzün koordinasyonu ile yönetiyoruz. Üst Yönetimimiz kararların alınmasında, öncelikle finansal ve operasyonel riskler, işletme sermayesi yönetimi, karlılık, ciro sıralamasını dikkate alıyor. Uygulamada bu prensibe verdiğimiz önemle gerek tahsil edilemeyen alacak gerekse stok değer kaybı oranlarında sektörümüzün dünya standartlarında mükemmel olarak değerlendirilebilecek sonuçların alınmasını sağlıyoruz.

Sektörümüzdeki distribütörler için en önemli finansal riskler; alacakların, stokların, açık pozisyonun ve işletme sermayesinin yönetilmesine yönelik riskler olarak belirlenmiştir. Şirketimizin de en önemli mali riskleri; alacakların, stokların, açık pozisyonunun ve işletme sermayesinin yönetilmesine yönelik riskler olarak belirlenmiş olup yönetilebilir kılınması üst yönetimin önceliklerindedir. Bu risklerin yönetiminde uyguladığımız politikalar ve finansal risklerin yönetimi ile ilgili detaylı bilgilere **2023 yılı Faaliyet Raporu** mızdan ulaşılabilir.

Finansal riskler dışındaki operasyonel, çevresel, sosyal, yasal riskler gibi risk alanlarını, aynı risk yönetimi yaklaşımı ile sektör ve piyasa verileri doğrultusunda analizlerini yaparak belirler ve tanımlarız. Belirlenen riskler için azaltma önlemlerini içeren aksiyonlar ve risklerin barındırdığı fırsatlar da risk yönetimi sistemimiz içinde ele alınır. Ayrıca, iç ve dış paydalarımızdan gelen kritik geri bildirimler, endişeler, öngörülemez şikayetler olması durumunda risk yönetimi yaklaşımı içinde incelenerek Riskin Erken Saptanması Komitesi aracılığıyla üst yönetime sunulur ve kritik kararlar statüsünde değerlendirilir.

PIYOP (Piyasa Operasyon Merkezi) tarafından yapılan 2023 yılında bilgi teknolojileri sektörünün mevcut durumu ve gelecekteki potansiyeli analizi çalışmasından elde edilen bilgilere göre; sektörümüzdeki küçük, orta ve büyük ölçekli firma sayısı istikrarlı bir şekilde artıyor. Bilgi teknolojileri sektörünün, 2023 yılında Dünya’da 5,4 trilyon dolar büyüklüğe ulaşırken Türkiye’de 128 milyar dolara ulaştığı belirtiliyor. 2023-2028 yılları arasında yıllık ortalama büyümenin ise Dünyada %5, Türkiye’de ise %6 oranında olması bekleniyor. Türkiye bilgi teknolojileri sektöründe rekabet yoğun bir şekilde fiyat odaklı olup, ekonomik büyüme sektörteki talebi artırırken, enflasyon sektörteki maliyetleri artırmaktadır. Bu doğrultuda, 2023 yılında bilgi teknolojileri sektörü, Dünya’da ve Türkiye’de büyümeye devam etmiştir. Sektördeki teknolojik gelişmeler, verimliliği ve rekabet gücünü artırırken makroekonomik faktörlerden önemli ölçüde etkilenmektedir.

Türkiye Risk Raporu 2024 yılı sonuçlarına göre, 2023 yılında yaşanan ekonomideki bozulma ve deprem felaketine rağmen 2024 yılı risk sıralamasında, olasılık açısından; ilk sırada beyin göçü ve buna bağlı nitelikli personel problemleri riski yer alırken bunu bölgesel çatışmalar ve komşu ülkelerle problemler, piyasa riski, eşitsizliklerin artması, dezenformasyon, döviz kuru riski, insan hakları ihlalleri, fikir özgürlüklerine müdahale, işsizlik ve yoksulluk riskleri takip ediyor. Etki şiddeti açısından ise; doğal afet riskleri ilk sırada yer alırken, beyin göçü ve buna bağlı nitelikli personele erişim riski, su krizi, bölgesel çatışmalar ve komşu ülkelerle problemler, döviz kuru, piyasa riski, derin-yaygın yoksulluk riski, bilgi teknolojileri altyapılarının çökmesi riski, büyük veri dolandırıcılığı riski ve eşitsizliğin derinleşmesi riski önemli riskler olarak sıralanıyor.

Dünya Ekonomik Forumunun (WEF) yayınladığı 2024 yılı Küresel Riskler Raporunda ise global ölçekte kısa dönemdeki (2 yıl) ilk 5 risk; dezenformasyon, aşırı hava olayları, toplumsal kutuplaşma, siber güvensizlik, uluslararası silahlı çatışmalar olarak sıralanırken Türkiye'nin ilk 5 riski ise sırasıyla; ekonomik gerileme, gönülsüz göç, eşitsizlik (refah ve gelir), sosyal bütünlüğün bozulması ve sansür olarak belirtiliyor.

Global ve ülke ölçeğindeki değerlendirmeleri de göz önünde bulundurarak oluşturduğumuz risk değerlendirmesi yaklaşımımız ile risk alanlarımızı, risklerimizi, aksiyonları ve risklerin yanında ortaya çıkan fırsatları değerlendiren bir risk yönetimi modeli benimseyerek detaylı risk analizlerimizi oluşturduk. Bu ilk Sürdürülebilirlik Raporumuzda temel risklerimizi özet olarak sunuyoruz.

| Temel Risk Alanları | Özetle Nasıl Yönetiyoruz? |
|--|--|
| İklim değişikliği ve çevre riskleri | Karbon ayak izi hesaplamalarının yapılması ve azaltım hedeflerinin belirlenmesi, Lojistik yönetimi ve optimizasyonu, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, Etkin atık yönetimi ve sıfır atık belgesi, Çevre mevzuatına uyum |
| Müşteri memnuniyetinin sağlanamaması | ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi, Aktif müşteri ilişkileri yönetimi, Hızlı ve etkin öneri ve şikâyet mekanizması |
| Tedarik zinciri yönetimindeki aksamalar | Etkin ve güçlü tedarikçi ilişkileri yönetimi yaklaşımı, Tedarikçi portalı ile hızlı çözümler |
| Siber saldırıların önlenmesi ve bilgi güvenliği riskleri | ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, PCI DSS uyumluluğu sağlanmış altyapı |
| Çalışan memnuniyetinin korunamaması | Etkin İnsan Kaynakları yönetimi, Çalışan odaklı çalışma koşulları ile çalışanların gelişimini ve memnuniyetini artıracak imkanların varlığı, Çalışan memnuniyeti değerlendirme sistemi |
| İSG riskleri | İSG risklerinin etkin yönetimi, risk analizleri, İSG önlemlerine verilen önem ve eğitimler, Etkin bir İSG yönetimi ile çalışanların güvenliği konusunda alınan aksiyonlar |
| Yasal riskler | Güçlü hukuk birimi, Etkin bir yasal uyum takip süreci ile mevzuat gerekliliklerine/ değişikliklerine hızlı uyum sağlama |
| Finansal riskler | Kredilendirme ve Tahsilat biriminin proaktif politikaları, Bayi risk analizleri ve bayi kredi değerlendirmeleri, Güçlü stok ve açık pozisyon risk değerlendirme yapısı, Etkin nakit akışı denetim mekanizması, Güçlü kriz yönetimi |
| Operasyonel riskler | Sürdürülebilir büyümenin, operasyonları geliştirme, maliyetleri ve kaynak kullanımını optimize etme yeteneğinin bütüncül bir yönetim anlayışıyla ele alınması, |

| Temel Risk Alanları | Özetle Nasıl Yönetiyoruz? |
|---|---|
| | ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ilkelerine uyum, İş süreçlerini iyileştirmek amacıyla veri analitiği ve yapay zekâ alanlarında yapılan yatırımlar |
| Tüketici eğilimlerinin değişmesi | Sektörel gelişmelerin ve teknoloji trendlerinin takibi ve hızı adaptasyon, Yenilikçi ve çevik yönetim yapısıyla yeni ürün ve hizmet geliştirme hedeflerinde hızlı aksiyon alma, Yapay zekâ alanlarında yapılan yatırımlar |
| Doğal afet (deprem, sel, yangın vb.) riskleri | Detaylı acil durum planları ve güçlü kriz yönetimi, Düzenli tatbikatlar ve eğitimler, Çalışanlara yönelik online Acil Durum uygulamasıyla anında acil durum bildirimleri, Sigortalamaya verilen önem |

Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Risk ve Uyum departmanımızın risk yönetimini tüm boyutlarıyla titizlikle ve detaylı bir biçimde diğer departmanlarla iş birliğini sağlayarak ele aldığı, risk yönetiminde aksiyonların ve azaltma önlemlerinin detaylı bir şekilde oluşturulduğu, risk değerlendirme yapısının her bir faaliyet kapsamı için ayrı ayrı oluşturularak takip edildiği, izlendiği, denetlendiği etkin bir risk yönetim anlayışı geliştirdik. Güçlü ve çevik kriz yönetimi yapısı sayesinde mevcut riskleri en iyi şekilde yönetirken, gelecekte karşılaşılabileceğimiz riskleri de proaktif bir yaklaşımla yönetiyoruz.

Dünyada ve ülkemizde bilgi teknolojileri sektöründeki gelişmeleri ve gerçekleştirilen çalışmaları inceleyerek sektöre yön veren trendleri ve gereklilikleri takip ediyoruz. Faaliyetlerimizle ilgili yasal mevzuata uyum önceliklerimizin başında geliyor, mevzuat değişikliklerini ve bunun şirketimiz ve müşterilerimiz üzerindeki etkilerini analiz ediyor, gerekli aksiyonları geliştiriyoruz. Önceliklerimizi ve hedeflerimizi belirlerken risk azaltma önlemlerini dikkate alıyor, ölçme, analiz, izleme ve değerlendirme süreçlerinden oluşan bir yaklaşımla yönetim kültürünü benimsiyoruz.

Öncelikli Konularımız ve Paydaş Katılımı

Risklerimizi, fırsatlarımızı, sektörümüzün gelecek tahminlerini ve trendleri, paydaşlarımızın ihtiyaç ve beklentilerini değerlendirerek sürdürülebilirlik önceliklerimizi belirlerken, ekonomik çevresel sosyal ve yönetim performansımızı daha üst seviyelere taşıyarak sektörel liderliğimizi korumayı hedefliyoruz.

Paydaş analizimizde belirlediğimiz kilit paydaşlarımızla katılımcı bir yaklaşımla gerçekleştirdiğimiz önemlilik analizinde, öncelikli konularımızın paydaşlarımız için ne ifade ettiğini ve önemini öğrenmek amacıyla hazırladığımız ankete katılan paydaşlarımızdan aldığımız geri bildirimler doğrultusunda önceliklendirme matrisimizi oluşturduk. Önümüzdeki raporlama dönemlerinde de paydaşlarımızdan alacağımız geri bildirimleri ve sektörel eğilimleri değerlendirerek öncelikli

konularımızı geliştirmeyi ve Arena Bilgisayar için katma değer yaratacak öncelikli konular üzerinde çalışmaya devam etmeyi planlıyoruz.

| Paydaş Grubu | Tanımı | İletişim Yöntemi |
|--|--|---|
| alışanlar | Sözleşmeli personel ve stajyerler | Eposta, toplantılar, eğitimler, yüz-yüze görüşmeler, kurum içi kanallar, sosyal etkinlikler |
| Yatırımcılar | Pay sahipleri | Eposta, medya, internet sitesi |
| Ortaklıklar | Ortaklığımız bulunan şirketler | Eposta, toplantılar, ziyaretler |
| Ürün tedarikçileri | Distribütörlüğünü yaptığımız markalar, ambalaj üreticileri, diğer ürün tedarikçileri | Eposta, toplantılar, ziyaretler, sözleşmeler |
| Hizmet tedarikçileri | Danişmanlarımız, bankalar, gümrük müşavirleri, diğer hizmet tedarikçileri | Eposta, toplantılar, ziyaretler, sözleşmeler, denetimler |
| Müşteriler | Bayilerimiz, bireysel müşteriler | Eposta, internet sitesi, medya, ziyaretler, toplantılar |
| Kamu Kuruluşları ve yasa koyucu otoriteler | SPK, Ticaret Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, diğer kamu kuruluşları ve bakanlıklar | Eposta, ziyaretler, internet siteleri |
| Sivil Toplum Kuruluşları | TUBISAD, wtec ve desteklediğimiz diğer STK'lar (Lösev, Mor atı gibi) | Eposta, toplantılar, ortaklıklar ve iş birliği ve destek projeleri |

Sürdürülebilirliğin ortak amaç ve hedefler doğrultusunda paydaşlarımızla birlikte gelişeceğine olan inancımızla geleceğe emin adımlarla ilerliyor, iç ve dış paydaşlarımızdan aldığımız geribildirimleri iş süreçlerinde ve sürdürülebilirlik hedeflerinde dikkate alıyoruz. Paydaşlarımızla ilişkilerimizde güven, şeffaflık, bağlılık ve eşitlik gibi etik değerleri benimseyerek sağlıklı iş birlikleri oluşturmak ve toplumsal faydayı ve refahı önceliklendiren projelerle hedeflerimize ulaşmak sürdürülebilirlik önceliklerimizdendir. Etik ilkelerimizin detaylarına **Arena'da İnsan ve Kültür** başlığı altında erişebilirsiniz.

Öncelikli konularımızı 3 ana başlık altında topladık; Sorumlu Yönetişim, Çevre, İnsan ve Kültür. Bu başlıklar altında önemlilik analizinde öncelikli sürdürülebilirlik konularımızı, hem dıştan içe (Arena üzerindeki etkilerine), hem de içten dışa (Arena faaliyetlerinin toplum ve çevreye olan etkisine) önceliklendirme olarak değerlendirdik.

Sorumlu Yönetişim

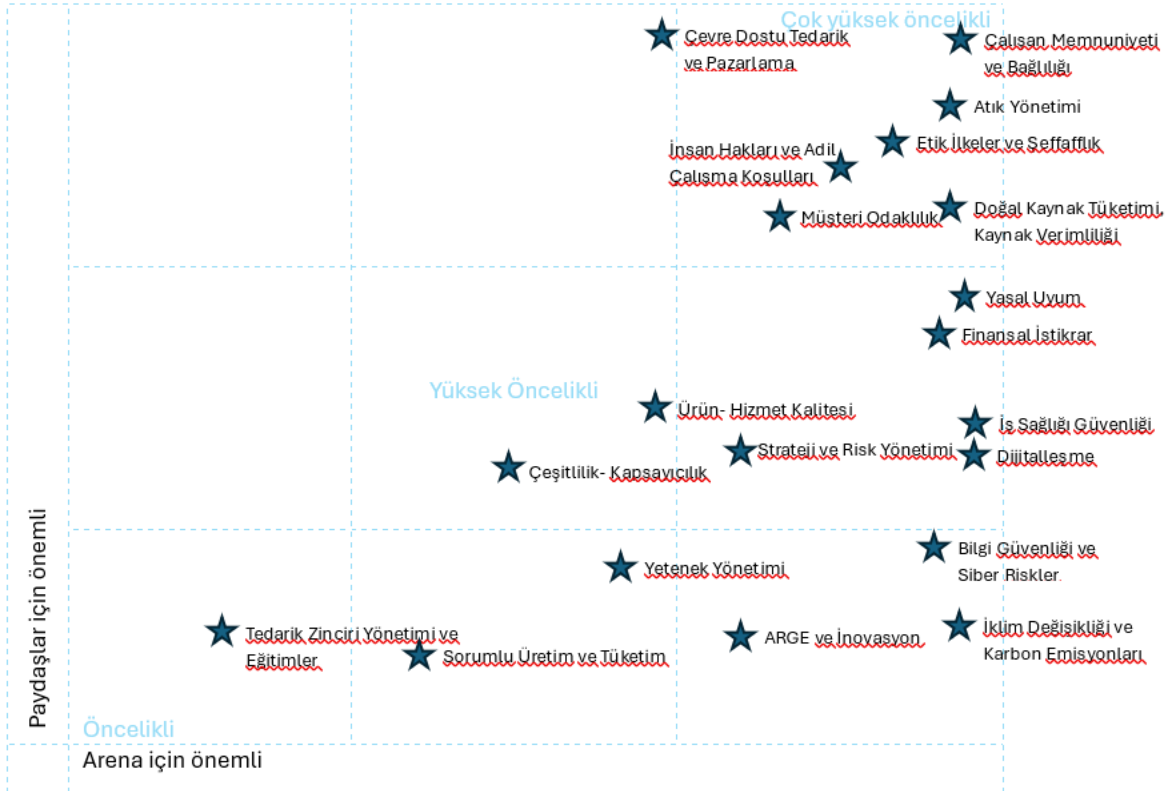
- Strateji ve risk yönetimi
- Etik ilkeler ve şeffaflık
- Yasal mevzuata uyum
- Müşteri odaklılık
- Finansal istikrar
- Bilgi güvenliği ve siber risk yönetimi
- Ürün- Hizmet kalitesi
- Çeşitlilik ve kapsayıcılık

Çevre
































- İklim değişikliği ve karbon emisyonları
- Atık yönetimi
- Doğal kaynak tüketimi
- Çevre dostu tedarik ve pazarlama

İnsan ve Kültür

- Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı
- Yetenek yönetimi
- İnsan hakları ve adil çalışma koşulları
- Tedarik zinciri yönetimi ve eğitimler
- Sorumlu üretim ve tüketim
- Arge ve inovasyon
- Dijitalleşme
- İş Sağlığı ve Güvenliği



Hedeflerimiz

| Hedefler | Performans göstergesi | 2025 hedefi | 2030 hedefi | İlgili SKA |
|---|--|-------------|-------------|---|
| Çevre | | | | |
| Karbon ayak izi raporlaması | Gerçekleşme (%) | 100 | 100 |  |
| Karbon ayak izi azaltım hedeflerine uyum | Gerçekleşme (%) | 50 | 100 |  |
| Ambalaj malzemesi kullanımının azaltımı | Tonaj başına (%) | 10 | 25 |    |
| Ambalaj atığı azaltımı | Tonaj başına (%) | 10 | 25 |    |
| Geri dönüşümlü ambalaj kullanımının artırılması | Tonaj başına (%) | 20 | 50 |   |
| E-atık toplama miktarını artırmak amacıyla paydaşların bilgilendirilmesi (SMS, duyuru) | Duyuru sayısı (adet) | 12 | 12 |   |
| Yenilenmiş ürün satışının artırılması | Satış artış oranı (%) | 200 | 500 |  |
| Toplanan İkinci el cep telefonu miktarının artırılması | Toplama artışı (%) | 50 | 100 |  |
| Elektrik tüketiminin azaltılması | Azaltım oranı (%) | - | 10 |   |
| Su tüketiminin azaltılması | Azaltım oranı (%) | 1 | 10 |   |
| İnsan ve Kültür | | | | |
| Çalışan memnuniyetinin artırılması | Memnuniyet oranı (%) | 80 | 85 |  |
| Operasyonlardaki kaza sayısının azaltılması | Kaza azalma oranı (%) | 15 | 50 |  |
| Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin sayısının artırılması | Artış sayısı (adet) | 2 | 3 |   |
| Çalışanların gelişimine yönelik eğitimlerin artırılması | Kişi başı eğitim saati artış oranı (%) | - | 15 |   |
| Sürdürülebilirlik konularında bilinçlendirme eğitimleri (sürdürülebilirlik, insan hakları, etik değerler vs) alan çalışan sayısının artırılması | Sürdürülebilirlik eğitimi alan çalışan oranı (%) | 60 | 100 |   |
| 2023 senesinde başlatılan genç yetenek programıyla deneyimli çalışan havuzunda kadın oranının artırılması | Kadın oranı (%) | 50 | 50 |  |
| Sorumlu Yönetişim | | | | |
| Sürdürülebilirlik ÇSY (ESG) performansının dış değerlendirmesinin yıllık olarak yapılması | Performans puanı (100 üzerinden puan) | 75 | 80 |    |
| Sürdürülebilirlik risk göstergelerinin risk değerlendirme sistemine dahil edilmesi | Yüzde (%) | 75 | 100 |  |

Arena Bilgisayar olarak hedeflerimize ulaşmak için; sürekli gelişim ilkesi ile sektörel gelişmeleri, yenilikleri ve fırsatları takip ederek yeni projelere imza atmak, çalışanlarımıza, topluma, çevreye, iş dünyasına katkı sağlayarak sektörümüzde ve ülkemizde örnek bir firma olmak ve sürdürülebilirlik yolculuğumuza devam etmek azim ve kararlılığımızdır. Bu bağlamda, ilgili olduğumuz alanlarda BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına uyumu sağlamayı ilke olarak benimsiyoruz.

III- Arena'da Çevre

İklim Değişikliği

İklim değişikliğinin etkilerinden bazıları olan hava sıcaklıklarındaki ani dalgalanmalar, şiddetli yağış, fırtınalar ve yükselen deniz seviyeleri gibi aşırı hava olayları dünya genelinde ekosistemin bozulmasına neden olurken, yaşam alanlarının yanı sıra şirketler için de ciddi riskler oluşturuyor. CDP Küresel Tedarik Zinciri Raporunda açıklanan verilere göre, çevresel risklerin önümüzdeki beş yıl içinde tedarik zincirleri için 1,26 trilyon dolarlık gelir kaybı oluşturabileceği öngörülmüyor.

Tüm faaliyetlerimizde çevre yönetimini, enerji tasarrufunu ve verimliliği teşvik ederek, iklim değişikliğine katkımızı azaltmak için elimizden gelen gayreti gösteriyoruz. Arena Bilgisayar olarak faaliyetlerimizden kaynaklanan karbon emisyonlarını kontrol altına almak için karbon ayak izimizi hesaplıyor, azaltım hedeflerimizi belirliyoruz. Faaliyetlerimizin iklim değişikliğine katkısını azaltma hedefimizin yanı sıra iklim değişikliğinin faaliyetlerimiz üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri de değerlendiriyor, riskleri belirleyerek aksiyon planlarımızı oluşturuyoruz. Yükümlülüklerimizi yerine getirirken güncel mevzuat ve standartları, global trendleri takip ediyoruz.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımız kapsamında 2023 yılı kurumsal karbon ayak izini tüm lokasyonlarımızı içerecek şekilde hesapladık. Hesaplamalarda kullanılan ISO 14064-1: 2019 Standardı kategorileri:

Kategori 1: Doğrudan sera gazı emisyonları ve uzaklaştırmaları

Kategori 2: İthal edilen enerjiden kaynaklanan dolaylı sera gazı emisyonları

Kategori 3: Ulaşım kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları

Kategori 4: Kuruluş tarafından kullanılan ürünler kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları

Kategori 5: Kuruluş tarafından üretilen ürünlerin üretim sonrası kullanımı kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları

Kategori 6: Diğer kaynaklardan ortaya çıkan dolaylı sera gazı emisyonları

Karbon ayak izi hesaplamaları, bağımsız bir danışman firma tarafından; İstanbul Genel Müdürlük (Merkez Ofis), İstanbul Teknik Servis ve Depo ve Ankara Bölge Ofisi olmak üzere faaliyet gösterdiğimiz tüm lokasyonları kapsayacak şekilde operasyonel yaklaşım metodolojisi uygulanarak gerçekleştirildi. Hesaplama metodolojisi ve envanter bilgileri lokasyon bazlı olarak, Depo ve Teknik Servis Karbon Ayak izi Raporu, Merkez Ofis Karbon Ayak izi Raporu ve Ankara Ofis Karbon Ayak izi Raporu'nda detaylı olarak verilirken Genel Karbon Ayak izi Raporumuzda da konsolide olarak sonuçlar ve azaltım hedefleri yer alıyor.

| Sera Gazı Emisyonu -2023 yılı Kategori Tanımı (ISO 14064-1:2019) | | Miktar (tCo2e) | Envanterdeki Dağılımı (%) |
|---|--|-------------------|------------------------------|
| Kategori 1: Doğrudan Sera Gaz Emisyonlar ve Uzaklaştırmaları | Sabit yanma, Hareketli yanma ve Kaçak emisyonlar | 559,25 | 13,1 |
| Kategori 2: İthal edilen enerjiden kaynaklanan dolaylı sera gazı emisyonları | Dışarıdan alınan elektrik | 315,75 | 7,4 |
| Kategori 3: Ulaşım kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları | Gelen nakliye ve dağıtım, Giden nakliye ve dağıtım, Çalışanların işe gidip gelmesi, İş seyahatleri (konaklama dahil), Yakıt ve enerji ile ilgili faaliyetler | 2.656,92 | 62,4 |
| Kategori 4: Kullanılan ürünler kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları | Satın alınan hammadde/mamul/yarı mamul/su, Katı ve sıvı atıkların bertarafı | 677,31 | 15,9 |
| Kategori 6: Diğer kaynaklardan ortaya çıkan dolaylı sera gazı emisyonları | Diğer Kategorilere girmeyen dolaylı emisyonlar | 48,58 | 1,1 |
| Toplam | | 4.257,81 | 100 |

2023 yılı toplam Karbon Ayak İzi 4.257,81 ton CO2e olarak hesaplandı. Hesaplamalara göre, tüm sera gazı emisyonlarının %62'sini oluşturan (2.656,92 ton CO2e) Kategori 3: Ulaşım Kaynaklı Dolaylı Sera Gazı Emisyonlarına odaklanmamız gerektiği sonucuna ulaştık. Şirketimize gelen ürünlerin ve satışı yapılan ürünlerin taşımacılığında kaynaklanan emisyonlar, personel taşımacılığı, iş seyahatleri ve konaklama kaynaklı emisyonlar bu kategori altında değerlendirildi. Kategori 3'te yer alan lojistik tedariki hizmetlerinden kaynaklanan emisyonlar karbon emisyonlarımızın en yüksek olduğu alanı oluşturuyor. Doğrudan üretim faaliyetimiz olmadığından Kategori 5 (üretilen ürünlerin üretim sonrası kullanımı kaynaklı dolaylı sera gazı emisyonları) altında herhangi bir emisyonumuz bulunmuyor.

Bununla birlikte Kurumsal Karbon Ayak İzi sonuçları Sera Gazı Protokolü'ne (GHG Protocol) göre de Kapsam 1, 2 ve 3 olmak üzere sınıflandırılarak hesaplandı. Sera Gazı Protokolü'ne göre sonuçlar incelendiğinde de tüm sera gazı emisyonlarının %79'unu oluşturan (3.382,81 ton CO2e) Kapsam 3: Diğer Dolaylı Sera Gazı Emisyonları ön plana çıkıyor. ISO 14064-1:2019 içerisinde yer alan Kategori 3, 4, 5 ve 6 GHG Protokolü Kapsam 3 emisyonları içerisinde yer alıyor.

| Sera Gazı Emisyonu -2023 yılı Sera Gazı Emisyon Protokolü | Miktar (tCo2e) | Envanterdeki Dağılımı (%) |
|--|-------------------|------------------------------|
| Kapsam 1 | 559,25 | 13,1 |
| Kapsam 2 | 315,75 | 7,4 |
| Kapsam 3 | 3.382,81 | 79,4 |
| Toplam | 4.257,81 | 100 |

Lokasyonlar bazında yapılan hesaplamalarda, İstanbul Teknik Servis ve Depo'nun faaliyetlerinden kaynaklanan Kategori 3 emisyonlarının yoğunluğu nedeniyle sera gazı emisyonlarının toplam emisyonların %81'ini oluşturduğu görülmektedir.

| Lokasyon Bazlı Sera Gazı Emisyonları 2023 yılı | Miktar (tCo2e) | Envanterdeki Dağılımı (%) |
|---|-------------------|------------------------------|
| İstanbul Teknik Servis ve Depo | 3.454,83 | 81 |
| İstanbul Genel Müdürlük | 764,38 | 18 |
| Ankara Bölge Ofisi | 38,60 | 1 |
| Toplam | 4.257,81 | 100 |

Arena Bilgisayar olarak, küresel iklim hedefleri doğrultusunda sera gazı emisyonlarını azaltmak için Bilimsel Temelli Hedefler Girişimi (SBTi) tarafından önerilen bilim temelli hedeflerle uyumlu olacak şekilde sera gazı emisyonu azaltım hedefi belirleme çalışmalarımıza başladık ve 2023 yılı verilerimizle Karbon Ayak İzimizi ilk kez hesapladık. Önümüzdeki yıllar içerisinde emisyon trendlerini izleyerek öncelikli olarak bir baz yıl ve kısa-dönem bilim temelli hedef yılı (near-term science-based targets year) belirleyerek ülkemizin emisyon azaltım politikası doğrultusunda Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımızı önümüzdeki 10 yıl içinde %42 oranında azaltmayı planlıyoruz.

Bu doğrultuda mevcut operasyonlarımızdan ve enerji tüketimimizden kaynaklanan doğrudan ve dolaylı emisyonlarımızı azaltma hedeflerimizi oluşturuyor, dünyadaki gelişmeleri de takip ederek 2053 yılı net-sıfır emisyon hedefine yönelik çalışmalara devam ediyoruz.

Kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızı azaltmak için:

- **Tüketimi Azaltma ve Enerji Koruma:** Enerji tüketimini izleme ve azaltma ile enerji geri kazanım çalışmalarının gerçekleştirilmesi, faaliyetlerden kaynaklanan sera gazı emisyonlarını azaltmak açısından en geçerli stratejilerden biridir. Önümüzdeki süreçte enerji tüketimimizde mümkün olan durumlarda azaltım çalışmalarına önem vermeyi planlıyoruz.
- **Enerji Verimliliği ve Taşımacılık Optimizasyonu:** Sahip olunan veri miktarı ile enerji tüketiminde verimlilik yaratmak, işletme operasyonlarına da fayda sağlayabilecek bir stratejidir. Arena Bilgisayar olarak, taşımacılığı optimize etmek için nakliye yönetim sistemleri ve enerji verimliliği teknolojileri ile en uygun rotaları belirleyen mevcut tedarik zinciri ağ optimizasyonumuzda kullandığımız aplikasyon ile daha fazla verimlilik yaratmayı planlıyor, böylece hem emisyonlarımızı azaltmayı hem de genel operasyonel verimliliğe katkıda bulunmayı hedefliyoruz.
- **Karbon Denkleştirme:** Tüketimi azaltmak zor olduğunda ve enerji verimliliği Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyon azaltma hedeflerini karşılamak için yeterli olmadığında emisyonlar karbon denkleştirme satın alınarak dengelenebilmektedir. İlerleyen süreçte karbon denkleştirme için I-REC gibi bir sertifikalandırma sistemini inceleyerek net sıfır olma yolunda çalışmalarımıza devam etmeyi planlıyoruz.

Kapsam 3 emisyonlarımızı azaltmak için:

- **Tedarikçilerle İş Birliği, İletişim ve Farkındalık Düzeyi Sorgulama:** Kapsam 3 emisyonları, yukarı ve aşağı akış (tedarik ve satış) tedarik zincirinin kendilerine ait Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarını içerdiğinden, tedarik zinciri üyeleriyle iş birliği azaltma

stratejilerinin başarısı için hayati öneme sahiptir. Hangi tedarikçilerle iş birliği yapılacağına karar verirken, tedarikçilerin büyüklüğünü ve etkisini belirleyerek en büyük etkiye sahip olanlarla çalışmaya başlamayı planlıyoruz. Bununla birlikte tedarikçilerle iş birliği yapmanın basit ama etkili yollarından biri de tedarikçi değerlendirme anketi yapmak olduğundan bir anket çalışmasıyla önemli tedarikçilerimizin sera gazı emisyonları ile ilgili farkındalıklarını sorgulamayı, emisyonlarını ölçme ve azaltma sürecinde ne aşamada olduklarını öğrenmeyi veya daha düşük karbon ayak izine sahip olan tedarikçi seçimi yapılabilecek durumları araştırarak tedarikçi seçimlerimizi bu doğrultuda yapmayı planlıyoruz.

- Ayrıca, lojistik firmalarında kullanılan araçlarda düşük karbon salımı eğilimlerinin gelişmesi ve araçlarda karbon salımının azaltılması yönünde önlemler alınması konusunda gelişmeleri takip ediyoruz. Böylece tedarikçilerimizin seçiminde düşük karbon stratejilerini benimseyen firmalarla tedarikçi havuzumuzu güçlendirebileceğimize inanıyoruz.

Karbon emisyonlarının takibi ve azaltılması ile ilgili baz yıl olarak 2023 yılının alınmasını ve önümüzdeki yıllarda da her yıl karbon emisyonlarımızı düzenli olarak hesaplayarak azaltım hedeflerimize uyumu takip etmeyi sürdürülebilirlik hedeflerimizden biri olarak benimsiyoruz. 2023 ilk hesaplama yılımız olduğundan, iklim değişikliğinin finansal etkilerini 2024 yılı içinde değerlendirmeyi planlıyoruz. Faaliyetlerimizden kaynaklanan karbon emisyonlarımız henüz herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine dahil edilmedi. Herhangi bir endüstriyel üretim faaliyetimiz olmadığından ofis alanlarımız ve depolarımızda kullanılan klimalar haricinde başka bir emisyon kaynağımız bulunmuyor.

Her bir lokasyonumuz için hazırladığımız Acil Durum Eylem Planları aşırı hava olaylarından kaynaklanabilecek doğal felaketleri ve risk değerlendirmelerini de kapsıyor. Ofislerimizde ve depomuzda yangın, sel basması, deprem gibi risklere karşı gerekli fiziksel önlemleri geliştirerek acil durumlara karşı sigortalama işlemlerini yaptırıyor, acil durum planlarımızı her yıl gözden geçiriyoruz.

Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı

Çevre politikamızın bir parçasını oluşturan, enerjinin ve doğal kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak koruma yöntemleri geliştirme taahhüdümüz kapsamında, doğal kaynak kullanımının mümkün olduğunca azaltılması çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimizden birini oluşturuyor.

Tükettiğimiz enerjiyi, doğal kaynakları ve malzemeleri ölçüyor, izliyor ve azaltma politikalarımızı projelere dönüştürmek için çaba sarf ediyoruz. Elektrik ve su kullanımında ulusal elektrik ve su şebekeleri dışında bir kullanım kaynağımız bulunmuyor. Arena olarak elektrik tüketimimizi verimli hale getirmek için düşük enerji tüketimli aydınlatma elemanları ve ekipmanları tercih ediyor, su tasarrufu sağlamaya yönelik yağmur suyu toplama projemizi hayata geçiriyor, araç kullanımlarımızdaki yakıt miktarını azaltmak için rota optimizasyonları yapıyor, kaynak verimliliğini önemsiyor ve destekliyoruz.

| Doğal Kaynak Tüketimi -2023 yılı | Miktar |
|-----------------------------------|---------|
| Elektrik (KwH) | 717.825 |
| Su (m3) | 3.502 |
| Doğalgaz (kw) | 313.111 |
| Sıvı Yakıt (benzin ve dizel) (lt) | 234.204 |

İş süreçlerimizde üretim faaliyeti bulunmadığından, ambalajlı olarak gelen ürünlerin ve yenileme merkezine gelen 2. el ürünlerin bayilere ve tüketicilere sunulmadan önce paketlenmesi esnasında ambalaj malzemesi kullanımı en büyük malzeme tüketimimizi oluşturuyor. Geliştirdiğimiz 'ambalaj dönüşüm projesi' ile hem kullanılan plastik ambalaj miktarını hem de oluşan atık miktarını azaltmaya yönelik çalışmalar yapıyoruz. Projemizle, gelen ürünlerin ambalajlarından elverişli olanları ayırıyor, dağıtımı yapılacak ürünlerin ambalajlarında dolgu malzemesi olarak kullanılmalarını sağlamak için uygun forma getiriyoruz. Bu sayede, dolgu malzemesi olarak kullandığımız plastik ambalaj tüketimimizi sıfırlayarak kaynak verimliliği ve ekonomik fayda sağlarken, aynı zamanda atık oluşumunu önüyoruz.

Atık Yönetimi

Atık yönetimde döngüsel ekonomi modellerini benimsiyor, çevre için nasıl bir katma değer yaratabileceğimizi değerlendiriyor ve projeler üretiyoruz.

Sıfır atık projesi ile atıklarımızı ofislerimizde ve depolarımızda ayrıştırarak geri dönüşüm sistemine kazandırıyoruz. Ofislerimizde ve depomuzda, çalışanların genel günlük ihtiyaçları ve kullanımları sonucunda oluşan kâğıt, karton, cam, plastik, metal, baskı tonerleri, pil ve mutfak atıkları gibi atıkların hem azaltılması hem de geri dönüşüme gönderilebilecek şekilde ayrıştırılması için gerekli alt yapıyı sağlıyoruz. Ofislerimizde tek kullanımlık ürünler yerine cam seramik gibi malzemelerin kullanımını teşvik ediyor, çalışanlarımıza atık yönetimi konusunda eğitimler veriyoruz. Bu eğitimlerle sadece iş ortamındaki atıkların ayrıştırılması değil, aynı zamanda hayatın her alanında uygulanmasına yönelik bir bilinç oluşturulmasını önemsiyoruz. Okumaların ve çalışmaların kâğıt kopyalar yerine bilgisayar üzerinden yapılmasını teşvik etmeye, iş seyahatlerinde bireysel araç kullanımlarını optimize etmeye çalışıyoruz. Böylece doğal kaynak tasarrufu sağlamayı, atık oluşumunu önlemeyi ve aynı zamanda karbon emisyonlarımızı azaltmayı hedefliyoruz.

Faaliyetlerimiz sadece ofis ve depolama proseslerinden oluştuğundan, kanalizasyona deşarj dışında bir atık su deşarjımız bulunmuyor. Yağmur suyu toplama projemizle, yağmur suları yangın suyu acil durum depolarımıza aktarılıyor.

Evsel atıklar ilgili belediye tarafından sağlanan altyapı ile toplanıyor. Geri dönüştürülebilir atıklar olan ambalaj atıkları sözleşmeli firmalarımız (kâğıt ürünler, cam ürünler gibi) tarafından toplanıyor ve yönetiliyor. Tehlikeli atıklar (pil, akü, toner gibi) ise ilgili yönetmelikler çerçevesinde geçici depolanarak anlaşmalı yetkili firma yoluyla bertarafa gönderiliyor.

Atıklarımız Çevre Sorumlumuz tarafından takip edilerek atık takip sistemimize kaydediliyor. Atık Yönetimi Prosedürümüz doğrultusunda, Atık Yönetimi Yönetmeliği, Sıfır Atık Yönetmeliği ve diğer ilgili yönetmeliklere uygun olarak toplanması, taşınması, geçici atık depolama sahalarına alınması, bertarafı konularını yönetiyor, atık bildirimlerini Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın mevzuatla belirlediği beyan sistemleri üzerinden yapıyoruz. Atık miktarının azaltılması ve ayrıştırılması konusunda eğitime tabi tutulan Atık Yönetimi Komisyonumuz, atık yönetimi konularında gerekli bilgilendirme ve uyarıları departmanlar için oluşturarak çalışanların bilgilendirilmesini sağlıyor.

Goplus girişimimizle 2022 yılından beri 2. el elektronik eşyaların elektronik atık olmasının önüne geçerek, yenileme merkezimizde bu ürünlerin yeniden kullanımını sağlayacak çözümler üretiyor, döngüsel ekonomiye katkıda bulunarak binlerce elektronik cihazın (telefon tablet akıllı saat vs) yeniden kullanıma kazandırılmasını sağlıyoruz. 2024 yılında da bu katkının katlanarak büyümesini hedefliyoruz.

Elektronik cihazların âtil duruma gelen pil ve bataryalarını ayrıştırarak, TAP Derneği ile yaptığımız anlaşma çerçevesinde ayrı olarak topluyoruz. Oluşan elektronik atıkları da yine anlaşmalı olduğumuz lisanslı e-atık işleme ve geri dönüşüm tesislerine gönderiyoruz. Bu konuda, tehlikeli madde içermeyen e-atıkların toplanması için yerel yönetimler ve lisanslı firmalarla çeşitli iş birlikleri gerçekleştiren TÜBİSAD'a çalışmalarında kullanılması amacıyla veriyoruz.

| Atık türü- 2023 yılı | Miktar (kg) |
|--|-------------|
| Karışık ambalaj (plastik, kâğıt, cam, metal) | 105.980 |
| Elektronik atık | 2.120 |
| Atık pil | 2.100 |

Çevre Yönetimi

Arena Bilgisayar olarak kaynakların verimli ve sürdürülebilir yönetimini sağlamayı, çevreyi koruyarak gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmayı önceliklerimizden biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda oluşturduğumuz ISO 14001 sertifikalı Çevre Yönetim Sistemimizle faaliyetlerimizin çevresel etkilerini, çevresel riskleri/fırsatları ve aksiyonlarımızı risk yönetim sistemimiz içinde ele alıyoruz.

Bu doğrultuda, Çevre Politikamızda yer alan ilkelerimiz:

- Atıkların kaynağında en aza indirilmesi, mümkün olduğunca yeniden kullanılması, geri dönüştürülmesi ve faaliyetlerimizden doğan çevresel kirliliğin önlenmesi
- Enerjinin ve doğal kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak koruma yöntemleri geliştirilmesi
- Tüm faaliyetlerimizde enerji tasarrufunu ve verimliliği teşvik ederek, iklim değişikliğinin etkilerini azaltmak için makul çabanın gösterilmesi
- Çevre Politikamızı çalışanlarımız, tedarikçilerimiz başta olmak üzere tüm ilgili taraflara ileterek çevresel hassasiyetimizin ilgili paydaşlarımıza da yaygınlaştırılması

- Yenilikleri takip ederek ambalaj kullanımının minimize edilmesi, geri dönüşümlü ambalaj malzemelerinin tekrar kullanımı ile ilgili çalışmalarımızın geliştirilerek devam ettirilmesi
- Çalışanlarımızın katılımıyla Çevre Yönetim Sistemimizin gözden geçirilmesi, iyileştirme-geliştirme çalışmaları ile sürekliliğinin sağlanması için gerekli kaynakların ayrılması
- Mevzuat takibinin yapılması ve ilgili tüm Yasal Mevzuata uyumun sağlanması

Çevresel verilerimizle ilgili yükümlülüğü altında olduğumuz tüm beyanlarımızı ilgili mevzuat kapsamında resmi beyan sistemleri yoluyla yapıyoruz.

Sektörel gelişmeleri takip ediyor, çevre dostu projeleri araştırıyor, şirketimizin faaliyetlerine uygulanabilirlikleri ve fayda maliyet analizleri üzerinde çalışıyor, ulusal ve uluslararası fon ve desteklerden yararlanabileceğimiz alanlarla ilgili değerlendirmeler yapıyoruz.

Faaliyetlerimizin ve hizmetlerimizin biyoçeşitlilik üzerinde doğrudan etkisi bulunmamakla birlikte, ana tüketim malzememiz olan ambalaj malzemelerinin üretiminde kullanılan kâğıt ve karton ürünlerinin, doğal ormanlar üzerindeki kesim baskısını azaltan endüstriyel üretimle yetiştirilmiş ağaçlardan elde edilmiş olmasına gayret gösteriyoruz.

IV- Arena'da İnsan ve Kültür

İnsan Hakları

Türkiye'nin lider teknoloji sağlayıcısı olarak insan haklarına saygıyı temel unsurlarımızdan biri olarak benimsiyor, sürdürülebilirlik ilkelerini benimseme ve uygulama prensibimizle, insan haklarını etik ilkelerimizin ve çalışma yaşamındaki davranış standartlarımızın ayrılmaz bir parçası olarak kabul ediyoruz. Bu kapsamda insan hakları politikamızdaki temel prensiplerimiz:

- İnsan Haklarının temel ilkeleri olan, eşitlik, adillik, kapsayıcılık, çeşitlilik unsurlarını benimsemek, tüm çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın Arena İnsan Hakları Politikasına uygun davranması için çalışmak
- İnsan haklarıyla ilgili ulusal mevzuat ve uluslararası standartlara uymak, paydaşlarımızın da uyması için makul çabayı göstermek
- Birlikte çalıştığımız insanların farklılıklarına değer vermeyi ve kendilerini dahil hissetmelerini sağlamak, ayrımcılık yapılmasına müsamaha göstermemek
- Şirketimizde tüm birimlerde ve ayrıca şirketimizin üst yönetimlerinde kadın istihdamını arttırmak
- Şirketimizde çalışanların birbirinin hak ve onurunu gözeticekleri bir çalışma ortamı sağlamak
- Tüm paydaşlarımızın yaş, din, ırk, kültür farklılıklarını kabul etmek ve değer vermek
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde ortaya konan çocuk işçi çalıştırmama ilkesine uymak

- Çalışanlarımızın iş ortamında ifade özgürlüğü hakkını kullanmalarını sağlayacak yapının sürekliliğini sağlamak ve bunu sekteye uğratacak her türlü durumun önüne geçmek
- Yasal ve etik sınırlar içerisinde çalışanların özgürlüğüne saygı göstermek
- Çalışanlarımızın şikâyet ve taleplerini iletebilecekleri bir iletişim mekanizması sağlamak
- Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimi için her aşamada eğitimlerine önem vermek
- Çalışanlarımıza sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamak ve bu durumu sürdürmek
- Çalışanlarımıza sosyal olarak güvenilir ve destekleyici bir işveren olmak
- Çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini dikkate alan çalışma düzeni sağlamak
- Kötü muamele, yıldırma ve taciz gibi olaylara müsamaha göstermemek ve etik ilkelerimize uyumu korumak
- Taahhüt edilen ve uygulanan bu ilkelerimizi tüm çalışanlarımıza duyurmak
- İnsan Hakları Politikamızı kamu ve üçüncü şahısların erişimine açık hale getirmek
- Politikamızın iş ortaklarımız ve paydaşlarımızla etkili iletişimini sağlamak

Bu politika ilkeleri kapsamındaki ihlaller etik@arena.com.tr adresine iletilebilir.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve yetenek havuzumuzun kendine özgü nitelikler, deneyimler, ihtiyaçlar ve isteklere sahip olduğunun bilincindeyiz. Kişilerin cinsiyet, yaş, ırk, inanç gibi özelliklere dayalı her türlü ayrımcılığa karşıyız. Kapsayıcı bir çalışma ortamının sadece çalışanlarımız için değil, aynı zamanda toplumumuz için de önemli bir değer olduğunu biliyoruz. Sürdürülebilirlik çalışmalarımızın bir parçası olarak, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerine bağlılığımızın tüm çalışanlarımız tarafından hissedildiği bir çalışma kültürünün sürekliliği konusunda en büyük hissedarımız Redington Ltd. ile ortak çalışmalar yürütüyoruz.

Bu kapsamda, işe alım süreçlerimizden başlayarak bilinçsiz önyargıları ortadan kaldırmak amacıyla yöneticilerimize ve işe alım ekiplerine bu konuda bilgilendirici seminerler düzenliyoruz. Kadın çalışan oranımızın artırılmasına yönelik aksiyonlar alıyor ve yıllık hedefler belirliyoruz. Çalışma kültürümüzün çeşitliliği ve kapsayıcılığı konusunda çalışanlarımızın düşüncelerini almak için anket uyguluyor ve buna yönelik inisiyatifleri belirliyoruz. Çeşitlik ve kapsayıcılığın temelleri, kapsayıcı zihniyet konusunda çalışanlarımıza e-öğrenme eğitimleri sunuyor ve bu bilincin geliştirilmesi için global seminerler ve sosyal kampanyalar düzenliyoruz. Redington Ltd. şirketlerinin çeşitli fonksiyonlardaki liderlerinden ve çalışanlarından oluşan Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Konseyi'nin lideri olarak tüm bölgelerde uygulanacak global stratejilerin belirlenmesini ve bölgesel uygulamalara yönelik çalışmaları takip ediyoruz. Farklı seviyelerde kadın çalışan oranının artırılmasına yönelik anahtar göstergeler belirliyoruz.

Arena'lı Olmak

En önemli değeri insan kaynağı olan Şirketimizin temel hedefi, çalışanlarımızın parçası olmaktan gurur ve mutluluk duyduğu bir kurum kültürü oluŐturmaktır. Arena olarak sürdürülebilir büyümenin ancak çalışanlarımızın katkısı ile mümkün olacağının bilincindeyiz ve bu sebeple stratejik dŐnebiyen, hızlı, proaktif ve sorumlu çalışma arkadaŐları ile Őirketimizi büyütmeyi hedefliyoruz. Arena olarak bu doğrultuda görevlerimiz ve sorumluluklarımız:

- Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlayabilecek uygun koşulları yaratmak
- Sürdürülebilir gelişim için elverişli iŐyeri ortamını sağlamak
- Bireysel farklılıkları insan kaynağı zenginliği olarak görmek ve etik değerlerimiz doğrultusunda adil yaklaşım sergilemek
- Çalışanlarımızın performansını objektif kriterlerle ölçümleyerek değerlendirmek
- Çalışanlarımızın eğitimi ve geliŐiminde fırsat eşitliği sağlamak
- Çalışanlarımızın ve tüm organizasyonun gelişimi için görevlendirme, transfer ve rotasyon fırsatlarını değerlendirmeye sunmak ve destek olmak
- Etik değerlerimizin ve genel davranış kurallarımızın uygulandığı, iş ve özel yaşam arasındaki dengenin gözetildiği bir iş ortamı oluşturmak
- Yüksek performans ödüllendirmek, beklenenin altında kalan performans ile ilgili doğru ve yapıcı geri bildirimlerle gelişime destek olmak
- Çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını güçlendirici yaklaşımları geliştirmek üzere hareket etmek

İnsan Kaynakları Politikamız, Şirket ve çalışan hedeflerinin örtüŐmesi eksenini üzerine kurulmuştur. Bu sebeple çalışanlar arasında kurumsal bağlılığın yüksek tutulması ve kurumsal kültür ögelerinin herkes tarafından benimsenerek sahiplenilmesi oldukça önemlidir. Takım alıŐması, kuruma ve kurum kültürüne bağlılığı her zaman ön planda tutar, çalışanlarımızın kendi baŐarıları ile olduğu kadar kurumun başarısı ile de gurur duyması İnsan Kaynakları alanındaki en önemli hedefimizdir. Kurum kültürümüzü çalışanların adil, güvenilir, samimi, etik ve doğru ilişkiler kurması üzerinde Őekillendirilirken, dürüstlüğü çalışanlarımızın kurumla olan iliŐkisinde en yüksek değerimiz olarak kabul ediyoruz. Her seviyede mutlu ve başarılı çalışanlarla, Arena'nın sürdürülebilir baŐarısına katkı sağlamak için benimsediğimiz İnsan ve Kültür Politikamızın ilkeleri:

- Takım ruhunun ön planda tutulduğu, paylaŐımcı, katılımcı, sürekli öğrenmeye ve yaratıcılığa değer veren sağduyulu bir kültürün oluşturulmasına ve yaygınlaştırılmasına çalışırız.
- Çalışanlarımız başta olmak üzere, tüm paydaşlarımıza hızlı, etkin ve adil bir Şekilde destek vererek, yaptığımız her iŐte en yüksek etik standartlar, dürüstlük ve eşitlik ilkeleriyle hareket ederiz.
- Çalışanlarımızın temel hak ve özgürlüklerine saygı duyarız. İŞ kanunu ve çalışma hayatını düzenleyen tüm mevzuata uyum sağlarız.
- Çalışanların iş ve özel yaŐamlarını dengelemelerine önem verir, zor zamanlarda da çalışanlarımızın ve ailelerinin yanında oluruz.

- Çalışanların karar süreçlerine katılımını teşvik eder, bunu sağlayacak mekanizmalar oluştururuz.
- Bireysel farklılıkları insan gücümüzün zenginliği olarak görür, etik değerlerimiz doğrultusunda herkese adil yaklaşım sergileriz.
- Çalışanlarımızın potansiyellerini maksimize etmek ve sürekli gelişimlerini sağlamak adına öğrenmeyi ve gelişimi teşvik eder, mevcut ve ileriye yönelik rollerinin gerektirdiği eğitimlerin yanı sıra sürdürülebilirlik, iş sağlığı ve güvenliği, çevre, kişisel verilerin korunması, bilgi güvenliği gibi konularda farkındalıklarını artırıcı eğitimler sunarız.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında temsil edilmesi amacıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Temsilcisi” seçilmesini sağlarız. Çalışanlar için güvenli çalışma ortamı ve koşulları sağlarken tüm çalışanlarımızın katılımını gerektiren genel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerini organize ederiz.
- Arena Grup olarak "eşit işe eşit ücret" prensibini benimser; ücret ve yan haklar politikamızı, ücret kademelerine, güncel piyasa eğilimlerine ve performans değerlendirmelerimize göre belirleriz.
- Çalışanların performansını şirket stratejileri ve sürdürülebilirlik hedeflerine de katkı sağlayacak şekilde objektif kriterlerle ölçümleyerek değerlendiririz.
- Nitelikli çalışanları bünyemize katmak ve bağlılıklarını artırmak adına rekabetçi ödül yöntemi uygular, yüksek performansı ödüllendiririz. Açık veya yeni pozisyonlarda şirket içi yeteneklere öncelik veririz.
- Yüksek potansiyeli olan çalışanların liderlik yetkinliklerini değerlendirerek, bu becerilerin gelişimine destek veririz.
- Üniversite iş birlikleri ve staj programı ile genç yeteneklerin profesyonel gelişimleri ve tecrübe kazanmalarına fırsat sağlar, yüksek performans sergileyenleri bünyemize katarız.

İnsan kaynakları uygulamalarında; sürdürülebilirlik politika ve prensiplerini temel alarak etik değerlerin, insan ve çalışan haklarının, yerel iş mevzuatı dışında ILO sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Prensipleri gibi standartlardaki çocuk işçi çalıştırma, zorla çalıştırma, fırsat eşitliği, çalışan hakları, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele gibi konuların gözetildiği bir kültürün oluşturulmasına ve yaygınlaştırılmasına gayret ediyoruz.

Tüm çalışanlarımız tam zamanlı olarak görev yapıyor ve bunun dışında genç yeteneğimiz olan 33 stajyerimiz de iş yaşamını öğrenerek kendilerini geliştirirken Arena’ya değer katmak için çalışıyor. Bünyemizde kendi çalışanımız olmayan tedarikçi- taşeron çalışan bulunmamakla birlikte, gelecekte olması durumunda, öncelikle kurum kültürümüze ve ilkelerimize uyumu gözetmeyi hedefliyoruz.

Çalışanlarımızın eşit haklara sahip olmasının yanında, milliyet, inanç, etnik köken, cinsiyet, maluliyet, siyasi görüş ve yaş gibi özellikleri insan kaynağı zenginliğimiz olarak görüyoruz. Kadın çalışan ve kadın yönetici oranımız fırsat eşitliğine verdiğimiz önemin bir göstergesi niteliğini taşıyor.

| 2023 yılı Çalışan Sayısı (cinsiyete göre) | Beyaz Yaka | Mavi Yaka | Toplam | Oran |
|---|------------|-----------|------------|-------------|
| Erkek | 204 | 45 | 249 | %60 |
| Kadın | 151 | 13 | 164 | %40 |
| Toplam | 355 | 58 | 413 | %100 |

| 2023 yılı Çalışan Sayısı (yaşa göre) | Beyaz Yaka | Mavi Yaka | Toplam | Oran |
|--------------------------------------|------------|-----------|------------|-------------|
| 30 yaş altı | 89 | 24 | 113 | %27 |
| 30-50 yaş | 252 | 28 | 280 | %68 |
| 50 yaş üstü | 15 | 5 | 20 | %5 |
| Toplam | 356 | 57 | 413 | %100 |

| 2023 yılı Çalışan Sayısı (kıdeme göre) | Beyaz Yaka | Mavi Yaka | Toplam | Oran |
|--|------------|-----------|------------|-------------|
| 0-5 yıl | 187 | 34 | 221 | %54 |
| 5-15 yıl | 134 | 14 | 148 | %36 |
| 15 yıl ve üzeri | 35 | 9 | 44 | %11 |
| Toplam | 356 | 57 | 413 | %100 |

| 2023 yılı Yönetici Sayısı (yaş ve cinsiyete göre) | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın Oranı | Erkek Oranı | Toplam Oran |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 30 yaş altı | 0 | 2 | 2 | %0 | %3 | %3 |
| 30-50 yaş | 22 | 34 | 56 | %32 | %49 | %81 |
| 50 yaş üstü | 1 | 10 | 11 | %1 | %15 | %16 |
| Toplam | 23 | 46 | 69 | %33 | %67 | %100 |

Çalışanlarımızın mutluluğu, refahı ve bağlılığının şirketimizin hedeflerine ulaşmasındaki öneminin bilinciyle insan kaynakları süreçlerimiz İnsan ve Kültür departmanımız tarafından titizlikle yönetiliyor. İşe alım kriterlerimiz ve sözleşme şartlarımız, yeni işe alımlardaki personel ihtiyaçlarının ve taleplerinin değerlendirilmesi, aday havuzu oluşturma, mülakat ve referans kontrolü gibi seçim aşamaları İşe Alım Prosedürümüzde detaylandırılıyor. İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımımızda benimsediğimiz temel kurallarımızı ve uygulamalarımızı **Arena myHR** uygulaması üzerindeki kütüphanede bulunan Çalışan Yönetmeliği ile tüm çalışanlarımızın erişimine açık olarak yayınlıyoruz. Yeni başlayan çalışanlarımızın işyerine kolay uyum sağlayabilmesi için işe uyum programı (oryantasyon) ve buddy sistemi uyguluyoruz. Personel istihdamında, mevcut çalışanların referans yoluyla yeni aday kazanımlarına katkı sağlamları amacıyla myHR uygulaması üzerindeki **Arkadaşınla Kazan** uygulamamızı kullanıyor, işe alım prosedürüne göre değerlendirilen adayların bünyemize katılması durumunda referans olan çalışanımız için ödüllendirme sistemini uyguluyoruz.

Tüm çalışanlarımız şirket yönetimine seslerini duyurabilir, öneri, istek, görüş ve şikayetlerini “İnsan ve Kültür” e-postası aracılığıyla bildirebilir. İnsan ve Kültür ekibindeki Bussiness Partner’larımız,

çalışanların sesini birebir duymak amacıyla düzenli aralıklarla farklı ekiplerden çalışanları bir araya getirerek **Nabız Sohbetleri** gerçekleştiriyor. Nabız Sohbetleri ile çalışanların fikirlerinin ve önerilerinin yönetim süreçlerine katkı sağlaması da amaçlanıyor. Kurumsal yapımızda bir toplu iş sözleşmesi veya sendika uygulaması bulunmuyor.

İnsan ve Kültür politikamız doğrultusunda, çalışanlarımızı başarıya ulaşmak için özendirerek bilgi ve görgülerini, mesleki yeterliliklerini geliştirmelerine olanak sağlıyor, her kademedeki şirket içi ve şirket dışı eğitimler düzenliyoruz. Organizasyon içerisindeki terfi ve atamalarda fırsat eşitliğini gözetiyoruz. Çalışana kendisini ilgilendiren konularda zamanında ve yeterli bilgi vererek, görüş, düşünce ve önerilerini üst yönetime bildirmesini kolaylaştırıcı sistemler kullanıyoruz.

Çalışanlarımızın, ücret sistemi ve sosyal haklar açısından mevcut imkanlar çerçevesinde en iyi şekilde tatmin edilmesini amaçlayan, bireysel yetenek ve çabanın ödüllendirildiği adil bir ücret politikası uyguluyoruz.

Çalışan Yönetmeliğinde, çalışanlarımızın yıllık izin, mazeret izni, ücretsiz izin, ebeveyn izni ve hastalık izni gibi izin hakları belirlenmiş olup oryantasyon sürecinde çalışanlarımız bu konuda bilgilendiriliyor. Çalışma süreleri ve vardiya süreleri İş Kanunu ve bağlı mevzuat çerçevesinde belirleniyor, çalışma ve vardiya saatleri ile ilgili bilgiler Çalışan Yönetmeliğinde yayınlanıyor. Ayrıca operasyonel değişiklikler yapılmasının gerekmesi durumunda değişikliklerin yönetimi süreci ve zamanlamaları konusunda çalışanlara gerekli bilgiler sağlanıyor.

Çalışanlarımızın iletişimini ve motivasyonunu artırmak, birlikte keyifli vakit geçirmek amacıyla Arena People ekibimizle sosyal etkinlikler düzenliyoruz. 2023 yılında da geleneksel Arena Grup yaz etkinliği, 29 Ekim 100. yıl kutlaması, yeni yıl kutlaması, kadınlar günü gibi etkinliklerle tüm çalışanlarımızı bir araya getirerek keyifli vakit geçirdik. Ayrıca 2023 yılında 2 kez Lösev dükkân etkinliği düzenleyerek birlikte toplumsal fayda sağlamanın önemini deneyimledik.

Performans Yönetimi

Stratejik hedeflerimize erişebilmek amacıyla gerek bireysel gerekse ekip olarak gerçekleştirilen çalışmaların etkinliğini adil ve objektif bir şekilde ölçmek ve değerlendirmek amacıyla yetkinlik ve hedef bazlı bir performans yönetim sistemi kullanıyoruz.

Şirketimizin hedefleri ve değerlerimize uyumlu olacak şekilde çalışanın görev ve sorumlulukları kapsamında hedeflerinin belirlenmesi için **Performans Diyaloğu** adını verdiğimiz yönetici ile çalışanın mutabakatı üzerine kurulmuş bir sistem uyguluyor, performans ölçme ve değerlendirme sürecimizi çalışanlarımızın ve yöneticilerinin geri bildirimleri ile yönetiyoruz. Performans değerlendirmeleri, çalışanlarımızın ücretlerinin ve görev tanımına göre prim haklarının belirlenmesinin yanı sıra, insan kaynakları yönetiminde atacağımız adımları, politikalarımızı, eğitim ihtiyaçlarını tespit etmemizde de göstergeler sağlıyor.

Arena olarak "eşit işe eşit ücret" prensibimizle, ücret ve yan haklar politikamızı, ücret kademelerine, güncel piyasa eğilimlerine ve performans değerlendirmelerimize göre belirliyor, maaş politikamızı her yıl gözden geçirerek şekillendiriyoruz. Çalışanlarımızın refahını sağlayacak şekilde maaş ve sosyal haklar, kişisel ve mesleki gelişim olanakları sunuyor, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratıyoruz. Yüksek performansı değerlendiren kurum kültürümüzle, çalışan bağlılığını desteklemek ve nitelikli çalışanları bünyemize katmak amacıyla rekabetçi ödül yönetimi uyguluyor, fark yaratan performansı ödüllendiriyoruz.

Şirket politikalarına uyumlu ve şirket hedeflerine ulaşmada katkı sağlayacak davranışların özendirilmesi; bağlılığın, motivasyonun ve verimliliğin artırılması amacıyla, çalışanların ölçülebilir nitelikte yarar veya tasarruf sağlayan projelerini, buluş ve önerilerini değerlendirilerek ödüllendirir veya takdir ederiz. Çalışanlar, proje, buluş ve önerilerini ilgili departman yöneticisi ile paylaşabilir veya performans değerlendirmelerinde görüş olarak belirtebilirler. Ayrıca eposta yoluyla İnsan Kaynakları, İdari İşler ve Genel Müdürlüme ilgili konularda önerilerde bulunabilirler.

Nitelikli çalışanları bünyemize katmak ve bağlılığı artırmak amacıyla rekabetçi ödül yönetimi uygulamak ve çalışanlarımızın katkılarını ve başarılarını ödüllendirmek temel ilkesiyle, çalışanlarımızın kendilerinden beklenen performans ve sorumluluklarını aşan istisnai başarılarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi gerekliliğine; bu tarz ödüllerin, çalışanlarımızın motivasyonunu artırarak azami çaba göstermelerini ve önemli başarılarla imza atmalarını teşvik edeceğine inanıyoruz.

Çalışan memnuniyeti ve bağlılığını ölçmek, gelişmeye açık alanlarımızı öğrenmek için çalışanlarımızın seslerine kulak vermenin önemini biliyor, her yıl düzenli olarak çalışan memnuniyet anketleri düzenliyoruz. Anket sonuçlarının değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan aksiyonları hızla uygulayarak kendimizi geliştirmeye devam ediyoruz.

2023 yılında çalışan memnuniyeti anketimize katılım oranı %89, memnuniyet oranı ise %78 olmuştur.

Çalışan devir hızı 2023 yılında %23'tür, bu orandaki artışın piyasadaki personel ücretleri dalgalanmalarından kaynaklandığını düşünüyoruz. Raporlama döneminde herhangi bir iş mahkemesi davamız bulunmuyor.

Eğitimler ve Yetenek Gelişimi

Çalışanlarımızın içindeki potansiyeli en üst seviyeye çıkarmak ve sürekli gelişimi sağlamak amacıyla uygun fırsatların yaratılması ve korunması şirketimizin üstlendiği ana sorumluluktan biridir. Çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimleri için her aşamada ve her düzeyde eğitime büyük önem veriyoruz. Nitelikli ve profesyonel çalışanlar yetiştirmek amacıyla öğrenmeyi ve gelişimi teşvik eden bir kültürü benimsiyoruz. Bir teknoloji firması olarak, sektörel gelişmeleri yakalayabilmek ve günümüz koşullarında hızla gelişen teknolojik ilerlemeleri yakından takip etmek

bizim için oldukça önemlidir. Şirketimizin başarısını ve verimliliğini artırmak hedefiyle çalışanlarımızın gerek kişisel gelişim gerekse mesleki gelişim eğitimleri almaya teşvik ediyoruz.

Bu doğrultuda, İnsan ve Kültür departmanımız, çalışanların ihtiyaçlarını ve sürekli gelişimlerini destekleyen bilgi, beceri ve yetkinlik alanlarını saptayarak çok çeşitli kişisel ve mesleki eğitimler organize ediyor.

Mesleki gelişim eğitimleri: Satışta Müşteri İlişkileri Yönetimi, Gümrük ve Dış Ticaret Mevzuatı, IIBA CBAP Uluslararası İş Analisti Eğitimi, Sınır Ötesi Suçlar ve Ticarete Dayalı Kara Para Aklama (Cross Border / TBML) (Dış Eğitim), Dijital Ürün Yönetimi eğitimleri

Zorunlu eğitimler: Rekabet Hukuku, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, KVKK, Bilgi Güvenliği, İSG eğitimleri

Kişisel gelişim eğitimleri: Liderlik Programı eğitimleri (Stratejik Liderlik, Koçluk, Ekip Yönetimi, Yenilikçilik ve İnovasyon gibi), İkna ve Müzakere Teknikleri, Yazılı İletişim Teknikleri, Sunum Teknikleri, Proje Yönetimi eğitimleri

Bu eğitimlerin yanı sıra çalışanlarımıza günümüz iş dünyasının stres kaynaklı zorlukları ile baş edebilmeleri için sosyal eğitimler de düzenliyoruz. Kişisel gelişim, iş- özel yaşam dengesi gibi çalışanlarımız tarafından büyük bir ilgiyle karşılanan bu eğitimler takım ruhunu desteklerken, huzurlu bir çalışma ortamı yaratılmasına da katkı sağlıyor. Kişisel gelişim ve mesleki eğitim konuları belirlenirken, çalışanlarla yapılan görüşmelerdeki ihtiyaç analizleri ve çalışan talepleri de değerlendiriliyor. Yıl içinde sektörel ve teknolojik gelişmelere, mevzuat değişikliklerine göre ortaya çıkan mesleki veya diğer eğitim ihtiyaçları için ayrıca plansız eğitim programları da açılabilir. Eğitimlerin yanında her yıl çeşitlilik ve kapsayıcılık üzerine tüm çalışanların davet edildiği webinarlar gerçekleştiriliyor.

Mevcut liderlerimizin ve geleceğin liderlerinin sürekli gelişimlerini destekleyen bir öğrenme ve gelişim ortamı oluşturarak, iş hedeflerimize ulaşmak üzere güçlü ve donanımlı liderlerle çalışmayı ve lider adaylarını yetiştirmeyi hedefliyoruz. Bu doğrultuda, aramıza katılan liderlerimizin ve/veya geleceğin lider adaylarının hızlı bir şekilde kültürümüze adaptasyonunu sağlayan oryantasyon eğitimlerinden, mevcut yetkinliklerini azami düzeye çıkaracak liderlik eğitimlerine kadar birçok eğitim fırsatı sunuyoruz. İşe yeni başlayan çalışanlarımızı buddy ve gerekirse koçluk sistemi ile desteklerken aynı zamanda organizasyon yapısı, değerlerimiz, davranış kuralları, çalışan hakları gibi temel konuları oryantasyon eğitiminde veriyoruz.

Ayrıca çalışanlarımıza, kurumumuza özel indirim anlaşmalarıyla özel üniversitelerde lisansüstü eğitimlerine çalışırken de devam edebilme imkânı sunuyoruz. Tüm bu uygulamalarımızın, teknolojiyi kullanma, yeni iş süreçleri geliştirme ve yeni pazarlarda lider olma gücümüze katkı sağladığına inanıyoruz.

Kariyer gelişim süreci, çalışanın edindiği deneyimle bilgi ve becerilerini geliştirdiği hem kendi gelişimini hem de işine olan katkısını artırarak uzmanlaştığı bir süreçtir. Çalışanlarımız, bulunduğu rolde uzmanlığını derinleştirerek, farklı iş alanlarında yeni beceriler geliştirerek veya üst seviye

rollere terfi ederek kariyer gelişimi için yeni fırsatlar oluşturabilir. Yetenek gelişimi ve kariyer yönetiminde öncelikle çalışanın mevcut rolünde geçirdiği süre içinde gösterdiği performansı, işine olan katkısı ve yarattığı etki ile farklı pozisyonlara geçiş ya da terfi için hazır olma durumu değerlendirilir. Çalışanların kariyer planları için yöneticileri ile birlikte gerçekleştirdikleri gelişim diyalogu görüşmeleri bu süreci destekleyici bir araçtır. Bu görüşmeler sonucunda yönetici ile çalışan birlikte bir **Çalışan Gelişim Planı** oluşturur. Çalışanın üst seviyedeki rollere geçiş sürecinde beklenen ya da beklenenin üzerinde performans göstermiş olması önemlidir.

Çalışan başına düşen eğitim süresi 2023 yılında 3,6 gün (29 saat/kişi) olmuştur. Eğitim programlarımızla çalışanlarımıza kattığımız değeri ölçmek amacıyla yaptığımız eğitim memnuniyet araştırması sonucunda **2023 yılı eğitim memnuniyet oranımız %90** olmuştur.

Üniversitelerin ilgili bölümlerinde okuyan öğrencilerin yeteneklerini keşfetmeleri, kendilerini geliştirerek iş yaşamına adapte olmalarını sağlamak amacı ile 2023 yılında **My Future- Young Talent** programını başlattık. Bu program kapsamında genç yetenekleri keşfederek şirketimize dahil etmeyi, böylece gençlere kariyer yolculuklarında destek olmayı, çeşitli eğitimler ve farklı departmanları deneyimleme fırsatları yaratmayı hedefledik. Açtığımız duyuru ile programımıza 2023 yılında 1500 civarında başvuru aldık. Genel yetenek, İngilizce, birebir görüşmeler gibi konuları kapsayan 8 aşamalı değerlendirme sürecimiz sonrasında belirlediğimiz 33 stajyerimiz kendilerini ve kariyerlerini geliştirirken, genç yeteneklerle birlikte çalışmak bizlere de ilham veriyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğine gösterdiğimiz hassasiyetle, genç yetenek alımlarımızda %50 kadın %50 erkek aday alma hedefimizi gerçekleştirmeye devam ediyoruz.

Sağlık ve Güvenlik

Çalışanlarımızın, saha ve ofislerimizin sınırları içinde bulunan tedarikçi, taşeron, müşteri ve diğer ziyaretçilerimizin sağlık ve güvenliğinden sorumlu olduğumuzun bilinciyle, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) konularında her türlü önlemi alıyoruz. İSG tehlikelerinin tanımlanması, detaylı risk değerlendirmelerinin yapılması ve vaka analizleri ile İSG Yönetim Sistemi gerekliliklerinin uygulanması konularında İSG Sorumlumuz tüm süreçleri yönetiyor. Çalışanlarımızın İSG mevzuatı kapsamında gerekli eğitimleri almasını sağlıyoruz.

İSG Politikamız doğrultusunda:

- Çalışma ortamlarımızın güvenliğini mevcut en iyi teknolojileri kullanarak yürürlükteki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bağlı mevzuatını ve İSG gerekliliklerini dikkate alarak takip ederiz.
- Çalışmalarımız sırasında meydana gelebilecek kaza ve/veya acil durumlar için oluşturduğumuz takip sistemimiz üzerinden tüm çalışanlarımızın çalışma ortamında can güvenliğinin takibini sağlarız.
- Uzaktan ve yerinde çalışmalarımızın İSG risk değerlendirmelerini yaparak tehlike, risk ve ramak kala olaylarını kabul edilebilir risk seviyesine getirmek için önlemler geliştiririz.

- Çalışma sırasında meydana gelebilecek herhangi bir kaza veya acil durumda maddi ve manevi kayıpları en aza indirmek için yöntemler geliştirir, acil durum planlarımızı güncel tutarız.
- İSG çalışmalarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için organizasyonda her kademenin katılımını sağlarız.
- İSG kültürünü geliştirmek için düzenli eğitim, uygulama ve tatbikatlarla tüm çalışanlarımıza kişisel koruyucu ekipman, araç-gereç kullanımları ve diğer İSG gereklilikleri ile ilgili yetkinlikler kazandırır ve kişisel farkındalıklarının artırılmasını sağlarız.
- Sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı yaklaşımıyla sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluştururuz.
- Periyodik kontrol ve gözden geçirmelerle İSG yönetim sistemimizi sürekli geliştiririz.

Arena Bilgisayar olarak ramak kala ve iş kazası verilerini, iş kazası sonucu iş gücü kayıp oranlarını kayıt altına alarak istatistiki olarak değerlendiriyor ve bu doğrultuda İSG performans hedeflerimizi gözden geçirerek gerektiğinde güncelliyoruz. Tüm çalışanlarımızın, çalışma alanlarımızda geçici olarak bulunan taşeron, tedarikçi, ziyaretçi ve ilgili paydaşlarımızın sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atabilecek her türlü riski minimize etmek için tehlike ve risk analizlerini, denetimlerde veya olması durumunda şikâyet ve önerilerde ortaya çıkan uygunsuzlukları değerlendirerek ilgili birimlerimizle paylaşıyor, gerekli görülen aksiyonların alınmasını ve takibini gerçekleştiriyoruz. 2023 yılı içinde 1 adet hafif yaralanma dışında herhangi bir kaza gerçekleşmemiştir.

Ülkemiz coğrafi konumu nedeni ile doğal afet ve terör gibi önceden planlama gerektiren acil durumlar açısından yüksek risk taşımaktadır. Bunun yanında ülkemizde iş kazaları, trafik kazaları, yangın gibi acil durumların sıklığı da oldukça yüksektir. İş yerlerimizde çalışanlarımız başta olmak üzere, toplumun, çevrenin ve iş sürekliliğimizi sağlayan maddi varlıklarımızın da bu tür afet ve acil durumlardan korunması İSG mevzuatı gereğince de zorunludur. Arena Bilgisayar olarak tüm lokasyonlarımız ve süreçlerimiz için ayrı ayrı olmak üzere İSG risk analizlerimizi ve Acil Durum Planlarımızı periyodik olarak gözden geçiriyor, mevzuat kapsamında yıllık tatbikatlarımızı çalışanlarımızın katılımıyla düzenli olarak gerçekleştiriyoruz.

Ayrıca, çalışanlarımızın myHR sistemimiz üzerinden telefonlarından mobil uygulamamızla kullanabildikleri acil durum bilgisi almaya yönelik uygulamamızla, acil durumlarda sağlık durumlarını bildirmelerini veya ulaşamadıkları yakınları ile ilgili adres bilgisi paylaşabilmelerini sağlayan ve çağrı gönderen personelin konumunun belirlenebildiği bir sistem geliştirdik.

İşyerimizde oluşacak her türlü acil durumun zararlarına karşı hızlı ve etkili müdahalenin önceden belirlenmesi amacıyla acil durum öncesinde alınacak önlemleri, acil durum sırasında güvenli davranış kurallarını ve acil durum sonrasında hızlı ve etkin müdahalenin kapsamını lokasyon bazlı Acil Durum Planları ile açıklıyoruz. Planlamada belirlenen ekiplerin (ilk yardım, yangın müdahale gibi) oluşturulması, görev, sorumluluklar ve alınacak aksiyonları içeren eğitimlerin ilgili çalışanlara verilmesi ve görevlerinin tebliğ edilmesi konularında İSG uzmanımızın yönetiminde çalışıyoruz. İSG uzmanımız, İSG mevzuatı gereklilikleri kapsamındaki çalışmalarını yürütürken, İSG çalışan

temsilcilerimiz de yasal mevzuat çerçevesinde İSG uzmanı ve ilgili birimlerle koordineli olarak sorumluluklarını yerine getiriyor.

İSG eğitimlerimizi yasal gerekliliklere uygun olarak belirli periyotlarda planlıyor, tüm çalışanlarımızın İSG bilincini artırmayı ve iş kazalarını önlemeyi hedefliyoruz. İş yeri doktoru basit yaralanma, ilk yardım ve çalışanların genel sağlık kontrolleri ile ilgili olarak çalışanlarımıza hizmet veriyor. Tüm çalışanlarımıza mevzuat gereğince en az 2 yılda 1 kez ve kişi başı 12 saatten az olmamak üzere ve işe girişlerde oryantasyon kapsamında İSG eğitimleri veriyoruz. Bu eğitimlerin 8 saati iş güvenliği (İSG Uzmanı tarafından) ve 4 saati ise iş sağlığı (iş yeri doktoru tarafından) eğitimlerinden oluşuyor.

Şirketimizin ve çalışanlarımızın güvenliğini sağlamayı amaçlayan güvenlik personeli hizmetini dış tedarikçimizden alıyoruz. Bu personelin mesteki, İSG ve diğer eğitimlerinin tamamlanmış olduğunu hizmeti sağlayan firmayla yaptığımız sözleşmelerde garanti altına alıyoruz.

Tedarik Zinciri Yönetimi

Tedarikçi Yönetim Politikamızda temel amacımız, iş süreçlerimizin aksamadan devam etmesi için sürdürülebilirliği odağımıza alarak, paydaşlarımıza değer katma ve birlikte sağlıklı büyüme prensibi ile sektöre yön veren örnek bir şirket olmaktır. Tedarikçilerimizle olan ilişkilerimizde de bu bakış açısıyla hareket etmeye özen gösteririz. Arena olarak, başarımızı artırarak hedeflerimize ulaşmanın, tedarikçilerimizle karşılıklı değer yaratarak sürdürülebilir bir tedarik zinciri oluşturmayla bağlantılı olduğunu biliyor, kurumsal yaklaşımımızı bu doğrultuda şekillendiriyoruz.

Teslimat, iletişim, ürün güvenliği, teknik destek, fiyat, kalite ve diğer konularda müşterilerimizin ihtiyaç ve beklentilerini en yüksek düzeyde karşılama önceliğimizi gerçekleştirirken; etik kurallara ve insan haklarına bağlı, yenilikçi çözümler sunan, doğal kaynakları ve çevreyi koruyan uygulamalar geliştiren, düşük karbon emisyonu stratejilerini benimseyen, çalışanlarına adil ve eşitlikçi bir çalışma ortamı sunan, iş sağlığı ve güvenliğine önem veren, ulusal ve uluslararası mevzuata uygun hareket eden tedarikçi firmalarla çalışmayı önceliklendiriyoruz.

Dünya genelinde bilinen ve köklü markaların distribütörlüğünü yapmak ana faaliyet alanlarımızdan olduğundan tedarikçilerimizin bir kısmı, kurumsal yapılarıyla sürdürülebilirlik yaklaşım ve kültürüne sahip, ürün güvenliğini, kalitesini ve müşteri memnuniyetini öncelikleyen markalardan oluşuyor. Distribütörlüğü yapılacak marka ve ürünlerin belirlenmesi ve temin süreçleri, temel ilkelerimiz ve politikalarımız doğrultusunda Ürün Yönetimi ve Pazarlama departmanı tarafından yönetiliyor.

Bunların dışındaki diğer hizmet ve ürün tedarikçilerimizi seçerken, politikalarımızda belirlediğimiz kriterleri kullanıyor, Tedarikçi Seçme ve Değerlendirme talimatımıza uygun olarak satın alma şartlarının yeterliliğini sağlayan firmalar ile çalışıyoruz. Tedarikçilerimiz için mevcut durumda bir denetim mekanizması bulunmamakla birlikte, benimsediğimiz değerlerin tüm tedarik zincirimiz boyunca yayılmasını ve sürdürülebilirliğini hedefliyor, tedarikçilerimizle birlikte gelişmek, güçlü ve

sürdürülebilir bir teknoloji transfer ekosistemi oluşturmak için sürdürülebilirlik ilkelerine uyumlu yolumuza devam ediyoruz.

2023 yılında distribütörlüğünü yaptığımız marka sayısı +180

2023 yılında diğer mal ve hizmet tedarikçisi sayımız +500

Müşteri İlişkileri

Ürün ve hizmetlerimizi nihai olarak buluşturduğumuz paydaş grubumuz olan müşterilerimizle ilişkilerimizi düzenlerken, Müşteri Ana Veri Yönetimimizi kurumsal stratejilerimize uygun olarak düzenlemeyi, doğru yönetilmesini sağlamak amacıyla kategori- kanal ve müşteri segmentlerinin performans trendleri ve sonuçlarına göre aksiyon planları oluşturmayı Müşteri Yönetimi Politikamızın ana unsurları olarak ele alıyoruz.

Müşteri İlişkileri Yönetimi ve Ticari Planlama departmanımız, müşteri odaklılık ve önce müşteri deneyimi ve sadakati anlayışının tüm süreçlerde ve tüm departmanlarda uygulanması için gerekli aksiyonları alarak takip ediyor, yeni geliştirilen iş alanları için ekipler arası koordinasyonu sağlayarak planların hayata geçirilmesi konularında çalışıyor.

Müşteri geri bildirimlerinin yönetimi, bayilerimizin ve tüketicilerimizin, müşteri hizmetleriyle telefon, e-mail veya pencere.com aracılığıyla iletişime geçerek şikayet veya öneri bildirimi yapmaları ile başlıyor. Arena Bilgisayar garantili ürünlerde oluşan arıza ve müşterilere verilen hizmet kalitesi ile ilgili şikayetlerin sistemli bir şekilde ve titizlikle incelenmesi ve sonuçlandırılması; müşteri bildirimlerini karşılayan müşteri hizmetleri departmanımız üzerinden, bildirim konusuna göre ilgili departmanları kapsayacak şekilde Müşteri Memnuniyeti Ölçme ve Değerlendirme sistemimiz yoluyla gerçekleştiriliyor.

Müşterilerimizin satış öncesi, satış sırası ve sonrası süreçlerde bilgi edinme ve bildirimde bulunma ihtiyaçlarını karşılayarak daha iyi bir müşteri deneyimi sunmak amacıyla çeşitli iletişim kanalları kullanıyoruz. Reklam, tanıtım ve sponsorluk da dahil olmak üzere müşterilere yönelik pazarlama iletişimini ilgili mevzuata ve genel kurallara uyumlu olarak gerçekleştiriyoruz.

| Müşteri iletişim aracı | Yöntem |
|---|---|
| Kurumsal web sitesi: https://www.arena.com.tr/iletisim | Telefon numaraları ve musteri.hizmetleri@arena.com.tr |
| Kurumsal web sitesi: https://www.arena.com.tr | Chat uygulaması- ADA |
| Kurumsal web sitesi: https://www.arena.com.tr/hizmetlerimiz/pencerecom | Müşterilerimizin süreçlerini takip edebilecekleri üyelik platformu |
| Sosyal Medya Hesapları | Instagram, Facebook, LinkedIn, x |
| Diğer web uygulamaları | https://www.sikayetvar.com |

Müşteri memnuniyet ve şikayetlerini ölçmek ve değerlendirmek amacıyla, elde edilen bilgilerin veriye dönüştürülmesi, müşteri beklentileri, talep ve ihtiyaçların analizine yönelik süreçlerimizi

sürekli geliştiriyoruz. Geri bildirimleri, e-mail, müşteri ziyareti veya telefonla iletişime geçerek sağlıyoruz. Müşteri İlişkileri Yönetimi birimimize 2023 yılında gelen talep ve şikayetlerin tamamını incelenerek çözümledik. Güçlü müşteri ilişkileri yönetimi ekibimizle müşterilerimizin beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamaya ve müşteri memnuniyetini sürekli geliştirmeye devam ediyoruz.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk ilkeleri, öz değerlerimizin ve sürdürülebilirlik ilkelerimizin bir parçasıdır. Arena Bilgisayar olarak sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi yönetim anlayışımızın temel unsurlarından biri olarak kabul eder, faaliyetlerimizi sosyal, çevresel ve ekonomik boyutlardaki toplumsal faydayı da gözeterek gerçekleştiririz.

Bu doğrultuda, iç paydaşlarımız olan çalışanlarımıza ve etkileşim içinde olduğumuz tüm dış paydaşlarımıza karşı sorumluluklarımızı tanımlayarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk ilkelerimizi ve politikamızı belirledik.












- Hissedarlarımıza, kamuya ve ilgili makamlara zamanında, doğru, tam ve anlaşılabilir bilgi vermek
- Ulusal ve uluslararası mevzuat çerçevesinde sorumluluklarımızı yerine getirmek, iş etiği ve davranış kurallarımızdan ödün vermemek
- Toplumsal gelişime katkı sağlayarak sorumluluk almak
- İnsan haklarını temel alarak şeffaflık, doğruluk ve güvenilirliği gözetmek
- Çalışanlarımızın haklarını koruyan, adil, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak
- Bilgi ve tecrübemizi paydaşlarımız ve toplumla paylaşarak katma değer yaratmak
- Çevrenin korunması ve doğal kaynakların verimli kullanılmasının bilinciyle atık yönetimimizi ve enerji tüketimimizi kontrol altında tutmak
- Sivil toplum kuruluşları ile aktif iş birlikleri yaparak sosyal sorumluluk projelerini desteklemek

Arena bilgisayar olarak toplumsal sorumluluğumuzu yerine yetirirken, önceki yıllarda olduğu gibi 2023 yılında da birçok sosyal sorumluluk projesi ile sivil toplum kuruluşlarına katkı sağlamaya çalıştık.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından biri olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, 2023 Sürdürülebilir Kalkınma Raporu'na göre geçtiğimiz 8 yılda ilerlemenin hiç olmadığı ya da çok az olduğu alanlar arasında yer alıyor. Biz de Arena Bilgisayar olarak, **wtec Teknolojide Kadın Derneği** ile teknolojide fırsat eşitliğinin sağlanması, kadının teknoloji ile olan bağlılık ve farkındalığını arttırarak AR-GE, inovasyon ve üretimde yer almasını desteklenmesini ve çeşitliliğin sağlanmasını amaçlayan proje gruplarına katılarak destek oluyoruz. İş hayatına ara vermiş ve tekrar dönmek isteyen kadınların desteklendiği **YenidenBiz Derneği** ve wtech ortak çalışması olarak başlatılan mentorluk projesinde de mentor olarak yer alıyoruz. Benzer şekilde, **MillionWomenMentoring (Milyon Kadına Mentor)** Programı kapsamında yöneticilerimiz genç kadınlara mentorluk yapıyor.

TÖDEB tarafından gerçekleştirilen **Fintech Çırağı** programına çalışma grubu olarak katkı sağladık, gençlerin sektöre katılımını destekleyen bir programa dahil olduk.

Dayanışma ve yardımlaşma kültürümüzün bir parçası olarak, STK'lara gönüllü katkı sağlamayı da toplumsal sorumluluğumuzun bir parçası olarak görüyor, çalışanlarımızın katılımıyla çeşitli etkinlikler düzenliyor veya etkinliklere dahil oluyoruz.

| | |
|---|--|
|  | APC by Schneider Elektrik markası ile yaptığımız iş birliği ile Afrika'da su ihtiyacı olan bölgelere Unicef aracılığıyla su tulumbası temin ettik. |
|  | Kadınlar gününde kadın çalışanlarımız adına Mor Çatı Vakfı'na sağladığımız maddi destekle kadına yönelik şiddete karşı farkındalık oluşturmaya çalıştık. |
|  | Yıl başında tüm Arena çalışanlarımızın adına Koruncuk Vakfı aracılığıyla fidan dikimi yaptık. |
|  | Kanserli çocuklarımıza umut olmak için Kaçuv Vakfı'na destek olduk. |
|  | Ofisimize kurduğumuz Lösev dükkân standında çalışanlarımızın da desteği ile ürün satışı yaparak farkındalık yaratmaya ve Lösev Vakfı'na destek olmaya çalıştık. |
|  | Kadın çalışanlarımızın kadınlar gününü kız çocuklarımızın eğitimine Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği aracılığıyla destek vererek kutladık. |
|  | Yıl başında, Tema Vakfı aracılığıyla tüm Arena çalışanlarımızın adına fidan dikimi yaptık. |
|  | Arena Grup aile etkinliğinde tüm çalışanlarımız adına Darüşşafaka aracılığıyla bir öğrencimizin bir yıllık eğitim giderine destek olduk. |
|  | e-atıkların çevreye verdiği zararı azaltmak ve daha fazla çocuğun nitelikli eğitime buluşmasına katkı sağlamak amacıyla TEGV aracılığıyla "atma bağışla" projesi kapsamında 3 çocuğun 1 yıllık eğitimine destek olduk. |
|  | Cumhuriyetin 100. yılında Teknolojide Yüz Lider Kadın projesine destek olduk. |
|  | 2023 yılı İstanbul Maratonu'nda Türkiye Spastik Çocuklar Vakfı – Cerebral Palsy Türkiye ile depremzede engelli çocuklarımız için koştuk. |

Ayrıca, 2023 yılında yaşadığımız deprem felaketinde deprem bölgesine çalışanlarımızla birlikte destek sağlamaya çalıştık. 2023 yılında ayrıca Afet ve Acil Tıp Derneği'ne (AFAT), Kansersiz Yaşam Derneği'ne Darüşşafaka Cemiyeti'ne ve TEMA Vakfı'na çeşitli miktarlarda bağışlar yaptık. Bağışlarla ilgili detaylı bilgiler **2023 yılı Faaliyet Raporumuzdan** takip edilebilir.

Faaliyetlerimizi, şirketimizin sürdürülebilir büyümesine, uzun vadedeki hedeflerine ulaşabilmesine ve tüm menfaat sahiplerinin haklarının korunmasına önem vererek sürdürmek temel amacımızdır. Şirketimiz, Sermaye Piyasası Kurulu'nun belirlediği esaslara uyulması, Sermaye Piyasası Kanununun örtülü kazanç aktarımı düzenlemelerine aykırılık teşkil etmemesi, gerekli özel durum açıklamalarının yapılması ve yıl içinde yapılan bağışların genel kurulda ortakların bilgisine sunulması kaydıyla, kendi amaç ve konusunu aksatmayacak şekilde bağışta bulunabilir. Bu çerçevede, pay sahiplerinin haklarının korunması esasında uzaklaşılmasına yol açmayacak şekil ve miktarlarda bağış ve yardımların yapılması esasını benimser, Yönetim Kurulu tarafından

belirlenen limitler dahilinde başta eğitim kurumları olmak üzere sosyal fayda üreten kurumlara bağış ve yardımlar yaparız.

V- Arena'da Kurumsal Yönetim

Arena'nın başarısının temelinde "sürekli değişim" ilkesi yatmaktadır. Bu ilkeyi, sadece teknoloji sektörünün içinde bulunduğu devinime ayak uydurmakla değil, içinde bulunduğu ortamın değişimine liderlik etmekle de tarif ediyoruz.

Yönetim Kurulu üyeleri ve üst yönetimimizin görevlerinin birbirinden bağımsızlığı ve şirket kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak yatırımcı değerini arttırma hedefi yönetim kalitemizi garanti etmektedir. Bu bağlamda, çalışanlarımız başta olmak üzere, tüm paydaşlarımıza hızlı, etkin ve adil bir şekilde destek sağlamayı, bütünleştirici ve stratejik iş ortağı olarak yetkin ve yüksek standartlarda hizmet sunmayı öncelikli hedefimiz olarak benimsiyoruz.

Yönetim Kurulu üye sayımız 5, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılarından oluşan üst düzey yönetici sayımız 12 olmak üzere, üst yönetim ekibimiz toplam 17 kişiden oluşuyor. Yönetim Kuruluna bağlı komitelerimiz ise görevleri kapsamındaki konularda izleme, denetim ve karar alma süreçlerini yönetiyorlar. Kurumsal Yönetim Komitesi, Denetimden Sorumlu Komite, Riskin Erken Saptanması Komitesi, Ücretlendirme ve Aday Gösterme Komitesi, Sürdürülebilirlik Komitesi yapıları ile ilgili detaylı bilgiler raporumuzun **Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim** bölümünde detaylı olarak anlatılmaktadır.

Yönetim Kurulu yılda en az 4 kez toplanarak Şirketin işletme ve finansal durumu hakkında değerlendirmelerde bulunur ve kararları alırken Türk Ticaret Kanunu ve SPK mevzuatı başta olmak üzere süreçlerimize etkisi olan tüm ilgili mevzuat ve standartlarda belirtilen ilkelere uyumu esas alır. Tüm üyeler toplantılara düzenli katılıma önem gösterirler. Yönetim Kurulumuz 2023 takvim yılı içinde toplam 4 defa Yönetim Kurulu üyelerinin eksiksiz katılımıyla toplanmıştır.

Arena Bilgisayar'ın yönetimi ve dışarıya karşı temsili Yönetim Kuruluna aittir. Şirketimizin geleneksel yaklaşımı olarak, Yönetim Kurulunda görüşülen bir konuda karar alınırken tüm üyelerin aynı görüşü paylaşması esas olarak kabul edilir. Üyelerden sadece birinin dahi karşı görüşte olması halinde konuyla ilgili karar alınamaz. Ağırlıklı oy hakkı ve/veya olumsuz veto hakkı tanınan Yönetim Kurulu üyesi bulunmamaktadır ve tüm üyeler eşit oy hakkına sahiptir.

Güçlü yönetişim yapımızla Kurumsal Yönetim İlkelerine tam uyum sağlamayı, hedefler ve aksiyon planları oluşturarak kendimizi geliştirmeyi hedefliyoruz. Kurumsal Yönetim İlkeleri dışında, SPK "Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi" kapsamında Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim (ÇSY) çalışmalarını yürütürken halka açık ortaklıklardan açıklamaları beklenen ve "Uy ya da Açıkla" prensibiyle raporlanması zorunlu olan temel ilkelere uyumu gözetiyoruz.

Bu doğrultuda vizyon, misyon ve değerlerin korunması, stratejilerin, stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesi, sürdürülebilirlik hedeflerinin stratejik amaç ve hedeflerle ilişkilendirilmesi, sürdürülebilirlik ilkeleri ile uyumunun denetlenmesi konularında üst yönetimimizin yeterli bilgi ile donatılmış olduğunun garanti altına alınması amacıyla gerekli araçları (eğitim, bilgilendirme gibi) sağlıyoruz. Bu yetkinlikler için görev tanımlarında yer alan kritik performans göstergeleriyle de ilgili görevlerin yerine getirilmesini ve takibini garanti altına alıyoruz.

Üst Yönetimimiz, görevlerini tarafsız bir şekilde icra etmesini etkileyen ya da etkileyecek olan her türlü maddi- maddi olmayan menfaat veya çıkar sağlama konusunda taviz vermeden titizlikle hareket eder ve tüm paydaşlarla ilişkilerini bu temel üzerine kurar. Tüm çalışanlar için de aynı yaklaşım uygulanır. Çıkar çatışmaları, Etik Yönetimi prosedüründe ve şirket içi eğitimlerde detaylı olarak anlatılır.

SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumlu olarak, Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler için aday gösterme ve ücretlerinin belirlenmesiyle ilgili uygulamalar Ücretlendirme ve Aday Gösterme Komitesi tarafından gerçekleştirilir. Bu kapsamda komitenin ana çalışma konuları:

- Yönetim Kurulu'nun yapısı ve verimliliğinin değerlendirilmesi, tavsiyelerin Yönetim Kurulu'na sunulması
- Yönetim Kurulu üyeliği ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilik pozisyonları için uygun adayların saptanması, değerlendirilmesi ve eğitimleri konularında çalışmaların yapılması
- Yönetim Kurulu ve bağımsız Yönetim Kurulu üyeliği aday teklifleri, adayın bağımsızlık ölçütlerinin değerlendirilmesi ve Yönetim Kurulu'na sunulması
- Yönetim Kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaların uzun vadeli hedefler dikkate alınarak belirlenmesi ve gözetiminin sağlanması

Üst Yönetimimizin ücretlendirme politikasında, pay sahiplerini temsilen atanan Yönetim Kurulu Üyeleri ve Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri için geçerli ücretler, ortaklarımızın önerisiyle Genel Kurul kararı alınmak suretiyle her yıl olağan Genel Kurul toplantısında belirlenir. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlendirilmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Üst Düzey Yöneticilerimizin ücretleri ise sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşur. Üst düzey yönetici sabit ücretleri; piyasa koşulları, ekonomik veriler, şirketin kârlılığı ve verimliliği ile kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak ve yasal yükümlülüklere uygun olarak belirlenir.

Genel Müdür ve Genel Müdüre bağlı yöneticileri kapsayan üst düzey yöneticilere yapılacak ödemeler Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. 2023 yılında üst yönetime ödenen brüt her türlü ücret, prim, kıdem ve ihbar tazminatlarını içeren tutarlar Faaliyet Raporundaki finansal tablolarımızda ayrıca verilmiştir.

Yönetim Kurulu'nun kar dağıtım teklifleri, Pay Sahiplerimizin beklentileri ile şirketimizin dengeli büyüme gerekliliği arasındaki hassas dengelere ve karlılık durumuna uygun bir kar dağıtım politikası

kapsamında hazırlanır. Şirket sermayesi içinde kardan pay alma konusunda imtiyazlı hisse bulunmamaktadır. Ayrıca, ana sözleşmede kurucu intifa senedi ile Yönetim Kurulu Üyelerine ve çalışanlara kâr payı verilmesine yönelik herhangi bir madde bulunmamaktadır.

Şirketimizin bağımsız kredi derecelendirme kuruluşu JCR Eurasia Rating tarafından 23.08.2023 tarihinde yapılan incelemesinde, JCR Eurasia Rating, Arena Bilgisayar'ı ulusal ölçekte yatırım yapılabilir kategoride değerlendirerek Uzun Vadeli Ulusal İhraççı Kredi Notunu 'AA- (tr)', Kısa Vadeli Ulusal İhraççı Kredi Notunu 'J1+ (tr)' ve görünümünü 'Durağan' olarak teyit etmiştir.

Şirketimizin faaliyetleri Yönetim Kurulu tarafından atanan bağımsız dış denetçiler tarafından düzenli olarak denetlenir. 2023 yılı için bağımsız denetim faaliyetleri PwC Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. tarafından gerçekleştirilmiş ve Şirketimizin yaptığı işlemlerin uygunluğu tespit edilerek doğrulanmıştır. Faaliyet döneminde herhangi bir kamu kuruluşu tarafından denetim yapılmamıştır.

Arena Bilgisayar olarak, siyasi kampanyalara, siyasi organizasyonlara veya lobi kuruluşlarına katılmama ve/veya katkıda bulunmama ilkesini benimsiyoruz.

Yönetim stratejilerimizi, aksiyon ve hedeflerimizi belirleyerek gerçekleştirirken uygulama, izleme ve denetleme fonksiyonlarımızı yönetim sistemleri uygulamaları ile destekliyoruz. Bu kapsamda, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi, ISO 31000 Kurumsal Risk Yönetim Sistemi yaklaşımlarını benimsiyor ve iş süreçlerimizde uyguluyoruz. İlgili politika ve prosedürler iç iletişim sistemimizde ve MyHR adlı platformumuzda çalışmalarımızın erişimine açık olarak yayınlıyoruz.



İş Etiği

Arena Bilgisayar uygulamaları çalışma hayatı ile ilgili olarak yürürlükte olan tüm ilgili yasa ve düzenlemelerle uyumludur. Yönetim Kurulu üyelerinin, üst yönetimin ve çalışanların en yüksek yasal ve etik davranış ilkelerine uymaları ilkesini benimsiyoruz. Etik davranış ilkelerine uymak, yöneticiler, çalışanlar ve ortakların etik kurallarımızı ve şirket politikalarını bilmeleri ve uygulamaları gerektiği anlamına gelir. Arena Grup uygulamaları farklı inançlara, düşüncelere ve görüşlere sahip çalışanların uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlar.

Tüm çalışanların Arena kültür bütünlüğünü sağlayacak tavır ve davranışlar sergilemelerini, iş dünyasında ve sektörde Arena Bilgisayar ve Arena Grup şirketlerinin itibarını, güvenilirliğini korumasını bekliyoruz. Şimdiye kadar herhangi bir ihlalinin bulunmadığı, rekabete aykırı davranışlar, tröstleşme ve tekelleşme uygulamalar yasalar çerçevesinde sıkı bir şekilde takip ediliyor.

Arena etik davranış ilkelerinin etkin bir şekilde uygulanmasından, etik kültürün şirket içerisinde oluşturulmasından, yaygınlaştırılmasından ve çalışanlar tarafından benimsenmesinden sorumlu olan Arena Etik Yönetimi (Etik Kurul); Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi, Mali İşlerden Sorumlu Direktör (CFO) ve İnsan Kaynakları Müdüründen oluşuyor.

Etik Kurul çalışmalarını şirket yetkililerinden bağımsız olarak yürüterek, etik davranış kuralları çerçevesinde yapılan bildirimlerin gizliliğini taahhüt eder ve çalışanı bildirim sonrasında koruyarak iş güvenliğini sağlar. Kurul üyeleri şirket çıkarları için organizasyon, bölüm, unvan ve kişi bağımsız olarak hareket eder ve etki altında kalmadan soruşturmayı yürütür.

Gizlilik ilkesi çerçevesinde tarafsız ve yorumsuz olarak bildirim kayda alınması esastır. Kişisel bilgilerin beyan edilmesi mecburiyeti bulunmamakla birlikte, beyan edilmiş olsa bile kimlik bilgileri gizli tutulur ve soruşturma gizli olarak yürütülür. Kurul bildirimleri zamanında, adil ve tutarlı bir şekilde soruşturur ve gerekli aksiyonları kararlılıkla alır. Araştırma sonuçları ihbar sahibine etik kurul tarafından iletilir. Arena etik davranış kurallarının ihlali durumunda, Personel Yönetmeliğinde yazılı bulunan disiplin hükümleri uygulanır. Etik kurul, üst düzey bir etik ihlalle karşılaştığında veya gerekli gördüğü takdirde uzman görüşüne başvurabilir.

Etik ilkeleri ele aldığımız Etik Değerler Prosedürümüzün detaylı olarak kapsadığı konu başlıkları:

- Genel Ahlak, İyi Niyet ve Hukuk Kurallarına Uyum
- Çıkar Çatışmaları
- Yolsuzlukla Mücadele ve Rüşvet
- Hediye, İkrâm ve Bağış Kabulü
- Fikri ve Mülki Haklar
- Bilgi Güvenliği ve Gizli Bilginin İfşası
- Kamuya Açıklanmamış Hisse Senedi İşlemleri
- Hırsızlık ve Kaybı Önleme
- Mobbing, Taciz ve Ayrımcılık
- Rekabet İlkelerine Uyum
- Siyasi Faaliyetler
- Sağlık ve Güvenlik, Emniyet ve Çevre

Çalışanlarımız görevini icra ederken yolsuzlukla mücadele, kara para aklamanın ve rüşvetin önlenmesi ile ilgili yerel ve uluslararası kanunlara, kurallara, düzenlemelere uymayı taahhüt eder. Devlet çalışanlarına, uluslararası kamu teşkilatları çalışanlarına, siyasi adaylara ya da siyasi partilere, iş almak ya da iş tutmak için para veya değeri olan başka bir şey vermez ya da verilmesi teklif edilemez. İş almak için çeşitli kurum veya kuruluşlara bağış yapılamaz. Ticari müşterilerden iş almak ya da iş tutmak için rüşvet verilmesi yasaktır. Çalışanların görevlerini tarafsız bir şekilde icra

etmesini etkileyen veya etkileme potansiyeli bulunan her türlü maddi- maddi olmayan menfaat ve çıkar ilişkilerine kesinlikle izin verilmez. Bir iş kararını etkileme potansiyeli olarak yorumlanabilecek durumlarda değeri ne olursa olsun hiçbir hediye veya ikram verilemez ve/veya kabul edilemez. İş dünyasında kabul edilebilir standartlarda, mevcut veya potansiyel tedarikçilerce davet edilen fuar, seyahat vb. haricinde, Etik İlkeler prosedüründe belirtilenin üzerinde maddi değerlere sahip hediyeler ve hiçbir şekilde nakdi hediyeler etik olarak kabul edilemez.

2023 yılında etik kural veya insan hakları ihlali konusunda çalışanlarımızdan veya paydaşlarımızdan herhangi bir şikâyet bildirimi alınmamıştır. Yapılan bildirimler, bildirimi yapan kişinin aksi bir beyanı olmadığı sürece anonim olarak değerlendirilir.

Etik Kurul'a yapılacak bildirimler için tüm paydaşlarımızın kullanımına açık e-posta adresimiz: etik@arena.com.tr

ARGE ve Dijitalleşme

Bir teknoloji firması olarak, raporlamalarımızda kullandığımız yapay zekâ destekli uygulamalar, robotik süreç otomasyonu ve tam zamanlı veri entegrasyonları ile; satış, ürün yönetimi, lojistik ve finans gibi müşteri- tedarikçi verileriyle birebir çalışan departmanlara sağlanan iç hizmetlerin doğru, temiz, kaliteli ve tekil bilgi içermesine odaklanıyoruz.

RPA Robotik Süreç Otomasyonu Projemiz; bilgisayar üzerinde insan gücü ile yapılan işlemlerin yapay zekâ araçlarıyla, 7/24, sıfır hatayla ve 20-100 kat hızlı gerçekleştirilebilmesini sağlamaya yönelik geliştirdiğimiz bir projedir. Müşterilerimize, insan kaynakları, satın alma, satış, e-ticaret, muhasebe, finans, CRM, raporlama gibi iş sürekliliğini sağlamada kilit önemi olan konularda Robotik Süreç Otomasyonu çözümlerimizi sunuyoruz.

20 yıldan fazla SAP ve ERP Sistemleri deneyimimiz, İstanbul, İzmir ve Ankara yedekli veri merkezimiz, ISO 27001 standardı, SPK Bilgi Güvenliği Tebliği ve PCI DSS uyumlu sistemlerimiz, 7/24 izlenen Bilgi Sistemleri ve Güvenlik Merkezimiz ve uçtan uca sistem entegrasyonu ve özel çözümlerle +10.000 bayimize ve diğer müşterilerimize 20 yıldır kesintisiz hizmet sağlıyoruz.

Müşteri odaklı yaklaşım stratejimiz ve pandemi döneminde evden çalışmanın iş kültürümüze yerleşmesi sonucunda ortaya çıkan 'daha fazla dijitalleşme' ihtiyacıyla daha da önem kazanan **Arena Dijital İletişim Platformu** stratejilerinin gözden geçirilerek güncellenmesi, hataların minimize edilmesi ve verimliliğin artırılması ile dijital başarılarımızı artırıyoruz.

Yeni iş alanları olan, Otomasyon & IOT iş birimlerinin stratejilerinin belirlenmesi ve yol haritasının çizilmesi konusunda ilgili ekiplerin iş birlikleri ile çalışmalarımızı devam ettiriyoruz.

Bilgi Güvenliği

Şirketimizin Üst Yönetimi bilgi güvenliğinin sağlanması, bilgi güvenliği sisteminin işletimi, izlenmesi, gözden geçirilmesi, bakımı ve iyileştirilmesi için gerekli çalışmaların yapılmasını taahhüt eder. Bilgi

Güvenliği Politikamızın amacı, hukuka, yasalara, düzenleyici ya da sözleşmeye tabi yükümlülüklere ve her türlü güvenlik gereksinimlerine ilişkin ihlalleri önlemek için, Üst Yönetimin bilgi güvenliği yaklaşımını ve hedeflerini tanımlamak, tüm çalışanlara ve ilgili taraflara bu hedefleri bildirmektir.

Bilgi Güvenliği Politikamızın ve Bilgi Güvenliği Sistemimizin amaçları:

- Bilgi Güvenliği Yönetim Sisteminin, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi standardı şartları doğrultusunda planlanması, uygulanması ve geliştirilmesi
- Bilgi güvenliğinin etkin yönetimi, yaşanabilecek olan zararların en aza indirilmesi ve sürekli iyileştirmesinin sağlanması
- Bilgi güvenliği ihlallerinin önüne geçilmesi ve oluşabilecek bilgi güvenliği ihlallerinin koordineli bir şekilde yanıtlanması ve çözülmesi
- İş sürekliliği kapsamında yaşanabilecek kesintiler için önlem alınması ve önlenmesi
- Kritik iş süreçlerinin, hedef kurtarma süreleri içerisinde tekrar çalışır hale getirilmesi
- Bilgi sistemleri ve güvenliği kapsamındaki yasal yükümlülüklere uyumun sağlanması
- Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında müşterilerimizin ve tedarikçilerimizin bilgi varlıklarının gizliliğinin, bütünlüğünün ve erişilebilirliğinin sağlanması

Faaliyetlerimizi gerçekleştirirken iç işleyişimizde kullanılan tüm bilgilerin müşteri bilgileri dahil yönetimini ve güvenliğini sağlamak amacıyla kurumsal işleyişi düzenleyici prensipleri, kuralları ve sorumlulukları Bilgi Güvenliği Politikamızda detaylı olarak tanımlıyor ve tüm çalışanlarımız ile paylaşıyoruz.

Bilgilerin Açıklanması

Arena Bilgisayar olarak, hissedarlar, yatırımcılar ve diğer 3. tarafları şirketimizin faaliyetleri konusunda bilgilendirmek amacıyla, ticari sır kapsamında olmaması kaydıyla önemli bilgilerin SPK düzenlemeleri çerçevesinde, eşitlik, doğruluk, tarafsızlık, zamanlılık ve tutarlılık ilkeleri doğrultusunda kamuoyuna açıklanması politikasını benimsiyoruz.

Şirketimizin finansal performansını, operasyonel faaliyetlerini ve piyasa değerini etkileyebilecek gelişmeler hakkında kamuya yapılacak açıklamaları, Bilgilendirme Politikamız, Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı ve diğer ilgili mevzuata uygun olarak yapıyoruz.

Kamuyu bilgilendirme faaliyetleri, Yönetim Kurulu Başkanımızın veya Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısının önceden bilgilendirilmesi ile Genel Müdüremüzce yürütülür. Tüm personel, şirket bilgilerinin açıklanma düzeyi ve halka açık şirket olmanın yükümlülükleri hakkında bilgilendirilir, yeni işe başlayan çalışanlara ise gerekli bilgilendirme oryantasyon eğitiminde yapılır.

Mevzuat Uyumu

Arena Bilgisayar olarak faaliyet konularımız ve iş süreçlerimiz kapsamındaki; Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve bağlı mevzuat, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Çevre Mevzuatı gibi tüm yerel mevzuata ve ilgili yerlerde uluslararası mevzuat ve standartlara uyumu her zaman

önceliğimiz olarak alır, tüm iş süreçlerimizde ve faaliyetlerimizde mevzuat uyumunu kontrol ve takip ederiz. Mevzuat uyumu, takibi ve değerlendirmesi Risk ve Uyum direktörlüğümüz tarafından yapılır.

Kurumsal Risk Yönetimimizin vazgeçilmez bileşenlerinden biri olan mevzuat uyum risklerini değerlendirir, değişiklikleri ve yeni çıkan mevzuat gerekliliklerini, bunların potansiyel etkilerini belirleyerek uygulamaya alınmasını sağlarız. Denetimden Sorumlu Komitemiz, yasal düzenlemelere uyumun izlenmesine yönelik sistemin etkinliğini ve herhangi bir uyumsuzluk vakasına ilişkin yönetimin soruşturması ve takibinin (disiplin cezası dahil) sonuçlarını gözden geçirir.

Mevzuat değişikliklerinin ve yeni çıkan mevzuatın Arena Bilgisayar olarak sadece bizim üzerimizdeki etkilerini, risklerini ve sonuçlarını değil, aynı zamanda distribütörlüğünü yaptığımız tedarikçilerimizi ve müşterilerimizi de hangi yönde etkileyeceğinin analizlerini yaparak, tedarikçi- müşteri ihtiyaç ve beklentilerindeki olası değişiklikleri öngörmek ve proaktif bir yaklaşımla çözümler sunmak için çalışırız. Bir teknoloji firması olarak bilgi güvenliği ve verilerin korunması konularında da mevzuat uyumunu yakından takip ederiz. Raporlama dönemi içinde faaliyetlerimizi önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişikliği gerçekleşmemiş ve herhangi bir ceza söz konusu olmamıştır.

Ayrıca, belgelendirilmiş yönetim sistemleri standartları ve sektörümüzle ilgili tabi olduğumuz diğer standartlar da düzenli olarak takip edilmekte ve uyum konusundaki çalışmalar Risk ve Uyum Direktörlüğü tarafından yürütülmektedir.

İzleme ve Denetim

İzleme ve denetim fonksiyonunda, finansal raporlama süreçlerini, iç kontrol sistemini, denetim sürecini, kanun ve yönetmeliklerde tanımlanan yükümlülüklerle uyumun izleme süreçlerine ilişkin gözetim sorumluluklarını Yönetim Kuruluna raporlamayı nihai organ olan Denetimden Sorumlu Komite ile gerçekleştiriyoruz. Yılda en az 4 kez ve ek olarak gerekli durumlarda toplanan Denetimden Sorumlu Komite:

- Karmaşık veya olağandışı işlemler, büyük ölçüde muhakeme gerektiren alanlar, yeni mesleki ve düzenleyici açıklamalar dahil olmak üzere önemli muhasebe ve raporlama konularını gözden geçirir ve bunların mali tablolar üzerindeki etkilerini değerlendirir. Yıllık ve ara dönem mali tabloların muhasebe ilkelerimiz ile gerçeğe uygunluğunu ve doğruluğunu gözden geçirerek tutarlı olup olmadıklarını ve uygun muhasebe ilkelerinin yansıtılıp yansıtılmadığını inceler.
- Düzenleyicilere sunmadan önce, yönetim ve dış denetçilerle yıllık ve ara dönem finansal raporların tamamını ve ilgili düzenleyici dosyaları gözden geçirir ve bunların eksiksiz ve Komite üyeleri tarafından bilinen bilgilerle tutarlı olup olmadığını değerlendirir. Tüm değerlendirmelerini sorumlu yöneticilerin ve bağımsız denetçilerin görüşlerini alarak tamamlar ve Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirir.
- Bilgi teknolojisi güvenliği ve kontrolü de dahil olmak üzere iç kontrol sistemimizin etkinliğini değerlendirir. İç ve dış denetçilerin finansal raporlama üzerindeki iç kontrol

incelemesinin kapsamını anlar ve denetçilerin önemli bulgularını ve tavsiyelerini içeren raporlarını yönetimin cevapları ile birlikte değerlendirir.

- Dış denetim kuruluşunun iç denetim fonksiyonunun faaliyetlerini, kadrosunu ve organizasyon yapısını, İç Denetim Tüzüğü, yıllık denetim planını ve plandaki tüm önemli değişiklikleri gözden geçirir, İç Denetim ile koordinasyon da dahil olmak üzere dış denetçilerin önerdiği denetim kapsamını ve denetim yaklaşımını gözden geçirir. Dış denetçilerin performansını ve denetçilerin atanması veya görevden alınması konularını değerlendirir ve Yönetim Kurulu'nun onayına sunar.
- Yasa ve regülasyonlara uyumun izlenmesine yönelik sistemin etkinliğini ve herhangi bir uyumsuzluk vakasına ilişkin olarak yönetimin soruşturma ve takibinin (disiplin cezası dahil) sonuçlarını gözden geçirir. Düzenleyici kurumlar tarafından yapılan herhangi bir incelemenin bulgularını ve varsa, denetçi gözlemini değerlendirir. Davranış Kurallarının çalışanlarımıza iletilmesi ve bu kurallara uyum sürecini gözden geçirir. İç denetim, dış denetçiler ve Yönetim Kurulu arasında doğrudan ve açık iletişim kurulmasını sağlar.
- Komite faaliyetleri, sorunlar ve ilgili tavsiyeler hakkında Yönetim Kuruluna düzenli olarak rapor verir. Pay sahiplerinin haklarının korunması için gerekli bilgilerin ihtiyaç duyulduğunda erişilebilir olmasını sağlar.

IIA tarafından yayımlanmış Global İç Denetim Standartlarına uygun olarak gerçekleştirilen iç denetim faaliyetlerinin etkinliğini sağlanması da Denetimden Sorumlu Komitenin görevleri arasındadır. İç izleme ve denetim fonksiyonlarımız birbirinden bağımsız olarak yürütülür. Benzer şekilde, sahip olduğumuz Yönetim Sistemleri (ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 31000 Kurumsal Risk Yönetim Sistemi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi) ile ilgili iç ve dış denetimler de standartlarda belirtildiği şekilde ilgili prosedürlerimize uygun olarak gerçekleştirilir.

Arena Bilgisayar Sürdürülebilirlik Raporu (“Rapor”) ve Rapor’da yer alan tüm bilgi, veri ve analizler; bazı kamuya açık bilgileri içerebilir ve Arena Bilgisayar, bu bilgilerin doğruluğu, yeterliliği, geçerliliği, güvenilirliği, mevcudiyeti veya eksiksizliği ile ilgili açık veya zımni hiçbir beyanda bulunmamakta, garanti vermemekte; ve önceden haber vermeksizin bunları değiştirmek hak ve yetkisi ile; Rapor’un ve içeriğinin her türlü hakkını kendinde saklı tutmaktadır.

Bu Rapor’un paylaşılması; yatırım kararı için temel oluşturma, tavsiye içerme, sonuç garanti etme veya yasal haklar ve yükümlülükler yaratmayı amaçlamamakta; yalnızca mevcut Arena Politikalarını ve niyetini temsil eden genel bir bilgilendirme amacı taşımaktadır. Bu Rapor’da belirtilen herhangi bir plan, projeksiyon, hedef, taahhüt, beklentinin gerçekleştirileceğine dair hiçbir güvence verilmez. Arena bu Rapor’da bulunan bilgilerin kullanımı nedeniyle doğabilecek zararlardan sorumlu değildir.

Ekler

GRI Referans Tablosu

| | |
|------------------------|---|
| Kullanım Beyanı | Arena Bilgisayar Sanayi ve Ticaret A.Ş. bu GRI içerik endeksinde 01.01.2023- 31.12.2023 dönemi için belirtilen bilgileri GRI Standartlarına atıfta bulunarak raporlamıştır. |
| GRI 1 Kullanımı | GRI 1: Kuruluş 2021 |

| GRI STANDARDI | AÇIKLAMA | KONUM |
|--------------------------------------|---|---|
| GRI 2: Genel Açıklamalar 2021 | 2-1 Organizasyonel ayrıntılar | Raporumuz Hakkında 3 |
| | 2-2 Kuruluşun sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar | Raporumuz Hakkında 3 Özetle Arena 8 |
| | 2-3 Raporlama dönemi, sıklığı ve irtibat noktası | Raporumuz Hakkında 3 |
| | 2-4 Bilgilerin yeniden düzenlenmesi | GRI: İlk rapor |
| | 2-5 Dış güvence | GRI: bulunmamaktadır |
| | 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri | Özetle Arena 6 Çözüm ve Hizmetlerimiz 11-12 İş Birliklerimiz 16-18 |
| | 2-7 Çalışan | Arena'lı Olmak 52 |
| | 2-8 Çalışan olmayan işçiler | Arena'lı Olmak 51 |
| | 2-9 Yönetişim yapısı ve bileşimi | Arena'da Kurumsal Sürdürülebilirlik 22-27 |
| | 2-10 En yüksek yönetim organının aday gösterilmesi ve seçimi | Arena'da Kurumsal Sürdürülebilirlik 26 Arena'da Kurumsal Yönetim 60 |
| | 2-11 En yüksek yönetim organının başkanı | Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve Komiteler 24 |
| | 2-12 Etkilerin yönetiminin denetlenmesinde en yüksek yönetim organının rolü | Arena'da Kurumsal Yönetim 60 |
| | 2-13 Etkilerin yönetilmesi için sorumluluk devri | Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve Komiteler 24-27 |
| | 2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü | Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve Komiteler 26-27 Arena'da Kurumsal Yönetim 60 |
| | 2-15 Çıkar çatışmaları | Arena'da Kurumsal Yönetim 60, 62 |
| | 2-16 Kritik endişelerin iletilmesi | Risk Yönetimi ve Geleceğe Bakışımız 31 |
| | 2-17 En yüksek yönetim organının kolektif bilgisi | Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve Komiteler 24, 26 Stratejik Sürdürülebilirlik Yaklaşımı 29 |
| | 2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi | Stratejik Sürdürülebilirlik Yaklaşımı 29 |
| | 2-19 Ücretlendirme politikaları | Arena'da Kurumsal Yönetim 60-61 Arena'da Kurumsal Sürdürülebilirlik 26 Arena'lı Olmak 50-51 Performans Yönetimi 53 |
| | 2-20 Ücret belirleme süreci | Arena'da Kurumsal Yönetim 60-61 Arena'lı Olmak 50-51 Performans Yönetimi 53 |

| GRI STANDARDI | AÇIKLAMA | KONUM |
|---|--|--|
| | 2-21 Yıllık toplam tazminat oranı | Arena'da Kurumsal Yönetim 61 GRI: Finansal veri gizlilik açısından paylaşılmamıştır. |
| | 2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin beyan | Genel Müdürümüzün Mesajı 4 Arena'da Kurumsal Sürdürülebilirlik 28 Stratejik Sürdürülebilirlik Yaklaşımı 29 |
| | 2-23 Politika taahhütleri | İş Etiği 62 İnsan Hakları 48 |
| | 2-24 Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi | Stratejik Sürdürülebilirlik Yaklaşımı 29 Risk Yönetimi ve Geleceğe Bakışımız 30 İnsan Hakları 48 Arena'lı Olmak 50 Arena'da Kurumsal Yönetim 60 İş Etiği 62 |
| | 2-25 Olumsuz etkileri düzeltmeye yönelik süreçler | İnsan Hakları 48 Müşteri İlişkileri 57 İş Etiği 62 |
| | 2-26 Tavsiye alma ve endişeleri dile getirme mekanizmaları | Raporumuz Hakkında 3 İnsan Hakları 48 Arena'lı Olmak 51 Müşteri İlişkileri 57 İş Etiği 62 |
| | 2-27 Yasa ve yönetmeliklere uygunluk | Mevzuat Uyumu 64 |
| | 2-28 Üye olunan dernekler | Sivil Toplum Katılımımız 19 Kurumsal Sosyal Sorumluluk 58 |
| | 2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı | Öncelikli Konularımız ve Paydaş Katılımı 35 |
| | 2-30 Toplu iş sözleşmeleri | GRI: Toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır. |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | Öncelikli Konularımız ve Paydaş Katılımı 35-37 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | Öncelikli Konularımız ve Paydaş Katılımı 36 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | Öncelikli Konularımız ve Paydaş Katılımı 35-37 |
| GRI 201: Ekonomik Performans 2016 | 201-1 Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer | Finansal Göstergeler 20 2023 yılı Faaliyet Raporu |
| | 201-2 İklim değişikliğinin finansal etkileri ve diğer riskleri ve fırsatları | Risk Yönetimi ve Geleceğe Bakışımız 31 İklim Değişikliği 43 |
| | 201-4 Devletten alınan mali yardım | Finansal Göstergeler 20 |
| GRI 202: Pazar Varlığı 2016 | 202-1 Yerel asgari ücrete kıyasla cinsiyete göre standart giriş seviyesi ücret oranları | GRI: gizlilik nedeni ile paylaşılmamaktadır. |
| | 202-2 Yerel toplumdan işe alınan üst düzey yöneticilerin oranı | Arena'lı Olmak 51 |
| GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016 | 204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranı | GRI: henüz ayrı bir hesaplama yapılmadığı için paylaşılmamıştır. |
| GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016 | 205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler açısından değerlendirilen faaliyetler | İş Etiği 62 |
| | 205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri hakkında iletişim ve eğitim | Eğitimler ve Yetenek Gelişimi 54 İş Etiği 62 |
| | 205-3 Teyit edilen yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler | İş Etiği 62 |
| GRI 206: Rekabete Aykırı Davranış 2016 | 206-1 Rekabete aykırı davranış, tröstleşme karşıtı ve teknelci uygulamalar için yasal işlemler | İş Etiği 62 |

| GRI STANDARDI | AÇIKLAMA | KONUM |
|-------------------------------------|--|---|
| GRI 207: Vergi 2019 | 207-1 Vergiye yaklaşım | Finansal Göstergeler 20 |
| | 207-2 Vergi yönetişimi, kontrolü ve risk yönetimi | Finansal Göstergeler 20 2023 Faaliyet Raporu |
| | 207-3 Paydaş katılımları ve vergi ile ilgili endişelerin yönetimi | Finansal Göstergeler 2023 Faaliyet Raporu |
| | 207-4 Ülke bazında raporlama | 2023 Faaliyet Raporu |
| GRI 301: Malzemeler 2016 | 301-1 Ağırılık veya hacim olarak kullanılan malzemeler | Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı 44 |
| | 301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri | Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı 44 |
| | 301-3 Geri kazanılmış ürünler ve bunların ambalaj malzemeleri | Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı 44 |
| GRI 302: Enerji 2016 | 302-1 Kurum içinde enerji tüketimi | Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı 44 |
| | 302-2 Kuruluş dışında enerji tüketimi | İklim Değişikliği 41-42 |
| | 302-3 Enerji yoğunluğu | İklim Değişikliği 41-42 |
| | 302-4 Enerji tüketiminin azaltılması | İklim Değişikliği 43 |
| | 302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerinde azalma | İklim Değişikliği 43 |
| GRI 303: Su ve Atıklar 2018 | 303-1 Ortak bir kaynak olarak su ile etkileşimler | Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı 44 |
| | 303-2 Su deşarjı ile ilgili etkilerin yönetimi | Atık Yönetimi 45 |
| | 303-3 Su çekimi | Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı 44 |
| | 303-4 Su tahliyesi | Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı 45 |
| | 303-5 Su tüketimi | Doğal Kaynak ve Malzeme Kullanımı 44 |
| GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016 | 304-1 Koruma altındaki alanlarda ve koruma altındaki alanlar dışındaki yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanlarda sahip olunan, kiralanana, yönetilen veya bu alanlara bitişik olan operasyonel sahalara | GRI: yerleşim yoğun merkezlerde faaliyet gösterildiğinden kapsam dışındadır |
| | 304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki önemli etkileri | Çevre Yönetimi 46 |
| | 304-3 Korunan veya restore edilen habitatlar | GRI: kapsam dışındadır |
| | 304-4 Operasyonlardan etkilenen alanlarda yaşam alanları bulunan IUCN Kırmızı Liste türleri ve ulusal koruma listesindeki türler | GRI: kapsam dışındadır |
| GRI 305: Emisyonlar 2016 | 305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları | İklim Değişikliği 42 |
| | 305-2 Enerji dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları | İklim Değişikliği 42 |
| | 305-3 Diğer dolaylı (Kapsam 3) sera gazı emisyonları | İklim Değişikliği 42 |
| | 305-4 Sera gazı emisyon yoğunluğu | İklim Değişikliği 41-42 |
| | 305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması | İklim Değişikliği 43 |
| | 305-6 Ozon tabakasını incelten maddelerin (ODS) emisyonları | İklim Değişikliği 43 |
| | 305-7 Azot oksitler (NOx), sülfür oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları | İklim Değişikliği 43 |
| GRI 306: Atık 2020 | 306-1 Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler | Atık Yönetimi 45 |
| | 306-2 Atıklarla ilgili önemli etkilerin yönetimi | Atık Yönetimi 45 |
| | 306-3 Üretilen atıklar | Atık Yönetimi 45 |
| | 306-4 Bertaraftan yönlendirilen atıklar | Atık Yönetimi 45 |

| GRI STANDARDI | AÇIKLAMA | KONUM |
|---|--|---|
| | 306-5 Bertarafa yönlendirilen atıklar | Atık Yönetimi 45 |
| GRI 308: Tedarikçi Çevresel Değerlendirmesi 2016 | 308-1 Çevresel kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler | Tedarik Zinciri Yönetimi 56 |
| | 308-2 Tedarik zincirindeki olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler | Tedarik Zinciri Yönetimi 56 |
| GRI 401: İstihdam 2016 | 401-1 Yeni işe alımlar ve çalışan devri | Arena'lı Olmak 51 Performans Yönetimi 53 |
| | 401-2 Tam zamanlı çalışanlara sağlanan ve geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan yan haklar | Performans Yönetimi 53 Arena'lı Olmak 51 |
| | 401-3 Ebeveyn izni | Arena'lı Olmak 51 |
| GRI 402: İşgücü/Yönetim İlişkileri 2016 | 402-1 Operasyonel değişikliklere ilişkin asgari bildirim süreleri | Arena'lı Olmak 51 |
| GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018 | 403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi | Sağlık ve Güvenlik 55 |
| | 403-2 Tehlike tanımlama, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi | Sağlık ve Güvenlik 55 |
| | 403-3 İş sağlığı hizmetleri | Sağlık ve Güvenlik 55 |
| | 403-4 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi katılımı, danışma ve iletişim | Sağlık ve Güvenlik 55 |
| | 403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan eğitimi | Sağlık ve Güvenlik 55 Eğitimler ve Yetenek Gelişimi 54 |
| | 403-6 İşçi sağlığının teşviki | Sağlık ve Güvenlik 55 |
| | 403-7 İş ilişkileri ile doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması | Sağlık ve Güvenlik 55 |
| | 403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki çalışanlar | Sağlık ve Güvenlik 55 |
| | 403-9 İşle ilgili yaralanmalar | Sağlık ve Güvenlik 55 |
| | 403-10 İşle ilgili hastalıklar | Sağlık ve Güvenlik 55 |
| GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016 | 404-1 Çalışan başına yılda ortalama eğitim saati | Eğitimler ve Yetenek Gelişimi 54 |
| | 404-2 Çalışanların becerilerini geliştirmeye yönelik programlar ve geçiş yardımı programları | Eğitimler ve Yetenek Gelişimi 54 |
| | 404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesi | Performans Yönetimi 53 Eğitimler ve Yetenek Gelişimi 54 |
| GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016 | 405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği | Arena'da Kurumsal Sürdürülebilirlik 22 Arena'lı Olmak 52 |
| | 405-2 Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı | GRI: gizlilik nedeni ile paylaşılmamaktadır. |
| GRI 406: Ayrımcılık Yapmama 2016 | 406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler | Çeşitlilik ve Kapsayıcılık 49 |
| GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü 2016 | 407-1 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının risk altında olabileceği faaliyetler ve tedarikçiler | Arena'lı Olmak 51 |
| GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016 | 408-1 Çocuk işçiliği vakaları açısından önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler | İnsan Hakları 48 Arena'lı Olmak 51 |
| GRI 409: Zorla veya Zorunlu Çalıştırma 2016 | 409-1 Zorla veya zorunlu çalıştırma vakaları açısından önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler | Arena'lı Olmak 51 |
| GRI 410: Güvenlik Uygulamaları 2016 | 410-1 İnsan hakları politikaları veya prosedürleri konusunda eğitim almış güvenlik personeli | Sağlık ve Güvenlik 55 |

| GRI STANDARDI | AÇIKLAMA | KONUM |
|---|---|---|
| GRI 411: Yerli Halkların Hakları 2016 | 411-1 Yerli halkların haklarını içeren ihlal vakaları | İş Etiği 62 |
| GRI 413: Yerel Topluluklar 2016 | 413-1 Yerel toplum katılımı, etki değerlendirmeleri ve kalkınma programları ile operasyonlar | GRI: kapsam dışındadır |
| | 413-2 Yerel topluluklar üzerinde önemli ölçüde fiili ve potansiyel olumsuz etkileri olan operasyonlar | GRI: kapsam dışındadır |
| GRI 414: Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi 2016 | 414-1 Sosyal kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler | Tedarik Zinciri Yönetimi 56 |
| | 414-2 Tedarik zincirindeki olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler | Tedarik Zinciri Yönetimi 56 |
| GRI 415: Kamu Politikası 2016 | 415-1 Siyasi katkılar | Arena'da Kurumsal Yönetim 61 İş Etiği 62 |
| GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016 | 416-1 Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirilmesi | GRI: kapsam dışındadır |
| | 416-2 Ürün ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili uyumsuzluk vakaları | GRI: kapsam dışındadır |
| GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme 2016 | 417-1 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme için gereklilikler | Müşteri İlişkileri 57 |
| | 417-2 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili uyumsuzluk vakaları | Müşteri İlişkileri 57 |
| | 417-3 Pazarlama iletişimiyle ilgili uyumsuzluk vakaları | Müşteri İlişkileri 57 |
| GRI 418: Müşteri Gizliliği 2016 | 418-1 Müşteri gizliliğinin ihlaline ve müşteri verilerinin kaybına ilişkin doğrulanmış şikayetler | ARGE ve Dijitalleşme 63 |