



TÜRK TUBORG

Bira ve Malt Sanayii A.Ş.

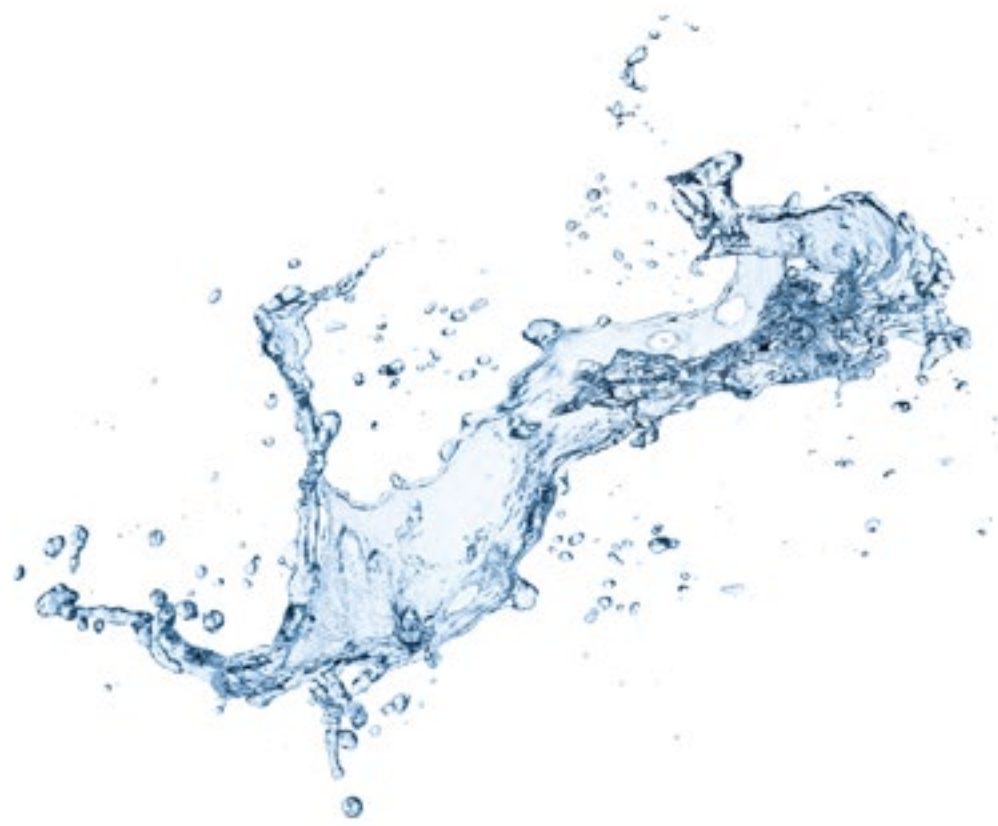
1 Ocak - 31 Mart 2024 Hesap Dönemine Ait Yönetim Kurulu Faaliyet Raporu





KALİTE

“Türkiye’deki en kaliteli biraları üretmek ve sunmak, kalitemizi sürekli kılmak, geliştirmek ve tüm müşterilerimizin bu farkı algılamasını sağlamak amacımızdır. Kalite bizim iş yapış şeklimizdir, çünkü kalite başarıya giden yoldur.”



DÜRÜSTLÜK VE SAMİMİYET

“Kendimize, iş ortaklarımıza ve topluma karşı dürüst, adil, şeffaf ve sorumluluk sahibi olmayı taahhüt ederiz. Verdiğimiz sözün arkasında durur, tutarlı davranırız.”

TÜRK TUBORG

DEĞERLERİ

FARK YARATMAK

“Açık fikirlerimiz, yaratıcı çözümlerimiz ve çeşitliliğin gücüyle her zaman daha iyisini yapabileceğimizi biliriz. Fark yaratmaya bu bakış açımızla başlarız.”



İŞ BİRLİĞİ

“İş ortaklarımıza verdiğimiz değer, güven ve saygı iş birliğimizin temelidir. Birlikte düşünür, birlikte adım atarız.”





Tuborg Hakkında	1-2
Genel Bilgiler	3-4
Sermaye ve Ortaklık Yapısı	5-6
Finansal Bilgiler	7-10
Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yöneticiler	11-16
Genel Kurul Toplantıları	17-18
Oy Hakkı ve Azlık Hakları	19-20
Kar Payı Hakkı ve Kar Dağıtım Politikası	21-22
Menfaat Sahipleri	23-24
İnsan Kaynakları Politikası	25-30
Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası	31-32
Kalite ve Gıda Güvenliği Politikası	33-34
Yönetim Kurulu Komiteleri	35-36

TUBORG HAKKINDA

Türk Tuborg Bira ve Malt Sanayii A.Ş. (Türk Tuborg) 1969 yılından günümüze kadar İzmir Pınarbaşı'nda kurulan tesislerinde bira ve malt üretimi gerçekleştirmektedir. Üretimin yanı sıra yurt dışından ithal etmekte olduğu bira markalarının distribütörlük faaliyetlerini de devam ettirmektedir.

Türkiye bira sektöründe, tüm kategorilerde çarpıcı bir geçmişi ve dünyanın 3. büyük bira üreticisi olan Carlsberg ile yakın işbirliği bulunan Türk Tuborg, yaptığı uluslararası ortaklıklar ile Türkiye bira pazarının en büyük oyuncularından biri konumuna gelmiştir.

Türk Tuborg, Türkiye bira pazarının büyük oyuncularından biri olmasının yanı sıra, uzun yıllardır ihracat geleneğini de sürdürmektedir. Bugüne dek, 6 kıtaya ve 83 ülkeye ulaşan ihracat tecrübesiyle Türk Tuborg, pazar lideri olduğu Irak başta olmak üzere, İngiltere, Kanada, Almanya ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti gibi öne çıkan ihracat pazarlarıyla Türkiye'nin dış ticaretine yıllardır katkı sağlamaktadır. Türk Tuborg, ihracat yapılan ülkenin mevzuatlarına uygun olmak kaydıyla taleplere göre farklı formül ve reçetelerle üretim gerçekleştirmekte ve ihracat yapmaktadır.

Türkiye'de birçok "ilk" in sahibi olan Türk Tuborg, kalite odaklı yapısı ve geleneksel bira üretimine verdiği önemle, bira üretimini maddi kazancın ötesinde tıpkı bir sanat gibi ele almayı ve saygın bir konuma getirmeyi ilke edinmiştir. Mutlak mükemmelliği hedefleyerek üretim çeşitliliğini ve niteliğini sürekli geliştirmek ve örnek alınacak ürünler sunmak bu anlayışın merkezinde yer almaktadır.

Türk Tuborg, üstün kalite anlayışı doğrultusunda gerekli olan bütün hammadde, girdi malzeme, mikrobiyoloji, yarı ürün ve bitmiş ürün kontrollerini bünyesinde kurulu laboratuvarlarda uzman personelleriyle gerçekleştirmektedir. Analiz işlemlerinde son teknoloji cihazlar, yazılımlar ve sistemler kullanmakta, veri doğruluğu dış laboratuvar analizleriyle desteklenmektedir. İzmir'deki entegre fabrikasında dünya standartlarında bira üretimi yapmaktadır.

Yılda 36 bin ton malt ve yaklaşık 579 milyon litre kapasiteli üretim tesisi ile Türkiye'de maltlama ve şişeleme bir arada olduğu tek fabrikadır.

Türk Tuborg tarafından üretilen ürünlerin satışı bağlı ortaklığı konumundaki Tuborg Pazarlama A.Ş. tarafından tüm Türkiye'de merkez satış teşkilatımız veya bayilerimiz aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. 2024 yılında Türk Tuborg portföyünde; super premium bira segmentinde Weiherstephan, Weiherstephan Vitus, Kilkenny, Guinness, Frederik, Grimbergen Double Ambree, Grimbergen Blonde, Sol ve Desperados; Premium segmentte Kronenbourg Blanc 1664; Standart segmentte Tuborg Gold, Tuborg Filtresiz, Tuborg Amber, Tuborg Summer Time, Tuborg Special, Tuborg Shot Special, Tuborg Wave, Tuborg Winter, Carlsberg ve Carlsberg Luna; ekonomik bira segmentinde ise Troy ve Venüs; aperitif segmentte ise Campari, Aperol, Cinzano Prosecco ve Cinzano Vermouth markaları yer almaktadır.



TÜRK TUBORG
fabrikamızda
üretilen markalar:

TUBORG

(GOLD, FİLTRESİZ, AMBER, SUMMER TIME, SPECIAL, SPECIAL SHOT, WAVE, WINTER)

Carlsberg

Carlsberg LUNA

FREDERIK

Troy

VENÜS

Kronenbourg 1664 Blanc



İthal edilen markalar:

SOL

Weiherstephan

GUINNESS

KILKENNY

DESPERADOS

GRIMBERGEN

CAMPARI

APEROL

CINZANO PROSECCO

CINZANO VERMOUTH

GENEL BİLGİLER

1969 yılında Danimarka kökenli Tuborg Breweries Ltd. ortaklığı ile kurulan Türk Tuborg, Türkiye'nin ilk özel birasının üreticisi olmasının yanı sıra, 50 yılı aşan tarihinde daima bira pazarına yenilikleri getiren öncü bir firma olmuştur.

Şirket'in toplam ihraç edilmiş sermayesinin %95,69'unu temsil eden hisse ile Tuborg Pazarlama A.Ş.'nin toplam sermayesinin %0,067'sini temsil eden hisse Carlsberg Breweries A/S tarafından International Beer Breweries Ltd.'ye 23 Ekim 2008 tarihi itibarıyla devredilmiştir.

Türk Tuborg İletişim Bilgileri:

Telefon: 0 232 399 20 00

Faks: 0 232 436 19 04

E-posta: info@turktuborg.com.tr/musteri.hizmetleri@carlsberg.com.tr

Kurumsal İnternet Sitesi: www.turktuborg.com.tr

Ticaret Sicil Numarası:

30108-K-306

Çalışan Sayısı:

1 Ocak - 31 Mart 2024 döneminde Türk Tuborg ve bağlı ortaklığı konumundaki Tuborg Pazarlama A.Ş.'de toplam ortalama 1.690 personel istihdam edilmiştir.

Bağımsız Denetçi ve Görev Süresi:

DRT Bağımsız Denetim ve SMMM A.Ş. / 01.01.2024 - 31.12.2024

Hesap Dönemi İçerisinde Yapılan Özel Denetim ve Kamu Denetimine İlişkin Açıklamalar:

2024 yılı içerisinde değişik kamu kurumlarınca olağan denetimler yapılmış olup tarafımıza resmi olarak yapılmış önemli bir bildirim bulunmamaktadır.

Bağış ve yardımlara ilişkin bilgiler:

2024 yılı içerisinde yapılan bağışların toplam tutarı 140 bin TL'dir.

Şirket'in mali durumunu ve faaliyetlerini etkileyebilecek nitelikteki davalara ilişkin bilgiler:

Şirket aleyhine açılan önemli bir dava bulunmamaktadır. Bununla beraber Şirket ve Yönetim Kurulu üyeleri hakkında mevzuat hükümlerine aykırı uygulamalar nedeniyle herhangi bir idari veya adli yaptırım uygulanmamıştır.

SERMAYE VE ORTAKLIK YAPISI

Sermaye Yapısı:

	<u>Bin TL</u>	<u>%</u>
International Beer Breweries Ltd. ("IBBL")	308.597	95,69
Halka açık kısım	13.911	4,31
	322.508	100,00

Kayıtlı Sermaye: 500.000 Bin TL

Çıkarılmış Sermaye: 322.508 Bin TL

Ortak Sayısı: Yaklaşık 6.000

Şirket'in Doğrudan veya Dolaylı İştirakleri ve Pay Oranları

Bağlı Ortaklık	Tuborg Pazarlama A.Ş.
Bağlı Ortaklığın Sermayesi	139.000 Bin TL
Bağlı Ortaklığın Faaliyet Konusu	Bira ve meşrubat satış, pazarlama ve dağıtım
Bağlı Ortaklığın Tutarı	138.997 Bin TL
Bağlı Ortaklığın Oranı	%99,99

İştirakler:

Desa Enerji Elektrik Üretim A.Ş.

İştirakin Sermayesi	23.200 Bin TL
İştirakin Faaliyet Konusu	Elektrik enerji üretimi
İştirakin Tutarı	939 Bin TL
İştirakin Oranı	%4,05

Bintur Turizm ve Catering Hizmetleri Tic. A.Ş.

İştirakin Sermayesi	272 Bin TL
İştirakin Faaliyet Konusu	Turizm ve catering hizmetleri
İştirakin Tutarı	3,2 Bin TL
İştirakin Oranı	% 1,17

FİNANSAL BİLGİLER*

Finansal tablolar ve önceki dönemlere ait ilgili tutarlar, fonksiyonel para biriminin genel satın alma gücündeki değişiklikler için yeniden düzenlenmiştir ve sonuç olarak, TMS 29 “Yüksek Enflasyonlu Ekonomilerde Finansal Raporlama” standardı uyarınca raporlama dönemi sonunda geçerli olan ölçüm birimi cinsinden ifade edilmiştir.

TMS 29, konsolide finansal tablolar da dahil olmak üzere, geçerli para birimi yüksek enflasyonlu bir ekonominin para birimi olan her işletmenin finansal tablolarına uygulanır. Bir ekonomide yüksek enflasyonun mevcut olması durumunda TMS 29, geçerli para birimi yüksek enflasyonlu bir ekonominin para birimi olan bir işletmenin finansal tablolarının raporlama dönemi sonunda geçerli olan ölçüm birimi cinsinden ifade edilmesini gerektirir.

Raporlama tarihi itibarıyla, Tüketici Fiyat Endeksi ("TÜFE") rakamına göre son üç yılın genel satın alma gücündeki kümülatif değişim %100'ün üzerinde olduğundan, Türkiye'de faaliyet gösteren işletmelerin 31 Aralık 2023 tarihinde veya bu tarihten sonra sona eren raporlama dönemlerinde TMS 29 "Yüksek Enflasyonlu Ekonomilerde Finansal Raporlama" standardını uygulamaları gerekmektedir.

KGK'nın 23 Kasım 2023 tarihinde yayımladığı Bağımsız Denetime Tabi Şirketlerin Finansal Tablolarının Enflasyona Göre Düzeltilmesi Hakkında Duyuru kapsamında Türkiye Finansal Raporlama Standartları'nı uygulayan işletmelerin 31 Aralık 2023 tarihinde veya sonrasında sona eren yıllık raporlama dönemine ait finansal tablolarının TMS 29'da yer alan ilgili muhasebe ilkelerine uygun olarak enflasyon etkisine göre düzeltilerek sunulması gerektiği belirtilmiştir.

Bununla birlikte, SPK'nın 28 Aralık 2023 tarihli ve 81/1820 sayılı kararı uyarınca, Türkiye Muhasebe/ Finansal Raporlama Standartlarını uygulayan finansal raporlama düzenlemelerine tabi ihraççılar ile sermaye piyasası kurumlarının, 31 Aralık 2023 tarihi itibarıyla sona eren hesap dönemlerine ait yıllık finansal raporlarından başlamak üzere TMS 29 hükümlerini uygulamak suretiyle enflasyon muhasebesi uygulamasına karar verilmiştir.

Bu çerçevede 31 Mart 2024 tarihli finansal tablolar TMS 29'da belirtilen muhasebe ilkeleri kapsamında enflasyon etkisine göre düzeltilerek sunulmuştur.

Şirketimizin Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı doğrultusunda hazırlanan 31 Mart 2024 tarihli konsolide finansal tabloları faaliyet raporu ile birlikte sunulmaktadır. Şirket'in finansal borçlarını, nakit ve benzeri değerlerini optimum finansal maliyetler ve getiriler ile yönetmek konusundaki çalışmalarımız yıl boyunca devam etmektedir.

İşletmenin finansman kaynakları Şirket'in öz sermayesi ve kullanılabilir kredi limitlerinden oluşmaktadır. Şirket faaliyetlerinden dolayı, borç ve sermaye piyasası fiyatlarındaki döviz kurları ile faiz oranlarındaki değişimlerin etkileri dahil çeşitli finansal risklere maruz kalmaktadır. Şirket'in toptan risk yönetim programı, mali piyasaların öngörülemezliğine odaklanmakta olup Şirket'in mali performansı üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerin en aza indirgenmesini amaçlamıştır.

Şirket'in tüm faaliyetleri yönünden risk envanterinin oluşturulması ve gerekli aksiyonların alınmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir.

2023 yılı sonunda 22.190 milyon TL olan toplam varlıklarımız Mart 2024 dönemi sonunda 18.246 milyon TL, 2024 yılının Ocak - Mart döneminde brüt karımız ise geçen yılın aynı dönemine göre yaklaşık %31 oranında artarak 1.378 milyon TL olarak gerçekleşmiştir.

Son ÖTV artışı 1 Ocak 2024 tarihi itibarıyla gerçekleştirilmiş ve %5 alkol seviyesinde 1 hektolitire biranın ÖTV'si 3.888,55 TL'ye yükselmiştir."

* Aksi belirtilmedikçe, tüm finansal veriler TMS 29'a uygun olarak sunulmuştur.

Hisse Künyesi

Firma Adı	Türk Tuborg Bira ve Malt Sanayii A.Ş.
Pazar	Piyasa Öncesi İşlem Platformu
İşlem Görülen Borsa	Borsa İstanbul (BIST)
Borsa Kodu	TBORG

Krediler

	31.03.2024 (Bin TL)	31.12.2023 (Bin TL)
I- Kısa Vadeli Banka Kredileri	2.046.199	2.586.012
-Kısa vadeli banka kredileri	2.046.199	2.586.012
-Uzun vadeli kredilerin kısa vadeli kısımları	-	-
II. Uzun Vadeli Banka Kredileri:	-	-
Banka Kredileri Toplamı	2.046.199	2.586.012

Temel Rasyolar:

%	31.03.2024	Geçmiş Dönem
Cari Oran	1,40	1,32
Likidite Oranı	0,90	1,05
Karlılık Oranı	-0,20	-0,13
Aktif Devir Hızı	0,74	0,52
Borçlanma Rasyosu	0,64	0,88
Aktif Karlılığı	-0,04	-0,02
Mamul Stok Devir Hızı	5,04	5,29

Karşılaştırmalı Finansal Veriler:

Bin TL	31.03.2024	31.03.2023
Net Satışlar	3.391.662	2.879.993
Brüt Kar	1.378.211	1.055.540
Esas Faaliyet Karı	-481.197	-134.577
FVAÖK	217.414	433.913
Net Kar	-661.490	-387.498
Brüt Kar Marjı	%41	%37
Faaliyet Kar Marjı	%-14	%-5
FVAÖK Marjı	%6	%15
Net Kar Marjı	%-20	%-13

Yönetim Kurulu Üyeleri ile üst düzey yöneticilere sağlanan mali haklar internet sitemizde yer alan ücret politikası çerçevesinde belirlenmektedir. Bu doğrultuda 1 Ocak - 31 Mart 2024 hesap dönemine ilişkin üst düzey yöneticilere sağlanan toplam fayda 59.825 bin TL'dir.

Yatırımlar:

Şirket'in araştırma ve geliştirme faaliyeti bulunmamaktadır. 2024 yılında yapılmakta olan yatırımlar kaleminin özeti aşağıdaki gibidir:

- Üretim, yardımcı tesisler, dolum ve paketleme hatları ile diğer muhtelif yatırımlar.

TMS 29 Uygulanmamış Finansal Veriler

	31.03.2024 (Bin TL)	31.03.2023 (Bin TL)
Net Satışlar	3.321.197	1.700.169
Brüt Kar	1.836.153	821.017
Esas Faaliyet Karı	231.663	187.503
FVAÖK	555.261	379.171
Net Kar	217.622	130.231
Brüt Kar Marjı	%55	%48
Faaliyet Kar Marjı	%7	%11
FVAÖK Marjı	%17	%22
Net Kar Marjı	%7	%8

- TMS 29 uygulanmamış finansal bilgiler, 31.03.2024 tarihli finansal rapor ile uyumlu değildir.

YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER





Aran Ernest Oelsner Yönetim Kurulu Başkanı

Endüstri mühendisliği bölümünde lisans, işletme bölümünde ise yüksek lisans derecesine sahiptir. CBC grubuna 1993 yılında endüstri mühendisi olarak katılmış ve satış direktörü oluncaya dek 14 yıl satış teşkilatında farklı görevlerde çalışmıştır. 2007 yılında Tara sütün icra başkanı görevine getirilmiştir. 2016 yılından itibaren CBC grubunda uluslararası operasyonlardan sorumlu icra başkanı olarak görev almaktadır.

Joav Asher Nachshon Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

Ekonomi ve muhasebe bölümünde lisans, işletme bölümünde ise yüksek lisans derecesine sahiptir. Uluslararası bir denetim firmasında (Deloitte) sorumlu ortak olarak çalıştıktan sonra 1998 yılında CBC grubuna finans genel müdür yardımcısı olarak katılmıştır. 2002 yılından itibaren CBC grup başkan vekili ve CFO olarak çalışmaktadır.

Damla Tolga Birol Yönetim Kurulu Üyesi

Boğaziçi Üniversitesi İşletme bölümünden 1986 yılında mezun olan Damla Tolga Birol, 1989 yılında Indiana Üniversitesi'nde MBA yapmıştır. Sırasıyla, Procter & Gamble ve Emsan Holding'de yöneticilik pozisyonlarında çalıştıktan sonra birçok firmada pazarlama danışmanı olarak görev almıştır. Mart 2003'te Pazarlama Başkan Yardımcısı olarak Türk Tuborg'a katılan Damla Tolga Birol, Mart 2005 tarihinde Satış, Dağıtım ve Pazarlama Başkan Yardımcısı pozisyonuna getirilmiştir. Ekim 2005-Aralık 2006 dönemi arasında CEO vekili, Satış Pazarlama Genel Müdürü pozisyonunda görev aldıktan sonra Ocak 2007'den itibaren CEO olarak görevine devam etmektedir.

Timur Gökmeral Yönetim Kurulu Üyesi

Timur Gökmeral; finans, hızlı tüketim ürünleri ve alkollü içecek alanlarında yaklaşık 30 yıllık yöneticilik tecrübesine sahiptir. Boğaziçi Üniversitesi ekonomi bölümünden lisans, Cleveland Eyalet Üniversitesi'nden işletme yüksek lisans derecesine sahiptir. Bankacılık alanında kısa bir süre çalıştıktan sonra Unilever Türkiye ve Unilever Çek Cumhuriyeti'nde ağırlıklı olarak mali işler olmak üzere bilgi yönetimi projeleri, lojistik ve satın alma alanlarını da kapsayan yöneticilik pozisyonlarında görev almıştır. Ekim 2004'te Finans Başkan Yardımcısı (CFO) olarak Türk Tuborg'a katılan Timur Gökmeral, görevine devam etmekte olup bilgi teknolojileri ve hukuk işlerinden de sorumludur.

Metin Zavaro Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Koç Üniversitesi işletme bölümünden lisans, McMaster Üniversitesinden işletme yüksek lisans derecesine sahiptir. İş hayatına TNS Infratest şirketinde kantitatif araştırma analisti olarak başlamış olup Universal Textile and Sourcing Agency şirketinde Avrupa satış ve pazarlama faaliyetlerinden sorumlu ekip yöneticisi ve aynı zamanda ortak olarak görev almaktadır. 2014 yılından itibaren Bonobo Teknoloji Çözümleri şirketinde kurucu ortak olarak çalışmaktadır.

Tülin Karabük Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Boğaziçi Üniversitesi iş idaresi bölümü mezunudur, Wales Üniversitesi işletme bölümünden yüksek lisans derecesine sahiptir. İş hayatına Eczacıbaşı grubunda Doğu Avrupa bölge yöneticisi olarak başlamış olup sırasıyla 3M, KVK Mobil Telekom'da ve ardından Turkcell'de satış ve pazarlamadan sorumlu genel müdür yardımcılığı, yatırımlardan sorumlu genel müdür yardımcılığı ve grup şirketlerinde yönetim kurulu üyelik ve başkanlıkları görevlerini yürütmüştür. Sonrasında 9 yıl Arçelik'te global pazarlamadan sorumlu genel müdür yardımcısı olarak çalışmıştır. 2017 yılından itibaren Metair Investments bünyesindeki Metair Akü Holding'de bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almaktadır. Aynı zamanda melek yatırımcı ve yönetim danışmanıdır.

Türk Tuborg Yönetim Kurulu ve Çalışma Esasları:

Yönetim kurulu üyeleri ile yöneticiler faaliyetlerini eşitlikçi, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütür. Bunun sağlanabilmesi adına Türk Ticaret Kanunu'nun ("TTK") ilgili hükümleri geçerli olmakla beraber yönetim kurulu yetki ve sorumluluklarının esasları Şirket ana sözleşmesinde düzenlenmiştir.

Türk Tuborg Yönetim Kurulu üyelikleri 05.07.2023 tarihli Genel Kurul toplantısında onaylanmıştır.

Yönetim Kurulu, Genel Kurulda pay sahiplerinin kendisine vermiş olduğu yetki doğrultusunda, mevzuat, esas sözleşme, Şirket içi düzenlemeler ve politikalar çerçevesinde yetki ve sorumluluklarını kullanır ve Şirket'i temsil eder. Şirket'in vizyon ve misyonuna uygun olarak, Şirket'in hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve geçmiş performansını düzenli olarak gözden geçirmektedir.

Bağımsız yönetim kurulu üyeleri Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında bağımsızlıklarını 15 Nisan 2021 itibarıyla beyan etmiş olup söz konusu bağımsızlık kriterlerini ortadan kaldıran herhangi bir husus bulunmamaktadır.

2023 yılında yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin her birine yıllık brüt 10.000 ABD Doları huzur hakkı ödenmesine, diğer Yönetim Kurulu üyelerine ise herhangi bir ücret ödenmemesine karar verilmiştir.

Türk Tuborg Üst Düzey Yöneticileri

Türk Tuborg'ta İcra Kurulu'na bağlı üst düzey yöneticiler icradan sorumludur.

İcra Başkanı, Finans Başkan Yardımcısı, Tedarik Zinciri Başkan Yardımcısı, Satış Başkan Yardımcısı, Pazarlama Başkan Yardımcısı, İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı ve İhracat Başkan Yardımcısı Türk Tuborg'un üst düzey yönetici kadrosudur. Tüm yöneticiler görevlerinin gerektirdiği yüksek tahsil ve iş tecrübesine sahiptirler.

Yönetim Kurulu Üyeleri ile üst düzey yöneticilere sağlanan mali haklar internet sitemizde yer alan ücret politikası çerçevesinde belirlenmektedir. Bu doğrultuda 1 Ocak - 31 Mart 2024 hesap dönemine ilişkin üst düzey yöneticilere sağlanan toplam fayda 59.825 bin TL'dir.

Damla Tolga BİROL	İcra Başkanı
Timur GÖKMERAL	Finans Başkan Yardımcısı
Murat AKGÜN	Tedarik Zinciri Başkan Yardımcısı
Onur Fırat BAYKAL	Satış Başkan Yardımcısı
Nilüfer REİSOĞLU	Pazarlama Başkan Yardımcısı
Ayşe GÜVENÇ	İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı
Burak ERTÜZÜN	İhracat Başkan Yardımcısı

Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 10.01.2019 tarih ve 2/49 sayılı kararı uyarınca Şirketimizin Kurumsal Yönetim İlkeleri'nden uygulanması gönüllü olan ilkelere uyum durumunu gösteren "Kurumsal Yönetim Uyum Raporu (URF)" ve mevcut kurumsal yönetim uygulamalarımız hakkında bilgi veren "Kurumsal Yönetim Bilgi Formu (KYBF)" 13.03.2023 tarihinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda açıklanmıştır. Kurumsal Yönetim Uyum Raporu'na ve Kurumsal Yönetim Bilgi Formu'na <https://www.kap.org.tr/tr/sirket-bilgileri/ozet/1088-turk-tuborg-bira-ve-malt-sanayii-a-s> bağlantı adresi aracılığıyla şirket özet sayfası, "Kurumsal Yönetim" bölümünden ulaşılabilir.



GENEL KURUL TOPLANTILARI

2023 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı tarihi henüz
belirlenmemiştir.

OY HAKKI VE AZLIK HAKLARI

Şirket ana sözleşmesine göre Olağan ve Olağanüstü Genel Kurul toplantılarında hazır bulunan hissedarların veya vekillerinin her hisse için bir oy hakkı olmaktadır, oy hakkında veya kar payında herhangi bir imtiyaz yoktur.

Şirket pay sahiplerinin oy haklarının kullanılmasını zorlaştıracı uygulamalardan kaçınmaktadır, Azınlık payları TTK'da belirtilen tanım doğrultusunda uygulanmakta olup esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir şekilde belirlenmemiştir.

KAR PAYI HAKKI VE KAR DAĞITIM POLİTİKASI

Kar payında herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır. Şirket'in kar dağıtım konusundaki politikası; Şirket'in orta ve uzun vadeli stratejileri, finansal pozisyonu, yatırım ve finansal planları ile diğer fon ihtiyaçları, sektörün içinde bulunduğu koşullar, ekonomik ortam, Sermaye Piyasası mevzuatı ve Türk Ticaret Kanunu göz önünde bulundurularak kar dağıtımı yapılması yönündedir.

İlgili mevzuata uygun olarak dağıtılabilecek kar oluşması durumunda; Sermaye Piyasası mevzuatı ve Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde, Şirket'in yıllık dağıtılabılır karının %20'sinden az olmamak üzere Yönetim Kurulu'nca alınacak nakit ve/veya pay şeklinde ve/veya taksitle kar dağıtım kararı, Genel Kurul'un onayına sunulur ve dağıtım yasal süreler içerisinde tamamlanır.

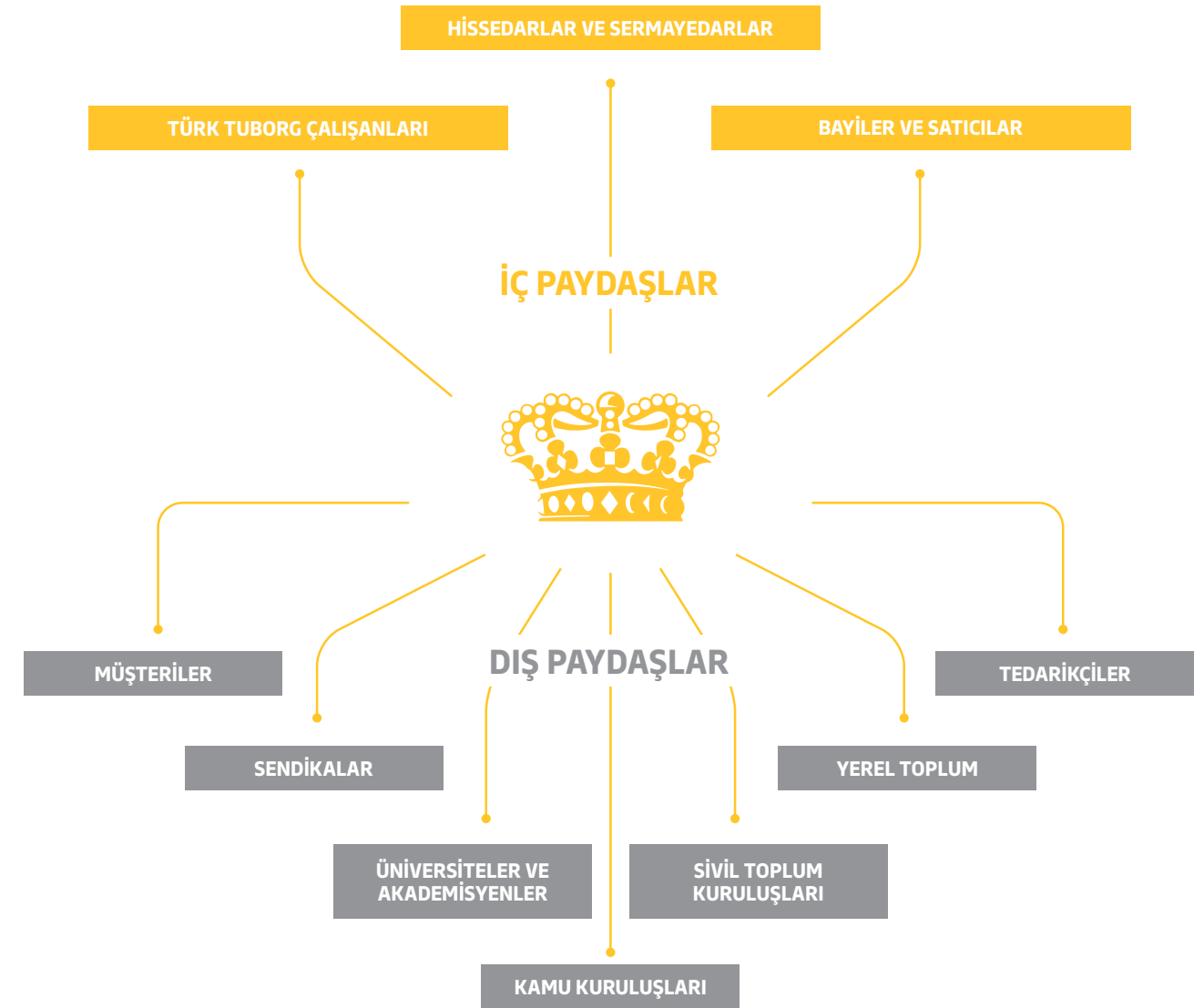
Kar Dağıtım Politikasının uygulamasında pay sahiplerinin menfaatleri ile Şirket menfaati arasında tutarlı bir politika izlenir. Yönetim Kurulu, kar dağıtımı yapılmadığı takdirde karın neden dağıtılmayacağını ve dağıtılmayacak karın nasıl kullanılacağını Genel Kurul'da pay sahiplerinin bilgisine sunar.

Kar payı avansına ilişkin olarak Şirket'in ana sözleşmesinde hüküm mevcuttur. Avans verilmesine ilişkin yetkinin kullanımı Yönetim Kurulu tarafından mevcut mevzuat ve ekonomik ortam çerçevesinde değerlendirilir.

MENFAAT SAHİPLERİ

Türk Tuborg, faaliyetlerinin nitelik ve niceliklerini etkileyen, aynı şekilde faaliyetlerinden etkilenen her türlü kişi, kuruluş ve topluluğu iş paydaşı olarak nitelendirmektedir. Türk Tuborg'ta paydaşlar, Şirket başarısını etkileyen en önemli etkenlerden biri olarak görülmektedir. Bu bilinçle; tüm paylaşımları daha iyi yönetebilmek ve daha efektif iletişim kurabilmek amacıyla Türk Tuborg paydaşları, ilişki kurulan departmanlara göre kategorilere ayrılmış ve her bir departmanın iş paydaşları ve diyalog platformlarının listesi ayrıntılı bir biçimde hazırlanmıştır. Bu sayede daha etkili bir iletişim ortamı yaratılması hedeflenmiştir.

Menfaat sahipleri, ticari sır niteliğinde bulunan hususlar haricinde kendilerini ilgilendiren konularda toplantılara davet edilmek suretiyle bilgilendirilmektedir. Şirket kurumsal yönetim yapısı, çalışanlar dahil tüm menfaat sahiplerinin yasal ve etik açıdan uygun olmayan işlemlere ilişkin kaygılarını kurumsal internet sitesindeki soru formu aracılığıyla Şirket yönetimine iletilmesine imkan tanımıştır. Başta Şirket çalışanları olmak üzere menfaat sahiplerinin Şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modeller Şirket faaliyetlerini aksatmayacak şekilde geliştirilir. Menfaat sahiplerinin yönetime katılımı “öneri, anket” gibi araçlarla desteklenmektedir. Çalışma koşulları, ortamı ve çalışanlara sağlanan haklar konusunda yapılacak uygulama değişiklikleri için işçi sendikasının görüşü ve mutabakatı alınmakta, kararlar birlikte oluşturulmaktadır. Ayrıca “Bayi Toplantıları” vasıtasıyla Şirket ile doğrudan iş ilişkisi içerisinde bulunan bayilerin, Şirket politikalarına katılmaları desteklenmektedir.



İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Türk Tuborg öncelikli paydaşı olarak gördüğü çalışanlarının iş yaşamı kalitesini artırmak üzere gerekli yönetsel süreçleri içselleştirmeye yönelik pek çok uygulama gerçekleştirmektedir. Türk Tuborg'da çağdaş yönetim yaklaşımları benimsenirken, açık diyalog ortamları ile çalışanların birbirleri ve yöneticileri ile iletişim olanakları artırılmaktadır. Bu, aynı zamanda çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda en yüksek performansı gösterebilecekleri zemini hazırlamaktadır.

Türk Tuborg'un %100 fırsat eşitliğine dayalı ve insan haklarına saygılı İnsan Kaynakları Politikası; Türk Tuborg değerlerine sahip, kurumuna ve markalarına %100 bağlı, motivasyonu ve performansı yüksek, yetkin/donanımlı bir takım oluşturmak ve bu takımı sürekli geliştirmektedir. Türk Tuborg, çalışmalarında insan haklarını merkeze alan insan kaynakları yönetimiyle birlikte, dil, din, ırk, mezhep, inanç, cinsiyet ve benzeri nedenlere dayalı ayrımcılık yapılmamasını ilke edinen, bir diğer deyişle fırsat eşitliği sunan bir çalışma ortamı yaratarak, insana yakışır iş anlayışını benimsemektedir.

Türk Tuborg, yetenekli işgücü tarafından “öncelikle tercih edilen olma” konumunu giderek pekiştirmeyi kendisine amaç edinmektedir. Şirket içinde uygulanan yetkinlik bazlı İnsan Kaynakları uygulamaları, çalışanlara profesyonel bir iş ortamı ve kariyer geliştirme fırsatları yaratmaktadır. İşe Alım sürecinde eşit fırsat ilkesi gözetilerek adil ve tutarlı bir değerlendirme ile doğru pozisyona doğru adayların yerleştirilmesi amaçlanmaktadır. İşe Alım sürecinde adaylar, başvurmuş oldukları pozisyonun gerektirdiği bilgi, deneyim ve yetkinlikler açısından değerlendirilmekte; kaliteden asla taviz vermeyip işini %100 yapan, daha iyisini nasıl yapabileceğini sorgulayan, verdiği sözün arkasında duran ve her koşulda çalışma arkadaşlarını destekleyen adaylar Türk Tuborg bünyesine kazandırılmaktadır.

Performans yönetim sistemi ile çalışanların katkısının veriler ile adil ve objektif olarak değerlendirilmesi, üstün performansın ödüllendirmesi ve profesyonel gelişimin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Çalışanların gelişmesini sağlamak amacıyla her kademedede tespit edilen gelişim ihtiyaçları çerçevesinde şirket içi ve dışı eğitim ve gelişim programları uygulanmaktadır. Türk Tuborg, "Kendi liderlerimizi kendi içimizden yetiştiriyoruz" vizyonu doğrultusunda; çalışanların kendi potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri ve şirketin başarısına katkıda bulunmaya devam edecekleri yeni kariyer olanakları sunarak, kariyer gelişimlerine katkı sağlamayı hedefleyen yetenek yönetimi ve iç aday süreçlerini uygulamaktadır.

Türk Tuborg, iç iletişim süreçlerinde; kurum içi iletişimi sürekli kılmayı, tüm çalışanların şirketteki gelişmeler ile ilgili zamanında bilgi sahibi olmalarını, büyük resmi görmelerini ve departmanlar arası işbirliğini artırmayı hedeflemektedir. Tüm çalışanların ortak noktada toplanarak şirkete/departmanlara/ çalışanlara/ürünlere dair tüm haber ve bilgilerden anında haberdar olacakları, şeffaflıkla gelişmeleri takip edebilecekleri bir iletişim stratejisi takip edilmektedir. Yılda bir kez tüm çalışanların katılımıyla gerçekleştirilen ‘BizBize’ toplantılarında, bir önceki yılın iş sonuçları değerlendirilip, ilgili yılın stratejileri ve hedefleri paylaşılmaktadır. Her yıl ‘BizBize’ toplantılarında ödül töreni düzenlenmekte olan ‘%100 Ödülleri’ ödüllendirme programı ile çalışanların şirkete katkı sağladıkları davranış ve çabalarının ön plana çıkartılması, başarılarının desteklenmesi ve devamlılığının sağlanması, motivasyonun yükseltilmesi hedeflenmekte, ödül töreninde diğer çalışma arkadaşlarına kıyasla bir adım öne çıkan çalışanlar ödüllendirilmektedir. Öte yandan, şeffaflık ilkesi kapsamında çalışanların görev tanımlarının yanı sıra tüm İnsan Kaynakları prosedürleri tüm çalışanlara duyurulmakta, yıl boyunca çalışanların erişimine açık bir şekilde şirket içi online platformlarda yayınlanmaktadır.



Türk Tuborg yönetimi fırsat eşitliğine dair hedefleri sürekli takip ederek farkındalığı arttırmayı hedeflemektedir.

İnsan onuruna yakışır iş ilkesinden hareket eden Türk Tuborg için çalışma hayatı başta olmak üzere hayatın her alanında fırsat eşitliği temel haktır. Türk Tuborg, herkese adil ve eşit davranmayı gerek iş yerinde gerek toplumsal alanda bu yaklaşımı teşvik etmeyi önemsemektedir. Bununla birlikte eşitlik ve çeşitliliğe saygı duyan bir şirket olarak Türk Tuborg, farklılıkların birey ya da grup olarak bulunduğu alanı geliştirdiğini, kapsayıcı yaklaşımla birlikte iş verimliliğin arttığına inanmaktadır. Türk Tuborg farklılıkları gurur duymakta, söz konusu farklılıkları Türk Tuborg için rekabet avantajı sağlayacak fırsatlar olarak görmektedir. Eşit fırsat ilkesi sadece işe alım süreci için geçerli olmayıp terfi, transfer, iş akdinin sonlandırılması, izin, ücret ve eğitim gibi tüm Türk Tuborg İnsan Kaynakları uygulamalarının temelini oluşturmaktadır.

%100 Fırsat Eşitliği Politikası gereğince, Türk Tuborg'da ırk, din, dil, cinsiyet farklılıkları nedeniyle herhangi bir ayrımcılık yapılması söz konusu olamaz. Türk Tuborg'da çalışan anne ve babalar, kendileri için özel olarak hazırlanmış olan %100 Anne Baba Rehberi'nden faydalanarak, doğum sürecinde kendilerine yardımcı olacak konularda bilgilendirilirler. Doküman sayesinde yasal mevzuat hakkında bilgi sahibi olurlar. Türk Tuborg'da anne olan çalışanlara yasal hakkın üzerinde bir "Doğum İznı", baba olan çalışanlara yasal olarak öngörülenin üzerinde bir "Babalık İznı" sağlanmaktadır. Türk Tuborg'da tam zamanlı çalışanlara hem sağlık sigortası hem de hayat sigortası sağlanmaktadır. Ek olarak çalışanların eş ve çocukları da sağlık sigortası kapsamındadır. Türk Tuborg doğum yapan çalışanlarının işe döndükten sonra bebeklerini emzirmelerinin öneminin farkındadır. Bu nedenle annelerin rahatlıkla erişim sağlayabildikleri Emzirme Odaları'nı kullanıma açarak bu süreçte çalışanlarını desteklediğini göstermektedir. Hiçbir suretle çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Çalışılan tedarikçilerin de bu konuda hassasiyet göstermesi beklenmektedir.

%100 Fırsat Eşitliği Politikası gereğince;

Gerek üst yönetim gerek yönetici seviyesinde yapılan raporlamalarla fırsat eşitliğine dair olan konular ve hedefler takip edilerek farkındalığın artırılması hedeflenmektedir. Türk Tuborg, Fırsat Eşitliği anlayışının bir parçası olarak, engelli ve kadın çalışan istihdamının artırılmasına yönelik de çaba sarf etmektedir. İş ortamları, engelli çalışanların çalışma koşullarını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmektedir.

Kariyer platformları üzerinden yayınlanan "Kadınlar Sahada" iş ilanı ile Satış fonksiyonu, "Üretimde Kadın Gücü" iş ilanı ile Tedarik Zinciri fonksiyonu için kadın aday havuzunun genişletilmesi amaçlanmaktadır. Sadece Satış ve Tedarik Zinciri değil, diğer tüm fonksiyonlar için de kadın aday sayısının artırılması üzerine projeler geliştirilmektedir. Bu kapsamda şirket içinde duyurulan iç ilanlara yönelik "Kadın Aday Öneri Sistemi" ile tüm fonksiyonlar için kadın aday havuzunun genişlemesi hedeflenmektedir.



Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik kurallar Türk Tuborg tarafından belirlenmiş ve zaman içerisinde olgunlaşmıştır, kurallar; işletme, işveren ve kurumsal bir vatandaş olarak Türk Tuborg bakış açılarıyla uygulanmaktadır.

Türk Tuborg'da çalışma etiğimiz, iş ahlakımız ve dürüstlük ilkemiz, her zaman iş yapış şeklimize ilişkin bize yol haritası olmuş; nasıl davranacağımızı, nereye gideceğimizi ve nasıl gideceğimizi belirlemede temel teşkil etmiştir. En büyük hedefimiz çalışanlarımıza, müşterilerimize, iş ortaklarımıza ve topluma çalışma etiğimiz ve ilkelerimizle örnek olabilmektir.

Bu çerçevede Türk Tuborg, çalışanlarına, iş ortaklarına, tüketicilerine ve topluma karşı dürüst, şeffaf ve sorumluluk sahibi olmayı taahhüt etmiş ve yüksek standartlarda etik davranışları benimsemiştir. Türk Tuborg bütün çalışanlarının şirket değerlerine ve ilkelerine tam anlamıyla bağlı olmalarını ve çalışma etiğine uygun, dürüst bir şekilde davranmalarını beklemektedir.

Bu anlamda etik standartlarla ilgili sorunlara neden olabilecek durumlarla ilgili herkesin farkında olmasını ve bu problemlerin çözümünde çalışan ve yöneticinin sürekli bir diyalog halinde olmasını teşvik etmektedir.

Türk Tuborg toplumsal çalışmalarını, sosyal alanlarda duyarlılık göstererek ve %100 Fırsat Eşitliği gözeterek birlikten kuvvet doğar felsefesi ile hayata geçirdiği “%100 Gönüllüyüz Programı” ile yürütmektedir.

%100 Gönüllüyüz Programı Türk Tuborg çalışanları tarafından gerçekleştirilen bir sosyal sorumluluk programıdır. Programın amacı, hayata geçirilen tüm gönüllülük faaliyetlerini %100 fırsat eşitliği gözeterek hukuki kurallar çerçevesinde gerçekleştirmek ve çalışanlardan oluşan gönüllü sayısını arttırarak daha çok kişiye ulaşmaktır. Ayrıca gerçekleştirilen çalışmalara; çalışanların aileleri, bayiler ve tedarikçiler de dahil edilerek, sosyal sorumluluk bilincinin yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır. Gerçekleştirilecek çalışmalar ilgili sivil toplum kuruluşları ile iş birliği kurularak yürütülmektedir.

%100 Gönüllüyüz çalışmaları kapsamında 2017 - 2024 yılları arasında toplam 805 Türk Tuborg çalışanı en az bir kez gönüllülük çalışmasında yer almıştır. Toplam gönüllü çalışma saati 4.837 saat olarak gerçekleşmiştir.



ÇEVRE, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKASI

Türk Tuborg Bira ve Malt Sanayii A.Ş. olarak;

Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği yönetimini işimizin ayrılmaz bir parçası kabul etmekte ve tüm paydaşlarımız ile birlikte çevrenin korunmasını, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını hedeflemekteyiz.

Bu amaca ulaşmak için;

- Doğal kaynakları ve hammaddeyi en verimli şekilde kullanmak,
- Faaliyetlerimizden kaynaklanan çevresel etkileri, olabilecek en alt düzeye indirmek ve kirlenmeyi önlemek,
- İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tehlikeleri ortadan kaldırmak ve ISG risklerini azaltmak,
- Çalışanlarımıza ve çalışan temsilcilerimize İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili kararlar almadan önce danışmak ve katılımlarını sağlamak,
- İşle ilgili yaralanma ve sağlığın bozulmasının önlemek için güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamak,
- Çevre boyutlarımız, İş Sağlığı ve Güvenliği risklerimiz ile ilgili yasal ve diğer gerekliliklere uymak,
- Tedarikçi ve taşeronlarımızı Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği konularında duyarlı bir şekilde faaliyet göstermeye teşvik etmek,
- "ISO 14001 Çevre ile ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi" standartlarına dayanan yönetim sistemimizin performansını, hedefler koyarak ölçmek, izlemek, gözden geçirmek ve uygulamakta olduğumuz sistemlerimizi sürekli olarak iyileştirmek, temel görev ve sorumluluklarımızdır.

Faaliyetlerimizin her aşamasında, tüm çalışanlarımız sorumlu oldukları tüm uygulamalarda bu bilinç ve özenle hareket etmektedirler.



**TÜRK
TUBORG**

KALİTE VE GIDA GÜVENLİĞİ POLİTİKASI

Türk Tuborg olarak hedefimiz; satışa sunduğumuz ürünlerin, müşteri beklentilerini aşarak karşılayan kalite ve gıda güvenliği standartlarında olmasını sağlamak ve bunu sürekli geliştirmektir.

Bu amaç için;

- Müşterilerimiz ve tedarikçilerimizden gelen geri bildirimleri değerlendirerek tüm süreçlerimizi gözden geçirmek ve sürekli iyileştirmek,
- Tüm çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirmek ve iyileştirme çalışmalarına katılımlarını sağlayarak hedeflerimize ulaşmak,
- Yasal gereklilikleri yerine getirerek sektörel ve teknolojik gelişmeleri sürekli ve sistemli olarak takip etmek,
- Kaliteyi ve Gıda güvenliğini mümkün olan en üst seviyeye çıkarmak temel görev ve sorumluluklarımızdır.

Türk Tuborg, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi , ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi ve GFSI onaylı FSSC Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikalarına sahiptir. Kalite ve Gıda Güvenliği gereksinimlerinin sürdürülebilirliği ve sürekli gelişimi, 13 kişilik FSSC koordinatörü ve 25 kişilik Hijyen ekibi ile yıl boyunca gerçekleştirilen iç tetkikler ve hijyen tetkikleri ile sağlanmaktadır.

Faaliyetlerimizin her aşamasında, tüm çalışanlarımız sorumlu oldukları tüm uygulamalarda bu bilinç ve özenle hareket etmektedirler. Bu ortak sorumluluk bilinci ile Türk Tuborg'ta "Kaliteli ve güvenli bira" birlikten doğar, birlikte geliştirilir.

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

Kurumsal Yönetim Komitesi

Komite, Şirket'te kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit eder ve Yönetim Kurulu'na uygulamaları iyileştirici tavsiyelerde bulunur.

Bu kapsamda komite, kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin olarak şirketin ve hissedarların yararına olacak ve henüz uygulamaya konulmamış konuları tespit ederek, bunların şirketin yapısına uygun bir şekilde hayata geçirilmesi için öneriler getirir.

Komite kurumsal yönetim ilkelerinin şirket çalışanları tarafından anlaşılması, benimsenmesi ve uygulanması konularında yapılması gereken şirket içi düzenleme ve değişiklikler konusunda çalışmalar yaparak, çalışma sonuçlarını Yönetim Kurulu'na sunar.

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Şirket Yönetim Kurulu, başta pay sahipleri olmak üzere, Şirket'in menfaat sahiplerini etkileyebilecek risklerin etki ve olasılığını en aza indirecek risk yönetimi stratejilerini benimsemek ve bu kapsamda gerekli aksiyonların alınmasını sağlamaktadır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi, Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapar ve risk yönetim sistemlerini en az yılda bir kez gözden geçirir. Komite, çalışma sonuçlarını ve önerilerini iki ayda bir Yönetim Kurulu'na raporlar. Bu doğrultuda Komite, 01.01.2024 - 31.03.2024 hesap dönemi boyunca Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamlılığını önemli ölçüde etkileyecek herhangi bir risk görülmediği hususunu Yönetim Kurulu'na raporlamıştır."

Denetimden Sorumlu Komite

Denetimden Sorumlu Komite, sermaye piyasası mevzuatına ve bu düzenlemede yer alan esaslara uygun olarak Şirket'in muhasebe sistemi, finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetimi ve iç kontrol sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetiminde Yönetim Kurulu'na yardımcı olarak, yaptığı değerlendirmeler çerçevesinde tespit ettiği hususları değerlendirerek Yönetim Kurulu'na raporlar.

Denetimden Sorumlu Komite söz konusu fonksiyonu yerine getirirken, bağımsız denetim ve yeminli mali müşavirlik kapsamında tasdik işlemlerini gerçekleştiren kuruluşların bulgularından faydalanır. Şirket iş süreçlerinin, prosedür ve mevzuata uygun olarak etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesine yönelik mevcut iç kontrollerin yerindeliği ve yeterliliği, departman yöneticileri tarafından periyodik olarak gözden geçirilmekte ve gerekli aksiyonların alınması sağlanmaktadır.

Komite bağımsız dış denetimin, etkin, yeterli ve şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli tedbirleri alır. Bu kapsamda, bağımsız denetim kuruluşunun seçimi, bağımsız denetim sözleşmelerinin hazırlanarak bağımsız denetim sürecinin başlatılması ve bağımsız denetim kuruluşunun her aşamadaki çalışmaları komitenin gözetiminde gerçekleştirilir.

Aday Gösterme Komitesi

Aday Gösterme Komitesi, yönetim kuruluna uygun adayların saptanması, değerlendirilmesi ve eğitilmesi konularında şeffaf bir sistemin oluşturulması ve bu hususta politika ve stratejiler belirlenmesi konularında çalışmalar yapar. Yönetim kurulunun yapısı ve verimliliği hakkında düzenli değerlendirmeler yapar ve bu konularda yapılabilecek değişikliklere ilişkin tavsiyelerini yönetim kuruluna raporlar. Komite çalışma esaslarını periyodik olarak gözden geçirir ve gerekiyor ise değişiklik önerilerini onaylanması için yönetim kuruluna sunar.

KOMİTELER	ÜYELER
KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ	Metin Zavarro (Başkan) Joav Asher Nachshon (Üye) Evren Kılınçpınar (Üye)
RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ	Tülin Karabük (Başkan) Joav Asher Nachshon (Üye) Timur Gökmeral (Üye)
DENETİMDEN SORUMLU KOMİTE	Metin Zavarro (Başkan) Tülin Karabük (Üye)
ADAY GÖSTERME KOMİTESİ	Metin Zavarro (Başkan) Aran Ernest Oelsner (Üye) Ayşe Güvenç (Üye)



© Bu rapor'un tüm hakları Türk Tuborg A.Ş.'ye aittir.

Türk Tuborg Bira ve Malt Sanayii A.Ş.

Kemalpaşa Caddesi, No: 258 Işıkkent
35070 Bornova, İZMİR
Tel: +90 232 399 20 00

www.turktuborg.com.tr



**TÜRK
TUBORG**

Bira ve Malt Sanayii A.Ş.

İletişim:

Türk Tuborg A.Ş. Genel Müdürlük
Kemalpaşa Cad. No: 258,
35070 Işıkkent-Bornova, İZMİR
Telefon: 444 72 20
www.turktuborg.com.tr