

KAFEİN YAZILIM HİZMETLERİ TİCARET A.Ş. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2025

GRI Standartları referans alınmıştır.



Yayınlanma Tarihi: 10.03.2026

İçindekiler Tablosu

Rapor Hakkında.....	5
Genel Müdür'ün Mesajı ve UNGC Destek Beyanı.....	6
Kafein Hakkında.....	7
Vizyon, Misyon ve Değerlerimiz	9
Hizmet ve Servislerimiz	10
Ödüller.....	12
Sürdürülebilirlikte Öne Çıkanlar	13
Yönetim Yapısı ve Bileşimi.....	14
a) Yönetim Kurulu.....	14
b) Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler	15
c) Riskler ve Fırsatlar	17
Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Sorumluluk.....	24
Paydaşlar ile İletişim ve Bildirim Mekanizmaları	26
<i>Sürdürülebilirlik Stratejisi: Korumak – Güçlendir – Geliştir – Uyumlaştırmak</i>	28
<i>Sürdürülebilirlik Konuları</i>	29
<i>Önceliklendirme Analizi</i>	30
BÖLÜM 1) KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ	32
a) Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası.....	32
b) Sürdürülebilirlikte Süreç Yönetimi	32
c) Enerji Yönetimi	34

d) Karbon Ayak İzimiz	36
e) Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi	41
f) Orman Pozitif Stratejimiz ve Biyoçeşitlilik Prensipleri	43
g) Su Yönetimi.....	44
h) Tedarik Zinciri Bazında Sürdürülebilirlik Uygulamaları	45
BÖLÜM 2) GÜÇLENDİR: SOSYAL İLKELER	47
a) Sürekli İş Gücü Temini ve İstihdam Gelişimi	47
b) Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği	49
c) Ayrımcılığın Önlenmesi	50
d) Doğum İzni Göstergeleri	51
e) Çocuk İşçiliğine ve Zorunlu İşçiliğe Karşı Net Tavır	51
f) Kafein’ de Eğitim ve Gelişim Olanakları	52
g) İşyerine Bağlılık	55
h) İş Sağlığı ve Güvenliği	57
i) Sendika Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı	59
j) Kişisel Verilerin Korunması ve Gizlilik Hükümleri.....	60
k) Bağış ve Yardımlar.....	60
BÖLÜM 3) GELİŞTİR: EKONOMİK İLKELER.....	61
a) Güçlü Finansal Yapı ve Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme.....	61
b) Değer Zinciri Boyunca Etkilerimiz	61
c) Teknopark Yerleşimi ve Ar-GE Yatırımları.....	64
d) TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu) Teşviki Alan Ar-GE Projelerimiz	66
e) Patentli Ürünlerimiz	67
f) E-Turquality (Bilişimin Yıldızları) Programında Yer Alınması	68

g) Devlet Teşvik ve Yardımları	69
h) Sertifikasyonlar ve Standartlar	69
i) İş birlikleri ve Üyelikler	71
BÖLÜM 4) UY: KURUMSAL YÖNETİM	72
a) Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele	72
b) Ücretlendirme Esasları ve Tazminat Politikası	74
c) Kanun ve Yönetmeliklere Uyum.....	76
d) Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Çalışmaları.....	77
Hedefler ve İlerleme Tablosu	79
Ek 3: GRI İçerik İndeksi	81

Rapor Hakkında

Bu rapor, Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret A.Ş.’nin (“Kafein”, “Şirket”) 1 Ocak- 31 Aralık 2025 tarihleri arasındaki sürdürülebilirlik çalışmalarının ekonomik, çevresel, sosyal ve yönetsel performansını kapsamaktadır. Raporlama periyodumuz bir yıldır ve yıllık finansal raporlama dönemi ile uyumludur. 2025 yılında raporlama kapsamına iştiraklerin dâhil edilmesiyle raporlama sınırının genişletilmesini takiben, karşılaştırılabilirliği artırmak amacıyla önceki dönem sürdürülebilirlik bilgileri konsolide bazda yeniden sunulmuştur.

Rapor ile Kafein’in cari yıla ait ekonomik, çevresel ve insan hakları dahil sosyal performansı paydaşlarının bilgisine sunulmakta ve sürdürülebilirlik çerçevesindeki gelişim ve hedefleri “Çevresel, Sosyal, Ekonomik İlkeler ve Kurumsal Yönetim olmak üzere dört ana başlıkta incelenmektedir. Raporda paylaşılan tüm bilgiler ile paydaşların farkındalığını artırmak, onlar adına değer yaratabilmek ve sürdürülebilirlik ilkelerinin tüm iş süreçlerine entegrasyonu amaçlanmıştır.

Şirketimiz 27.10.2020 tarihinde, dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik inisiyatifi olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)’ ne imzacı şirket olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda, sürdürülebilir şirketlerin ve paydaşların küresel hareketinin bir parçası olmaktan gurur duymaktadır. Raporumuz bu anlamda **Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact; UNGC) ilerleme bildirimi** olma özelliği taşımaktadır. Kafein İlerleme Bildirim Raporu ([COP](#)), UNGC’ nin insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzluğa ilişkin 10 prensibini referans alır ve bu ilkeleri destekleme ve sürdürme performansını özetlemektedir.

Sürdürülebilirlik Raporumuz, şirketimizin **Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ’na (SKA)¹** katkılarını içermektedir ve **Sermaye Piyasası Kurulu’nun (SPK) Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesini** göz önünde bulundurmıştır. Kafein, 17 BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını (SKA) benimsemekte ve sürdürülebilirlik stratejisini bu kapsamdaki küresel hedefler ile uyumlu bir şekilde hayata geçirmektedir. “Koru, güçlendir, geliştir, uy” anlayışı üzerine kurulu stratejisini SKA ışığı altında değerlendiren Kafein, bazı ana başlıklar altında kalkınma hedeflerine, gerçekleştirdiği uygulamalarla katkı sağlamaktadır.

Kafein Teknoloji, GRI içerik indeksinde yer alan bilgileri Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative)’nin ² GRI Standartlarına uygun olarak raporlamıştır. İlgili standart, şirketin ekonomi, çevre ve insanlar hakları dahil olmak üzere insanlar üzerindeki etkilerinin paylaşılmasını içerir.

Rapora ilişkin her türlü görüş, düşünce, öneri, katkı ve sorularınız için Yatırımcı İlişkileri Departmanı ile 0212 924 20 30 telefon numarasından veya yatirimci@kafein.com.tr mail adresinden iletişim kurabilirsiniz. Raporumuza Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) ve www.kafein.com.tr adresinden ulaşılabilir.

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment>

² <https://www.globalreporting.org/>

Genel Müdür'ün Mesajı ve UNGC Destek Beyanı



Değerli Paydaşlarımız,

Kafein Teknoloji olarak, 2005 yılından beri her kurumun farklı bir karakteri, ruhu, değerleri ve hedefleri olduğu bilinciyle markalara özel, uçtan uca katma değer sağlayan hizmetler sunuyor, dijital dönüşümlerinde güvenilir partnerleri olarak yer alıyoruz. Geleceğin teknolojileri ile topluma, insanlığa ve çevreye katkıda bulunma hedefimizden vazgeçmiyoruz. Ülkemizin milli yazılım vizyonuna katkı sunan teknolojilerimiz ile yazılım ihracatı yapıyor, her yıl katlanarak büyümeye devam ediyoruz. Farklı alanlarda ürettiğimiz servislerle ürün yelpazemizi genişletirken, hizmet kapasitemizi büyütmek konusunda iştiraklerimizin alanlarından da besleniyoruz.

Bu yıl da şirket faaliyetlerimizin ve operasyonlarımızın odağında sürdürülebilir bir büyüme ve kârlılık konumlandırılmıştır. Güçlü finansal göstergelerimizin beraberinde, şirketimizin ekonomik, çevresel ve sosyal gelişimlerini ve bu gelişimlerden kaynaklanan fırsat ve risklerini de takip etmekteyiz. Kafein olarak gelecek nesillere sürdürülebilir bir dünya bırakmak ve bu konuda örnek teşkil edebilmek için hem

gerçekleştirdiğimiz hem de hedeflediğimiz çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim çalışmalarımızı pay sahiplerimizle şeffaf bir şekilde paylaşmayı görev bildik.

Şirketimiz Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret A.Ş.'nin, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact) İnsan Hakları, Çalışma Koşulları, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele ana başlıklarında küresel düzeyde kabul görmüş 10 ilkesine olan bağlılığımızı ve desteğimizin sürekliliğini beyan etmekten memnuniyet duyuyorum.

Bu kapsamda sürdürülebilirlik raporumuzda bu ilkeleri iş stratejimize, kültürümüze ve günlük faaliyetlerimize entegre etmeye yönelik eylemlerimizi açıklamayı hedefledik. Ayrıca, birincil iletişim kanallarımızı kullanarak bu bilgileri tüm paydaşlarımızla paylaşmayı taahhüt etmekteyiz. Önümüzdeki dönemde, hedeflerimiz doğrultusunda nice başarının kıvanç ve mutluluğunu hep birlikte paylaşmak dileğiyle.

Saygılarımla,

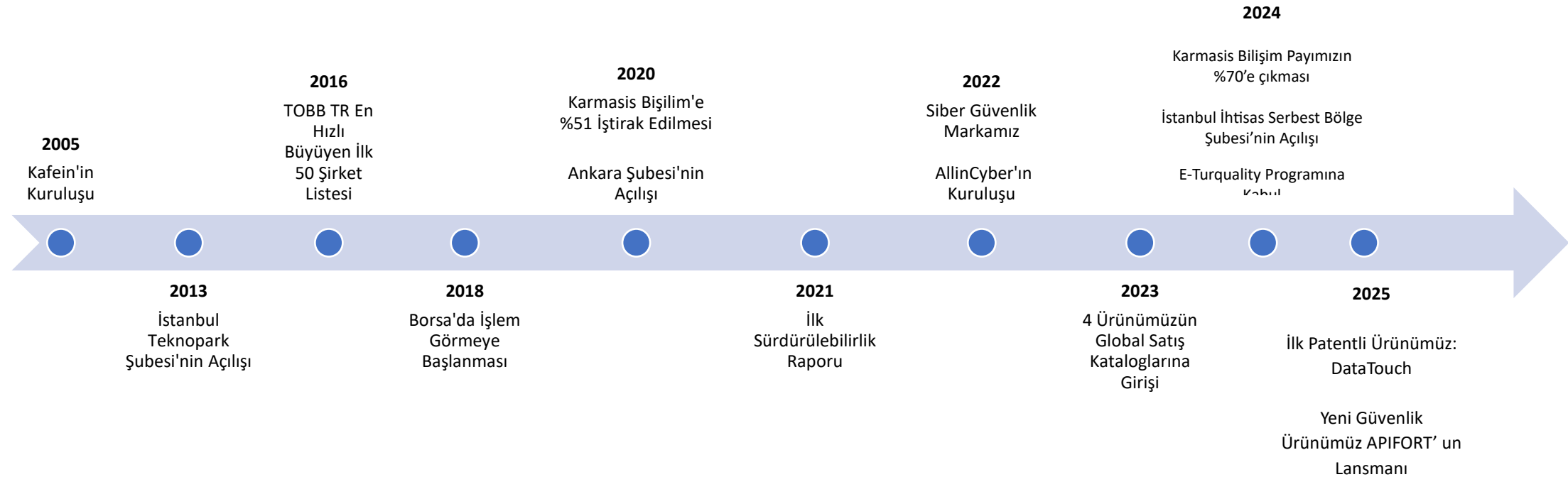
A. Cem Kalyoncu

CEO, Kafein Yazılım Hizmetleri Tic. A.Ş.

Kafein Hakkında

Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret Anonim Şirketi (“Kafein”), 2005 yılında Yazılım Çözümleri geliştirmek amacı ile kurulmuştur. Müşteri memnuniyetini her zaman odağında tutan Kafein, başta Yönetilen Hizmetler (Managed Services) olmak üzere Siber Güvenlik, Bulut Teknolojileri, Veri Güvenliği, Ürün/Lisans Satış ve Uyarlamaları, Müşteriye Özel Yazılım Çözümleri, Dış Kaynak Temini gibi hizmetlerinin yanı sıra kendi geliştirdiği ürünler ile de müşterilerine hizmet sunmakta ve tüm faaliyetlerini kalite standartları ve metodolojilerine bağlı olarak sürdürmektedir. Telekomünikasyon, Bankacılık, Ulaşım, Sigorta, Perakende, Üretim, Enerji sektörleri hizmet sunduğumuz sektörler arasında yer almaktadır.

Bir yazılım ve teknoloji şirketi olarak, Avrupa Birliği endüstri standardı sınıflandırma sistemine göre 62.01.01 (Bilgisayar Programlama Faaliyetleri) NACE kodu ile faaliyet göstermektedir. Güçlü sermaye yapısı ile kârlı, sağlıklı ve sürdürülebilir büyümeye odaklanan Kafein, yıl sonu itibarıyla iştirakleriyle birlikte 750’den fazla personeli ile şirket merkezi İstanbul’da olmak üzere, Ankara ve İstanbul İhtisas Serbest Bölge Şubelerinde müşterilerine hizmet vermektedir. Şirketimiz merkezi Türkiye’de faaliyet göstermekle birlikte yurtdışına da yazılım hizmeti ve ürünlerini ihraç etmektedir. 11.05.2018 tarihinden beri Borsa İstanbul Ana Pazar’da işlem gören şirketimiz sermayesinin %75’i halka açık statüdedir.



Niteliklerimiz: Sonuç Odaklı – Dinamik – İşbirlikçi- Dönüştürücü

Çalışmalarımızdan en iyi sonucu elde etmek adına deneyim ve birikimle oluşturduğumuz sistemlerimizi eksiksiz bir şekilde uyguluyoruz. İlk aşamada, güçlü iletişim ile müşterilerimizin ihtiyaçlarını tespit ediyoruz. Uzman kadromuz tarafından gerçekleştirilen analiz sürecinden sonra bu ihtiyaçlara en doğru yanıt verecek uçtan uca çözümleri tasarlıyoruz. Projelerimizi hayata geçirdiğimizde, müşterilerimize yenilikçi vizyonumuz ve teknolojiye dair birikimimiz ile katma değer sağladığımızdan emin oluyoruz.

Dijital dünyanın gelişme hızını, sürekli genişleyen uzaya benzetebiliriz: Bu sonsuz gelişim hızını doğal bir şekilde benimseyen, bu sınırsız bilgi dünyasına hâkim olmak adına kendini sürekli geliştiren takım arkadaşlarımızla birlikte global trendleri izliyor ve kuvvetli ön görüşlerimizle yenilerinin yaratılmasına katkı sağlıyoruz. İhtiyaçlara hızlı yanıt vermeyi ve dijital dünyaya yön veren fikirleri hayata geçirmeyi benimsiyoruz.

Ekibin gücüne, ekip çalışmasının katkılarına ve farklı fikirlerin açabileceği kapılara inanıyoruz. Güçlü bir takım olmak için güvene dayalı bir ilişki kurulması gerektiğini biliyor, müşterilerimiz ile onların ihtiyaçlarına hizmet vermeye adanmış bir takım olarak çalışıyoruz. Konu yaratıcılıkla çözüm üretmekse, sınırları zorlamayı seviyoruz. Müşterilerimizin ihtiyaçlarını ve onlara katma değer sağlayacak adımları proaktif olarak tespit ediyor ve dijital dönüşümlerine öncülük ediyoruz. Müşterilerimiz için dijital, gelişime açık ve parlak bir gelecek inşa etmek, bizim en büyük motivasyon kaynağımız.

İştiraklerimiz

Karmasis Bilişim Çözümleri Ticaret A.Ş. (%70): 2003 yılında kurulan Karmasis' in başlıca faaliyet konusu, bilgi işlem yazılımlarını üretmek, bu yazılımların sahibi olarak kullanım haklarını satmak, bilgi işlem ve yazılım konusunda eğitim faaliyetlerinde bulunmak, gerekirse bu konularda danışmanlık hizmeti vermektir. Kafein Yazılım, 12 Kasım 2020 tarihinde, Karmasis' in %51'ine iştirak etmiş; 31 Ekim 2020 tarihi itibari ile sona eren döneme ait finansal tablolarını temel alarak konsolidasyon kapsamına dahil etmiştir. Söz konusu bağlı ortaklık tam konsolidasyon yöntemine göre konsolide edilmektedir. Şirketimiz 26.07.2024 tarih ve 21 sayılı Yönetim Kurulu Kararınca, Şirketimizin hali hazırda %51 oranında pay sahibi olduğu bağlı ortaklığı Karmasis Bilişim Çözümleri Ticaret Anonim Şirketi'nin %19'una daha iştirak edilmiştir. Böylece Karmasis' teki toplam sermaye oranımız %70'e ulaşmıştır.

APIFORT Yazılım ve Güvenlik Çözümleri A.Ş. (%51):Şirketimiz 10.06.2024 tarih ve 17 sayılı Yönetim Kurulu toplantısı sonucunda Şirketimizin orta ve uzun vadeli yatırım planları çerçevesinde, siber güvenlik alanında faaliyet göstermek üzere "Çifte Havuzlar Mah. Eski Londra Asfaltı Cad. Kuluçka Merkezi. A1 Blok No 151/1C İç Kapı No B34 Esenler İstanbul" adresinde, Esenler Vergi Dairesi'nin 0711015082 vergi kimlik numaralı mükellefi olarak 400.000,00 TL sermaye ile kurulacak olan APIFORT Yazılım ve Güvenlik Çözümleri Anonim Şirketi'ne her biri 1 TL değerinde 204.000 adet paya karşılık 204.000,00 TL sermaye ile %51 oranında iştirak ederek kurucu ortak olunmasına karar verilmiştir. Söz konusu kuruluş işlemi 03.07.2024 tarihinde İstanbul Ticaret Sicili Müdürlüğü tarafından tescil ve 11114 sayılı Ticaret Sicil Gazetesinde ilan edilmiştir.

Vizyon, Misyon ve Değerlerimiz

Teknolojinin, öncelikle insanın ihtiyaçlarına yanıt verdiğini ve insani değerlerin yaşatılması ve bir sonraki çağa taşınması amacıyla hizmet ettiğini biliyor ve insani değerleri, sahip çıktığımız değerlerin en üstünde tutuyoruz.

Gerçekleştirdiğimiz tüm çalışmalarda süreçleri güven, şeffaflık, adil yaklaşım ve samimiyet çatısı altında yönetiyoruz. Gerçek motivasyonun çalışma ortamındaki mutluluktan kaynaklandığını biliyor, başarının mutlu takım arkadaşları ve müşteriler olmadan elde edilemeyeceğine inanıyoruz.

VİZYONUMUZ

Kafein Teknoloji olarak profesyonel, özgüvenli ve iş bilincine sahip kadromuz, şeffaf organizasyon yapımız ile etkin ve sürekli kendini yenileyen bir kalite yönetim sistemi anlayışını benimseyerek, sektörde oluşan ihtiyaç ve beklentileri karşılayan, çalışanlarımızın yaratıcılıklarını müşteri memnuniyetine dönüştürebilen, risk tabanlı hareket eden, uluslararası rekabet gücüne sahip lider yazılım firmaları arasında yer almayı hedefliyoruz.

Gelişim sürecinin birkaç gün ya da yıl değil, bir ömür olduğuna, her zaman kendimizin daha iyi bir versiyonu olmak için çalışmaya, öğrenmeye devam etmenin bu çalışmanın esası olduğuna inanıyoruz.

Tıpkı insanlar gibi, kurumların farklılıkları olduğunu biliyoruz. Her kurumun ayrı karakteri, ruhu, değerleri, hedefleri ve ihtiyaçları olduğunu hatırlayarak, her müşteriye özel, onların ihtiyaçlarını uçtan uca yanıtlayacak ve kurumlarına katma değer sağlayacak hizmetler sunuyoruz.

MİSYONUMUZ

Yüksek teknoloji yazılımlarımız ve ARGE çalışmalarımız ile Telekom, ulaşım, finans, perakende, hizmet gibi çeşitli sektörlerde hata oranlarını düşüren ve iş verimliliğini arttıran, ürünler ve çözümler sunmayı hedefliyoruz.

Aynı şeyi iki kez yaparak değil, her seferinde özgün işler çıkararak müşterilerimizin dijital dönüşümlerindeki güvenilir partnerleri oluyoruz.

Sürdürülebilirliğe inanıyor, doğal kaynaklara ve çevreye özen gösteriyor, yaşanabilir bir gelecek için çevremize maksimum katkıyı sağlamak adına çalışıyoruz. Şirketimiz Yönetim Kurulu 28.07.2023 tarih ve 15 sayılı kararı ile Şirketin “Vizyon, Misyon ve Değerleri” ni aşağıdaki şekilde belirlemiştir.

DEĞERLERİMİZ

- Müşteri memnuniyeti odaklı çalışmak
- Beklentileri karşılamanın yanında beklentilerin üzerine çıkarak daima en iyisini yapmak
- Takım anlayışı içinde çalışmak
- Üretirken topluma karşı sorumlu, ahlaki ve milli değerlere saygılı olmak
- Tüm faaliyetlerimizi gizlilik ve güven ilkelerine bağlı kalarak gerçekleştirmek
- Çalışanların kendilerini geliştirmelerini ve özgüvenlerini artırmalarını sağlayan eğitimler almalarını sağlamak
- Değişime ve sürekli iyileşmeye her zaman hazır ve açık olmak
- Mükemmellik için performansımızı sürekli artırmak ve geliştirmek

Hizmet ve Servislerimiz



Yönetilen Hizmetler

Yönetilen Hizmetler, bir firmanın IT bölümünün bir parçasının, müşteri adına yönetiminin üstlenilip, hizmet olarak sunumu anlamını taşır. Yazılım geliştirme (Development), analiz, test ve operasyon hizmetlerinin tamamı veya bir kısmı yönetilen hizmetler kapsamına girer. Yönetilen hizmet kavramı içinde eleman tedariki, istihdamı ve elemanların yönetimi gerçekleştirilir.



Dış Kaynak Temini

Kafein Yazılım, müşterilerinin ihtiyaçları doğrultusunda talep edilen bilgi ve deneyime uygun adayları kadrosuna alarak müşterilerine sunmaktadır. Dış kaynak kullanımı; bilgi çağında işletmelerin maliyetleri düşürmek adına yaygın olarak tercih ettiği bir yöntemdir. Kurumlar şirket içi bazı operasyonları yürütmesi için alanında uzman firmalara devreder ve böylece firmalar üretim, Ar-Ge, satış gibi diğer operasyonlara odaklanabilirler.



Siber Güvenlik ve Bulut Teknolojileri

Siber Güvenlik, dijital varlıkların, ağların ve verilerin gizliliğini, bütünlüğünü ve kullanılabilirliğini siber saldırılara karşı korumaya yardımcı olan toplu yöntemler, teknolojiler ve süreçlerdir. Kafein'in kendi markası olan All-in Cyber, kurumların bilgi güvenlik seviyelerini yükselterek, siber saldırılara karşı insan, süreç ve teknoloji kavramlarını bütünleşik olarak ele alan ve kurumların risk, operasyon ve maliyet yönetiminde uçtan uca çözüm ortaklığı sunan bir siber güvenlik şirkettir. Bulut teknolojileri ise verilerin güvenli sanal ortamlar içinde korunmasını sağlayarak bu korumayı güçlendirir.



Müşteriye Özel Yazılım Çözümleri

Anahtar teslimi çözümlerle; müşteri tarafından kapsamı netleşmiş uygulama yazılımı geliştirme ve entegrasyon talepleri, belirli bir süre içinde başlayıp bitirilerek kullanıma sunulur. Süreç müşteri ihtiyaçlarının belirlenmesi ve analiz, tasarım, çözüm entegrasyonu, test, devreye alım, bakım ve desteği kapsamaktadır.



Ürün/Lisans Satış ve Uyarlamaları

Kafein çeşitli ulusal ve uluslararası yazılım ve teknoloji firmalarının Türkiye'de iş ortağı olarak lisans/ürün satışları ve uyarlamalarını yapmakta, her birisi alanında önde gelen firmalarla iş birliği kurarak birlikte çalışmaktadır. Aynı zamanda müşteri ihtiyaçlarını ve global trendleri takip ederek şirket içerisinde kendi yazılım ve ürünlerini geliştirmektedir.



Ürün Geliştirme & Ar-Ge Faaliyetleri

Şirketimiz, teknopark içerisinde yer alarak kendi ürünlerini geliştirmekte ve kapsamlı Ar-Ge faaliyetleri yürütmektedir. Bu stratejik konum, gelişmiş teknolojik altyapı ve yenilikçi fikirlerin bir araya gelmesini sağlayarak, piyasadaki rekabet gücümüzü artırmaktadır. Uzman ekibimiz, sürekli araştırma ve deneysel çalışmalarla ürün performansını optimize ederken, müşterilerimizin beklentilerine uygun çözümler üretmektedir.

Ödüller

2016 - 2020

2016'da Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından düzenlenen **"Türkiye'nin En Hızlı Büyüyen 100 Şirketi"** analizinde şirketimiz 2012-2015 aralığında % 270,7 büyüme oranı ile en hızlı büyüyen 100 şirket arasında 50. sırada yer almıştır.

2017'de Londra Borsası Elite programı tarafından hazırlanan **"Türkiye'nin İlham Veren Bilişim Şirketleri"** listesinde yer alındı.

2018'de Kafein'in bir telekomünikasyon müşterisi için yürütmüş olduğu test otomasyon ve devops projesi GSA UK Global Sourcing Association tarafından seçilen **"Excellence in Transformation"** projeleri arasında ilk 4'te yer almıştır.

2019'da BT Haber Gazetesi tarafından düzenlenen **"Bilişim 500 Ödül Töreni"**nde şirketimiz, İlk 500 Bilişim Şirketi-Türkiye 2018 araştırmasına göre Türkiye'ye değer katan bilişim şirketleri içerisinde Hizmet Sağlayıcı Danışmanlık kategorisinde 1. seçilmiştir. (Genel Sıralama: 106.)

2021 - 2022

21.01.2021 tarihinde iş ortağımız Micro Focus tarafından verilen **"2020 Yılı En Fazla Yeni Logo (Müşteri)"** ödülünü almıştır.

16.02.2021 tarihinde düzenlenen, Türkiye'nin en hızlı büyüyen teknoloji şirketlerinin seçildiği **"Deloitte Teknoloji Fast 50 Türkiye 2020 Programı"**nda ilk 50 şirket arasında yer almıştır.

Haziran 2021'de, 2020 yıl sonu itibariyle 13.9 milyon TL'lik Ar-Ge yatırımı ile **Türkiye'nin Ar-Ge Harcaması En Yüksek 250 Şirketi** arasına girildi.

21.12.2022 tarihinde düzenlenen, Türkiye'nin en hızlı büyüyen teknoloji şirketlerinin seçildiği **"Deloitte Teknoloji Fast 50 Türkiye 2022"** Programı'nda ilk 50 şirket arasında yer almıştır.

Ağustos 2022'de BT Haber tarafından hazırlanan **"2021 Yılı Türkiye Bilişim Sektörünün İlk 500 Şirketi"** Araştırmasında Türkiye Merkezli Üretici/Hizmet – Danışmanlık alt kategorisinde 3., Dış Kaynak Kullanım Hizmeti'nde 5. sırada yer almıştır. (Genel Sıralama: 91.)

Haziran 2022'de, 2021 yılında sahip olduğu toplam 17.975.769 TL Ar-Ge harcaması ile, Turkishtime tarafından hazırlanan **"Ar-Ge 250: 2021 Yılı verileriyle Türkiye'nin En Çok Ar-Ge Harcaması Yapan Şirketleri"** listesinde 149. sırada yerini almıştır.

2023 - 2024

09.08.2023'te BT Haber Gazetesi tarafından düzenlenen **"Bilişim 500 Ödül Töreni"**nde, İlk 500 Bilişim Şirketi 2022 araştırmasına göre Türkiye merkezli üretici şirketleri içerisinde hizmet sağlayıcı danışmanlık kategorisinde 3. ve **"Bilişim 500 Plus Ar-Ge Yatırımı Yapan Şirketler"** listesinde 13. sırada yer almıştır. (Genel Sıralama: 105.)

28.09.2023'te, Şirketimiz sahip olduğu 28 Ar-Ge projesi ve toplam 37.313.766 TL Ar-Ge harcaması ile, Turkishtime tarafından hazırlanan ve şirketimizin 2019 yılından beri yer alma başarısı gösterdiği **"Ar-Ge 250, Türkiye'nin En Çok Ar-Ge Harcaması Yapan Şirketleri 2022"** listesinde yerini almıştır

13.08.2024'te, Şirketimiz sahip olduğu 46 Ar-Ge projesi ve toplam 43.210.566 Ar-Ge harcaması ile, Turkishtime tarafından hazırlanan ve şirketimizin 2019 yılından beri yer alma başarısı gösterdiği **"Ar-Ge 250: Türkiye'nin En Çok Ar-Ge Harcaması Yapan Şirketleri 2023"** listesinde yerini almıştır.

Şirketimiz, BT Haber Gazetesi tarafından 07.08.2024'te düzenlenen **"Bilişim 500 Ödül Töreni"** nde, İlk 500 Bilişim Şirketi 2023 araştırmasına göre Türkiye merkezli hizmet sağlayıcı şirketleri içerisinde "Danışmanlık" kategorisinde 3. ve "Siber Güvenlik Hizmeti" kategorisinde 2. seçilmiştir. (Genel Sıralama: 80.)

14.05.2024 tarihinde Yıldız Teknik Üniversitesi Teknopark tarafından inovasyon, teknoloji ve girişimcilik alanında düzenlenen ve bu yıl ilki gerçekleşen **"Yıldızlararası Zirve Ödülleri"** gecesinde, şirketimiz **"Ticarileşen Ürün Yıldızı"** kategorisinde ödüle layık görülmüştür.

Ödüller

2025

Şirketimiz 10.12.2025 tarihinde düzenlenen, Türkiye'nin en hızlı büyüyen teknoloji şirketlerinin seçildiği "**Deloitte Teknoloji Fast 50 Türkiye 2025 Programı**" nda ilk 50 şirket arasında yer almıştır.

Şirketimiz, BT Haber Gazetesi tarafından 07.08.2025 tarihinde düzenlenen "**İlk 500 Bilişim Şirketi 2024 Araştırması**" na göre Türkiye merkezli üretici şirketleri içerisinde "Veri Güvenliği Yazılımı" ve "Siber Güvenlik Hizmeti" kategorilerinde ikinci ve "Danışmanlık" kategorisinde üçüncü sırayı elde etmiştir.

27.06.2025 tarihinde Yıldız Teknik Üniversitesi Teknoparkı tarafından düzenlenen "**Yıldızlararası Teknoloji Ödülleri**" kapsamında, bölgede faaliyet gösteren 750 firma arasında yapılan değerlendirme sonucunda, Şirketimiz; teknoloji üretimi, Ar-Ge yatırımları ve katma değerli çıktıları gibi kriterler çerçevesinde, "Ticarileşen Ürün Yıldızları" kategorisi YTÜ Yıldızları segmentinde birincilik ödülüne layık görülmüştür.

19.04.2025 tarihinde Şirketimizin geliştirdiği Uygulama Programlama Arayüzü Güvenlik Çözümü "APIFORT" ürünü ile katılmış olduğu ve Hizmet İhracatçıları Birliği tarafından Mobilefest Teknoloji Fuarı ve Kongresi'nde düzenlenen "**2025 İhracatı Hızlandıranlar Üstün Başarı Yarışması**"nda, "Güvenlik ve Siber Savunma" kategorisinde Gümüş Ödül kazanılmıştır.

Sürdürülebilirlikte Öne Çıkanlar



³ Türkiye'de, 2025 itibarıyla UNGC (Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi)'ye raporlama yapan toplam 13 "Yazılım" şirketi yer almaktadır.

⁴ 2025 sonu itibarıyla BIST [Bilişim Endeksi](#)'nde toplam 34 şirket yer almaktadır.

Yönetim Yapısı ve Bileşimi

a) Yönetim Kurulu

Yönetim kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek şirketi idare ve temsil eder. Yönetim kurulu; şirketin stratejik hedeflerini tanımlar, şirketin ihtiyaç duyacağı işgücü ile finansal kaynaklarını belirler, yönetimin performansını denetler.

Şirketimiz Esas Sözleşmesi “Yönetim Kurulu ve Süresi” başlıklı 9. Maddesi kapsamında, Yönetim kurulu üye sayısı 6 üyeden az, 8 üyeden fazla olmamak koşulu ile, yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmalarına, hızlı ve rasyonel kararlar almalarına ve komitelerin oluşumuna ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmelerine imkân sağlayacak şekilde genel kurul tarafından belirlenir. Yönetim Kurulu üyelerinin iş deneyimleri ve sektörel tecrübelerinin yer aldığı [özgeçmişleri](#) şirketimiz internet adresinde yer almaktadır.

Yönetim Kurulu üye sayısının 6 veya 7 kişiden oluşması durumunda; 2 üyesi A grubu pay sahipleri veya gösterecekleri adaylar arasından; 1 üyesi ise B grubu pay sahipleri veya gösterecekleri adaylar arasından seçilir. Yönetim Kurulu'nda görev alacak bağımsız üyelerin sayısı ve nitelikleri Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetime ilişkin düzenlemelerine göre tespit edilir ve Kurumsal Yönetim İlkeleri madde 4.3.4 kapsamında en az 2 bağımsız üye seçilir. Yönetim kurulu üyeleri üç yıl için seçilirler, azledilmiş olmadıkça seçim süresi sona eren yönetim kurulu üyeleri tekrar seçilebilirler.

Şirket, Çalışma İlkeleri ve Davranış Kuralları kapsamında yönetim kurulunda kadın üye oranı için en az %25 hedef oran belirlenmiştir ve bu hedeflere ulaşmak ve korumak için azami çaba gösterir. Yönetim kurulu bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir. Mevcut durumda Yönetim Kurulu'muzda 6 üyeden 2'si (%33)'ü kadın üyelerden oluşmaktadır.

YÖNETİM KURULU				
Adı Soyadı	Görevi	Varsa İcradaki Görevi	Seçilme Tarihi	Görev Bitiş Tarihi
Cem Kalyoncu	Başkan	Genel Müdür	16.12.11	01.04.27
Neval Önen	Başkan Vekili	Kurumsal Yönetim Genel Müdür Yrd.	10.04.13	01.04.27
Hatice Sevim Oral	Üye	Muhasebe Müdürü	10.04.13	01.04.27
Kenan Sübekci	Üye	-	02.01.12	01.04.27
Murat Kaan Güneri	Bağımsız Üye	-	01.03.24	01.04.27
Murat Ethem Sümer	Bağımsız Üye	-	23.08.22	01.04.27

27.03.2024 tarih ve 5 sayılı Yönetim Kurulu İç Yönergemiz, Yönetim Kurulu çalışma usul ve esasları ile temsil ve ilzam yapısını düzenlemiştir. Yönerge kapsamında, Yönetim Kurulu üyesi şirket işleri için yeterli zaman ayırır. Yönetim Kurulu üyesinin başka bir şirkette yönetici ya da yönetim kurulu üyesi olması veya başka bir şirkete danışmanlık hizmeti vermesi halinde, söz konusu durumun çıkar çatışmasına yol açmaması ve üyenin şirketteki görevini aksatmaması esastır. Bu kapsamda, üyenin şirket dışında başka görev veya görevler alması, şirket dışında en fazla 5 (beş) şirket ile sınırlandırılmıştır. Yönetim kurulu üyesinin şirket dışında

aldığı görevler ve gerekçesi, grup içi ve grup dışı ayrımı yapılmak suretiyle seçiminin görüşüldüğü genel kurul toplantısında seçime ilişkin gündem maddesi ile birlikte pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Genel Müdür görevleri aynı kişi tarafından yerine getirilmekte olup, organizasyon yapısı içerisinde karar alma süreçlerinin daha hızlı ve etkin hale getirilebilmesini teminen görevler üstlenilmiştir. Konuya ilgili açıklama 01.04.2024 tarihinde KAP (Kamuyu Aydınlatma Platformu) üzerinden kamu ile paylaşılmıştır.

Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri Md. 4.6.1 çerçevesinde Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından her yıl **“Yönetim Kurulu Performans Değerlendirmesi Raporu”** hazırlanır.

b) Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler

Yönetim Kurulumuz’ un 21.01.2019 tarih 2019/01 sayılı kararı ile Sermaye Piyasası Kurulu’nun yayınladığı II-17.1 Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca Şirketimiz Yönetim Kurulu bünyesinde “Denetimden Sorumlu Komite”, “Kurumsal Yönetim Komitesi” ve ‘Riskin Erken Saptanması Komitesi’nin oluşturulmuş; ayrıca Kurumsal Yönetim Komitesi’nin, Aday Gösterme Komitesi ile Ücret Komitesi’nin görevlerini yerine getirmek üzere yetkilendirilmiştir. Komitelerin görev ve çalışma esasları şirketimiz internet sitesi Kurumsal Yönetim başlığındadır.

1. Denetimden Sorumlu Komite

Denetimden Sorumlu Komite; şirketin muhasebe sistemi, finansal bilgilerinin kamuya açıklanması, bağımsız denetimi ve şirketin iç kontrol ve iç denetim

sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapar. Bağımsız denetim kuruluşunun seçimi, bağımsız denetim sözleşmelerinin hazırlanarak bağımsız denetim sürecinin başlatılması ve bağımsız denetim kuruluşunun her aşamadaki çalışmaları denetimden sorumlu komitenin gözetiminde gerçekleştirilir. Denetimden sorumlu komite; en az üç ayda bir olmak üzere yılda en az dört kere toplanır ve toplantı sonuçları tutanağa bağlanarak alınan kararlar yönetim kuruluna sunulur.

2. Kurumsal Yönetim Komitesi

Kurumsal yönetim komitesi, şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit eder ve yönetim kuruluna kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunur ve yatırımcı ilişkileri bölümünün çalışmalarını gözetir. Kurumsal Yönetim Komitesi toplantıları yılda en az 1 kez gerçekleştirilir. Kurumsal Yönetim Komitesi, Yönetim Kurulu yapılanması gereği “Ücret Komitesi” ve “Aday Gösterme Komitesi” nin görevlerini de ifa eder.

3. Riskin Erken Saptanması Komitesi

Komitenin amacı Şirketin faaliyetlerini etkileyebilecek stratejik, finansal ve operasyonel risk ve fırsatların belirlenmesi, tanımlanması, etki ve olasılıklarının hesaplanarak önceliklendirilmesi, izlenmesi ve gözden geçirilmesi; maruz kalınabilecek bu risklerin ve faydalanabilecek fırsatların şirket risk profiline paralel yönetilmesi, raporlanması ve karar mekanizmalarında dikkate alınması konularında Yönetim Kuruluna öneri ve tavsiyelerde bulunmaktadır. Komite her iki ayda bir defa toplanır ve toplantı sonuçlarını yönetim kuruluna sunar.

YÖNETİM KURULU BÜNYESİNDEKİ KOMİTELERİN ÜYELERİ			
Adı Soyadı	Görevi	Komitedeki Görevleri	Seçilme Tarihi
Murat Kaan Güneri	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı, Denetimden Sorumlu Komite Üyesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi Üyesi	01.03.24
Murat Ethem Sümer	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Denetimden Sorumlu Komite Başkanı, Riskin Erken Saptanması Komitesi Başkanı, Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi, Etik Kurulu Üyesi	23.08.22, 21.09.22
Neval Önen	Kurumsal Yönetim Genel Müdür Yrd.	Etik Kurulu Üyesi	21.09.22
Zehra Arslantasli	Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi	Kurumsal Yönetim Komitesi Doğal Üye, Etik Kurulu Üyesi	06.05.24, 21.09.22

4. Etik Kurulu

Kafein, tüm çalışmalarda etik değerlere bağlılığı önkoşul sayan köklü bir kuruluş olup, Etik Kuralları kurumsal kültürünün temel taşlarından biri olarak görmektedir. Kurum dışı ve kurum içi tüm ilişki ve süreçlerde dürüstlük prensibi esastır. Etik bir şirket olarak itibarımız, en değerli varlıklarımızdan biridir ve devam eden başarımız için çok önemlidir.

Kafein' in politikası, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin tüm geçerli yasa ve düzenlemelerine uymak ve ticari faaliyetlerimizi dürüst, etik ve sorumlu bir şekilde

yürütmektir. Şirketin; çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler, pay sahipleri, diğer menfaat sahipleri ve kamuoyu ile ilişkilerinde dürüstlük, sorumluluk bilinci ve haklara saygı esastır. Şirketimiz kurumsal bir vatandaş olarak toplumsal ve ekonomik hayattaki rolünün bilincinde olup, faaliyetlerini sürdürürken toplumun ve ekonominin gelişmesi amacını da göz önünde bulundurmaktadır.

21.09.2022 tarih ve 2022/21 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile Şirketimiz “[Etik İlkeler ve Davranış Politikası](#)” kapsamında Etik Komitesi’nin Kurumsal Yönetim Komitesi’nden bir bağımsız üye, İnsan Kaynaklarından sorumlu bir üye ve Yatırımcı İlişkileri departmanından bir üye atanacak şekilde oluşturulmasına ve Etik Komitesi iletişimi için gizli@kafein.com.tr mail adresinin belirlenmesine karar verilmiştir.

5. Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi (BGYS) Komitesi

Şirketimiz 30.05.2025 tarih ve 17 sayılı Yönetim Kurulu kararınca, şirket bilgi güvenliği süreçlerinin işletilmesi için gerekli rollerin ve sorumlulukların tanımlanması, bilgi sistemlerine ilişkin risklerin yönetilmesine dair süreçlerin oluşturulması, kontrollerin tesis edilmesi ve gözetimi amacıyla “[Bilgi Güvenliği Politikası](#)” yürürlüğe girmiştir.

Bilgi güvenliği politikası kapsamında bilgi sistemleri üzerinde etkin ve yeterli kontrollerin tesis edilmesi Yönetim Kurulu’nun sorumluluğundadır. Politika kapsamında Yönetim Kurulu’nca, politikanın gözetiminden sorumlu olmak üzere Üst Yönetim (Kurumsal Yönetim Genel Müdür Yardımcısı); bilgi sistemleri güvenliğine ilişkin süreç ve prosedürlerin gereklerinin yerine getirilmesinden ve takibinden sorumlu olmak üzere Bilgi Sistemleri Güvenliği Sorumlusu (Bilgi Güvenliği Yönetim Ekibi) atanmıştır.

Adı Soyadı	Görevi	Unvan
Neval Önen	Üst Yönetim	Kurumsal Yönetim Genel Müdür Yardımcısı
İlker Çelikler	BGYS Komite Üyesi	BT / Kıdemli Bölüm Yöneticisi
Sami Aşkın	BGYS Komite Üyesi	Siber Güvenlik Grup Müdürü
Fulya Süzen Yazer	BGYS Komite Üyesi	Kalite Yöneticisi
Seray Balalı Taşkın	BGYS Komite Üyesi	İK Grup Müdürü

c) Riskler ve Fırsatlar

TTK'nın 378. Maddesi ve SPK Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca Yönetim Kurulu'na bağlı olarak kurulan Riskin Erken Saptanması Komitesi, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yaparak iki ayda bir Yönetim Kurulu'na rapor verir ve risk yönetimi faaliyetlerini yürütür. İki Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi bu komiteye atanmış olup, çalışma esasları Şirket internet sitesinde yer almaktadır.

Komite, şirket faaliyetlerinin ve hizmetlerinin etkin, güvenilir ve kesintisiz bir şekilde yürütülmesi, muhasebe ve mali raporlama sisteminden sağlanan bilgilerin bütünlüğü, tutarlılığı, zamanında elde edilebilirliği ile güvenilirliği ve güvenliğini sağlamak amacıyla yapılan iç kontrollerin etkinliğinin, yeterliliğinin ve uygunluğunun yanı sıra, konsolide finansal tabloların hazırlanması süreci ile ilgili olarak, iç denetim ve risk yönetim sistemlerinin çalışmalarına dair kanaatini üst yönetim ile paylaşır. Ek olarak hazırlanan raporlar bağımsız denetim şirketiyle de paylaşılmaktadır.

Riskler

Ele alınan başlıca ana riskler “Sektörden Kaynaklanan Riskler, Faaliyetlerden Kaynaklanan Riskler, Ekonomik riskler (kredi, likidite, kur, faiz oranı riski), İş Sürekliliği Riski ile Çevresel ve Ekolojik” risklerdir.

- Sektörden Kaynaklanan Riskler ve Yönetimi

Regülasyon ve Hukuki Riskler: Kafein yazılım sektöründe faaliyet göstermekte ve bu sebeple uyması gereken yasal mevzuatlar ve bu çerçevede uyması gereken sınırlamalar bulunmaktadır. Devletin sektöre tanıdığı bazı imtiyaz ve ayrıcalıklar vardır. Zaman içinde bu imtiyaz ve ayrıcalıklar yürürlükten kalkabilir veya Kafein'e sağlanan imtiyaz ve ayrıcalıklar azalabilir. Kafein'in faaliyetleri ve içinde bulunduğu sektör, ekonomik istikrarsızlıklardan olumsuz etkilenebilir. Şirket merkezinin konumundan kaynaklı riskler oluşabilir: Kafein'in merkezi ve AR-GE ofisleri Yıldız Teknik Üniversitesi Teknopark 'da (Esenler) bulunmaktadır. Yetkili otoriteler tarafından Teknoparkın taşınması veya yönetmeliğinin değişmesine karar verilmesi halinde Kafein'in faaliyetleri etkilenebilir. “Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu” ile “Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun” ve diğer bazı Kanunlarda değişiklik yapan 7263 Sayılı Kanun, 31384 sayı, 03/02/2021 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Bu kanun ile Teknoloji Geliştirme Bölgeleri/Ar-Ge Tasarım merkezlerine ilişkin sağlanan teşvik süreleri 31/12/2028 tarihine kadar uzatılmıştır.

Teknolojik Değişim ve Yenilik Riski: Yazılım sektörü hızla değişen bir alan olduğundan, teknolojik değişim ve yenilik riskine açıktır. Sektörde öne çıkan bazı ana teknolojiler bulunmaktadır. Bunlar İş Hayatında Üretken Yapay Zekâ (GenAI), Bulut Dönüşümü, Platform Mühendisliği ve Sektörel Metaverse'dir. Kafein Yazılım olarak,

“Siber Güvenlik, Veri Güvenliği, Ürün geliştirme ve Yapay Zekâ” alanları şirketin güncel kalmayı planladığı ve yatırım yaptığı alanlar olarak konumlandırılmıştır.

Kafein Yazılım, bu dönüşümü yakından takip ederek siber güvenlik, veri güvenliği, ürün geliştirme ve yapay zekâ gibi öncelikli alanlarda yetkinliklerini geliştirmeyi ve gerekli yatırımları sürdürmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda şirket, ürün ve hizmetlerinde otomasyon ve yapay zekâ destekli kabiliyetlerin artırılması, Ar-Ge çalışmalarının güçlendirilmesi ve teknoloji ekosistemiyle iş birliklerinin geliştirilmesi yönünde çalışmalar yürütmektedir.

- Ürün ve hizmetlerde yapay zekâ/otomasyon tabanlı kabiliyetler kademeli olarak geliştirilmektedir.
- Ar-Ge faaliyetlerinde veri analitiği ve yapay zekâ uygulamalarından yararlanılmaktadır.
- Bulut, veri ve siber güvenlik alanlarında yetkinlik artırmaya yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.
- Gerekli görülen alanlarda iş ortaklıkları, eğitimler ve sertifikasyonlarla insan kaynağı geliştirilmektedir.

Rekabet Riski: Yazılım sektörü, düşük giriş maliyetleri, sürekli teknolojik yenilikler ve küresel rekabet nedeniyle oldukça dinamik bir yapıya sahiptir. Bu durum, şirketlerin rekabet riskleriyle karşılaşmasına neden olur. Rekabet riski, bir yazılım şirketinin pazar payını kaybetmesi, fiyat baskısına maruz kalması veya yeni rakipler tarafından tehdit edilmesi gibi unsurları içerir.

Şirketimiz, rekabet gücünü desteklemek amacıyla kurumsal gelişim programlarına katılım, operasyonel yapılanma ve yerli üretim/teknoloji yetkinliklerinin

belgelendirilmesi gibi alanlarda çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda öne çıkan bazı avantajlar aşağıdaki gibidir:

- Şirketimizin, çeşitli hibe ve teşvik programlarının bulunduğu ve T.C. Ticaret Bakanlığı tarafından yürütülen “**E-Turquality** (Bilişimin Yıldızları)” Programı kapsamında bulunması
- Kurumlar, gelir, damga, KDV ve gümrük vergisi gibi vergilerde çeşitli avantajların yanı sıra yerli ve yabancı pazarlara ulaşım imkânı, azaltılmış bürokratik prosedür, stratejik avantaj ve tedarik zinciri imkanlarından yararlanma kolaylığı sağlayan “**İstanbul İhtisas Serbest Bölgesi**” bünyesinde ofisimizin bulunması
- Ana merkezimizin çeşitli vergi muafiyetleri, teşvik ve istihdam avantajlarının bulunduğu **Teknoloji Geliştirme Bölgesi** (Teknopark)’nde faaliyet göstermesi
- TDM (Test Verisi Yönetimi) yazılım ürünümüzün kamu ihalelerinde avantaj, teşviklerden yararlanma, pazar payının artırılması konusunda destekleyici teşvik ve öğeler sağlayan “ISO (İstanbul Sanayi Odası) - **Yerli Malı Belgesi**”ne sahip olması
- Toplam 4 yazılım ürünümüzün küresel yazılım sağlayıcısı Opentext ve Amerika merkezli teknoloji firması Infocorvus LLC’nin “**Global Ürün Kataloğunda**” yer alması
- Şirketimizin bulut teknolojileri, güvenlik, veri ve yapay zekâ alanlarında Google Cloud ve AWS (Amazon Web Servisleri) gibi global firmaların partneri olması

- *Faaliyetlerden Kaynaklanan Riskler ve Yönetimi*

Müşteri Bağımlılığı ve Gelir Riski: Kafein satış hasılatını ağırlıklı olarak bir sektörden sağlamaktadır. Kafein elektronik haberleşme sektörü firmalarına 20 seneden uzun süredir satış yapsa da satışlarının sektörel yoğunlaşma riski bulunmaktadır. Elektronik haberleşme sektöründe yaşanan gelişmeler Kafein’ i olumsuz yönde etkileyebilir. Bununla birlikte son 5 yıl içerisinde şirketin hizmet portföyünde olan çeşitlilik sürekli olarak gelişmiş, özellikle son yıllarda finans/banka sektöründeki büyüme ile elektronik haberleşme sektöründen elde edilen gelirin toplam gelir içerisindeki payı %70’ten %50 bandına doğru seyretnmiştir. Böylece sektörel konsantrasyon riski yıllar içinde azalmıştır.

Operasyonel Riskler: İhale ve proje hazırlık ve uygulama süreçlerinde aksaklıklar meydana gelebilir: Kafein’in katıldığı ve katılacağı ihalelere hazırlık, fiyat ve şartname değerlendirme süreçlerinde yapılabilecek maddi hatalar taahhüt edilen işlerin zamanında tamamlanamamasına ve/veya projeden elde edilecek karlılığın azalmasına sebep olabilir. Bu riskin minimize edilmesi için tüm iş süreçlerimize 2014 yılından beri ISO 9001 Kalite Yönetim Standartları entegre edilmiş ve başvurulara ilişkin tüm belgelendirmeler kalite departmanı tarafından standardize edilmiştir. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemleri hizmet ve performans yönetimi konusunda şirketlerin kalitelerini arttırmaya ve devamlılık sağlanmasına olanak sağlayan bir yönetim sistemidir.

- *Ekonomik Riskler (Kredi, Likidite, Kur, Faiz) ve Yönetimi*

Kredi Riski karşı tarafın anlaşma gereklerinden doğan yükümlülüklerini yerine getirememesidir. Şirket’in net fonlama yükümlülüklerini yerine getirememe ihtimalini ifade eden Likidite Riski, piyasalarda meydana gelen bozulmalar ve/veya

kredi puanının düşürülmesi gibi fon kaynaklarının azalması sonucunu doğuran olaylardan meydana gelmektedir. Piyasa faiz oranlarındaki değişmelerin finansal araçların fiyatlarında dalgalanmalara yol açması ise, faiz oranı riskiyle karşılaşılması anlamına gelmektedir. Faiz oranı riskine duyarlılık, büyük ölçüde aktif ve pasif hesapların vadelerinin uyumsuzluğuyla ilgilidir. Şirket bu riski faiz oranına duyarlı olan varlık ve yükümlülüklerini dengelemek suretiyle oluşan doğal tedbir ile yönetmektedir. Şirketin risk yönetimi programı genel olarak mali piyasalardaki belirsizliğin, şirket finansal performansı üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerinin minimize edilmesi üzerine odaklanmaktadır.

Kurumsal Yönetim Komitesi ise kurumsal yönetim ilkelerine uymama dolayısıyla meydana gelebilecek çıkar çatışmalarını tespit etmek ve Yönetim Kurulu’na iyileştirici tavsiyeler vermekle yükümlüdür.

Kafein Yazılım, yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasında çıkabilecek potansiyel çıkar çatışmalarını önlemeye özen göstermektedir. Cari dönem içerisinde bu yönde bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Türk Ticaret Kanunu (TTK) ‘nun “Şirketle İşlem Yapma, Şirkete Borçlanma Yasağı” başlıklı 395. Maddesi ve “Rekabet Yasağı” başlıklı 396. Maddesi kapsamında her yıl Yönetim Kurulu üyelerimize, pay sahiplerimizin oylama yaptığı genel kurul onayı ile işlem izni verilmektedir. Yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının, ortaklık veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli bir işlem yapması ve/veya ortaklığın veya bağlı ortaklıklarının işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya

başkası hesabına yapması ya da aynı tür ticari işlerle uğraşan bir başka ortaklığa sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girmesi durumunda; söz konusu işlemler, SPK'nın 1.3.6. No'lu Kurumsal Yönetim İlkesi uyarınca, konuya ilişkin ayrıntılı bilgi verilmek üzere ayrı bir gündem maddesi olarak genel kurul gündemine alınır ve genel kurul tutanağına işlenir. Cari dönemde bildirilen bu yönde bir işlem olmamıştır.

- Çevresel/Ekolojik Riskler ve Yönetimi

Çevresel ve ekoloji kaynaklı riskler, çevresel tahribat nedeniyle doğal kaynakların azalması, enerji bağımlılığı yüksek bir sektör olan yazılım sektöründe faaliyet gösterilmesi nedeniyle enerji fiyatlarındaki yükseliş, insan sağlığını ve biyolojik çeşitliliği etkileyebilecek salgın hastalık benzeri çevresel etkenlerin ortaya çıkması gibi risklerdir.

Salgın Hastalık Riski: Ülkemizde 2020 yılı mart ayında ortaya çıkan COVID 19 salgını sonrası, şirketimiz faaliyet gösterdiği sektör nedeniyle uzaktan çalışma koşullarına hızlıca uyum sağlamış; haberleşme, iletişim ve teknoloji gibi sektörlerin pandemi koşullarından minimum etkilenen sektörlerden olması nedeniyle faaliyet ve operasyonlarına olağan şekilde devam edebilmiştir. Ancak daha uzun vadeli ve daha ciddi salgınlardan etkilenme riski her zaman mevcuttur.

Afet Riski: Şirketimizde deprem, sel ve yangın gibi doğal afetlerin BT altyapılarını ve iş sürekliliğini tehdit etmesi veya uzaktan çalışan ekipler için altyapı kesintileri ve lojistik sorunlar yaratabilmesi olası “Afet Riskleri” nin başında gelmektedir. Afet Yönetimi hususunda, Yangın, Deprem, Sel gibi acil durumlarda yapılması gereken faaliyetler, Şirketimiz 'in “İş Sürekliliği ve Acil Eylem Planı”nda tanımlanan ilk müdahale birimlerince yapılır. Planda potansiyel tehlikeler, konuyla ilgili hazırlık ve önemler, müdahale şekli, sorumlu kişi ve iletişim araçları tanımlanmıştır. İlgili plan

içerisinde “Yangın, Sel ve Su Baskını, Enerji Kesintisi, Deprem, Patlama, Dışarıdan Saldırı (Soygun, gasp vb.), Ağ Hizmetlerinin İzinsiz Olarak Kullanımı, Ağ Parçalarında Teknik Arıza, Aşırı Sıcaklık ve Nem, Bakım Hatası, Hırsızlık, Komünikasyon Hizmetleri Arızası ve Yıldırım” ana başlıklar yer almaktadır. Başlıca önlem ve hazırlıklar aşağıdaki gibidir:

- Yangın durumlarına karşı yangın tüpleri ofise uygun konumlandırılmıştır, yangın tesisatının düzenli bakımı ve donanım kontrolü yapılır. Yılda bir kez yangın tatbikatı düzenlenmektedir.
- Şirket lokasyonun su kanallarından uzak bulunması sel ve su baskınlarına karşı koruyucu faktördür.
- Deprem durumlarına karşı yılda bir kez deprem tatbikatı düzenlenmektedir. Bina acil çıkışlarının erişilebilir ve kullanılabilir olması sağlanır.

Enerji Kesintileri ve Elektrik Maliyetleri: Olası yaşanabilecek elektrik kesintileri veya altyapı yetersizlikleri, yazılım firmalarının sistem sürekliliğini riske atarak kesinti maliyetlerini yükseltebilir. Bununla birlikte, Türkiye'deki enerji politikaları ve döviz kurlarındaki dalgalanmalar nedeniyle elektrik maliyetlerinin öngörülemez şekilde artması, teknoloji firmalarının finansal planlamasını zorlaştırabilir. Şirketimiz İş Sürekliliği ve Acil Eylem Planı kapsamında olası enerji kesintisi durumlarında hazırlık ve önlem planı olarak Kapasitenin en az 3 katı UPS (Uninterruptible Power Supply, Kesintisiz Güç Kaynağı) akü kullanımı, UPS yedeklemesi, UPS sisteminin jeneratör ile desteklenmesi ve jeneratörün planlı bakımı esas alınmaktadır. Aşırı sıcaklık ve nem durumlarından ötürü sistemde meydana gelebilecek sorunlara karşı sistem odası nemden ve sudan korunacak şekilde konumlandırılmıştır. Sistem odasının sıcaklık kontrolleri sürekli yapılmaktadır, oda klimalıdır ve ortam sıcaklığı sabit tutulmaktadır.

Şirketimiz 07.12.2023 tarihinden beri ISO 14064-1 Kurumsal Sera Gazı Standardı ve ISO 5001 Enerji Yönetim Sistemi Standardına sahiptir. Kurumsal Sera Gazı Standardı, bir şirket içindeki sera gazı envanterlerinin planlanması, geliştirilmesi ve raporlanması için ilkeler ve gereklilikler hakkında bilgi sağlarken, Enerji Yönetim Sistemi Standardı organizasyonların enerji verimliliğini yükseltmek için gerekli olan, süreç ve sistemleri oluşturmalarını, bu süreç ve sistemlerin uygulanmasını ve sürdürülebilirliğini sağlamakta, kuruluşları etkin enerji yönetimine, maliyetlerin azaltılmasına ve çevreye karşı duyarlılığa teşvik eder. Tüm operasyon ve iş süreçlerinde 26.07.2024 tarih ve 22 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren şirketimiz [Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası](#) dikkate alınır ve politika kapsamında Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim (ÇSY) çalışmaları gerçekleştirilir.

- İş Sürekliliği ile İlgili Riskler

İş Sürekliliği Riski: Şirketimiz “İş Sürekliliği Prosedürü”, kritik iş süreçlerinin devamlılığının sağlanması, sağlanamadığı durumlarda ön görülen kesinti süreleri içerisinde çalışır duruma getirilmesini sağlamak için izlenecek yolu belirlemektedir. Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi (BGYS) ekibi bu prosedürün uygulanmasından sorumludur. Prosedür kapsamında BGYS için kritik bilgi varlıkları (sunucular, sistemler, uygulamalar, teçhizatlar, belgeler vb.) ile bu bilgi varlıklarının taşıdığı riskler ve bu riskleri kullanabilecek olası tehditler tanımlanmıştır. Her kritik süreç için Maksimum Kabul Edilebilir Kesinti Süresi (MKEKS), Kabul Edilebilir Kesinti Süresi (KEKS) ve Kabul Edilebilir Veri Kaybı (KEVK) değerleri belirlenmiştir. İş Sürekliliği planı yılda en az bir defa test edilir. Testlerin sonucuna göre iş sürekliliği planında belirlenen kritik varlıklara ait risk değerlendirmeleri gözden geçirilir. Gerekğinde plan revize edilir.

Şirketimiz 2019 yılından beri **ISO 22301 İş Sürekliliği Yönetim Sistemi**’ne sahiptir ve ilgili standart kuruluşların iş sürekliliğini sağlamaları için gerekli planları oluşturmaları, uygulamaları, işletmeleri, izlemeleri, incelemeleri, sürdürmeleri, korumaları ve riskleri azaltmak için hazırlanmaları, yıkıcı olaylardan kurtarmak için sistemler oluşturmalarını sağlar.

27.07.2023 itibarıyla şirketimiz “**Halefiyet Planlaması**” yürürlüğe girmiştir. Bu prosedürün amacı, Kafein Teknoloji’nin sürdürülebilir iş gücünün sağlanması kapsamında halefiyet (kilit yönetici personel) planını belirlemektir. Kilit Yönetici Personel, işletmenin (idari ya da diğer) herhangi bir yöneticisi de dahil olmak üzere faaliyetlerini planlama, yönetme ve kontrol etme yetki ve sorumluluğuna doğrudan veya dolaylı olarak sahip olan kişilerdir.

Personel pozisyonları/unvanları ve görev tanımları, kalite yönetim sistemi gereği ayrı ayrı hazırlanmış olup İnsan Kaynakları Direktörlüğünce iş tanımına ilişkin “Güncel Doküman Listesi” ile takip edilmektedir. Kilit personel yerine atanacak veya kendisine vekalet edecek kişi bilgisi söz konusu unvana ait “Görev Tanımları” içerisinde belirtilmektedir. Kilit Yönetici Personel / Pozisyonlar aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

- Genel Müdür
- Bölüm Yöneticisi
- İnsan Kaynakları ve İdari İşler Direktörü
- Grup Müdürü
- Kalite ve İdari İşler Müdürü
- Mali İşler Müdürü
- Satış Direktörü

Kilit yönetici personel belirlenmesi, adayların gelişimi, takibi ve uygun olmayan personelin plandan çıkarılması ve belirli periyotlarda gözden geçirilmesi İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün sorumluluğundadır. İnsan Kaynakları Direktörlüğü, personel unvanları ve kilit yönetici pozisyonları için listenin güncel tutulmasını sağlar/sağlatır. Kilit yönetici personel planlama aşamaları aşağıdaki temel basamaklardan oluşur:

- Kilit pozisyonların belirlenmesi: Liderlik pozisyonları ve operasyonel seyri etkileyebilecek önemli yetkililerin belirlenmesini kapsar.
- Yetenek değerlendirme ve yedekleme havuzu oluşturulması: Kilit pozisyonları belirlendikten sonra, adayların lider olmaya hazır olup olmadıklarını görmek için becerilerine, bilgilerine ve yeteneklerine göre değerlendirilmesini ve potansiyel adayların listelerinin oluşturulmasını içerir.
- Bilgi transferi, gelişim ve eğitim: Potansiyel halefler bulunduğunda, becerilerini geliştirmeleri ve gelecekteki liderlik rollerine hazırlanmaları için ihtiyaç duydukları gelişim ve eğitimin verilmesidir. Bu eğitimler, resmi eğitim programları, iş rotasyonları, koçluk ve bir mentora sahip olmayı içerebilir.

Şirket hedeflerine ulaşmak için önemli bir görevde boşluk olduğunda olumsuz etkiye sahip olacak kadrolar için, makam sahibi görevden geçici süreyle ayrıldığında vekalet edecek veya sürekli ayrılmalarda makam sahibinin yerine atanabilecek personeller İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından belirlenir.

Söz konusu pozisyonlar için gelecekte görev alacak personeli planlamak, şirketin geleceğini güvence altına alır. Aynı zamanda bu önemli pozisyonlara ilerleme

yeteneğine ve yüksek potansiyele sahip personeli tanımlamaya imkân sağlayarak, gelişimlerini desteklemek için plan yapmaya ve gereken aksiyonları başlatmaya imkân tanır.

Halefîyet (kilit yönetici personel) planlaması kapsamında, yeri boşaldığı halde şirket içinden doldurulamayacak kadrolar için işe yeni personel alımı gerekebilir. Dış kaynaktan temin edilen personel için, belirli bir süre önce işe alım ve geliştirme stratejisi uygulanabilir.

Halefîyet (kilit yönetici personel) planı kapsamına alınan personelin eğitim ve gelişimleri sağlanmalı ve performansları izlenmelidir. Aynı zamanda, yedekleme planı doğrultusunda, potansiyeli yüksek çalışanları içine alan bir yetenek havuzu oluşturulmuş olacaktır. Halefîyet (kilit yönetici personel) planına seçilen çalışanlar liderlik eğitimlerine dahil edilir. Eğitim programlarına ek olarak, bireysel gelişim planlarını takip edilir.

Nitelikli İnsan Kaynağı Riski: Yazılım sektörü, nitelikli insan kaynağına büyük ölçüde bağımlıdır. Sektördeki hızlı büyüme ve sürekli değişen teknolojiler, yetenekli yazılımcılara olan talebi artırmaktadır. Ancak, bu durum beraberinde insan kaynağı risklerini de getirir. Şirketimiz, yeni mezun veya yeni işe başlayan genç yeteneklerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarına destek olmak ve sektörde gelişmelerini sağlamak için 2021 yılında “Kafein Akademi” programını oluşturmuştur. Kafein Akademi programı, yeni mezun veya maksimum bir yıl iş tecrübesi olan gençlere yönelik yürütülen beş aylık bir programdır. Programı başarıyla tamamlayan genç arkadaşlarımızın, tam zamanlı bir iş sözleşmesi ile iş hayatına ilk adımlarını atmaları hedeflenmekte ve atandığı ekipte kendilerine teknik bir eğitim programı oluşturularak bu programı mentor kontrolünde sürdürmeleri amaçlanmıştır.

Oryantasyon sürecinde, uzman eğitmenler tarafından oluşturulan ve uygulamalı olarak verilen eğitimlerle uzmanlık, kodlama, kişisel gelişim başlıklarından oluşan programlar sunulmaktadır. Kafein Akademi programına ek olarak, şirketimizin çeşitli üniversite işbirlikleri ve staj programları bulunmaktadır.

Fırsatlar

Ülkemizde yazılım sektörü, küresel trendler ve yerel dinamikler doğrultusunda hızla büyüyen ve gelişen bir alan haline gelmiştir. Ülkenin stratejik konumu, devlet destekleri, genç ve yetenekli iş gücü gibi birçok avantaj, sektörde faaliyet gösteren şirketimiz için önemli fırsatlar sunmaktadır. Dijital dönüşümün ivme kazanması, siber güvenlik ve akıllı teknolojilere olan talebin artması gibi etkenler, pazardaki genişleme potansiyelini artırırken, yeni iş modelleri ve iş birlikleri için verimli bir ortam yaratmaktadır. Şirketimiz, bu fırsatları değerlendirerek hem yerel hem de uluslararası pazarda güçlü bir konum elde edebilir. Kafein Teknoloji'nin fırsatlara ilişkin önemli konu başlıkları aşağıdaki gibidir.

- Jeopolitik Konumun Sağladığı Fırsatlar

Şirketimiz merkezi İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi Teknopark yerleşkesinde konumlanmıştır. Ayrıca çeşitli vergi teşvikleri ve rekabet avantajı sağlayan İstanbul İhtisas Serbest Bölgesi'nde şubesi bulunmaktadır. Türkiye, Avrupa, Asya ve Orta Doğu arasında köprü görevi gören stratejik konumuyla, yazılım ve teknoloji firmaları için büyük lojistik ve ticari avantajlar sunmaktadır. Hem doğu hem de batı pazarlarına kolay erişim, firmanın uluslararası müşterilere ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, Türkiye'nin büyük sanayi ve üretim merkezlerine sahip olması, dijitalleşme

ve yazılım çözümlerine olan ihtiyacı artırmaktadır. Özellikle e-ticaret, finans, otomotiv ve üretim sektörlerinde dijitalleşme hız kazanmış olup, yazılım firmaları için geniş bir müşteri kitlesi sunmaktadır. Bölgesel istikrar arttıkça, Türkiye'nin teknoloji ihracatında daha büyük bir paya sahip olması beklenmektedir.

- AR-GE Yatırımları ve Teşvikler

Son yıllarda şirketimiz, bilişim ve teknoloji alanında Ar-Ge yatırımlarını artırarak inovasyon ekosistemini güçlendirmektedir. Teknoloji Geliştirme Bölgesi yerleşkesinde bulunan şirketimiz, teknopark içerisinde geliştirdiği Ar-Ge projeleri sayesinde yazılım geliştirme süreçlerini daha verimli hale getirmiştir. Üniversite iş birlikleri ve sektördeki iş ortakları ile yaptığımız kolektif çalışmalar sayesinde yenilikçi çözümler geliştirmekte, Ar-Ge süreçlerini güçlendirmekte ve sektöre değer katmaktadır. Ayrıca, bulut bilişim, yapay zekâ ve büyük veri alanlarında yapılan devlet destekli yatırımlar, sektörün uluslararası alanda rekabet gücünü artırmakta ve pazardaki konumlarını güçlendirmesine olanak tanımaktadır. Kafein Teknoloji, 2021 yılından beri “Türkiye'nin Ar-Ge Harcaması En Yüksek 250 Şirketi” listesinde yer almaktadır.

- Bilişim Sektörünün Büyüme Trendi ⁵

Global Bilgi Teknolojileri (IT) pazarının 2025 yılında 3,5 trilyon dolar seviyesine ulaştıktan sonra 2028 yılında %34 büyüme ile 4,8 trilyon dolara ulaşması beklenmektedir. Bu büyümede itici güçler arasında yapay zekâ yatırımları, veri merkezi yatırımları, enflasyonun dizginlenmesi ve faiz indirim beklentileri, daha ucuz finansmana erişim ile hizmet harcamalarında toparlanma beklentisi;

⁵ Kaynak: TÜBİSAD & Deloitte “Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2024 Pazar Verileri” [Raporu](#) (Mayıs 2025)

kısıtlamalar arasında ise kurumsal bütçelerde bekletme eğilimi ve karar gecikmeleri, yapay zeka yatırımlarının kısa vadede sınırlı gelir etkisi ile yazılım ve hizmet segmentlerinde patlayıcı bir büyüme yerine daha temkinli bir artış getirmesi, küresel jeopolitik belirsizlikler ve kur oynaklığı yer almaktadır.

TL bazında, Türkiye'deki Bilgi Teknolojileri (IT) Pazar büyüklüğü 2024 yılında %70 büyüme ile 683,7 milyar TL'ye ulaşmıştır. Bilgi Teknolojileri (IT) sektörünün alt kategorileri incelendiğinde, Donanım'ın %74 büyüme ile 230,8 milyar TL, Yazılım'ın %64 büyüme ile 339,4 milyar TL, Hizmet'in ise %82 büyüme ile 113,4 milyar TL ciroya ulaştığı görülmektedir.

Dolar bazında ise, Türkiye'deki Bilgi Teknolojileri (IT) Pazar büyüklüğü 2024 yılında %23 büyüme ile 20,8 milyar dolara ulaşmıştır. Bilgi Teknolojileri (IT) sektörünün alt kategorileri incelendiğinde, Donanım'ın %25 büyüme ile 7 milyar dolar, Yazılım'ın %18 büyüme ile 10,3 milyar dolar, Hizmet'in ise %27 büyüme ile 3,4 milyar dolara ulaştığı görülmektedir. Hem toplam büyüklük hem de toplam ihracat içerisinde en yüksek pay Yazılım segmentine aittir.

- Bilişimde Genç ve Dinamik İş Gücü

Türkiye, genç ve teknolojiye yatkın bir nüfusa sahip olmasıyla yazılım sektöründe büyük bir avantaj sunmaktadır. Üniversitelerin bilgisayar mühendisliği, yazılım mühendisliği ve bilişimle ilgili diğer bölümlerinden her yıl binlerce mezun verilmesi, sektörde yetenek havuzunun genişlemesini sağlamaktadır. Özellikle gençlerin teknolojiye olan ilgisi ve yazılım geliştirme konusundaki öğrenme isteği, firmalar için yetenekli geliştiriciler bulmayı kolaylaştırmaktadır. Teknoloji dünyasında hızla değişen trendlere ayak uydurabilen gençler, yazılım şirketlerinin yenilikçi projeler üretmesine ve küresel pazarda rekabet edebilmesine olanak tanımaktadır. Ayrıca,

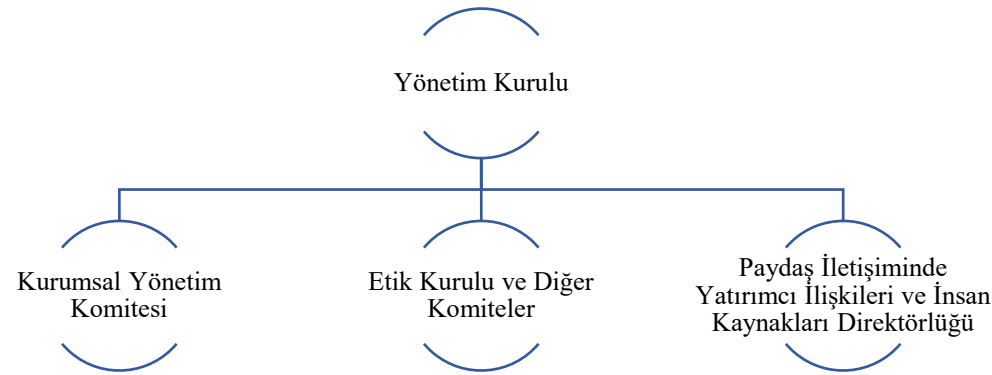
hackathonlar, yazılım yarışmaları ve teknoloji toplulukları gibi etkinliklerle gençlerin sektöre erken yaşta adapte olması teşvik edilmektedir. Şirketimiz Kafein Akademi programıyla her yıl bir çok gence uzman eğitmenler tarafından oluşturulan ve uygulamalı olarak verilen eğitimlerle uzmanlık, kodlama, kişisel gelişim başlıklarından oluşan eğitimler sunulmaktadır. Akademi programını başarıyla tamamlayan genç yeteneklere şirketimizde iş imkânı tanınmakta ve yeni nitelikli insan kaynağı sektöre kazandırılmaktadır. Üniversite işbirliklerimiz, ortak markalı ders oluşturma, staj programları, yüksek lisans ve doktora destekleri ile sektör iş gücünde niteliğin artırılmasını hedeflemektedir.

Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Sorumluluk

Görev ve yetkileri Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde belirlenen Kafein Yönetim Kurulu, şirketimizin sürdürülebilirlik çalışmaları ve faaliyetlerinde sorumluluğu bulunan ve karar mercii en üst düzey yönetim organıdır. Bu kapsamda Yönetim Kurulu, politikaların oluşturulması, ilgili çalışmaların değerlendirilmesi, gelişmelerin takip edilmesi ve stratejilerin belirlenmesinde üst düzey sorumluluk üstlenir. Şirketimiz Yönetim Kurulu 11.12.2020 tarih ve 2020/28 sayılı toplantısında, Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesinde "Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim (ÇSY)" çalışmalarının yürütülmesi, gerekli politikaların oluşturulması, ilgili politikaların uygulanması ve takibi için Kurumsal Yönetim Komitesi' nin görevlendirilmesine karar verilmiştir. Komite, yılda bir defa Yönetim Kurulu'na sürdürülebilirlik çalışmaları ve buna ilişkin şirket performansı ile ilgili görüşlerini ve değerlendirmelerini bir rapor ile sunar.

Şirketimiz, 13.09.2023 itibariyle BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde işlem görmektedir. Kurumsal Yönetim alanındaki şirket uygulamalarımız, Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum düzeyinin tespiti amacıyla, Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş tarafından denetlenmekte olup, 2025 yılına ilişkin Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme [notumuz](#) 04.09.2025 tarihinde 9.7 (%94,70) olarak belirlenmiştir.

Şekil 1: Sürdürülebilirlikte Organizasyon Yapısı



Şirketimizce 2024 yılı hesap dönemi itibariyle, TSRS Sürdürülebilirlik Raporları kapsamında Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları 1 “Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler” ve Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları 2 “İklimle İlgili Açıklamalar” a uygun olarak sunulan bilgileri (“Sürdürülebilirlik Bilgileri”) **sınırlı güvence denetimine** sunulmuştur. 12.05.2025 tarihinde düzenlenen olağan genel kurul ile Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu ("KGK") tarafından

yayımlanan Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları' na uygun olarak hazırlanacak raporların zorunlu sürdürülebilirlik güvence denetimi kapsamında 2024 ve 2025 yılları için “PwC Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Anonim Şirketi” seçilmiştir.

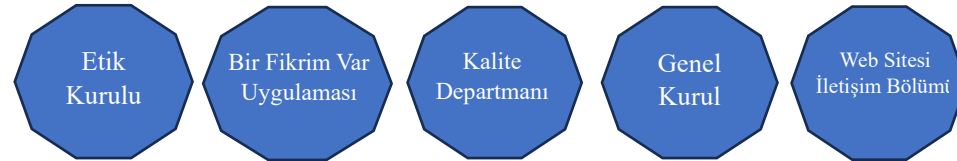
Kafein genelinde takip edilen kalite yönetim felsefesi doğrultusunda birçok sürdürülebilirlik konusu ISO Standartları takip edilerek oluşturulan sistemlerle yönetilmektedir. Bu kapsamda “ISO 14064-1: Kurumsal Sera Gazı Standardı, ISO 5001: Enerji Yönetim Sistemi Standardı, ISO 37001: Yolsuzlukla Mücadele Yönetim Sistemleri, ISO 10002: Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi, ISO 27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 22301: İş Sürekliliği Yönetim Sistemi, ISO 9001: Kalite Yönetim Sistemleri” sürdürülebilirlik konularının yönetiminde takip edilen temel sistem standartlarıdır. Bu sistem standartlarının güncelliği ve uygulama düzeyi periyodik olarak gerçekleştirilen bağımsız dış denetimlerle kontrol edilerek sertifikalandırılmaktadır.

İK Departmanı, çalışma koşullarını iyileştirmek için aksiyonlar almakta, ilgili politikaları uygulayarak gerekli tüm gereksinimleri yerine getirmekte, “yıllık performans ve gelişim gözden geçirmesini” takip etmekte ve çalışan memnuniyetlerini düzenli olarak analiz etmek için anketler düzenlemektedir. Şirketimizde “İş Sürekliliği Yönetimi Eğitimi” nin bir defaya mahsus tüm çalışanlarımız tarafından alınması zorunludur. İş Sürekliliği Yönetimi Eğitimi, Yönetim yapısı süreçleri, etki ve risk analizleri, yönetim süreci adımları, planların yapılması ve organizasyon yapısı hakkında bilgi içeren bir eğitimidir.

Paydaşlar ile İletişim ve Bildirim Mekanizmaları

Menfaat sahipleri, şirket faaliyetleri ile doğrudan ve/veya dolaylı bir ilişki içerisinde olan ve şirket faaliyetlerinden olumlu veya olumsuz etkilenen kişi ve/veya kurumlardır. Bu doğrultuda menfaat sahipleri; şirketin çalışanları, müşteriler, alacaklılar, tedarikçiler, düzenleyici ve denetleyici kuruluşlar, basın ve medya, hissedarlar, iştirakler, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar gruplarıdır.

Görüşler ve Bildirimler için Ana İletişim Kanalları



Şirket işlem ve faaliyetlerinde, tüm menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını korumak hususunda azami dikkati göstermekte ve bu konularda yeterli bilgilendirmeler yapılmaktadır. Şirketimiz [Menfaat Sahipleri Politikası](#) web sitemizde yer almaktadır. Kafein Bilgilendirme Politikası, ticari sır kapsamı dışında kalan bilgilerin, Kafein'in şeffaflığı ile çıkarlarının korunması arasındaki denge gözetilerek Kafein'in gerçekleşen geçmiş performansı, gelecekle ilgili plan ve beklentileri, stratejisi, hedefi ile ilgili gelişmeleri, pay sahipleri ve menfaat sahiplerine karar vermelerinde yardımcı olacak şekilde doğru, zamanında, eksiksiz, anlaşılabilir, eşit şekilde ve kolay erişilebilir bir biçimde kamuya sunabilmeyi amaçlar. Şirketimiz "[Bilgilendirme Politikası](#)" ve "[Etik İlkeler ve](#)

[Davranış Politikası](#)" web sitemizde yer almaktadır. Bilgilendirme, aşağıda yer alan araçlar vasıtasıyla gerçekleştirilir.

Paydaş İletişim Kanalları		
İletişim Platformu	Taraf	İletişim Periyodu
Periyodik Finansal Tablolar ve Faaliyetlere ilişkin Raporlar	Tüm Paydaşlar	Yılda 4 kez
Basın Bülten ve Duyuruları	Tüm Paydaşlar	Gerektiğinde
Olağan Genel Kurul	Tüm Paydaşlar	Yılda 1 kez
Kamuyu Aydınlatma Platformu, E-Şirket, Ticaret Sicil Gazetesi	Tüm Paydaşlar	Mevzuat Gerektirdikçe
Sosyal Medya Paylaşımları	Tüm Paydaşlar	Sürekli
Kurumsal İnternet Sitesi	Tüm Paydaşlar	Sürekli
E-posta, telefon, fax, yüz yüze görüşmeler, Dijital Toplantılar	Tüm Paydaşlar	Sürekli
Performans Görüşmeleri	Çalışanlar	Yılda 1-2 kez
Memnuniyet Anketleri	Çalışanlar, Müşteriler	Yılda 1 kez
Bir Fikrim Var Portal Uygulaması	Çalışanlar	Sürekli
Etik Kurulu(gizli@kafein.com.tr)	Tüm Paydaşlar	Sürekli
Kalite Departmanı(kalite@kafein.com.tr)	Çalışanlar	Sürekli

19.11.2025 tarihi itibarıyla, personelimizin sorularına hızlı yanıt bulabilmesi, temel yönlendirmelere erişebilmesi ve ihtiyaç duyduğu bilgilere kolayca ulaşabilmesi amacıyla şirketimiz tarafından geliştirilen yapay zekâ destekli "**K-Talk Dijital Asistanı**", şirket içi personel portalı üzerinden devreye alınmıştır.

Şirketimiz, paydaşlarıyla yürüttüğü iletişimi yalnızca bilgi paylaşımı yapılan bir süreç olarak değil, aynı zamanda karşılıklı güvenin, şeffaflığın ve sürdürülebilir değer yaratımının temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda, tüm paydaşlarımızdan gelen görüş, öneri, beklenti ve bildirimler ilgili birimler tarafından dikkatle ele alınmakta; gerekli görülen durumlarda değerlendirme süreçlerine ve iyileştirme çalışmalarına dahil edilmektedir. Etkin iletişim mekanizmaları sayesinde paydaş geri bildirimlerinin kurumsal gelişimimize katkı sağlaması teşvik edilmekte, katılımcı ve erişilebilir bir iletişim yapısı desteklenmektedir.

Paydaş iletişiminde erişilebilirlik, zamanında geri dönüş ve eşit yaklaşım ilkeleri esas alınmaktadır. Şirketimiz, farklı paydaş gruplarının ihtiyaç ve beklentilerine uygun iletişim kanalları sunarak, geri bildirim ve bildirim süreçlerinin etkinliğini sürekli olarak geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda, mevcut iletişim platformlarının etkinliği periyodik olarak gözden geçirilmekte ve ihtiyaçlar doğrultusunda yeni uygulamalar devreye alınmaktadır. Böylece paydaşlarımızla kurduğumuz iletişim yapısının daha kapsayıcı, sistematik ve verimli olması amaçlanmaktadır.

Sürdürülebilirlik Stratejisi: Koru – Güçlendir – Geliştir – Uy

Kafein, sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında dört ana alanda olumlu sonuçlar elde etmeye odaklanmıştır. Bu alanlar, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkelerinden türetilmiştir ve “Çevresel İlkeler, Sosyal İlkeler, Ekonomik İlkeler ve Kurumsal Yönetim” başlıklarını kapsamaktadır.

Şirketimiz **Çevresel İlkeler** kapsamında, operasyonel faaliyetlerinden kaynaklanan çevresel ve sosyal olumsuz etkileri önlemeye ve/veya azaltmaya yönelik tedbirleri almayı; enerji ve doğal kaynakların verimli kullanılması konusunda gerekli çabayı göstermeyi ve çevresel ve sosyal konulara ilişkin mevzuat düzenlemelerini takip ederek gerekli önlemlerin alınmasını taahhüt eder.

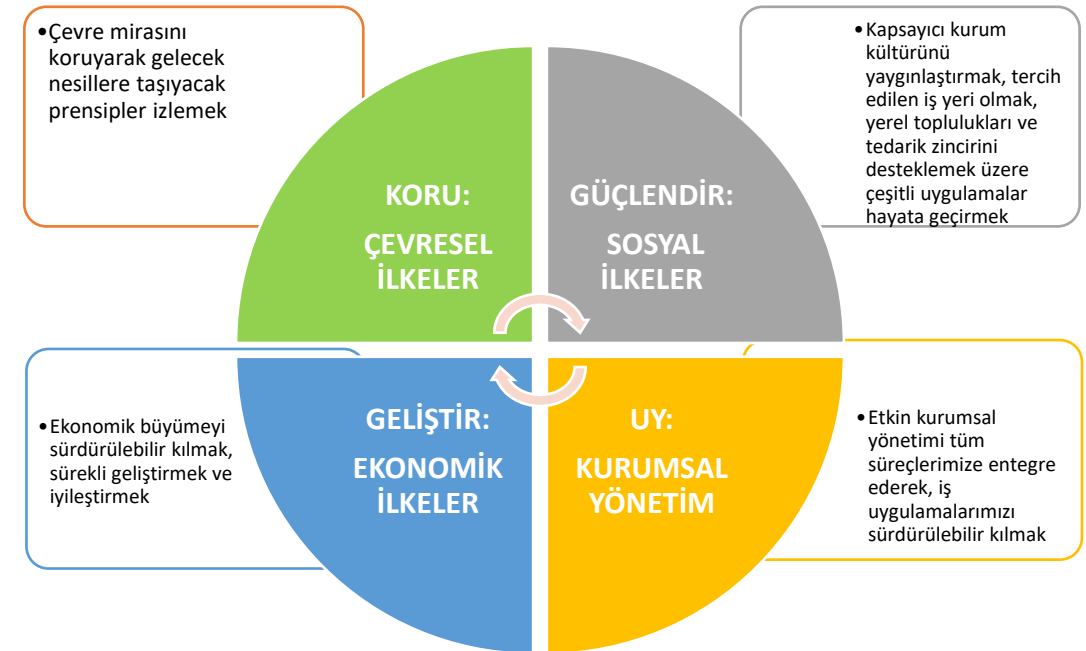
Sosyal İlkeler kapsamında, tüm işe alım ve çalışma süreçlerini düzenlerken ve uygularken, insan hakları ve etik değerlere bağlılık ile hareket eder. Çalışanlarına eşit ölçüde, nitelikleri ve talepleri doğrultusunda kendilerini geliştirme fırsatı sunmaktadır. Yürüttüğü tüm iş süreçlerinde de evrensel insan hakları çerçevesinde hareket eden Kafein, çalışanları, tedarikçileri ve müşterileri dahil olmak üzere hiçbir paydaşıyla kurduğu ilişkilerde dil, din, ırk, etnik köken, politik görüş, cinsiyet ayrımı gözetmemektedir. Şirketimiz, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları'na saygılıdır. Ortak insani değerler çerçevesinde bu değerlerin ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi adına üzerine düşen görev ve sorumluluğun bilinciyle faaliyetlerini yürütmektedir.

Geliştirme İlkeleri kapsamında, Ar-Ge ve teknolojiyi odağına alarak, ürün ve hizmet kalitesini artırmayı ve tedarik zinciri boyunca değer yaratabilmek için uluslararası standartlara uyum sağlamayı, paydaşlardan fikir almayı, çeşitli inisiyatiflerle iş birliği

yapmayı ve güçlü finansal yapı ile sürdürülebilir bir büyüme elde etmeyi hedeflemektedir.

Kurumsal Yönetim kapsamında Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği hüküm ve ilkelerine tam uyum konusunda Şirket azami çaba gösterir. Rüşvet ve yolsuzluğa hiçbir şekilde müsamaha göstermez. Menfaat sahiplerine ilişkin ilkelere uyum sağlamak ve menfaat sahipleri ile iletişimi güçlendirmek için gerekli tedbirleri alır. Bağış ve yardımlara ilişkin uygulamalarda şirket politikasını esas alır.

Şekil 1: Kafein Sürdürülebilirlik Stratejisi



Sürdürülebilirlik Konuları

Kafein olarak, paydaşlarımız ve şirketimiz üzerinde en önemli etkiye sahip sürdürülebilirlik unsurlarını belirlemeyi, önceliklendirmeyi ve bu konuları raporlamayı önemsiyoruz. Sürdürülebilirlik stratejimiz ve hedeflerimize uygun olarak, önemli gündem maddelerimizi belirlemek amacıyla paydaşlarımızın görüşlerini dikkate alıyoruz. Bunu yaparken, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın yeterli kapsayıcılığa ve derinliğe sahip olmasına özen gösteriyoruz.

İlk aşamada, sürdürülebilirlik temel konularımızı belirlemek için toplum ve çevre dahil olmak üzere bütün değer zinciri genelinde etki yaratan konularımızı listeliyoruz. Bu aşamada paydaşlarımızdan gelen geri dönüşleri, şirket dinamiklerini, sektör önceliklerini, piyasa emsallerini, ilgili standartları ve küresel trendleri dikkate alıyoruz. Böylece sadece sürdürülebilirlik konularımızı belirlemekle kalmayıp; ayrıca risklerimiz, fırsatlarımız, temel performans göstergelerimiz (KPI) ve stratejik hedeflerimizi de tanımlıyoruz.

Sürdürülebilirlik konu sayımız **24** olarak tespit edilmiştir. Bunun **7'si Çevresel, 7'si Sosyal, 5'i Ekonomik ve 5'i Kurumsal Yönetişim** alanında belirlenmiştir.

Belirlenen öncelikli sürdürülebilirlik konuları, yalnızca raporlama süreçlerimize yön vermekle kalmamakta; aynı zamanda karar alma mekanizmalarımızın, kaynak kullanımımızın ve uzun vadeli değer yaratma yaklaşımımızın da temelini oluşturmaktadır. Bu kapsamda, önemlilik analizi sonuçlarını düzenli olarak gözden geçirerek değişen paydaş beklentilerine, sektörel gelişmelere ve küresel sürdürülebilirlik gündemine uyum sağlamayı hedefliyoruz. Önceliklendirilen konular doğrultusunda performansımızı ölçüyor, gelişim alanlarımızı belirliyor ve ilgili

aksiyon planlarımızı hayata geçiriyoruz. Böylece sürdürülebilirlik yönetimimizi dinamik, şeffaf ve sürekli iyileştirmeye açık bir yapı içinde yürütüyoruz.

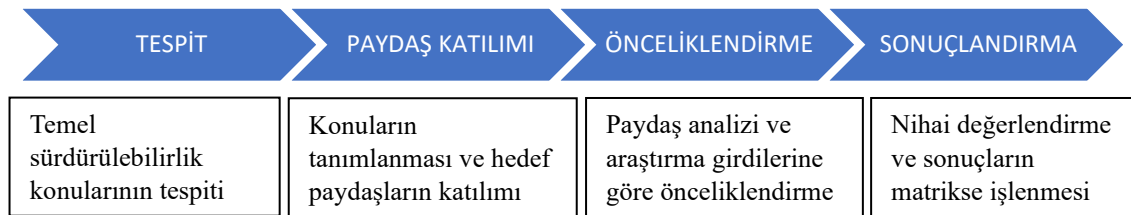
Ana Başlık	Kafein Sürdürülebilirlik Konuları
Çevresel	Karbon Emisyonunun Azaltılması
	Enerji Verimliliği
	Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi
	Su ve Atık Su Yönetimi
	Hava Kirliliği ile Mücadele
	Ormansızlaşma ile Mücadele
	Biyoçeşitlilik
Sosyal	Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği
	Eğitim, Yetenek Yönetimi ve Kapasite Geliştirme
	Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı
	Ayrımcılığın Önlenmesi
	İş Sağlığı ve Güvenliği
	Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırmaya Karşı Tavır
	Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı
Ekonomik	İstihdama ve Yerel Ekonomiye Katkı
	Müşteri Memnuniyeti
	İnovasyon, Teknolojik Gelişmeler ve Ar-Ge Çalışmaları
	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri
	Ürün/Hizmet Kalitesi
Kurumsal Yönetişim	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
	Kişisel Verilerin Korunması ve Gizlilik
	Paydaş İletişimi ve Şeffaflık
	Risk Yönetimi
	Yasalara ve Politikalara Uyum

Önceliklendirme Analizi

Konularımızın önceliklendirilmesi sürecinde ekonomik, çevresel, sosyal ve yönetim alanındaki ana başlıklarımızı ve alt kümelerini, Küresel Raporlama Girişimi (GRI) çerçevesini de dikkate alarak, “Önceliklendirme Matriksi” yöntemiyle detaylandırıyoruz.

Önceliklendirme Matriksinin hazırlanmasında, analize dahil edilecek temel sürdürülebilirlik konularının belirlenmesi, paydaş katılımı, paydaş analizine göre önceliklerin belirlenmesi ve sonuçların derecelendirilerek matrikse işlenmesi olmak üzere 4 ana aşamayı takip ediyoruz.

Öncelikli Konularımızı Değerlendirme Aşamaları



Temel konu listemizi belirledikten sonra paydaşlarımıza ulaşmak için çevrimiçi anket, elektronik posta gibi farklı iletişim kanalları kullandık. Anket metodolojimizde, her konu 0 (en düşük puan) ile 5 (en yüksek) arasında değerlendirildi. Öncelikli konularımızı ise kendi içerisinde üç kategoriye ayırdık: **yüksek (0-4.00 puan), daha yüksek (4.00-4.50 puan) ve en yüksek önemlilik (4.50-5.00 puan)**. Ankete çalışanlarımız ve yöneticilerimiz katılım sağladı. Sonuçlarımızı Üst Yönetim ve Kurumsal Yönetim Komitesi değerlendirdi ve nihai

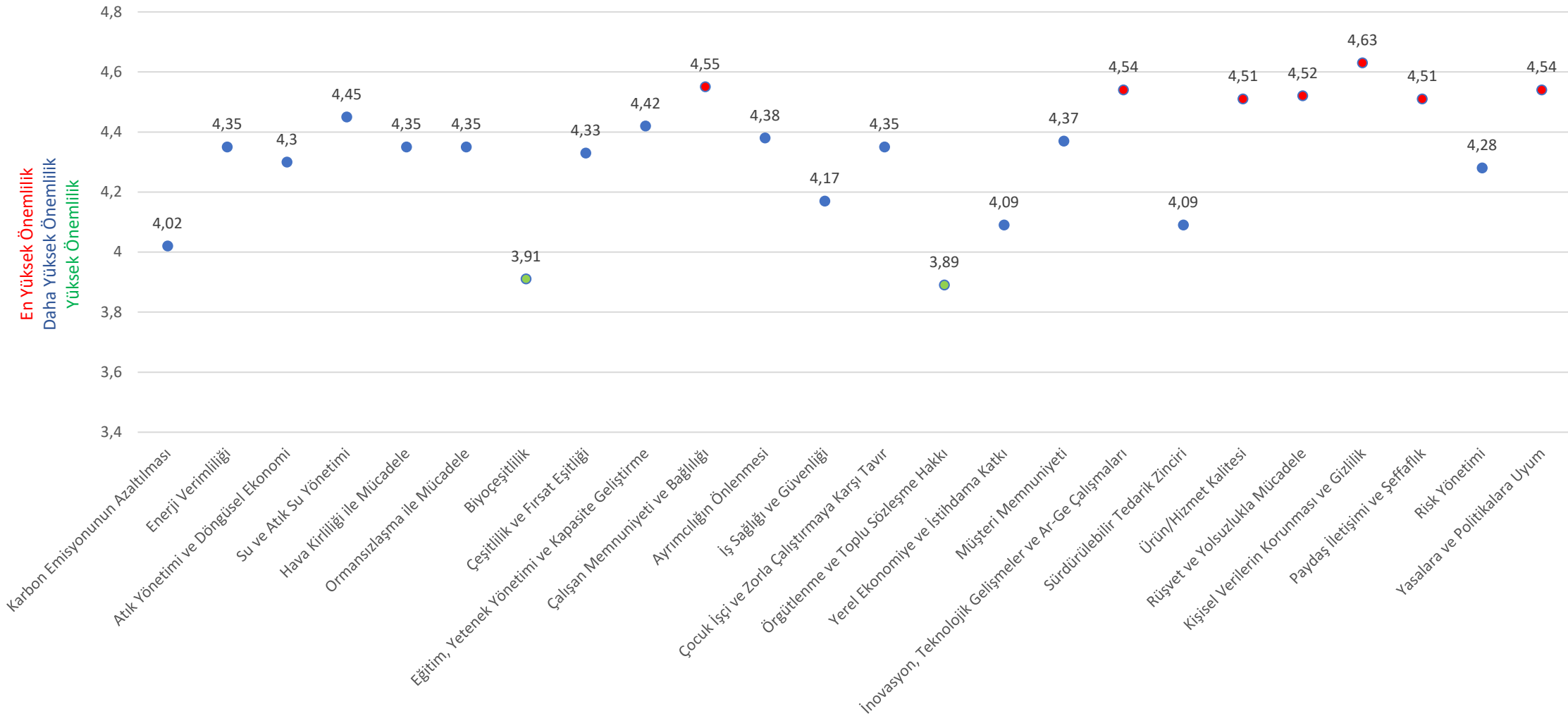
görüşleri ile tablomuzun finalize edilmesine katkı sağladılar. İlk olarak 2023 yılında tespit edilen bu konuların, her 3 yılda bir tekrar anket çalışması ile gözden geçirilmesi planlanmıştır.

Önceliklendirme matriksimiz ulaşabildiğimiz belirli sayıda ve gruptaki paydaşlarımızın, temel konularımız üzerindeki ilgi düzeyini dikkate alarak öncelikli konularımızı belirlediğimiz kapsamlı bir analiz ve değerlendirme sonucudur. Bu sayede ortaya çıkan modelimiz hem paydaşlarımızı hem de şirketimizi en çok ilgilendiren konuları yansıtmaktadır. Bu raporu “daha yüksek” ve “en yüksek” öncelikli konular etrafında yapılandırdık ve raporun her bölümünde endişelere nasıl yanıt verdiğimizize dair ayrıntılı bilgi verdik. Ayrıca görüşlerini aldığımız paydaş sayısı ve grubunun artırılmasına yönelik çalışmalarımız devam edecektir.

Sonuçlara göre,

- Biyoçeşitlilik ile Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı **“yüksek önemde”**
- Karbon Emisyonunun Azaltılması, Enerji Verimliliği, Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi, Su ve Atık Su Yönetimi, Hava Kirliliği ile Mücadele, Ormansızlaşma ile Mücadele, Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği, Eğitim, Yetenek Yönetimi ve Kapasite Geliştirme, Ayrımcılığın Önlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırmaya Karşı Tavır, Yerel Ekonomiye ve İstihdama Katkı, Müşteri Memnuniyeti, Sürdürülebilir Tedarik Zinciri ve Risk Yönetimi **“daha yüksek önemde”**
- Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı, İnovasyon, Teknolojik Gelişmeler ve Ar-Ge Çalışmaları, Ürün/Hizmet Kalitesi, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, Kişisel Verilerin Korunması ve Gizlilik, Paydaş İletişimi ve Şeffaflık, Yasalara ve Politikalara Uyum ise **“en yüksek önemde”** puanlanmıştır.

Önceliklendirme Matrisi (0-5 Puan)



BÖLÜM 1) KORU: ÇEVRESEL İLKELER

a) Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası

Şirketimiz Kurumsal [Sürdürülebilirlik Politikası](#) 26.07.2024 tarih ve 22 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiştir. Bu politikanın amacı, Sermaye Piyasası Kurulu’nun Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesinde “Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim (ÇSY) Çalışmaları” gerçekleştirilmesine ilişkin ilke ve esasların belirlenmesidir.

Şirket, sürdürülebilirlik faaliyetleri gerçekleştirirken, toplumun yaşam kalitesini iyileştirmek amacıyla ekonomik gelişmeye destek vermeye, tüm faaliyetlerinde çevreye karşı saygılı politikalar izlemeye, bu doğrultuda sosyal ve kültürel amaçlarla hazırlanan çeşitli projelere destek olmaya, kurumsal yönetimin temel ilkeleri olan şeffaflığı, adil olmayı, hesap verebilirliği ve sorumluluğu içselleştirerek eğitim, sağlık, engelsiz yaşam, çevre, kültür vb. alanlarda değerli hizmetler vermeye, tüm iş süreçlerinde toplumsal kalkınmaya destek olmaya, çalışanları ile sosyal sorumluluk projelerinde yer alarak çalışan duyarlılığını artırmaya yönelik çalışmaları teşvik etmeye özen gösterir.

Sürdürülebilirlik Politikası, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim temelinde;

- Riskleri etkin bir biçimde yöneterek, tüm iş süreçlerini sürekli iyileştirmek
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda sıfır kaza ilkesiyle çalışmak
- Şirket performansını ve üretimin verimliliğini artırmak
- Çalışanları aktif katılıma özendirerek açık iletişim ortamı sağlamak
- Enerjiyi verimli kullanmak, çevresel dengeyi ve doğal kaynakları korumak

- Paydaşların iklim değişikliği konusunda bilgilerini ve toplumsal bilincini artırmak
- Ulusal çevre mevzuatı, ilgili çevre standartları ve bu alandaki en iyi teknolojileri temel alan sürdürülebilir bir çevre yönetimi politikası izlemek
- Tüm faaliyetlerinde bilgi güvenliği ve iş sürekliliğini sağlamak
- Ulusal ve uluslararası mevzuat gerekliliklerine uymak
- Paydaşlarıyla ilişkileri şeffaf bir biçimde ve ortak akıl ile yönetmek
- Müşteri memnuniyetinde sürekliliği sağlamak
- Tedarikçilerini sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak geliştirmek
- Sürdürülebilir çevre politikası uygulamalarını, şeffaf bir şekilde kamuoyuyla paylaşmak
- Kurumsal Sosyal Sorumluluk faaliyetlerini, Şirket stratejileri, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda paydaşlarına sunmak
- Başta etik değerler ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere, Kurumsal Yönetim İlkelerini Şirket kültürü olarak benimsemek, prensiplerini kapsamaktadır.

b) Sürdürülebilirlikte Süreç Yönetimi

a) Durum Tespiti

Kafein Çevre Yönetim Sistemi “**Planla – Uygula – Kontrol et – Önlem al (PUKÖ)**” metodolojisine dayanır.

- **Planlama:** Şirketin hedeflerini belirleme ve bu hedeflere nasıl ulaşılacağını planlama sürecidir. Planlama, bir eylem planı oluşturmayı, kaynakları tahsis etmeyi ve sorumlulukları belirlemeyi içerir. İlk aşamada sürdürülebilir kalkınmayı temin

amacıyla şirketin ekonomi, çevre, toplum (insan hakları dahil olmak üzere) üzerinde sahip olduğu veya potansiyel olarak sahip olabileceği pozitif veya negatif etkilerini saptaması esastır. Sürdürülebilirlik odaklı amaç ve hedefler ile birlikte ayrıca risk ve fırsatlar belirlenir. Amaç ve hedeflere yönelik ölçütler ve standartlar saptanır. Yetkililer, sorumlular ve iş birliği yapılacak paydaşlar tespit edilir.

- **Uygulama:** Süreçlerin plana uygun şekilde uygulanması için gerekli aksiyonların alınmasını içermektedir. Bu aşamada kararlaştırılmış prosedürlerin yürürlüğe alınması, ilgili personelin eğitimi, birimler arası koordinasyonun temini sağlanır.
- **Kontrol Etme:** Taahhütler, amaçlar ve çalışma kriterleri dahil çevre politikalarına göre proseslerin izlenmesi ve ölçülmesi ile sonuçların rapor edilmesini içerir ve hedeflere ne kadar ulaşıldığını değerlendirme sürecidir. İzleme, ölçme ve raporlama esasına dayanır. Uygulama sürecinden elde edilen veriler, kontrol et aşamasının ana girdisini oluşturur. Performans ölçütleri ve anahtar göstergeler kullanılarak, gerçekleşen sonuçlar planlananlarla karşılaştırılır.
- **Önlem Alma ve İyileştirme:** Bu adımda sürekli iyileştirme prensibi esastır. Planlanan hedeflerden sapmalar veya geliştirme alanları varsa düzeltici eylemler uygulanır.

b) Telif Mekanizması

Telif süreci, olumsuz bir etkiyi ortadan kaldırmak veya iyileştirmek için çözüm sağlama aşamasıdır. Negatif etkinin tespiti amacıyla Kafein Yazılım, tüm paydaşların ulaşımına açık ve gizlilik hakkına saygılı şikâyet mekanizmaları oluşturmuştur.

Şirket bünyesinde çalışan tüm personelimiz şirketimiz online portalında (portal.kafein.com.tr) yer alan “Bir Fikrim Var” bölümü üzerinden ister kişisel bilgileri ile ister anonim olarak görüş, öneri ve şikâyetlerini iletebilmektedir. Tüm paydaşlarımız şirketimiz web sitesinde yer alan iletişim formu aracılığıyla iletişim kurabilmektedir. Gelen tüm bildirimler ilgili departmanlara yönlendirilerek değerlendirilir ve gerekli aksiyonlar alınır. Anonim ihbarlar şirketimiz Etik İlkeler ve Davranış Politikası kapsamında sistem tarafından Etik Kurulu’na iletilir. Ek olarak yıl bazında personel ve müşteri memnuniyet anketleri yürütülerek paydaşların görüş ve önerileri dikkate alınır ve sonuçlar üst yönetime raporlanır.

Bu politika kapsamında yer alan normlara aykırı davranışlara yönelik iyi niyet çerçevesinde bildirim ve şikâyetlerde bulunan çalışan veya diğer paydaşlara dair herhangi bir karşı davranış ve tutum sergilenemez.

c) Taahhüt

Kafein Yazılım, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine, Türkiye’nin onayladığı ILO (International Labor Organization) Sözleşmelerine ve Türkiye’de insan hakları ve çalışma hayatını düzenleyen hukuksal çerçeve ve mevzuata tam uyumu taahhüt eder. Şirket Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact)’nin “İnsan Hakları, Çalışma Koşulları, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele” ana başlıklarında küresel düzeyde kabul görmüş 10 ilkesine olan bağlılığını ve sürekli desteğini taahhüt eder. Şirket, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını (SKA) benimsemektedir ve hedefler için ortaklık ve iş birliği konularında azami özen göstereceğini taahhüt eder.

c) Enerji Yönetimi

Yazılım sektörü elektrik tüketimine doğrudan bağlıdır ve bu sebeple ortaya çıkan sera gazı emisyonlarının başlıca kaynağı enerji tüketimidir. Elektriğin yoğun olarak kullanılması, enerji verimliliği ve azaltımı konusunda çalışmaların yapılmasını gerekli kılan en önemli konudur. Enerji tüketimimizi mümkün olan en alt düzeye düşürerek çevresel etkimizi ve enerji maliyetlerimizi azaltmaya çalışıyoruz. Şirketimiz Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası enerjiyi verimli kullanmayı ana prensiplerden biri olarak kabul etmiştir. Bu kapsamda enerji tüketimimizi metrekaşe başına kilovatsaat bazında takip ediyor ve raporluyoruz.

Elektrik enerjisinin tamamı satın alınmaktadır ve tümü yenilenebilir olmayan enerji kaynaklıdır. Üretilen veya satın alınan yenilenebilir enerji kullanımı (biyokütle, jeotermal, hidroelektrik, güneş, rüzgâr vb.) şu an için bulunmamaktadır. Elektrik tüketimi elektrik sayaçları ve aylık tüketim faturaları ile takip edilmektedir. Kafein grubuna ilişkin enerji tüketimi (kwh) tablosu aşağıdaki gibidir.

Elektrik Tüketim Verisi (Konsolide)	2025	2024
Toplam Elektrik Enerjisi Tüketimi (kwh)	461.439	398.541
Toplam Personel Sayısı	776	764
Toplam Alan (m ²)	2.936	2.936
Personel başına Yıllık Elektrik Tüketimi (kwh)	595	522
m ² başına Yıllık Elektrik Tüketimi (kwh)	157	136

Enerji Tüketiminin Azaltılması

Yazılım sektörü elektrik tüketimine doğrudan bağlıdır ve bu sebeple ortaya çıkan sera gazı emisyonlarının başlıca kaynağı enerji tüketimidir. Elektriğin yoğun olarak kullanılması, enerji verimliliği ve azaltımı konusunda çalışmaların yapılmasını gerekli kılan en önemli konudur. Enerji tüketimimizi mümkün olan en alt düzeye düşürerek çevresel etkimizi ve enerji maliyetlerimizi azaltmaya çalışıyoruz. Sürdürülebilirlik Politikamız kapsamında belirlenen ilgili prensiplerimiz aşağıdaki gibidir:

- Şirket, enerji yönetimi ile ilgili tüm yasal düzenlemeleri, ulusal / uluslararası platformlarda geliştirilen verimlilik programlarını takip eder, kurumsal standartlar çerçevesinde faaliyetlerini yürütür, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi başta olmak üzere uygulanabilir kural ve standartları süreçlerine entegre eder; yasal düzenlemeler ve üyesi olunan programlardaki yükümlülükleri yerine getirir.
- Bu politika kapsamında faaliyetlerinin enerji etkisini belirler, kategorize eder, enerji kaynaklarının verimli kullanılmasını sağlar, enerji performansını iyileştirmek için sürekli çaba gösterir ve bunların sonucunda enerji ve çevresel etkiyi mümkün olan en az seviyeye indirir.
- Enerji verimliliğini sürekli iyileştirmek için amaç ve hedefler belirler, düzenli olarak gözden geçirir ve verimsiz enerji kullanımını önler.
- Enerji verimliliğine yönelik global, sektörel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek bu politika kapsamına giren uygulanabilecek yeni ürün, süreç ve standartları tespit eder; tespit ettiği gelişme ve fırsatları ilgili paydaşların

değerlendirmesine sunarak uygulanabilir yeni ürünlerin kullanımını sağlar ve/veya süreç ve standartları hayata geçirir.

- Kullanılan enerji kaynaklarını iklim değişikliği risklerini göz önünde bulundurarak çeşitlendirir; yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını teşvik eder.

Şirketimiz, organizasyonların enerji verimliliğini yükseltmek için gerekli olan, süreç ve sistemleri oluşturmalarını, bu süreç ve sistemlerin uygulanmasını ve sürdürülebilirliğini sağlayan ve kuruluşların tamamını etkin enerji yönetimine, maliyetlerin azaltılmasına ve çevreye karşı duyarlılığa teşvik eden **ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Standardı** sertifikasına sahiptir. İlgili sertifika her yıl yenilenmektedir.

Enerji verimliliğini ve bu konuda farkındalığı artırmak amacıyla tüm şirket çalışanlarımıza şirket portalımızda yer alan eğitim kanalı aracılığıyla düzenli olarak eğitimler verilmektedir. Online Kafein Eğitim Portalında yer alan konu ile ilgili başlıca eğitimler aşağıdaki gibidir:

- Enerji Verimliliğinde Aydınlatma Sistemleri
- Enerji Verimliliğinde Otomasyon ve Yeni Teknoloji
- Enerji Verimliliğini Artırıcı Yöntemler
- Enerji Etüdü
- Elektrikli Arabalar ve Temiz Çevre vb.

Şirketimizin faaliyet gösterdiği teknopark içerisinde elektrikli araçlar için şarj üniteleri bulunmaktadır. Enerji tüketimimizde verimlilik sağlamak adına, uzaktan çalışma nedeniyle az sayıda personelin bulunduğu büyük odalarda aydınlatma ve

ısıtmanın minimize edilmesi için personelimiz buna uygun alanlara yönlendirilmiş ve konuyla ilgili oda girişlerine bilgilendirme yazıları yerleştirilmiştir. Ortak alanlarda sensörlü aydınlatmalar kullanılmaktadır.

Enerji ve Çevre Dostu Projelerimiz

Akıllı Otopark: Şirketimizin geliştirmiş olduğu Ar-Ge projesi Akıllı Otopark ile, otoparklardaki doluluk oranının tespit edilmesi ve verilerin anlık olarak izlenebilmesini sağlayan Akıllı Otopark Sistemi ile kullanıcılar, uygun durumdaki en yakın otoparkı hızlıca bulabilirler. Bu sistemde, otoparklara yerleştirilen IOT cihazları yoğunluk durumunu kontrol eder ve mobil uygulama üzerinden müsait durumdaki en yakın otopark tespit edilerek kullanıcıya yönlendirme yapılır. Dolayısıyla sistem enerji, yakıt ve zaman tasarrufu da sağlamaktadır.

Dijital İkiz: Dijital ikiz modellemesine dayalı olarak geliştirilen Akıllı Şehirler projesidir ve fiziksel bir nesnenin veya sistemin sanal bir temsilidir. Bu teknoloji, kurumlar için fiziksel ve dijital dünya arasında bir köprü görevi görmektedir. Sanal ve fiziksel dünyaların bu şekilde eşleştirilmesi sonucu kurumlar operasyonlarını hayata geçirmeden önce izleyebilme, iyileştirebilecekleri noktaları tespit edebilme ve bir sorunun nasıl fark edilip çözülebileceğine dair öngörüler oluşturabilmektedir. Dijital İkiz platformumuz, sensör verilerinin işlenmesi, büyük verilerin analizi, video içerik yönetimi, yerel yönetimlerden gelen veri entegrasyonu gibi işlevleri kullanarak bu verilerin akıllı ilişkiler ile anlamlandırılması, analiz ve alarmların ön yüze iletilmesi ve operasyonların akıllı bir şekilde yönetilmesini sağlamaktadır.

Dijital ikizler, hava ve su kalitesi, enerji tüketimi ve diğer faktörler hakkında veri toplayarak bir şehrin sürdürülebilirliğini iyileştirmeye yönelik stratejiler geliştirmek için kullanılabilir. Enerji tüketimini ve karbondioksit emisyonlarını azaltma, atıkları

azaltma ve halk sağığını iyileştirme fırsatlarını belirlemeye yardımcı olabilirler. Aynı zamanda simülasyonlar aracılığıyla kentsel altyapının optimizasyonu sağlamada yardımcı olur.

Uçaklarda Yük ve Denge Projesi: Uçaklarda daha hassas yük ve denge hesaplamalarının yapılabileceğı, dolayısıyla yakıt zaman ve insan kaynağı tasarrufu sağlanabilen ve uçuş emniyetinin arttırılabildiğı, kaynak sistem entegrasyonları ile veri güvenilirliğinin arttırılabileceğı şirketimiz tarafından geliştirilmiş olan bir yazılım projesidir.

Foramind: Foramind, Kafein Yazılım tarafından geliştirilmiş olan Çevrimiçi bir Zihin Haritalama platformu ve yapay zekâ destekli yeni nesil öğrenme aracıdır. Dünyada yükselen ve değer kazanan geliştirme araçlarından birisi olan Zihin Haritaları konusunda ilk yerli üründür. Zihin haritalama, düşüncelerinizi görselleştirmenizi ve başkalarına iletmenize yardımcı olan etkili bir tekniktir. Problem çözme ve planlama, konu tekrarı yapma ve sunumlar için kullanılabilir. İlgili uygulamaya [Foramind](#) web sitesinden ulaşılabilir. Dijital Zihin Haritaları kullanmak, geleneksel kâğıt üzerinde not alma ve çizim yapma ihtiyacını ortadan kaldırır. Bu uygulamalar bulut tabanlı ve çoklu cihaz uyumludur, böylece kullanıcılar farklı platformlardan erişim sağlayarak verimli bir şekilde çalışabilirler ve bu sayede elektronik kaynak kullanımını optimize ederler. Bununla birlikte, uzaktan işbirliği imkânı sunarak fiziksel toplantıların sayısını azaltır ve bu da karbon salınımını düşürür.

d) Karbon Ayak İzimiz

Karbon Ayak İzi; küresel ısınmanın başlıca sorumlusu olarak gösterilen, sera etkisine yol açan gazların oluşumuna neden olan ve fosil yakıtların kullanımıyla atmosfere yayılan karbondioksit (CO₂) salımının, bireylerin ve şirketlerin doğrudan veya kullandığı ürünlerin üretimi açısından enerji kullanımıyla dünyaya bıraktıkları zarar anlamına gelmektedir.

Bu bölüm, kurumumuzun çevresel etkilerini daha şeffaf biçimde ortaya koyma yaklaşımımızın bir parçası olarak Kurumsal Karbon Ayak İzi Raporumuzu içermektedir. Rapor, faaliyetlerimizden kaynaklanan sera gazı emisyonlarının görünür kılınmasını ve öncelikli etki alanlarının belirlenmesini amaçlar. Elde edilen çıktılar, sürdürülebilirlik yol haritamızın güçlendirilmesi ve iyileştirme adımlarının planlanması için temel bir girdi niteliğindedir. Böylece performansımızı düzenli olarak takip ederek sürekli gelişim anlayışımızı güçlendirmeyi amaçlamaktayız.

Politika ve Stratejiler:

- Sera gazına neden olan/olabilecek faaliyetlerin ve ekipmanların belirlenmesi
- Sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda, sera gazı emisyonlarına neden olabilecek faaliyetleri dolayısı ile kurumsal karbon ayak izimizi kontrol altına alarak çevreye verilecek zararları minimuma indirmek,
- Sera gazı emisyonlarının iklim değişikliği üzerinde oynadığı role dikkat çekerek çevre ve insan sağığının ve doğal kaynakların korunmasını ön planda tutmak, bu konudaki çevresel duyarlılığı arttırarak daha yaşanılabilir bir çevrenin varlığına katkı sağlamak,

- Sera gazı emisyonlarının 2024 temel yılına oranla azaltılmasına yönelik güdümlü faaliyetlerin ve/veya projelerin geliştirilmesi,
- Düşük karbon salınımına sahip çevre dostu araç ve ekipmanların tercih edilmesi,
- Yenilebilir enerji kaynaklarının kullanımı desteklenmesi
- Çevre mevzuatı ve özellikle sera gazı emisyonlarının yönetimi ile ilgili tüm ulusal ve uluslararası yasal mevzuata tam uyumun sağlanması.

Karbon Ayak İzi Raporu Hakkında

Karbon Ayak izi Raporumuzun tamamına kurumsal web sitemizin (www.kafein.com.tr) Yatırımcı İlişkileri bölümünde yer alan Sürdürülebilirlik > Karbon Ayak İzi Raporları başlığından ulaşılabilir. Raporlama dönemi yıllık bazda olup, Ocak-Aralık ayları arasındaki zaman diliminden oluşmaktadır.

Amaç ve Kapsam: Sera gazı raporunun amacı, kurumumuz sorumluluğunda gerçekleştirilen tüm operasyonlara ilişkin sera gazı emisyonlarını ve uzaklaştırmalarını kuruluş seviyesinde hesaplamak ve ISO 14064-1:2019 standardı gerekliliklerine göre sera gazı beyanında bulunmaktır.

Bu çalışma; Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 kapsamında doğrudan, dolaylı ve diğer dolaylı emisyonları içermekte olup, tesislerdeki elektrik kullanımı, yakıt tüketimi, çalışanların işe gidiş gelişleri, iş seyahatleri, oluşan atıklar, su tüketimi ve satın alınan malzemelerden kaynaklanan emisyonları kapsamaktadır.

Sera gazı emisyonları ISO 14064-1: 2019’da 6 kategori başlığı altında yer almaktadır.

- Kategori 1: Doğrudan Sera Gazı Emisyonları ve Uzaklaştırmaları
- Kategori 2: İthal Edilen Enerjiden Kaynaklanan Dolaylı SGE
- Kategori 3: Ulaşımdan Kaynaklı Dolaylı SGE
- Kategori 4: Kuruluş Tarafından Kullanılan Ürünler ve Hizmetlerden Kaynaklı Dolaylı SGE
- Kategori 5: Kuruluş Tarafından Üretilen Ürünlerin Üretim Sonrası Kullanımı Kaynaklı Dolaylı SGE
- Kategori 6: Diğer Kaynaklardan Ortaya Çıkan Dolaylı SGE

Uygunluk: Kuruluşumuzda yürütülen karbon ayak izi hesaplama ve raporlama çalışmaları hedef kullanıcıların ihtiyaçlarına uygun **ISO 14064-1:2019 standardı** referans alınarak yürütülmüştür. Bu rapor ile raporda toplanan ve analiz edilen tüm veriler, en yaygın kullanılan uluslararası karbon hesaplama metodolojilerinden biri olan **Dünya Kaynakları Enstitüsü (WRI) Sera Gazı Protokolü’nün (GHG Protocol)** uygunluk, bütünlük, tutarlılık, şeffaflık ve doğruluk ilkeleri doğrultusunda hazırlanmıştır.

Metot: Kuruluşumuz kendi mali ve idari kontrolünde olan tesislere ait hesaplanmış bütün sera gazı emisyonlarından ve/veya uzaklaştırmalarından sorumludur. Bu nedenle sera gazı emisyonlarının ve uzaklaştırmalarının hesaplanmasında “**Operasyonel Kontrol Yaklaşımı**” metodu seçilmiştir.

Metodoloji: Sera gazı envanteri hesaplanmasında standart metot kullanılmıştır. (Toplam Co2e = Faaliyet Verisi x Uygun Emisyon Faktörü). Kaynak akışında Elektrik

Tüketimi, Ulaşım Yakıt Tüketimi, Atık Verileri, Satın Alınan Malzeme Verisi ve Uçuş Seyahatlerine yer verilmiştir.

Belirsizlik ve Kısıtlamalar: Kuruluşumuz, belirsizliği en aza indirmek ve doğru, tutarlı ve tekrarlanabilir sonuçlar elde etmek amacıyla Sera Gazı Yönetim Prosedürüne uygun şekilde veri toplamaktadır. Bu kapsamda, doğrudan/dolaylı emisyonlar ile uzaklaştırmalar altında değerlendirilen her bir kaynak için kullanılan verilerin kapsamı ve özellikleri tanımlanarak dokümanite edilmiştir. Veri toplama sürecinde öncelikle faturalar, ardından kurum içi manuel kayıtlar ve/veya yazılım kayıtları esas alınmış; dolaylı emisyon hesaplamalarında gerekli mesafe verileri Google Earth üzerinden temin edilmiştir. Kuruluşumuzda doğrudan ölçüme dayalı bir sistem bulunmadığından, sera gazı miktarlarının belirlenmesinde hesaplama temelli metodolojiler kullanılmıştır. Faaliyet verilerinin incelenmesi sonucunda belirsizlik değeri Kafein için **%5**, iştirakleri için **%3,6** olarak değerlendirilmiştir.

Sera Gazı Hesaplama Sonuçları

Yıllara göre toplam Karbon Ayak İzi hesaplama sonuçları aşağıdaki gibidir.

2025 yılı için toplam emisyonlar **485,98 tCO₂e** olarak hesaplanmıştır. [Global Economy](#) güncel verilerine göre kişi başı CO₂ emisyonu Avrupa Birliğinde **5,63 tCO₂e/kişi** olarak ölçülmüştür. Kafein Grubu'nun operasyonları kapsamında, cari dönem için çalışan başına hesaplanan sera gazı emisyonu **0,63 tCO₂e/çalışan** olarak gerçekleşmiştir. (2024: 0,83 tCO₂e/çalışan). Bu değer, uluslararası ölçekte kişi başı/çalışan başı emisyon yoğunluğu kıyaslamalarında düşük seviyede konumlanmaktadır.

Toplam Karbon Ayak İzi (Konsolide, tCO ₂ e)						
Yıl	Kapsam I	Kapsam II	Kapsam III	Toplam Karbon Ayak İzi	Personel Sayısı	Kişi Başı Emisyon
2025	37,31	203,95	244,73	485,98	776	0,63
2024	164,10	190,50	282,41	637,01	764	0,83

Toplam emisyonun kategori bazında dağılımı aşağıdaki gibidir. Cari yılda toplam emisyonun **%8'i** Kapsam I (Doğrudan Emisyonlar), **%42'si** Kapsam II (Dolaylı Emisyonlar), **%50'si** Kapsam III (Diğer Dolaylı Emisyonlar)'ten oluşmaktadır.

Toplam Emisyonun Kategori Bazında Dağılımı (Konsolide)								
Yıl	Kategoriler							Toplam
	Kapsam I		Kapsam II	Kapsam III				
	1.2	1.4	2.1	3.3	3.5	4.1	4.3	
	Hareketli Yanma	Kaçak Emisyon	Elektrik Tüketimi	Ulaşım	İş Seyahatleri	Kaynaktan Depoya	Atık Bertaraf	
2025	36,97	0,34	203,95	125,27	18,13	99,39	1,94	485,98
2024	164,10		190,50	282,41				637,01

Toplam Emisyonun Yüzdesel Bazda Dağılımı % (Konsolide)							
Yıl	Kapsam I		Kapsam II	Kapsam III			
	1.2 Hareketli Yanma	1.4 Kaçak Emisyon	2.1 Elektrik Tüketimi	3.3 Ulaşım	3.5 İş Seyahatleri	4.1 Kaynaktan Depoya	4.3 Atık Bertaraf
2025	%,7,6	%,0,1	%,42	%,25,8	%,3,7	%,20,5	%,0,4
2024	%,26		%,30	%,44			

Yukarıda bahsedilen emisyonlar dışında, şirketimiz yürüttüğü faaliyetler kapsamında sera gazı (GHG)⁶, ozon tabakasını incelten maddeler (ODS), nitrojen oksit (NO) ve sülfür oksit (SO) emisyonu bulunmamaktadır.

Karbon Ayak İzinin Azaltılması

Kafein Yazılım, tüm faaliyetlerinde ürünlerinin *yaşam döngüsü boyunca çevre üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini sınırlamayı amaçlayan* bir politika belirlemiştir. Bu kapsamda:

- Şirket, faaliyetlerinden açığa çıkan sera gazı emisyonlarını ve ozon tabakasını incelten madde (ODS) emisyonlarını, global düzeyde kabul görmüş standartlar çerçevesinde, operasyonel kontrol yaklaşımını benimseyerek yıllık olarak düzenli olarak takip eder ve raporlar. Şirketimizin küresel karbon emisyonlarını azaltmak ve iklim değişikliğinin etkilerini en aza indirmek amacıyla, 2022 yılından beri **Karbon Ayak İzi Raporlaması** yapmaktadır.
- Yazılım sektörü elektrik tüketimine doğrudan bağımlıdır ve bu sebeple ortaya çıkan sera gazı emisyonlarının başlıca kaynağı enerji tüketimidir. Şirket, özellikle salımın yüksek olduğu elektrik tüketimlerinde iyileştirme planı hazırlar ve emisyon azaltılması konusunda kademeli hedefler belirler. Emisyon ölçüm, kayıt altına alma ve takip etme çalışmalarına periyodik olarak devam edecektir.

⁶ Bu sera gazları Kyoto Protokolü'nde listelenen altı gazdır: karbondioksit (CO2), metan, nitroz oksit (N2O), hidroflorokarbonlar (HFCs), perflorokarbonlar (PFCs) ve kükürt heksaflorür (SF6).

- Şirketimiz, 08.12.2022 tarihi itibarıyla **ISO 14064-1 (Kurumsal Sera Gazı)** ve **ISO 50001 (Enerji Yönetim Sistemi) Standartlarını** uygulamaya almış ve belgelendirme sürecini başlatmıştır. Belgelendirme, periyodik gözetim denetimleri ile sürdürülmekte ve ilgili belgelendirme döngüsü kapsamında yenilenmektedir. Bu standartlar, emisyon ve enerji verilerimizin tutarlılığını, izlenebilirliğini ve güvenilirliğini güçlendirerek daha sağlıklı performans takibi ve karar alma süreçlerini desteklemektedir.
- Kuruluşumuz, karbon ayak izinin azaltılması ve hava kirliliğinin önlenmesi konularında farkındalık oluşturmak ve kurumsal kapasiteyi geliştirmek amacıyla çalışanlarına **Personel Eğitim Portalı** üzerinden düzenli online eğitimler sunmaktadır. Personel eğitimi, emisyon azaltımına yönelik temel uygulamalarımızdan biri olup; enerji verimliliği, su tasarrufu ve kirliliğin kaynağında önlenmesi gibi konularda çalışanların bilgi ve davranış düzeyinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Portalımızda “Karbon Ayak İzi Nedir?”, “Karbon Ayak İzinin Azaltımına Yönelik Önlemler”, “Karbon Ayak İzi ISO Standardı ve Raporlama Çerçeveleri” ve “Ulusal Karbon Azaltım Stratejileri” gibi başlıklara yer verilmektedir. Buna ek olarak, iklim değişikliğinin azaltımı ve uyum, etki azaltımı ve erken uyarı konularını desteklemek üzere mikro plastikler, geri dönüşüm ve sıfır atık, ekolojik denge, sürdürülebilirlik ve küresel ısınma gibi çevre ve kaynak yönetimi temalı eğitim içerikleri de çalışanlarımızın erişimine sunulmaktadır.

- Üst yönetim tarafından, kuruluşumuzun çevresel etkilerine ilişkin **Sürdürülebilirlik Politikası** belirlenmiş ve tüm çalışanlara duyurulmuştur. Tüm çalışanlarımız, yürürlükteki **Davranış Kuralları** çerçevesinde hareket etmekle yükümlüdür.

İklim Kriziyle Mücadele

Şirketimiz 26.07.2024 tarih ve 22 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile hazırlanan Sürdürülebilirlik Politikası kapsamında İklim Kriziyle Mücadele kapsamında belirlenen çevre prensiplerimiz aşağıdaki gibidir:

- *Şirket, faaliyetlerini tabi oldukları yerel ve uluslararası çevre ve iklim değişikliği yasal mevzuatına ve diğer gerekliliklere uyumlu olarak yürütür. Yasal mevzuatın düzenlenmediği hallerde, Şirket standartlarını, uluslararası ölçekte kabul görmüş ilke ve iyi uygulama örneklerini benimser.*
- *Çevre ve iklim değişikliği etkilerinden doğan risk ve fırsatları tanımlar, elde ettiği sonuçları iş stratejilerinin belirlenmesinde kullanır.*
- *Çevre ve iklim değişikliği performansını takip eder, hedeflerle yönetir ve sürekli iyileşmeye odaklanır. Hedefleri belirlerken Şirket sürdürülebilirlik stratejisi ve yol haritasını göz önünde bulundurur.*
- *Finansal ve fiziki yatırım karar süreçlerinde çevre ve iklim değişikliği etkilerini gözetir, bu kapsamda etki değerlendirme çalışmaları yürütür.*
- *Düşük karbon ekonomisine geçiş yolculuğunda, içinde yer aldığı sektör dinamiklerini de göz önünde bulundurarak uygun teknolojilerin kullanımını önceliklendirir, iklim değişikliği ile mücadeleye katkı sağlayacak çalışmalar gerçekleştirir.*

- *Tesis ve süreç tasarımı, üretim teknolojileri tercihlerinde çevresel etki ve iklim değişikliği faktörünü göz önünde bulundurur, mevcut en iyi teknik ve teknolojileri hayata geçirerek etkilerini en düşük seviyeye getirmeyi amaçlar, iyi uygulamaları iş süreçlerine entegre eder.*
- *Çevre ve iklim değişikliği etkilerini ürün yaşam döngüsü boyunca kontrol altında tutmayı hedefler, çevre dostu ürünler geliştirir. Elde edilen sonuçları kullanarak iyileştirme çalışmaları yürütür.*
- *Değer zincirindeki müşterilerinin, çevresel ve iklim değişikliği alanındaki performansı konusunda iş birliği yapmaya yönelik çalışmalarına katılır ve bu yöndeki taleplerini karşılar. Çevresel performanslarını artırmaları için onları teşvik eder.*
- *Öneri ve ödüllendirme sistemleriyle, çalışanlarının ve iş ortaklarının iklim ve çevre performansını artırmaya yönelik çabalarını teşvik eder.*
- *Çevre ve iklim değişikliği konusunda çalışanların, dış paydaşların ve toplum genelinin bilinç düzeyini artırmaya yönelik eğitim ve iletişim faaliyetleri yürütür.*
- *Satın alma ve tedarik süreçlerinde, tedarikçi ve ham madde tercihlerinde iklim değişikliği ve çevresel etkileri göz önünde bulundurur; tedarikçilerini iklim değişikliği ve çevre yönetimine yönelik ürün ve uygulamalarını geliştirmeye teşvik eder.*
- *Çevre ve iklim değişikliği konusunda, uluslararası ve ulusal gelişmeleri yakından takip eder, kurum ve kuruluşlarla iletişim ve iş birliği çalışmaları gerçekleştirir, sektörel ve kamusal girişimleri destekler.*
- *Geliştirdiği projeler ve gerçekleştireceği yatırımlarda kullanmak üzere teşvik mekanizmalarını takip eder ve yeşil finansmana erişimi önceliklendirir.*

e) Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi

Yazılım sektöründe faaliyet gösteren bir firma olarak kâğıt, toner, plastik ve elektronik atıklar başta olmak üzere, atık yönetimi konusunda hassasiyet göstermekte; atıkları türlerine göre ayrı biriktirmekte ve merkez ofisimizde evsel atık, kâğıt, pil ve cam geri dönüşümü için **“Kaynağında Geri Dönüşüm”** prensibiyle Teknopark ortak alanlarında bulunan “Geri Dönüşüm Kumbaraları” nı kullanmaktayız. Bu kumbaralar sıfır atık çalışmaları kapsamında Esenler Belediyesi’ne teslim edilmektedir. Çalışanlarımızın kullandığı Kafein Online Eğitim Portalında ve İK bültenlerimizde, farkındalığı artırmak amacıyla tüm çalışanlarımıza **“Atık Yönetimi Eğitimleri”** sunmaktayız.

Şirketimiz Atık Yönetimi en öncelikli seçenektan en son seçeneğe doğru sıralanmak üzere aşağıdaki şekilde belirlenmiş ve önceliklendirilmiştir.

Şekil: Atık Yönetimi (En Öncelikli Seçenektan En son Seçeneğe)



Atık Yönetimi, atıkla ilgili üretim, ayrıştırma, depolama, taşıma ve kaynak noktasından (bölge/ departman) son bertaraf yerine (geri dönüşüm/depolama/yakma fırını) taşıma gibi atıkla ilgili tüm faaliyetleri kapsar. Sürdürülebilirlik Politikamız kapsamında, Kafein faaliyetlerinin bir sonucu olarak üretilen tüm atıkların sınıflandırılması, ayrıştırılması, toplanması, depolanması, taşınması ve bertaraf edilmesine ilişkin sorumluluklar da dahil olmak üzere aşağıdaki prensipler benimsenmiştir.

- *Şirket, malzeme ve ambalaj tüketiminin en aza indirilmesini, çevresel etkisi düşük malzeme kullanımını, geri dönüşümü, geri kazanımı, yeniden kullanımı artırmayı ve döngüsel ekonomi yaklaşımıyla faaliyetlerini sürdürmeyi destekler.*
- *Değer zinciri yaklaşımına uygun bir atık yönetimi prensibiyle atık oluşumunun kaynağında önlenmesini, atıkların azaltılmasını, ayrıştırılmasını, geri kazanılmasını, mümkün olduğunda atığın kaynak olarak kullanılmasını sağlar.*
- *Atık Yönetimi ve geri dönüşüm çalışmaları kapsamında, faaliyet gösterdiği Teknoloji Geliştirme Bölgesi'nin atık politikalarına uygun hareket eder.*
- *Atık Yönetimi faaliyetleri için her zaman tam mevzuat uyumluluğunu sağlar, mümkün olan en iyi uygulamaları gerçekleştirir.*
- *Tüm çalışanlar kendi alanlarında/bölümlerinde yürütülen atık azaltma, minimizasyon ve geri dönüşüm girişimlerine aktif olarak katılır ve bunları destekler.*

Şirketimizin yazılım faaliyetleri ve operasyonları kapsamında üretilen direkt bir fiziki atık bulunmamakla birlikte, hizmet sürecinde oluşan evsel atık, elektronik atık ve dijital atık oluşabilmektedir. Cari yıla ilişkin tüketim ve atık verileri tablomuz aşağıdaki gibidir:

Üretilen Toplam Atık (Konsolide, ton)	2025	2024
1. Tehlikesiz Atıklar		
1.a) Evsel Atıklar	3,900	3,922
1.b) Geri Dönüştürülebilir Atıklar	1,199	1,529
-Kâğıt	1,040	1,292
-Plastik	0,144	0,208
-Metal	0,003	0,003
-Cam	0,013	0,025
2. Tehlikeli Atıklar		
2.a) E-Atıklar (Pil, Elektronik Cihazlar vb.)	0,246	0,017
Toplam (Ton)	5,346	5,468

Bertarafa Yönlendirilen Atık (Konsolide, ton)				
Tür	Yöntem	İletildiği Birim	2025	2024
1. Tehlikesiz Atıklar				
1.a) Evsel Atıklar ⁷	Düzenli Depolama /Yakma	Belediye/ Operatör Çöp Sahası (Off-site)	3,900	3,922
2. Tehlikeli Atıklar				
2.a) E-Atık	Tehlikeli Atık Bertarafı	Lisanslı Tesis (Off-site)	-	-
Toplam (Ton)			3,900	3,922

⁷ Şirketimizin faaliyetleri kapsamında oluşan evsel atıklar, belediye tarafından toplanmakta olup düzenli depolama (Landfill) sahalarına yönlendirilmektedir. Bu nedenle söz konusu atıklar, GRI 306: Atık 2020 standardı kapsamında “bertarafa yönlendirilen atık” olarak sınıflandırılmıştır.

Bertaraftan Saptırılan (Geri Dönüşüme Giden) Atık (Konsolide, ton)				
Tür	Yöntem	İletildiği Birim	2025	2024
1. Tehlikesiz Atıklar				
1.a) Cam	Cam Geri Dönüşümü	Teknopark Geri Dönüşüm Kumbarası	0,0976	0,01320
1.b) Metal	Metal Geri Dönüşümü	Teknopark Geri Dönüşüm Kumbarası	0,0827	-
1.c) Kâğıt	Kâğıt Geri Dönüşümü	Teknopark Geri Dönüşüm Kumbarası	0,0656	0,02652
1.d) Plastik	Plastik Geri Dönüşümü	Teknopark Geri Dönüşüm Kumbarası	0,0928	0,0660
2. Tehlikeli Atıklar				
2.a) E-Atık	Elektronik Atık (WEEE) Geri Dönüşümü	Teknopark Geri Dönüşüm Kumbarası	0,0150	0,00320
Toplam (ton)			0,3537	0,10892

Data İmha Prosedürü

Şirketimiz “Data İmha Prosedürü” firmamızda kritik bilgilerin yetkisiz kişilere sızmasını engellemek için gerekli görülen durumlarda bilginin taşındığı ve saklandığı ortamların imhası veya okunamaz hale getirilmesi işlemleri ile ilgili kuralları tanımlamaktadır. Kâğıt ortamdaki bilgi varlıkları için, Bilgi Teknolojileri Yöneticisi saklama süresi dolan kayıtları kâğıt kırıpma makinası ile imha eder. Evrak saklama süreleri şirketimiz için ofis içi fiziki ortamda 5 yıl, arşivde ise doküman niteliğine göre 10 veya 20 yıl olarak belirlenmiştir. Elektronik ortamda bulunan imha edilecek

varlıklar, gerekli görülen durumlarda kritik bilgiyi taşıyan ortamlar fiziksel olarak bir araya getirilemeyecek şekilde imha edilir. Bilgisayar veya notebooklar öncelikle formatlanır. Harddiskleri çıkarılarak parçaları tekrar birleştirilemeyecek şekilde parçalayıcı aletler ile parçalanarak imha edilir. Veri güvenliği amacıyla harddisk in imhasından sonra, kalan bilgisayar bölümü veya elektronik alet yeniden kullanılmak üzere anlaşmalı şirketlere nakledilir. İmha edilecek ortamların sayısına göre data imha hizmeti veren bir firma ile gizlilik anlaşması dahilinde kritik depolama ortamları imha edilebilmektedir. Varlık envanter listesinden düşürülecek imha edilen varlıklar için mutlaka bir imha tutanağı tanzim edilir ve bir dosyada muhafaza edilir.

f) Orman Pozitif Stratejimiz ve Biyoçeşitlilik Prensipleri

Kafein Yazılım, iklim değişikliği ile mücadele ve ormanların sürdürülebilir kullanım kapasitesinin geliştirilmesi amacıyla ormanlar, sulak alanlar, kurak alanlar ve dağlar gibi karasal eko-sistemleri korumak ve eski haline getirmek için azami özen göstereceğini taahhüt eder. Doğal habitatların bozulmasını azaltmak ve biyoçeşitlilik kaybının durdurulması için yerel ve global mevzuatı gözetir. Bu kapsamda doğal kaynaklara ve ekosistemlere olan talebi azaltmak için faaliyetlerinde kaynak verimliliğini ve minimum seviyede atık oluşturmayı gözetir.

- *Şirket, faaliyet gösterdiği coğrafyalarda doğal ekosistemleri korumaya, geliştirmeye, biyoçeşitlilik üzerindeki etkileri azaltma için azami özen gösterir.*
- *Kafein, faaliyetlerinin biyoçeşitlilik üzerine olan etkilerini belirleyip takip ederek türlerin, habitatların, ekosistemlerin çeşitliliğini ve ekolojik fonksiyonların bütünlüğünü korumayı hedefler.*

- *Yürüttüğü faaliyetler kapsamında, toprak ve orman tahribatını önlemek için risklerini tanımlar ve gerekli aksiyonları alır.*
- *Her tür ormanın sürdürülebilir yönetiminin sağlanmasının desteklenmesi, ormansızlaşmanın sona erdirilmesi, tahrip edilmiş ormanların eski haline döndürülmesi ve ağaçlandırma ve yeniden ormanlaştırmanın yaygınlaştırılması için STK'lar (Sivil Toplum Kuruluşları) ile iş birliği yürütür.*

Orman Pozitif Stratejimiz kapsamında kâğıt kullanımımızı azaltmak için bazı uygulamaları hayata geçirdik:

- Şirketimiz 2024 itibariyle **“Her Yıl 1000 Fidan”** Bağışı yapılması taahhüdünde bulunmuştur. 19.02.2025 tarih ve 04 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile Şirketimiz Bağış ve Yardım Politikası kapsamında Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı (TEMA)’ ya 105.000 TL bağış yapılmıştır.
- Şirketimiz 2021 yılı itibariyle **Elektronik Yönetim Kurulu Sistemi (E-YKS)**’ ne geçerek tüm yönetim kurulu toplantılarının online gerçekleşmesini sağlanmış, mümkün olan tüm platformlarda ve sözleşmelerde ıslak imza yerine **e-imza** kullanımı tercih edilmiştir. Ayrıca **E-Genel Kurul (E-GKS)** uygulaması ile tüm paydaşlar elektronik olarak Genel Kurullara yasal katılım sağlayabilmektedir.
- 27.08.2025 itibariyle “İşletmenin Muhasebesiyle İlgili Olmayan Ticari Defterlerin Elektronik Ortamda Tutulması Hakkında Tebliğ” kapsamında şirketimiz Pay defteri, Yönetim Kurulu Karar Defteri ve Genel Kurul Defteri’nin fiziki

kullanımı sonlandırılmış ve ilgili defterler **Elektronik Ticari Defter Sistemi (ETDS)**'ne taşınmıştır.

· İK Süreçlerine ilişkin tüm başvuru ve formlara (izin formu, zimmet formu, satın alma formu vs.) şirketin **Kafein Online Portal Platformu**'ndan ulaşmak mümkündür. Böylece tüm idari işler ve insan kaynakları başvuru süreçleri elektronik ortam üzerinden yürütülmektedir.

· **Kafein Dergi** uygulamamız, çalışanlarımız ile hem şirket hem de piyasa hakkında gelişmeleri paylaşabildiğimiz, aramıza yeni katılan ekip arkadaşlarına yer verdiğimiz, etkinliklerimizden ve ödülllerimizden bahsedebildiğimiz dijital ve düzenli olarak yayınlanan bir dergidir. Kâğıt tasarrufuna katkıda bulunmak amacıyla, yılda 4 kez yayınlanan dergimiz online sisteme taşınmıştır.

g) Su Yönetimi

Küresel ısınma ve iklim değişikliğinin en önemli sonuçlarından olan ve stratejik kaynak statüsündeki su kaynaklarının azalması, sürdürülebilir bir dünya ve ekolojik denge için önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Bu sebeple su kaynaklarımızın verimli kullanılması, korunması ve tasarrufla ilgili farkındalığın artırılması önem arz etmektedir.

Şirketin, faaliyet gösterdiği sektör dolayısıyla doğrudan operasyonlarından kaynaklı su bağımlılığı düşük olmakla birlikte, Birleşmiş Milletler' in herkes için erişilebilir su ve atık su hizmetlerini ve sürdürülebilir su yönetimini güvence altına almaya ilişkin “Temiz Su ve Sanitasyon” başlıklı küresel amacını desteklemektedir. Bu kapsamda şirketimiz,

· Su kullanımını ve su kaynaklı risklerini azaltmaya, atık su geri kazanımını artırmaya, su çekiminde çevresel ve toplumsal ihtiyaçları gözetmeye odaklanır.

· Yenilikçi teknolojileri benimseyerek ürün yaşam döngüsü boyunca suyla ilgili çevresel etkilerinin en aza indirilmesini amaçlar.

· Ulusal/uluslararası kurumların iyi uygulama örneklerinin incelenmesi yoluyla etkin su yönetimi projeleri geliştirir, uygular ve izler.

· Su ile ilgili izleme, ölçme ve analiz çalışmaları gerçekleştirerek, su ayak izini azaltmak için çalışmalar yapar.

· Su hedefleri doğrultusunda; doğrudan su tüketiminin azaltılması ve yıllık su tüketimin faaliyet raporlarında yıllık olarak paylaşılmasını hedefler.

· Çalışanların temiz suya erişim hakkının gözetilmesini ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunulmasını temin eder.

Raporlama dönemine ilişkin su tüketim verileri aşağıda sunulmaktadır.

Su Verisi (Konsolide, Mega Litre)			
Veri	Kaynak	2025	2024
Su Çekimi	Üçüncü Taraf (Belediye Şebekesi)	0,0420 ML	0,0447 ML
Su Deşarjı	Kanalizasyon (Belediye Şebekesi)	0,0420 ML	0,0447 ML

Net Su Tüketimi ⁸		0	0
Yüksek/çok yüksek su stresi bölgelerindeki paylar ⁹ (%)		%100	%100

Yazılım sektöründe faaliyet göstermemiz nedeniyle, operasyonlarımız kapsamında endüstriyel atık su oluşmamaktadır. Su kullanımımızın temel niteliğini çalışanlarımızın günlük ihtiyaçlarından kaynaklanan ve şebeke suyu ile karşılanan tüketim oluşturmaktadır.

Çekilen suyun tamamına yakını evsel nitelikli atık su olarak doğrudan belediye kanalizasyon sistemine deşarj edildiği için net su tüketimi ihmal edilebilir düzeydedir.

Şirketin faaliyet gösterdiği yer, Teknoloji Geliştirme Bölgesi (Teknopark) sınırları içinde bulunmakta olup su tüketimine ilişkin olarak Teknopark mevzuatına uyum sağlanmaktadır. Ortak alanlarda verimli armatürler ve tasarruf uygulamaları aracılığıyla su tüketiminin azaltılmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Çalışan farkındalığının artırılması amacıyla, Online Eğitim Portalı üzerinden tüm personelimize konuya ilişkin eğitimlere (mikro plastikler, denizlerin korunması vb.) yer verilmektedir.

⁸ Net Su Tüketimi = Su Çekimi – Su Deşarjı

h) Tedarik Zinciri Bazında Sürdürülebilirlik Uygulamaları

Ana tedarik unsurumuz yazılım hizmeti sağlarken müşterilerimizin taleplerine uygun olarak birlikte çalıştığımız dış kaynak personel ve danışmanlardır. Tedarik zinciri yönetimi kapsamında, tedarikçilerimizden sahip olduğumuz çalışma etiği değerlerine uyum sağlamalarını beklemekteyiz.

30.09.2022 itibarıyla, sürdürülebilirlik ilkeleri ve şirketin kurumsal yönetim yapısına uyum kapsamında şirketimizin tüm standart iş sözleşmelerine “Sürdürülebilirlik ve Çevre” maddesi eklenerek yürürlüğe girmiştir. Bu madde kapsamında, müşteri/tedarikçi ve görevlendirilen personel sözleşme kapsamında edinimini ifa ederken, çevre ile ilgili kanun ve sair düzenlemelere uygun davranacağını, ürün ve hizmetlerinin çevre üzerindeki etkilerini düşürmek için azami gayret göstereceğini, kaynaklardan sorumlu bir şekilde yararlanmaya çalışacağını kabul, beyan ve taahhüt etmektedir.

Yine aynı madde kapsamında, müşteri/tedarikçi, sürdürülebilirlik konusundaki genel kabul görmüş koşullara riayet edeceğini ve verilecek hizmetin de bu koşullara imkân tanıyacak nitelikte olduğunu; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine, ILO Sözleşmelerine ve Türkiye’de insan hakları ve çalışma hayatını düzenleyen hukuksal çerçeve ve mevzuata tam uyumun taahhüt edildiği şirketimiz internet sitesinde yer alan Kafein Kurumsal İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikasına uygun hareket edeceğini ve bu kapsamda ayrımcılığı, eşitsizliği, insan hakları ihlallerini, zorla çalıştırmayı önleyici ve düzeltici tedbirler almayı, çocuk işçi çalıştırmamayı, sözlü

⁹ Su stresi oranları, suyun tedarik edildiği şebeke sisteminin kaynak havzaları yerine tesis lokasyonu esas alınarak değerlendirilmiştir. Değerlendirmede [Aqueduct](#) – Su Riski Atlası baz alınmıştır.

hakaret, fiziksel ceza, zihinsel ve fiziki zor kullanımına karşı çıkacağını, her bireyin gelişimini teşvik ederek, eşit haklar tanıyacağını ve sivil toplum örgütlerine katılımı destekleyeceğini, çalışma saatleri konusunda yasa ve endüstri standartlarına uyacağını, kişisel verilerin korunması ve veri güvenliği politika ve düzenlemelerine uymayı, hiçbir koşul altında herhangi bir yolsuzluk ve rüşvet tipine tolerans göstermeyeceğini, şirketimiz internet sitesinde yer alan Rüşvet ve [Yolsuzlukla Mücadele Politikasını](#) ve [İş Sağlığı ve Güvenliği Politikasını](#) dikkate alacağını, vergisel açıdan tüm mevzuat hükümlerine ve dürüstlük ilkesine uymayı, sağlık ve güvenlik ile ilgili yürürlükteki hiçbir mevzuat hükmüne aykırı davranmamayı kabul, beyan ve taahhüt eder.

Şirketimiz [Sürdürülebilirlik Politikası](#), tüm faaliyetleri ve çalışanları için bağlayıcı niteliktedir. Şirket, Sürdürülebilirlik Politikası'nda listelenen ilkelerin tedarikçi ve iş ortakları tarafından da benimsenmesini ve yaygınlaşması için azami özeni gösterir.

BÖLÜM 2) GÜÇLENDİR: SOSYAL İLKELER

Kafein, tüm işe alım, ücretlendirme ve çalışma süreçlerini düzenler ve uygularken, insan hakları ve etik değerlere bağlılık ile hareket eder. Çalışanlarına eşit ölçüde, nitelikleri ve talepleri doğrultusunda kendilerini geliştirme fırsatı sunmaktadır. Yürüttüğü tüm iş süreçlerinde de evrensel insan hakları çerçevesinde hareket eden Kafein, çalışanları, tedarikçileri ve müşterileri dahil olmak üzere hiçbir paydaşıyla kurduğu ilişkilerde dil, din, ırk, etnik köken, politik görüş, cinsiyet ayrımı gözetmemektedir.

Şirketimiz, hem Anayasa hem de Etik İlkeler ve Davranış Kurallarımız kapsamında, kölelik, bağlı emek veya borç esareti, alıkoyma ve kaçırma, işyerine kapatılma, mahkumların emek ve hizmetlerinin, kamu makamlarının gözetimi olmadan ve mecburi bir şekilde şirketler tarafından işe alınarak veya onların idaresine bırakılarak kullanılması, düşünce ve ifade özgürlüğünü cezalandırmayı gerektiren işler, zorla fazla mesai yaptırma, iş için gerekli belgelerin (pasaport gibi finansal veya kişisel belgeler) alıkonulması, kiralanması, ücretlerin ödenmemesi ve teşvik edilmiş borçlanma gibi yollar vasıtasıyla zorla ve zorunlu işçi çalıştırmaya tolerans göstermez. Zorla veya cebren çalıştırma bakımından belirgin risk taşıyan tedarikçimiz ve faaliyetimiz bulunmamaktadır.

Şirketimiz, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları 'na saygılıdır. Ortak insani değerler

¹⁰ Hassas/kırılgan grup; belirli bir koşul veya özelliğe (ör. ekonomik, fiziksel, politik, sosyal) sahip olan ve kuruluşun faaliyetleri sonucunda genel nüfusa kıyasla daha ağır olumsuz etkilere maruz kalabilecek bireyler grubudur. (Örn: Çocuk ve yaşlılar, cinsel tercihi nedeniyle ayrımcılığa maruz kalanlar, azınlıklar vb.)

çerçevesinde bu değerlerin ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi adına üzerine düşen görev ve sorumluluğun bilinciyle faaliyetlerini yürütmektedir.

Bu bölümdeki tablolar, şirketimiz İnsan Kaynakları ve İdari İşler Direktörlüğü'nden raporlanan veriler doğrultusunda hazırlanmıştır.

a) Sürekli İş Gücü Temini ve İstihdam Gelişimi

Şirketimiz 2005 yılında kuruluşundan bu yana, her yıl çalışan personel sayısında düzenli artış göstermiştir. Şirketimiz cari dönem sonu itibarıyla, sektör ortalamasının üzerinde mesleki bilgi ve deneyime sahip, toplam **776** personele sahiptir. Bir önceki yıla göre personel sayısında **%2** artış gerçekleşmiştir. Yıllar içerisinde şirketimizin işgücü performansı ve çalışan portföyü aşağıdaki gibidir.

Personel Yapısı (Bordrolu, Konsolide)				
Birim	Sınıflandırma		2025	2024
Üst Düzey Yönetim	Cinsiyete Göre	Kadın	6	7
		Erkek	12	14
	Yaş Grubuna Göre	< 30	0	0
		30-50	6	6
		> 50	12	15
	Uyruk	Türkiye	18	21
		Diğer	0	0
	Hassas/Kırılgan Grup ¹⁰	-	0	0
		Kadın	34	31

İdari Kadro	Cinsiyete Göre	Erkek	23	13
	Yaş Grubuna Göre	< 30	15	3
		30-50	36	37
		> 50	6	4
	Uyruk	Türkiye	57	44
		Diğer	0	0
Teknik Personel	Hassas/Kırılgan Grup	-	22	22
	Cinsiyete Göre	Kadın	232	232
		Erkek	469	467
	Yaş Grubuna Göre	< 30	292	292
		30-50	374	372
		> 50	35	35
	Uyruk	Türkiye	676	699
		Diğer	2	0
Toplam Personel Sayısı	Hassas/Kırılgan Grup	-	0	0
			776	764

Bordroda Olmayan İş Gücü: Yazılım sektöründe faaliyet gösteren bir şirket olarak firmamız, faaliyetleri kapsamında müşterilerine çeşitli uzmanlık alanlarında proje yönetimi, yazılım geliştirme, ürün yönetimi ve dış kaynak hizmetleri sunmaktadır. Dış kaynak kapsamında sağlanan insan kaynağı, Şirketin mevcut çalışan kadrosundan karşılanabileceği gibi, müşteri ihtiyaçları doğrultusunda gerekli bilgi ve deneyime sahip adayların işe alımı yoluyla da temin edilebilmektedir. Yıl sonu itibarıyla, dış kaynak kapsamında görevlendirilen danışman sayısı ile sözleşme türüne göre personel yapısı aşağıda sunulmaktadır.

Sözleşme Türüne ve Çalışma Süresine Göre Personel Yapısı					
Yıl	Süresiz/ Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan Personel Sayısı		Tam Zamanlı / Yarı Zamanlı Personel Sayısı		Dış Kaynak Personel Sayısı
	Süresiz Sözleşme	Süreli Sözleşme	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	
2025	759	17	745	1	98
2024	741	23	738	1	106

Raporlama dönemi boyunca işe giriş ve işten ayrılma süreçleri kapsamında oluşan çalışan hareketliliğine ilişkin yaş, cinsiyet, ülke yapısı ve dönemsel çalışan devir oranına dair bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

Yıl içinde Personel Sayısında Meydana Gelen Değişiklikler				
Birim	Sınıflandırma		2025	2024
İşgücüne Katılan Personel Sayısı	Cinsiyete Göre	Kadın	52	82
		Erkek	137	166
	Yaş Grubuna Göre	< 30	97	116
		30-50	83	116
		> 50	9	16
	Ülke	Türkiye	187	248
		Diğer	2	0
İşgücünden Ayrılan Personel Sayısı	Cinsiyete Göre	Kadın	61	65
		Erkek	120	119
	Yaş Grubuna Göre	< 30	60	82
		30-50	111	94
		> 50	10	8
	Ülke	Türkiye	181	184
		Diğer	0	0

Toplam İşgücüne Katılan Sayısı	189	248
Toplam İşgücünden Ayrılan Sayısı	181	184
Net Katılım	+8	+64
Çalışan Devir Hızı Oranı ¹¹	%24	%26

b) Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği

Şirketimiz Çalışma İlkeleri ve Davranış Kuralları Talimatı “Eşit İş Olanğı ve Eşit Muamele İlkesi” başlıklı 3.3. maddesi çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, cinsiyetçilik kavramının getirdiğı önyargılarla mücadele etmek, kadınların iş hayatındaki pozisyonunu güçlendirmek Kafein’ in odak hedef alanlarından.

Şirket, kadın ve erkek çalışan dengesini gözetmektedir. Yönetici pozisyonlarda kadın istihdamını yaygınlaştıran stratejilerin izlenmesine özel bir önem vermektedir. Kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek, iş/özel hayat dengesini ve çalışma hayatını kolaylaştırmak ve aile yaşantılarına destek olmak amacıyla kadınlara yönelik olanaklar sunar, uygulamalar hayata geçirir. İş süreçlerimizde ayrımcılığı, eşitsizliği, insan hakları ihlallerini, zorla çalıştırmayı, çocuk işçiliğini önleyici faaliyetler yürütüyor ve bu değerlerin tedarik zinciri kapsamında da benimsenmesi için sözleşmelerimizde bu taahhüdü şart koşuyoruz. [Kurumsal İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikamız](#) kapsamında;

- İşe alım, eğitim ve gelişim, ücretlendirme ve kariyer planlamasında eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması,

¹¹ Çalışan Devir Hızı Oranı = (İşgücünden Ayrılan Personel Sayısı / Ortalama Personel Sayısı) X 100

- Gelişim ve terfi konularında çalışanlara eşit davranılması; çalışanların bilgi, beceri ve deneyimlerini artırmalarına yönelik gelişim politika ve planları oluşturulması,
- Farklılıkları bir arada tutabilen ve bu zenginlikten faydalanabilen ortak bir şirket kültürünün inşa edilmesi, ana prensipler olarak belirlenmiştir.

Yıl sonu itibariyle tüm çalışanlarımızın **%35’ini** kadın personelimiz oluşturmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu’nun (“SPK”) II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği’nde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri 4.3.9. maddesinde yer alan yönetim kurulunda kadın üye oranı için önerilen asgari %25 hedef oranına şirketimizce ulaşılmıştır. Şirketimiz “Çalışma İlkeleri ve Davranış Kuralları Talimatımız” kapsamında Yönetim Kurulunda kadın üye oranı için en az **%25 hedef oran** belirlenmiştir ve bu hedeflere ulaşmak ve korumak için şirket azami çaba gösterir. Yönetim kurulu bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir.

Cinsiyet Dağılımına Göre Çalışan Sayısı (Konsolide)				
Yıl	Erkek Çalışan Sayısı	Kadın Çalışan Sayısı	Toplam	Kadın Çalışan Oranı
2025	504	272	776	% 35
2024	494	270	764	% 35

Şirketimizde direktörlük ve müdürlük gibi birçok üst düzey yönetim kadromuzda çalışan kadın üyelerimiz bulunmaktadır. Yıl sonu itibariyle üst düzey yöneticiler arasında kadın personel oranımız **%33’tür**.

Cinsiyet ve Yaşa Göre Üst Düzey Yönetim Yapısı						
Üst Düzey Yönetim Kadrosu (Yönetim Kurulu, Üst Düzey ¹² Yöneticiler)	Cinsiyete Göre			Yaşa Göre		
	Erkek	Kadın	Tüm	<30	30-50	+50
2025	12	6	18	0	6	12
2024	14	7	21	0	6	15

Ücret Göstergeleri – Kadın/Erkek Ücret Oranı: Kadın/Erkek Ücret Oranı, aynı çalışan kategorisi içindeki kadın çalışanların ortalama temel ücretinin erkek çalışanların ortalama temel ücretine oranlanması suretiyle hesaplanmaktadır. Söz konusu gösterge, temel maaş bazında cinsiyete dayalı ücret dengesinin izlenmesi amacıyla kullanılmaktadır. Oranın 1'e eşit olması ücret dengesini, 1'in altında olması kadın çalışanların ortalama temel ücretinin daha düşük olduğunu, 1'in üzerinde olması ise daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Personel Kategorisine Göre Kadın/Erkek Ücret Oranı 2025						
Şirket	Temel Maaş Bazında Kadın/Erkek Ücret Oranı			Yan Haklar Dahil Kadın/Erkek Ücret Oranı		
	Üst Düzey Yönetim	İdari Kadro	Teknik Personel	Üst Düzey Yönetim	İdari Kadro	Teknik Personel
Kafein Ana Ortaklık	1,04	0,99	0,84	1,09	0,98	0,85
İştirakler	0,66	0,77	0,89	0,66	0,77	0,89

¹² Üst Düzey Yöneticiler C Level ve Direktörler, Grup Müdürleri ve Ekip Liderlerinden oluşmaktadır.

c) Ayrımcılığın Önlenmesi

Kafein Yazılım olarak, iş yerinde her türlü ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyetle bağlantılı önyargıların ortadan kaldırılmasına yönelik kapsayıcı bir yaklaşımla çalışmaktayız. Dönem içerisinde bildirilen veya rapor edilen herhangi bir ayrımcılık vakası yaşanmamıştır. Yıl içerisinde şirketimiz aleyhine, tüm iş operasyonlarında çalışanlarımız veya üçüncü kişiler tarafından açılmış ve konusu ayrımcılık olan herhangi bir vaka yaşanmamıştır. Dil, din, ırk, inanç, mezhep, etnik köken, politik veya ideolojik görüş, medeni hâl, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet farkına dayalı ayrımcılık gerekçesiyle tarafımıza açılmış bir dava bulunmamaktadır.

UNICEF (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu)'e göre ülkemizde dezavantajlı gruplar; engelli çocuklar, az gelişmiş bölgelerdeki ve kırsal kesimdeki çocuklar ve gençler, yoksul kent ve mahallelerdeki çocuklar ve gençler, romanlar, çatışma ortamındaki çocuklar ve gençler, anadili Türkçe olmayan çocuklar, uluslararası göçmenler ve dezavantajlı tüm diğer gruplar olarak kabul edilmektedir. Yıl sonu itibariyle bu gruba ilişkin şirketimiz çalışan sayısı aşağıdaki tabloda verilmiştir. Yıl sonu itibariyle, toplam çalışanlarımızın **%2,8'i** destekleyici politikalar kapsamında değerlendirilen gruplara dahildir.

Hassas/Kırılgan Grup'taki Personel Sayısı (Konsolide)			
Yıl	Hassas/Kırılgan Grup Personel Sayısı	Toplam Personel	Hassas/Kırılgan Grup'taki Personel Sayısının Toplam Personele Oranı
2025	22	776	%2,8
2024	18	764	%2,4

Raporlama döneminde meydana gelen veya raporlanan ayrımcılık olayı bulunmamaktadır.

Dönem içi Raporlanan Vaka/Bildirim Sayısı	2025	2024
Raporlanan Toplam Ayrımcılık Olayı Sayısı (Alınan Resmi Şikayetler)	0	0
İnsan Kaynakları / Etik Komitesi tarafından İncelenen olaylar	0	0
Düzeltilici Plan Uygulanması Devam Eden Olaylar	0	0
Düzeltilici Plan Uygulanması Tamamlanan Olaylar	0	0
İşlem Gerektirmeyen (Kanıt Bulunamayan veya Kapanan) Olaylar	0	0

d) Doğum İzni Göstergeleri

4857 sayılı İş Kanunu esas alınarak hazırlanan “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” Madde 5.1 kapsamında, Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca ise isteği halinde kadın işçiye **analık izninin (8 + 8 = 16 hafta)** sona ermesinden itibaren işveren tarafından **6 aya kadar ücretsiz izin** verilir. Bu izin, 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilir. Ülkemizde **babalık izni ise özel sektör çalışanı için 5 gün**, memurlar için 10 gündür.

¹³ Geri Dönüş Oranı = (Ebeveyn izninden sonra işe dönen toplam çalışan sayısı / Ebeveyn izni sonrası işe dönme süresi gelen toplam çalışan sayısı)

İlgili mevzuat kapsamında, süt iznine hak kazanan çalışanlara **günlük 1,5 saat süt izni** tanınmaktadır. Bu izin, işin niteliği ve müşteri onayına bağlı olarak, operasyonel gereklilikler çerçevesinde haftada bir gün toplu şekilde de kullanılabilir.

Cinsiyete Göre Doğum İzni Göstergeleri (Konsolide)												
Yıl	Ebeveyn izni kullanma hakkı kazanan sahip çalışan sayısı		Ebeveyn izni kullanan çalışan sayısı		Ebeveyn izni sona erdikten sonra raporlama döneminde işe geri dönen çalışan sayısı		Ebeveyn izni sonrası işe dönen ve işe dönüşlerinden 12 ay sonra hâlâ istihdamda olan çalışan sayısı		Geri Dönüş Oranı ¹³		Tutunma Oranı ¹⁴	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2025	17	2	17	2	10	2	10	2	%59	%100	%100	%100
2024	19	0	19	0	13	0	13	0	%68	NA	%100	NA

e) Çocuk İşçiliğine ve Zorunlu İşçiliğe Karşı Net Tavır

"Çocuk" terimi, 18 yaşın altında veya zorunlu eğitimin tamamlanma yaşının altında olan ya da ülkede istihdam için minimum yaşın altında olan kişiyi belirtir. Kafein, katı bir şekilde çocuk işçiliğine ve zorunlu işçiliğe karşıdır. Şirket ve iştirakleri genelinde bugüne kadar hiçbir vaka duyulmamıştır. Tedarikçileri ve iş ortaklarında da Kafein, çocuk işçiliğinin ve zorunlu işçiliğin hiçbir türüne tahammül göstermez. Kafein, Avrupa ve BM İnsan Hakları Sözleşmeleri uyarınca insan haklarına temel değerler olarak saygı gösterme ve bunları gözetme yükümlülüğü altına girer. Bu durum özellikle çocuk işçiliği ve zorunlu işçilik yasağı, çalışanlara eşit muamelede

¹⁴ Tutunma Oranı = (Ebeveyn izninden döndükten sonra 12 ay boyunca istihdamını sürdüren toplam çalışan sayısı / Raporlama döneminde ebeveyn izninden işe dönen toplam çalışan sayısı)

bulunulması, çıkar temsilciliği hakkı ve toplu iş sözleşmesi müzakereleri için geçerlidir. Çocuk işçiler bakımından belirgin risk taşıyan tedarikçimiz veya faaliyetimiz bulunmamaktadır. Yıl sonu itibariyle, iş gücümüz içerisinde 18 yaş altı personel bulunmamaktadır.

Yaş Grubuna Göre Çalışan Sayısı					
Yıl	0-18	<30	30-50	+50	Toplam Personel Sayısı
2025	0	307	416	53	776
2024	0	295	415	54	764

f) Kafein’ de Eğitim ve Gelişim Olanakları

Eğitim Düzeyi Kriterine Göre Çalışan Dağılımı

Yıl sonu itibariyle, şirketimiz çalışanlarının **%96'sı** lisans ve üzeri öğrenime sahiptir. Şirketimiz çalışanları anlaşmalı olduğumuz üniversitelerde Yüksek Lisans, Doktora, Sürekli Eğitim Merkezi Programları ve Sertifikalı Sanat eğitimlerinde belirli burslardan faydalanmaktadır.

Eğitim Seviyesi Bazında Çalışan Dağılımı					
Yıl	İlköğretim	Lisans	Lisans Üstü	Toplam Personel	Lisans ve Üzeri Eğitim Geçmiş olan Personel Oranı
2025	33	723	20	776	%96
2024	30	712	22	764	%96

Üniversite İş birlikleri ve Staj İmkanları

Şirketimizin üniversite iş birlikleri kapsamında, çalışanların mesleki ve akademik gelişimlerinin desteklenmesine yönelik çeşitli uygulamalar yürütülmektedir. Yıl sonu itibariyle şirketimiz ve iştiraklerinin staj, markalı ders ve yüksek lisans programları dahil olmak üzere **5 üniversite** ile iş birliği bulunmaktadır.

- Şirketimizin *Bahçeşehir Üniversitesi* ile imzaladığı protokol kapsamında, tüm çalışanlarımızın ücretsiz olarak CO-OP (Cooperative Education Model) markalı derslere katılabilme imkânı; Üniversitenin Sürekli Eğitim Merkezi Programlarında %15-%25; Yüksek Lisans ve Doktora programlarında %20-%40 ve Sertifikalı Sanat Eğitimlerinde %25 burs imkânı bulunmaktadır.
- Şirketimizin *Yıldız Teknik Üniversitesi* ile staj iş birliği bulunmakta olup, bu kapsamda yürütülen staj programları mentorluk atamalarını ve eğitim süreçlerini içermektedir.
- Çalışanlarımıza, *Yeditepe Üniversitesi* Bilgisayar Bilimleri ve Bilişim Teknolojileri Yüksek Lisans Programı kapsamında %25 indirim imkânı sunulmaktadır.
- *Kadir Has Üniversitesi* ile yürütülen iş birliği kapsamında ise staj iş birliği uygulamaları sürdürülmekte, ayrıca çalışanlarımız için üniversitenin tüm yüksek lisans programlarında %50 indirim imkânı sağlanmaktadır.
- Ayrıca bağlı ortaklığımız Karmasis Bilişim Çözümleri Ticaret A.Ş.’nin *Bilkent Üniversitesi* ile staj iş birliği bulunmaktadır. Ek olarak yüksek lisans ve uzun süreli kurslar gibi eğitim programlarına yönelik kısmi izin ve esnek çalışma saati kolaylığı sağlanmaktadır.

Üniversite Kariyer Etkinlikleri: Yıl içerisinde Kafein Staj ve Kafein Akademi çalışmaları kapsamında birçok üniversite etkinliğine iştirak etmiştir. Bu etkinliklerde, öğrencilerle bir araya gelinerek akademi programı, staj ve işe alım süreçlerimizle ilgili detaylı bilgi verilmiştir. Yıl içinde katılım sağlanan üniversite etkinliklerimiz aşağıdaki gibidir:

- Şirketimiz, 05.03.2025 tarihinde, Sabancı Üniversitesi Tuzla Kampüsü’nde düzenlenen “Sabancı Networking Fuarı” na katılarak, genç yeteneklere yönelik programımız Kafein Akademi, staj programlarımız ve Kafein Teknoloji ile ilgili öğrenciler ile bilgi paylaşmıştır.
- 07.05.2025 tarihinde Şirketimizce, İstanbul Üniversitesi’nin düzenlemiş olduğu Kariyer Şenlikleri etkinliğinde öğrencilerle bir araya gelinerek, şirketimizin Kafein Akademi Programı, staj ve işe alım süreçlerimizle ilgili bilgi paylaşılmıştır.

Üniversite İşbirliği ve Staj Katılımcısı Sayısı			
Yıl	Üniversite İşbirliği Sayısı	Katılım Sağlanan Üniversite Kariyer Etkinliği Sayısı	Stajyer Sayısı
2025	5	2	98
2024	5	6	83

Şirket İçi Eğitimler ve Gelişim Fırsatları

Kafein Online Eğitim ve Gelişim Portalı: 21.02.2022 tarihi itibarıyla Kafein Eğitim ve Gelişim Portalı uygulaması çalışanlarımızın kullanımına açılmış olup

online portal üzerinden çalışanlarımız toplamda 2.000’in üzerinde eğitime ulaşabilmektedir.

İç Eğitimler: İç Eğitimler kapsamında alanında uzman ve deneyimli eğitmenlerle şirket içerisinde temel beceri ve teknik eğitimler dahil olmak üzere çeşitli dersler organize edilmiş ve sertifikasyonlar sağlanmıştır.

Zorunlu Eğitimler: Zorunlu eğitimlerimiz Temel İş Sağlığı ve Güvenliği ile Bilgi Güvenliği Eğitimlerinden oluşmaktadır. Bu eğitimler içerisinde yer alan ilk yardım eğitimi 3 yılda bir periyodik olarak organize edilmekte, diğer zorunlu eğitimler ise yıllık bazda düzenlenen veya asgari olarak bir defaya mahsus alınan eğitimlerden oluşmaktadır. Zorunlu eğitim başlıklarımız aşağıdaki gibidir:

- *KVKK (Kişisel Verilerin Korunması Kanunu) Eğitimi*
- *ISO 370001 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele*
- *ISO 27001 Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi*
- *ISO 9001 Kalite Yönetimi Farkındalık Eğitimi*
- *ISO 22301 İş Sürekliliği Yönetimi Eğitimi*
- *Güvenli Yazılım Geliştirme Eğitimi*
- *İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) ve İlk Yardım Eğitimi*

Ücret/Çalışma Desteği Sunulan Sertifikasyon, Lisans ve Sınavlar: Çalışan gelişimi ve uzmanlık kapasitesinin artırılması amacıyla, Şirket bünyesinde sertifikasyon ve lisans desteği uygulamaları sürdürülmektedir. Bu çerçevede, çalışanlara görev alanları ve uzmanlık ihtiyaçları doğrultusunda ilgili sertifika programları ve sınav süreçleri için ücret ve/veya çalışma zamanı desteği

sunulmaktadır. Söz konusu destekler, çalışanların teknik bilgi birikimlerinin güçlendirilmesini, güncel standartlara uyumlarının artırılmasını ve mesleki yetkinliklerinin belgelendirilmesini amaçlamaktadır. Destek sağlanan başlıca sertifikasyon ve sınavlar; “Yazılım Test Uzmanlığı (ISTQB), Ayrıcalıklı Erişim ve Kimlik Güvenliği Çözümleri (Delinea Engineer), Bilgi Güvenliği Yönetişimi ve Yönetimi (CISM), İleri Düzey Bilgi Güvenliği ve Siber Güvenlik Uzmanlığı (CISSP), Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı (ISO 27001) ve İlk Yardım Sertifika Yenileme” süreçlerini kapsamaktadır.

Cari Yıl içinde Düzenlenen Eğitim Verileri			
Eğitim Türü	Açıklama	Toplam Eğitim Sayısı	Toplam Eğitim Saati
Teknik ve Mesleki Beceri Geliştirme Eğitimleri	Yazılım dili eğitimleri (Java, Python, .NET vb.), Siber Güvenlik, Bulut, Proje, Veri Analitiği Eğitimleri	10	246
Liderlik ve Yönetici Geliştirme Programları	Yöneticiler için Liderlik Eğitimleri, İnsan Yönetimi, Performans Yönetimi, Mentorluk ve Koçluk Programları	3	6
Kişisel Gelişim Eğitimleri	İletişim Becerileri, Zaman Yönetimi, Sunum Becerileri, Stres Yönetimi	13	326
Şirket İçi Öğrenme Platformları	E-öğrenme Platformları	584	2.622
Oryantasyon Desteği	Yeni Başlayanlara Eğitim	30	1.776
Zorunlu Eğitimler	ISO 370001, ISO 27001, ISO9001, ISO 22301, Güvenli Yazılım Geliştirme, KVKK, İSG, İlk Yardım	10	2.652
Toplam Eğitim Sayısı ve Saati		650	7.378

¹⁵ İlgili veri 2025 yılı itibarıyla raporlanmaya başlanmıştır.

Raporlama dönemi içerisinde çalışanlara sağlanan toplam eğitim saatleri ile kişi başı ortalama eğitim saati verileri, GRI 404-1 göstergesi kapsamında cinsiyet ve çalışan kategorisi bazında aşağıda sunulmaktadır. Yıl sonu itibarıyla Kafein Grubu içerisinde kişi başına düşen eğitim saati **9,8**’dir.

Yıl	Toplam Eğitim Saati (Cinsiyete Göre)		Toplam Eğitim Saati (Kategoriye Göre)			Kişi Başına Eğitim Saati (Cinsiyete Göre)		Kişi Başına Eğitim Saati (Kategoriye Göre)			Kişi Başına Düşen Eğitim Saati (Genel)
	Kadın	Erkek	Üst Düzey Yönetim	İdari Kadro	Teknik Kadro	Kadın	Erkek	Üst Düzey Yönetim	İdari Kadro	Teknik Kadro	
2025 ¹⁵	2.830	4.798	128	534	6.966	10,40	9,5	7,1	9,4	9,9	9,8

Grup bazında eğitime ayrılan konsolide bütçe aşağıdaki tabloda paylaşılmaktadır.

Yıl	Eğitime Ayrılan Bütçe (TRY, Konsolide) ¹⁶
2025	524.934 TL
2024	2.824.57 TL

Genç Yetenekler için Eğitim Programımız: Kafein Akademi

Yeni mezun veya yeni işe başlayan genç yeteneklerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarına destek olmak ve sektörde gelişmelerini sağlamak için 2021 yılında “[Kafein Akademi](#)” programı oluşturulmuştur. Kafein Akademi programı, yeni mezun veya maksimum bir yıl iş tecrübesi olan gençlere yönelik yürütülen beş aylık bir programdır. Programı başarıyla tamamlayan genç arkadaşlarımızın, tam zamanlı bir

¹⁶ Enflasyon muhasebesi uygulanmamıştır.

iş sözleşmesi ile iş hayatına ilk adımlarını atmaları hedeflenmekte ve atandığı ekipte kendilerine teknik bir eğitim programı oluşturularak bu programı mentor kontrolünde sürdürmeleri amaçlanmıştır. Oryantasyon sürecinde, uzman eğitmenler tarafından oluşturulan ve uygulamalı olarak verilen eğitimlerle uzmanlık, kodlama, kişisel gelişim başlıklarından oluşan programlar sunulmaktadır.

Şirketimiz siber güvenlik yapılanması AllinCyber içerisinde kurulan **AllinCyber Akademi** ile siber güvenlik alanında genç yetenek programı oluşturularak, gerekli koşulları sağlayan genç yeteneklerimize siber güvenlik eğitim programı hazırlanması ve bu kaynakların sektöre kazandırılması hedeflenmektedir. AllinCyber Akademi programı her katılımcının eşleştiği bireysel bir mentor ataması, IT ve Siber güvenlik konularında ödev/sunum süreci, uygulamalı pratik çalışmaların yapılması, ürün anlatımı ve kurulumu konularında eğitimlerin verilmesi gibi süreçleri içermektedir.

Yıl	Kafein Akademi'ye Katılan Genç Yetenek Sayısı
2025	29
2024	24

g) İşyerine Bağlılık

Çalışanlarımızın iş yerlerine duyduğu aidiyet, motivasyon ve bağlılık düzeyini; sunulan yan haklar, sağlıklı çalışma koşulları, geri bildirim mekanizmalarına katılımı, memnuniyet seviyesi ve organizasyon içindeki gelişim fırsatları gibi kriterler çerçevesinde takip etmekteyiz. Yıl sonu itibarıyla çalışanlarımızın **%17,4'ü** 5 yıldan uzun süredir Kafein 'de çalışmaktadır.

Çalışma Süresine Göre Çalışan Sayısı				
Yıl	Şirketimizde 5 Yıldan Az Süredir Çalışan Sayısı	Şirketimizde 5 Yıldan Fazla Süredir Çalışan Sayısı	Toplam Personel Sayısı	Uzun Süreli (+5 Yıl) Çalışan Oranı
2025	641	135	776	%17,4
2024	689	75	764	%9,80

Memnuniyet Anketleri ve Performans Değerlendirme Süreci

Çalışanlarımızın memnuniyetinin takibi ve buna bağlı olarak gerekli iyileştirme ve geliştirmelerin yapılması için şirketimizin insan kaynakları tarafından uygulanan periyodik anket çalışmasıdır. Kafein, her yıl anonim olarak şirket portalı üzerinden **Personel Memnuniyet Anketi** yürütmektedir. Gelen geri bildirimler kapsamında İK departmanımız görüş ve önerileri değerlendirerek çalışma şartlarının iyileştirilmesini sağlamakta ve çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik aksiyonlar almaktadır. Ayrıca yıllık bazda müşterilerimiz için **Müşteri Memnuniyet Anketi** düzenlenmektedir.

Personel ve Müşteri Memnuniyet Anketi Sonuçları				
Yıl	Personel Memnuniyet Anketi		Müşteri Memnuniyet Anketi	
	Oran	Katılımcı Sayısı	Oran	Katılımcı Sayısı
2025	%84	497	%77	116
2024	%81	309	%73	27

Tüm çalışanlarımız, ara dönem ve yıl sonlarında olmak üzere yılda iki kez **Performans ve Kariyer Gelişim Değerlendirmesinden** geçmektedir. İşe yeni

başlayan çalışma arkadaşlarımız ikinci aylarını tamamlamalarını takiben performans değerlendirme sistemine dahil olmaktadır. 16.06.2025 tarihi itibarıyla, Kurumsal Hedeflerle Yönetim yaklaşımımız çerçevesinde **Performans Yönetim Sistemi (PYS)** devreye alınmıştır. Bu sistem ile personelimizin bireysel hedeflerinin kurumsal hedeflerle uyumunun daha etkin şekilde sağlanması, gelişimlerinin desteklenmesi ve başarılarının sistematik olarak takip edilmesi amaçlanmıştır. Personel portalımıza eklenen Performans Yönetim Modülünde; Hedef Girişi, Ara Dönem Değerlendirmesi ve Yıl Sonu Değerlendirmesi olmak üzere üç ana başlık oluşturulmuş, böylece personelin ve yöneticilerin süreci daha objektif ve etkin biçimde takip edebilmesine olanak sağlanmıştır.

“Bir Fikrim Var” Öneri Uygulaması: Şirketimiz portalında yer alan “Bir Fikrim Var” uygulaması çalışanlarımızın ticarileştirme ve iyileştirmeye yönelik önerilerini, görüş ve şikayetlerini paylaşabilecekleri bir şirket içi uygulamadır. Uygulama ile cari dönemde değerlendirmeye alınan içerik sayısı aşağıdaki gibidir.

“Bir Fikrim Var” Uygulamayla Değerlendirilen İçerik Sayısı					
	Yeni Fikir	Dijital Çözümler	Operasyonel	Öneri ve Şikayetler	Anonim Bildirimler
2025	1	0	0	4	1
2024	1	1	0	3	0

Personel Teşvik ve Primleri

İşyerine bağlılığı artırmak ve çalışanların sosyal hayatlarının desteklenmesi amacıyla şirket içi uygulanan bazı İK uygulamaları aşağıdaki gibidir:

Performans Primi: Yılda bir kez olmak üzere, belirlenen performans hedeflerinin üzerinde başarı gösteren çalışanlara performans sonuçları doğrultusunda verilen prim ödemesidir. Bu uygulama ile yüksek performansın teşvik edilmesi, çalışan motivasyonunun artırılması ve kurumsal hedeflere katkının ödüllendirilmesi amaçlanmaktadır. Ücretlendirme Politikamız kapsamında ücretler, Kafein’in mali yapısı, finansal durumu ve piyasa koşulları göz önünde bulundurularak belirlenir ve çalışma süresi, unvan, deneyim, yetkinlik ve yapılan işin özelliğine göre çalışanlara ödenir. Üst düzey yönetici ve çalışanlara yönelik ücretlendirmelerde Şirket Genel Müdürü ile İK ve İdari İşler Direktörü, politikaya ve ilgili mevzuata uygun olarak ücretlerin belirlenmesi, periyodik olarak gözden geçirilmesi ve gerekli prosedürlerin yürütülmesi için yetkilidir.

Referans Primi: Mevcut çalışanlarımızın referansı vasıtasıyla şirketimize katılan yeni çalışma arkadaşlarımız için çalışanlarımıza sağlanan teşvik primidir.

Evlilik ve Doğum Primi: Evlilik veya doğum gibi önemli yaşam olayları kapsamında, mevcut çalışanlarımıza destek amacıyla evlilik ve doğum primi sağlanmaktadır. Bu uygulama ile çalışanlarımızın özel yaşamlarındaki önemli dönemlerde yanlarında olunması ve çalışan memnuniyetinin desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Takım Lideri Primi: Projelerimizde çalışan ekip liderlerine sağlanan teşvik primidir. Şirketimiz portalında yer alan “Performans Değerlendirme Ölçekleri” dikkate alınarak bağlı bulunulan yönetici tarafından gerçekleştirilir ve sonrasında ilgili puanlandırma yine portal üzerindeki performans karnesine çalışanın ulaşabileceği şekilde şeffaf olarak işlenir.

K-Stars Ödüllendirme Uygulaması: Çalışanların motivasyonunu korumak ve teşekkür kültürünü oluşturmak için şirketimiz tarafından özel olarak tasarlanan bir uygulamadır. Çalışanlarımız başarı kriterleri üzerinden puan kazandığında ve belirli bir limite ulaştığında, ayrıca doğum günü ve bayram gibi özel günlerde hediye çeki ile mükafatlandırılmaktadır.

K-Stars Ödüllendirme Uygulaması Verileri		
Yıl	K-Stars Uygulamasından faydalanan personel sayısı	K-Stars uygulamasına ayrılan toplam bütçe (TL) ¹⁷
2025	89	145.000 TL
2024	173	150.550 TL

Sosyal Aktiviteler: Kafein Grubu bünyesinde, personel katılımını ve kurum içi etkileşimi artırmak amacıyla yıl boyunca çeşitli sosyal yemekler, piknik organizasyonları, sosyal buluşma etkinlikleri, happy hour organizasyonları ve yeni yıl partisi gibi etkinlikler düzenlenmiştir. Söz konusu organizasyonlar ile çalışanlar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi, ekip ruhunun desteklenmesi ve kurum aidiyetinin artırılması hedeflenmiştir.

Özel Günlere Yönelik Yan Hak Uygulamaları: Kafein Grubu bünyesinde, yılbaşı, Kadınlar Günü, doğum günleri, Anneler Günü, Babalar Günü ve bayramlar gibi çeşitli özel günler kapsamında çalışanlara yönelik ek ödeme ve izin uygulamaları sunulmaktadır. Bu uygulamalar, çalışan bağlılığının ve

¹⁷ Enflasyon muhasebesi uygulanmamıştır.

memnuniyetinin desteklenmesine yönelik yan hak uygulamaları arasında yer almaktadır.

h) İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

Kafein, tüm faaliyet aşamalarında insan değerlerini, güvenli çalışma alanları ve iş güvenliği kültürü yaratarak, iş kazası sonucu yaralanma ve sağlık bozulmalarından korumayı amaçlamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Politikasının amacına uygun şekilde, sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığını hedeflemektedir. Bu hedefe ilişkin “[İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası](#)” oluşturulmuştur.

Kafein, yasal sorumluluk kapsamında, işe başlarken verilen eğitimler ve bölümlere özel risklerin yaşayarak öğrenilmesini amaçlayacak şekilde eğitimler organize ederek İş Güvenliği eğitim alanlarında verdiği periyodik eğitimlerle sadece çalışanlarının değil aynı zamanda tedarikçi, stajyer, ziyaretçi vs. İSG kültürünü üst düzeye çekmektedir.

Kafein Teknoloji olarak,

- İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki tüm yasal ve diğer yükümlülükleri karşılamayı,
- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı için gerekli koruyucu ekipman ve teknolojiler kullanmayı,

- İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki iyileştirme etkinliklerinin tüm çalışanların ortak sorumluluğu olduğu ilkesini benimsemeyi/benimsetmeyi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında eğitimlerin verilmesini desteklemeyi,
- Risk değerlendirmesi yaparak etkin bir risk analizi ile risk düzeyini azaltma etkinliklerine her düzeyde katılım sağlamayı ve bu yönde hedefler koymayı,
- İş sağlığı ve Güvenliği kültürünü oluşturmayı, sürekli iyileştirerek sürdürülebilir kılmayı ve
- "Sıfır İş Kazası" hedefine ulaşmayı,

Beyan ve taahhüt etmekte ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununa uygun olarak önlemlerimizi almaktayız.

Kafein Grubu İSG Yönetim sistemi tüm şirket çalışanlarımızı kapsamakta olup, şirket çalışanı olmayıp işyeri/çalışma alanı şirketimiz yönetiminde ve kontrolünde olan kişi bulunmamaktadır.

İSG Eğitimleri

İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim anlayışının temel ve vazgeçilmez bir unsurudur. Kafein, tüm personeline 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” kapsamında 3 yılda bir periyodik olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri vermekte, çalışanlara talepleri doğrultusunda sertifikasyon sağlamaktadır.

İSG eğitimi, temel iş güvenliği kavramları, çalışanların güvenlik konusunda ne gibi sorumluluklara sahip olduğu, riskler, meslek hastalıkları sebepleri, ilk yardım, kaza ve hastalıklara karşı önlem ve korunma yolları konularında bilgiler içeren bir eğitimidir. Tüm çalışanların İSG eğitimini bir defaya mahsus olmak üzere alması zorunludur. İlgili eğitim aşağıdaki hususlarla sınırlı olmamak üzere başlıca şu konuları kapsamaktadır:

- Çalışma Mevzuatı
- İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sonuçlar
- Meslek Hastalıkları
- İlk Yardım
- Tütün Ürünlerinin Zararları ve Pasif Etkilenim
- İş Kazalarının Sebepleri, Korunma Prensipleri ve Teknik Uygulamalar
- Tahliye ve Kurtarma
- Yangından ve Elektrikten Korunma

Cari dönem içinde düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlk Yardım Eğitimleri ve katılımcı sayısına ilişkin tablo aşağıdaki gibidir.

İSG ve İlk Yardım Eğitimleri				
Yıl	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri		İlk Yardım Eğitimi	
	Katılımcı Sayısı	Toplam Eğitim Saati	Katılımcı Sayısı	Toplam Eğitim Saati
2025	256	1820	10	21
2024	154	1232	23	28

Tehlike Tanımlaması ve Risk Değerlendirmesi

20.06.2012 yılında resmî gazetede yayınlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte işletmeler için İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik personel istihdam etme veya bir Ortak Sağlık Güvenlik biriminden hizmet alma zorunlulukları tespit edilmiştir. İşletmelerin hangi tehlike sınıfında oldukları NACE kodu yani faaliyet alanlarına göre verilen kod ile belirlenmektedir. Kafein Yazılım, 62.01.01 (Bilgisayar Programlama Faaliyetleri) ile “Az Tehlikeli” sınıfına girmektedir.

Kanun gereği az tehlikeli sınıfta yer alan firmalarda,

- Çalışan başına ayda en az 10 dakika süreyle iş güvenliği uzmanı istihdamı yapılması
- Çalışan başına ayda en az 5 dakika süreyle işyeri hekimi istihdamı yapılması
- Veya OSGB (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi) 'den hizmet alınması gerekmektedir.

Şirketimizce bakanlıkça ilgili mevzuatta belirlenen süreler kadar hizmet alınmak üzere OSGB (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi) ile sözleşme imzalanmıştır. Kafein grubu içerisinde yarı zamanlı olarak İSG uzmanı ve işyeri hekimine erişim bulunmaktadır.

İSG Göstergeleri Tablosu			
Kategori	İSG Göstergeleri: Vaka Sayısı	2025	2024
Tıbbi	Bildirilen İş Kazası Sayısı	0	0
	Bildirilen Meslek Hastalığı Sayısı	0	0
	İş Kazaları / Meslek Hastalığı Sonucu Oluşan Çalışma Günü Kaybı	0	0

İş Güvenliği Hizmetleri	İşe Giriş Sağlık Muayeneleri Sayısı	207	252
	Periyodik Sağlık Muayeneleri sayısı	125	0
Hukuki	İş kazalarıyla ilgili sorumluluk sebebiyle şirket aleyhine kesinleşen yargı kararı sayısı	0	0

İSG Hizmetleri ve Çalışan Sağlığının Teşviki

Tüm şirket çalışanlarımız özel sağlık sigortasından uygulamasından faydalanmaktadır. Özel sağlık sigortası tüm ayakta tedavilerin %80'ini karşılamakta, ayrıca paket içeriğinde tam sağlık taraması ve psikolojik destek hizmeti gibi yan haklar sunulmaktadır. Tüm çalışanlarımıza iş-özel yaşam dengesini sağlamaya olanak sunan esnek ve uzaktan çalışma modeli sunulmuştur. Belirli süreli çalışan personelin tüm yan hakları tam zamanlı çalışanlarımız ile eşit statüdedir.

Bordro departmanımız iş süreçleri kalitesinin ölçümü açısından üç aylık ara dönemlerde denetlenmektedir. Tüm kalite süreçleri dahilinde herhangi bir iş uygunsuzluğunun tespit edilmesi, müşteri şikâyeti veya bir geri bildirim alınması durumunda kalite@kafein.com.tr adresi üzerinden Kalite Departmanı'na yazılı bilgi verilmesi gerekliliği tüm çalışanlarımız ile paylaşılmıştır.

i) Sendika Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı

Yerel yasalara uygun olarak Kafein, tüm çalışanların kendi seçtikleri sendikaları kurma ve katılma, toplu pazarlık yapma ve barış içinde toplanma ve bu tür faaliyetlerden kaçınma hakkına saygı gösterecektir. İşçiler ve/veya temsilcileri, ayrımcılık, misilleme, gözdağı verme veya taciz korkusu olmaksızın çalışma koşulları ve yönetim uygulamaları ile ilgili fikir ve endişeleri yönetimle açıklıkla

paylaşabilecek ve konuşabileceklerdir. Şirket, dernek kurma özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir biçimde tanınmasını destekler. Şirketimiz Çalışma İlkeleri ve Davranış Kuralları Talimatı “Örgütlenme Hakkı” başlıklı 8.3. maddesi çerçevesinde her çalışan kendi çıkarlarını korumak için yasaların öngördüğü çerçevede örgütlenme hakkına sahiptir. Örgütlenme ve toplu sözleşme haklarının risk altında olabileceği tedarikçimiz veya faaliyetimiz bulunmamaktadır.

j) Kişisel Verilerin Korunması ve Gizlilik Hükümleri

Kafein, tedarikçiler, müşteriler, tüketiciler ve çalışanlar da dahil olmak üzere ticaret yaptıkları herkesin kişisel bilgilerinin makul gizlilik beklentilerini korumayı taahhüt eder. Kafein, kişisel bilgilerin toplanması, depolanması, işlenmesi, aktarılması ve paylaşılmasında gizlilik ve bilgi güvenliği kanunlarına ve mevzuat gereklerine uymak zorundadır. Bütün resmî açıklamalar, Şirketin belirlediği birimler aracılığı ile yatırımcılara, ortaklara ve kamuoyuna eşitlik ilkesi doğrultusunda, eksiksiz, eş zamanlı ve anlaşılabilir biçimde duyurulur.

Çalışanlar ve Şirketin iş ilişkileri nedeniyle bilgi paylaştığı avukatlarının, bağımsız denetçilerinin, vergi danışmanlarının, kredi kuruluşları vb. kurumların gizlilik kurallarına tabi olduklarına ilişkin ve söz konusu bilgileri gizli tutma yükümlülüklerine ilişkin ayrıca sözleşme yapılmaktadır.

07.04.2016 tarihli ve 29677 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında Kafein tüm personelinden verilerinin işlenmesine ilişkin yazılı onay almaktadır.

KVKK’ya ilişkin Aydınlatma Metni, Başvuru ve Talep Formu ve İnternet [Aydınlatma Metni](#) şirketimiz internet sitesinde tüm paydaşlarımızın ilgisine sunulmuştur.

Tüm çalışanlarımızın bir defaya mahsus KVKK eğitimi alması zorunludur. Bu eğitimde kişisel verinin tanımı, kişisel verileri koruma kanunun amacı, kişisel verilerin işlenmesi, aydınlatma yükümlülüğü, kişisel verinin paylaşım şartları, saklanması ve imhası, uygulanmaması halinde cezai yaptırımları konularında bilgi verilmektedir. Aynı şekilde “Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi” nin bir defaya mahsus tüm çalışanlarımız tarafından alınması zorunludur. Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi, bilgi güvenliği tanımı, bilgilerin korunması, internet kullanımı, sosyal medya kullanımı, bilişim suçları, bilgi güvenliği ihlal olayları, parola ve e-posta güvenliği, zararlı yazılımlar, siber saldırılar gibi konuları içermektedir.

k) Bağış ve Yardımlar

02.01.2025 tarih ve 01 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile Şirketimiz Bağış ve Yardım Politikası kapsamında Türk Eğitim Vakfı (TEV)’na 15.000 TL bağış yapılmıştır. 19.02.2025 tarih ve 04 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile Şirketimiz Bağış ve Yardım Politikası kapsamında Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı (TEMA)’ya 105.000 TL bağış yapılmıştır. Böylece Kafein Yazılım’ın yıl içerisinde yapılan toplam bağış tutarı 120.000 TL’ye ulaşmıştır.

Ek olarak, 2025 yılı içerisinde şirketimizin %70 oranında bağlı ortaklığı olan Karmasis Bilişim tarafından personel doğum günleri vesilesiyle LÖSEV’ e (Lösemili Çocuklar Vakfı) 10.500 TL tutarında bağışta bulunulmuştur. Kafein Grubu’nun 2025 yılı toplam konsolide bağış tutarı **130.500 TL** olarak gerçekleşmiştir.

BÖLÜM 3) GELİŞTİR: EKONOMİK İLKELER

a) Güçlü Finansal Yapı ve Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme

Şirketimiz, sağlam finansal yapısı, güçlü nakit akışı ve dengeli sermaye yönetimi ile sürdürülebilir ekonomik büyümesini sürdürmektedir. Yenilikçi iş modelleri, etkin maliyet yönetimi ve stratejik yatırımlar sayesinde uzun vadeli değer yaratmayı hedeflemekteyiz. Finansal istikrarımız, piyasa dalgalanmalarına karşı dayanıklılığımızı artırırken, sürdürülebilir büyüme anlayışımız, operasyonel verimliliğimizi ve kârlılığımızı güçlendirmektedir. Teknoloji odaklı yaklaşımımız ve sürekli gelişim stratejimiz doğrultusunda, sektörümüzde rekabet avantajımızı koruyarak paydaşlarımıza kalıcı değer sunmaya devam ediyoruz.

Kafein Yazılım, cari dönemde yalnızca yurt içinde değil, katma değeri yüksek yazılım hizmetlerini yurt dışına da ihraç ederek, devam eden finansal yatırımları ve yeni stratejik iş ortaklıkları ile güçlü büyüme performansı ve finansal istikrarını sürdürmüştür. 31.12.2025 itibariyle konsolide Hasılat **%13 büyüme ile 2.844.268.102 TL**'ye yükselmiş; Esas Faaliyet Karı ile **%7 marj ile 188.750.440 TL** olarak gerçekleşmiştir. Satış gelirlerinin yaklaşık %46,1'ini Yönetilen Hizmetler, %20,3 ünü Dış Kaynak Temini, %16,5'ini Siber Güvenlik Çözümleri, %11,6'sını Kafein Grubu'nun kendi geliştirmiş olduğu Yazılım Ürünleri, %5,5'ini ise diğer hizmet kalemleri oluşturmaktadır. Hizmet portföyümüzde katma değeri yüksek kalemlerin oranı yıllar içinde yükselen bir trende sahiptir.

Güncel finansal sonuçlarımıza web sitemizin [Yatırımcı İlişkileri](#) bölümünde yer alan “Finansal Raporlar” başlığından ulaşılabilmektedir.

b) Değer Zinciri Boyunca Etkilerimiz

Şirketimiz Değer Zinciri, yazılımın geliştirilmesinden son kullanıcıya ulaşana kadar geçtiği aşamalarda yer alan tüm paydaşları kapsar. Bu süreç, fikir aşamasından başlayarak araştırma ve geliştirme (Ar-Ge), yazılım tasarımı, kodlama, test süreçleri, güvenlik kontrolleri ve ürünün piyasaya sürülmesine kadar geniş bir yelpazeyi içerir. Aynı zamanda, tedarikçiler, teknoloji ortakları, regülatör kurumlar, yatırımcılar, müşteri destek ekipleri ve son kullanıcılar gibi ekosistemde yer alan tüm tarafları içine alır. Şirketimiz, bu değer zincirinin her aşamasında verimliliği artırmayı, kaliteyi en üst seviyeye çıkarmayı ve sürdürülebilir büyümeyi sağlamayı hedeflemektedir. Şirketimiz için bu zincir aşağıdaki tabloda olduğu gibi özetlenebilir.

Kafein Değer Zinciri ve Paydaşlar		
Faaliyet Türü	Açıklama	Değer Zincirimizdeki Paydaşlar
Girdi Sağlayıcıları (Tedarik)	Bulut Hizmetleri, Lisanslar, Veri Kaynakları, Donanım	Dış Kaynak Danışmanlar, Tedarikçiler, İş Ortakları
Operasyonlar (Üretim)	Yazılım Geliştirme, Test, Ar-Ge, Kod Yazımı, Siber Güvenlik, Destek ve Bakım Hizmetleri	IT Çalışanları ve Ar-GE Ekibi, İştirakler
Hizmet Alıcıları (Dağıtım)	Yazılımın müşterilere ulaştırılması (Müşteri Sistemleri, Dijital Platformlar, Mobil Aplikasyonlar)	Yurt İçi ve Yurt Dışı Müşteriler, Son Kullanıcılar

Pazarlama ve Satış	Satış süreçleri, Pazarlama Kampanyaları, Halka İlişkiler	Satış Ekibi, Üst Düzey Yönetim, Halka İlişkiler ve Basın Birimi
Destek Faaliyetleri	Şirketin operasyonlarını destekleyen unsurlar	Finans, İnsan Kaynakları, Hukuk, Yatırımcı İlişkileri vb. konulardaki tüm birim ve danışmanlar
Sermaye ve Finansman	Sermaye yapısını ve büyüme stratejilerini belirleyen finansal aktörler	Pay Sahipleri, Şirket Ana Ortakları, Kreditorler

Kurulduğu 2005 yılından beri sürekli büyüyen bir yazılım şirketi olarak sadece ekonomik katkı yaratmayı değil, toplum ve dünya üzerinde de sosyal ve çevresel pozitif değer yaratmayı amaçlıyoruz. Değer zinciri, bir işletmenin müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılamak için koordine ettiği aktiviteler setini ifade edip tedarik zinciri de dahil olmak üzere, tedarikçiden başlayarak üretim, pazarlama ve dağıtımına kadar uzayan değer yaratma sürecini ifade etmektedir. Şirket olarak toplum üzerindeki etkilerimizin mali tablolarla sınırlı kalmadığının, değer zincirimiz boyunca operasyonlarımız ve faaliyetlerimizin ekonomi, çevre ve insan hakları dahil tüm insanlar üzerinde etkileri olduğunun bilincindeyiz. Bu etkiler fiili veya potansiyel, pozitif veya negatif, geçici veya kalıcı olabilir. Bu değerleri daha iyi değerlendirebilmek için şirketimiz üst yönetimi ve Kurumsal Yönetim Komitesinin çalışmaları sonucunda değer zincirimiz üzerindeki temel etkilerimizi aşağıdaki şekilde belirledik.

Ekonomik Etki: Kafein Yazılım'ın değer zinciri boyunca ekonomik etkileri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir.

- **İstihdam ve Katma Değer:** Şirket, yüksek vasıflı iş gücü yaratır, istihdamı artırır ve teknoloji sektörünün büyümesine katkıda bulunur.
- **İhracat ve Döviz Geliri:** Şirket, küresel ölçekte yazılım ihracatı yaparak ülke ekonomisine döviz girdisi sağlar.
- **Vergi Ödemeleri:** Gelir tablomuzda yer verdiğimiz vergi kalemi vasıtasıyla yerel yönetimlerin finansmanını ifade eder.
- **Faiz ve Temettü:** Kreditorler ve pay sahipleri üzerinde şirketimizin ürettiği ekonomik etkiyi ifade eder.
- **İnovasyon ve Teknolojiye Katkı:** Katma değeri yüksek ve global trendlerle uyumlu yeni teknolojilerin (Robotik Süreç Otomasyonu, Siber Güvenlik, Yapay Zekâ, Derin Öğrenme vs.) hizmet portföyüne eklenerek topluma sunulması ve Ar-Ge çalışmaları ile yerli ve milli teknolojilerin geliştirilmesine katkıda bulunur.

Üretilen ve Dağıtılan Doğrudan Ekonomik Değer (Konsolide, TL)		2025	2024
Üretilen Doğrudan Ekonomik Değer (UED) (Şirketin Toplam Değer Yaratımı)	Satış Geliri	2.844.268.102	2.511.760.278
	Esas Faaliyetlerden Diğer Gelirler	118.094.405	69.247.085
	Yatırım Faaliyeti Geliri	26.052.794	214.909.658
	Finansman Faaliyeti Geliri	47.187.934	122.346.010

Dağıtılan Doğrudan Ekonomik Değer (DDED) (Yaratılan Değerin Paydaşlara Dağılımı)	Faaliyet Giderleri (Ar-Ge, Pazarlama, Genel Yönetim Giderleri vb.)	(449.016.895)	(448.456.870)
	Personel Ücret ve Yan Hakları	(1.298.087.798)	(1.047.443.188)
	Sermaye Sağlayıcılarına Yapılan Ödemeler (Temettü)	(6.792.454)	(5.799.194)
	Devlete Yapılan Ödemeler (Vergiler)	(52.039.442)	(46.020.221)
	Toplumsal Yatırımlar (Bağışlar)	(130.500)	(90.800)
	Kreditörlere Yapılan Ödemeler (Faiz)	(7.898.662)	(5.981.592)
Korunan Ekonomik Değer	(Üretilen Ekonomik Değer - Dağıtılan Ekonomik Değer)	1.221.637.484	1.364.471.166

Sosyal Etki: Kafein Yazılım'ın değer zinciri boyunca sosyal etkileri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir.

- **İstihdam:** Makro ekonomi üzerinde sürekli istihdam ve iş gücü temin ederek hem genel olarak yerel iş gücüne hem de özelinde kadın iş gücüne katkıda bulunulması.
- **Sosyal Girişimler:** Bağış ve yardımlar, yatırımlar ve kapsayıcı iş kültürü ile ulaşabildiğimiz toplum kesimleri üzerindeki etkimiz.

- **Yetenek Yönetimi, Eğitim Fırsatları ve Kariyer Gelişimi:** Eğitim programlarımız, üniversite iş birliklerimiz, stajlarımız ve diğer girişimlerimiz aracılığıyla hem çalışanlarımız hem de yeni mezun gençler için yarattığımız değer.
- **İş Sağlığı ve Güvenliği:** İş kazalarının çalışanlar ve aileleri üzerindeki etkisini sıfıra indirmek amacıyla verilen eğitimlerimiz ve alınan önlemlerimizin yarattığı etki.
- **Uzaktan Çalışma ve Esneklik:** Şirket, pandemi sonrası çalışma hayatının değişmesiyle birlikte, yazılım sektörü uzaktan ve hibrit çalışma modellerini destekleyerek çalışanlarına daha esnek bir çalışma ortamı sunmaktadır. Bu esneklik, iş-yaşam dengesini iyileştirerek çalışan memnuniyetini artırırken, şirketler için de yetenek havuzunu genişletme fırsatı yaratmaktadır.

Çevresel Etki: Kafein Yazılım'ın değer zinciri boyunca çevresel etkileri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir.

- **Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Tüketimi:** Veri merkezleri ve sunucular, büyük miktarda enerji tüketerek karbon salınımına neden olabilir. Bu kapsamdaki çevresel etkimizi gözlemleyebilmek için kapsam 1,2,3 dahil olmak üzere tüm sera gazı emisyonlarımızı ve enerji tüketimimizi raporluyoruz. Hizmet süreçlerimizde yazılım optimizasyonları, verimli algoritmalar, robotik otomasyon kullanımına yer veriyoruz.
- **Kağıtsız Çalışma Kültürü:** Şirket, dijital dönüşüm süreçleri sayesinde kâğıt kullanımını azaltarak çevreye duyarlı bir iş modeli benimsemektedir. E-imza, dijital doküman yönetimi ve bulut tabanlı iş süreçleri ile, kâğıt tüketimini minimize ederek doğaya olan etkileri azaltıyoruz.

- **E-Atık Yönetimi:** Sektörünün hızlı ilerlemesiyle birlikte, eski donanımlar hızla devre dışı kalmakta ve elektronik atıklar oluşmaktadır. Şirket olarak eski cihazların geri dönüştürülmesi veya yeniden kullanılması için sürdürülebilir stratejiler geliştirerek çevresel yükün azaltılması hedeflenmektedir.

c) Teknopark Yerleşimi ve Ar-GE Yatırımları

2013 yılında Kafein'in Yıldız Teknik Üniversitesi Davutpaşa Teknopark Şubesi açılmıştır. Söz konusu şube 17.06.2013 tarihinde ticaret siciline tescil edilerek, tescil işlemi 21.06.2013 tarihli ve 8347 sayılı TTSG' de ilan edilmiştir. Bu kapsamda Şirketimiz 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu ile destek, indirim ve teşvik sağlayan 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanuna tabiidir. Kafein Teknopark Ofis ve iştiraklerimize ilişkin yerleşkeler ile birlikte toplam **2936 m²** faaliyet alanı kapasitesine sahiptir.

Yıllar içerisinde Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerine ayrılan konsolide bütçemiz aşağıdaki tabloda paylaşılmıştır.

Yıl	Yıllara Göre Ar-GE Bütçesi (Konsolide TL) ¹⁸
2025	127.647.188
2024	164.833.709

Kafein Grubu Tarafından Geliştirilen Yazılım Ürünleri: Kafein Yazılım, veri güvenliği, test verisi yönetimi ve API güvenliği başta olmak üzere bilgi teknolojileri

¹⁸ Yatırım harcaması kapsamındaki toplam Ar-Ge bütçesine maddi olmayan duran varlıklarda yer alan aktifleştirilen geliştirme maliyetlerine ait maliyet değeri alımları dahil edilmiştir.

alanında kritik öneme sahip konularda geliştirdiği yenilikçi ve özgün ürünlerle öne çıkmaktadır. Şirket, müşterilerinin yazılım altyapılarını daha güvenli, verimli ve sürdürülebilir hale getirmek amacıyla hem kendi ürün portföyünü sunmakta hem de bu ürünleri müşterilerinin özel ihtiyaçlarına göre uyarlayarak entegre çözümler geliştirmektedir. Kafein Yazılım'ın sunduğu bu ürünler; regülasyonlara uyum, operasyonel verimlilik, veri bütünlüğü ve dijital güvenlik gibi birçok alanda müşterilerine katma değer sağlamaktadır. Bu sayede şirket, sadece yazılım geliştirme hizmeti sunmakla kalmayıp, aynı zamanda sektörel bilgi birikimi ve teknoloji yetkinliği ile müşterilerinin dijital dönüşüm süreçlerinde stratejik bir çözüm ortağı olarak konumlanmaktadır. Tüm ürünlerimize ve detaylı bilgiye www.kafein.com.tr/urunler adresimizden ulaşabilirsiniz.

DataTouch (Veri Kökeni Yazılımı): Veri güvenliği ve yönetimiyle ilgili DataTouch, tespit edilen verilerin kullanım amaçları, kullanım sıklıkları ve kullanan tarafların kim olduğunun belirlenmesine yardımcı yeni nesil Veri Kökeni (Data Lineage) yazılımıdır. DataTouch, veri tabanı keşif ve aktivite izleme programlarından elde edilen bilgileri güvenli bir şekilde izlemek ve çeşitli bütünleşik özelliklerle analiz etmek için bir araya getirir. Kullanıcıların verileri grafikler ve haritalarla görselleştirerek hızlı bir şekilde incelemesine olanak tanır.

Ürün, küresel yazılım sağlayıcısı Opentext'in ve Amerika merkezli teknoloji firması Infocorvus LLC'nin *global ürün kataloglarında* yer almaktadır.

25.08.2025'te Veri Kökeni ürünümüz DataTouch (Uygulama Bazlı Veri Kullanım Risk Skoru Yöntemi), Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenerek **Patent** almıştır. Söz konusu patent ile birlikte DataTouch, şirketimizin patent tesciline sahip ilk yazılım ürünü olma özelliğini kazanmıştır.

Test Verisi Yönetimi (TDM): TDM (Test Data Management), üretim seviyesindeki verileri sorunsuz bir şekilde farklı çalışma ortamlarına taşıyarak veya sentetik veri oluşturarak test dinamiklerini güçlendirir. Bu dinamik süreç, yazılım uygulamalarının test verileri için üst düzey bir akışı sağlayarak ürün geliştirme yaşam döngüsünü daha verimli hale getirir.

Ürün, küresel yazılım sağlayıcısı Opentext'in ve Amerika merkezli teknoloji firması Infocorvus LLC'nin *global ürün kataloglarında* yer almaktadır. Ek olarak, TDM ürünümüz %100 yerlilik oranı ve yüksek teknoloji düzeyi sınıflandırması ile İstanbul Sanayi Odası (ISO) tarafından "**Yerli Malı Belgesi**" ile belgelendirilmiştir.

DataFocus (Veri Yönetimi): DataFocus, şirket içindeki veri varlıklarınızı yönetmenizi ve korumanızı sağlamak için oluşturulmuş entegre bir veri yönetimi aracıdır. Veri varlıklarınızı tarar ve otomatik veri keşfi, hassas veri sınıflandırması ve veri kullanım akışı ile güncel bir veri ortamı haritası oluşturur.

2025'te Veri Yönetimi ürünümüz DataFocus'un ilk versiyonu olan *MVP (Minimum Viable Product- Minimum Uygulanabilir Ürün) versiyonu*; aralık ayında ise yeni geliştirmelerle birlikte *3.0.0 Sürümü* yayınlanmıştır.

APIFORT (API Güvenliği): APIFORT Güvenlik Çözümümüz, gelişmiş tehdit tespiti ve önleme odaklı bir yaklaşımla, kullanıcı ve uygulama erişim kontrolünü

daha etkili bir şekilde ele almaktadır. Çözümümüz, API (Uygulama Programlama Arayüzü - Application Programming Interface) trafiği üzerinde hassas bilgilerin güvenliğini sağlamak üzere tasarlanmıştır. API günlükleri ve izleme mekanizmaları, olası güvenlik tehditlerini saptamak ve müdahale etmek adına ayrıntılı bir görünüm sunmaktadır. Güvenlik standartlarına hızla uyum sağlama ve şifreleme ihtiyacı olmadan güvenliği optimize etme avantajlarıyla, karmaşık güvenlik ihtiyaçlarına teknik bir çözüm sunmaktadır.

16.05.2025 tarihinde API Güvenlik Çözümümüz APIFORT' un, Türkiye'nin değerli iletişim teknolojileri liderlerinden bir telekomünikasyon operatörüyle gerçekleştirdiği iş birliği kapsamında resmi lansmanı gerçekleştirilmiştir. Lansmanda ürünün kapsamı, teknik yetkinlikleri ve kullanım alanlarına ilişkin bilgilendirme yapılmıştır. Ek olarak, ürünün ilk müşteri kullanımını gerçekleştirilmiş ve operasyonel düzeyde hizmet sunmaya başlanmıştır.

API Keşfi, Saldırı Tespiti, Hassas Veri Sınıflandırması, Veri Maskeleymesi gibi ileri teknoloji özellikleri barındıran APIFORT, kurumların API altyapılarını uçtan uca izleyebilmesini, olası güvenlik açıklarının gerçek zamanlı olarak tespiti, risklerin proaktif biçimde yönetimini ve API trafiği üzerindeki hassas bilgilerin güvenliğini sağlayan siber güvenlik çözümüdür.

DataSkope & InfraSkope (Veri Tabanı Etkinliği İzleme ve Önleme & Güvenlik Bilgileri ve Olay Yönetimi): %70 Bağlı Ortaklığımız Karmasis Bilişim Çözümleri Ticaret A.Ş.' nin geliştirmiş olduğu Dataskope ve InfraSkope ürünleri birer siber güvenlik çözümüdür. **Dataskope**, kurumların veri güvenliğini sağlamak için geliştirilmiş bir Database Activity Monitoring (DAM) çözümüdür. Veri tabanı aktivitelerini gerçek zamanlı olarak izler, veri tabanına yönelik tehditleri belirler ve

şüpheli etkinlikleri anında raporlar. Dataskope, veri tabanında gerçekleşen işlemlerin kayıt altına alınması, veri ihlallerinin tespiti ve denetim uyumluluğunun sağlanmasında kritik bir rol oynar. **Infraskope SIEM+** (Security Information and Event Management Plus), kurumların siber güvenlik olaylarını tespit etmeleri, analiz etmeleri ve yanıtlamaları için tasarlanmış gelişmiş bir güvenlik bilgi ve olay yönetimi çözümüdür. Infraskope SIEM+, büyük miktarda log ve olay verisini gerçek zamanlı olarak toplar, analiz eder ve siber tehditleri anında algılar. Tehdit istihbaratı, uyumluluk raporlaması ve gelişmiş korelasyon yetenekleri sayesinde kurumların siber güvenlik risklerini minimuma indirmelerine yardımcı olur.

Dataskope, küresel yazılım sağlayıcısı Opentext'in ve Amerika merkezli teknoloji firması Infocorvus LLC'nin *global ürün kataloglarında*; Infraskope ise Infocorvus LLC'nin *global ürün kataloğunda* yer almaktadır. DataSkope Marka Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından 11/05/2018 tarihinden itibaren 10 yıl süreyle 05/10/2018 tarihinde tescil edilmiştir. DataSkope ayrıca *Yerli Malı Belgesi*'ne sahiptir. InfraSkope, Marka Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından 02/06/2006 tarihinden itibaren 10 yıl süreyle 02/06/2016 tarihinde tescil edilmiştir. InfraSkope ayrıca *Tr Test Milli SIEM Sertifikası* ve *Yerli Malı Belgesi*'ne sahiptir.

Dinamik Veri Maskeleye (DDM): Dinamik Veri Maskeleye (DDM), veri tabanı trafiğinde dinamik olarak veri maskeleye yeteneğine sahip bir veri güvenliği yazılım ürünüdür.

d) TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu) Teşviki Alan Ar-GE Projelerimiz

Kafein Yazılım'ın bugüne dek geliştirmiş olduğu 6 Ar-Ge Projesi, TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu) tarafından “Türkiye Bilimsel ve

Teknolojik Araştırma Kurumu Teknoloji ve Yenilik Destek Programlarına İlişkin Yönetmelik” ve “TÜBİTAK Öncelikli Alanlar Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Projeleri Destekleme Programı Uygulama Esasları” kapsamında yapılan değerlendirmeler sonucu desteklenmeye değer bulunmuştur.

- **5G4P Health Yapay Zekâ ve 5G Destekli Kişiselleştirilmiş Dijital Sağlık Pasaportu:** (01.01.2024 - 31.12.2026) 5G4PHEALTH, farklı uzmanlık alanlarında sağlık hizmetleri sağlayan, elektronik sağlık kayıtları (EHR'ler) tutan, medikal kayıtlar ve akıllı cihazlar kullanılarak hastalardan toplanan verileri birleştirerek büyük veri kütüphaneleri oluşturabilen, hasta izleme ve takip modülü barındıran; içerisinde iletişim teknolojileri (örn. 5G), yapay zekâ (AI) ve Nesnelerin İnterneti (IoT) gibi çeşitli teknolojileri sağlık sistemine entegre eden akıllı ve yeni nesil bir dijital sağlık pasaportudur.

Şirketimizin yurt içi ve yurt dışı konsorsiyum ortakları ile geliştirmiş olduğu ilgili proje ayrıca **Eureka Celtic-Next** (AB komisyonu destekli proje destekleme girişimi) tarafından 11.10.2023 tarihinde **“Tam Etiket”** almaya hak kazanmıştır. 16 paydaşlı proje konsorsiyumunda Kafein, Tıbbi Nesnelerin İnterneti (IoMT), Uç Bilişim Ortamlarının Güvenliği ve Sıfır Güven Mimarisi dahil olmak üzere Güvenlik Mimarisi Geliştirilmesi ve Siber Güvenlik kısmından sorumludur. Proje resmi başlangıç toplantısı 8-9 Temmuz 2024'te Brüksel'de gerçekleştirilmiş olup, sonraki konsorsiyum toplantısı yurtiçi ve yurtdışı tüm firmaların katılımı ile 20-21 Ocak 2025'te İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

- **BioCurity: Dijital Biyobelirteç Ekosistemi ile E-Sağlık Servisleri** (01.01.2023-31.12.2025): Bio-Curity, biyobelirteçlerin (insan vücudu kaynaklı biyolojik sinyaller) dijital ortama aktararak hastalıkların tanı, takip, seyir ve tedavi süreçlerine yardımcı olacak yapay zekâ destekli yazılımını içeren e-sağlık teknolojisi entegre çözümüdür. Proje şirketimizin yurt içi ve yurt dışı konsorsiyum ortakları ile birlikte geliştirilmektedir. Projenin Eureka Xecs program hakemlerince yürütülen ilk denetim toplantısı 10-12 Ocak 2024'te İstanbul'da; ikinci denetim toplantısı ise 21-23 Ocak 2025'te Hollanda'da gerçekleşmiştir.

13-14 Ekim 2025 tarihlerinde “Biocurity” nin 4. konsorsiyum toplantısı, şirketimizin İstanbul Davutpaşa ofisinde gerçekleştirilmiştir. Toplantıda, Hollanda’dan TNO, SmartQare, IMEC, MedRecord ve TU/e ekipleri; Türkiye’den ise Medron, Vestel Elektronik, Vestel Beyaz Eşya ve Lostar ekipleri ağırlanmış ve proje görüşülmüştür.

- **Parkinson Hastalığının Tedavi ve Takip Sürecine Yardımcı Akıllı Platform** (01.03.2019-31.12.2020): Projede hedef, kronik bir hastalık olan Parkinson'un tedavi süreçlerinin uzaktan takibine destek olacak analitik bir çözüm üretmektir. Bu proje kapsamında hasta, hasta yakını ve doktor tarafından kullanılabilen; veri madenciliği, görüntü işleme ve yapay zekâ destekli bir mobil platform geliştirilmektedir. Proje tamamlanmış olup, ticarileştirme çalışmaları devam etmektedir.
- **Farklı Mecralar Üzerinden Anonim Profillemeye Yolu ile Bulut Tabanlı Kişiselleştirilmiş İçerik Sunulması** (01.07.2017-31.12.2018): EUREKA programı kapsamında önerilen ve uluslararası (Hollanda - Türkiye) ortaklıkla

geliştirilen bulut tabanlı çözüm ile birlikte, web siteleri ve mobil uygulama kullanıcıları için yazılımın entegre edildiği mecralar arasında anonim bir profil oluşturulup, kullanıcıların ilgi alanlarına uygun, kişiselleştirilmiş içeriklerin gerçek zamanlı olarak bu mecralarca sunulmasına olanak tanıyan bir yazılım servisedir.

- **3 Boyutlu Veri Görselleştirme Bileşenlerine Sahip, Sosyal Medya Entegrasyonu ve Veri Madenciliği ile Anlık Veri İşleyebilen Açık Kaynak Kodlu İş Zekâsı Yazılımı** (01.01.2017-30.06.2018): Proje ile İş zekâsı yazılımının sağladığı tüm imkanların sağlanmasının yanında 3 boyutlu veri gösterimi yetenekleri ile verinin analiz edilmesi sağlanmıştır.
- **Akıllı Şehirler Bulut Tabanlı Park Sistemi (K-Merge)** (01.01.2017-02.07.2018): Otoparklardaki yoğunluğun tespit edilmesi ve verilerin anlık olarak izlenebilmesini sağlayan Akıllı Otopark Sistemi, kullanıcıların en yakın uygun otoparkı hızlıca bulmalarına yardımcı olur. Akıllı Otopark Sistemi'nde otoparklara yerleştirilen IOT cihazları ile yoğunluklar tespit edilir ve mobil uygulama üzerinden en yakın müsait otoparklar aranıp yönlendirme yapılır.

e) Patentli Ürünlerimiz

İlk Patentli Ürünümüz Uygulama Bazlı Veri Kullanım Risk Skoru Yöntemi DataTouch: 27.12.2023 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu'na patent başvurusu yapılmış olan ürünümüz için, T.C. Türk Patent ve Marka Kurumu Patent Dairesi Başkanlığı'nın E-39616753-110-250561848 sayı ve 28.08.2025 tarihli yazısı ile 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun ("Kanun") 98 inci maddesinin beşinci

fıkrası uyarınca patent verilmesine karar verilmiş olup, ön onay yazısı 01.09.2025 tarihinde tarafımıza ulaşmıştır.

Uygulama Bazlı Veri Kullanım Risk Skoru Yöntemi (DataTouch), kurumların iş verilerini barındıran veri tabanlarının güvenliğini sağlamak amacıyla üretilmiş bir risk yönetim çözümüdür. Çözüm, yapay zekâ ve makine öğrenmesi yardımıyla normal dışı etkinlikleri raporlar, tüm kullanıcı ve veri tabanlarına özel risk kriterlerinin kontrolünü yapar, entegrasyon yetkileri ile dış sistemleri bilgilendirerek veri güvenliğinde müdahale süreçlerini en aza indirir. Bu yaklaşım, kurumların veri güvenliğini güçlendirmesini, mevzuata uyum sağlamasını ve siber riskleri proaktif biçimde yönetmesini mümkün kılar.

Patent Başvuru Süreci Devam Eden Ürünlerimiz

Kafein Yazılım'ın Türk Patent ve Marka Kurumu'nda değerlendirme süreci devam eden 3 patent başvurusu bulunmaktadır. Bu başvuruların sonuçlanması durumunda ilgili gelişmeler kamuoyu ile paylaşılacaktır.

- **Test Verisi Yönetimi Ürünümüz TDM** (07.09.2023): Ürün, gerçek veriden bağımsız ve regülasyonlarla tam uyumlu test verisi üretmek için tasarlanmıştır.
- **Çevrimiçi Ön Mülakat Sistemi ve Yöntemi İK Uygulaması** (02.12.2021): Ürün, insan kaynakları sektöründe kullanılmak üzere, iş başvurusu yapan adayların belirli pozisyonlara uyumluluğunu denetleyerek, insan kaynakları uzmanına aday ile ilgili olarak veri sunabilen ve bu sayede hangi adayların fiziki görüşmeye çağırılabilceğini öneren bir çevrimiçi mülakat sistemi ve yöntemi ile ilgilidir.

- **Parkinson Hastalığı Tedavi ve Takip Platformu** (01.09.2021): Ürün, hastalık düzeyini yapay zekâ yardımı ile değerlendiren, hastalara zaman ve mekândan bağımsız olarak UPDRS (Unified Parkinson's Disease Rating Scale - Birleşik Parkinson Hastalığı Değerlendirme Ölçeği) testlerini yapmayı ve değerlendirmeyi sağlayan bir sistem ve yöntem ile ilgilidir.

ISO Yerli Malı Belgeli Ürünlerimiz: TDM & OIM

22.10.2024 tarihinde, şirketimizin geliştirmiş olduğu Test Verisi Yönetimi ürünü "TDM" ve Online Uygulama Yazılımı "OIM (Online İşlem Merkezi)" ürünleri %100 yerlilik oranı ve yüksek teknoloji düzeyi sınıflandırması ile İstanbul Sanayi Odası (ISO) tarafından "Yerli Malı Belgesi" ile belgelendirilmiştir.

ISO Yerli Malı Belgesi, bir ürünün üretiminde yerli girdi oranının belirli bir seviyede olduğunu kanıtlayan bir belgedir. Belge, yerli üreticilerin rekabet gücünü artırmayı ve Türkiye'de üretimi teşvik etmeyi amaçlar. Belge, kamu ihalelerinde avantaj, teşviklerden yararlanma, pazar payının artırılması konusunda destekleyici teşvik ve ögeler sağlar.

f) E-Turquality (Bilişimin Yıldızları) Programında Yer Alınması

T.C. Ticaret Bakanlığı Uluslararası Hizmet Ticareti Genel Müdürlüğü' nün 14.11.2024 tarih ve E-61547667-525.01-00102924880 sayılı yazısı ile, şirketimizin "E-TURQUALITY (Bilişimin Yıldızları) Programı" kapsamına alınması uygun görülmüştür. E-Turquality (Bilişimin Yıldızları) Programı, ülkemizin bilişim ve alt sektörlerinin geliştirilmesi, inovasyonun teşvik edilmesi ve uluslararası pazarlarda rekabet edebilecek bölgesel ve küresel unicornların oluşturulmasına yönelik olarak yürütülmektedir.

2025 yılında, ilgili program kapsamında, Kafein'in ürün geliştirme süreçlerini daha verimli, ölçeklenebilir ve sürdürülebilir hale getirmek amacıyla «Ürün Geliştirme Yetkinlikleri ve Ürünleşme Yol Haritası» projesi başlamıştır. Proje ile CI/CD (Sürekli Entegrasyon ve Dağıtım) yetkinliklerinin güçlendirilmesi, SaaS modeline uygun altyapının oluşturulması, Dağıtım ve bakım süreçlerinin Otomasyonu, Cloud Native mimari dönüşümünün tamamlanması hedeflenmektedir. Ayrıca bu çerçevede, ürün bazlı stratejik yol haritaları (roadmap) oluşturulmuştur.

g) Devlet Teşvik ve Yardımları

Şirket Ar-Ge faaliyeti ile ilgili yaptığı Tübitak projelerine ilişkin olarak teşvik almaktadır. Alınacak teşvik ilk muhasebe kayıtlarında gelir yazılmayarak ARGE yatırımının itfası ile orantılı şekilde gelir kaydedilmektedir.

Şirket Teknoloji Geliştirme Bölgesi içerisinde yazılım sektöründe faaliyet göstermektedir. 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu uyarınca bölgede çalışan personelin bu görevleri ile ilgili ücretleri 31 Aralık 2028 tarihine kadar her türlü vergiden müstesnadır. Ayrıca, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun uyarınca bu personelin sigorta primi işveren hissesinin yarısı, her bir çalışan için beş (5) yıl süreyle Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanmakta; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca çeşitli koşullara bağlı olarak sigorta primi işveren hissesinin %5'lik kısmı T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığınca karşılanmaktadır.

Şirketin yararlandığı devlet teşvik ve yardımlarına ait tutarlar yıllar itibariyle tabloda gösterilmiştir.

Yıl	Devlet Teşvik ve Yardımları (Konsolide TL)
2025	547.503
2024	1.700.153

h) Sertifikasyonlar ve Standartlar

ISO 9001: Kalite Yönetim Sistemleri: Dünyanın en bilinen kalite yönetim standardı olan ISO 9001, kuruluşların hizmet ve performans yönetimi konusunda kalitelerini arttırmaya ve devamlılık sağlanmasına olanak sağlayan bir yönetim sistemidir. Kafein, ilk olarak 2014 Mart ayında Bureau Veritas Belgelendirme Holding SAS-Londra Bürosundan 2014 ISO 9001:2008 Bilgi Teknolojileri Yazılım ve Dış Kaynak Yönetimi Hizmetleri kalite belgesi almıştır. Mevcut sertifikasyon periyodik olarak yenilenmektedir.

ISO 22301: İş Sürekliliği Yönetim Sistemi: ISO 22301 Standardı, kuruluşların iş sürekliliğini sağlamaları için gerekli planları oluşturmaları, uygulamaları, işletmeleri, izlemeleri, incelemeleri, sürdürmeleri, korumaları ve riskleri azaltmak için hazırlanmaları, yıkıcı olaylardan kurtarmak için belgelenmiş bir yönetim sistemini geliştirmek için gereksinimleri belirtir. Şirketimiz 791.800.336 belge numarası ile ilk olarak 25.09.2019 tarihinde sertifikalandırılmıştır. Mevcut sertifikasyon periyodik olarak yenilenmektedir.

ISO 27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi: ISO 27001 belgesi, kuruluşların kendilerinin ve müşterilerinin gizli bilgilerini güvende tutmalarına ve yönetmelerine yardımcı olan bir ISO belgesidir. ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, şirketlerin finansal verilerini, fikri mülkiyetlerini ve hassas müşteri bilgilerini

korumalarına yardımcı olan uluslararası bir çerçevedir. ISO 27001 sayesinde şirketler risklerini tanımlayabilir, gizli bilgileri konusundaki riskleri yönetebilir veya azaltabilir. Ayrıca bu doğrultuda gerekli güvenlik önlemlerini yerine getirirler. Şirketimiz 2019/ISMS/0339 belge numarası ile ilk olarak 25.09.2019 tarihinde sertifikalandırılmıştır. Mevcut sertifikasyon periyodik olarak yenilenmektedir.

ISO 37001: Yolsuzlukla Mücadele Yönetim Sistemleri: ISO 37001:2016, yolsuzluk karşıtı bir yönetim sisteminin kurulması, uygulanması, sürdürülmesi, gözden geçirilmesi ve geliştirilmesi için gereksinimleri belirtir ve rehberlik eder. Sistem bağımsız olabilir veya genel bir yönetim sistemine entegre edilebilir. Şirketimiz 725.986.700 belge numarası ile ilk olarak 25.09.2019 tarihinde sertifikalandırılmıştır. Mevcut sertifikasyon periyodik olarak yenilenmektedir.

ISO 14064-1: Kurumsal Sera Gazı Standardı: ISO 14064-1, bir şirketin sera gazı emisyonlarının hesaplanması, yani kurumsal karbon ayak izinin (CCF) oluşturulmasının temelidir. Standart, bir şirket içindeki sera gazı envanterlerinin planlanması, geliştirilmesi ve raporlanması için ilkeler ve gereklilikler hakkında bilgi sağlar. Şirketimiz AB09211012 belge numarası ile ilk olarak 08.12.2022 tarihinde sertifikalandırılmıştır. Mevcut sertifikasyon periyodik olarak yenilenmektedir.

ISO 5001: Enerji Yönetim Sistemi Standardı: ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Standardı, organizasyonların enerji verimliliğini yükseltmek için gerekli olan, süreç ve sistemleri oluşturmalarını, bu süreç ve sistemlerin uygulanmasını ve sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Standart tüm enerji türlerini kapsar. Kuruluşların tamamını etkin enerji yönetimine, maliyetlerin azaltılmasına ve çevreye karşı duyarlılığa teşvik eder. Şirketimiz 07.22.10926.15110.D belge numarası ile ilk olarak

08.12.2022 tarihinde sertifikalandırılmıştır. Mevcut sertifikasyon periyodik olarak yenilenmektedir.

ISO 10002: Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Standardı: ISO 10002, kurum ve kuruluşlardaki müşteri şikayetleri ile ilgilenen müşteri memnuniyeti kalite yönetim sistemidir. Müşteri şikayetlerinin incelenmesine ilişkin yönergeler içeren ISO 10002, organizasyon içindeki ürün ve hizmetlerle ilgili şikayetlerin işleme sürecine rehberlik eder. Bu sürece planlama, tasarım, işletme, bakım ve iyileştirme gibi aşamalar da dahildir. Şirketimiz 510.208.269 belge numarası ile ilk olarak 20.09.2022 tarihinde sertifikalandırılmıştır. Mevcut sertifikasyon periyodik olarak yenilenmektedir.

ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi Standardı: ISO 14001, bir kuruluşun çevre yönetim sistemini kurup sürdürmesine yardımcı olan uluslararası bir standarttır. Bu standart, işletmelerin çevresel etkilerini sistematik olarak tanımlamalarını, kontrol altına almalarını ve sürekli iyileştirme süreçlerini uygulamalarını sağlar. Şirketimiz EMS-0106500 belge numarası ile ilk olarak 20.09.2022 tarihinde sertifikalandırılmıştır. Mevcut sertifikasyon periyodik olarak yenilenmektedir.

Finansal Raporlama Standartları: Şirketimiz finansal raporlamaları UFRS (Uluslararası Finansal Raporlama Standartları) ve Vergi Usul Kanunu (VUK)'na tabiidir.

i) İş birlikleri ve Üyelikler

Haberleşme Teknolojileri Kümelenmesi (HTK) Üyeliği: Haberleşme Teknolojileri Kümelenmesi (HTK), haberleşme teknolojileri sektöründeki paydaşları bir araya getirerek; ortak hareket etmek, ekonomi ve endüstri alanında yerli ve milli kalkınmayı takviye etmek, geliştirmek, sektörün ihtiyaçlarının karşılanması ve uluslararası pazarlarda rekabet edebilmelerini sağlamak, üniversitelerin bu konuda geliştirdikleri bilgiyi ticarileştirmek, sektörde donanım, yazılım ve malzeme üreticileriyle hizmet sağlayan işletmecilerin ihtiyaçlarının karşılamak amacıyla kurulmuş bir kurumdur. Şirketimiz 03.08.2019 tarihinden beri HTK (Haberleşme Teknolojileri Kümelenmesi) 'ne üyedir.

Teknolojide Kadın Derneği Üyeliği: Şirketimiz Temmuz 2024 itibariyle şirketimiz “Teknolojide Kadın Derneği” kurumsal üyesidir. Dernek, Bilimde ve teknolojide yetkin, uzman, yaratıcı insan kaynağı yetiştirmek, teknoloji sektöründe sayıca ve motivasyon olarak az olan kadın uzman sayısını artırarak kadınları teknolojide istihdama ve üretime kazandırmayı amaçlamaktadır.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) İmzacı Üye: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, dünya çapındaki işletmeleri sürdürülebilir ve sosyal olarak sorumlu politikalar benimsemeye ve uygulamaları hakkında rapor vermeye teşvik eden bağlayıcı olmayan bir Birleşmiş Milletler paktıdır. Şirketimiz 27.10.2020 tarihinde, dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik inisiyatifi olan ve insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanında on evrensel ilkeye dayanan "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global

Compact)"ne imzacı şirket olarak kabul edilmiştir ve bu tarihten beri ilerleme raporu sunmaktadır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği Üyeliği: Şirketimiz 13.04.2023 tarih ve 2023/10 sayılı Yönetim Kurulu toplantısıyla, UN Global Compact'ın dünya genelindeki yerel ağlarından biri olan UNGC Türkiye “Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği” ne üye olunmasına karar verilmiştir.

Hizmet İhracatçıları Birliği (HİB) Üyeliği: Şirketimiz, Nisan 2022'den bu yana Hizmet İhracatçıları Birliği (HİB) üyesidir. Şirketimiz, HİB bünyesinde faaliyet gösteren sektör komiteleri ile birlikte hizmet ihracatı stratejisinin oluşturulması, sektörel sorunların tespiti, bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve benzeri konularda çalışmalar yürütmektedir.

Yazılım Sanayicileri Derneği (YASAD) Üyeliği: Türk yazılım sektörünün çatı kuruluşu olma misyonuyla 1992'de kurulan Yazılım Sanayicileri Derneği'nin (YASAD) öncelikli hedefi; yerli yazılım sektörünün tanınması, büyümesi, gelişmesi ve küresel ölçekte söz sahibi olabilmesidir. Kafein Teknoloji, 5 Eylül 2023'ten beri A sınıfı YASAD üyesidir.

BÖLÜM 4) UY: KURUMSAL YÖNETİM

a) Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Kafein Yazılım [Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#), Kafein Yazılım Yönetim Kurulu da dahil olmak üzere tüm Kafein Yazılım çalışanlarını, mal ve hizmet aldığımız firmaları ve çalışanlarını, tedarikçi, danışmanlar, avukatlar, dış denetçiler de dahil olmak üzere Kafein Yazılım adına görev yapan kişi ve kuruluşları (iş ortakları) kapsamaktadır. Politika kapsamında uyum sağlanan süreçler aşağıdaki gibidir:

1. Mal ve Hizmet Alınan ve Satılan Firmalar ve İş Ortakları

Ürün ve hizmet tedarik edilen dış tedarikçiler ile ürün ve hizmet sunulan müşterilerin ve iş ortaklarının, politika esaslarına ve ilgili diğer yasal düzenlemelere uyum sağlaması zorunludur ve bunlara uymayan kişi ve kuruluşlar ile çalışmalar sonlandırılır.

Firma ve İş Ortaklarının Seçimi

Üst düzey yönetimi tarafından, mal ve hizmet alınan ve satılan firmaların ve iş ortaklarının seçimi aşamasında tecrübe, mali performans, teknik yeterlilik ve Satın Alma Departmanının belirlediği diğer performans kriterleri gibi kriterler ile birlikte etik düzeyleri ve bu alanda olumlu bir geçmişe sahip olmaları da dikkate alınır. Rüşvet veya yolsuzlukla ilgili olumsuz istihbaratı olan firma ya da iş ortaklarıyla, diğer kriterleri karşılasalar bile çalışılmaz. Bu kapsamda herhangi bir iş ilişkisine girmeden önce gerekli araştırma ve değerlendirmelerin yapılması sorumluluğu öncelikle üst düzey yönetimdedir. Kalite Departmanı denetimlerinde söz konusu

hususlara uygun davranılıp davranılmadığını değerlendirir.

Firma ve İş Ortakları ile Anlaşma Sağlanması

Olumlu istihbaratı olan ve diğer kriterleri karşılayan firma ve iş ortaklarıyla yapılacak anlaşma ve sözleşmelerde;

- *Politikada belirtilen esaslara ve ilgili diğer düzenlemelere tam uyum sağlanması,*
- *Çalışanlarının bu esasları özümsemesi ve buna uygun davranması,*
- *Belirli periyotlarla çalışanlarının Politika ile ilgili eğitimler almalarının sağlanması,*
- *Çalışanlarına bildirim yükümlülükleri ve Etik uygulamaları ile ilgili düzenli hatırlatma yapması ve böyle durumlarla karşılaşmaları durumunda bildirim yapmalarını teşvik etmesi*

İle ilgili şartlara yer verilir. Bunlara uyulmaması ya da Politika'ya aykırı bir durum oluşması durumunda çalışmanın ve yürürlükteki sözleşmelerin haklı sebeple sonlandırılacağına ilişkin hükümlere yer verilir.

2. Rüşvet ve Yolsuzluk

Kafein Yazılım her türlü rüşvet ve yolsuzluğun karşısındadır. Amacı ne olursa olsun rüşvet alınması ya da verilmesi kesinlikle kabul edilemez. Rüşvet veya yolsuzluk aracılığıyla Kafein Yazılım ile iş yapmak isteyen 3. taraflarla iş ilişkisi devam ettirilmez.

Hediye

Hediye, maddi bir ödeme gerektirmeyen ve genelde iş ilişkisinde bulunulan kişiler ya da müşteriler tarafından teşekkür ya da ticari nezaket icabı verilen bir üründür. Kafein Yazılım tarafından üçüncü şahıslara teklif edilen ya da verilen her türlü hediye alenen, iyi niyetle ve koşulsuz olarak teklif edilmelidir.

Hediyenin kabul edilebilmesi için de aynı prensipler geçerlidir ve bu prensiplerde yer verilen maddi değeri yüksek olmayan, sembolik hediyelerin dışında kesinlikle hediye kabul edilmemelidir. Ayrıca, bu kapsamda olsa bile hediye kabulünün sıklık arz etmemesi, kabul edilen hediyelerle ilgili kabul eden tarafından ilk amiri kanalıyla şirket İK ve üst yönetimine bildirimde bulunulması gerekmektedir.

Kolaylaştırma Ödemeleri

Bu Politikanın kapsamında yer alan kişi ve kuruluşların, devlet kurumları ile rutin bir işlemi ya da süreci (izin ve ruhsat almak, belge temin etmek, vb.) güvenceye almak ya da hızlandırmak için kolaylaştırma ödemeleri teklif edilmez.

Bağışlar

Bağış ve Yardım Politikası 28.05.2018 tarih ve 2018/20 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe girmiş ve 15.03.2019 tarihli 2018 Yılı Olağan Genel Kurulu'nda onaylanmıştır. Yönetim Kurulu, Genel Kurul toplantısında pay sahipleri tarafından belirlenecek üst sınır dâhilinde şirket adına bağışta bulunabilir. Bu hususta Yönetim Kurulu Bağış ve Yardım Politikasında belirlenen esaslara ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun konuya ilişkin yapacağı düzenlemelere uygun şekilde hareket eder. Bağış ve yardımlara ilişkin esaslar aşağıdaki gibidir.

- *Kafein, eğitim, sanat ve kültür alanlarında veya faaliyet konusu ile ilgili faaliyet gösteren kişilere, sivil toplum kuruluşlarına, kamu kurum ve kuruluşlarına, dernek ve vakıflara, bağış ve yardım yapabilir.*
- *Kafein tarafından her bir mali yılda yapılabilecek bağış ve yardımların toplamı için geçerli olacak üst limit Yönetim Kurulu tarafından bir önceki mali yıla ilişkin olarak düzenlenecek olağan Genel Kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulur.*
- *Kafein tarafından yapılacak bağış ve yardımlar Yönetim Kurulu kararına istinaden gerçekleştirilir. Yönetim Kurulu, olağan Genel Kurul toplantısında belirlenen üst limit dâhilinde bağış ve yardım yapılması hakkında karar verebilir.*
- *Yönetim Kurulu tarafından Bağış ve Yardım Politikasında yapılması önerilen değişiklikler Genel Kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulur.*
- *Kafein tarafından Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası kapsamında yürütülen faaliyetler ve Sponsorluk faaliyetleri Bağış ve Yardım Politikasından bağımsız olarak Yönetim Kurulunca belirlenen genel yetkilendirme çerçevesinde yürütülür.*

Hatasız Kayıt Tutma

Kafein Yazılım muhasebe ve kayıt sisteminin uymak zorunda olduğu hususlar yasal düzenlemeler ile düzenlenmiştir. Buna göre;

- *Üçüncü şahıslarla (müşteriler, tedarikçiler, vb.) ait her türlü hesap, fatura ve belgenin, eksiksiz, kesin ve doğruluğuna güvenilir şekilde kayda geçirilmesi ve muhafaza edilmesi,*
- *Herhangi bir işleme ilişkin muhasebe ya da benzer ticari kayıtlar üzerinde tahrifat yapılmaması ve gerçeklerin saptırılmaması esastır.*

Eğitim ve İletişim

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, Kafein Yazılım çalışanlarına duyurulmuş ve Kafein Portal ve web sitesi aracılığıyla da sürekli ve kolaylıkla erişilebilir durumdadır. Eğitimler, çalışanların farkındalığının artırılması için önemli bir enstrümandır. Bu kapsamda İnsan Kaynakları Departmanı, Kalite Departmanı ve Mali İşler, Hukuk, Muhasebe ve Yatırımcı İlişkileri Bölüm Departmanı ile birlikte tüm çalışanların katılımının zorunlu olduğu eğitim programları tasarlar.

Politika İhlalleri ve Bildirimi

Bir çalışan ya da Kafein Yazılım adına hareket eden bir kişinin işbu politikaya aykırı hareket ettiği yönünde görüş ya da şüphe varsa, durum üst yönetime iletilir. Kafein Yazılım İş Etiği Kuralları ile ilgili hususlar belirli periyotlarla Kafein Yazılım çalışanlarına hatırlatılmaktadır.

Kafein Yazılım, dürüst ve şeffaf bir yaklaşımı teşvik etmekte olup; iyi niyetle içten kaygılarını dile getiren herhangi bir çalışanını ya da Kafein Yazılım adına hareket eden bir kişiyi desteklemektedir ve bildirimleri gizli tutmaktadır. Hiçbir çalışan Üst Yönetim'e yapmış olduğu Etik Kural ihlali olduğuna inandığı bir bildirim nedeniyle baskı veya cezalandırmaya tabi tutulamaz, Üst Yönetim'in yazılı onayı alınmadan görev kapsamı veya yerinde bu nedenle bir değişiklik yapılamaz. Bildirim yapan kişinin, bu tür bir muameleye maruz kalması durumunda bunu Etik Kurul'a iletmesi gerekmektedir.

Ürün ve hizmet tedarik edilen dış tedarikçilerin, ürün ve hizmet sunulan müşterilerin ve iş ortaklarının da çalışanlarına Etik Uygulamalar ile ilgili düzenli hatırlatma yapması ve böyle durumlarla karşılaşmaları durumunda bildirim yapmalarını teşvik

etmesi gerekmektedir. Bu husus yapılan sözleşmelerle de garanti altına alınır. Politikaya aykırı olan veya olma ihtimali olan durumlarda, konu Üst Yönetim tarafından incelenir ve uygunsuz davranışların tespiti halinde gerekli yaptırımlar uygulanır.

Mal ve hizmet alınan ve satılan firmalar veya Kafein Yazılım adına görev yapan kişi ve kuruluşlarla ile yapılan sözleşmelerde Politika 'ya aykırı davranış, tutum ya da faaliyet bulunduğu belirlenmesi durumunda çalışmaların/ yürürlükteki sözleşmelerin Kafein Yazılım tarafından haklı sebep ile tek taraflı olarak sonlandırılacağına dair hükümlere yer verilir ve Politika ihlali durumunda da istisna yapılmaksızın bu hükümler uygulanır.

b) Ücretlendirme Esasları ve Tazminat Politikası

Şirketimiz Yönetim Kurulunca 10.10.2022 tarih ve 2022-22 sayılı toplantısıyla [Ücretlendirme Politikası](#) yürürlüğe girmiştir. Yönetim Kurulu, yılda en az bir kez gözden geçirmek ve performans değerlendirmesi yapmak suretiyle Ücretlendirme Politikasının etkinliğini sağlar.

Ücretlendirme Politikası, Kafein'in ücretlendirme yaklaşımının temel prensiplerini tanımlayarak bu yaklaşımda kullanılan Kafein'in misyon, strateji ve değerlerini yansıtmakta ve ücretlendirme uygulamalarına yönelik yönetim ilkeleri ile uyum ihtiyaçlarının altını çizmektedir. Ücret ve yan hakların belirlenmesinde; adil, objektif ve motive edici unsurlar dikkate alınmakta; ücretlendirmede, dil, ırk, cinsiyet, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri özellikler kriter olarak kabul edilmemekte ve eşitlik ilkesi benimsenmektedir.

Yönetim Kurulu üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit ücret belirlenmektedir. Yönetim kurulu üyelerinin ücret seviyeleri, karar verme sürecinde alınan sorumluluk, sahip olunması gereken bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sarf edilen zaman unsurları dikkate alınarak belirlenmektedir. Yönetim Kurulu Üyelerine verilecek ücretlere ilişkin; Ücret Komitesi (Kurumsal Yönetim Komitesi), ücretlendirmede kullanılan kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, önerilerini yönetim kuruluna sunar

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması esastır.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların veya kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez.

Kafein'in üst düzey yöneticilerine ve çalışanlarına verilecek ücretlerin Kafein'in etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olması esastır. Ücretler; baz ücret, performans primi ve ek menfaatlerden oluşmaktadır. Ücretler, Kafein'in mali yapısı, finansal durumu ve piyasa koşulları göz önünde bulundurularak belirlenir ve çalışma süresi, unvan, deneyim, yetkinlik ve yapılan işin özelliğine göre çalışanlara ödenir. Üst düzey yönetici ve çalışanlara yönelik ücretlendirmelerde Şirket Genel Müdürü ile İK ve İdari İşler Direktörü, politikaya ve ilgili mevzuata uygun olarak ücretlerin belirlenmesi, periyodik olarak gözden geçirilmesi ve gerekli prosedürlerin yürütülmesi için yetkilidir.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Yönetim Kurulu Üyeleri ve Genel Müdür seviyesindeki yöneticilere sağlanan ücret ve benzeri menfaatler toplamına ilişkin tablo aşağıdaki gibidir.

Üst düzey yönetim kadrosu Yönetim Kurulu Başkanı ve Yönetim Kurulu üyeleri ile aynı zamanda genel müdür seviyesindeki yöneticilerden oluşmaktadır. Üst düzey yöneticilere sağlanan faydalar ise ücret ve prim gibi faydaları içermektedir.

Yıl	Üst Düzey Yönetim Kadrosuna Sağlanan Ücret ve Benzeri Menfaatler (Konsolide, TL)
2025	35.739.926
2024	14.972.773

Huzur Hakkı Ödemeleri: 12.05.2025 tarihli 2024 yılına olağan genel kurul toplantısı ile, Kurumsal Yönetim Komitesi' nin 07.04.2025 tarih ve 04 sayılı toplantısında sunmuş olduğu görüş dikkate alınarak, 2025 yılı için Yönetim Kurulu Başkanı ve Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri'ne 48.000 TL, Yönetim Kurulu Başkan Vekili' ne 32.000 TL ve Yönetim Kurulu Üyeleri'ne 24.000 TL net huzur hakkı ödenmesi oylamaya sunulmuş ve kabul edilmiştir.

Tazminat Politikası: Şirketimizde kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin olarak yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik olması halinde, yürürlüğe girecek olan ilgili kanun hükümleri uygulanacaktır. Konu ile ilgili Şirketimiz [Tazminat Politikasına](#) web sitesinden ulaşılabilir.

Tanımlanmış fayda planı yükümlülükleri ve diğer emeklilik planları: Çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydalara ilişkin karşılıklar, İzin, Prim ve Diğer Kısa Vadeli Karşılıklar (Dava Karşılığı vb.) gibi karşılıklıklardan oluşmaktadır. Çalışanlara sağlanan uzun vadeli faydalara ilişkin karşılıklar içerisinde ise kıdem tazminatı karşılığı yer almaktadır.

Türkiye’de mevcut iş kanunu gereğince, emeklilik nedeniyle işten ayrılan veya istifa ve kötü davranış dışındaki nedenlerle işine son verilen personele belirli miktarda kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Bu tazminatlar, işten ayrılma veya çıkarılma tarihindeki ücret esas alınarak çalışılan her yıl için 30 günlük ücretidir. Kıdem tazminatı yükümlülüğü hesaplamasında kullanılan önemli tahminler enflasyon, iskonto oranı ve isteğe bağlı işten ayrılma olasılığıdır. Yıllara göre çalışanlara sağlanan faydalara ilişkin karşılıklar aşağıdaki tabloda yer almakta olup, ilgili tutarlar bilançoda kaynaklar altında muhasebeleştirilmektedir.

Yıl	Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Karşılıklar (Konsolide, TL)		
	Kısa Vadeli	Uzun Vadeli	Toplam
2025	98.393.825	40.156.364	138.550.189
2024	87.356.791	24.127.912	111.484.703

Çalışanların Geçiş Sürecini Destekleyen Programlar: Kafein Grubu bünyesinde, çalışanların kariyer geçiş süreçlerini desteklemeye yönelik referans ve CV desteği, iç transfer ve yeniden konumlandırma imkânları gibi çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Ayrıca, kişisel gelişim, eğitim, araştırma, sağlık veya ailevi nedenlerle talep edilen dönüş garantili uzun süreli ücretsiz izin başvuruları, ilgili yönetim onayına bağlı olarak değerlendirilmektedir.

Emeklilik süreçlerine yönelik uygulamalar çerçevesinde, Şirketimizde, %30 devlet katkısıyla desteklenen gönüllü (isteğe bağlı) Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) uygulaması bulunmaktadır. Çalışanlar adına yapılan ödemeler ve sosyal güvenlik yükümlülükleri, ilgili mevzuat çerçevesinde yerine getirilmektedir.

c) Kanun ve Yönetmeliklere Uyum

Kafein ‘in politikası, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin tüm geçerli yasa ve düzenlemelerine uymak ve ticari faaliyetlerimizi dürüst, etik ve sorumlu bir şekilde yürütmektir. Şirketin; çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler, pay sahipleri, diğer menfaat sahipleri ve kamuoyu ile ilişkilerinde dürüstlük, sorumluluk bilinci ve haklara saygı esastır. Şirketimiz kurumsal bir vatandaş olarak toplumsal ve ekonomik hayattaki rolünün bilincinde olup, faaliyetlerini sürdürürken toplumun ve ekonominin gelişmesi amacını da göz önünde bulundurmaktadır. Şirketimizin [Etik İlkeler ve Davranış Politikası](#)’na web sitemizden erişilebilmektedir.

Uyum İndikatörleri Tablosu		
Vaka Sayısı	2025	2024
Etik Kurulu’na yapılan bildirim sayısı	-	-
Şirketin mali durumunu ve faaliyetlerini etkileyebilecek önemli nitelikte dava sayısı	-	-
Mevzuat hükümlerine aykırı uygulamalar nedeniyle şirket ve yönetim kurulu üyeleri hakkında uygulanan idari veya adli yaptırım sayısı	-	-
İş kazalarıyla ilgili sorumluluk sebebiyle şirketimiz aleyhine kesinleşen dava sayısı	-	-

Çalışan haklarının ihlali nedeniyle şirketimiz aleyhine kesinleşen dava sayısı	4 ¹⁹	2 ²⁰
Çevre sorunlarına ilişkin olarak Şirket aleyhine açılan ve/veya sonuçlanan davalar	-	-

Cari dönem içerisinde şirketin etik ve davranış kurallarına ilişkin Etik Kurulu'na (gizli@kafein.com.tr) yapılan herhangi bir bildirim olmamıştır. Cari dönemde şirket aleyhine açılan ve şirketin mali durumunu ve faaliyetlerini etkileyebilecek önemli nitelikte bir dava bulunmamaktadır.

d) Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Çalışmaları

Şirketimiz Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği çerçevesinde, zorunlu ve gönüllü Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam uyumu hedeflemektedir. Bu kapsamda kısmi uyum sağlanmış veya henüz uyum sağlanamamış ilkelere ilişkin idari, hukuki ve teknik altyapı çalışmaları sürmektedir.

Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi: İlk olarak 11.09.2023 tarihinde Şirketimiz uygulamalarının "Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri"ne uyum düzeyinin tespiti amacıyla, Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. tarafından yapılan çalışma sonucunda Şirketimizin Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme notu 9,41 (%94,07) olarak belirlenmiştir. Akabinde şirketimiz, 13.09.2023 itibarıyla BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde işlem görmeye başlamıştır.

¹⁹ İşçilik Alacakları ve İşe İade İstemi

Derecelendirme notunun yenilenmesi amacıyla "Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş." ile akdedilen sözleşme 30.05.2025 tarihinden itibaren bir yıl süre için yenilemiştir. 04.09.2025 tarihli güncel Kurumsal Yönetim Derecelendirme notumuz **%94,70**'tir.

Kurumsal Yönetim Kredi Derecelendirme Notu	2025	2024
Kafein Teknoloji	%94,70	%94,49

BIST Temettü 5 Yıl Endeksi'nde Yer Alınması: Şirketimiz ilk olarak 18.01.2022 tarihinde dahil edildiği BIST Temettü Endeksinde, BIST Piyasa Değeri Ağırlıklı Pay Endeksleri Kural Seti dikkate alınarak Borsa İstanbul Genel Müdürlüğü tarafından yapılan dönemsel değerlendirme çalışmaları sonucunda, endekste yer almaya devam etmektedir.

Ek olarak, şirketimiz 02.02.2026 tarihi itibarıyla BIST Temettü 5 Yıl Endeksi'ne dahil edilmiştir. Düzenli kâr payı dağıtımı gerçekleştiren ve istikrarlı temettü performansı sergileyen şirketlerin yer aldığı söz konusu endekse dahil olunması, şirketimizin sürdürülebilir büyüme yaklaşımı ve uzun vadeli değer yaratma odağı ile uyumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Sürdürülebilirlikte GRI Standartları Raporlamasına Geçiş: 2023 yılı itibarıyla şirketimiz sürdürülebilirlik raporlaması, dünyada en yaygın olarak kullanılan "Global Reporting Initiative (GRI) Standartları" esas alınarak hazırlanmaya başlamıştır. Önümüzdeki dönem için şirketimiz uzun vadeli hedefi "BIST Sürdürülebilirlik Endeksi" nde yer alınması olarak belirlenmiştir ve 02.10.2020

²⁰ İşçilik Alacakları

tarıhli SPK Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi Kapsamı'nda Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer almak için somut çaba gösterilecektir.

EcoVadis Değerlendirmesi: 26.02.2026 tarihinde, EcoVadis'in küresel standartlara dayalı metodolojisi kapsamında şirketimizin önemli sürdürülebilirlik etkileri; “Çevre, Çalışan ve İnsan Hakları, Etik ve Sürdürülebilir Tedarik” başlıkları altındaki dört ana tema ve 21 alt kategoride değerlendirilmiş, şirketimiz bu değerlendirme sonucunda ilk %35'lik dilimde yer alarak Bronz kategoride derecelendirilmiştir.

Hedefler ve İlerleme Tablosu

Grup	KPI	2025	2024	İlerleme (Bir Önceki Yıla Göre)	2030 Hedefi
Çevresel	Personel Başına Düşen Elektrik Tüketimini (kwh/kişi) azaltmak	595 kwh/kişi	522 kwh/kişi	%14 Artış	Personel başına yıllık elektrik tüketiminde düzenli tasarruf
	Personel Başına Düşen Karbon Ayak İzini (tCO2e /kişi) azaltmak	0,63 tCO2e/kişi	0,83 tCO2e/kişi	%25 Tasarruf	Kişi başı karbon emisyonunda Avrupa Birliği ortalamasından daha düşük emisyon elde edilmesi hedeflenmiştir. Global Economy güncel kayıtlarına göre Avrupa Birliği kişi başı karbon emisyonu 5,63 tCO2e olarak gerçekleşmiştir.
	Orman Pozitif Stratejisi kapsamında her yıl 1000 Fidan Bağışı Taahhüdü	1000 Fidan	1000 Fidan	2024 itibariyle Toplam 2000 Fidan Bağışı	Her yıl 1000 Fidan Bağışı
	Üretilen Toplam Atık miktarını azaltmak (ton)	5,35 ton	5,47 ton	%2 Azalış	Üretilen Toplam Atık miktarında düzenli azalış
	Toplam Su Çekimi (mega litre) miktarını azaltmak	0,0420 ML	0,0447 ML	%6 Azalış	Toplam Su Çekimi miktarında düzenli azalış
Sosyal	Yetişmiş İnsan Sermayesine Katkıda Bulunmak				
	<i>Kafein Akademi'ye Katılan Genç Yetenek Sayısı</i>	29	24	Akademide Toplam 53 Genç Yetenek	En az 150 Genç Yeteneğe Akademi Eğitimi Verilmesi
	<i>Staj Programı Katılımcı Sayısı</i>	98	83	Toplam 181 Stajyer Katılımcısı	En az 250 Staj Katılımcısı
	<i>Toplam Üniversite İş birliği Sayısı</i>	5	5	Toplam 5 Üniversite İş Birliği	En az 5 Üniversite İş birliği Sağlamak
	Toplam Personel İçinde Kadın Oranı	%35	%35	%35 Kadın Personel Oranı (Sabit Kalmıştır)	En az %25 Kadın Çalışan Oranı

Ekonomik	Ar-Ge Hacmini Artırmak				
	<i>Toplam Ar-Ge Bütçesi (TL)</i>	127.647.188 TL	164.833.709 TL	%27 Azalış	Toplam Ar-GE bütçesinde düzenli artış
	Ekonomik Katkı ve İstihdamın Artırılması				
	<i>Toplam Personel Sayısı</i>	776	764	%2 Artış	İşgücü ve İstihdama Sürdürülebilir Katkı Sağlamak
	<i>Bağış ve Yardımlar (TL)</i>	130.500 TL	90.800 TL	%44 Artış	Düzenli Bağış Politikalarının Uygulanması
	<i>Ödenen Temettü</i>	6.792.454 TL	5.799.194 TL	%17 Artış	Temettü Oranında Düzenli Artış
Kurumsal Yönetim	ÇSY İlgili Borsa Endekslerinde Yer Alabilmek	Ecovadis Değerlendirmesinde ilk %35'lik Bronz Kategoride Yer Alınması	-	2022'den beri BIST Temettü Endeksi ve 2023'ten beri BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alınmaktadır. 2025'te BIST Temettü 5 Yıl Endeksine dahil olunmuştur.	Sürdürülebilirlik Endeksi'ne Giriş

Ek 3: GRI İçerik İndeksi

Kullanım Beyanı: Bu Rapor, Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret A.Ş. tarafından GRI Standartları'na uygun olacak şekilde 1 Ocak - 31 Aralık 2025 tarihlerini kapsayacak şekilde hazırlanmıştır.
GRI 1 Kullanımı: GRI 1: Temel 2021
Uygulanabilir GRI Sektör Standardı: N/A

GRI Standardı	Bildirimler	Bölüm ve Sayfa	Hariç Tutulanlar			İlgili SKA	İlgili UNGC İlkesi
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama		
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-1 Kuruluşa ait detaylar	Kafein Hakkında (s.7)					
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında (s.5)					
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi	Rapor Hakkında (s.5)					
	2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	Rapor Hakkında (s.5)					
	2-5 Dış Denetim	Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Sorumluluk (s.24-25)					
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Kafein Hakkında (s.7), Vizyon, Misyon ve Değerlerimiz, (s.9), Hizmet ve Servislerimiz (s.10), Ödüller (s.11-12), Değer					

		Zinciri Boyunca Etkilerimiz (s.61-64),					
	2-7 Çalışanlar	Sürekli İş Gücü Temini ve İstihdam Gelişimi (s.47-49)				8.5, 10.3	
	2-8 Şirket çalışanı olmayan işgücü	Bordroda Olmayan İş Gücü (s.48)				8.5	
	2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi	Yönetim Yapısı ve Bileşimi (s.14-17)				5.5, 16.7	
	2-10 En yüksek yönetim organının adaylığı ve seçimi	Yönetim Yapısı ve Bileşimi (s.14-17)				5.5, 16.7	
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Yönetim Yapısı ve Bileşimi (s.14-17)				16.6	
	2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Yönetim Yapısı ve Bileşimi (s.14-17), Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Sorumluluk (s.24-25)				16.7	
	2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu	Yönetim Yapısı ve Bileşimi (s.13-14), Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Sorumluluk (s.24-25)					
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Sorumluluk (s.24-25)					
	2-15 Çıkar çatışması	Ekonomik Riskler (s.19-20)				16.6	
	2-16 Kritik endişelerin iletilmesi	Yönetim Kurulu Bünyesi'nde Oluşturulan Komiteler					

		(s.15-17), Ekonomik Riskler (s.19-20)					
	2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	Yönetim Kurulu (s.14-15)					
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Yönetim Kurulu (s.14-15)					
	2-19 Ücretlendirme politikaları	Ücretlendirme Esasları ve Tazminat Politikası (s.74-76)					
	2-20 Ücret belirleme süreci	Ücretlendirme Esasları ve Tazminat Politikası (s.74-76)					
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	-	Yıllık toplam ücret oranı	Gizlilik Gerekçeleri	Ücretlendirmeye ilgili konular KVKK kapsamında gizli bilgi olarak değerlendirilmektedir.		
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Stratejisi (s.28), Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası (s.32-33)					
	2-23 Politika taahhütleri	UNGC Destek Beyanı (s.6), Kanun ve Yönetmeliklere Uyum (s.76-77)				16.3	
	2-24 Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Sorumluluk (s.24-25)					
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri	Etik Kurulu (s.16)					

	2-26 Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları	Paydaşlar ile İletişim ve Bildirim Mekanizmaları (s.26-27)				16.3	
	2-27 Kanun ve yönetmeliklere uyum	Kanun ve Yönetmeliklere Uyum (s.76-77)					
	2-28 Üyelikler	İş birlikleri ve Üyelikler (s.71)					
	2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaşlar ile İletişim ve Bildirim Mekanizmaları (s.26-27)					
	2-30 Toplu İş Sözleşmeleri	Sendika Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı (s.59-60)				8.8	İlke 3
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci	Kafein Sürdürülebilirlik Konuları (s.28), Önceliklendirme Analizi (s.30-31)					
	3-2 Öncelikli konu listesi	Önceliklendirme Analizi (s.29), Önceliklendirme Matriksi (s.30)					

Öncelikli Konular							
Bölüm 1) Kori: Çevresel İlkeler							
Enerji							
GRI 302: Enerji 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Enerji Yönetimi (s.34-36)					İlke 7 İlke 8
	302-1 Kuruluş içindeki enerji tüketimi	Enerji Yönetimi (s.34-36)				8.4, 12.2, 13.1	
	302-2 Kuruluş dışındaki enerji tüketimi	-	Kuruluş dışındaki enerji tüketimi	Kuruluş dışında enerji tüketimi bulunmamaktadır.	Kuruluş dışında enerji tüketimi bulunmamaktadır.	8.4, 12.2, 13.1	
	302-3 Enerji yoğunluğu	Enerji Tüketim Verisi (s.34)				8.4, 12.2, 13.1	
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Enerji Tüketiminin Azaltılması Çalışmaları (s.34-36)				8.4, 12.2, 13.1	İlke 9
	302-5 Ürün ve hizmetlerde enerji gereksinimlerindeki azalmalar	Enerji Tüketim Verisi (s.34)				8.4, 12.2, 13.1	
Su ve Atık Sular							
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Su Yönetimi (s.44-45)					İlke 7 İlke 8
	303-1 Paylaşılan bir kaynak olarak suyla etkileşimler	Su Yönetimi (s.44-45)				6.3, 6.4, 6.a, 12.4	
	303-2 Su deşarjına bağlı etkilerin yönetimi	Su Yönetimi (s.44-45)				6.3	

	303-3 Kaynağından çekilen su	Su Yönetimi (s.44-45)				6.4	
	303-4 Su deşarjı	Su Yönetimi (s.44-45)				6.3	
	303-5 Su tüketimi	Su Yönetimi (s.44-45)				6.4	
Emisyonlar							
GRI 305: Emisyonlar 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Karbon Ayak İzimiz (s.36-41)					İlke 7 İlke 8
	305-1 Doğrudan (Kapsam I) Sera Gazı Emisyonları	Kapsam I (Doğrudan Emisyonlar) (s.38)				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2	
	305-2 Enerji Dolaylı (Kapsam II) Sera Gazı Emisyonları	Kapsam II (Dolaylı Emisyonlar) (s.38)				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2	
	305-3 Diğer Dolaylı (Kapsam III) Sera Gazı Emisyonları	Kapsam III (Diğer Dolaylı Emisyonlar) (s.38)				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2	
	305-4 Sera gazı emisyonu yoğunluğu	Toplam Karbon Ayak İzi (s.38)				13.1, 14.3, 15.2	
	305-5 Sera gazı (GHG) emisyonlarının azaltılması	Karbon Ayak İzinin Azaltılması (s.39-40)				13.1, 14.3, 15.2	
	305-6 Ozon tabakasını incelten maddelerin emisyonları (ODS)	Toplam Karbon Ayak İzi (s.38)				3.9, 12.4	
	305-7 Nitrojen oksitler (NOx), sülfür oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları	Toplam Karbon Ayak İzi (s.38)				3.9, 12.4, 14.3, 15.2	

Atıklar							
GRI 306: Atıklar 2020	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Atık Yönetimi (s.41-43)					İlke 7 İlke 8
	306-1 Atık üretimi ve atık kaynaklı önemli etkiler	Atık Yönetimi (s.41-43)				3.9, 6.3, 11.6, 12.4, 12.5	
	306-2 Atık kaynaklı önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi (s.41-43)				3.9, 6.3, 8.4, 11.6, 12.4, 12.5	
	306-3 Atık üretimi	Atık Yönetimi (s.41-43)				3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1	
	306-4 Bertaraftan uzaklaştırılan atık	Atık Yönetimi (s.41-43)				3.9, 11.6, 12.4, 12.5	
	306-5 Bertaraf edilen atık	Atık Yönetimi (s.41-43)				3.9, 11.6, 12.4, 12.5	
Bölüm 2) Güçlendir: Sosyal İlkeler							
İstihdam							
GRI 401: İstihdam 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Bölüm 2) Güçlendir: Sosyal İlkeler (s.47-60)					İlke 1 İlke 2
	401-1 İşe alımlar ve çalışan değişimi	Sürekli İş Gücü Temini ve İstihdam Gelişimi (s.47-48)				5.1, 8.5, 8.6, 10.3	
	401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan, tam zamanlı çalışanlara sağlanan faydalar	Sürekli İş Gücü Temini ve İstihdam Gelişimi (s.47-48)				3.2, 5.4, 8.5	

	401-3 Doğum izni	Doğum İzni Göstergeleri (s.51)				5.1, 5.4, 8.5	
İş Sağlığı ve Güvenliği							
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İş Sağlığı ve Güvenliği (s.57-59)					
	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	Kafein İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (s.57-58)				8.8	
	403-2 Tehlike tanımlaması, risk değerlendirmesi ve vaka araştırması	Tehlike Tanımlaması ve Risk Değerlendirmesi (s.59)				8.8	
	403-3 İş güvenliği hizmetleri	İSG Hizmetleri ve Çalışan Sağlığının Teşviki (s.59)				8.8	
	403-4 İş sağlığı ve güvenliğinde çalışanların katılımı, danışmanlığı ve iletişimi	Paydaşlar ile İletişim ve Bildirim Mekanizmaları (s.26-27)				8.8, 16.7	
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların eğitimi	İSG ve İlk Yardım Eğitimleri (s.58)				8.8	
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	İSG Hizmetleri ve Çalışan Sağlığının Teşviki (s.59)				3.3, 3.5, 3.7, 3.8	
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği	Tedarik Zinciri Bazında Sürdürülebilirlik Uygulamaları (s.45-46)				8.8	

	etkilerinin önlenmesi ve azaltılması						
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetimi kapsamındaki çalışanlar	Kafein İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (s.57-58)				8.8	
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	İSG Göstergeleri Tablosu (s.59)				3.6, 3.9, 8.8, 16.1	
	403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	İSG Göstergeleri Tablosu (s.59)				3.3, 3.4, 3.9, 8.8, 16.1	
Eğitim ve Öğretim							
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kafein' de Eğitim ve Gelişim Olanakları (s.52-55)					
	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Toplam Eğitim Saati (s.54)				4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3	
	404-2 Çalışanların yeteneklerini geliştirmeye ve işler arası geçişi kolaylaştırmaya yönelik programlar	Kafein' de Eğitim ve Gelişim Olanakları (s.52-55) & Çalışanların Geçiş Sürecini Destekleyen Programlar (s.76)				8.2, 8.5	
	404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişim değerlendirmelerinden geçen çalışan yüzdesi	Memnuniyeti Anketi ve Performans Değerlendirme Süreci (s.55-56)				5.1, 8.5, 10.3	
Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği							
GRI 405: Çeşitlilik ve	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği (s.549-50)					İlke 6

Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Cinsiyet ve Yaşa Göre Yönetim Yapısı (s.50)				5.1, 5.5, 8.5	
	405-2 Kadınlara ve erkeklere ödenen temel maaş ve ücretlerin oranı	Ücretlendirme Esasları ve Tazminat Politikası (s.74-76)				5.2, 8.5, 10.3	
Ayrımcılığın Önlenmesi							
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Ayrımcılığın Önlenmesi (s.50-51)					İlke 6
	406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler	Ayrımcılığın Önlenmesi (s.50-51)				5.1, 8.8	
Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı							
GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sendika Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı (s.59-60)					İlke 3
	407-1 Örgütlenme ve toplu sözleşme haklarının risk altında olabileceği tedarikçiler ve faaliyetler	Sendika Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı (s.59-60)				8.8	
Çocuk İşçiler							
GRI 408: Çocuk İşçiler 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Çocuk İşçiliğine ve Zorunlu İşçiliğe Karşı Net Tavır (s.51-52)					İlke 5
	408-1 Çocuk işçiler bakımından belirgin risk taşıyan tedarikçiler ve faaliyetler	Çocuk İşçiliğine ve Zorunlu İşçiliğe Karşı Net Tavır (s.51-52)				5.2, 8.7, 16.2	

Zorla ve Cebren Çalıştırma							
GRI 409: Zorla ve Cebren Çalıştırma 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Çocuk İşçiliğine ve Zorunlu İşçiliğe Karşı Net Tavır (s.51-52)					İlke 4
	409-1 Zorla veya cebren çalıştırma bakımından belirgin risk taşıyan tedarikçiler ve faaliyetler	Çocuk İşçiliğine ve Zorunlu İşçiliğe Karşı Net Tavır (s.51-52)				5.2, 8.7	
Bölüm 3) Geliştir: Ekonomik İlkeler							
Ekonomik Performans							
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Bölüm 3) Geliştir: Ekonomik İlkeler (s.61-71)					
	201-1 Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer	Üretilen ve Dağıtılan Doğrudan Ekonomik Değer (s.62-63)				8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5	
	201-2 İklim değişikliğinden doğan finansal etkiler ve diğer risk ve fırsatlar	Çevresel/Ekolojik Riskler ve Yönetimi (s.20)				13.1	
	201-3 Tanımlanmış fayda planı yükümlülükleri ve diğer emeklilik planları	Ücretlendirme Esasları ve Tazminat Politikası (s.74-76)					
	201-4 Devletten alınan mali yardımlar	Devlet Teşvik ve Yardımları (s.69)					

Bölüm 4) Uy: Kurumsal Yönetim							
Yolsuzlukla Mücadele							
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Bölüm 4) Uy: Kurumsal Yönetim (s.72-78)					İlke 10
	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler açısından değerlendirilen operasyonlar	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele (s.72-74)				16.5	
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında iletişim ve eğitim	Zorunlu Eğitimler (s.53-54), Politika İhlalleri ve Bildirimi (s.74)				16.5	
	205-3 Tespit edilen yolsuzluk vakaları ve alınan aksiyonlar	Kanun ve Yönetmeliklere Uyum (s.76-77)				16.5	