

2020 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU



İÇİNDEKİLER

04	RAPOR HAKKINDA
07	YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI
09	CEO MESAJI
10	KİBAR HOLDİNG HAKKINDA
12	KİBAR GRUBU
16	KİBAR GRUBU'NDA YÖNETİŞİM

18	KİBAR GRUBU'NDA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
42	BÜYÜYORUZ
50	GÜÇLENDİRİYORUZ
62	YENİLENİYORUZ
74	ÖNEMSIYORUZ
86	TEŞVİK EDİYORUZ
94	PAYLAŞIYORUZ
104	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
108	GRI İÇERİK İNDEKSİ



"Memnuniyet verici bir sonuç ancak mutlu bir ekiple elde edilebilir."

Asım Kibar
Kurucu ve Onursal Başkan
Kibar Holding

Kibar Holding'in sekizinci sürdürülebilirlik raporu olan Kibar Holding 2020 Sürdürülebilirlik Raporu, Türkiye'nin köklü sanayi kuruluşlarından olan Kibar Holding ve Grup şirketlerinin sürdürülebilirlik yaklaşımının ve performansının özetini sunmak amacıyla hazırlanmıştır.

1 Ocak-31 Aralık 2020 dönemini kapsayan raporda yer alan bilgiler, aksi belirtilmediği sürece Kibar Holding'in esas faaliyetlerini temsil eden şirketlerinden Assan Alüminyum, Assan Foods, Assan Haniil, Assan Panel ve İspak'ın konsolide verilerini ve Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik yaklaşımını içermektedir. "Kibar Holding Hakkında" bölümünde paylaşılan veriler, Holding hakkında genel tanıtıma imkân vermesi açısından tüm Holding şirketlerini ve bağlı ortaklıklarını kapsamaktadır.

Bu rapor, GRI Standartları: "kapsamlı (comprehensive)" seviyesine uygun olarak hazırlanmıştır. Böylece Kibar Grubu, sürdürülebilirlik alanındaki şeffaflık taahhüdünü artırma hedefini deklare etmiştir. Bu rapor, aynı zamanda Kibar Holding'in 2013 yılında imzaladığı Küresel İlikeler Sözleşmesi'nin yıllık İlerleme Raporlaması gerekliliklerini karşılamayı hedeflemektedir. Raporda, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda Kibar Holding'in gösterdiği performansa yer verilmiştir.

Rapor hakkındaki her türlü görüş ve önerinizi kurumsaliletisim@kibar.com adresinden bize iletebilirsiniz.



Değerli Paydaşlarımız,

2020 yılı tüm dünyanın küresel sağlık kriziyle mücadele ettiği bir yıl olarak tarihe geçti. Daha önce benzeri görülmemiş şekilde küresel ölçekte ekonomik ve sosyal etkileri olan pandemi bir yandan insan sağlığını tehdit ederken, diğer yandan dünya ekonomisinde sert bir daralmaya neden oldu.

Biz Kibar Grubu olarak COVID-19 salgınında ilk günden itibaren çalışanlarımızın sağlığını birinci önceliğimiz olarak gördük. Pandeminin küresel ölçekte ve ülkemizdeki yansımalarını, başta faaliyet gösterdiğimiz sektörler olmak üzere iş dünyası üzerindeki etkilerini tüm detaylarıyla takip ettik. Uluslararası ilişkiler, piyasa koşulları, değişen tüketici davranışları, müşteri beklentileri, pazar değişimi, sosyoekonomik dönüşüm, tedarik zinciri ve stok yönetimi, risk yönetimi, kriz yönetimi, dijitalleşme ve iletişim gibi birçok alanda gerekli tedbirleri zamanında aldık. Kibar Grubu olarak kuruluş ilkelerimize dayanan sorumluluk anlayışıyla pandeminin ekonomik ve sosyal etkileri karşısında yirmi iki şirketimizle birlikte ülke çapında yürütülen mücadeleye destek sağladık.

Küresel sağlık krizi tüm dünyaya ekonomik büyümenin, çevreye ve doğal kaynaklara zarar vermeden sağlanmasının ve sosyal unsurları gözetken kapsayıcı bir modelle gerçekleştirilmesinin önemini bir kez daha hatırlattı. Biz kalkınmanın ancak ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlar arasında bir denge kurulabilmesi durumunda başarılı olacağına inanıyoruz. Bu inancımız ve sorumluluklarımızın bilinci doğrultusunda sürdürülebilirliği, kurumsal yönetim ilkeleriyle bütünleştirerek tüm uygulamalarda, faaliyetlerde ve karar mekanizmalarında dikkate alıyoruz.

Yarım asra yaklaşan tarihimiz boyunca ülkemizin ekonomisine katkı sağlamaya devam ederken doğal kaynakları ve çevreyi koruyoruz. Döngüsel ekonomi ve inovasyon tabanlı sürdürülebilir üretim modelini esas alıyoruz. İklim değişikliği ile mücadele çalışmalarına katkı sağlıyoruz. İnsan odaklı, doğruluk ve dürüstlük değerleriyle temellendirilen, toplumsal fayda amaçlı yatırımlar ve sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştiren bir anlayışla ekonomik büyümeyi sürdürüyoruz.

Karbon nötr döngüsel ekonomiye geçiş temeline dayanan “Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi” çerçevesinde çalışmalarımıza devam ediyoruz. 1999 yılında kurduğumuz Kibar Eğitim ve Sosyal Yardım Vakfı aracılığıyla ülkemize eğitim, sağlık ve sosyal yaşam alanlarında yatırımlar yaparak sosyal refaha katkı sağlıyoruz. Gençlere fırsat tanıyan ve yaratıcılığı destekleyen bir işveren markası olmak için çalışıyoruz.

Bütüncül bir yaklaşımla ele aldığımız sürdürülebilirlik faaliyetlerini geliştirmeyi ve imzacısı olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin gerekliliklerini daha da ileri taşımayı sürdüreceğiz.

Ekonomik, çevresel ve sosyal performansımızı içeren Kibar Holding 2020 Sürdürülebilirlik Raporu'nu sizlere sunmaktan büyük memnuniyet duyuyorum. Sürdürülebilirlik alanındaki faaliyetlerimizi destekleyen, uluslararası platformda kabul görmüş evrensel beyannameleri ve Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni temel alan “Kibar Holding Sürdürülebilirlik İlkeleri”ni benimseyerek bizlere katkı sunan siz değerli iş ortaklarımıza, paydaşlarımıza, müşterilerimize ve çalışma arkadaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Ali Kibar
Yönetim Kurulu Başkanı



Değerli Paydaşlarımız,

Hepimizin bildiği gibi iklim değişikliğinin çevresel ve sosyoekonomik boyuttaki yıkıcı sonuçlarını, her geçen gün daha fazla hissetmeye başladığımız bir döneme girmiş bulunmaktayız. Dünyanın 4,5 milyar yıllık tarihi boyunca değişime uğrayan iklim, doğal etkenlerin yanı sıra 19. yüzyılın ortalarından itibaren nüfus artışı, sanayileşme, şehirleşme, arazi kullanımı, ormanların azalması ve fosil yakıt tüketiminin artması gibi insan faaliyetleri sonucunda değişmeye başlamıştır. Bu durum, dünyanın yeni bir jeolojik çağa, Antroposen Çağı'na girdiği tartışmalarını da beraberinde getirmiştir.

İklim değişikliği; aşırı hava olayları, sıcaklık dalgalanmaları, yağış rejiminin değişmesi, buzulların erimesi, deniz/okyanus seviyelerinin yükselmesi, orman yangınlarının artması ve hava kirliliği gibi birçok olumsuz etkiye neden olmaktadır. Bunların sonucunda canlıların yaşam döngüleri değişmekte, su kaynakları zarar görmekte ve tüm ekosistemin bozulma riski artmaktadır.

Gezegimizin karşı karşıya olduğu bu kötü gidişe dur demenin yolu, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınmanın desteklenmesidir. "Gelecek nesillerin gereksinimlerini karşılayabilme yeteneğini tehlikeye atmadan, günümüz neslinin gereksinimlerinin karşılanması" şeklinde tanımlanan sürdürülebilirlik kavramı, dünyanın geleceğinin anahtarıdır.

Küresel sağlık krizi; korumacı politikaların hâkim olduğu, kırılganlıkların derinleştiği ve toleransların düştüğü bir ortamda sürdürülebilirlik kavramının ne kadar önemli olduğunu bize bir kez daha göstermiştir. Bir sağlık sorunu olarak başlayan pandemi, insanlığın geleceğine ilişkin bir uyarı rolü de üstlenmiştir. Küresel ekonomideki hassasiyetleri ortaya çıkaran bu dönem ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlardaki süreçlerin eş zamanlı işletilmesinin önemini ortaya koymuştur.

Kuruluşundan itibaren nesiller-ötesi adaletin temel fikirlerini benimseyen Grubumuzda, her zaman olduğu gibi pandemi sürecinde de çalışanlarımızın, onların ailelerinin ve iş ortaklarımızın sağlığını önceliklendiren bir yönetim anlayışını benimsedik. COVID-19 virüsünün ülkemizde görüldüğü ilk gün tüm şirketlerimizde acil durum planlarımızı hayata geçirdik, gerekli tedbirleri vakit kaybetmeden uygulamaya aldık. Bu zorlu süreçte toplum yarana pek çok dayanışma kampanyasına destek sağladık.

Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi kapsamında tanımladığı Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve hedefleri, sürdürülebilir kalkınma için küresel ölçekte önemli bir rehber niteliğindedir. Bu gündemin gerçekleştirilmesi için tüm tarafların daha fazla gayret göstermesi gereken kritik bir döneme girilmiştir. Başarıya ulaşmak için sürdürülebilir kalkınma amaç ve hedefleri bütüncül ve sistematik bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

Biz Kibar Grubu olarak Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı, Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerini ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni benimsiyoruz. İklim değişikliği ile mücadelede çalışmalarına destek sağlıyor ve çevreye duyarlı bir üretim modelini esas alıyoruz. Ekolojik ayak izinin en önemli bileşenlerinden biri olan karbon ayak izini azaltmak amacıyla yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretiyor ve enerjinin verimli kullanılması adına önemli yatırımlar yapıyoruz. Düşük karbon ekonomisine geçişte dijitalleşme ve inovasyonun önemine inanıyoruz. Temiz ve çevreye duyarlı yeni ürün ve proje sayısını artırmak için çalışıyoruz. Çalışanlarımıza adil ve gelişime olanak sağlayan bir iş ortamı sunuyoruz. Çevresel ve sosyal açıdan fayda sağlayan projelere yatırım yapmaya azami gayret gösteriyoruz. Tüm değer zincirimizde sürdürülebilirlik yaklaşımımızı yaygınlaştıracak sistem ve projeleri hayata geçiriyoruz.

Bu doğrultudaki faaliyetlerimizi, geçen yıl yayınladığımız karbon nötr döngüsel ekonomiye geçişte temel teşkil eden "Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi" kapsamında yönetiyoruz. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve hedeflerine sağlayacağımız katkı, Grubumuzun "6 Sürdürülebilirlik İlkesi" ve "13 Sürdürülebilirlik Önceliği" çerçevesinde belirlediğimiz "40 Hedef"i "99 Performans Göstergesi" ile takip ediyoruz. Ekonomik, çevresel ve sosyal performansımızı kapsayan hedeflere ilişkin ilerlememizi tüm paydaşlarımızla şeffaflıkla paylaşıyoruz.

Kibar Grubu'nda, sürdürülebilir kalkınma için ortak akıl ve hareketin gücüne inanıyoruz. Bu alandaki faaliyetlerimize destek olan çalışma arkadaşlarımıza, iş ortaklarımıza, müşterilerimize, tedarikçilerimize ve tüm paydaşlarımıza değerli katkıları için teşekkür ediyoruz. 2020 yılı sürdürülebilirlik raporumuzu sizlerle paylaşmaktan büyük mutluluk duyuyoruz.

Haluk Kayabaşı
CEO



KIBAR HOLDİNG HAKKINDA

A

1972' DE KURULDU

7 FARKLI SEKTÖR



20+ ŞİRKET



5000+ ÇALIŞAN



20+ ÜRETİM TESİSİ



2 MİLYAR USD İHRACAT



5 KİTADA
100'Ü AŞKIN ÜLKEYE İHRACAT



İHRACATTA SEKTÖRÜNDE
TÜRKİYE 1.'Sİ



ASSAN ALÜMİNYUM

Tuzla



Dilovası



Chicago



Manavgat

Global yassı alüminyum sektörünün öncü üreticilerinden Assan Alüminyum, kurulduğu 1988 yılından bu yana haddelenmiş alüminyum üretimi yapmaktadır. Rulo, levha, folyo ve boyalı alüminyum ürünleriyle ambalaj, distribütör, inşaat, dayanıklı tüketim, otomotiv ve ısıtma-soğutma gibi birçok sektöre hizmet vermektedir. İstanbul Tuzla ve Kocaeli Dilovası tesislerinde üretim yapan şirket, yassı alüminyum sektöründe yıllık 300.000 tonluk kurulu levha/folyo kapasitesi ve rulo boyama tesislerinde yıllık 60.000 tonluk alüminyum boyama kapasitesiyle Türkiye'nin lider kuruluşudur. Ayrıca 100.000 tonluk alüminyum folyo üretim kapasitesiyle Avrupa'nın en büyük iki üreticisinden biri konumundadır. İSO 500-Türkiye'nin En Büyük Sanayi Kuruluşu 2020 listesinde Türkiye'nin en büyük 41. sanayi kuruluşudur. Batı Avrupa ve Kuzey Amerika başta olmak üzere dört kıtada 70'ten fazla ülkeye ihracat gerçekleştirmektedir. Chicago'da kurduğu Kibar Americas, şirketin Kuzey Amerika'ya yönelik büyüme hedeflerini gerçekleştirme stratejisinin bir parçasıdır. Alüminyum sektöründe global sürdürülebilirlik standartlarını belirleyen Aluminium Stewardship Initiative'den (ASI) provizyonel Performans Standardı Sertifikası'nı almaya hak kazanan Türkiye'deki ilk ve tek şirkettir.

ASSAN FOODS

İzmir



Susurluk

EGE ASSAN

İzmir

ASSAN HANİL

İzmit 1



İzmit 2



Bursa



Aksaray



Gölcük

Kibar Holding tarafından 1998 yılında kurulan Assan Foods, Susurluk ve Ege Serbest Bölgesi'ndeki tesisleri ile üstün kaliteli domates ve biber salçası, keçap, mayonez ve çeşitli soslar olmak üzere 400 çeşit ürün üretmektedir. Assan Foods'un Susurluk'ta yer alan fabrikası, Türkiye'de tek bir yerde en yüksek domates işleme kapasitesine sahip fabrikalardan biridir. 200.000 m² açık alan üzerine kurulu tesis, günde 4.500 ton taze domates işleyebilme ve 4.000.000 adet ambalajlı ürün üretebilme kapasitesine sahiptir. Assan Foods, 4 kıtada 50'ye yakın ülkeye ihracat yapmaktadır.

Ege Assan, Assan Foods tarafından 2010 yılında Ege Serbest Bölgesi'nde, domates salçası ihracatına yönelik olarak kurulmuştur. Ege Assan tesisi, 4.500 m²'lik alanda yılda 24.000 ton domates salçası paketleme kapasitesine sahiptir. Şirketin ürünleri Kuzey Afrika, Ortadoğu ve Arap Yarımadası ülkelerine ihraç edilmektedir.

Kibar Grubu'nun otomotiv yatırımlarından biri olan Assan Hanil, 1997 yılında Güney Koreli Seoyon E-Hwa ortaklığıyla kurulmuş, otomotiv sektöründe ana parça tedarikçisi olarak üretime başlamıştır. Assan Hanil, sürücü ve yolcu koltuklarının yanı sıra, kapı panelleri, ön ve arka tamponlar, enstrüman panel, konsol, halı, radyatör taşıyıcı, şişirme parçalar, torpido, tavan, iç ve dış plastik parçaların üretimini gerçekleştirmektedir. Dünyada hava süspansiyonlu sürücü koltuğuyla ilgili tasarım, geliştirme ve üretim gerçekleştirebilen sayılı şirketlerdendir. Kuruluşunun ilk yıllarında yalnızca Hyundai Assan için parça temin eden Assan Hanil, müşteri portföyüne sırasıyla Ford Otosan, Isuzu, Honda, Agco, Mercedes Benz Türkiye ve Türkiye'nin Otomobili Girişim Grubu (TOGG)'nu eklemiştir. 2019 yılında Mercedes-Benz Türkiye'ye üretim gerçekleştirmek üzere Aksaray Tesisi'ni ve Ford Otosan'a üretim gerçekleştirmek üzere Gölcük Tesisi'ni devreye almıştır. Assan Hanil üçü Kocaeli'de, biri Bursa'da ve biri Aksaray'da olmak üzere beş farklı lokasyonda, bini aşkın uzman çalışanıyla otomasyona dayalı yüksek teknoloji ile üretim yapmaktadır.

ASSAN PANEL

Tuzla



Balıkesir



İskenderun



Ürdün

İzolasyon Panel Çözümleri ve Sistemleri sektörünün lider kuruluşu Assan Panel, 1990 yılında Tuzla'da yılda 4.000.000 m² kapasiteli ilk fabrikasıyla üretime başlamıştır. Assan Panel, sırasıyla 2004 yılında 3.000.000 m²/yıl kapasiteli İskenderun Tesisi'nin, 2009 yılında 3.000.000 m²/yıl kapasiteli Balıkesir Tesisi'nin ve 2012 yılında 4.500.000 m²/yıl kapasiteli Ürdün Tesisi'nin yatırımını gerçekleştirmiştir. 2015 yılında 3.500.000 m²/yıl kapasiteli Tuzla İstanbul Tesisi'ne ikinci hat yatırımını tamamlayarak 18.000.000 m²/yıl kapasiteye ulaşmıştır. Sektöründe lider konumda olan Assan Panel, poliüretan dolgu panelle birlikte yangın güvenliği sağlayan PIR ve taşyünü dolgu panel, çatı ve cephe sandviç panel ürünleri, solar sistemlerin montajına hazır paneller, projeye özel ürettiği aksesuarlar, polikarbonat ışıklıkları, vida çeşitlerinden oluşan bağlantı elemanları, sızdırmazlık ve dolgu ürünlerinden oluşan yapı kimyasalları ürünleri ile sürdürülebilir ve çevreci binaların inşa edilmesine katkı sağlamaktadır. Global pazarda aktif rol oynayan Assan Panel, AssanPU, Assan Demir, AssanWool ve AssanBoard markalarıyla 85 ülkeye ihracat gerçekleştirerek endüstriyel yapıların toplam çözüm ortağı olmaktadır.

İSPAK AMBALAJ

İzmit

1974 yılında kurulan İspak Ambalaj, 45 yılı aşkın uzmanlığı ve Ar-Ge çalışmalarıyla; ham madde tedarikçisinden laklama, laminasyon ve ekstrüzyona, baskı ve dilmeden özel ambalaj ürünlerinin teslimatına kadar entegre ambalaj üretimi yapmaktadır. Asım Kibar Organize Sanayi Bölgesi'nde Endüstri 4.0 teknolojisiyle tasarlanmış fabrikasıyla, üretim kapasitesini yılda 30.000 tona çıkarmıştır. Özellikle esnek ambalaj üretimindeki uzmanlığı ve çeşitli uygulamalar sunabilme kabiliyetiyle; çikolata ürünleri, şekerleme, süt ürünleri, içecekler, kurutulmuş gıda ve atıştırmalıklar, tıbbi malzeme ve ilaç ambalajları, hijyen ürünleri ve evcil hayvan gıdaları için ambalaj malzemeleri üretmektedir. Şirket ayrıca tütün ve endüstriyel ürünler için ambalaj uygulamaları tasarlayıp bu ürünlerin tedarikini gerçekleştirmektedir.

POSCO ASSAN TST

İzmit

Posco Assan, Kibar Holding, Pohang Iron and Steel Company (POSCO) ve POSCO Daewoo ortaklığıyla 2011 yılında kurulmuştur. Türkiye'nin ilk ve tek paslanmaz çelik soğuk haddeleme tesisine sahip olan Posco Assan TST, yıllık 300.000 ton üretim kapasitesiyle 2013 yılında üretime başlamıştır.

TSİ UÇAK KOLTUK ÜRETİMİ

İstanbul



Utah

TSI Uçak Koltuk Üretimi; Kibar Holding, Türk Hava Yolları ve THY Teknik A.Ş. şirketlerinin ortak girişimi ile 2012 yılında kurulmuştur. TSI, EASA (European Aviation Safety Agency) ve FAA (Federal Aviation Administration) yetkilileri ile uçak koltuğu üretmekte, üretilen koltuklar A320, A330, A350, B737, B777 ve B787 uçak serilerinde kullanılmaktadır. TSI, aynı zamanda PMA (Parts Manufacturing Authority) yetkisi ile uçak koltuğu yedek parçaları üretimi yapmakta ve Part 145 sertifikası ile bakım hizmetleri vermektedir. TSI'nin, Amerikan havacılık sektörüne yönelik kurduğu TSI SEATS Inc., Salt Lake City Utah'ta faaliyet göstermektedir. İstanbul'da ve Seattle'da iki üretim hattına sahip olan şirket dizayn, mühendislik, üretim ve Ar-Ge faaliyetlerini kendi bünyesinde sürdürmektedir. TSI, 140 kişilik ekibi ile İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı'nda bulunan 3.400 m²'lik alandaki 36.000 pax yıllık koltuk üretim kapasitesine sahip yeni tesislerinde faaliyetlerine devam etmektedir.



ASSAN GAYRİMENKUL

Karaköy

2008 yılında Kibar Holding bünyesinde kurulan Assan Gayrimenkul; gayrimenkul geliştirme, yatırım ve yönetimi alanlarında hizmet vermektedir. Grubun yeni yatırım yapacağı alanların belirlenmesi, alımların yapılması, mevzuat ve hukuki sürecin takibi, nihai projenin geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi Assan Gayrimenkul'un başlıca faaliyetleri arasında yer almaktadır.

ASSAN YAPI

İstanbul

Kibar Grubu bünyesinde 2007 yılında kurulan Assan Yapı, yapı sektörü içerisinde bulunan tüm alanlarda faaliyet göstermektedir. Assan Yapı tarafından tamamlanarak hizmete giren projeler arasında; Pendik-Kurtköy Konutları, Asım Kibar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Tuzla Belediyesi Semiha Kibar Sosyal Tesisleri, Tuzla Semiha Kibar Öğretmen Evi, Tuzla Belediyesi Şelale Park projeleri yer almaktadır. Assan Alüminyum Dilovası fabrika ve boya hattı tesisi inşaatı, Assan Hanil ek üretim tesisi projeleri ve İspak Ambalaj Fabrikası proje yapımı Assan Yapı tarafından gerçekleştirilmiştir.

KİBAR DIŞ TİCARET

Karaköy

1985 yılında kurulan şirket, Türkiye'nin önde gelen birçok firmasının ihracatını ve bu kuruluşların ham madde gereksinimlerini karşılamaktadır. Şirketin dış ticaret hacmi yılda 1.500.000 ton seviyelerine ulaşmıştır. Kibar Dış Ticaret, Türkiye İhracatçılar Meclisi tarafından her yıl açıklanan İhracat Şampiyonları arasında ilk sıralarda yer almaktadır.

KİBAR ENERJİ

Karaköy

Kibar Enerji 2011 yılında, Türkiye Enerji Piyasası'nda doğal gazın ithalat ve toptan satışını yapmak üzere, Kibar Grubu bünyesinde kurulmuştur. 2012'de Batı Hattı Kontrat devri kapsamında yıllık 1 milyar m³ doğal gaz alım-satım kontratını devralan Kibar Enerji, 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren doğal gaz ithalatı ve toptan satışı yapmaktadır.

KİBAR INTERNATIONAL

İsviçre

2001 yılında İsviçre'de kurulan Kibar International S.A., yerel ve Avrupa merkezli finans kuruluşları aracılığıyla ticari ve finansal çözümler sunmanın yanı sıra demir ve demir dışı metaller başta olmak üzere ham madde tedariğinden yanı mamul ve bitmiş ürünlerin satışına dek tüm süreçlerdeki hedeflerin gerçekleştirilmesinde Grup şirketleriyle birlikte hareket etmektedir.

ASSAN BİLİŞİM

Tuzla

Assan Bilişim, 2006 yılında Kibar Holding Grup şirketlerinin tüm Bilişim Teknolojileri ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuştur. İleri teknolojiye sahip servis ve çözümler sunarak tüm Grup şirketlerinin iş ortağı olan bir teknoloji şirkettir. Dünyada lider konumda olan teknoloji şirketleri ile stratejik ortaklıklar geliştirmektedir.

ASSAN LOJİSTİK

Tuzla

1996 yılında liman bağlantılı lojistik hizmetleri vermek üzere kurulmuştur. Türkiye genelinde yurt içi taşımacılık, antrepo, depolama, gabari dışı yük taşımacılığı ve liman hizmetleri sunan Assan Lojistik, yurt dışında intermodal, kara yolu, deniz yolu, hava yolu ve proje taşımacılığı operasyonları gerçekleştirmektedir. 2017 yılı itibarıyla Batı Akdeniz ve Kuzey Afrika ülkelerine tarifeli parsiyel taşımacılık hizmetini başlatan Assan Lojistik, İstanbul-Tuzla ve Hatay-İskenderun tesisleri, Mersin satış ofisi, özmal tır filosu ve geniş tedarikçi havuzu ile Grup şirketlerinin yanı sıra sektörde birçok büyük firmaya hizmet vermektedir.

ASSAN PORT

İskenderun

2010 yılında İskenderun Körfezi'nde ilk konteyner terminali olarak hizmet vermeye başlayan Assan Port, bugün bölge için çok önemli bir alternatif haline gelmiştir. 2013 yılı sonu itibarıyla Terminal Investment Limited SA (TIL) ile yapılan ortaklıkla ticari faaliyetlerine devam etmektedir. Yıllık 250.000 TEU konteyner elleçleme kapasitesine sahip olan Assan Port "konteyner, genel kargo, proje kargo ve kuru dökme yük gemileri"ne hizmet vermektedir. Assan Port İskenderun, coğrafi konum olarak Doğu Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu ile İç Anadolu'nun güneyindeki firmalara avantaj sağlamasının yanı sıra Kuzey Irak için batıya açılan en yakın konteyner terminalidir.

İNTERAKTİF ÇEVRE DANIŞMANLIK

İstanbul

İnteraktif Çevre, toplam atık yönetimi ve çevre danışmanlığı alanında rekabetçi ve yenilikçi çözümler sunmak üzere Kibar Grubu ve ABD'li The Heritage Group'un ortak girişimiyle 2016 yılında faaliyete başlamıştır. Kapsamlı veri yönetim çözümleri ile müşterilerine atıkların 7/24 online raporlama imkânı sunan İnteraktif Çevre, sürdürülebilirlik yolunda müşterilerinin çözüm ortağı olarak rol almaktadır. İnteraktif Çevre, toplam atık yönetimi ve çevre danışmanlığının yanı sıra kapsamlı eğitim modülleri ve denetim hizmetleriyle de müşterilerine uluslararası standartlarda hizmet sağlamaktadır.

IRB SİGORTA

İstanbul

Kibar Holding bünyesinde 25 yıldır sigortacılık faaliyetlerini sürdüren Kibar Sigorta, 2015 yılında IRB Sigorta ve Reasürans Brokerliği A.Ş. olarak sigorta ve risk yönetimi alanlarında hizmet vermeye başlamıştır. IRB Uzman kadrosu ile kurumsal müşterilerinin sigorta programlarının dizaynına, maliyet optimizasyonuna ve risk transferine yardımcı olmaktadır. Risk Mühendisliği Hizmetleri ile proaktif önlemlerin belirlenmesine ve uygulanmasına destek olarak risk faktörünün en düşük seviyelere indirilmesinde danışmanlık hizmeti vermektedir. Şirket, hasarların doğru ve süratli bir şekilde tazmin edilmesi, hak ve yükümlülüklerin takibi gibi konularda sigortalılarına Hasar Danışmanlığı hizmeti sağlamaktadır.

Hızla değişen küresel ekonomik koşullara uyum sağlamak ve doğal, beşeri, teknolojik ve entelektüel tüm kaynakları verimli kullanmak Kibar Holding'in yönetim anlayışının temel ilkeleridir. Tüm paydaşlarla etkin bir iletişim gerçekleştirilerek uzun vadeli iş birlikleri kurulmaktadır. Grup şirketlerinde hissedarlar ve yönetim ekibiyle şeffaf bir iletişim sağlanırken, stratejik plan ve uzun dönemli planlama ile yönetim unsurları önceliklendirilmektedir.

Söz konusu yönetim anlayışı, Grup şirketlerinin ürün güvenliğinden müşteri memnuniyetine kadar tüm süreçlerinde merkezine inovasyonu alan, yenilikçi ürünler geliştiren, yeni teknoloji ve sistemlere kolaylıkla uyum sağlayan, rekabet gücü yüksek ve küresel ölçekte büyümeyi hedefleyen işletmelere dönüşümünü hızlandırmaktadır.

Kibar Grubu kurulduğu günden beri katılımcı, yenilikçi, güvenilir, çevreye duyarlı ve insan odaklı bir yönetim anlayışını benimsemiştir. Bu anlayış ile tüm stratejik ve operasyonel süreç ve karar alma mekanizmalarında ekonomik, sosyal ve çevresel unsurlar dikkate alınarak birlikte değerlendirilmekte ve bu da Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik yaklaşımının temelini oluşturmaktadır.



Kurumsal Yönetim

Kibar Grubu, etik ve şeffaf yönetim anlayışı gereği, kurumsal yönetim ilkelerine uyumlu bir yönetim yapısına sahiptir. Yönetim Kurulu, Grubun en üst düzey stratejik karar alma organıdır. Kurul; kurumsal hedeflerin belirlenmesinden, kurumsal yönetim ilkelerine uyumun sağlanmasından, stratejik yönelimlerin tespitinden ve yönetilmesinden, risk yönetimi ve kontrol sistemlerinin eksiksiz yürütülmesinden sorumludur.

Kibar Holding Yönetim Kurulu altı üyeden oluşmaktadır. Kibar Holding'de Yönetim Kurulu Başkanlığı ve CEO görevleri, farklı üyeler tarafından yürütülmektedir. Kibar Holding Yönetim Kurulu bünyesinde Risk Yönetimi Komitesi, Sürdürülebilirlik Komitesi, Denetim Komitesi ve Etik Komitesi bulunmaktadır. CEO'nun liderliğindeki üst yönetimin ana görevi Yönetim Kurulu tarafından onaylanan stratejik planın ve kurumsal politikaların uygulamaya konulmasını sağlamaktadır.

Kibar Holding Yönetim Kurulu ve Üst Yönetimi hakkında detaylı bilgiye <https://www.kibar.com/tr-tr/holding/yonetim-kurulu> ve <https://www.kibar.com/tr-tr/holding/ust-yonetim> adreslerinden ulaşabilirsiniz.

Risk Yönetimi

Kibar Holding, kurumsal risk yönetimi kapsamında paydaşlarına, varlıklarına ve operasyonlarına yönelik kurumsal risklerin tespit edilmesi ve etkin şekilde yönetilmesi için gerekli çalışmaları uluslararası standartlara uygun olarak sürdürmektedir. Kurumsal yönetimin bir parçası olan risk yönetimi faaliyetleri, kurumsal risk yönetimi ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

Kibar Holding Yönetim Kurulu, aldığı stratejik kararlarda risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun seviyede tutmakta ve global gelişmeler ile güncel yönetim unsurlarını destekleyen risk yönetimi anlayışıyla hareket etmektedir.

Kurumsal risk yönetimi ve iş sürekliliği ilkeleri ISO 31000 Risk Yönetimi ve ISO 22301 İş Sürekliliği Yönetim Sistemi gibi uluslararası standartlara, şirket stratejilerine ve kurum kültürüne uyumlu bir şekilde yapılandırılmaktadır. Kibar Holding ve Grup şirketlerinin risk yönetimi faaliyetlerinin koordinasyonundan sorumlu olan Risk Yönetimi Direktörlüğü tarafından yıllık risk değerlendirme çalışmaları gerçekleştirilmekte, detaylı risk haritaları oluşturulmakta ve uygulanacak risk eylem planları belirlenmektedir.

Risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkin bir şekilde yönetilmesi ve Grup şirketleri arasında sinerji sağlanması amacıyla şirket risk yönetim temsilcileri atanmış ve paylaşım platformu oluşturulmuştur.

Assan Alüminyum 2020 yılında ileri seviye risk yönetimi çalışmaları, kurumsal risk yönetimi kültürü ve uygulamalarındaki yüksek olgunluk seviyesi nedeniyle TSE ISO 31000 Risk Yönetimi Sistemi Doğrulama Belgesi almaya hak kazanmıştır.

Acil Durum Hazırlığı

Paydaşların can ve mal güvenliğini tehlikeye atacak, ürün ve hizmet akışını kesintiye uğratabilecek nitelikte doğal afet, salgın hastalık gibi operasyonel risklerle mücadele; Grup bünyesindeki merkezi kriz komitesi tarafından yürütülmektedir. Operasyonel risklerin

önlenmesi ve oluşacak kayıpların en aza indirilmesi yönündeki karar ve eylemler, ilgili tüm fonksiyonların katılımı ve iş birliğiyle gerçekleştirilmektedir. Grubun sigorta ve brokerlik şirketi nezdinde oluşturulan Risk Mühendisliği bölümü; Grup şirketlerinin üretim alanlarında operasyonel risk yaratan bulguların tespitini ve takibini iç ve dış denetim koordinasyonu ile yapmakta, bu risklerin iyileştirilmesine yönelik önerilerini şirketlere sunmaktadır. Operasyonel risklerin etkin yönetiminin sağlanması için yapılması gereken çalışmalar ve belirlenen eylem planları; ilgili tüm şirket yöneticileri ve çalışanları tarafından etkin ve düzenli bir şekilde takip edilmektedir. Söz konusu risklerin vaka anındaki yönetimi ile takip eden süreçteki iş devamlılığına yönelik politika ve prosedürleri oluşturulmuş, tüm çalışanlara iletişimi sağlanmıştır.

Operasyonel risklerin gerçekleştiği bir olay ya da iş kesintisi durumunda şirketlere, faaliyetlerini önceden tanımlanmış kabul edilebilir bir düzeyde sürdürebilmesi için planlamada ve müdahalede kullanacağı strateji ve taktiksel yetkinlikler kazandırılmış ve iş sürekliliği planları oluşturularak devreye alınmıştır. Kurumsal iş sürekliliği programlarının, her yıl tatbikatları yapılmakta ve eğitimleri sürdürülmektedir. Söz konusu programların yaygınlaştırılmasına yönelik kısa, orta ve uzun vadeli planlamalar yapılmaktadır.

COVID-19 salgınının ilk günlerinden itibaren çalışanların ve tüm paydaşların sağlığının üst düzeyde korunması ve gözetilmesi önceliklendirilmiştir. Salgının başlangıcından itibaren alınan önlemler ve iletişim çalışmaları salgınla mücadelede öne çıkmıştır. Kurulan merkezi kriz komitesi aracılığıyla, öncelikle çalışanlar olmak üzere, ziyaretçiler ve iş ortakları ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği aksiyonları hızla alınmış; eş zamanlı olarak satış, finans ve tedarik zinciri devamlılığına yönelik kurumsal acil eylem planları da yeniden yapılandırılmıştır.

İç Denetim ve Kontrol

Kibar Holding'de denetim faaliyetleri, temelini Uluslararası İç Denetim Standartları ve Kibar Holding Etik Kuralları'nın oluşturduğu proaktif bir metodolojiyle yürütülmektedir. İç Denetim Başkan Yardımcılığı tarafından gerçekleştirilen denetimler mevzuata, kurumsal politika ve ilkelere, belirlenen stratejik hedeflere uyumun kontrolünü sağlamak amacıyla risk ve süreç odaklı bir şekilde sağlanmaktadır.

Kibar Holding'de iç denetimler; süreç denetimi, uygunluk denetimi, mali denetim ve bilgi teknolojileri denetimi olmak üzere dört alanda uygulanmaktadır. Denetim faaliyetleri kapsamında belirlenen risklere ilişkin elde edilen bulgular ilgili birimlere aktarılmakta ve iyileştirme önerileri sunulmaktadır.

Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik yaklaşımının temeli, kurucusu ve onursal başkanı Asım Kibar'ın Kibar Grubu'nun esas değerleri olarak tanımladığı doğruluk ve güven ilkelerine dayanmaktadır. Köklü kurumsal yönetim geleneği, yenilikçi bakış açısı, iş etiği anlayışı, sosyal sorumluluk kültürü ve imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (United Nations Global Compact, UNGC) göre şekillenen sürdürülebilirlik anlayışı, Kibar Grubu'nun iş yapış kültürünü oluşturmaktadır.

Grubun sürdürülebilirlik alanındaki çalışmaları, "Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi" çerçevesinde yönetilmektedir. Temeli düşük karbonlu döngüsel ekonomiye dayanan ve ana eksenleri ekonomik gelişme, insan, çevre, yenilikçilik ve toplumsal refah olan bu strateji düzenli olarak değerlendirilmekte ve tüm iş süreçlerinde uygulanmaktadır.

Kibar Holding ve Grup şirketleri tüm uygulamalarında, faaliyetlerinde ve karar mekanizmalarında ekonomik, çevresel ve sosyal unsurları eş zamanlı olarak dikkate almaktadır.

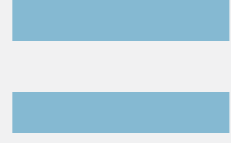
Kibar Grubu şirketleri operasyonlarının tamamında Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerine ve Kibar Holding'in bu esaslar doğrultusunda belirlediği politika ve stratejilere uyum göstermekle yükümlüdür.

Grup bünyesinde insan hakları; İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve Küresel İlkeler Sözleşmesi ile ulusal ve uluslararası mevzuatla ilan edilmiş hükümler uyarınca güvence altına alınmaktadır. Her türlü ayrımcılığın, çocuk işçiliğinin, zorla ve zorunlu çalıştırma uygulamalarının önüne geçilmektedir. Grup şirketleri; tedarikçi ve iş ortaklarından da benzer çalışma normlarını karşılamalarını beklemekte, bu alandaki uygulamalarını takip etmekte ve koşulların gerçekleşmesi için katkı sağlamaktadır.

Çalışanlara insan haklarının korunduğu, iş sağlığı ve güvenliğine öncelik verildiği, mesleki gelişimin desteklendiği, adil ve herkese eşit fırsatlar tanıyan bir iş hayatı sunulmaktadır.

Tedarikten dağıtımına her aşamada faaliyetlerin çevreye olumsuz etkilerinin yok edilmesi ya da en aza indirilmesi için gerekli tüm önlemler alınmaktadır. İklim Değişikliği ile mücadele çalışmaları, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak sürdürülmektedir. Çevresel sorunların yarattığı potansiyel tehditler, çevre dostu teknoloji ve ürünlerle fırsata dönüştürülmektedir.

Rüşvet ve yolsuzluğa hiçbir şekilde tolerans gösterilmemektedir. Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele anlayışı, Grup çalışanlarının yanı sıra tedarikçi ve iş ortakları başta olmak üzere ilgili tüm paydaşları kapsamaktadır.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

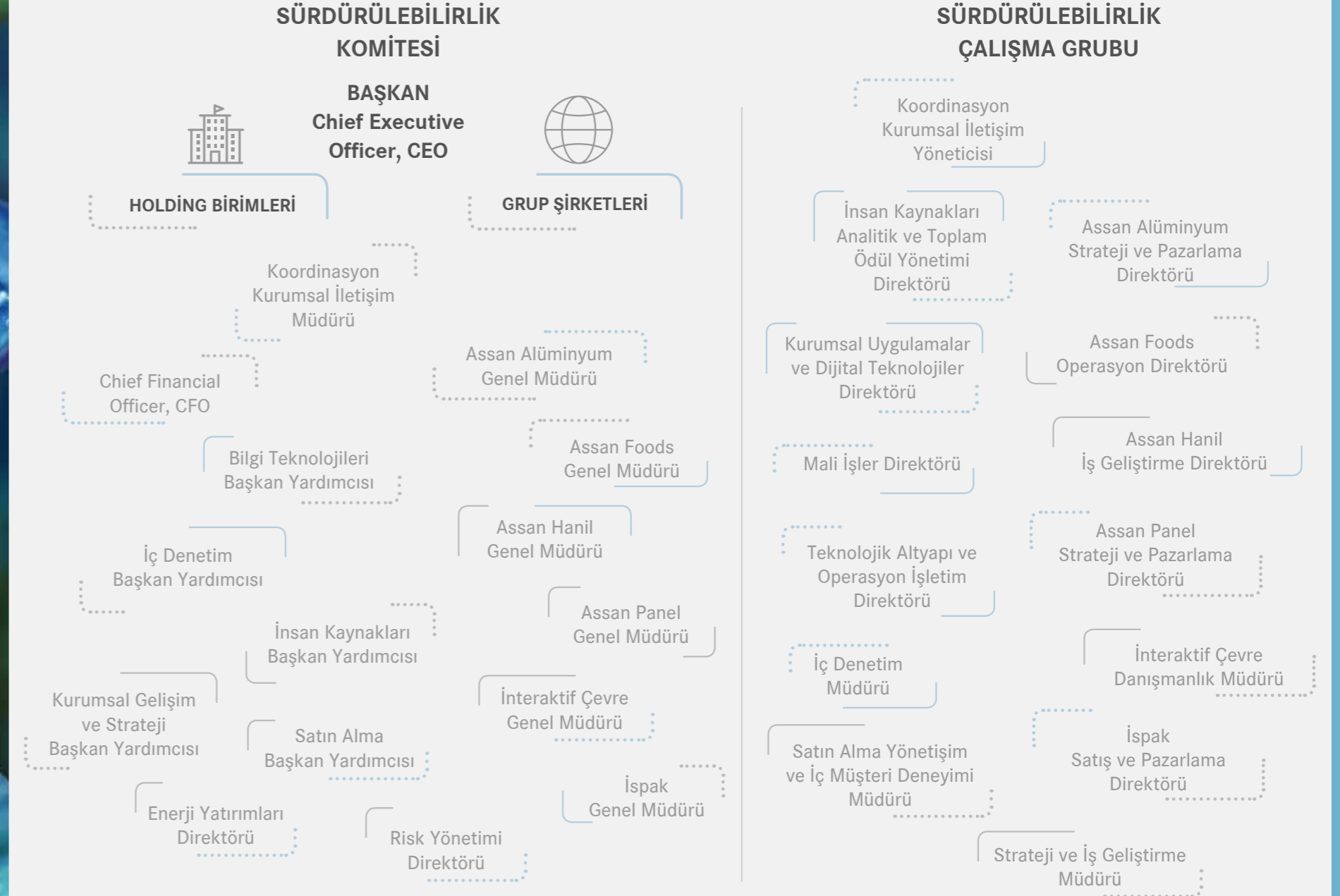
Kibar Grubu'nda sürdürülebilirlik yönetimi katılımcı bir yapıda oluşturulmuştur. Sürdürülebilirlik Komitesi ve Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu, sürdürülebilirlik yönetiminin ana unsurlarıdır.

Sürdürülebilirlik Komitesi'nin başkanlığı, Grubun en üst düzey yöneticisi olan Kibar Holding CEO'su tarafından yürütülmektedir. Komite üyeleri Holding ilgili fonksiyon yöneticileri ve Grup şirketlerinin genel müdürlerinden oluşmaktadır. Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu'nda; holding ve şirketlerin İnsan Kaynakları, Mali İşler, Strateji, Satın Alma, İç Denetim, Bilişim Teknolojileri, Kurumsal İletişim, Satış ve Pazarlama yöneticileri yer almaktadır.

Sürdürülebilirlik Komitesi, Grubun sürdürülebilirlik yaklaşımını belirlemekte, politika ve stratejilerini oluşturmakta, eylem planını hazırlamakta, hedefleri tespit etmekte ve sürdürülebilirlik performansını izlemektedir. Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu, sürdürülebilirlik çalışmalarında uluslararası standartları esas alarak komitenin kararları için ön hazırlık çalışmalarını yürütmektedir. Sürdürülebilirlik Komitesi'nin belirlediği yaklaşım kapsamında uygulama ve eylem planını gerçekleştirmektedir. Ayrıca Çalışma Grubu üyeleri, kendi sektör ve alanlarında gerçekleştirilen sürdürülebilirlik alanındaki faaliyetleri ve temsil ettikleri fonksiyon bazında sürdürülebilirlik çalışmalarını koordine etmektedir.



Sürdürülebilirlik Yönetimi Yapısı



SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARI'NA KATKI

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, Birleşmiş Milletler üyesi ülkeler tarafından 2030 yılı sonuna kadar ulaşılması amaçlanan hedefleri içeren evrensel bir eylem çağrısıdır. Tüm dünyada yoksulluk ve açlıkla mücadeleden eğitime ve sağlık hizmetlerine erişime, cinsiyet eşitliğinden barış ve adaletin tesis edilmesine, iklim değişikliği ile mücadeleden döngüsel ekonomiye, çevre dostu ürünlerden biyoçeşitliliğe, Ar-Ge ve inovasyondan sürdürülebilir büyümeye kadar birçok konuda 17 ana amaçtan oluşmaktadır.

Kibar Grubu, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın başarıya ulaşması için üstlenmesi gereken sorumluluğun farkındalığıyla hareket etmektedir. Bu doğrultuda Kibar Holding ve Grup şirketleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin "Açlığa Son", "Sağlıklı Bireyler", "Nitelikli Eğitim", "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", "Temiz Su ve Sıhhi Koşullar", "Erişilebilir ve Temiz Enerji", "İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme", "Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı", "Eşitsizliklerin Azaltılması", "Sorumlu Tüketim ve Üretim", "İklim Eylemi", "Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar" ve "Hedefler için Ortaklıklar" amaçlarına önemli derecede katkı sağlamaktadır.



AMAÇ 2 : Açlığa Son

İyi Tarım Uygulamaları, Akıllı Tarım ve çiftçilere yönelik düzenlenen eğitimlerle tarımdan elde edilen verim ve geliri artırıyoruz.



AMAÇ 3: Sağlıklı Bireyler

Sağlık alanında yapılan toplumsal fayda yatırımları ile sağlık hizmetlerine erişim olanaklarına destek sağlıyor, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile çalışanlar için mümkün olan en iyi sağlık koşullarının sağlanması için çalışıyoruz.



AMAÇ 4: Nitelikli Eğitim

Eğitim alanında yapılan toplumsal fayda yatırımları ile çocukların eğitime erişim imkânlarını geliştiriyoruz. Dezavantajlı okullara yönelik, merkezinde çocuk ve eğitim olan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları gerçekleştiriyoruz. Grup çalışanlarına yönelik gelişim faaliyetleriyle mesleki eğitim ve yaşam boyu öğrenme fırsatlarına erişim sağlıyoruz.



AMAÇ 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadın istihdamını destekleyen ve güçlendiren uygulamaları devreye almayı sürdürüyoruz. Kadın çalışan sayısını ve kadın yönetici oranını artırıyoruz. Kadınların iş hayatına aktif katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli uygulamalar ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütüyoruz.



AMAÇ 6: Temiz Su ve Sıhhi Koşullar

Ekosistemi korumak için sürdürülebilir su stratejileri geliştiriyor, yaptığımız yatırımlarla su yoğunluğumuzu azaltıyor ve suyun geri dönüştürülerek yeniden kullanımını sağlıyoruz. Atıksu Geri Kazanım Tesisi yatırımımız ile su kaynaklarını koruyoruz.



AMAÇ 7: Erişilebilir ve Temiz Enerji

Grup genelinde hayata geçirilen enerji verimliliği projeleri ve farkındalık çalışmaları sonucunda enerji ve emisyon yoğunluğunu azaltıyoruz. Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretiyoruz. Düşük karbon ekonomisine katkı sağlayan ürünler geliştiriyoruz.



AMAÇ 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme

Çalışanlarımıza hak ettikleri çalışma koşullarını sağlamak amacıyla uluslararası standartları rehber alıyor, satın alma prosedürlerimizde çocuk işçi ve zorla işçi çalıştırılmaması ile adil çalışma koşullarının sağlanması konularını esas alıyoruz. Ar-Ge ve inovasyona yaptığımız yatırımlarla üretimi ve ekonomik büyümeyi artırıyoruz.



AMAÇ 9: Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı

Sürdürülebilir kalkınma için inovasyon ve yenilikçi ürünleri destekliyoruz. Metal, otomotiv, ambalaj, yapı malzemeleri, gayrimenkul, lojistik, enerji, gıda ve hizmet sektörlerine yaptığımız yenilikçi yatırımlarla kurulduğumuz günden itibaren ülke ekonomisi ve toplumsal refaha önemli katkılar sağlıyoruz.



AMAÇ 10: Eşitsizliklerin Azaltılması

Performansa dayalı yönetim sistemi ile fırsat eşitliğini sağlıyoruz. Dil, din, ırk, cinsiyet gibi kişisel özellikler ve tercihler nedeniyle farklı ve adil olmayan bir uygulamada bulunulamayacağına ilişkin tedarikçiler ile çalışılmaya başlanmadan önce Kibar Grubu Çerçeve Sözleşmesi imzalıyoruz.



AMAÇ 12: Sorumlu Tüketim ve Üretim

Döngüsel ekonomi, sürdürülebilirlik ve inovasyon tabanlı bir üretim modelini benimsiyor, doğal kaynakları verimli kullanıyor, etkin atık yönetimi ile yeniden kullanımı artırıyor ve çevreci bertaraf yöntemlerini tercih ediyoruz.



AMAÇ 13: İklim Eylemi

İklim değişikliği ile mücadele çalışmaları kapsamında faaliyetlerimizin çevreye olumsuz etkilerini sınırlandırıyor, enerji verimliliğini artırıyor, enerji ve emisyon yoğunluğunu azaltıyor ve yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretiyoruz.



AMAÇ 16: Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar

Grubumuzun rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusundaki yaklaşımını yazılı kurullarla tanımlıyoruz. Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele anlayışını, Grup çalışanlarının yanı sıra tedarikçi ve iş ortakları başta olmak üzere ilgili tüm paydaşlardan bekliyoruz.



AMAÇ 17: Hedefler için Ortaklıklar

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilke ve amaçlarını benimsiyor ve yaygınlaştırmaya çalışıyoruz. Birleşmiş Milletler 2030 Gündemi'ne katkı sağlamak amacıyla iş birlikleri geliştiriyoruz.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİ

Kıbar Grubu sürdürülebilirlik önceliklerini; küresel gelişmeler ve riskler, sektörel gelişmeler, Kıbar Holding politika ve stratejileri, Kıbar Holding sürdürülebilirlik yaklaşımı, Sürdürülebilirlik Komitesi ve Çalışma Grubu'nun görüşleri, Grubun Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na sağladığı katkı, Küresel Raporlama Girişimi standartları ve paydaş beklentileri doğrultusunda belirlemektedir.

Sürdürülebilirlik çalışmalarına Grup çalışanları ve tüm değer zincirinde yer alan paydaşların aktif olarak katılımı, Kıbar Grubu sürdürülebilirlik yaklaşımının temelini oluşturmaktadır. Söz konusu katılımın sağlanması, karşılıklı etkileşim oluşturulması ve düzenli geri bildirim alınması amacıyla iş yapış modelinde sistematik düzenlemeler yapılmakta, araştırmalar gerçekleştirilmekte, çalıştay ve etkinlikler düzenlenmekte ve iletişim araçları çeşitlendirilmektedir. Tüm paydaşların ve çalışanların beklentileri, görüşleri ve önerileri büyük bir titizlikle değerlendirilmekte ve çalışmalara önemli girdi sağlamaktadır.

Kıbar Grubu 2020 yılında küresel trendler ile ekonomik-sosyal ve çevresel konular, sürdürülebilirlik alanındaki stratejik öncelikler ve odaklanması gereken Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın belirlenmesine yönelik anket araştırmaları gerçekleştirmiştir. Anket araştırmasına, gerçek ya da tüzel kişilik adına 480 katılım sağlanmıştır.

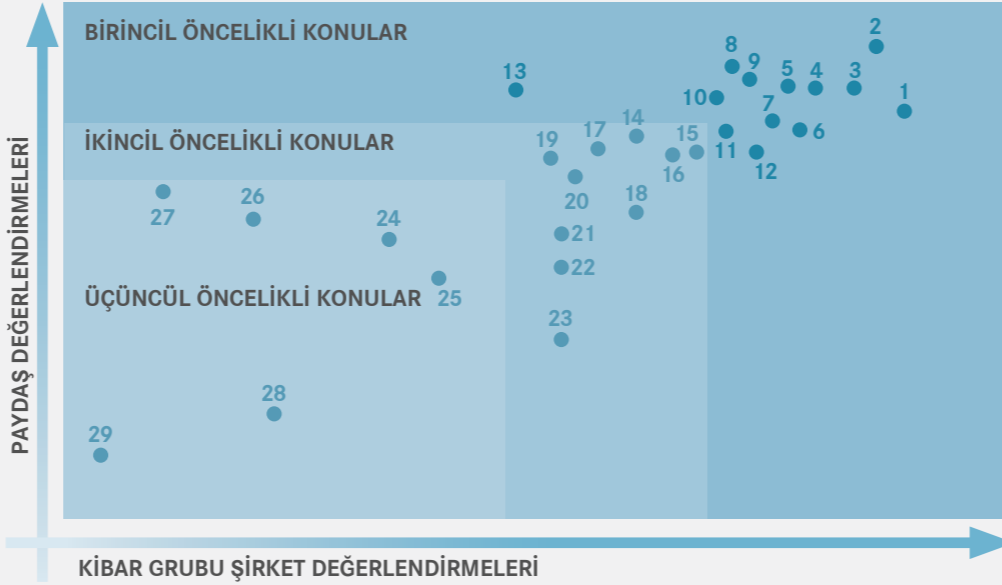
2020 Sürdürülebilirlik Raporu'nun hazırlanma aşamasında öncelikli konular yeniden değerlendirilerek güncellenmiştir. Bu kapsamda iç ve dış paydaşlara yönelik anket araştırmaları yenilenmiştir.

Sürdürülebilirlik öncelikleri, istatistiksel yöntemler kullanılarak "birincil öncelikli konular", "ikincil öncelikli konular" ve "üçüncül öncelikli konular" olmak üzere üç grupta sınıflandırılmıştır.

Kıbar Grubu Sürdürülebilirlik Çalıştayı

2020 yılında düzenlenen "Kıbar Grubu Sürdürülebilirlik Çalıştayı"nda Grubun sürdürülebilirlik faaliyet, uygulama ve operasyonları, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na sağladığı/sağlayacağı katkı, sürdürülebilirlik öncelikleri, hedefleri ve stratejisi detaylı olarak ele alınmıştır. Ayrıca çalıştayda, küresel ölçekte iş dünyasının sürdürülebilirlik alanındaki faaliyetleri, sürdürülebilirliğin geleceği nasıl şekilleneceği, riskler, tehditler ve fırsatlar değerlendirilmiştir.

Sürdürülebilirlik Komitesi ve Çalışma Grubu ile Kıbar Holding ve Grup şirketlerinden 15 konuşmacı ve 200'ün üzerinde çalışanın katılım gösterdiği iki gün süreli çalıştayda gündeme alınan konular arasında; çalışan katılımı ve memnuniyeti, fırsat eşitliği, yetenek yönetimi, çalışma ortamı, iş sağlığı ve güvenliği, ürün güvenliği, kalite ve müşteri memnuniyeti, tedarik zinciri yönetimi, risk yönetimi, bilgi güvenliği, dijitalleşme, inovasyon ve Ar-Ge, iklim değişikliği ile mücadele, düşük karbonlu döngüsel ekonomi, iç denetim ve kontrol, iş etiği, yolsuzlukla mücadele ve sosyal yardımlar yer almaktadır.



KIBAR GRUBU ŞİRKET DEĞERLENDİRMELERİ

- Müşteri Memnuniyeti
- İş Sağlığı ve Güvenliği
- Ürün Kalitesi ve Güvenliği
- İş Etiği
- Kaynakların Verimli Kullanımı
- Ar-Ge, İnovasyon ve Dijitalleşme
- İş Devamlılığı
- Tüketici Sağlık ve Emniyeti
- Enerji Verimliliği
- Çalışma Koşulları
- Çalışan Gelişimi ve Memnuniyeti
- Veri Güvenliği
- Su Verimliliği
- Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi
- Atık Yönetimi
- Tedarik Zinciri Yönetimi
- Yenilenebilir Enerji Kaynakları Kullanımı
- Afetlere ve Acil Durumlara Hazırlık
- Çevreci Ürünler
- Ürün ve Süreç Sertifikasyonu
- Döngüsel Ekonomi
- Sürdürülebilirlik Finansman Araçlarına Erişim
- Kurumsal Yönetim Uygulamaları
- Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği
- Toplumsal Sorumluluk
- Sera Gazı Azaltımı
- Toprak Kirliliği
- Yeşil BT ve Elektronik Atık Yönetimi
- Yeşil Bina Uygulamaları ve Sertifikasyon

Üst Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi; anket araştırmaları, sürdürülebilirlik toplantıları ve çalıştay sonuçları doğrultusunda farklı mecralarda alınan paydaşların ve çalışanların görüşlerini, kurum değerlerini ve politikalarını dikkate alarak Kıbar Grubu sürdürülebilirlik önceliklerini tespit etmiştir. Öncelikli konular, bütüncül bir bakış açısıyla Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Küresel Raporlama Girişimi standartlarına uyumlu olarak saptanmıştır.

İş Devamlılığı, Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışan Katılımı ve Memnuniyeti, Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi, Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği, İş Etiği, Müşteri Memnuniyeti, Ar-Ge/İnovasyon Dijitalleşme, Döngüsel Ekonomi, İklim Değişikliği ile Mücadele, Sürdürülebilir Tedarik Zinciri ve Toplumsal Sorumluluk olmak üzere 13 öncelik belirlenmiştir.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI

Kurulduğu günden itibaren insan odaklı bir yönetim anlayışına sahip olan Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik yaklaşımının temelini; sosyal ve çevresel unsurları gözeterek istikrarlı bir ekonomik büyüme modeli, sürdürülebilirliğin bir zorunluluk değil iş yapış biçimi olarak görülmesi ve şirket kültürü haline getirilmesi, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkeleri, sürdürülebilirlik politika ve stratejilerinin geliştirilmesi, sürdürülebilirlik çalışmalarının kurumsallaşması, sürdürülebilirliğin tüm operasyon ve süreçlere yaygınlaştırılması ile paydaşların sürdürülebilirlik alanında teşvik edilmesi oluşturmaktadır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Hedefleri'ni referans olarak belirlenen ve Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik stratejisinin temelini oluşturan "Kibar Grubu Sürdürülebilirlik İlkeleri", Grubun ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarla birlikte sürdürülebilir büyümesini temsil etmektedir. Bu ilkeler; "sürdürülebilirlik ilkeleri ile BÜYÜYÖRÜZ", "insanı GÜÇLENDİRİYÖRÜZ", "gelecek için YENİLENİYÖRÜZ", "gelecek nesilleri ÖNEMSIYÖRÜZ", "paydaşlarımızı TEŞVİK EDİYÖRÜZ" ve "toplum için PAYLAŞIYÖRÜZ" şeklinde tanımlanmıştır.



sürdürülebilirlik ilkeleri ile

BÜYÜYÖRÜZ

Yenilikçi yatırımlarla sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde istikrarlı şekilde büyümeye, ekonomiye değer katmaya ve istihdam oluşturmaya devam ediyoruz.

insanı

GÜÇLENDİRİYÖRÜZ

Bir aile gibi birlik içinde ve birbirimizden güç alarak çalışıyoruz. "BİZ" geleceği, başarıyı ve hayatı paylaşıyoruz.

gelecek için

YENİLENİYÖRÜZ

Ürün kalitesi ve müşteri memnuniyetini en yüksek seviyede gözetiyor, teknolojik gelişim ve yenilikçiliği sürdürülebilir büyümenin yapıtaşı olarak görüyoruz.

gelecek nesilleri

ÖNEMSIYÖRÜZ

Doğal kaynakların sınırsız ve sınırsız olmadığı bilinciyle, gelecek nesilleri düşünerek hareket ediyoruz.

paydaşlarımızı

TEŞVİK EDİYÖRÜZ

Paydaşlarımızdan sürdürülebilir kalkınma amaçlarını benimsemelerini bekliyoruz.

toplum için

PAYLAŞIYÖRÜZ

Sosyal sorumluluk anlayışımız ile topluma hizmet sunmayı sürdürüyoruz.



KİBAR GRUBU 2025 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİSİ

Kıbar Grubu'nda kurumsal sürdürülebilirlik, bir yönetim paradigması olarak ele alınmaktadır. Sürdürülebilir yönetim anlayışı; ekonomik, çevresel ve sosyal faktörlerin kurumsal yönetim ilkeleriyle bütünleştirilerek tüm uygulamalarda, faaliyetlerde ve karar mekanizmalarında dikkate alınmasını ve etkili yönetilmesini kapsamaktadır. Sürdürülebilirliğin kurumsal yönetime tam entegrasyonunu sağlamak, sürdürülebilirlik stratejisinin geliştirilmesini gerektirmektedir.

Bu kapsamda 2019 yılında, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ilke, amaç ve hedefleri ile Küresel Raporlama Girişimi standartları esas alınarak "Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi" hazırlanmıştır. 2025 Stratejisi, "Kıbar Grubu Sürdürülebilirlik İlkeleri" temelinde oluşturulmuş ve "Kıbar Grubu Sürdürülebilirlik Öncelikleri" ile şekillendirilmiştir.

Birleşmiş Milletler'in 2030 yılına kadar gerçekleştirmeyi planladığı "169 Hedef"ine Kıbar Grubu'nun sağladığı/ sağlayacağı katkının belirlenmesine yönelik yapılan analizler sonucunda "40 Hedef" tespit edilmiştir. Bu hedefler arasında; ekonomik büyümeyi sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde

gerçekleştirmek, kadın çalışan sayısını ve kadın üst düzey yönetici oranını artırmak, mesleki gelişim ve katılımı yükseltmek, tüm şirketlerde dijital dönüşümü tamamlamak, ürün ve hizmet kalitesini en yüksek standartlarda sürdürmek, sürdürülebilir gıda üretim sistemleri oluşturmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri ve süreçleri uygulamak, doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimini ve verimli kullanımını sağlamak, iklim değişikliği ile mücadele çalışmalarına katkıyı yükseltmek, geri dönüşüm ve yeniden kullanımı artırmak, küresel iş birlikleri geliştirmek, paydaşların sürdürülebilir kalkınma ilke ve amaçlarını benimsemelerini sağlamak ve sosyal sorumluluk projelerine yönelik çalışmalarını artırmak gibi somut hedefler bulunmaktadır.

Yüksek katılımlı çalışmalarla belirlenen "2025 Hedefleri"nin izlenmesi, başarıyla gerçekleştirilmesi ve sonuçların şeffaflıkla paylaşılması amacıyla "99 Performans Göstergesi" tanımlanmıştır. Grubun sürdürülebilirlik performansı, söz konusu göstergeler çerçevesinde her yıl kaydedilmekte olup 2020 yılına ait gerçekleştirmeler, yan tarafta ve aşağıda yer almaktadır.



İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLİ KONULAR	2025 HEDEFLERİ*	PERFORMANS GÖSTERGELERİ	2020 GERÇEKLEŞMELERİ*
İş Devamlılığı	İş Devamlılığı	Hedef B1. Ekonomik büyümeyi sürdürmek.	B1.1. Satış gelirleri	B1.1. Satış geliri referans yıl alınan 2016 yılına göre %122 oranında artmıştır.
			B1.2. ISO 500 listesindeki şirket sayısı	B1.2. ISO 500 listesinde 4 şirket yer almıştır.
			B1.3. Türkiye'de en fazla ihracat yapan şirket sıralaması	B1.3. TİM tarafından açıklanan en fazla ihracat yapan şirketler arasında 5. sırada ve "Demir ve Demir Dışı Metaller" kategorisinde 1. sırada yer alınmıştır.
		Hedef B2. Yeni yatırımları sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirmek.	B2.1. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Kıbar Holding Sürdürülebilirlik İlkeleri'nin, yatırım ve karar alma süreçlerine tam uyumu	B2.1. Assan Foods, boşaltma/yıkama ve transfer hatlarında yaptığı yatırımla üretim prosesinde ürün kalitesini artırmış ve su kaynaklarının verimli kullanılmasını sağlamıştır.
Hedef B3. Sürdürülebilir kalkınma için kaynak verimliliğini artırmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri ve süreçleri kullanmak.	Hedef B3. Sürdürülebilir kalkınma için kaynak verimliliğini artırmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri ve süreçleri kullanmak.	Hedef B3. Sürdürülebilir kalkınma için kaynak verimliliğini artırmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri ve süreçleri kullanmak.	B3.1. Temiz ve çevreye duyarlı yeni ürün/proje sayısı	B3.1. İklim değişikliği ile mücadele ve döngüsel ekonomiye katkı sağlayacak 11 yeni proje devreye alınmıştır.
			B3.2. Ulusal çevre mevzuatına tam uyum	B3.2. Tüm faaliyetlerde ulusal çevre mevzuatına uyulmaktadır. Uluslararası Çevre ve Enerji Yönetim Sistemleri standartları takip edilmektedir.
			B3.3. Avrupa'nın düşük karbonlu döngüsel ekonomiye ilişkin düzenlemelerine yönelik eylemler	B3.3. Üretim ve imalat yöntemleri, iş modelleri, çalışma prensipleri, yatırım kararları ve büyüme stratejileri; Avrupa Yeşil Mutabakatı kapsamında Avrupa'nın 2030 ve 2050 hedeflerine ulaşmak için yaptığı düzenlemelere uyumlu olarak geliştirilmektedir.
Hedef B4. Afet ve acil durumlara hazır olmak.	Hedef B4. Afet ve acil durumlara hazır olmak.	Hedef B4. Afet ve acil durumlara hazır olmak.	B4.1. Afet ve Acil Durum Eylem Planı	B4.1. Acil durumlar tanımlanmış, acil durum eylemleri ve uygulanacak prosedür belirlenmiştir.
Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi	Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi	Hedef B5. Sürdürülebilirlik uygulamalarını benimsemek ve sürdürülebilirlik performansını raporlamak.	B5.1. "Sürdürülebilirlik İç İletişim Planı"	B5.1. İletişim faaliyetleri, geçen yıllardan farklı olarak döngüsel ve hedef kitle temeline dayanan bir stratejiyle gerçekleştirilmiştir. İç iletişim için, "Kıbar Grubu Sürdürülebilirlik Platformu" inisiyatifi oluşturulmuştur. İletişim kanallarına Grubun mobil uygulaması olan Mobiliz eklenmiştir.
			B5.2. UN Global Compact'e GRI standartlarında İlerleme Bildirimi Raporlaması	B5.2. UN Global Compact İlerleme Bildirimi Raporu GRI standartlarında hazırlanmıştır.
			B5.3. Şirketlerin, sürdürülebilirlik uygulamalarını temel alan en az bir inisiyatife dahil olması	B5.3. Assan Alüminyum tüm tesisleri için alüminyum sektörünün tek küresel sürdürülebilirlik inisiyatifi olan Aluminum Stewardship Initiative (ASI)'dan provizyonel Performans Standardı Sertifikası almaya hak kazanmıştır. Assan Alüminyum, bu sertifikayı alan Türkiye'deki ilk ve bugün itibarıyla tek şirket konumundadır.
			B5.4. Sürdürülebilirlik stratejisinin tüm aşamalarının uyum ve bütünlük içinde uygulanması için fonksiyonlar arası koordinasyon	B5.4. Sürdürülebilirlik Komitesi, Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu ve çalışanların katılımıyla iki gün süreli "Kıbar Grubu Sürdürülebilirlik Çalıştayı" gerçekleştirilmiş ve periyodik toplantılar düzenlenmiştir.
			B5.5. Proje bazlı sürdürülebilirlik çalışma Gruplarının kurulması	B5.5. Toplumsal cinsiyet eşitliğine farkındalığı artırmak amacıyla "BİZ Eşitiz Çalışma Grubu" kurulmuştur.

* "2025 Hedefleri"nin belirlenmesinde referans yıl, GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır.



İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLİ KONULAR	2025 HEDEFLERİ*	PERFORMANS GÖSTERGELERİ	2020 GERÇEKLEŞMELERİ*
	İş Sağlığı ve Güvenliği	Hedef G1. İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini, uluslararası standartlarda sağlamaya devam etmek.	G1.1. İş sağlığı ve güvenliği kişi başı eğitim saati	G1.1. %5 artmıştır.
		Hedef G2. Tehlikeli kimyasalların ve atıkların çalışan sağlığına etkilerini engellemek.	G1.2. Kaza ağırlık oranı G2.1. Mesleki hastalık oranı	G1.2. Kaza ağırlık oranı 0,185'dir. G2.1. Mesleki hastalık oranı %0'dır.
	Çalışan Katılımı ve Memnuniyeti	Hedef G3. Tüm düzeylerde kapsayıcı ve katılımcı karar almayı sağlamak.	G3.1. Çalışan Görüş Anketi'ne katılım oranı	G3.1. Çalışan Görüş Anketi iki yılda bir yapılmakta olup 2019 yılında yapılan son araştırmaya katılım oranı %94 olarak gerçekleşmiştir.
			G3.2. Öneri ödül sisteminin tüm şirketlerde yaygınlaştırılması G3.3. Çalışan memnuniyeti/bağlılığı araştırma skoru G3.4. Performans kültürü endeksi	G3.2. Online takdir tanıma ve ödüllendirme platformu "BİZPLUS" devreye alınmıştır. 2020 yılında Kibar Grubu çalışan öneri sistemine 4.562 öneri iletilmiş ve bu önerilerden 819'u hayata geçirilmiştir. G3.3. Çalışan memnuniyeti/bağlılığı araştırması skorunda önceki araştırmaya göre %5 artış sağlanmıştır. G3.4. Eğitim ve gelişim faaliyetleri, performans yönetimi, yeteneği elde tutma ve ücret başlıklarının değerlendirildiği Yetenek Odağı Endeksi takip edilmeye başlanmıştır.
	Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi	Hedef G4. Tüm çalışanların kaliteli teknik ve mesleki eğitime erişimini sağlamak.	G4.1. "Yönetiş Gelişim Programı"na katılım oranı	G4.1. Yönetiş Gelişim Prorogramı 2019-2020 yılını kapsayacak şekilde gerçekleşmiş olup katılım oranı %90'dır.
			G4.2. "Uzman Gelişim Programı" kapsamında uzmanların kişi başı eğitim saati G4.3. "Liderlik Gelişim Programı" tavsiye skoru G4.4. Gelişim Elçisi sayısı G5.1. Teknik ve mesleki eğitim alan çalışan sayısı	G4.2. 14 saattir. G4.3. 2020 yılında 'Liderlik Gelişim Programı' yapılmamıştır. 2019 yılında programın tavsiye skoru 10 tam puan üstünden 9.1 ölçülmüştür. G4.4. Gelişim Elçisi sayısı; 23 iç eğitmen ve 14 iç mentor olmak üzere toplam 37'dir. G5.1. Teknik ve mesleki eğitim alan çalışan sayısı 2.1 kat artmıştır.
	3 SAĞLIKLI BİREYLER	Hedef G5. Teknik ve mesleki becerilere sahip her yaştaki çalışanların sayısını artırmak.	G5.2. Yaş dağılımına göre teknik ve mesleki eğitim alan çalışan oranı	G5.2. Her yaş grubu'nda teknik ve mesleki eğitimler vermeye devam edilmektedir. Eğitim alan çalışanların yaş Gruplarına göre dağılımı; 18-25 yaş arası %5, 26-35 yaş arası %46, 36-45 yaş arası %38 ve 46 yaş üstü %11 şeklindedir.
			Hedef G6. İstihdamı ve çalışan eğitimlerini artırmak.	G6.1. Çalışan sayısı G6.2. K-Team Genç Yetenek Staj Programı'ndan işe alınan öğrenci sayısı G6.3. Çalışan gelişimine yönelik eğitim saati
	4 NİTELİKLİ EĞİTİM	Hedef G7. Kadınların karar alma süreçlerine tam ve etkin katılımını artırmak, üst düzey kadın yönetici oranını %35 ve beyaz yaka kadın çalışan sayısını %28 artırmak.	G7.1. Üst düzey kadın yönetici sayısı G7.2. Beyaz yaka kadın çalışan sayısı	G7.1. Üst düzey kadın yönetici oranı %24,9 artmıştır. G7.2. Beyaz yaka kadın çalışan sayısı %24,1 artmıştır.
			Hedef G8. İstihdamda ve çalışan gelirinde kadın-erkek eşitliğini sağlamak, kadın çalışan sayısını %14'e varan oranda artırmak.	G8.1. Kadın çalışan sayısı G8.2. Kibar Holding ücret politikası
	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	Hedef G9. Fırsat eşitliği sağlamak, beyaz yaka işe yeni alımda kadın oranını artırmak.	G9.1. Beyaz yaka işe yeni alımda kadın oranı G9.2. En fazla engelli istihdam eden şirketler arasında ilk beşte yer almak	G9.1. Beyaz yaka işe yeni alımda kadın oranı %34,5'dir. G9.2. Assan Haniil 2018 ve 2019 yıllarında en fazla engelli istihdam eden şirket konumundadır. 2020 yılı için şirket sıralamaları bilgisine ulaşılamaması nedeniyle gerçekleşme durumu paylaşılamamaktadır.
			Hedef G10. Her düzeyde hesap verebilirlik ve şeffaflığın sürdürülmesi.	G10.1. Kibar Holding Etik Kuralları'na uyum denetimleri G10.2. İş etiği eğitimi G10.3. Etik hatta gelen bildirimlerin ve sonuçlarının raporlanması G10.4. Teknoloji desteği ile erken uyarı mekanizmalarının kurulması
	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME	Hedef G11. Toplumun bilgiye erişimini sağlamak ve temel özgürlükleri korumak.	G10.5. Tüm çalışanlardan çıkar çatışmasına sebep olacak bir durum içinde olup olmadıklarına dair beyan alınması G10.6. Etik Kurallar Kitapçığı'nın tüm çalışanlar ile paylaşılması G10.7. Etik Kurallara yönelik farkındalık çalışmaları G10.8. Etik Kuralları'nın ihtiyaca ve yeni gelişmelere göre güncellenmesini sağlayacak gözden geçirme sistemi	G10.5. Denetim çalışmaları kapsamında çıkar çatışması yaratabilecek durumlar incelenmekte olup Güç BİZde Eğitim ve Gelişim Platformu'nda çevrim içi etik eğitimleri, Assan Alüminyum'da 2021 yılında ve diğer şirketlerde 2022 yılında devreye alınacaktır. G10.6. İşe alınan tüm personel ile Etik Kurallar Kitapçığı paylaşılmaktadır. G10.7. "Sizce Etik mi?" projesi uygulanmaya devam etmektedir. Şirket intranetinde Etik Kurallar ve Etik Kural Danışmanları listesi ile ilgili kişilerin iletişim bilgisi yer almaktadır. G10.8. Etik Kurallar Kitapçığı güncellenmiştir.
			G11.1. Sürdürülebilirlik Performansı İlerleme Raporu	G11.1. Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik performansının detaylarıyla yer aldığı ilerleme bildirim raporu yayınlanmıştır.

* "2025 Hedefleri"nin belirlenmesinde referans yılı, GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır.

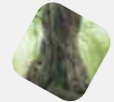
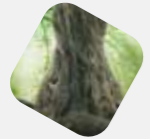
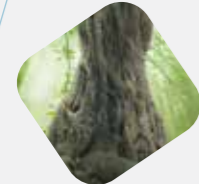


gelecek için
YENİLENİYORUZ



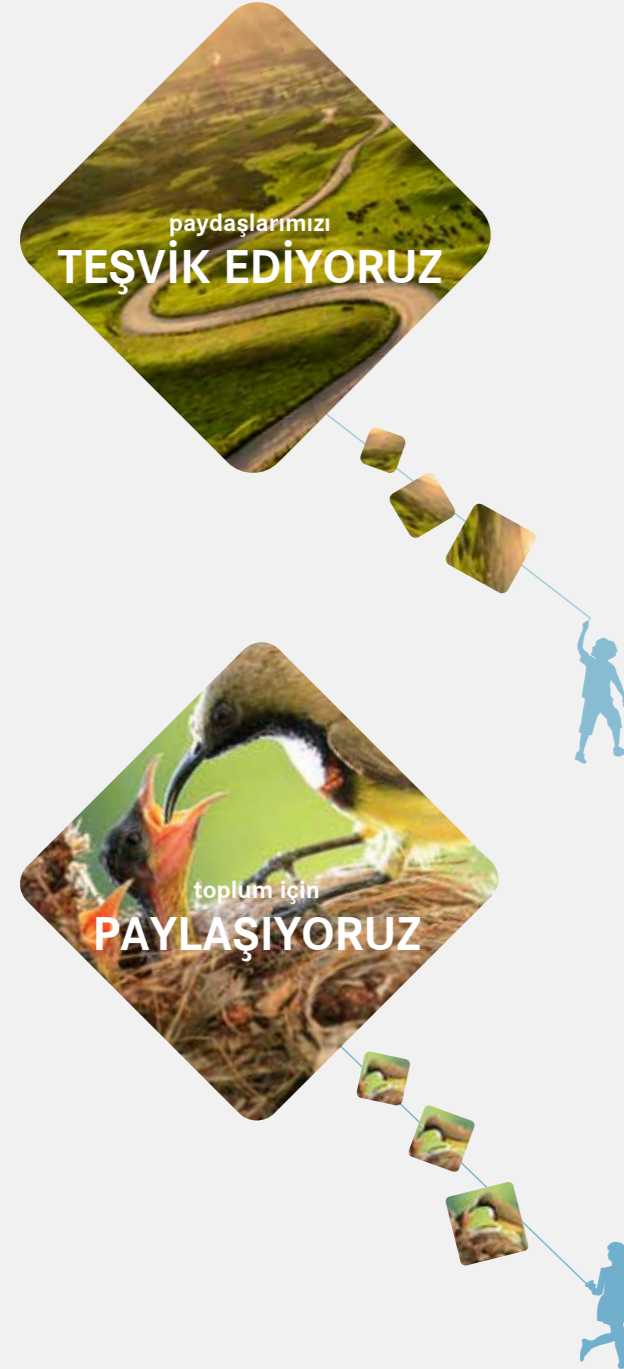
İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLI KONULAR	2025 HEDEFLERİ*	PERFORMANS GÖSTERGELERİ	2020 GERÇEKLEŞMELERİ*
	Müşteri Memnuniyeti	Hedef Y1. Ürün ve hizmet kalitesinde liderlik.	Y1.1. Takip edilen yönetim standartları, kalite ve güvenlik sistemleri Y1.2. Ürün ve süreç sertifikasyonları Y1.3. Müşteri memnuniyeti araştırmaları Y1.4. Müşteri taleplerine geri dönüş hızı	Y1.1. Assan Alüminyum, Aluminium Stewardship Initiative; Assan Foods ISO-IEC27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi; standardına geçmiştir. Y1.2. Assan Alüminyum Sıfır Atık belgesi, EFQM Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı Mükemmellik Modeli; Assan Alüminyum, Assan Foods, Assan Panel ve İspak, TSE COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi; İspak, Kosher Gıda Uygunluk Belgesi ve Helal Gıda Ürün Güvenliği Belgelendirme Sertifikası almıştır. Y1.3. Tüm şirketlerde düzenli olarak müşteri memnuniyet araştırmaları yapılmakta ve "0" müşteri şikayetine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. Y1.4. Müşteri talepleri tam zamanlı ekipler tarafından yanıtlanmaktadır. Geri bildirimler, talep türüne göre en kısa sürede gerçekleştirilmektedir.
	Ar-Ge, İnovasyon ve Dijitalleşme	Hedef Y2. Sürdürülebilir gıda üretim sistemleri oluşturmak. Üretimi artıran, ekosistemlerin korunmasına yardımcı olan ve toprak kalitesini artıran tarım uygulamalarını hayata geçirmek.	Hedef Y3. Teknolojik yenilikler, iyileştirme ve inovasyonla katma değeri/ekonomik büyümeyi artırmak.	Y2.1. "Akıllı Tarım" uygulamaları Y3.1. Yüksek teknolojlili yatırımlar
Hedef Y4. Sürdürülebilir kalkınma için kaynak verimliliğini artırmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri ve süreçleri uygulamak.		Hedef Y5. Ar-Ge çalışmalarını artırmak.	Y4.1. Döngüsel ekonomiye katkı sağlayan yenilikçi iyileştirme yatırımları Y5.1. Ar-Ge Laboratuvarı/Merkezi Y5.2. Ar-Ge çalışmalarında iş birlikleri Y5.3. Ar-Ge çalışmalarının teşvik edilmesi Y5.4. Ar-Ge bütçesi Y5.5. Patent başvurusu sayısı Y5.6. Alınan patent sayısı Y5.7. Faydalı model sayısı Y5.8. Ar-Ge çalışan sayısı	Y4.1. Assan Alüminyum'da Geri Dönüşüm Tesisi Toz Tutma Filtresi Kurulumu, İndüksiyon Tesisi Toz Tutma Filtresi Kurulumu, Geri Dönüşüm Dostu Yeni Alaşım Geliştirilmesi ve Atık Suyun Geri Kazanımı projeleriyle; Assan Foods'ta, boşaltma/yıkama ve transfer hatlarında yapılan yatırımla; Assan Hani'de Endüstriyel Tekstil Atıklarının Dolgu Malzemesi Olarak Değerlendirilmesi projesiyle; Assan Panel'de, polikarbonat üretimi sırasında çıkan atıkların tekrar girdi malzemesi olarak kullanılması ve poliüretan atıkların strafor olarak değerlendirilmesi projeleriyle; İspak'ta Atıkların Geri Dönüşümü projesiyle; kaynakların verimli kullanılmasına ve karbon ayak izinin azaltılmasına katkı sağlanmıştır. Y5.1. Tüm şirketlerde Ar-Ge Laboratuvarı/Merkezi bulunmaktadır. Y5.2. Ar-Ge çalışmalarında 4 farklı üniversite ile iş birlikleri devam etmiştir. Y5.3. "Asım Kibar Mavi Damla Ödülleri" programının 4'üncüsü gerçekleştirilmiştir. Y5.4. Ar-Ge bütçesi 60.000.000 TL'nin üstündedir. Y5.5. Patent başvurusu sayısı 4'tür. Y5.6. Alınan patent sayısı 2'dir. Y5.7. Başvuru yapılmamıştır. Y5.8. Ar-Ge çalışan sayısı %35 artmıştır.
Hedef Y6. "Dijital Dönüşüm Yol Haritası" kapsamında altyapı çalışmalarını ve dijitalleşme süreçlerini tamamlamak.		Hedef Y7. Bilgi teknolojileri alanındaki her türlü işlem ve veri güvenliğini sağlamak.	Y6.1. Dijital dönüşüm yol haritasına uyum Y6.2. Kurumsal veri mimarisi Y6.3. Analitik ve Yapay Zeka Çalışmaları Y6.4. Robotik süreç otomasyonu Y6.5. Endüstri 4.0 Y7.1. Kaliteli ve kesintisiz hizmet Y7.2. Siber güvenlik altyapısı Y7.3. Takip edilen standartlar Y7.4. Makine öğrenimi destekli keşif ve istihbarat çözümleri	Y6.1. Teknolojik gelişmeler ve iş süreçleri doğrultusunda her yıl gözden geçirilerek güncellenen dijitalleşme yol haritasına göre 2020 yılı için planan çalışmalar tamamlanmıştır. Assan Alüminyum'da Dijital Olgunluk çalışması yapılmıştır. Çalışma sonrası önceliklendirilmesi gereken projeler belirlenmiştir. Y6.2. Kurumsal veri mimarisi projesi tamamlanmıştır. Y6.3. Kurumsal Veri Mimarisi projesinin çıktısı olarak analitik ve yapay zeka alanındaki çalışmalar için yol haritası oluşturulmuştur. Analitik organizasyonu belirlenip bütçeye ilave edilmiştir. Veri Mimari ve İleri Analitik müdürlüğü pozisyonu oluşturulmuş ve Veri Mühendisi istihdamı sağlanmıştır. Y6.4. 2021 yılında 25 sürecin devreye alınması planlanmış ve bu doğrultuda çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Y6.5. Üretim sahasının dijitalleştirilmesi, artırılmış imalat, dijital ikiz ve IoT teknolojileri projelerine yönelik altyapı çalışmaları sürdürülmektedir. Assan Alüminyum'da MES (Manufacturing Execution System) uygulaması yaygınlaştırılmaya devam edilmiştir. 2021 yılında Assan Foods, Assan Panel ve İspak'ta MES uygulamalarının pilot çalışmaları ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Y7.1. Üretim ve hizmeti etkileyecek plansız kesinti meydana gelmemiştir. Kibar Holding kritik servislerin çalıştığı sonucu ve storage'lar, hiperbütünlük altyapıya taşınarak performans, yönetim ve full redundant yedeklilik özelinde gelişim sağlanmıştır. Servis Ağacı yapısına geçilerek tüm BT bileşenleri uçtan uca hiyerarşik bir disiplinle ilişkilendirilmiştir. İlgili yapıya API ve RPA ile otomasyon yetkinlikleri kazandırılmış ve bu sayede Virtual Network Operation Center uygulamasına geçilmiştir. Devreye alınan yapıyla servisler proaktif bir şekilde yönetilmeye başlanmış ve duruşlar minimize edilmiştir. Devreye alınmaya başlanan ve tüm yerleşkelere yaygınlaştırılacak SD-WAN yapısıyla hatların yük optimizasyonu ve yedekliliği sağlanmaya başlanmıştır. Y7.2. Tüm Siber Güvenlik Bileşenlerinin 7/24 takip edildiği, Siber İstihbarat Modeli ile detection yetkinliklerinin artırıldığı ve Siber Güvenlik olgunluğunun yeni projelerle kuvvetlendirildiği bir SoC anlaşması için iş birliği başlatılmıştır. Entelektüel varlıkların dışarıya sızmasını engellemek için DLP (Data Loss Prevention) ve Veri Sınıflandırma projeleri geliştirilmiştir. Y7.3. ISO-IEC27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi takip edilmektedir. Y7.4. SIEM ve Servis Ağacı üzerine tanımlanan RPA süreçleri ile Hak Yükseltme, Port Taramaları ve BT kaynaklarının threshold değerlerinin 7/24 takip edildiği bir model devreye alınmıştır.

* "2025 Hedefleri"nin belirlenmesinde referans yılı, GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır.



İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLİ KONULAR	2025 HEDEFLERİ*	PERFORMANS GÖSTERGELERİ	2020 GERÇEKLEŞMELERİ*
6 TEMİZ SUVE SİHİ KOŞULLAR	Döngüsel Ekonomi	Hedef O1. Doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimini ve verimli kullanımını sağlamak.	O1.1. Sürdürülebilirlik Yönetimi	O1.1. Sürdürülebilirlik Komitesi ve Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu'ndan oluşan Sürdürülebilirlik Yönetimi, kurumsal yönetimin ana ögesini oluşturmakta ve çalışmalarını sürdürmektedir. Sürdürülebilirlik Yönetimi, Kibar Grubu Sürdürülebilirlik Çalıştay'ına aktif olarak katılım sağlamıştır. Komite ve Çalışma Grubu temsilcileriyle dokuz ana toplantı ve otuzun üzerinde konu bazlı toplantı düzenlenmiştir.
		Hedef O2. Üretim ve tedarik zincirinde gıda kayıplarını azaltmak.	O1.2. Enerji ve Çevre Yönetim Sistemleri ve ilgili mevzuata uyum	O1.2. Raporlama kapsamındaki dört şirket ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi ve bir şirket ISO50001 Enerji Yönetim Sistemi sertifikasına sahiptir. Tüm şirketler ilgili mevzuata uygun hareket etmektedir.
		Hedef O3. Atıkların çevreye olumsuz etkilerini en aza indirmek/azaltım, geri dönüşüm ve yeniden kullanımla atık oluşumunu azaltmak.	O1.3. Sürdürülebilirlik performansı için ölçülebilir hedefler	O1.3. UNGC ve GRI standartlarına uygun hazırlanmış "Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi"nde "2025 Hedefleri" tanımlanmış olup gerçekleştirmeler her yıl şeffaflıkla paylaşılmaktadır.
		Hedef O4. Özellikle su yoğun şirketlerde üretim bazında su yoğunluğunu %15 azaltmak.	O2.1. Sürdürülebilir üretim programı	O2.1. Assan Foods ham madde olarak kullandığı domatesi, Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) tarafından tanımlanmış İyi Tarım Uygulamaları çerçevesinde ve akıllı tarım ile üretmektedir.
		Hedef O5. Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan su miktarını %35 artırmak.	O3.1. Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde miktarı	O3.1. Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde miktarı %40,7 oranında artmıştır.
		Hedef O6. Özellikle enerji yoğun şirketlerde üretim bazında enerji yoğunluğunu %5 azaltmak.	O3.2. Geri toplanan satılmış ürünlerin ve ambalaj malzemelerinin miktarı	O3.2. Mevzuat değişikliği nedeniyle bir şirkette ölçüm yapılmamış olup kümülatif değer hesaplanamamış ve gerçekleştirilememiştir.
		Hedef O7. Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretiminin, tüketimi karşılama oranını artırmak.	O3.3. Geri dönüştürülen atık miktarı	O3.3. Geri dönüştürülen atık miktarı %41,2 oranında artmıştır.
		Hedef O8. İklimle ilgili tehlikelere ve doğal afetlere karşı dayanıklılığı ve uyumu artırmak.	O3.4. Oluşan atığın geri dönüşüm/kazanım oranı	O3.4. Geri dönüşüm/kazanım oranı %96,6'dır.
		Hedef O9. Sürdürülebilir kalkınma ve iklim değişikliğinin olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik çalışmalarını artırmak ve bilgilendirme/bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirmek.	O3.5. Plastik azaltım miktarı	O3.5. İmzalanan İş Dünyası Plastik Girişimi protokolü kapsamında plastik envanteri oluşturma çalışmaları devam etmektedir.
		Hedef O10. Sürdürülebilir kalkınma için küresel iş birlikleri geliştirmek.	O4.1. Üretim miktarı bazında su yoğunluğu	O4.1. Kibar Grubu ürün portföyünün birbirinden çok farklı olması nedeniyle kümülatif su yoğunluğu ciro bazında hesaplanmıştır. Su yoğunluğu %58,5 oranında düşürülmüştür. (Su tüketimi yoğun şirketlerden Assan Foods'ta, üretim miktarı bazında su yoğunluğu %35 gibi yüksek bir oranda azaltılmıştır.)
		Hedef O11. Hedeflere ulaşmak için kamu, özel sektör ve STK ortaklıklarını desteklemek ve teşvik etmek.	O5.1. Geri dönüştürülerek yeniden kullanılan su miktarı	O5.1. Geri dönüştürülerek yeniden kullanılan su miktarı %61,7 oranında artmıştır.
7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ	İklim Değişikliği ile Mücadele	Hedef O5. Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan su miktarını %35 artırmak.	O5.2. Geri dönüştürülerek yeniden kullanılan suyun, toplam su tüketimine oranı	O5.2. Geri dönüştürülerek yeniden kullanılan su oranı %80'dir.
		Hedef O6. Özellikle enerji yoğun şirketlerde üretim bazında enerji yoğunluğunu %5 azaltmak.	O6.1. Üretim bazında enerji yoğunluğu	O6.1. Kibar Grubu ürün portföyünün birbirinden çok farklı olması nedeniyle kümülatif enerji yoğunluğu ciro bazında hesaplanmıştır. Enerji yoğunluğu %52,6 oranında azaltılmıştır.
		Hedef O7. Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretiminin, tüketimi karşılama oranını artırmak.	O7.1. Yenilenebilir enerji üretimi miktarı	O7.1. Yenilenebilir kaynaklardan elektrik üretiminin toplam elektrik tüketimini karşılama oranı %60'dır.
		Hedef O8. İklimle ilgili tehlikelere ve doğal afetlere karşı dayanıklılığı ve uyumu artırmak.	O8.1. Yıllık Risk Değerlendirme Çalışmaları	O8.1. 2017 yılında hazırlanmış olan İklim Değişikliği Risk değerlendirme çalışması her yıl güncellenmektedir.
		Hedef O9. Sürdürülebilir kalkınma ve iklim değişikliğinin olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik çalışmalarını artırmak ve bilgilendirme/bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirmek.	O8.2. Scope 1, Scope 2 ve Scope 3 sera gazı emisyon ağırlıkları	O8.2. Paris Anlaşması ve Avrupa Yeşil Mutabakatı kapsamında sıfır emisyon hedefi için çalışmalar sürdürülmektedir.
		Hedef O10. Sürdürülebilir kalkınma için küresel iş birlikleri geliştirmek.	O9.1. Çalışanlara yönelik farkındalık/ bilgilendirme çalışmaları iç iletişim planı	O9.1. Kibar Grubu Sürdürülebilirlik Platformu aracılığıyla çalışanlara yönelik iklim değişikliği ile mücadele dahil sürdürülebilirlik alanında farkındalık/ bilgilendirme çalışmaları gerçekleştirilmektedir.
		Hedef O11. Hedeflere ulaşmak için kamu, özel sektör ve STK ortaklıklarını desteklemek ve teşvik etmek.	O9.2. Çalışanların farkındalık düzeylerinin ölçülmesi	O9.2. Çalışanların farkındalık düzeylerinin ölçülmesine yönelik her yıl anket araştırmaları gerçekleştirilmektedir. Sürdürülebilirlik Platformu, çalıştay, etkinlik ve toplantılar gibi birçok mecrada oluşturulan geri bildirim mekanizmalarıyla ölçüm yapılmaktadır.
			O9.3. Dış paydaş iletişimi	O9.3. Grubun sürdürülebilirlik alanındaki çalışmaları ve stratejisi internet sitesinde detaylı olarak yer almaktadır. Farkındalığı artırabilmek amacıyla her yıl Sürdürülebilirlik Kit'leri hazırlanmakta ve paydaşlara gönderimi sağlanmaktadır. Basın ve haber çalışmalarında, sosyal medya kanallarında ve yapılan organizasyon/etkinliklerde iklim değişikliği ile mücadele ve döngüsel ekonomiye geniş yer verilmektedir.
			O10.1. Kurumsal üyelikler	O10.1. Ulusal ve uluslararası platformda sürdürülebilirlik alanında faaliyet gösteren 6 kuruluşla iş birliği yapılmaktadır.**
			O11.1. Kurumsal üyelikler	O11.1. TUSIAD İklim Değişikliği Grubu; UNGC-TR, TUSIAD ve SKD tarafından kurulan İş Dünyası Plastik Girişimi; UN Global Compact ve UN Women ortaklığında Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles -WEPs) platformu, UN Global Compact Target Gender Equality; UNGC-TR Sürdürülebilir Finans Çalışma Grubu, Young SDG Innovators, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu; SKD Sürdürülebilir Finans ve Risk Yönetimi Çalışma Grubu, Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş ve Verimlilik Çalışma Grubu, Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği Çalışma Grubu, Sürdürülebilir Sanayi ve Döngüsel Ekonomi Çalışma Grubu, Sürdürülebilir Tarım ve Gıdaya Erişim Çalışma Grubu.**

* "2025 Hedefleri"nin belirlenmesinde referans yılı, GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır.
** Kurumsal üyelikler ve sürdürülebilirlik alanında desteklenen girişimler, ilgili çalışmaların başladığı ve sürecin tamamlandığı yıllar esas alınarak 2020-2021 yılları bazında raporlanmıştır.



İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLİ KONULAR	2025 HEDEFLERİ*	PERFORMANS GÖSTERGELERİ	2020 GERÇEKLEŞMELERİ*
	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri	Hedef T1. Tedarikçi ve paydaşların UNGC ilke ve amaçlarını benimsemelerini sağlamak.	T1.1. Satın Alma Etik Kuralları	T1.1. Tüm tedarikçilerin Satın Alma Etik Kuralları'nı uygulaması beklenmektedir. İş Etiği İlkeleri, Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele, Zorla Çalıştırma, Çocuk İş Gücü, Taciz, Ücretlendirme, Çalışma Saatleri, Fark Gözetmeme, Bölge Halkı, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre, Biyolojik Çeşitlilik, Dürüstlük, Kalite ve Sürekli Gelişim ile Bilgi Güvenliği konularında tüm tedarikçilerin uyması gereken kurallar detaylı bir şekilde tanımlanmıştır.
		Hedef T2. Tüm tedarikçi denetimlerinde uygulanmak üzere çevreye zararlı etkilerin azaltılmasına ilişkin standart tanımlamak.	T1.2. Kibar Grubu Çerçeve Sözleşmesi	T1.2. Tedarikçiler ile çalışılmaya başlanmadan önce Çerçeve Sözleşmesi imzalanarak kritik sürdürülebilirlik önceliklerinin tedarikçiler tarafından benimsenmesi garanti altına alınmıştır.
			T1.3. Tedarikçi eğitim saati	T1.3. Tedarikçi eğitim saatinin iki katına çıkartılmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır.
			T2.1. Tedarikçilerin çevre mevzuatı ve standartlarına uyum sertifikasyonları	T2.1. Tedarikçi denetimlerinde ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesi sorgulanmaktadır.
	Toplumsal Sorumluluk	Hedef P1. Küçük ölçekli gıda üreticilerine iyi tarım uygulamalarına yönelik sistematik eğitimler vererek gelirlerinin artmasına katkı sağlamak.	P1.1. Eğitimden faydalanan çiftçi sayısı	P1.1. Eğitimden faydalanan çiftçi sayısı 142'dir. Ayrıca, sözleşme yapılan 264 çiftçiyle Akıllı Tarım Uygulamaları kapsamında sürekli bilgi paylaşılmaktadır.
		Hedef P2. Çalışanların sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımını artırmak.	P1.2. Eğitim saati	P1.2. Sürekli bilgi paylaşımı kapsamı dışında 33 saattir.
		Hedef P3. Sosyal sorumluluk projeleri kapsamında dezavantajlı 10.000 çocuğa ulaşmak.	P2.1. Kibar Gönüllüleri sayısı	P2.1. 542 Kibar Gönüllüsü
		Hedef P4. Sosyal sorumluluk projeleri kapsamında ilköğretim çağındaki çocuklara küresel ısınma, iklim değişikliği, çevre ve çocuk haklarına yönelik eğitimler düzenlemek.	P3.1. Ulaşılan çocuk sayısı	P3.1. 4.000 çocuğa ulaşılmıştır.
		P4.1. Katılan öğrenci sayısı	P4.1. Ülkemizde pandemi nedeniyle kesintiye uğrayan eğitim sonucunda çalışmalara ara verilmiştir.	
		P4.2. Düzenlenen eğitim saati	P4.2. Ülkemizde pandemi nedeniyle kesintiye uğrayan eğitim sonucunda çalışmalara ara verilmiştir.	

* "2025 Hedefleri"nin belirlenmesinde referans yılı, GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ALANINDA DESTEKLENEN GİRİŞİMLER

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC)

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi platformu, 150'den fazla ülkeden 12.000'e yakın kuruluşun imza verdiği dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik inisiyatifidir. Platforma üye şirketler; "İnsan Haklarına", "Çalışma Koşullarına", "Çevreye" ve "Yolsuzlukla Mücadeleye" yönelik 4 alanda 10 ilkeye uymayı taahhüt etmektedir. Kibar Holding 2013 yılında Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalamış olup her yıl ilerleme bildirimini sunmaktadır.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

2015 yılında gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde, Binyıl Kalkınma Amaçları'nın devamı niteliğinde olan Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi kabul edilmiştir. Bu gündem kapsamında yoksulluk ve açlıkla mücadeleden eğitim ve sağlık hizmetlerine erişime, cinsiyet eşitliğinden barış ve adaletin tesis edilmesine, Ar-Ge ve inovasyondan sürdürülebilir büyümeye ve iklim değişikliği ile mücadeleden döngüsel ekonomiye kadar geniş bir perspektifte 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı ve 169 Hedef tanımlanmıştır. Kibar Grubu, 13 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı ve 40 Hedef'e önemli derecede olumlu katkı sağlamaktadır.

Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)

UN Global Compact ve UN Women ortaklığında kurulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) platformu, kadınların tüm sektörlerde ve her düzeyde ekonomik yaşamın içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla güçlenmesini hedefleyen özel sektörün küresel en önemli girişimlerinden biridir. Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni imzalayan şirketler, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturmaya yönelik 7 temel ilkeye uymayı taahhüt etmektedir. Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacısı olan Kibar Grubu, "Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği"ni, "2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi"nde öncelikli konular arasında konumlandırmıştır. Kadınların iş hayatına ve karar alma süreçlerine tam ve etkin katılımını sağlamaya yönelik hedefler (Hedef G7-G8-G9), 6 performans göstergesiyle izlenmekte ve şeffaf şekilde tüm paydaşlarla paylaşılmaktadır.

UNGC Hedef Cinsiyet Eşitliği Programı (Target Gender Equality)

UNGC'nin küresel çapta başlattığı "Target Gender Equality (Hedef Cinsiyet Eşitliği)" Programı, kadınların tüm karar alma düzeylerinde tam ve etkin katılımını sağlamak ve eşit fırsatlar oluşturmak hedefinin gerçekleşmesi için iş dünyasını iddialı ve gerçekçi kurumsal hedefler belirleyerek harekete geçirmeyi amaçlamaktadır. Bu programa katılan şirketler, Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin uygulanmasını hızlandırma fırsatına sahip olmaktadır. Target Gender Equality programına katılan Kibar Holding, kadın çalışanların istihdamını destekleyen ve güçlendiren uygulamaları hızla hayata geçirmeye devam etmektedir.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
Established by UN Women and the UN Global Compact Office

TARGET GENDER EQUALITY
Minimum Turkey

United Nations Global Compact

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



TÜSİAD Çevre ve İklim Değişikliği Çalışma Grubu

Çevre ve İklim Değişikliği Çalışma Grubu, iklim değişikliğiyle mücadele, sürdürülebilir finansman, atık yönetimi, enerji ve kaynak verimliliği gibi öncelikli konularda çalışmaktadır. Düşük karbonlu kalkınma ve iklim değişikliğiyle mücadeleye yönelik hem TÜSİAD bünyesinde hem de ulusal ve uluslararası düzeyde yürütülen çalışmaları desteklemektedir. Kibar Holding ve Grup şirketleri, söz konusu çalışmalara katkı sağlamakta, Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi Alt Çalışma Grubu başkanlığını yürütmektedir.

UNGC Türkiye Çalışma Grupları

Kibar Holding ve Grup şirketleri, dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik inisiyatifi Global Compact'in Türkiye yerel ağı olan Global Compact Türkiye'nin Yönetim Kurulu ve Sürdürülebilir Finans Çalışma Grubu, Young SDG Innovators, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu ile Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu'nda yer almaktadır.

Sürdürülebilir Kalkınma Derneği Çalışma Grupları

Kibar Holding ve Grup şirketleri, Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi'nin Türkiye'deki bölgesel ağı ve iş ortağı olan Sürdürülebilir Kalkınma Derneği Türkiye'nin Yönetim Kurulu'nda yer almakta ve Sürdürülebilir Sanayi ve Döngüsel Ekonomi Çalışma Grubu'nun eş başkanlığını yürütmektedir. Ayrıca, Sürdürülebilir Finans ve Risk Yönetimi, Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş ve Verimlilik, Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği ile Sürdürülebilir Tarım ve Gıdaya Erişim Çalışma Gruplarının katılımcısıdır.

TUSIAD

Global Compact Network Turkey

skd Türkiye

İPĞ İŞ DÜNYASI PLASTİK GİRİŞİMİ

İş Dünyası Plastik Girişimi

Kibar Holding, plastik kirliliği ile mücadele etmek amacıyla Global Compact Türkiye, Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği tarafından kurulan İş Dünyası Plastik Girişimi protokolünün 20 Kasım 2019 tarihinde imzalararak 2021 yılına kadar plastik kullanımı azaltım taahhütlerini belirleme ve kamuoyuna açıklama taahhüdünde bulunmuştur.

sürdürülebilirlik ilkeleri ile
BÜYÜYÖRÖZ

insanı

GÜÇLENDİRİYÖRÖZ

gelecek için

YENİLENİYÖRÖZ

gelecek nesilleri

ÖNEMŞİYÖRÖZ

paydaşlarımızı

TEŞVİK EDİYÖRÖZ

toplum için

PAYLAŞİYÖRÖZ

sürdürülebilirlik ilkeleri ile

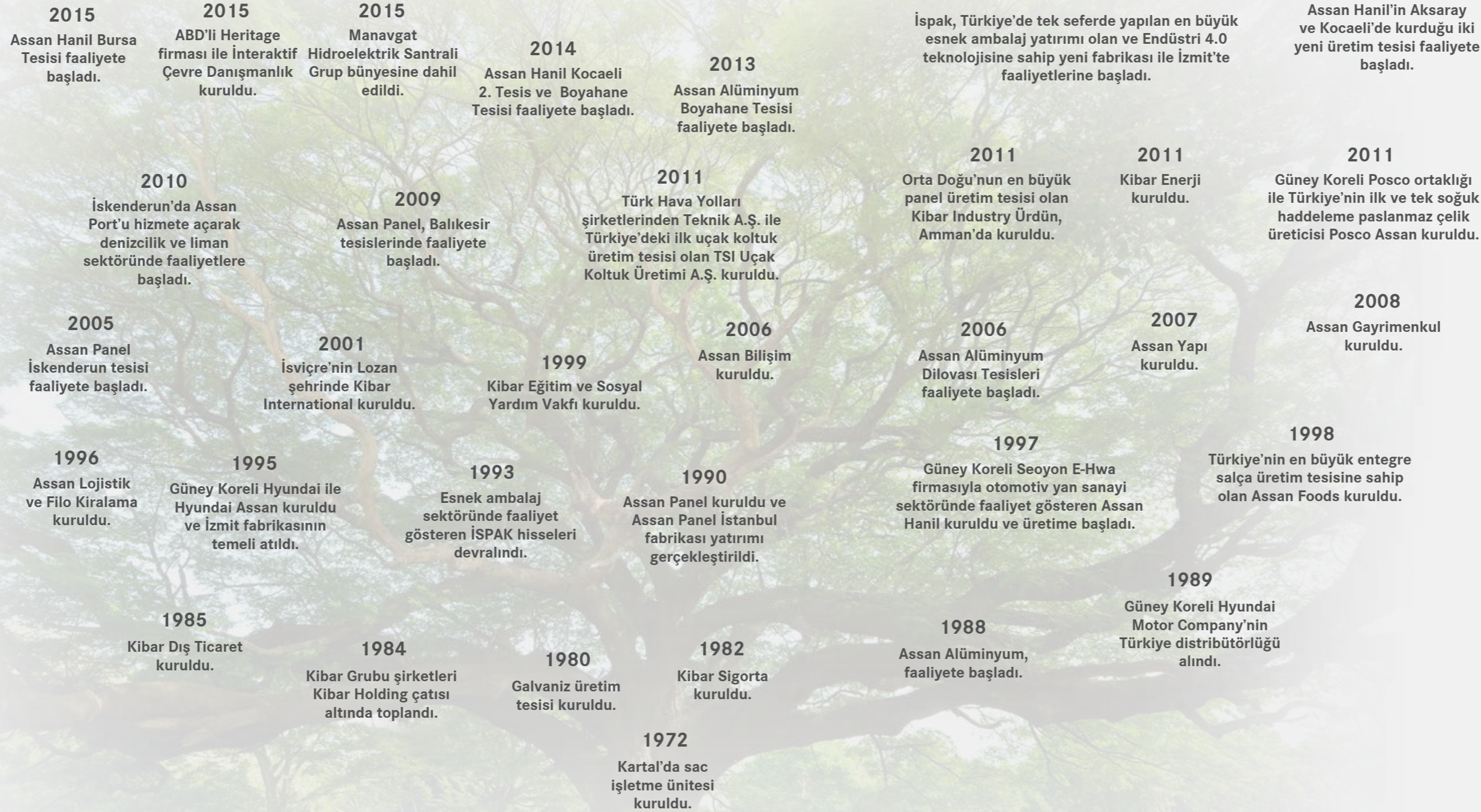
BÜYÜYÖRÜZ



Yenilikçi yatırımlarla sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde istikrarlı şekilde büyümeye, ekonomiye değer katmaya ve istihdam oluşturmaya devam ediyoruz.

sürdürülebilirlik ilkeleri ile BÜYÜYÜRÜZ

Kibar Grubu; yüksek üretim kapasiteli sanayi tesisleri, yarattığı istihdam, ihracat hacmi ve toplumsal yatırımlarıyla Türkiye ekonomisine önemli katkılar sağlamaktadır.



KİBAR GRUBU YATIRIMLARI

1972 yılında Kartal'da sac işletme ünitesi açarak ilk üretimine başlayan Kibar Grubu bugün metal, otomotiv, ambalaj, yapı malzemeleri, gıda, enerji ve hizmet sektörlerinde 20'yi aşkın şirketi ile faaliyet göstermekte ve Türkiye'nin önde gelen işletme Grupları arasında yer almaktadır.

Grup, sahip olduğu saygınlık, marka imajı, güçlü ortaklıkları ve Türkiye piyasaları hakkındaki bilgi ve deneyimiyle Türkiye ekonomisinin gelişimine katkı sağlayan önemli bir güç haline gelmiştir. Kibar Grubu'nun uluslararası iş ortakları arasında, alanlarında dünyanın önde gelen markalarından Hyundai, THY, Posco, TIL, Seoyon E-Hwa ve Heritage bulunmaktadır.

Kibar Holding, her yıl açıklanan Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşu listesinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren birçok firmasıyla ayrı ayrı yer almaktadır.

Kibar Grubu kurulduğu günden itibaren yatırımlarına devam ederek istikrarlı şekilde büyümekte, ülke ekonomisi ve toplumsal refaha önemli katkılar sağlamaktadır. Bununla birlikte, ekolojik, ekonomik ve sosyal sorumluluklarının farkındalığıyla hareket etmektedir.

Assan Foods'tan Kaliteye Yatırım

Assan Foods, 2020 yılında yaptığı yatırım ile bayi, müşteri ve sipariş sistemlerinde iyileştirmeler sağlamıştır. Domates salçası üretim prosesinde ürün kalitesinin artırılması ve su kaynaklarının verimli kullanılması için "Taze Domates Boşaltma/Yıkama ve Transfer Hatları" yatırımı gerçekleştirmiştir.

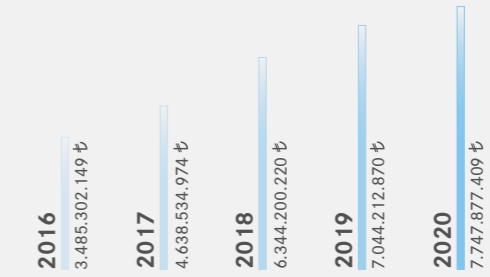
Assan Trading Ürdün

Assan Panel, 2020 yılında Ürdün'de Assan Trading şirketini devreye alarak ticari satışlara başlamıştır.

EKONOMİK DEĞER

Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinin satış geliri, son beş yılda 2,2 kat ve 2020 yılında önceki yıla göre %10 oranında artmıştır.

Üretilen Ekonomik Değer



Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinin satış geliri son 5 yılda

2,2 kat
ARTMIŞTIR

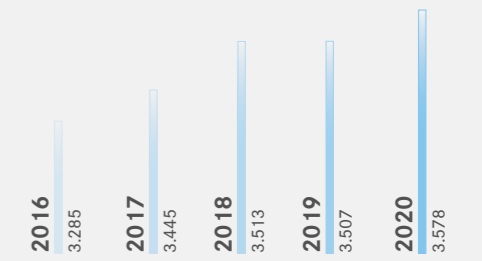
Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinin satış geliri 2020 yılında önceki yıla göre

%10
ORANINDA
ARTMIŞTIR

İNSAN KAYNAĞI

Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde çalışan sayısı son beş yılda %8,9 oranında artmıştır.

İnsan Kaynağı



Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde çalışan sayısı son 5 yılda

%8,9
ORANINDA
ARTMIŞTIR

İHRACAT

Kibar Grubu, yüzden fazla ülkeye ihracatı ile Türkiye'nin en büyük ihracatçılarından biri konumundadır. 2020 yılında 1,96 milyar dolar ihracat gerçekleştirilmiştir.

Kibar Dış Ticaret, Türkiye İhracatçılar Meclisi' tarafından her yıl açıklanan "İlk 1000 İhracatçı Firma" listesinde 2020 yılında ortaya koyduğu ihracat performansı ile Türkiye genelinde 5'inci, "Demir ve Demir Dışı Metaller" kategorisinde 1'inci sırada yer almıştır.

Kibar Dış Ticaret, İstanbul Demir ve Demir Dışı Metaller İhracatçıları Birliği tarafından düzenlenen 2020 yılı İhracatın Metalik Yıldızları Ödülleri'nde "Alüminyum Yassı Ürünler" ve "İhracat Şampiyonları" kategorilerinde Assan Alüminyum ürünlerinin ihracatıyla birincilik ödülleri almıştır.

Kibar Dış Ticaret, Çelik İhracatçıları Birliği tarafından düzenlenen Çelik İhracatının Liderleri ödül töreninde 2019 yılı Profil İhracatı 3'üncülüğü ve 2020 yılı Profil İhracatı 2'nciliği ödülleri almaya hak kazanmıştır.

Posco Assan, Çelik İhracatçıları Birliği tarafından düzenlenen Çelik İhracatının Liderleri ödül töreninde 2019-2020 Yılları Paslanmaz Çelik İhracatı 1'inciliği ve 2019-2020 Yılları Büyük Ölçek En Yüksek Birim Fiyat 2'nciliği ödülleri almıştır.

İstanbul Sanayi Odası tarafından açıklanan Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2020 Araştırması'nda; Türkiye'de yassı alüminyum sektörünün lideri ve Avrupa'nın üç büyük üreticisinden biri olan Assan Alüminyum 41'inci, Türkiye'nin ilk ve tek paslanmaz çelik soğuk haddeleme tesisine sahip olan çelik üreticilerinden Posco Assan 88'inci, otomotiv sektöründe ana parça tedarikçisi olarak faaliyet gösteren Assan Hanil 274'üncü ve Türkiye'de tek bir yerde en yüksek domates işleme kapasitesine sahip olan Assan Foods 490'ıncı sırada yer almıştır.



insanı

GÜÇLENDİRİYORUZ



Bir aile gibi birlik içinde ve birbirimizden güç alarak çalışıyoruz. "BİZ" geleceği, başarıyı ve hayatı paylaşıyoruz.

İNSANI GÜÇLENDİRİYORUZ

Kibar Grubu kurulduğu gün çıktığı "BİZ" olma yolculuğunu, "Gelecek", "Başarı" ve "Hayat" temaları altında sürdürüyor. "BİZ"; geleceği, başarıyı ve hayatı paylaşmanın gücünü simgeliyor. Kibar Grubu, bir aile gibi birlikte hareket ederek paylaşmaya odaklı bir çalışma kültürü yaratmanın önemine inanıyor. Kibar Holding ve bağlı şirketlerinde çalışanlara; güven, doğruluk, çalışkanlık, yenilikçilik ve esnekliği temel alan, birlik olmayı ve birlikte çalışma kültürünü destekleyen bir iş ortamı sunuluyor.



BİRLİKTE GÜÇLÜYÜZ

ÇEŞİTLİLİK VE KATILIM

Kibar Grubu, çalışanlarına insana saygılı, adil, katılımcı, çeşitliliği destekleyici ve sürekli gelişime önem veren bir iş ortamı sunmaktadır. Bu koşulları sağlamak amacıyla İş Kanunu Hükümleri'nin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Konvansiyonları, BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gibi uluslararası anlaşma, karar ve standartları rehber almakta ve çalışan haklarının korunması için çeşitli sistemler geliştirmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilmesi için Kibar Grubu'nda, kadın istihdamını destekleyen ve güçlendiren uygulamalar devam etmektedir. Grup şirketleri, kadınların iş hayatına katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli faaliyetler sürdürmektedir.

Kibar Holding ve raporlama kapsamındaki şirketlerde 2020 yılında 87 kadın çalışan işe başlamıştır. Kadın çalışan sayısı 2020 yılında önceki yıla göre %2,5 ve son beş yılda %8,5 oranında artmıştır.

Beyaz yaka kadın çalışan sayısı son beş yılda %24,1 ve 2020 yılında önceki yıla göre %6,8 oranında artmıştır. Böylece, beyaz yaka çalışanlarda kadın çalışan oranı %34,8'e yükselmiştir.

Kadın çalışan sayısı
2020 yılında
önceki yıla göre

%2,5
ORANINDA
ARTMIŞTIR

Kadın çalışan sayısı
son 5 yılda

%8,5
ORANINDA
ARTMIŞTIR

Beyaz yaka kadın çalışan sayısı
2020 yılında
önceki yıla göre

%6,8
ORANINDA
ARTMIŞTIR

Beyaz yaka kadın çalışan sayısı
son 5 yılda

%24,1
ORANINDA
ARTMIŞTIR

Kadın üst düzey yönetici oranı 2020 yılında önceki yıla göre %9,4 oranında artmıştır. Böylece, 2016 yılında %18,1 olan kadın üst düzey yönetici oranı 2020 yılında %22,6'ya ulaşmıştır.

Kadın üst düzey yönetici oranı
2020 yılında
önceki yıla göre

%8,6
ORANINDA
ARTMIŞTIR

Kadın üst düzey yönetici oranı
son 5 yılda

%24,9
ORANINDA
ARTMIŞTIR

Kadının Güçlenmesi Prensipleri İmzacısıyız

Birleşmiş Milletler bünyesinde yer alan Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) platformu, kadınların güçlenmesini hedefleyen en önemli girişimlerden birisidir. WEPs'i imzalayan şirketler, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturmaya yönelik yedi temel ilkeye uymayı taahhüt etmektedir. Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacısı olan Kibar Grubu "Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği"ni, "Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi"nde öncelikli konular arasında konumlandırmıştır. Kadınların iş hayatına ve karar alma süreçlerine tam ve etkin katılımını sağlamaya yönelik somut hedefler (Hedef G7- Hedef G8-Hedef G9) belirlemiştir. Bu hedefler 6 performans göstergesiyle izlenmekte ve şeffaf şekilde tüm paydaşlarla paylaşılmaktadır.

Çalışan Katılımı

Kibar Holding, katılımcı bir iş hayatını hem çalışan memnuniyetinin sağlanması hem de kurumsal başarının anahtarı olarak görmektedir. Bu doğrultuda çalışanların beklenti ve önerileri dikkate alınarak karar süreçlerine katılımı teşvik edilmektedir. Çalışanların beklenti ve görüşlerinin alınması amacıyla Çalışan Görüş Anketleri düzenlenmektedir. Çalışan görüşleri 2014 yılından bu yana bağımsız bir kurum tarafından yürütülen Çalışan Görüş Anketi ile toplanmaktadır. Anket sonuçları incelenerek geri bildirimler doğrultusunda gerekli iyileştirici düzenlemeler yapılmaktadır.

Tüm şirket çalışanlarının farklı kategorilerdeki üstün çaba ve katkılarının takdiri ve ödüllendirilmesi amacıyla 2020 yılında online takdir tanıma ve ödüllendirme platformu olan “BİZPLUS” devreye alınmıştır.

2020 yılında Kibar Grubu çalışan öneri sistemine 4.562 öneri iletilmiş ve bu önerilerden 819’u hayata geçirilmiştir.

Kibar Holding’de şirketler ve çalışanlar arasındaki iletişimi kuvvetlendirmek, BİZ işveren markasının temel amaçlarından biridir. Beraber çalışma kültürünün değerinin tüm çalışanlara hissettirilmesi ve sürekli paylaşımlarla tüm Grupta BİZ farkındalığının artırılması amaçlanmaktadır. Grup içindeki gelişmeler, çeşitli iletişim platformları üzerinden çalışanlarla paylaşılmaktadır. Her yıl düzenlenen yönetim toplantısı, kurum içi ağ Porttakal ve “Kibarca” dergisi Grubun en önemli iletişim kanallarıdır.

İşveren markası ve iç iletişim çalışmaları, çalışan bağlılığını pozitif yönde etkilemiştir. Çalışan Bağlılığı araştırmasında %63 bağlı çalışan ile Türkiye ortalamasının 5 puan üzerinde bir skor elde edilmiştir. Önceki araştırmaya göre bağlılık skorunda %5 artış sağlanmıştır. Bağlılık, Çeviklik, Yetenek Odağı ve Bağlı Kılan Liderlik Endeksleri alanlarında sorulan sorular ile hem ofis hem de saha çalışanlarının görüşleri alınmıştır. 2020 yılında mevcut sorulara COVID-19 kapsamında sorular da eklenmiş ve pandemi dönemi boyunca alınan aksiyonlar ve tedbirlerle ilgili çalışanların yorumları alınmıştır.

GELECEĞİN YETENEKLERİ

Kibar Grubu, çalışanlarını Grubu geleceğe taşıyacak en önemli değer olarak görmekte ve işveren markasını bu doğrultuda şekillendirmektedir. Çalışanlar; yetenek kazanım programları, yetenek yönetimi, sürekli gelişim fırsatları ve etkin performans yönetimi ile geleceğe hazırlanmaktadır.

Yetenek Kazanımı

Kibar Grubu’nda işe alım süreçlerinde tüm adaylara eşit fırsatlar tanınmakta, süreç objektif ve adil bir biçimde gerçekleştirilmektedir. Grup çapında açılan pozisyonların doğru yetenekler ile doldurulması için aday seçim süreci titizlikle yürütülmektedir. Süreç boyunca kişilik envanteri, yetkinlik bazlı mülakatlar ve değerlendirme merkezi gibi farklı araçlar kullanılmakta ve çeşitliliği artırmak amacıyla farklı kariyer portallarından ve veri tabanlarından yararlanılmaktadır.

Genç yeteneklerin Grubumuza kazandırılması ve iş hayatına hazırlanması amacıyla “Gerçek kariyer gerçek stajla başlar.” mottosuyla 2014 yılında başlatılan K-Team Genç Yetenek Staj Programı devam etmektedir. Program başlangıcından bu yana 242 genç yetenek Grup şirketlerinde staj olanağı bulmuş ve 89 katılımcı işe alınmıştır.

Kurum içinde açılan pozisyonların görünürlüğünü sağlamak ve kariyer gelişiminde mevcut çalışanlara öncelik tanımak amacıyla “Geleceğimiz İçten” platformu kurulmuştur. Grup şirketlerinde açılan pozisyonlar bu platform üzerinden paylaşılarak çalışanların imkânlardan haberdar olmaları sağlanmaktadır. Bu sayede, Grup şirketleri arasında bilinirlik ve kariyer hareketliliği de mümkün olmaktadır.

Yetenek Yönetimi

Yetenek yönetim süreçleri kapsamında Grup genelinde performansı ve potansiyeli ile fark yaratan çalışanlar belirlenerek çalışanların ve organizasyonun ihtiyaç ve hedefleri doğrultusunda kariyer gelişim planlamaları gerçekleştirilmektedir. Çok şirketli bir Grup olmanın avantajı ile yetenek Grubu’nda değerlendirilen çalışanların, şirketler arası rotasyon ve görev değişikliği desteklenmektedir.

Çalışanlara yönelik gelişim faaliyetleri kapsamında çalışanların yetkinlikleri ile mesleki bilgi ve becerileri güçlendirilmektedir. Güçlü ve gelişime açık yönlerini keşfetmeleri sağlanmaktadır. Bu kapsamda gelişim merkezi uygulamaları, çalışanların birbirinden öğrenmelerini destekleyecek iç eğitimler, yetkinlik ve teknik gelişimi destekleyecek gelişim programları ve uzaktan öğrenme araçları gibi yöntemlere başvurulmaktadır. Çalışanların ihtiyaçları dikkate alınarak tasarlanan programlar aynı zamanda çalışanlar arası etkileşimin artmasına, farklı şirketler ve fonksiyonlar arası iletişimin güçlenmesine katkı sağlamaktadır.



Proje kapsamında

GÜÇ BİZDE

Yönetsel Gelişim Programı

GÜÇ BİZDE

Uzman Gelişim Programı

GÜÇ BİZDE

Liderlik Gelişim Programı

GÜÇ BİZDE

Gelişim Elçileri (İç eğitimlik ve mentorluk)

GÜÇ BİZDE

Birlikte Başaranlar İK Gelişim Programı

GÜÇ BİZDE

Game Changers programları hayata geçirilmiştir.

GÜÇ BİZDE

Gelişim Merkezi açılmıştır.

Güç Bizde Gelişim Platformu

Çalışanların gelişim yolculuklarının desteklediği “Güç BİZde Gelişim Platformu” 2020 yılında devreye alınmıştır. Çalışanlar, bu platform aracılığıyla bireysel olarak gelişimlerini takip edebilmekte ve farklı kaynaklara zaman ve mekândan bağımsız olarak ulaşabilmektedir. Ayrıca platform; - Kişiselleşmiş öğrenme deneyimi olanağı sunmakta, - Eğitim kayıtlarının detaylı raporlanmasına imkân tanıyarak öğrenme analitiği alanında destek olmakta, - Öğrenme analitiği ve raporlar sayesinde eğitim faaliyetlerini daha etkin yönetilebilir hale getirmekte, - Eğitim operasyonlarında verimlilik, otomasyon ve dijitalleşme sağlamakta, - Kurumsal hafızanın korunmasına katkı koymakta, - Sürekli öğrenmeyi desteklemekte, - İşe yeni başlayan çalışanların Grubun çalışma kültürüne uyum sürecini hızlandırmaktadır.

“Güç BİZde Gelişim Platformu”yla tüm eğitim süreçleri tek bir noktadan yönetilebilmekte, bilgi birikimlerinin paylaşılmasıyla sosyal öğrenme ortamları geliştirilebilmekte ve gelişim ihtiyaçları daha net bir şekilde tanımlanabilmektedir.

Grup bünyesinde sürdürülen tüm çalışan gelişim faaliyetleri “Güç Bizde Gelişim Programları” ile yürütülmektedir. Liderlik gelişiminden iç eğitim ve mentor yetiştirmeye kadar çeşitli alanlardaki programlar ile gelişim sürecinin devamlılığı ve birbirinden öğrenme kültürünün yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Ayrıca, e-öğrenme kaynaklarının çeşitlendirilmesine yönelik çalışmalar devam etmektedir.

Yönetel Gelişim Programı

Liderlik becerilerinin gelişimini desteklemek amacıyla “Yönetel Gelişim Programı” hayata geçirilmiş olup programa 400’e yakın çalışan dahil edilmiştir. İki modülden oluşan bu programın iki günlük ilk modülü 2019 yılı içinde tamamlanmıştır. Söz konusu modüle; güven ilişkisi oluşturma, değerler, etkili geri bildirim, takdir etme ve tanıma konuları işlenmiştir. Ayrıca, üst yöneticilerin tecrübelerinin aktarıldığı tecrübe paylaşımı seansları yapılmıştır. 19 Grupta gerçekleştirilen eğitimlerde 5.232 saat eğitim süresine ulaşılmıştır. Kibar Grubu’na katılan her yöneticinin bu temel programdan geçmesi hedeflenmektedir.

Uzman Gelişim Programı

Uzman kadrosunda çalışanların yetkinlik gelişimini sağlamak amacıyla “Uzman Gelişim Programı” yürütülmektedir. Program kapsamında çalışanların yetkinlik gelişim ihtiyaçlarını tespit etmeye yönelik analizler yapılmış ve gerekli görülen alanlarda katalog hazırlanmıştır. Katalogda; verimli çalışarak problem çözme ve sonuca ulaşma, yaratıcı ve yenilikçi düşünme, finansal modelleme, müzakere becerileri, vergi eğitimi ve etkili sunum tekniklerine yer verilmiştir.

Liderlik Gelişim Programı

Direktör ve üzeri seviyedeki yöneticilerin gelişimine yönelik olarak “Liderlik Gelişim Programı” yürütülmektedir. Gelişim programına katılmış olan yöneticilerin bu programı diğer kişilere tavsiye etme skoru 10 üzerinden 9,1 olarak ölçülmüştür. Liderlik gelişim aksiyonlarını belirlemiş olan ve bu süreçte dış koçluk desteğine ihtiyacı olan

yöneticilerin deneyimli koçlardan danışmanlık almaları sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra güncel trendlerin takibini kolaylaştırmak için paylaşımların yapıldığı bir platform kurulmuştur.

Gelişim Elçileri

Kibar Grubu genelinde yürütülen Gelişim Elçisi Yetiştirme Programı ile paylaşım kültürünü sürekli kılmak ve çalışanların kariyer ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak hedeflenmektedir. Program kapsamında Gelişim Elçisi olarak adlandırılan ve gönüllü olarak bilgi birikimlerini ve tecrübelerini paylaşmak isteyen çalışanlar, şirket içinde ya da Grup şirketleri arasında sınıf eğitimleri vermektedir.

“Hayat boyu öğrenme” yaklaşımıyla çalışanların mesleki bilgi ve becerileri ile kişisel yetkinliklerinin sürekli iyileştirilmesine yönelik çok sayıda proje gerçekleştirilmektedir. 2020 yılında düzenlenen çeşitli eğitim ve gelişim faaliyetlerinde 5.435 Grup çalışanına 139.434 saat eğitim verilmiştir. Eğitim saati son beş yılda %92,5 ve 2020 yılında önceki yıla göre %18,6 oranında artmıştır.

Çalışan Eğitimleri - Saat (kişi x saat)**Assan Alüminyum Çalışan Gelişimi Uygulamaları**

Assan Alüminyum’da 2016 yılından itibaren sistematik olarak takip edilen bir “Liderlik Gelişim Programı” bulunmaktadır. Ayrıca, saha çalışanlarının ilk yöneticisi olan vardiya sorumlularının ekibe liderlik etme, ekibi geliştirme, geri bildirim verme gibi konularda yetkinliklerini ve farkındalıklarını artırmak amacıyla “Vardiya Sorumlusu Gelişim Programı” hazırlanmıştır. Bu programın ilk iki modülü 2019 yılında hayata geçirilmiştir. Bu program ile 110 adet Vardiya Sorumlusu kapsamlı bir liderlik programına dahil edilmiştir. 2020-2021 yıllarında çalışan gelişimini destekleyecek eğitimler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, pandemi döneminde çalışanların bilinçlenmesi amacıyla eğitimler düzenlenmiştir. Programın üçüncü ve son modülü 2022 yılı içinde devreye alınacaktır.

Assan Foods Çalışan Gelişimi Uygulamaları

Assan Foods’ta, Shingijutsu Global Consulting ile iş birliğiyle Kaizen saha eğitimleri sürdürülmektedir. Saha eğitimleri ile şirket içinde Kaizen temsilcileri geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Çalışanların eğitim seviyesinin artırılması, sisteme ve kurallara hâkim, yetkin çalışanlar yetiştirilmesi, gıda güvenliği ve iş güvenliği standartlarının uygulanmasının sağlanması ve farkındalığın artırılması amacıyla Eğitim Gelişim Akademisi faaliyetleri yürütülmektedir. Görerek ve uygulayarak öğrenme kültürü güçlendirilmektedir.

Assan Hanil Gelişim Akademisi

Assan Hanil’de mavi yakalı çalışanların sahada yetkin, katılımcı, motivasyonu ve aidiyeti yüksek “liderler” olmaları ve bu şekilde kendilerine gelişim alanları bulmalarına amacıyla kurulan Gelişim Akademisi faaliyetleri devam etmektedir. Çalışanlardan gelen geri bildirimler ve kazanılan deneyimler değerlendirilerek 2020 yılında Assan Hanil Gelişim Akademisi projesinin kapsamı genişletilmiş ve revize edilmiştir. Şirketin eğitim ihtiyaçlarının iç eğitmenlik yolu ile sağlanması için saha ve ofis çalışanlarına yönelik Gelişim Yolculuğum projesi, 2021 yılında hayata geçirilecektir.

İspak Flexible Packaging Academy

İspak bünyesinde hayata geçirilen “Flexible Packaging Academy”, meslek lisesi öğrencilerine yönelik hazırlanan bir eğitim programı olup öğrencilerin okullarını bitirmeden önce iş hayatını tanımları ve iş hayatına alışmalarını hedeflemektedir.

PERFORMANS YÖNETİMİ

Kibar Grubu’nda çalışanların motivasyonunu artırmak amacıyla Performans Yönetim Sistemi, Mavi Damla Ödülleri ve Toplam Ödül Yönetim Sistemi gibi uygulamalar mevcuttur ve yenilenecek devam etmektedir.

Çalışanların şirket hedeflerinin bireysel ve ekip hedeflerine dönüştürüldüğü ve buna yönelik gelişim planlarının oluşturulduğu performans yönetim sistemi uygulanmaktadır. “Başarı ve Gelişim Yolu” adı verilen sistemin organizasyon genelinde yaygınlaştırılması ve çalışanlara etkin geri bildirim sağlanması amacıyla ara dönem ve yıl sonu değerlendirme dönemlerinde ekip

yöneticilerine eğitimler düzenlenmektedir. İş hedefleri ve bireysel yetkinlikler, performans yönetim sistemi kapsamında değerlendirilerek eğitim ve gelişim, yetenek yönetimi, takdir tanıma ve ödüllendirme gibi süreçler için girdi sağlanmaktadır.

Geri Bildirim Kültürünün Yaygınlaştırılması

Yeni performans sistemi doğrultusunda Geri Bildirim Kültürünün Yaygınlaştırılması çalışması yürütülmüştür. 2020 yılında başlatılan Geri Bildirim Kültürü ve 5 Takdir Dili sanal sınıf eğitimleri ile Grup genelinde tüm yöneticilere eğitimler verilmiştir. Geri bildirim eşsiz bir hediye olduğu vurgulanan eğitimlerde geri bildirim konusunda farkındalık artırılmıştır.

Geri bildirim kültürünün yaygınlaşmasında uzman ekiplerin de farkındalık kazanmaları amacıyla Geri Bildirim Kültürü e-learning eğitimleri Güç BİZde Gelişim Platformu üzerinden atanmaktadır. 2021 yılı sonuna kadar saha ekiplerini yöneten liderler için de Geri Bildirim Kültürü ve 5 Takdir Dili Eğitimlerinin tamamlanması hedeflenmektedir.

Toplam Ödül Sistemi

Kibar Grubu’nda; Grup ve şirket stratejileri ile uyumlu, iş sonuçları ve şirket performansına katkıyı ödüllendiren, tüm İnsan Kaynakları süreçleri ile entegre olan “toplam ödül sistemi” kullanılmaktadır. Toplam ödül sistemi, çalışanlara ödenen baz ücretin yanında sunulan sosyal olanaklar ve sağlanan yan faydaları da kapsamaktadır.

Asım Kibar Mavi Damla Ödülleri

Kibar Holding, değişen rekabet ortamına hızlı uyum sağlamak için en güvenilir ve fark yaratacak kaynağın çalışanlar olduğuna inanmaktadır. Çalışanların yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini hayata geçirmesine yönelik çeşitli olanaklar sağlanmaktadır. Mavi Damla Ödülleri, bu uygulamalardan biri olup yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkarılmasını, ödüllendirilmesini ve başarı hikâyelerinin yaygınlaştırılmasını amaçlamaktadır. “Her başarılı proje önce bir fikir damlası ile başlar ve dalgalar halinde yayılır.” mottosuyla hayata geçirilen Mavi Damla Ödülleri’yle Grubun stratejik hedeflerine ulaşılması, yetkinliğe dayalı başarının tanınması ve ödüllendirilmesine katkı sağlanmaktadır.

Mavi Damla Ödülleri süreci düzenli olarak her yıl gözden geçirilmekte, gerekli iyileştirmeler yapılmakta ve şeffaf bir değerlendirmeyle sonuçlandırılmaktadır.

Gelişim kültürünü ileriye taşımayı hedefleyen Mavi Damla Ödülleri projesiyle; 2017 yılında 112 katılımcıyla 24 projeye 9 ödül, 2018 yılında 212 katılımcıyla 39 projeye 14 ödül, 2019 yılında 238 katılımcıyla 44 projeye 12 ödül ve 2020 yılında 242 katılımcıyla 39 projeye 12 ödül verilmiştir.

BİZPlus Takdir, Tanıma ve Ödüllendirme Programı

Çalışanların motivasyonunu artıran bir diğer uygulama da BİZPlus Takdir, Tanıma ve Ödüllendirme Programı’dır. Başarılarının görünürlüğü’nün artırılması, takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi amacıyla hayata geçirilen BizPlus ile yöneticiler, ekiplerindeki çalışma arkadaşlarını altı farklı kategoride ödüllendirebilmektedir.

Ücret Politikası

Ücretlendime ve yan fayda politikaları şirket içi dengeleri gözeterek objektif, adil, dinamik ve hedef piyasaya kıyasla rekabetçi bir yapı üzerine kurgulanmıştır. Kibar Holding ve Grup şirketleri çalışanlarına belirlenmiş ücret politikası kapsamında iş aileleri, roller, sorumluluklar, bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyleri gibi farklı kriterler dikkate alınarak adil ve rekabetçi bir toplam ücret sunulmaktadır. Uluslararası alanda kabul görmüş iş değerlendirme metodolojileri ve ücret kıyaslama çalışmaları ile adil ve rekabetçi ücretlendirme garanti altına alınmaktadır. Ücretlendirme politikası gereği dil, din, ırk, cinsiyet gibi kişisel özellikler ve tercihler nedeniyle farklı ve adil olmayan bir uygulamada bulunulamaz.

Great Place to Work

Assan Alüminyum, tercih edilen işveren olma çalışmaları kapsamında, 2020’de “Great Place to Work” sertifikasını almaya hak kazanmıştır. Türkiye’nin En İyi İşverenleri 2020 listesinde, 500-2000 Çalışan Sayısı Kategorisinde 6’ncılık Sertifikası’nın da sahibi olmuştur.

SOSYAL YAŞAM

Kibar Grubu, çalışanlara sadece performans odaklı değil, hayatı yaşamaya ve paylaşmaya odaklı gelişim ve yaşam anlamında da sürdürülebilir bir dünya kurmak için çalışmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların aidiyet geliştirebilecekleri mutlu ve katılımcı bir iş ortamı oluşturmaktadır. Bir aile gibi hareket eden Kibar Grubu, tüm çalışanlarını bu ailenin bir parçası olarak kabul etmekte ve hayata değer katan anları paylaşmanın önemine inanmaktadır.

Çalışan Destek Programı

Kibar Grubu’nun çalışan destek programı Avita, Kibar Grubu çalışanlarına ve ailelerine, 7 gün 24 saat ücretsiz danışmanlık desteği vermektedir. Program kapsamında psikoloji, tıp, hukuk, sağlıklı beslenme, ergonomi, teknoloji, veteriner, sosyal yaşam ve genel bilgi hizmetleri gibi birçok konuda danışmanlık hizmeti sunulmaktadır.

Kibar Grubu çalışanları ve ailelerinin soru ve sorunlarına alanlarında uzman kişiler tarafından destek sağlanmaktadır. Gerekli durumlarda çağrı merkezindeki klinik psikologların yönlendirmesiyle altı seansa kadar ücretsiz, yüz yüze psikolojik destek imkânı da sunulmaktadır. Telefon, internet sitesi ve mobil uygulama gibi farklı kanallar üzerinden erişilebilen programda bilgi gizliliği ilkesine titizlikle uyulmaktadır. 2020 yılında Kibar Grubu bünyesindeki 2.493 çalışan ve 348 çalışan yakını olmak üzere toplam 2.841 danışan Avita’yı kullanmıştır.

Çalışanların sosyal yaşamlarını zenginleştiren uygulamalardan birisi de Kibar Grubu Spor Şenlikleri’dir. Çalışanları spor yapmaya teşvik eden Kibar Spor Şenlikleri aynı zamanda çalışanlar arası iletişimin güçlendirilmesine ve Grup içerisinde “BİZ” kültürünün inşa edilmesine katkı sağlamaktadır.

Kibar Grubu genelinde Kibar Gönüllüleri Organizasyonları, Kibar Grup Şenlikleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Yarışmaları ve Türkiye’nin Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı gününde çalışan çocuklarına yönelik 23 Nisan Resim Yarışması etkinlikleri düzenlenmektedir. Grup genelinde düzenlenen etkinliklerin yanı sıra şirketler bünyesinde

de çalışanların sosyal yaşamlarının desteklenmesine yönelik faaliyetler gerçekleştirilmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), Kibar Holding’in tavizsiz yönettiği öncelikli konuları arasındadır. İş Sağlığı ve Güvenliği süreçleri uluslararası standartlar doğrultusunda İSG kurullarının sorumluluğunda yönetilmektedir. 2020 yılı itibarıyla Kibar Grubu şirketlerinde faaliyet gösteren 22 İSG komitesinde 112 çalışan ve 25 çalışan temsilcisi görev almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi, risk odaklı bir yaklaşımla takip edilmektedir. Risk değerlendirmeleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ve OHSAS 18001/ISO 45001 standartlarına uygun olarak Fine Kinney metodu kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Tüm faaliyetlerin tehlikeleri belirlenmekte ve söz konusu tehlikelerin risk seviyesi tespit edilmektedir. Buna göre gerekli eylem planları hazırlanmakta ve belirlenen riskler çalışanlarla paylaşılarak farkındalık sağlanmaktadır.

Çalışma alanlarındaki sağlık riskleri değerlendirilerek alınması gereken önlemler tespit edilmektedir. Ortam ölçümleri yapılmakta ve ölçüm doğrultusunda gerekli olan önlemler alınmaktadır. Çalışanlara sahada tek nokta dersi eğitimleri verilmektedir. Yaşam koçluğu uygulaması ile daha güvenli ve sağlıklı iş ortamı için çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Tüm tesisler düzenli hijyen testlerine tabii tutulmaktadır. Kronik hastalara, hamile ve emziren çalışanlara yönelik önlemler alınmaktadır.

Kibar Grubu’nda iş sağlığı ve güvenliğinin bileşenlerinden biri de ofis ergonomisidir. Ofis çalışanlarına daha konforlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak amacıyla gerekli iyileştirmeler yapılmakta ve ergonomik çalışma ekipmanları sağlanmaktadır.

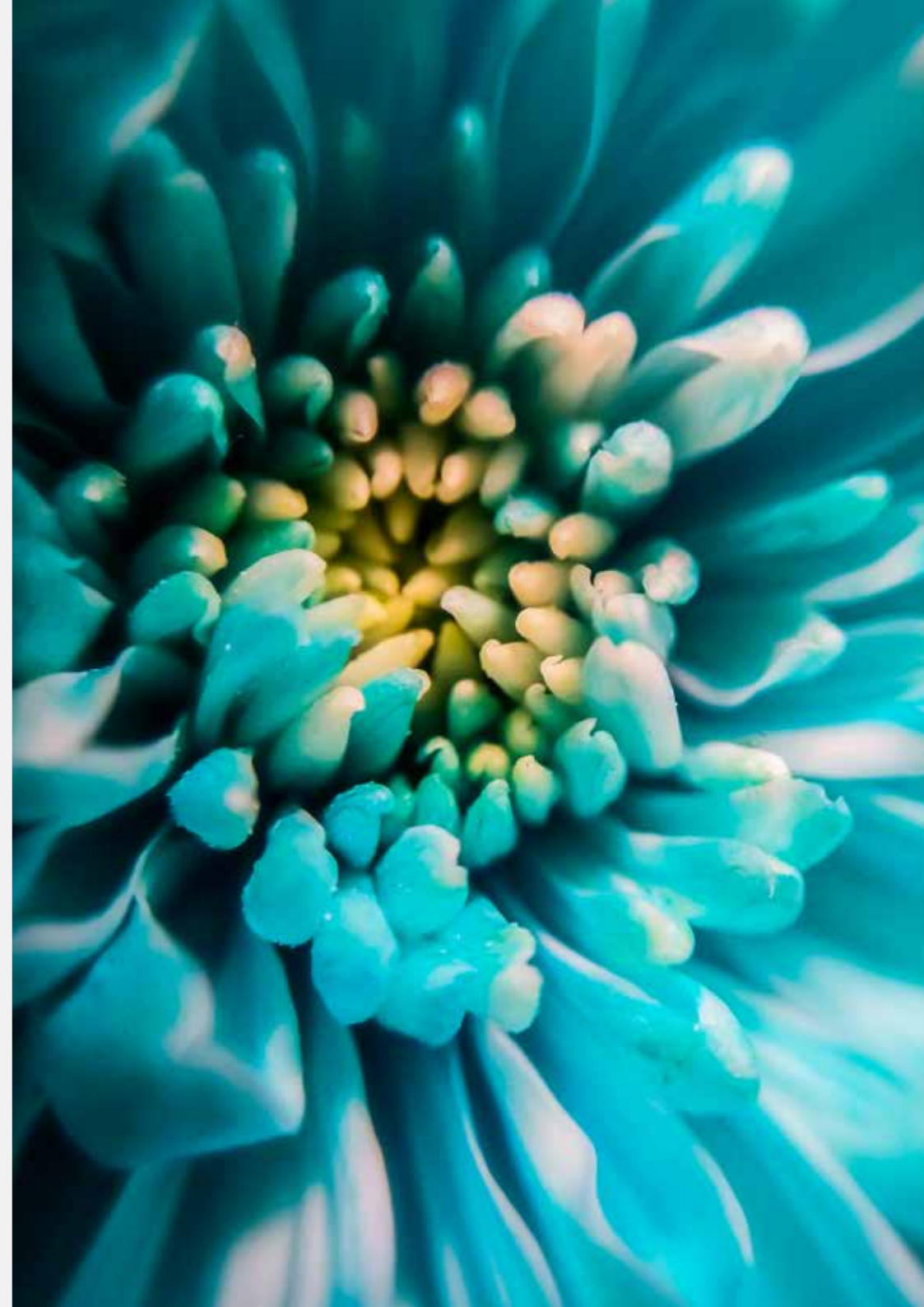
Grup genelinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile çalışanların İSG bilinç ve farkındalıklarının artırılması hedeflenmektedir. 2020 yılında, çalışanlara 42.117 saat İSG eğitimi verilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünü tüm değer zincirine yayan Kibar Grubu’nda 2020 yılında müteahhit firma çalışanlarına 8.913 saat eğitim düzenlenmiştir.

Raf Arasında Güvenli Çalışma

2020 yılında, Assan Hanil’de insan faktöründen kaynaklı yaşanabilecek kazaların önüne geçilmesi amacıyla depo rafları arasında çalışan order-picker makinasının ön ve arka bölümlerine tarayıcı sensörler takılmıştır. Bu sayede, bir varlık çalışma alanına girdiğinde insan kontrolünde olan durdurma veya yavaşlatma eylemlerini makina kendisi yapmaktadır. Assan Hanil tesislerinde kullanılan diğer lojistik ekipmanları için de alan tarayıcı sensörlerin kullanımı hedeflenmektedir.

Kibar Grubu genelinde İş Sağlığı ve Güvenliği etkinliğini artırmak amacıyla her yıl çalıştay düzenlenmektedir. Çalıştaylarda, önceki yılın faaliyetleri değerlendirilmekte ve gelecek yılın planlaması yapılmaktadır. 2020 yılında “Kibar’da Yaşam Güvenliği Projesi”, “Karbon Ayak İzi Projesi” ve “Sağlık Projesi” olmak üzere üç proje gerçekleştirilmiş ve bu projelerde 18 İSG ve çevre profesyoneli görev yapmıştır.

Alınan önlemlere rağmen meydana gelen tüm iş kazaları, iş güvenliği uzmanları ve ilgili birim temsilcileri tarafından detaylı olarak incelenmektedir. Değerlendirmelerin ardından gerekli önleyici ve düzeltici tedbirler hayata geçirilmektedir. Bu yaklaşım sayesinde, 2020 yılında Grup bünyesinde ölümcül kaza ve meslek hastalığı yaşanmamıştır.



İŞ ETİĞİ

Kibar Grubu'nun iş etiği anlayışı, çalışanların en yüksek düzeyde etik standartlarda davranmasını gerekli kılmaktadır. Doğruluk ve dürüstlük değerleriyle temellendirilen iş etiği anlayışı; finansal ve operasyonel faaliyetler, teknolojik varlıklar ve marka değerleri de dahil olmak üzere tüm faaliyetlerde yasal gerekliliklerin ötesinde, iş yapma temelini oluşturmaktadır.

Kibar Grubu; tüm çalışanlarının, paydaşlarının ve iş ortaklarının inançlarına ve kişisel değerlerine saygı göstermektedir. Temeli uluslararası alanda kabul görmüş evrensel beyannamelere dayanan Kibar Grubu değerleri ve ilkeleri çerçevesinde hareket edilmektedir. Söz konusu değerleri ve ilkeleri kapsayan Kibar Grubu "Etik Kurallar"ı kurumsal internet sitesinde yayınlanmaktadır.

Etik Kurallar

Kibar Grubu'nda çalışma hayatına yönelik davranış ilkeleri, çalışanların temel hak ve sorumlulukları "Etik Kurallar" çerçevesinde belirlenmiştir. Çalışanlar etik kurallar konusunda bilgilendirilmekte ve Etik Komite'ye doğrudan erişebilmektedir.

Kibar Grubu Etik Kuralları; dürüstlük, gizlilik, adalet, kalite ve sürekli gelişim, çıkar çatışması, sorumluluklarımız ve hediye kabul etme/verme olmak üzere yedi ana başlıktan oluşmaktadır. Kibar Grubu tüm faaliyetlerinde dürüstlük prensibini esas almakta, doğruluk, samimiyet ve yüksek iş ahlakını her şeyin üzerinde görmektedir. Bu doğrultuda, tüm paydaşların özel bilgilerinin korunması, fırsat eşitliğini temel alan adalet anlayışı, kalite

ve sürekli gelişim hedefleri Etik Kurallar dökümanında detaylı olarak ele alınmaktadır. Çıkar çatışması oluşabilecek durumlar, çıkar çatışmasından kaçınma yolları, bir çıkar çatışması olduğunda konunun ne şekilde ele alınması gerektiği ve hediye alışverişine ilişkin uygulama detayları ayrıntılı olarak anlatılmaktadır. Kibar Grubu'nun yasalara, müşterilerine, çalışanlarına, iş ortaklarına, rakiplerine, topluma ve insanlığa karşı sorumlulukları Etik Kurallar çerçevesinde ortaya konulmaktadır. Etik Kurallar dökümanında ayrıca, olay örneklerine yer verilmekte ve iş hayatında karşılaşılabilecek durumlarda uygulanması beklenen davranış örnekleri aktarılmaktadır. Ortak alanlarda yer alan "Sizce Etik mi?" temalı afişlerle çalışan algısı güncel tutulmaktadır.

Kibar Grubu bünyesinde, Etik Kurallara uyumu sağlamak, ihlallere ilişkin şikayet ve bildirimleri soruşturmak ve çözümlenmek Etik Komite sorumluluğundadır. Kibar Holding Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı çalışan Etik Komite, İç Denetimden Sorumlu Başkan Yardımcısı, İnsan Kaynakları Bölüm Başkanı ve Grup Hukuk Müşaviri'nden oluşmaktadır. Ayrıca, Grup şirketlerinde Etik Kuralları'n uygulanması konusunda çalışanların her türlü ihtiyaç ve sorusuna destek olmak üzere görevlendirilmiş Etik Kural Danışmanları bulunmaktadır.

Etik Kurallara aykırı bir durum ile karşılaşıldığında, Grup içerisinden veya dışarıdan gizlilik ilkesiyle başvurulabilecek bir Etik Hattı oluşturulmuştur. Bu hat, konunun Etik Komite'ye ulaştırılması amacıyla sadece Etik Komite'nin erişebildiği elektronik posta kutusu, telefon hattı ve posta yoluyla ulaştırılacak bilgiler için posta kutusunu

içermektedir. Etik Komite'ye telefon, e-posta ve/veya posta aracılığıyla gelen bütün ihbarlar gizlilikle ele alınarak değerlendirilmekte, gerekli çalışmaların yapılması için uygun birimler görevlendirilmekte ve vakaya ilişkin tüm çalışmaların titizlikle yapılması sağlanmaktadır. Etik Komite, etik ihlal bildiriminde bulunan kişilere yönelik oluşabilecek her türlü misilleme, baskı ve yıldırma gibi olumsuzlukların engellenmesi için gerekli önlemleri almaktadır.

Kibar Holding Etik Kuralları'na <https://www.kibar.com/tr-tr/holding/etik-kurallar> adresinden ulaşabilirsiniz.

Yolsuzlukla Mücadele

Kibar Grubu, hiçbir şekilde rüşvet ve yolsuzluğa karşı tolerans göstermemekte ve bu gibi davranışların önlenmesine yönelik tedbirler almaktadır. Grubun rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusundaki yaklaşımı Kibar Holding Etik Kuralları'nda tanımlanmıştır.

Etik kurallara uyum, tüm Grup yöneticilerinin ve çalışanlarının sorumluluğundadır. Tüm çalışanlar, bir etik kural ihlali ya da rüşvet ve yolsuzluk şüphesiyle karşılaştığında bu durumu ihbar etmekle yükümlüdür. İletilen ihbarlar gizlilik çerçevesinde değerlendirilmektedir. Yolsuzluk risklerine yönelik iç kontrol, İç Denetim Bölüm Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen süreç denetimleri ile inceleme ve soruşturma faaliyetleri kapsamında değerlendirilmektedir.

Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele anlayışı, Grup çalışanlarının yanı sıra tedarikçi ve iş ortakları başta olmak üzere ilgili tüm paydaşlar için bağlayıcıdır.

Kibar Grubu çalışanları, etik ilkelere uygun hareket etmeleri nedeniyle şirketin maruz kalabileceği doğrudan ya da dolaylı zararlardan sorumlu tutulmaz. 2020 faaliyet döneminde etik değerler, evrensel insan haklarının ihlali ya da yolsuzluk vakaları konusunda iletilen bir ihbar bulunmamaktadır. Söz konusu dönemde bu konuya ilişkin Kibar Grubu aleyhine açılmış dava bulunmamaktadır.



gelecek için

YENİLENİYORUZ



Ürün kalitesi ve müşteri memnuniyetini en yüksek seviyede gözetiyor, teknolojik gelişim ve yenilikçiliği sürdürülebilir büyümenin yapı taşı olarak görüyoruz.

gelecek için YENİLENİYORUZ

Köklü bir sanayi kuruluşu olan Kibar Grubu kurumsal başarısını, müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılarken ürün ve hizmetlerinde kaliteyi her zaman ön planda tutmasına ve gelecekte oluşabilecek ihtiyaçları öngörme kabiliyetine borçludur. Bu amaçla ürün, sistem ve süreçler en modern teknolojiler kullanılarak güncellenmektedir. İnovasyon ve dijitalleşmeye verilen önem sayesinde verimlilik artırılmakta, yeni pazarlara ulaşılmakta, ürün, hizmet ve süreçlerin çevreye olumsuz etkileri en aza indirilmektedir. Kibar Holding, geleceğin Kibar'ını yaratabilmek için tüm değer zinciriyle birlikte çalışmakta, "Biz birlikte güçlüyüz" anlayışını teknoloji çalışmalarına da yansıtmaktadır



ÜRÜN VE HİZMET KALİTESİ

Kibar Grubu'nda ürün güvenliği, kalitesi ve müşteri memnuniyeti; uluslararası alanda kabul gören en yüksek standartlarda yönetilen bir iş önceliğidir. Grup şirketleri, faaliyet gösterdikleri sektörün gerektirdiği standartların yanı sıra müşteri beklentilerini karşılamayı hedef alan çok sayıda kalite ve güvenlik standardını takip etmektedir.

Kibar Grubu, gelişen teknoloji ve dijital olanakları iş modelleri ile birlikte değerlendirerek müşterilerine farklılaşan ürün ve hizmetler sunmaktadır. Grup şirketleri, etkin ve şeffaf iletişimi esas alarak müşteri odaklı iş süreçleri geliştirmektedir. Tüm Kibar Grubu şirketlerinde her yıl yapılan bağımsız müşteri memnuniyeti araştırmaları sonuçlarına göre gerekli çalışmalar yapılmakta, ürün ve hizmetlerin sağladığı katma değer artırmaya çalışılmaktadır. Söz konusu araştırma sonuçları, eylem planlarının oluşturulmasında dikkate alınmaktadır.

Şirket	Yönetim Sistemi ve Kalite Belgesi	
Assan Alüminyum	ASI: Aluminium Stewardship Initiative ISO 50001: Enerji Yönetim Sistemi ISO-IEC 27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ISO 9001: Kalite Yönetim Sistemi IATF 16949: Kalite Yönetim Sistemi ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi ISO 31000: Kurumsal Risk Yönetim Sistemi CE: AB Uygunluk Belgesi	NSF: Uluslararası Sağlık Kuruluşu Uygunluk Belgesi Kosher: Kosher Gıda Uygunluk Belgesi ISPM 15: Ahşap Ambalaj Malzemeleri Uygunluk Belgesi Yetkilendirilmiş Yükümlülük Statüsü ISO 45001: İş Güvenliği Yönetim Sistemi TSE COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi Sıfır Atık Belgesi EFQM: Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı Mükemmellik Modeli
Assan Foods	ISO-IEC2 7001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi BRC: Uluslararası Gıda Güvenliği Standardı IFS: Uluslararası Gıda Standardı Kosher: Kosher Gıda Uygunluk Belgesi Helal Gıda Sertifikası	BSCI: Sosyal Sorumluluk Standardı Sedex : Tedarik Zinciri Değerlendirme Sistemi Walmart SCS: Tedarik Zinciri Güvenliği Sertifikası TSE COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi
Assan Hanil	ISO-IEC 27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ISO 9001: Kalite Yönetim Sistemi IATF 16949: Kalite Yönetim Sistemi	ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi TS45001(OHSAS): İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
Assan Panel	ISO 9001: Kalite Yönetim Sistemi ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi ISO-IEC 27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi TSE EN 14509: Panel Standardına Uygunluk Sertifikası (Dolgu maddesi taşıyınü olan paneller için, dolgu maddesi PUR-PIR olan paneller için ve dolgu maddesi PUR olan opti paneller için)	FM Approval: Yangın Güvenlik Sertifikası Greenguard GOLD: Ürünün, kimyasal salınım ile insan sağlığına zarar vermediğini taahhüt eden standartlara uyum sertifikası TSE COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi
İspak	ISO 22000: Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi BRC: Uluslararası Gıda Güvenliği Standardı ISO-IEC 27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ISO 9001: Kalite Yönetim Sistemi ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi	TS 18001 (OHSAS): İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi TSE COVID-19 Güvenli Üretim Yönetim Sistemi Kosher Ürün Güvenliği Belgelendirme Yönetim Sistemi Helal Gıda Ürün Güvenliği Belgelendirme Yönetim Sistemi

Assan Alüminyum'da müşteri ilişkileri titizlikle yönetilmekte, müşterilere her yıl sektör bazlı teknik eğitimler verilmektedir. Teslim edilen ürünlerle birlikte paket etiketi ve müşterilerin isteklerine göre hazırlanan test sertifikaları ve ürün spektleri gönderilmektedir. Müşterilerle şirket gündemini şeffaflıkla paylaşmak amacıyla sosyal medya paylaşımları ve e-bültenler hazırlanmaktadır. Yurt içi yetkili satıcılarla yapılan rutin değerlendirme toplantıları ve tüm müşterileri kapsayan iş ortakları toplantıları müşteri iletişim uygulamaları arasında yer almaktadır.

Assan Alüminyum Elektronik Veri Değişimi (Electronic Data Interchange, EDI) Projesi

Assan Alüminyum bünyesinde raporlama döneminde hayata geçirilen EDI Projesi dahilinde müşterilerle veri alışverişi entegrasyonu sağlanmaktadır. Daha önce manuel olarak gerçekleştirilen süreçler, elektronik ortamda toplanmakta ve analiz edilmektedir. Böylece, hem verimlilik ve üretkenlik artışı elde edilmekte hem de iletişimde insan kaynaklı hatalar ortadan kaldırılmaktadır. 2020 yılında üç müşteriyle entegrasyon sağlanmıştır. Artan bilgi miktarı ve kalitesiyle, karar alma süreçlerinin ve müşteri memnuniyetinin iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Müşteri istek ve şikayetlerini yanıtlamak için tam zamanlı ekipler oluşturan Assan Foods, ürün içerik ve ambalajlarını tasarlarken müşteri geri bildirimlerinden faydalanmaktadır.

Assan Hanel'de ürünlerin üzerindeki parça kodu ve ham made bilgisine ek olarak izlenebilirliği sağlamak için barkod sistemi

kullanılmaktadır. Teknik resim ve müşteri şartnamelerine göre seri imalat sırasında laboratuvar, giriş kalite ve proses kalitede frekansiyel testler yapılmaktadır. Müşteriler ile ortak yürütülen projelerde bazı ürünler için alternatif malzemeler ile hafifletme çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Tedarikçi ve müşteriler arasında iletilen sorunlar, 8D süreci ile yönetilmektedir. Müşteri geri bildirimleri kalite birimi liderliğinde ilgili birimlerden oluşan ekip tarafından değerlendirilmekte, sorunlara ilişkin alınan geçici tedbirler 24 saat ve kalıcı tedbirler 48 saat içinde müşteriye bildirilmektedir. Problemi ve nasıl çözüldüğünü anlatan aksiyonlar 8D formatında raporlanmakta ve ASHA QDMS sisteminde kayıt altında tutulmaktadır.

Assan Panel'de, müşteri geri bildirimlerinin belirli bir sistematik ile takip edilmesi, değerlendirilmesi ve yanıtlanması için 2020 yılında başlatılan çalışma, 2021 yılında uygulamaya alınacaktır.

İspak'ta müşteriye ürünle birlikte ürüne ait tüm teknik özelliklerin ve ölçüm sonuçlarının bulunduğu bir kalite sertifikası gönderilmektedir. Kalite sertifikasında ürün özelinde yapılan tüm testler, testlerin hangi standartlara göre gerçekleştirildiği ve sonuçları yer almaktadır. Kalite Kontrol Birimi vasıtasıyla tüm üretim süreci boyunca uçtan uca izlenebilirlik sağlanmaktadır. International Organization for Standardization (ISO) ve American Society for Testing and Materials (ASTM) gibi uluslararası standartlarla uyumlu test metodları uygulanmaktadır. Gerektiğinde akredite onaylı dış kaynaklı laboratuvarlardan destek alınmaktadır. Denetimler, sertifikalı iç denetçiler tarafından sürekli olarak yapılmaktadır.

AR-GE VE İNOVASYON

Kibar Grubu, sürdürülebilir büyüme hedefi doğrultusunda operasyonlarını sürekli gözden geçirerek değişen koşullara hızla uyum sağlamaktadır. Grubun Ar-Ge ve inovasyon stratejilerinin temelini; verimliliğin artırılması, kaynak kullanımının ve atık üretiminin azaltılması, ürün kalitesinin ve çeşitliliğinin artırılması, paydaşlar için değer yaratacak yeni iş modelleri ve teknolojilerin üretilmesi, çevreci ve katma değeri yüksek ürünlerin geliştirilmesi oluşturmaktadır.

Sürdürülebilir büyüme kapsamında temiz ve çevreye duyarlı yeni ürün ve proje sayısı artırılmaktadır. Gelişen teknoloji ve dijital olanakları iş modelleri ile birlikte değerlendirerek müşterilere farklılaşan ürün ve hizmetler sunulmaktadır. İnovasyon çalışmalarında başta üniversiteler olmak üzere birçok kuruluşla birlikte ortak çalışmalar yürütülmektedir. Raporlama kapsamındaki şirketler, araştırma-geliştirme çalışmalarıyla 2020 yılında iki adet patent alınmış ve ayrıca dört adet patent başvurusu yapılmıştır.

Yenilikçi ve katılımcı bir yaklaşım benimseyen Kibar Grubu, çalışanlarının inovatif fikirlerini hayata geçirilmesine uygun bir iş ortamı sunmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların yenilikçi fikirlerini ortaya çıkarmak ve başarı hikâyelerini Grup şirketleriyle paylaşmak üzere Mavi Damla Ödülleri Projesi yürütülmektedir.

Ar-Ge ve İnovasyon Projeleri

Assan Alüminyum
Assan Alüminyum, araştırma ve geliştirme çalışmalarını T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji

Bakanlığı tarafından tescillenen Ar-Ge Merkezi'nde yürütmektedir. Ar-Ge çalışmaları; yüksek performanslı, sektöre ve müşterilere özel ürünlerin geliştirilmesine odaklanmaktadır. Araştırma ve geliştirme çalışmaları kapsamında Vrije Üniversitesi ile yapılan iş birliği 2020 yılında devam etmiştir. Koç Üniversitesi ve İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nde görevli akademisyenlerden danışmanlık hizmeti alınmıştır.

Yağlarda İletkenlik Artırıcı Katkı Ajan Geliştirilmesi Projesi

Assan Alüminyum 2020 yılında Yağlarda İletkenlik Artırıcı Katkı Ajan Geliştirilmesi Projesi'ni uygulamaya almıştır. Hadde yağlarında statik elektriklenmeden dolayı yangın çıkma ihtimali, verimlilik ve ekipman kaybına yol açabilmektedir. Alternatif katkı ajan kullanımıyla yangın riskinin azaltılarak çalışan güvenliği risklerinin düşürülmesi ve üretim verimliliğindeki aksamaların önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

Sürekli Döküm Tekniğinin Geliştirilmesi

Proje kapsamında Assan Alüminyum'da ilk kez bakır shell ile 8xxx serisi dökümü yapılacaktır. Bakır shell'in soğutma kapasitesinin yüksek olması nedeniyle mikroyapısal ve operasyonel faydalardan yararlanılarak konvansiyonel çelik shell'ler ile sağlanamayan ve limitlere ulaşmış olan döküm verimliliğinin geliştirilmesi sağlanacaktır. Söz konusu projeye; %50 döküm verimliliği artışı, mutfak folyolarının mat yüzeyinde çıplak gözle görülebilecek şekilde tane yapısının iyileştirilmesi ve buruşuk kap ürünlerinde karşılaşılan mekanik özelliklerden kaynaklı uygunsuzluk problemlerinin giderilmesi hedeflenmektedir.

Yüksek Elektrik İletkenlikli Alüminyum Levha Geliştirme Projesi

Assan Alüminyum'da Yüksek Elektrik İletkenlikli Alüminyum Levha Geliştirme çalışması uygulamaya alınmıştır. Proje kapsamında mevcut EN 1060 alaşımı sınırları içerisinde kalarak kimyasal kompozisyonda ve alt proseslerde yapılacak modifikasyonlarla, elektrik iletkenliği değeri artırılmış alüminyum levha ürünü geliştirilmesi hedeflenmektedir. 2020 yılında başlatılan çalışma 2021 yılında tamamlanacaktır.

Assan Foods

Assan Foods 2020 yılında Colorado markası ile yurt içinde 6 ürün ve yurt dışında 5 ürün ile Gusto Vita ve Kingtom markalarıyla 2 ürün olmak üzere toplam 13 ürünü, Ar-Ge çalışmalarını tamamlayarak kendi markasıyla lanse etmiştir. Bununla birlikte, 19 private label yeni reçeteli ürün geliştirme ve üretim faaliyeti de tamamlanmıştır.

Assan Hanil

Assan Hanil, Ar-Ge merkezinde otomotiv sektörünün değişen trendlerine ve üreticilerinin beklentilerine hızlı cevap verebilecek sürdürülebilirlik odaklı araştırma ve geliştirme faaliyetlerine devam etmektedir. Ağırılık hafifletme, maliyet optimizasyonu ve kaliteyi artırmaya yönelik inovatif projeler üzerinde çalışmalar yürüten Assan Hanil'in 38 adet patent, 12 adet faydalı model ve 16 adet endüstriyel tasarım olmak üzere toplam 66 adet Fikri Mülkiyet Hakkı ile 6 adet marka tescili bulunmaktadır.

Assan Hanil 2020 yılında TÜBİTAK Öncelikli Alanlar Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik programı çerçevesinde fon destekli

olarak yürütülen "Kompozit Arkalık Projesi"ni başarıyla tamamlamıştır. Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı çerçevesinde fon destekli olarak yönetilen "Kompozit Batarya Taşıyıcı Projesi"ne yönelik çalışmalar devam etmiştir.

Assan Hanil Hyundai FCEV Kamyon Koltukları Projesi

Kendi sınıfında dünyanın ilk hidrojen yakıt hücreli elektrikli seri üretim kamyonu Hyundai Xcient Fuel Cell koltukları için yürütülen Ar-Ge ve tasarım süreçleri tamamlanarak seri üretime geçilmiştir. Assan Hanil, hava süspansiyonlu sürücü ve yolcu koltuğunun üretimini Kocaeli'deki tesislerinde gerçekleştirecektir.

Assan Hanil'e En İyi Tedarikçi Ödülü

2020 yılında Hyundai i20 ve i10 N Line projeleri seri üretime alınmıştır. Assan Hanil Hyundai i20 Proje Devreye Alma sürecindeki katkıları ve başarısı sebebi ile "En İyi Tedarikçi" ödülünü almaya hak kazanmıştır.

Yerli otomotiv Türkiye'nin Otomobil Girişim Grubu (TOGG) Bumper System Projesi kapsamında ürün geliştirme çalışmaları devam etmektedir. TOGG projesi, doğuştan elektrikli platform ve güç aktarma organları sayesinde içten yanmalı motorlu otomobillere kıyasla daha düşük maliyet, daha sessiz ve daha keyifli bir sürüş deneyimi oluşturacak ve Türkiye otomotiv sanayisinin sürdürülebilirlik hedeflerine katkı sağlayacaktır.

Assan Hanil Hafifletme Çalışmaları

2020 yılında Kompozit Aralık Projesi hayata geçirilmiştir. Kamyon sürücü koltuğunun hafifletilmesi amacıyla başlatılan proje kapsamında kompozit üzerine plastik enjeksiyon ve ileri kalıp teknolojisiyle ağırlık ve operasyon sayısının düşürülmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Proje sürecinde, sektörün önde gelen firmalarıyla iş birliği yapılmış ve Kocaeli Üniversitesi'nin akademik bilgi birikiminden faydalanılmıştır.

Ar-Ge Merkezi'nde, koltuk ürün geliştirme yetkinliğine ek olarak ülkemizde önemli bir ticari potansiyeli olan otomotiv trim komponentlerinin geliştirilmesine yönelik bir bölüm kurulmuştur. Sanal Analiz (CAE) ve Üretim Mühendisliği bölümlerinde yürütülen projelerde; yenilikçi tasarım, modelleme ve üretim süreçlerini destekleyecek bir yapılanma oluşturulmuştur.

Batarya taşıyıcı parçasının kompozit olarak üretilmesine yönelik proje, 2018 yılında başlatılmış olup 2021 yılında tamamlanması planlanmaktadır. Projenin amacı kamyon ticari araçlarında yer alan batarya taşıyıcı parçaların, metal yerine kompozit malzemelerden üretilerek hafifletilmesi ve özel kalıp sensörleri ile üretim parametrelerinin kontrollü olarak belirlenmesidir. Projenin en önemli kazanımı hafifletilmiş araç kullanımını doğrultusunda elde edilecek yakıt azaltımı ve bunun sonucunda çevreye yayılan karbon salımının düşürülmesidir. Yeni tasarıma sahip olacak çamurluk taşıyıcı parçalarda yaklaşık %25-40 oranları arasında ağırlık azaltılması ve ilgili parçaların yeni yöntem ile üretilmesi sonucunda %15-20 oranında fiyat avantajı elde edilmesi hedeflenmektedir.

2019 yılında başlatılan, kamyon ticari araçlarda kokpit taşıyıcı parçasının azot enjeksiyon teknolojisi ile üretilmesi çalışmasının 2021 yılında tamamlanması planlanmaktadır. Mikrohücresel köpük teknolojisi olarak adlandırılan yeni üretim yöntemi parça ağırlığında; yeni tasarım kaynaklı %13 ve azot gazı kullanımı kaynaklı %7 olmak üzere toplam %20 oranında ağırlık azaltılmasına imkân tanımaktadır. Kokpit taşıyıcı parçasının ağırlığı bu proje sayesinde %20 oranında azaltılmıştır.

Assan Panel

Assan Panel, sandviç panelin her türlü fiziksel ve mekanik testlerini yapabilecek donanım ve yazılıma sahip "Euronorm" standartlarındaki kendi laboratuvarında Ar-Ge çalışmalarına hız kazandırmıştır. Poliüretanın kalite yönetimi için yeni bir kimya laboratuvarı yatırımı gerçekleştirmiştir. Assan Panel, ekonomik panel segmentinde yer alan Optipanel serisinde maliyet-fayda optimizasyonu uygulanarak gerçekleştirilen pilot üretimlerle ürün çeşitliliğini artırmıştır.

İspak

Türkiye'de tek seferde yapılan en büyük esnek ambalaj yatırımını 2019 yılında gerçekleştiren İspak Ambalaj, Endüstri 4.0 konseptleri ile dizayn edilen yeni fabrikasıyla gıda ambalajı ve endüstriyel ürün alanlarında portföyünü genişletmeyi hedeflemektedir. Türkiye'deki ilk üçgen peynir folyosu üretimi, çevreci ambalaj projesi, gıda güvenliği artırılmış ambalaj projesi, gaz salınımı ile renk değiştiren ambalaj projesi, retort yemek kabı projesi ve havayolu yemek kabı projesi, 2020 yılında uygulamaya geçirilen projeler arasında yer almaktadır.

İspak Ambalaj, 2020 yılında Sakarya Üniversitesi ile Gaz Salınımı ile Renk Değiştiren Ambalaj Projesi için sözleşme imzalamış ve deneme çalışmalarına başlamıştır. Bu kapsamda, hem üniversite bünyesinde hem de İspak laboratuvarında çalışmalar sürdürülmektedir.

DİJİTALLEŞME

Dijitalleşme, tüm dünyada kurumların en önemli dönüşüm alanlarından birisi olarak çikmaktadır. Yoğun Ar-Ge faaliyetleri gerektiren yenilikçi yatırımlar yapan ve ürünlerini müşterilerin ihtiyaçlarına göre sürekli geliştiren Kibar Grubu için dijitalleşme kurumsal bir önceliktir. Tüm Kibar Grubu şirketlerinde dijital dönüşüm çalışmaları devam etmektedir.

Dijitalleşme projelerinde Endüstri 4.0 ve yeni teknolojiler ile birlikte operasyonel etkinlik, teknolojik altyapı, siber güvenlik ve sistem sürekliliğine yönelik çalışmalar devam etmektedir. Verilere güvenli ve etkin erişimin sağlanması için Office uygulamalarının E365 bulut yapıya taşınması ve böylece uygulamalara güvenli ve kurumsal bir çerçevede tüm cihazlardan erişimin sağlanmasına ilişkin çalışmalar sürdürülmektedir.

Kurumsal veri mimarisini oluşturmak, analitik ve yapay zeka çalışmaları ile verimliliği artırmak amacıyla Kurumsal Büyük Veri Mimarisi projesi yürürlüğe konulmuştur. Verinin toplanmasından raporlanmasına kadar tüm süreçte veriden değer yaratmayı sağlayacak bir mimari oluşturulmuş, analitik konusunda üretim ve tedarik zincirinde yürütülmesi planlanan kullanım şekli (use-case) oluşturulmuştur. 2021 yılı, Kibar Grubu'nda "Analitik Yılı" olarak belirlenmiş ve çok sayıda proje planı hazırlanmıştır.

Teknolojik Altyapı ve Veri Yönetimi: İK Analitiği

Kibar Holding, Grup genelinde veri farkındalığı ve ortak veri yönetim kültürünü oluşturmak amacıyla İnsan Kaynakları Analitiği Projesi'ni hayata geçirmiştir. Analitik katmanda oluşturulan ortak veri modeliyle sürdürülebilir ana verinin yönetilmesi, veri analizinin gerçekleştirilmesi, raporlanması ve öngörülerin yapılması hedeflenmektedir. Teknolojik Altyapı ve Veri Yönetimi çalışması ile veriye anlık erişim ve dinamik raporlama sağlanacak, süreçler birbiriyle entegre edilerek operasyonel verimsizlik en aza indirgenecek ve insan kaynaklı hataların önüne geçilecektir.

Robotik Süreç Otomasyonu (RPA) çalışmalarına yönelik 2020 yılında düzenlenen çalıştaylar sonucunda RPA kapsamında ele alınabilecek süreçler belirlenmiş ve planlamalar yapılmıştır. RPA uygulamalarının amacı, verimliliğin, veri tutarlılığı ve kalitesinin artırılması ile insan kaynağının daha fazla değer yaratacak işlere odaklanmasıdır.

2020 yılında yürütülen çalışmalardan biri de Çevik Yönetim yaklaşımının devreye alınmasıdır. Yıl boyunca Çevik Yönetim eğitimleri düzenlenmiştir. 2021 yılında kapsamın genişletilmesi hedeflenmektedir.

Assan Alüminyum "Cast&Roll" programı

Assan Alüminyum'da tüm iş süreçlerinin dijitalleşmesi ve otomasyonunu hedefleyen ve bünyesinde on beş bilişim teknolojisi projesi barındıran "Cast&Roll" Programı kapsamında çalışmalar devam etmektedir. 2020 yılında, Kontrol Kulesi Projesi, Satış-Tedarik Zinciri Entegrasyonunun Geliştirilmesi, Talep Tahmini ve Entegre Planlamanın Geliştirilmesi, Ürün Portföy Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması, Ürün ve Proses Ana Veri Optimizasyonu, Standart Maliyet Yapısının İş Süreçleri ile Entegrasyonu ve Üretim Sahasının Dijital Dönüşümü proje çalışmaları tamamlanmıştır.

Assan Alüminyum bünyesinde başlatılan EDI ve Lojistik Entegrasyon Projeleriyle 2020 yılında bazı müşteri ve tedarikçilerle otomasyon çalışması tamamlanmıştır. Analitik çalışmaları kapsamında SAP BW ile Veri Ambarı kurulum çalışmaları başlatılmış ve maliyet/karlılık gibi süreçlerin verileri, veri ambarına aktarılmıştır.

Assan Foods'tan Akıllı Tarım

Assan Foods tarafından 2017 yılında Güney Marmara'da başlatılan ve 12.500 dönümlük bir araziye kapsayan "Akıllı Tarım Projesi" ile pilot tarlalarda dikimden hasada tüm bitki gelişim sürecinin bütün parametrelerinin takip ve analiz edilmesi, toprak ve ürün yönetimi, kaynakların daha verimli kullanılması ve çevre açısından olumsuz etkilerin en aza indirgenmesi amaçlanmaktadır. 2020 yılında Akıllı Tarım uygulamalarının yaygınlaştırılmasının yanı sıra dijitalleşme ve verimlilik alanında çeşitli projeler hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, izlenebilirlik süreçleri güçlendirilmiş ve manuel olarak yapılan işlerin dijital ortama taşınması çalışmalarına ağırlık verilmiştir.

Assan Hanil'de 2020 yılında SAP Parti Dönüşüm Projesi ile SAP Sistemindeki veri büyüklüğü azaltılarak performans ve verimlilik artırılmıştır. Doortrim KPI Takip Projesi ile manuel giriş yapılmadan, gerekli verilerin sistem üzerinden alınması sağlanmıştır. Pick to Light Akıllı RAF Sistemleri ve OPC Entegrasyonları ile JIS müşteri siparişlerinde mamül üretimi için gerekli olan alt parçaların, sıralı ve otomatik olarak ışıklandırma sistemiyle raf konumunun belirtilip operatörün doğru parçayı hızlı bir şekilde bulması sağlanmıştır.

SAP Ana Veri Kalite Takip Projesi, Assan Hanil'in dijital dönüşüm çalışmaları kapsamında başlattığı projelerden biridir. Bu projeye, SAP Sisteminde operasyonların ana veri eksiklikleri nedeniyle daha az kesintiye uğraması için raporlama ve bilgilendirme sistemi kurulması hedeflenmektedir. Turquality Teşvik Takip Projesi de 2020 yılında uygulamaya alınmıştır.

Assan Panel'de tüm iş süreçleri ERP sistemleri üzerine kaydedilmektedir. Müşteri ilişkileri, teklif ve sipariş süreçleri için bayilerin de kullanabileceği internet üzerinden satış portalı ve bulut tabanlı CRM sistemi kullanılmaktadır. Üretim sahasında, operasyon ve stok hareketlerini takip etmek için el terminaleri kullanılmakta ve buna uygun yazılımlar geliştirilmektedir.

İspak'ta 2020 yılında uygulamaya geçirilen Üst Yönetim Dashboard ve Raporlama uygulaması projesi sayesinde operasyonel verimliliğin artırılması, süreçlerin daha etkin ve hatasız gerçekleştirilmesi, veriye tek kaynaktan ulaşılması ve karar destek mekanizmasının iyileştirilmesi sağlanmıştır.

BİLGİ GÜVENLİĞİ

Dijitalleşme alanındaki ilerleme, yüksek bilgi güvenliği standartları gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Kibar Grubu, yeni teknolojileri yakından takip ederek bilgi güvenliğini en yüksek düzeyde sağlamayı amaçlamaktadır.

Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde ISO 27001 sertifikasyonu veya bu yönetim sistemini baz alan bilgi yönetim sistemleri mevcuttur. Kurumsal veriler ve tüm paydaşlara ait bilgiler güvence altına alınmaktadır. Bilişim teknolojileri altyapı ihtiyacı, veri merkezlerinden son kullanıcı bilgisayarlarına kadar uçtan uca merkezi bir disiplinde yönetilmektedir. Siber güvenlik sadece art niyetli gerçekleştirilen saldırıları kapsamamaktadır. Veriye kesintisiz ve tutarlı erişim, bilgi güvenliğinin vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu doğrultuda, farklı alanlarda hayata geçirilen projelerle dışarıdan yapılacak saldırıları bertaraf etmek, Grubun entellektüel varlıklarının dışarı sızmasını engellemek ve bilgiye kolay/kesintisiz ulaşmayı sağlamak için altyapı çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Kibar Grubu'nda bilgi güvenliği risk haritası yıllık periyotlarla güncellenmekte ve belirlenen riskler için aksiyon planları hazırlanmaktadır.

Yeni nesil teknolojilerin adaptasyonu ile otomasyon ve bulut çözümler, iş süreçlerinde değer yaratacak kritik bir gelişim alanı olarak değerlendirilmektedir. Bilgi güvenliğine yönelik 2020 yılında başlatılan çalışmalar arasında Veri Sızıntısı Engelleme, Security Operation Center, Servis Ağacı Projesi, Otomasyon Projesi ve Hyperconverged Altyapı Yenileme projeleri yer almaktadır.

Veri sızıntısı engelleme çalışmaları kapsamında makine öğrenimi disiplini altında yer alan “Doğal Dil İşleme (Natural Language Processing)” algoritmalarıyla dosya sunucularında ve kullanıcı bilgisayarlarında bulunan dosyaların içerikleri öğrenilmekte ve kopyalama işlemleri anında durdurulmaktadır.

Siber güvenlik envanteri düzenli olarak geliştirilmekte ve güncellenmektedir. Siber güvenlik yapısının güçlendirilmesi amacıyla 7/24 izleme, siber istihbarat ve güvenlik yol haritasını içeren programın devreye alınmasına yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.

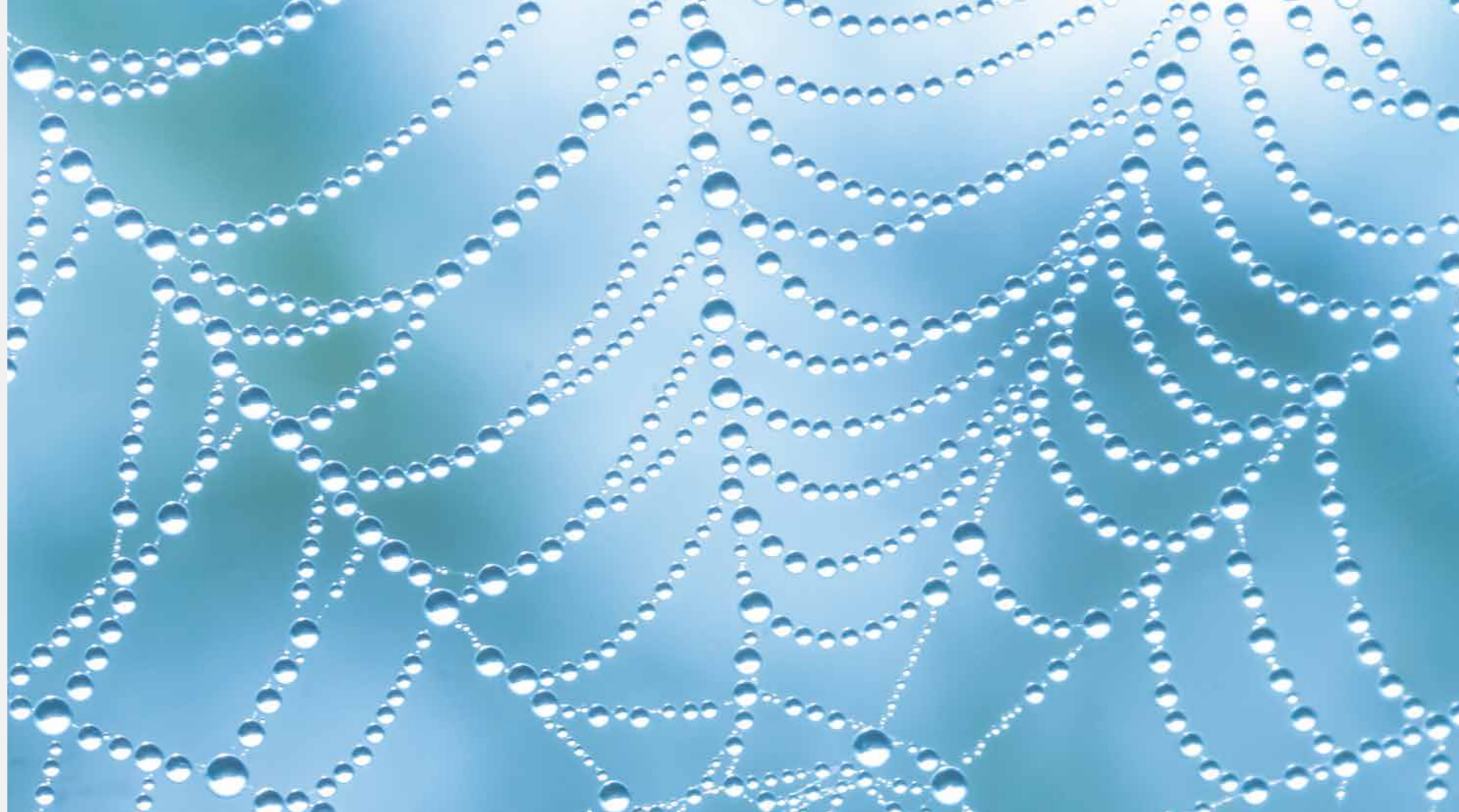
Servis Ağacı yapısına geçilerek tüm bilişim teknolojileri uçtan uca hiyerarşik bir disiplinde ilişkilendirilmiştir. Böylece oluşabilecek arızaların/duruşların, uyarı aşamasındayken erken tespit edilebilmesi yetkinliği kazanılmıştır. Tüm bileşenlerinin birbiri ile ilişkilendirilmesi sonucunda servis kesintisi oluşturma ihtimali olan durumlar uyarı aşamasında yakalanabilecek ve duruş süreleri en aza indirgenerek verim artışı sağlanacaktır.

Otomasyon projesi kapsamında teknolojik altyapı özelinde ve yardım masası kapsamında belirlenen süreçler ile servis ağacında listelenen servislerin RPA ve Uygulama Programlama Arayüzü (Application Programming Interface, API) ile otomasyona dahil edilmesi çalışmaları tamamlanmıştır. Bu çalışma ile uygun süreçlerin insan müdahalesinden kurtarılması ve 7/24 otomatik yönetilen bir yapıya dönüştürülmesi amaçlanmaktadır.

Ekonomik ömrü dolan sunucu ve depolama altyapısının yeni teknolojilerle değiştirilmesi

amacıyla devreye alınacak yeni teknoloji ile hem servislerin performansı artacak hem de iş sürekliliği tesis edilmiş olacaktır. Hyperconverged Altyapı Yenileme Projesi'yle 480 sanal sunucunun yeni yapıya taşınması hedeflenmektedir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na uyum kapsamında verinin sınıflandırılması, güvence altına alınması ve istendiğinde anonimleştirilmesi çalışmaları titizlikle yürütülmektedir.



gelecek nesilleri

ÖNEMSIYORUZ



Doğal kaynakların sonsuz ve sınırsız olmadığı bilinciyle, gelecek nesilleri düşünerek hareket ediyoruz.



İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE

Sanayi devriminden sonra artan üretim, özellikle fosil yakıtlar olmak üzere doğal kaynak tüketimindeki artışı da beraberinde getirmiştir. Bu artışa paralel olarak sanayileşme, şehirleşme, ormanların azalması, arazi kullanımı ve tarımsal etkinlikler gibi insan faaliyetleri sonucunda atmosferdeki sera gazı birikimleri de yükselmiştir. Atmosferdeki sera gazlarının doğal miktarı, doğal sera etkisi oluşturmakta ve canlı yaşamı için hayati önem taşımaktadır. Ancak, sera gazı birikimlerinin insan faaliyetleri sonucunda yükselmesi doğal sera etkisinin artmasına yani yer kürenin ortalama sıcaklığının yükselmesine neden olmakta, dünya ısınmaktadır. Bu durum, iklim sistemindeki değişiklikleri de beraberinde getirmektedir.

İklim değişikliği; kuraklığa, çölleşmeye, sıcaklık dalgalanmalarına, sellere, güçlü fırtına ve kasırgaların daha sık görülmesine, buzulların erimesine, deniz/okyanus seviyelerinin yükselmesine ve ısınmasına, okyanuslarda asit oranının artmasına, yağış rejimlerinin değişmesine, orman yangınlarının artmasına, ozon tabakasının incelmeye ve hava kirliliğine neden olmaktadır. Bunların sonucunda canlıların yaşam döngüleri değişmekte, su kaynakları zarar görmekte ve tüm ekosistemin bozulma riski artmaktadır.

İklim değişikliği ve azalan doğal kaynaklar, doğal yaşamı ve küresel ekonomiyi doğrudan etkilemektedir. Değişen iklim koşulları yeni ihtiyaçlar doğurmakta, azalan ham madde türlerinin akılcı alternatiflerle yenilenmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırmalar, küresel ısınmanın 2100 yılına kadar 1,5 °C ile sınırlandırılması durumunda iklim değişikliğinin yıkıcı etkilerinden kaçınılabileceğini göstermektedir. Bu sınır, sürdürülebilir kalkınma ve yoksulluğun azaltılması için de kritik rol oynamaktadır. Dünyanın iklim krizini ele alma ve sıcaklık artışını belirlenen derecelerin altında tutmak için zamanı daralmaktadır.

Kibar Grubu, iklim değişikliği ile mücadeleye destek vermekte, faaliyetlerinin çevreye olumsuz etkilerini sınırlandırmakta, enerji verimliliğini artırmakta, enerji yoğunluğunu düşürmekte, yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretmekte ve doğal kaynak kullanımını sürdürülebilirlik yaklaşımı ile yönetmektedir.

Kibar Holding tarafından İstanbul'da 1995 yılında 10.000 m²'lik alanda oluşturulan Asım Kibar Sevgi Ormanı'nın bakımı ve korunması Grup tarafından desteklenmektedir. 2019 ve 2020 yıllarında 6.500'ün üstünde ağaç dikilmiştir. Ayrıca 2020 yılında, her çalışan adına 3 fidan bağışında bulunulmuştur.

Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren Assan Hanil'de ham madde olarak, IMDS (International Material Data System)'den geçen malzemeler kullanılmaktadır. Böylece, ürünlerin yaşam döngüsü boyunca iklim değişikliği üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirilmeye çalışılmaktadır.

Assan Alüminyum'un ana ham maddesi olan alüminyum, alternatiflerine göre daha hafif ve doğası gereği çevreci bir malzemedir. Alüminyum, gıdayı daha uzun süre korur ve lojistik avantajı sağlar. Otomotiv sektöründe araç ağırlığının azaltılmasına olan katkısı sayesinde CO₂ salımının azaltılmasına yardımcı olur. İnşaat ve dayanıklı tüketim sektörlerinde yüksek korozyon direnci, hafifliği ve kolay şekillenebilirliği nedeniyle tercih edilen bir malzemedir. Alüminyum, kullanım ömrünü tamamladıktan sonra da %100 geri dönüştürülebilen yeşil bir malzemedir. Bu sayede birincil alüminyum kullanımına göre %95 enerji tasarrufu sağlayabilmektedir.

Assan Foods'ta İyi Tarım

Assan Foods, ham madde olarak kullandığı domatesi Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) tarafından "tarımsal üretim sistemini sosyal açıdan yaşanabilir, ekonomik açıdan kârlı ve verimli, insan sağlığını koruyan, hayvan sağlığı ve refahı ile çevreye önem veren bir hale getirmek için uygulanması gereken işlemler" olarak tanımlanan İyi Tarım Uygulamaları (Good Agricultural Practices, GAP) çerçevesinde ve akıllı tarım ile üretmektedir. İyi Tarım Uygulamaları'nda geleneksel tarım yöntemleri en son teknolojiler ile birleştirilmektedir. Böylece; üretim verimliliği artırılarak ürün kalitesi en üst düzeyde tutulmakta, çevre, insan ve hayvan sağlığına zarar vermeyen üretim yapılmakta, doğal kaynaklar korunmakta, üretici, yerel halk ve toplum için yaşam kalitesi yükseltilmekte ve tarımda izlenebilirlik ve sürdürülebilirlik sağlanmaktadır.

Assan Panel'den Sürdürülebilir Binalara Katkı

Assan Panel, ürün gamındaki çevreci ürünler ile düşük karbon ekonomisine katkı sağlamaktadır. Isı yalıtımı ve yangın dayanma özelliğine sahip, kullanıldığı binada gün ışığından maksimum derecede yararlanılmasını sağlayan ve güneş enerjisinden elektrik üretimine uygun ürünlerle sürdürülebilir binaların inşasına katkı sağlamaktadır.

gelecek nesilleri ÖNEMSIYORUZ

Enerji ve doğal kaynakların tüm dünyada artan kullanımı, önemli çevre sorunlarını beraberinde getirmektedir. Doğal kaynakların sonsuz ve sınırsız olmadığı bilinciyle hareket eden Kibar Grubu, kaynakların gelecek nesillere aktarılmasına imkân sağlayacak sürdürülebilir kalkınma anlayışını benimsemektedir. Bu anlayış; insan odaklı, ekonomik, çevresel ve sosyal açıdan sürdürülebilir bir sistemi temel almaktadır.

Kibar Grubu, üretimden dağıtıma her aşamada faaliyetlerinin çevreye olumsuz etkilerini azaltmak ve farkındalığı artırmak için çalışmaktadır. Ar-Ge faaliyetleri kapsamında, çevresel sorunların yarattığı potansiyel tehditleri, çevre dostu teknoloji ve ürünler geliştirerek fırsata dönüştürmektedir.

ENERJİ YÖNETİMİ

Kıbar Grubu ekonomik, çevresel ve sosyal açıdan sürdürülebilir bir sistemi esas alan sürdürülebilir kalkınma anlayışını benimsemektedir. Enerji politikaları, sürdürülebilir kalkınmaya sağlanacak katkı temelinde şekillenmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın en önemli bileşenlerinden biri enerjidir. Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi ve enerjinin verimli kullanılması, enerjinin sürdürülebilirliği için iki önemli unsurdur. Grup, gerek yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi gerek enerjinin verimli kullanılması açısından yatırımlar yapmakta ve önemli projeleri hayata geçirmektedir. Böylece, ekonomik sürdürülebilirlik kapsamında enerji maliyetlerinin toplam maliyet içerisindeki payını azaltmakta ve çevresel sürdürülebilirlik kapsamında iklim değişikliği ile mücadeleye destek sağlamaktadır.

Kıbar Grubu'nun yenilenebilir enerji yatırımı olan Manavgat Hidroelektrik Santrali'yle 2020 yılında 129.700.000 kWh elektrik, yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilmiştir. Elektrik üretiminin tüketimi karşılama oranı %60'dır.

Kıbar Grubu, faaliyet gösterdiği tüm alanlarda enerji kaynaklarını en verimli şekilde kullanmak amacıyla enerji verimliliği sağlayan proje ve yatırımları hayata geçirerek iklim değişikliği mücadelesinde çalışmalarını sürdürmektedir. Son beş yılda yüze yakın enerji verimliliği projesi uygulamaya alınmış ve önemli tasarruflar sağlanmıştır. 2020 yılında Kıbar Grubu bünyesinde verimlilik çalışmaları devam etmiş ve önemli kazanımlar elde edilmiştir.

Assan Alüminyum, 2020 yılında yürüttüğü yedi verimlilik projesiyle 81.000 m³ doğalgaz ve 900.000 kWh elektrik tasarrufu sağlamıştır. Tuzla tesislerinde yüksek debili verimsiz pompa motoru, verimli pompa motoruyla değiştirilmiştir. Projeye 43.800 kWh enerji tasarrufu elde edilmiştir. Isıtma-soğutma sistemi kontrol ünitesinde otomasyon sistemi uygulamasıyla elektrik enerjisinin verimli kullanımı hedeflenmiştir. Isı değerinin otomasyon kontrolüyle belirlenmesi sayesinde 186.048 kWh enerji kazanımı sağlanmıştır. Kızgın su kazanı ünitesinde, kazan suyunun 140 °C'den 120 °C'ye düşürülmesiyle yıl içerisinde doğalgazdan 80.883 m³ tasarruf gerçekleştirilmiştir.

Assan Alüminyum Geri Dönüşüm Tesisi Toz Tutma Filtresi Kurulumu

Alüminyum'un %100 geri dönüşebilir bir metal olması Assan Alüminyum için geri dönüşüm faaliyetlerinin önemini artırmaktadır. Şirket, tesislerindeki hurda ergitme fırınlarını tam kapasite kullanarak uçtan uca karbon ayak izini azaltmayı hedeflemektedir. Toz filtrasyon sistemleri, entegre kirlilik önleme ve kontrolü prensiplerine uygun olarak yenilenmiştir. Sistemin verimliliğini artıran modern bir sistem devreye alınarak bacadan parçacık salınımı 2 mg/m³ seviyesinin altına düşürülmüştür.

Assan Foods'ta 2020 yılında soğutmadan çıkan plastik şişe üzerindeki suyu kurutmak için basınçlı hava yerine yüksek debili blower'ların kullanılmasıyla elektrik enerjisi tasarrufu sağlanmaya başlanmıştır.

Assan Alüminyum İndüksiyon Tesisi Toz Tutma Filtresi Kurulumu

Assan Alüminyum Dilovası İndüksiyon Tesisi'ndeki eski tip filtrelerin yenilenerek filtrasyon kapasitesinin iki katına çıkarılması amaçlanmıştır. Filtrenin kurulumuyla birlikte fırınlardan işletme içine toz ve siyah duman salınımının önüne geçilerek çalışanlar için daha sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılması mümkün kılınmıştır. Sistemin yenilenmesi ve davlumbazların değiştirilmesi ile birlikte işletme içerisine duman ve toz salınımı engellenmiştir. Filtrasyon işlemi sonrasında atmosfere toz salınımı 2 mg/m³ seviyesinin altına düşürülmüş ve anlık toz kaçakları minimize edilmiştir. Bunun yanında, planlı bakım ve temizlik duruşları gereksinimi ortadan kalkmış ve kapasite artışında iyileşme sağlanmıştır. Temin edilen filtrenin eski teknoloji filtrelere göre birim zamanda %75 enerji tasarrufu oluşturacağı öngörülmektedir.

Assan Hanil, enerji verimliliği çalışmaları kapsamında LED armatür dönüşümünü 2020 yılında tamamlamıştır. Dönüşüm çalışmaları sayesinde %51 enerji tasarrufu elde edilmiştir. 2020 yılının ilk 6 aylık döneminde meydana gelen tasarruf miktarı 9.000 kWh olmuştur. Enerjide %26 tasarruf sağlayan basınçlı hava sistemi iyileştirme projesi sayesinde 9 ay içerisinde 110.500 kWh tasarruf elde edilmiştir. Raporlama döneminde yürütülen bir diğer çalışma, Robotik Kapı Hattı (Door Trim) Projesi'dir. Üretim hattında yeni robotik teknolojilerin kullanılması, 60.000 kWh enerji kazanımı sağlamıştır.

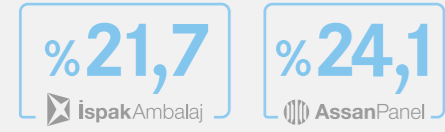


Kıbar Holding Manavgat Hidroelektrik Santrali

Assan Panel'de 2020 yılında Laminatör Enerji Sarfiyatının Düşürülmesi Projesi'yle laminatörde bulunan eksik izolasyonların tamamlanması ve enerji sarfiyatının azaltılması çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan iyileştirme sonucu laminatör ısıtması için sıcak suyun daha etkili şekilde kullanılması sağlanmış ve ısıtma sürelerinde iyileşme gözlenmiştir.

Enerji verimliliği projeleri sonucunda, Kibar Grubu şirketlerinin enerji yoğunlukları azalmıştır. Raporlama kapsamındaki şirketler bazında bir birim hasıla üretmek için tüketilen enerji miktarını temsil eden enerji yoğunluğu 2020 yılında önceki yıla göre %11,5 ve son beş yılda %52,6 oranında azalmıştır. Enerji yoğunluğu 2020 yılında önceki yıla göre Assan Alüminyum'da %8,6, Assan Foods'ta %28,1, Assan Panel'de %24,1 ve İspak'ta %21,7 oranında düşmüştür.

2020 yılında önceki yıla göre enerji yoğunluğu azaltım oranları



Raporlama kapsamındaki şirketler, bir birim hasıla üretmek için atmosfere salınan sera gazı emisyon miktarını temsil eden emisyon yoğunluğunu 2020 yılında önceki yıla göre %17,1 oranında azaltmıştır.



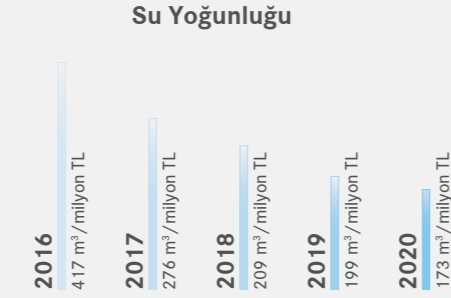
SU YÖNETİMİ

Yaşamsal kaynakların başında gelen su, sürdürülebilir kalkınma için kritik önem taşımaktadır. Nüfus artışı, sanayileşme ve tarımsal faaliyetler su talebini artırmakta ve su kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Sınırlı kaynaklara yönelik artan talep, mevcut su kaynaklarının verimli kullanılmasını dolayısıyla doğru yönetimini gerekli kılmaktadır.

Sürdürülebilir su yönetiminde temel amaç hidrolojik döngünün işleyişini değiştirmeyerek gelecek nesillerin ihtiyaçlarını dikkate almaktır. Bu bilinçle hareket eden Kibar Grubu, sürdürülebilir su kullanımı ve su yönetiminin sürekli iyileştirilmesi için gerekli çalışmaları sürdürmektedir. Assan Alüminyum 2020 yılında, 2025 yılına kadar takip edeceği su yol haritasını oluşturmuş ve bir dizi verimlilik projesi planlamıştır.

Su kaynaklarının verimli kullanılmasına yönelik yürütülen çalışmalar sonucunda Kibar Grubu'nda su yoğunluğu azaltılmıştır. Raporlama kapsamındaki şirketler, bir birim hasıla üretmek için tüketilen su miktarını temsil eden su yoğunluğunu 2020 yılında önceki yıla göre %13,1 ve son beş yılda %58,5 oranında azaltmıştır.

Raporlama kapsamındaki şirketlerde beş yıl önce %45 olan geri dönüştürülerek yeniden kullanılan su miktarının tüketilen su miktarına oranı, 2020 yılında %80'e yükselmiştir.



Raporlama kapsamındaki şirketlerin su yoğunluğu 2020 yılında önceki yıla göre

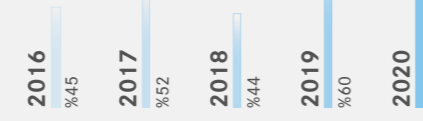
%13,1
ORANINDA
AZALMIŞTIR

Raporlama kapsamındaki şirketlerin su yoğunluğu son 5 yılda

%58,5
ORANINDA
AZALMIŞTIR

Geri dönüştürülerek yeniden kullanılan su miktarı 2020 yılında, önceki yıla göre %25,8 oranında artmıştır.

Geride Dönüştürülerek Yeniden Kullanılan Su Oranı



Geride dönüştürülerek yeniden kullanılan su miktarı 2020 yılında önceki yıla göre

%25,8
ORANINDA
ARTMIŞTIR

Atıksu Geri Kazanım Tesisi Yatırımı

Kibar Holding'in kuruluşuna öncülük ettiği ve katılımcısı olduğu Kocaeli'de bulunan Asım Kibar Organize Sanayi Bölgesi'nde 2014 yılında kurulan Atıksu Geri Arıtma Tesisi'ne entegre edilen Atıksu Geri Kazanım Tesisi, atıksuyu ileri bir arıtmaya tabi tutarak yüksek kalitede kullanma suyuna dönüştürmekte ve şirketlerin proses hatlarında kullanmak üzere ihtiyaç duyduğu suyu karşılayabilmektedir. 2020 yılında Atıksu Geri Kazanım Tesisi'nde üretilerek şirketlerin proses hatlarında ve sulama sistemlerinde kullanılan geri kazanılan suyun miktarı 430.000 m³ olarak gerçekleşmiştir. Atıksu Geri Kazanım Tesisi'nin faaliyete geçtiği 2018 yılı Mayıs ayından 2020 yılı sonuna kadar geri kazanılan suyun miktarı yaklaşık 1,5 milyon m³'tür.

Assan Foods Su Yoğunluğunu Azaltıyor, Yeniden Kullanımı Artırıyor

Kibar Grubu'nun su tüketimi yoğun şirketlerinden Assan Foods, su tüketiminin azaltılmasına yönelik yaptığı yatırımlar sonucunda 2020 yılında birim hasıla bazında su yoğunluğunu, önceki yıla göre %19,6 ve son beş yılda %66,8 oranında azaltmıştır. Assan Foods'ta yıkama süreçlerinde gerçekleşen yoğun su kullanımını sınırlandırmak amacıyla aynı su, filtrelerden geçirilerek üç kez kullanılmaktadır.

Assan Foods'un su yoğunluğu 2020 yılında önceki yıla göre

%19,6
ORANINDA
AZALMIŞTIR

Assan Foods'un su yoğunluğu son 5 yılda

%66,8
ORANINDA
AZALMIŞTIR

Assan Alüminyum Dilovası Soğutma Kulesi'nde Kimyasal Şartlandırma ve Kontrol Sistemi Otomasyonu başlatılmıştır. Online kontrol ile kimyasal su tüketiminin azaltılması, sistemlerin korozyona karşı daha uzun ömürlü kullanımı ve anlık hata alarmları sayesinde soğutma sistemine hemen müdahaleyle hatanın düzeltilmesi amaçlanmaktadır. Otomasyon kontrol ile sarf maliyetlerinde düşüş gerçekleşmiştir. Ayrıca kullanılan kimyasal azaltılarak atık suyun daha az kimyasal içermesi sağlanmıştır. Proje sayesinde, soğutma kimyasal tüketiminde %35 azalma ve sistemin uygulandığı ilk 4 ay içerisinde su tüketiminde yaklaşık %10 iyileşme gerçekleşmiştir.

Assan Alüminyum'da Atık Suyun Geri Kazanımı Projesi

2020 yılında hayata geçirilen "Su Şartlandırma Üniteleri Atık Suyun Geri Kazanımı Projesi" kapsamında, şartlandırma ünitelerinden atılan suyun dinlendirme yöntemiyle yeniden kazanılması hedeflenmiştir. Geri kazanım sistemi sayesinde herhangi bir kirlilik içermeyen atık suyun önemli bir kısmı geri kazanılmaya başlanmıştır. Sistem ile yıllık 12.600 m³ su geri kazanımı sağlanacağı öngörülmektedir.

ATIK YÖNETİMİ

Sürdürülebilir kalkınmanın temelini oluşturan doğal kaynakların korunması ve verimli kullanımı için etkin atık yönetimi büyük önem taşımaktadır. Atıkların azaltılması, geri kazanılması ve çevreci yöntemlerle bertaraf edilmesi, Kibar Grubu'nun bu alandaki öncelikleri arasında yer almaktadır.

Kibar Grubu, sürdürülebilir sanayi hedefi doğrultusunda sürdürülebilirlik, döngüsel ekonomi ve inovasyon tabanlı bir üretim modelini benimsemektedir. Bu kapsamda Kibar Grubu şirketleri, üretim süreçlerini sürekli gözden geçirerek tüm atıkların tekrar değerlendirilmesini sağlamayı hedeflemektedir. Kaynakların verimli kullanılmasına ve çevresel fayda sağlanmasına hizmet eden bu çalışmalar sayesinde Kibar Grubu'nda 2020 yılında kullanılan ham maddenin %20,2'si geri dönüştürülmüş ve geri kazanılmış kaynaklardan elde edilmiştir.

Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan ham madde miktarı
son 5 yılda

%40,7
ORANINDA
ARTMIŞTIR

Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde geri kazanılan atık miktarı son beş yılda %41,2 oranında artmıştır. 2020 yılında atıkların %96,6'sı geri kazanılmıştır.

Geri kazanılan atık miktarı
son 5 yılda
%41,2
ORANINDA
ARTMIŞTIR

Kibar Holding'in Plastik Azaltım Taahhüdü

Kibar Holding, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye, Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği tarafından başlatılan ve plastik kirliliğine dikkat çekmek için oluşturulan İş Dünyası Plastik Girişimi'nin kuruluşundan itibaren imzacısıdır. Üretim tesislerinde geri dönüşümlü plastik ham madde kullanımı, kolay geri dönüştürülebilir plastik içerikli ürünler tasarlanması ve plastik firelerin azaltılması amacıyla potansiyel alanlar belirlenmiş ve yenilikçi çözümler geliştirilmiştir. Ofis alanlarında 2023 yılına kadar tek kullanımlık plastiklerin kademeli olarak azaltılması ve 2023 yılında sonlandırılması taahhüt edilmiştir.

İnteraktif Çevre Danışmanlık

Kibar Grubu bünyesinde kurulan ve 2015 yılından bu yana faaliyet gösteren İnteraktif Çevre Danışmanlık, Grup şirketlerine toplam atık yönetimi ve çevre danışmanlığı konusunda hizmet vermektedir. Küresel ölçekli, döngüsel ekonomiyi benimseyen ve atıkta Ar-Ge çalışmalarına önem veren bir anlayışla hizmet veren şirket, Grup genelinde kaynak kullanımı ve atıkların en aza indirilmesi konularındaki performansın geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Assan Alüminyum, döngüsel ekonomi faaliyetlerini European Aluminium "Circular Economy 2030 Action Plan", ASI standartları gibi uluslararası standartlar çerçevesinde yürütmektedir. Etkin bir atık yönetimi ve dışa bağımlılığın azaltılması için ikincil (hurdadan üretilmiş) alüminyum ve alüminyum hurda kullanımını artırmaktadır. Birincil alüminyuma göre %95 daha az enerji gerektiren geri dönüştürülmüş alüminyum kullanımı sürdürülebilirlik açısından önemli faydalar sağlamaktadır. Geri dönüştürülen alüminyum üretiminin birincil alüminyuma göre %95 daha az enerji gerektirmesi nedeni ile bu uygulama, sürdürülebilirlik açısından önemli fayda sağlamaktadır.

İspak'ta, enerji geri dönüşümü yapılan pet içerikli atıklar dolgu malzemesi olarak kullanılmaktadır. Yıl boyunca devam eden çalışmalar sonucunda 2020 yılında geri kazanılan atık miktarı önceki yıla göre %50 oranında artmıştır. 2019 yılında %54,4 olan geri dönüşüm oranı, %70,8'e yükselmiştir.

Geri Dönüşüm Dostu Yeni Alaşım Geliştirilmesi Projesi

Assan Alüminyum'da yürütülen proje kapsamında %100 hurdadan üretilen, daha düşük maliyetli ve belli kalite kriterlerini sağlayan bir alaşım geliştirilmesi hedeflenmektedir. Yeni geliştirilecek olan alaşım, doğal kaynakların tüketimine neden olan primer alüminyum yerine ürünlerin hurdalarından üretilmektedir. Böylece, karbon ayak izi azaltılacaktır. Assan Alüminyum bünyesinde bulunan geri dönüşüm tesisi de projenin başarıyla tamamlanmasını destekleyecek önemli bir unsurdur. Yeni alaşımın kompozisyonunun ve gerektirdiği alt proseslerin çalışılması, bundan sonraki Ar-Ge faaliyetleri için önemli bir know-how oluşturacaktır.

Assan Hanil, Biyoplastik Projesi kapsamında zeytin çekirdeği ve domates küspesini işleyerek alternatif ham madde oluşturma çalışmalarına devam etmekte ve çevre dostu ham madde tedarik potansiyeli sağlamaktadır.

Assan Panel'de, 2020 yılında polikarbonat üretimi sırasında çıkan atıkların tekrar girdi olarak kullanılması ve çevrim sırasında çıkan poliüretan atıkların strafor olarak değerlendirilmesine yönelik projeler yürütülmektedir.

Kibar Grubu'nda 2020 yılında 2.616 saat Grup çalışanlarına ve 585 saat yüklenici firma çalışanlarına olmak üzere toplam 3.201 saat çevre eğitimi düzenlenmiştir. Böylece son beş yılda verilen çevre eğitimi, 18.592 saate ulaşmıştır.





paydaşlarımızı

TEŞVİK EDİYORUZ



Paydaşlarımızdan
sürdürülebilir kalkınma amaçlarını
benimsemelerini bekliyoruz.

PAYDAŞLARLA İLİŞKİLER

Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik anlayışı, sadece kendi uygulamalarını değil aynı zamanda tüm paydaşlarının uygulamalarını da kapsayan bir yaklaşımı temel almaktadır. Bu doğrultuda Kibar Grubu, ham madde temininden üretime ve dağıtıma son müşteriye kadar tüm değer zincirinde yer alan tedarikçi, üretici, dağıtıcı, perakendeci ve müşterilerini kapsayan paydaşlarla ilişkilerini; paydaşlarının ekonomik, insan hakları, çevresel ve sosyal boyutlardaki faaliyetlerini gözleterek sürdürmektedir.

Kibar Holding, iş birliği yapacağı paydaş grubunun seçiminde toplumsal alanda katkı sağlama, yaratıcılık ve yenilikçilik potansiyellerini göz önünde bulundurmaktadır. Paydaşlarından da sürdürülebilir kalkınma amaçlarına uygun hareket etmelerini beklemektedir.

Kibar Grubu, tüm paydaşlarına doğru ve zamanında bilgi sunmayı kurumsal sorumluluğu olarak görmektedir. Bu nedenle paydaş iletişimini, farklı paydaş Gruplarına özel hazırlanmış çok sayıda platformda sürdürmektedir.

paydaşlarımızı TEŞVİK EDİYORUZ

Kibar Grubu, kurulduğu günden itibaren evrensel ilkelere uygun şekilde faaliyet göstermeyi kurum kültürüne entegre etmiştir. Ekonomik büyümeyi ekonomik, sosyal ve çevresel unsurları birlikte kapsayan "sürdürülebilirlik" hedefiyle birlikte değerlendiren Kibar Grubu, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşma konusunda paydaşlarının potansiyelini de ortaya çıkarma sorumluluğu ve bilinciyle hareket etmektedir. Kibar Grubu'nda tedarik zinciri yönetimi kapsamında yapılan çalışmalar kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır.



PAYDAŞ GRUPLARI

İLETİŞİM PLATFORMLARI	Çalışanlar	Grup Şirketleri	Müşteriler	Bayiler	Hissedar ve Yatırımcılar	Kamu Kuruluşları	Akademik Kurumlar
		Faaliyet Raporu (yıllık) UNGC Raporu (yıllık) Çalışan Memnuniyeti Araştırmaları (2 yıllık) İtibar Araştırmaları (yıllık) Öneri Sistemleri (anlık) Etik Kurallar (sürekli) Çalışan Eğitimleri (sürekli) İş Sağlığı ve Güvenliği Kuralları (sürekli) Periyodik Yayınlar (sürekli) İç Bilgilendirme Duyuruları (anlık) Web (sürekli) Intranet (sürekli)	Faaliyet Raporu (yıllık) UNGC Raporu (yıllık) Çalışan Memnuniyeti Araştırmaları (2 yıllık) İtibar Araştırmaları (yıllık) Öneri Sistemleri (anlık) Etik Kurallar (sürekli) Çalışan Eğitimleri (sürekli) İş Sağlığı ve Güvenliği Kuralları (sürekli) Periyodik Yayınlar (sürekli) İç Bilgilendirme Duyuruları (anlık) Web (sürekli) Intranet (sürekli)	UNGC Raporu (yıllık) İtibar Araştırmaları (yıllık) Etik Kurallar (sürekli) Web (sürekli) Fokus Grup Çalışmaları (anlık) Ürün Marka Pazar Araştırmaları (yıllık) Müşteri Tüketici Destek Hk (sürekli) Müşteri Memnuniyeti Ölçümü (yıllık)	UNGC Raporu (yıllık) İtibar Araştırmaları (yıllık) Etik Kurallar (sürekli) Periyodik Yayınlar (sürekli) Web (sürekli) Bayi Toplantısı ve Araştırmalar (yıllık)	Faaliyet Raporu (yıllık) UNGC Raporu (yıllık) İtibar Araştırmaları (yıllık) Etik Kurallar (sürekli) Web (sürekli) Genel Kurul Toplantıları (yıllık) Bilgilendirme ve Özel Durum Açıklamaları (anlık) Roadshow & Yatırımcı Sunumları (anlık)	UNGC Raporu (yıllık) İtibar Araştırmaları (yıllık) Etik Kurallar (sürekli) Web (sürekli) Denetimler (anlık-yıllık)
	Sivil Toplum Kuruluşları ve Sendikalar		Medya		Üniversite Kariyer Kulüpleri/Üniversite öğrencileri		
	UNGC Raporu (yıllık) Web (sürekli) Üyelikler (sürekli) Ortak Projeler (dönemsel)		UNGC Raporu (yıllık) Web (sürekli) Basın Toplantı ve Açıklamaları (anlık)		Anketler (Anlık) Ortak Projeler (Anlık) K-Team Genç Yetenek Staj Programı (yıllık)		

TEDARİK ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Kibar Grubu, büyüklüğü ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirket portföyü nedeniyle geniş bir tedarikçi ağına sahiptir. Grup, kurumsal etik ve sürdürülebilirlik yaklaşımının tedarik zincirinde de yaygınlaşmasını sağlamak amacıyla çalışmakta, bu nedenle uzun soluklu iş anlaşmalarını tercih etmektedir. Ortak satın alma yapısında yüksek teknolojiye sahip, enerji verimli ürün ve hizmetler sunan tedarikçiler tercih edilmekte, satın alma faaliyetleri küresel bir tedarikçi ağı üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Tüm tedarikçilerin, Kibar Grubu Etik Kuralları'nın ayrılmaz bir parçası olan kurumsal belge ve prosedürlerle tanımlanmış Satın Alma Etik Kuralları'nı uygulaması beklenmektedir. 5.500'e yakın aktif tedarikçiden oluşan geniş tedarik ağının sürdürülebilirlik performansı sürekli takip edilmekte ve geliştirilmektedir.

İş Etiği İlkeleri, Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele, Zorla Çalıştırma, Çocuk İş Gücü, Taciz, Ücretlendirme, Çalışma Saatleri, Fark Gözetmeme, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre, Biyolojik Çeşitlilik, Dürüstlük, Kalite ve Sürekli Gelişim ile Bilgi Güvenliği konularında tüm tedarikçilerin uyması gereken kurallar detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Kibar Grubu şirketleri, tedarik zincirlerini yönetirken bu ilkeler çerçevesinde sektörlerinin gerektirdiği standartları tedarik zincirlerinden talep etmektedir.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne uygun olarak geliştirilen Satın Alma Prosedürleri; çocuk işçi ve zorla işçi çalıştırmamak, adil çalışma koşullarının sağlanması ve çevresel etkilerin azaltılması gibi konuları kapsamaktadır.

Kibar Grubu Çevre Sözleşmesi

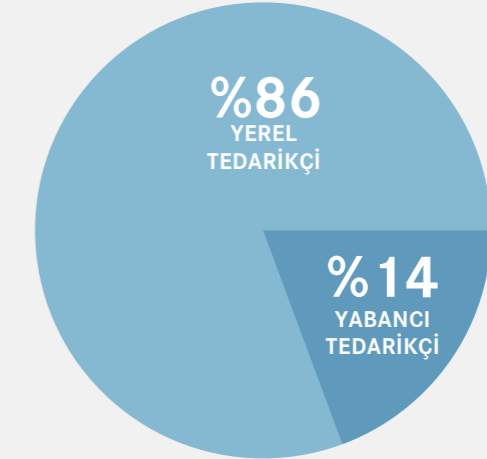
Tedarikçiler ile çalışılmaya başlanmadan önce Kibar Grubu Çevre Sözleşmesi imzalanarak kritik sürdürülebilirlik önceliklerinin tedarikçiler tarafından da benimsenmesi garanti altına alınmaktadır.

Kibar Grubu çevre sözleşmelerinde "Etik Kurallar ve Yasal Zorunluluklar" başlığı altında aşağıdaki hükümlere yer verilmektedir.

- Kibar Grubu tedarikçisi;
- Personelini, herhangi bir şekilde zor kullanarak çalıştırmaz.
- Çocuk iş gücü kullanmaz.
- Çalışanları, bedensel cezalara ya da fiziksel, cinsel, psikolojik ya da sözlü tacize maruz bırakamaz.
- Hiçbir Kibar çalışanına her ne ad veya şart altında olursa olsun rüşvet teklif edemez.
- Maaş ve fazla mesai de dahil olmak üzere çalışan ücretlerini, yürürlükteki kanun ve düzenlemelerde belirtilen asgari seviyeden düşük tutamaz.
- İşe alım, terfi, tazminat, yararlar, eğitim, zorunlu işten çıkarma ve işi sonlandırma dahil olmak üzere istihdamla ilgili hiçbir kararında ırk, etnik köken, dil, din, cinsel tercih, cinsiyet, politik ve ideolojik görüşlere ilişkin çalışanlarına herhangi bir ayırım gözeterek muamele edemez.
- Kaza ve yaralanmaların engellenmesi için çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlar.

- Çevreyi korumaya yönelik tüm yasal düzenlemelere tüm faaliyetlerinde eksiksiz biçimde uyduğunu kanıtlayabilir durumdadır.

Kibar Grubu, faaliyetlerinin ülke ekonomisine yarattığı katkıyı artırabilmek amacıyla mümkün olduğunca yerel tedarik uygulamalarını tercih etmektedir. 2020 yılında Kibar Grubu'nun 4.634 yerel tedarikçisi bulunmakta olup yerel tedarik oranı %86'dır.



Tedarikçi seçimleri, Grup satın alma prosedüründe belirlenmiş kurallar ve onaylı tedarikçi listesi dikkate alınarak yapılmaktadır. Kibar Grubu'nda tüm tedarikçiler için tedarikçi risk ve performans değerlendirme çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Bu sürece yasal ve çevresel tüm riskler de dahil edilmektedir. Bu değerlendirmelerin sonuçlarına göre tedarikçi denetimleri ve saha ziyaretleri düzenlenmektedir. Söz konusu denetimler, 2020 yılında pandemi nedeniyle çevrim içi kontrol listeleri üzerinden yapılmıştır. Tedarikçilerin çevreyi, insan haklarını, sağlık ve emniyet koşullarını korumaya yönelik

tüm yasal düzenlemelere eksiksiz biçimde uyduğunu kanıtlayabilir durumda olması beklenmektedir. Bu amaçla tedarikçilerin sertifikasyonları incelenmekte, güncel veriler talep edilmektedir. Performans değerlendirmesi sonrası tüm süreçlerle ilgili detaylı olarak hazırlanan performans kartları tedarikçilerle paylaşılmakta ve gelişime açık alanlarla ilgili görüşme ve planlamalar yapılmaktadır. Raporlama döneminde çevre kriterleri ile ilgili olumsuz bir tedarikçi değerlendirmesine rastlanmamış ve bu kapsamda sözleşme sonlandırması yapılmamıştır. 2020 yılında çalışmalarına devam edilen Tedarikçi Yönetim Portalı projesi kapsamında tedarikçi gelişim programlarına ilişkin uygulamaların sistemsel olarak izlenmesi hedeflenmektedir.

Kibar Grubu şirketleri, tedarikçilerinden sektörlerinin gerektirdiği standart ve sertifikalara sahip olmalarını beklemekte, bu kapsamda denetim programları yürütmektedir. Assan Hanil ve İspak'ta tedarikçi denetimlerinde ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesi sorgulanmaktadır.

Assan Alüminyum Cast'n Roll Projesi

Assan Alüminyum'da uygulamaya alınan "Cast & Roll" programı, sürdürülebilirliği merkezine alan ve uçtan uca tedarik zinciri sürecinin revizyonunu hedefleyen bir tedarik zinciri dönüşüm projesidir. Tüm iş süreçlerinin dijitalleşmesi ve otomasyonu hedefi doğrultusunda "Cast & Roll" programı, bünyesinde on beş bilgi teknolojisi projesi barındırmaktadır. Bu projeye çevik yapı güçlendirilmiş ve iş ortakları için daha fazla değer yaratabilmek amacıyla süreçlerde önemli iyileştirmeler sağlanmıştır.

Cast'n Roll Tedarik Zinciri Dönüşüm Projesi, "Proje Yarışması"nda "En Yenilikçi" kategorisinde birincilik ödülüne layık görülmüştür.

Assan Hanil'de Tedarik Zinciri Yönetimi

Assan Hanil'de her tedarikçi yılda en az bir defa denetlenmektedir. 2020 yılında yapılan denetimlerde 162 tedarikçinin performansı değerlendirilmiş ve tedarikçilerin %97'si kriterleri sağlayarak süreci geçmiştir.

Assan Hanil, Hyundai i20 Projesi ile "Devreye Alma En İyi Tedarikçi (Best Performance) Ödülü"ne hak kazanmıştır. Assan Hanil ayrıca OSD Tedarik Sanayi Başarı Ödülü'ne layık görülmüştür.

Assan Foods'ta Tedarik Zinciri Yönetimi

Assan Foods'ta tedarikçi denetimleri İngiliz Perakendecilik Konsorsiyumu Standardı (British Retail Consortium Standard, BRC) ve Uluslararası Gıda Standardı (International Food Standard, IFS) gerekliliklerine uygun olarak gerçekleştirilmektedir. Yalnızca BRC ve IFS gerekliliklerini sağlayan birincil ambalaj ve ürün girdi tedarikçileri ile çalışılmaktadır.





toplum için

PAYLAŞIYORUZ



Sosyal sorumluluk
anlayışımız ile topluma
hizmet sunmayı sürdürüyoruz.

toplum için PAYLAŞIYORUZ

Kurucu ve Onursal Başkanımız Asım Kibar'ın "Kazanımlarımızı, sosyal sorumluluk anlayışımızla toplumun hizmetine sunmayı sürdüreceğiz" ilkesi doğrultusunda Kibar Holding ve bağlı şirketleri, toplumun refah seviyesinin yükseltilmesine katkıda bulunan çalışmalar gerçekleştirmektedir.

TOPLUMSAL FAYDA YATIRIMLARI

Kibar Grubu bünyesindeki hayırseverlik faaliyetlerini kurumsallaştırmak amacıyla 1999 yılında Kibar Eğitim ve Sosyal Yardım Vakfı kurulmuştur. Kibar Holding, Kibar Eğitim ve Sosyal Yardım Vakfı çatısı altında ülkemize eğitim, sağlık ve sosyal yaşam alanlarında önemli yatırımlar yaparken, Grup şirketleri toplum için değer yaratan sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir.

Eğitim Alanında Toplumsal Fayda Yatırımlarımız

Kibar Grubu tarafından İstanbul'da inşa edilen ve 2010 yılında eğitime başlayan Asım Kibar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nden bugüne kadar 6.400 öğrenci mezun olmuştur. Öğrencilere sürdürülebilirlik kültürünün kazandırılması amacıyla okulda yürütülen faaliyetler, Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik çalışmalarının bir parçasıdır. Bu kapsamda çevre bilinci, iklim değişikliği ve geri dönüşüm konularında bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Evsel yağ, kâğıt ve plastik malzemeler geri dönüşüm amaçlı toplanmakta ve ilgili birimlere teslim edilmektedir. Öğretmen ve öğrenciler, yakın çevrede bulunan sokak hayvanlarının barınma ve beslenme ihtiyaçlarının giderilmesi için projeler geliştirmektedir. Mezun öğrencilerin yaklaşık %60'ı turizm ve gastronomi sektörlerinde profesyonel hayatlarına başlama imkânı kazanmıştır.

Kibar Grubu tarafından 2014 yılında Hatay'ın İskenderun ilçesine bağlı Sariseki'de yaptırılan Semiha Kibar Anaokulu, bölgenin ilk ve tek anaokuludur. 36-71 aylık çocukların okul öncesi kaliteli eğitime erişimine destek sağlamak

amacıyla yaptırılan Semiha Kibar Anaokulu'nda bugüne kadar 605 çocuk, okul öncesi eğitim almıştır.

Sağlık Alanında Toplumsal Fayda Yatırımlarımız

Kibar Holding tarafından Kayseri'de Erciyes Üniversitesi kampüsü içerisinde yaptırılan Semiha Kibar Organ Nakli ve Diyaliz Hastanesi, 1995 yılında hizmete başlamıştır. Yaklaşık 100 sağlık personelinin hizmet verdiği hastanede 41 oda ve 89 hasta yatağı bulunmaktadır. Hastane, böbrek rahatsızlığından dolayı hastanın farklı bir merkeze sevki gerekmeden gerekli tüm takip ve tedavi imkânlarına sahiptir. Her yıl yüzlerce insanın tedaviye erişimini sağlayan Semiha Kibar Organ Nakli ve Diyaliz Hastanesi'nde, bugüne kadar 2.000'in üzerinde hastaya organ nakli yapılmış ve 7.000'in üzerinde hastaya diyaliz hizmeti verilmiştir.

Sosyal Yaşam Alanında Toplumsal Fayda Yatırımlarımız

Kibar Holding tarafından 2013 yılında Hatay'ın İskenderun ilçesinde yaptırılan ve 3.000 m² alanı kapsayan Asım Kibar Kültür Merkezi'nde; toplantı, konser, eğitim etkinlikleri ve eğlence organizasyonları yapılmaktadır. Çocuk Oyun Parkı ve Spor Salonu bulunan tesisten 8.000'in üstünde etkinlikte 500.000'e yakın kişi yararlanmıştır.

Kibar Holding tarafından İstanbul'da yaptırılan ve 2012 yılında faaliyetlerine başlayan Semiha Kibar Uygulama Oteli bulunduğu bölgede ilk olma özelliğine sahiptir. Otelcilik ve turizm alanında eğitim alan öğrencilerin uzman öğretmenler eşliğinde uygulama eğitimi alması amacıyla kurulmuştur. Bugüne kadar 30.000'in üzerinde misafir ağırlanarak, 2.850 öğrencinin

tecrübe kazanmasına ve aile bütçesine katkıda bulunmalarına olanak sağlanmıştır. Semiha Kibar Uygulama Oteli'yle, ülkemizin turizm sektörüne fayda sağlanması hedeflenmektedir. Tesiste atık yağlar, kâğıt ve dönüştürülebilen plastik malzemeler geri dönüşüm için toplanmakta ve ilgili birimlere gönderilmektedir.

Kibar Holding tarafından İstanbul'da 2011 yılında yaptırılarak Tuzla Belediyesi'ne devredilen Semiha Kibar Sosyal Yaşam Merkezi, 2.200 m² alan içerisinde 550 kişilik 2 konferans salonu ve bir dijital kütüphaneye sahiptir. Tesiste bugüne kadar 380 konferans gerçekleştirilmiş ve bu konferanslara 100.000'e yakın ziyaretçi katılmıştır. Semiha Kibar Sosyal Yaşam Merkezi'nde 400.000'den fazla kişiye restaurant alanında hizmet verilmiş ve 60.000'den fazla kişiye kütüphaneden yararlanma imkânı sağlanmıştır. Semiha Kibar Sosyal Yaşam Merkezi'nde oluşan atıkların ayrımı yapılmakta ve atıklar ilgili birimler aracılığıyla geri dönüşüme kazandırılmaktadır.

TOPLUMSAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARI

Kibar Gönüllüleri

Kibar Gönüllüleri Projesi, Kibar Holding ve Grup şirketlerindeki çalışanların gönüllü olarak gerçekleştirecekleri sosyal sorumluluk çalışmalarının yürütülmesine yönelik hazırlanmıştır. Kibar Gönüllüleri projesi, kapsamlı ve esnek bir yapıda çalışanların gönüllülük etkinliklerine dahil olabilecekleri şekilde tasarlanmıştır. Söz konusu projeye gönüllülük çalışmaları tek çatı altında birleştirilerek toplum yararına daha fazla katkı sağlanması amaçlanmıştır.

hayata
değer katmaya
gönüllüyüz



Odağında “çocuk” ve “eğitim” olan Kibar Gönüllüleri projesiyle bugüne kadar 4.000 çocuğa ulaşılmıştır. Kurumsal Sosyal Sorumluluk projesi olarak belirlenen “Dezavantajlı Okullara Destek Projesi” ile üç farklı bölgede gönüllülük faaliyetleri gerçekleştirilmiştir. Kibar Gönüllüleri, 2.000’in üzerinde öğrencinin öğrenim gördüğü Tuzla Mimar Sinan İlkokulu’nda Kütüphane, Satranç ve Zeka Oyunları Atölyesi ile Tasarım-Beceri Atölyesi’ni okul bünyesine kazandırmıştır. Kibar Gönüllüleri’nin bu çalışmasıyla Mimar Sinan İlkokulu, İstanbul Anadolu Yakası bölgesindeki devlet okulları içinde üç etkinlik sınıfının bulunduğu tek okul niteliği kazanmıştır.

Kibar Gönüllüleri’nin 2020 yılında iki sivil toplum kuruluşu ile birlikte gerçekleştirdiği projelerde, ihtiyaç sahibi çocukların eğitimine destek sağlanmıştır.

19 Kibar Gönüllüsü’nün koştuğu N Kolay Sanal İstanbul Maratonu’nda, eğitim ve ihtiyaç sahibi çocuklar yararına çalışmalar yürüten Türk Eğitim Vakfı ve Darüşşafaka için bağış toplanmıştır. Kibar Gönüllüleri, en fazla bağışçıya ulaşan 18. takım olmuştur.

Pandemi koşulları nedeniyle etkinlikler, gönüllü eğitimleri ve gönüllü paylaşım toplantıları dijital ortama taşınarak çevrim içi gerçekleştirilmiştir. Gönüllülük çalışmalarının Grup içi koordinasyonu, gönüllülerin seçimiyle belirlenen “Gönüllü Liderler” aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Gönüllüler, altı farklı alanda proje önerileriyle veya mevcut projelere katılım sağlayarak etkinliklere dahil olabilmektedir.

• Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi/ Dezavantajlı Okullara Destek: Kibar Holding tarafından gerçekleştirilen kurumsal sosyal

sorumluluk projeleri kapsamında gönüllülerin gerçekleştirdiği çalışmalarıdır.

• Şirket Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri: Gönüllüler, Grup şirketlerinde yapılacak olan kurumsal sosyal sorumluluk projelerine gönüllülük esasına dayalı katılım sağlayabilmektedir.

• Gönüllü Projeleri: Proje bazlı olarak yürütülen gönüllü faaliyetlerdir. Gönüllüler hangi alanda çalışacaklarına birlikte karar vermekte ve kendi aralarında bir proje Grubu oluşturarak çalışmalarını sürdürebilmektedir.

• Sivil Toplum Kuruluşu Gönüllülüğü: Gönüllüler, sivil toplum kuruluşlarının gönüllülük programlarına dahil olarak toplumsal sorumluluk çalışmaları yapabilmektedir. Kibar Gönüllüleri’nin iş birliği içerisinde bulunacağı sivil toplum kuruluşları “Açık Açık” platformuna göre önceliklendirilerek belirlenmektedir.

• Beceri Temelli Gönüllülük: Kibar Gönüllüleri’nin bilişim, muhasebe, eğitim ve insan kaynakları gibi alanlarda farklı kurumların ihtiyaç duydukları konu ve projelerde uzmanlıklarını sunmaları biçiminde yürütülen gönüllülük çalışmalarıdır.

• Kurum İçi Gönüllülük: Kibar Gönüllüleri’nin, farklı alanlarda belediyeler, kamu kurumları, sivil topluluklara ihtiyaç duydukları konu ve projelerde uzmanlıklarını sunmalarına yönelik yürütülen gönüllülük çalışmalarıdır.

Kibar Grubu çalışanlarının gönüllülük alanındaki talep ve önerilerinin en kısa sürede değerlendirilebilmesi amacıyla 7/24 ulaşılabilir bir gönüllülük portalı kurulmuştur. Bu kapsamda tüm süreçler kibargonulluleri.com üzerinden ilerletilerek, Kibar Grubu bünyesinde İnsan Kaynakları, Satın Alma ve Finans süreçlerine entegre bir yapı oluşturulmuştur. Bu sayede gönüllülük çalışmalarının sürdürülebilir olması amaçlanmıştır.



Mevsimlik Tarım İşçileriyle Çalışmalar

Assan Foods tarafından mevsimlik tarım çalışanlarının yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. 2020 yılında, domates sezonunda çalışan mevsimlik tarım işçilerine özel hijyen ve temizlik malzemelerinden oluşan paketler verilmeye devam edilmiştir. Karacabey ve Torbalı bölgesindeki üç ayrı köye üç ay boyunca dağıtım yapılmıştır. Assan Foods, faaliyet gösterdiği bölgede ekim-dikim alanlarının genişletilmesine yönelik çalışmalar sürdürmektedir. Bu kapsamda çiftçilere yönelik eğitimler düzenlenmektedir. Çiftçilere akıllı tarım uygulamaları anlatılarak gelişen teknolojilere ayak uydurmaları sağlanmaktadır.

Tablet Bağışı

Assan Alüminyum, Tuzla Belediyesi'nin Askıda Tablet Sosyal Sorumluluk Projesi kapsamında 150 adet tablet bağışında bulunarak bölgede yaşayan ve pandemi nedeniyle eğitimlerini uzaktan sürdüren öğrencilere destek olmuştur.

Bisiklet Sporuna Destek

Assan Foods 2020 yılında düzenlenen Kapıdağ Yarımada Bisiklet Festivali'nde ana sponsor olarak yer almıştır.

TOÇEV'le İş Birliği

Assan Hani'de, Tuvana Okuma İstekli Çocuk Eğitim Vakfı (TOÇEV) ile 2016 yılında başlatılan iş birliği kapsamında çocukların eğitim masraflarının karşılanmasına katkıda bulunmaktadır.

**Mavi Yıldız Bitkisi**

Assan Alüminyum, Kocaeli Üniversitesi'yle yaptığı iş birliği kapsamında hayata geçirdiği "Biyçeşitliliği Koruma Projesi" ile Avrupa Konseyi tarafından 2002 yılında "florada kesinlikle korunması gereken türler" arasında gösterilen ve Kocaeli bölgesinde doğal olarak bulunan "Amsonia orientalis - mavi yıldız" bitkisini laboratuvar ortamında çoğaltarak doğaya geri kazandırmıştır. Projenin tüm paydaşlarla iletişimi, tüm dünyada biyçeşitlilik temasıyla kutlanan 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde gerçekleştirilmiştir.



EKLER

Kibar Holding Sürdürülebilirlik Raporu'yla ilgili detaylı bilgi için;
Holding Kurumsal İletişim Bölümüyle iletişime geçebilirsiniz.
kurumsaliletisim@kibar.com

Raporumuzun yayımlanması aşamasında sağladıkları katkılar için teşekkür ederiz.

Rapor Danışmanı : Kıymet-i Harbiye
Rapor Tasarım : Being Çözüm

Çalışan Demografisi*					
Çalışanlar	2016	2017	2018	2019	2020
Toplam çalışan sayısı	3.285	3.445	3.513	3.507	3.578
Toplam beyaz yakalı kadın çalışan sayısı	241	278	287	280	299
Toplam beyaz yakalı erkek çalışan sayısı	530	554	573	572	561
Toplam mavi yakalı kadın çalışan sayısı	204	206	192	191	184
Toplam mavi yakalı erkek çalışan sayısı	2.310	2.407	2.461	2.464	2.534
Toplam kadın çalışan sayısı	445	484	479	471	483
Toplam erkek çalışan sayısı	2.840	2.961	3.034	3.036	3.095
Yaş Gruplarına Göre Çalışan Sayıları					
30 yaş altı çalışan sayısı	937	912	842	774	730
30-50 yaş arası çalışan sayısı	2.257	2.448	2.577	2.623	2.723
50 yaş ve üstü çalışan sayısı	91	85	94	110	125
Toplam Üst Düzey Yönetici Sayısı**					
Kadın yönetici sayısı	32	36	29	32	35
Erkek yönetici sayısı	145	140	126	122	120
Kadın yönetici oranı	%18,1	%20,5	%18,7	%20,8	%22,6
Doğum İzni					
Doğum iznine çıkan kadın çalışan sayısı	14	19	16	19	14
Babalık iznine çıkan erkek çalışan sayısı	212	227	245	218	215
Doğum izninden dönen kadın çalışan sayısı	9	15	16	18	11
Babalık izninden dönen erkek çalışan sayısı	198	211	241	217	213

* Holding verileri eklenerek revize edilmiş ve bir tesise ait hata geriye dönük düzeltilmiştir.

**Müdür ve üzeri çalışanları kapsamaktadır.

Çalışan Gelişimi					
Eğitimler	2016	2017	2018	2019	2020
Çalışan Eğitimleri - Katılımcı Sayısı (kişi)					
Mavi yakalı	2.076	2.185	2.427	4.914	4.023
Beyaz yakalı	489	532	581	1.635	1.408
Kadın	350	354	400	736	1.146
Erkek	2.215	2.363	2.608	5.858	4.289
Çalışan Eğitimleri - Toplam Saat (saat)					
Mavi yakalı kadın	2.067	1.803	2.857	1.966	10.522
Beyaz yakalı kadın	8.820	8.838	8.003	4.856	25.969
Mavi yakalı erkek	43.675	47.336	43.325	98.423	67.575
Beyaz yakalı erkek	17.867	17.406	16.293	12.338	35.368
Toplam	72.429	75.383	70.478	117.583	139.434
Çalışan Öneri Sistemleri					
Yapılan öneri sayısı	1.912	2.223	3.305	4.899	4.562
Hayata geçirilen öneri sayısı	472	615***	1.077	1.109	819
Performans Değerlendirmesine Katılan Çalışan Sayısı					
Kadın	199	257	293	221	416
Erkek	1.480	1.851	2.192	1.709	2.108
Toplam	1.679	2.108	2.485	1.930	2.524

**Assan Hanil hariç rakamdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği					
Yaralanma Oranı (Injury Rate)	2016	2017	2018	2019	2020
Doğrudan İstihdam					
Kadın	4,87	6,52	9,86	5,76	7,00
Erkek	12,10	14,65	16,13	12,08	12,30
Müteahhit Firma Çalışanı					
Kadın	9,82	3,80	0,00	11,46	10,35
Erkek	16,25	23,26	14,17	20,62	20,48
Kaza Ağırlık Oranı					
Doğrudan İstihdam					
Kadın	0,21	0,04	0,05	0,02	0,05
Erkek	0,13	0,14	0,25	0,23	0,20
Müteahhit Firma Çalışanı					
Kadın	0,05	0,01	0,00	0,02	0,21
Erkek	0,01	0,11	0,16	0,49	0,20
Mesleki Hastalık Oranı (ODR)					
Doğrudan İstihdam					
Kadın	0	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı					
Kadın	0	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0	0
İşle İlgili Ölüm Sayısı					
Doğrudan İstihdam					
Kadın	0	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı					
Kadın	0	0	0	0	0
Erkek	0	0	0	0	0

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri					
	2016	2017	2018	2019	2020
Çalışanlara verilen İSG eğitimi toplam saati	36.719	40.980	41.476	49.916	42.117
Müteahhit çalışanlarına verilen İSG eğitimi toplam saati	4.015	4.481	5.507	8.851	8.913
İSG eğitimlerine katılan toplam çalışan sayısı	8.063	5.482	9.275	14.750	2.976
İSG eğitimlerine katılan toplam müteahhit çalışanı sayısı	2.017	1.371	3.454	1.523	2.588

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi					
	2016	2017	2018	2019	2020
Kurulu İSG komitesi sayısı	7	8	10	10	22
Kurulu İSG komitelerindeki toplam üye sayısı	55	55	110	110	112
Kurulu İSG komitelerinde çalışan temsilci sayısı	7	8	18	18	25

Çevre Performans Göstergeleri					
Doğal Kaynak Kullanımı	2016	2017	2018	2019	2020
Üretim miktarı (ton)*	402.154	404.471	420.991	445.590	416.728
Tüketilen ham madde miktarı (ton)	579.487	582.888	600.020	656.422	616.766
Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde miktarı (ton)	88.727	105.134	136.177	130.030	124.852
Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde oranı	%15	%18	%23	%20	%20
Geri toplanan satılmış ürünlerin ve ambalaj malzemelerinin miktarı (ton)	3.781	4.016	4.071	4.394	2.368
Su Yönetimi					
Toplam su tüketimi (m ³)	1.453.316	1.281.089	1.328.610	1.400.646	1.336.987
Tüketilen kuyu suyu miktarı (m ³)	1.348.439	1.113.877	1.164.917	1.257.150	1.187.281
Tüketilen şebeke suyu miktarı (m ³)	104.877	167.212	163.693	143.496	147.212
Yüzey kaynaklarından tüketilen su miktarı (m ³)	0	0	0	0	2.494
Geri dönüştürülen/yeniden kullanılan su miktarı (m ³)	657.600	662.400	590.400	844.800	1.063.200
Su yoğunluğu (m ³ /milyon TL)	417	276	209	199	173
Atık Yönetimi					
Toplam tehlikeli atık miktarı (ton)	8.763	9.150	12.733	12.337	11.726
Enerji geri kazanımı	76	980	296	245	285
Geri kazanım	8.296	7.941	12.169	11.782	11.149
Atık sahası	383	225	263	310	292
Atık yakma	5	0	0	0	0
Diğer	2,76	3,64	4,41	0,63	0,11
Toplam tehlikesiz atık miktarı (ton)	9.595	10.349	9.518	11.283	11.975
Enerji geri kazanımı	103	1.289	1.405	1.131	746
Geri kazanım	7.746	7.486	7.047	9.244	10.718
Atık sahası	1.299	1.434	892	850	441
Atık yakma	0	0	0	0	17
Diğer	447	140	173	58	53

*Assan Hanil hariç rakamdır. Assan Hanil üretim miktarı araç set olarak takip edilmektedir.

İklim Değişikliği ile Mücadele					
Doğrudan Enerji Tüketimi (GJ)	2016	2017	2018	2019	2020
Doğalgaz	2.003.650	2.114.694	2.090.748	2.103.804	2.069.245
Kömür	136.758	125.782	150.936	172.295	150.194
Toplam doğrudan enerji tüketimi	2.140.408	2.240.476	2.241.684	2.276.099	2.219.439
Dolaylı Enerji Tüketimi (GJ)					
Elektrik	698.988	776.264	779.306	796.765	774.126
Toplam enerji tüketimi (GJ)	2.839.396	3.016.740	3.020.990	3.072.863	2.993.565
Enerji yoğunluğu (GJ/milyon TL)	815	650	475	436	386
Yenilenebilir Enerji Üretimi (GJ)	368.680	454.540	475.200	553.626	466.920

Emisyonlar					
Kapsam 1 emisyonları (ton CO ₂ e)	120.788	125.543	126.901	129.828	125.680
Kapsam 2 emisyonları (ton CO ₂ e)	95.334	110.402	109.103	113.760	102.572
Sera gazı emisyon yoğunluğu (ton CO ₂ e/milyon TL)	62	51	37	35	29

Dikilen ağaç sayısı	870	164	595	4.750	1.840
---------------------	-----	-----	-----	-------	-------

Çevre Eğitimleri (saat)					
Grup çalışanlarına verilen çevre eğitimi	616	1.375	5.798	5.504	2.616
Müteaahhit personeline verilen çevre eğitimi	231	302	1.277	289	585

Ekonomik Performans Göstergeleri					
	2016	2017	2018	2019	2020
Net satış gelirleri (TL)	3.485.302.149	4.638.534.974	6.344.200.220	7.044.212.870	7.747.877.409



GRI İÇERİK İNDEKSİ	
Gösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları
GRI 101: Temel 2016	
GRI 102: Genel Göstergeler 2016	
Kurumsal Profil	
102-1	Kıbar Holding Hakkında, sayfa 10-11
102-2	Kıbar Holding Hakkında, sayfa 10-11; Kıbar Grubu, sayfa 12-15
102-3	İletişim - Arka Kapak
102-4	Kıbar Grubu, sayfa 12-15
102-5	https://e-sirket.mkk.com.tr/esir/Dashboard.jsp#/sirketbilgileri/12030
102-6	Kıbar Grubu, sayfa 12-15; İhracat, sayfa 48
102-7	Kıbar Holding Hakkında, sayfa 10-11; Ekonomik Değer, sayfa 47; İnsan Kaynağı, sayfa 47
102-8	İnsan Kaynağı, sayfa 47; Performans Göstergeleri, sayfa 104
102-9	Paydaşlarımızı Teşvik Ediyoruz, sayfa 88; Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik, sayfa 91
102-10	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde önemli kurumsal bir değişiklik olmamıştır.
102-11	Risk Yönetimi, sayfa 17
102-12	Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 88-89; Sürdürülebilirlik Alanında Desteklenen Girişimler, sayfa 38-39; Üyeliklerimiz ve İş Birliklerimiz, sayfa 116-117
102-13	Sürdürülebilirlik Alanında Desteklenen Girişimler, sayfa 38-39; Üyeliklerimiz ve İş Birliklerimiz, sayfa 116-117
Strateji	
102-14	Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı, sayfa 7; CEO Mesajı, sayfa 9
102-15	Risk Yönetimi, sayfa 17
Etik ve Dürüstlük	
102-16	İş Etiği, sayfa 60
102-17	İş Etiği, sayfa 60

GRI Hizmetler Birimi, Materiality Disclosures Service kapsamında, GRI İçerik İndeksi'nin açıkça sunulduğunu ve 102-40 ve 102-49 arası açıklamaların raporun uygun bölümlerinde yer aldığını değerlendirmiştir. Bu hizmet, raporun Türkçe versiyonu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

GRI İÇERİK İNDEKSİ	
Gösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları
GRI 102: Genel Göstergeler 2016	
Yönetişim	
102-18	Kıbar Grubu'nda Yönetişim, sayfa 16-17; Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa: 20-21
102-19	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 20-21
102-20	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 20-21
102-21	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 24-25; Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 88
102-22	Kıbar Grubu'nda Yönetişim, sayfa 16-17
102-23	Kıbar Grubu'nda Yönetişim, sayfa 16-17
102-24	GRI İçerik İndeksi: Tüm Kıbar Holding yöneticileri ve Yönetim Kurulu üyeleri deneyim ve bilgi birikimlerine göre, liyakat esasıyla seçilmektedir.
102-25	Etik Kurallar, sayfa 60; https://www.kibar.com/tr-tr/-/media/files/pdf/etik-kurallar/2020/11/24/etik-kurallar-tr.pdf
102-26	Kıbar Grubu'nda Yönetişim, sayfa 16-17
102-27	https://www.kibar.com/tr-tr/holding/yonetim-kurulu
102-28	GRI İçerik İndeksi: Kıbar Holding A.Ş.'nin esas sözleşmesi uyarınca, Şirket, Genel Kurul tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde seçilecek en az 3 (üç), en fazla 11 (on bir) üyeden oluşan bir Yönetim Kurulu tarafından idare ve temsil olunur. Halihazırdaki Yönetim Kurulumuz 6 kişiden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu üyeleri en çok 3 (üç) yıl için seçilebilir. Görev süresi sona eren Yönetim Kurulu üyeleri yeniden seçilebilir. Yönetim Kurulu, üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlarını, hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile alır. Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü her zaman ve her halde ayda 1 (bir) defa toplanır. Şirket, Yönetim Kurulu tarafından yönetilir ve temsil olunur. Yönetim Kurulu, Türk Ticaret Kanunu ve ilgili sair mevzuatla ve Genel Kurulca kendisine verilen görevleri ifa eder.
102-29	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, sayfa 18; Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 20-21; Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 24-25; Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, sayfa 26-27
102-30	Risk Yönetimi, sayfa 17
102-31	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 20-21
102-32	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 20-21; Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 24-25
102-33	Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 88-89
102-34	Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 88-89
102-35	Ücret Politikası, sayfa 58
102-36	Ücret Politikası, sayfa 58
102-37	GRI İçerik İndeksi: Kıbar Holding ücret politikası eşit işe eşit ücret prensibi ile kurgulanmıştır. Ücretlendirmede rakip analizleri yapılmaktadır. Dış paydaş görüşlerine yer verilmemektedir.
102-38	GRI İçerik İndeksi: Kıbar Holding halka açık bir şirket olmadığı için ücret bilgisi açıklamamaktadır.
102-39	GRI İçerik İndeksi: Kıbar Holding halka açık bir şirket olmadığı için ücret bilgisi açıklamamaktadır.
Paydaş Katılımı	
102-40	Paydaş Grupları, sayfa 89
102-41	GRI İçerik İndeksi: Kıbar Holding'de toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.
102-42	Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 88-89
102-43	Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 88-89; Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 24-25
102-44	Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 88-89; Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 24-25

GRI İÇERİK İNDEKSİ	
Gösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları
GRI 101: Temel 2016	
GRI 102: Genel Göstergeler 2016	
Raporlama Uygulaması	
102-45	Rapor Hakkında, sayfa 4
102-46	Rapor Hakkında, sayfa 4
102-47	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 24-25
102-48	Performans Göstergeleri Tablosu, sayfa 106
102-49	Rapor Hakkında, sayfa 4
102-50	Rapor Hakkında, sayfa 4
102-51	https://www.kibar.com/tr-tr/surdurulebilirlik/surdurulebilirlik-raporlari
102-52	GRI İçerik İndeksi: Raporlama yıllık olarak yapılmaktadır.
102-53	İletişim, arka kapak
102-54	Rapor Hakkında, sayfa 4
102-55	GRI İçerik İndeksi, sayfa 108-113
102-56	GRI İçerik İndeksi: Bu raporda dış denetim alınmamıştır.

ÖNCELİKLİ KONULAR		
Standart	Gösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları
İş Devamlılığı		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Sürdürülebilirlik İlkeleri ile Büyüyoruz, sayfa 44-45, 47
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürdürülebilirlik İlkeleri ile Büyüyoruz, sayfa 44-45, 47
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürdürülebilirlik İlkeleri ile Büyüyoruz, sayfa 44-45, 47
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-1 Yaratılan Ekonomik Değer	Kıbar Holding Hakkında, sayfa 10-11; Ekonomik Değer, sayfa 47
GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016	204-1 Yerel Tedarik Bütçesinin Miktarı ve Toplam Tedarik Bütçesindeki Oranı	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91
GRI 412: İnsan Hakları Değerlendirmeleri 2016	412-3 Yatırım Anlaşmaları ya da Sözleşmelerde Yer Alan İnsan Hakları Maddeleri	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91
Sürdürülebilir Tedarik Zinciri		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91
GRI 308: Tedarikçi Çevre Denetimleri 2016	308-1 Çevresel Denetime Tabi Tutulan Tedarikçiler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91-92
	308-2 Tedarik Zincirinin Önemli Mevcut ve Olası Olumsuz Çevresel Etkileri ve Alınan Önlemler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91-92
GRI 408: Çocuk İşçilik 2016	408-1 Çocuk İşçiler Bakımından Risk Taşıdığı Belirlenen Faaliyetler ve Tedarikçiler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91
GRI 409: Zorla/Zorunlu İşçilik 2016	409-1 Zorla veya Zorunlu Çalıştırma Vakaları Bakımından Risk Taşıdığı Belirlenen Faaliyetler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91
GRI 414: Tedarikçi Sosyal Denetimleri 2016	414-1 Sosyal Etki Bakımından Denetimden Geçen Yeni Tedarikçilerin Oranı (%) ve Sayısı	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91
	414-2 Tedarik Zincirinin Mevcut ve Olası Olumsuz Sosyal Etkilerine Karşı Gerçekleştirilen Eylemler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 91-92
İş Etiği		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	İş Etiği, sayfa 60; Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 60
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	İş Etiği, sayfa 60; Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 60
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	İş Etiği, sayfa 60; Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 60
GRI 205: Rüşvet ve Yolsuzluk Karşıtlığı 2016	205-1 Yolsuzlukla İlgili Riskler Bakımından Değerlendirilmiş Faaliyetlerin Toplam Sayısı, Yüzdesi ve Tespit Edilen Belirgin Riskler	İç Denetim ve Kontrol, sayfa 17; Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 60
	205-2 Yolsuzlukla Mücadele Politika ve Prosedürleri ile İlgili İletişim Uygulamaları	Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 60
	205-3 Yolsuzluk Vakaları	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde önemli bir yolsuzluk vakası yaşanmamıştır.
GRI 206: Rekabete Aykırı Davranış 2016	206-1 Rekabete Aykırı Davranışlar	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde rekabete aykırı durumlar nedeniyle açılan bir dava bulunmamaktadır.
GRI 410: Güvenlik Uygulamaları 2016	410-1 Kuruluşun İnsan Hakları Politikaları veya Prosedürleri Konusunda Eğitim Görmüş Güvenlik Personelinin Yüzdesi	GRI İçerik İndeksi: Tüm güvenlik personeli gerekli yasal eğitimleri tamamlamıştır.
GRI 412: İnsan Hakları Değerlendirmeleri 2016	412-2 İnsan Hakları Eğitimleri	İş Etiği, sayfa 60

ÖNCELİKLİ KONULAR		
Standart	Gösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları
Döngüsel Ekonomi		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Atık Yönetimi, sayfa 84; Enerji Yönetimi, sayfa 78; Su Yönetimi, sayfa 82
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Atık Yönetimi, sayfa 84; Enerji Yönetimi, sayfa 78; Su Yönetimi, sayfa 82
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Atık Yönetimi, sayfa 84; Enerji Yönetimi, sayfa 78; Su Yönetimi, sayfa 82
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Kullanılan Ham Madde	Performans Göstergeleri, sayfa 106
	301-2 Geri Dönüştürülen Ham Madde	Performans Göstergeleri, sayfa 106
	301-3 Toplanan Ambalaj Malzemeleri	Performans Göstergeleri, sayfa 106
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Organizasyon İçindeki Enerji Tüketimi	Performans Göstergeleri, sayfa 107
	302-2 Organizasyon Dışındaki Enerji Tüketimi	Performans Göstergeleri, sayfa 107
	302-3 Enerji Yoğunluğu	Performans Göstergeleri, sayfa 107
	302-4 Enerji Tüketiminin Azaltılması	Enerji Yönetimi, sayfa 78-80
	302-5 Ürün ve Hizmetlerin Enerji Tüketiminin Azaltılması	Enerji Yönetimi, sayfa 78-80
GRI 303: Su ve Atık Su 2018	303-1 Su Kaynaklarına Olan Etki	Su Yönetimi, sayfa 82
	303-2 Atık Su Yönetimi	Su Yönetimi, sayfa 82
	303-3 Çekilen Su Miktarı	Performans Göstergeleri, sayfa 106
	303-4 Atık Su Miktarı	GRI İçerik İndeksi: Bu veri raporlama kapsamındaki tüm şirketlerde aynı yöntemle tutulmadığından paylaşılamamıştır.
GRI 306: Atıklar 2016	306-2 Türene ve Bertaraf Metoduna Göre Atıklar	Performans Göstergeleri, sayfa 106
	306-3 Sızıntı ve Döküntü Vakaları	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde önemli bir sızıntı/döküntü vakası yaşanmamıştır.
İklim Değişikliği ile Mücadele		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Gelecek Nesilleri Önemsiyoruz, sayfa 76; İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 77; Enerji Yönetimi, sayfa 78
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Gelecek Nesilleri Önemsiyoruz, sayfa 76; İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 77; Enerji Yönetimi, sayfa 78
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Gelecek Nesilleri Önemsiyoruz, sayfa 76; İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 77; Enerji Yönetimi, sayfa 78
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-2 İklim Değişikliğinden Kaynaklanan Riskler	İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 77; Risk Yönetimi, sayfa 17
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Kapsam 1 Emisyonları	Performans Göstergeleri, sayfa 107
	305-2 Kapsam 2 Emisyonları	Performans Göstergeleri, sayfa 107
	305-3 Kapsam 3 Emisyonları	GRI İçerik İndeksi: Bu veri raporlama kapsamındaki tüm şirketlerde aynı formatta tutulmadığı için konsolide edilememiş olup 2021 yılı raporunda paylaşılacaktır.
	305- 4 Emisyon Yoğunluğu	Performans Göstergeleri, sayfa 107; Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu, sayfa 80
	305-5 Sera Gazı Emisyonlarının Azaltılması	Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu, sayfa 80
GRI 307: Çevresel Uyum 2016	305-6 ODS Emisyonları	GRI İçerik İndeksi: Raporlama kapsamındaki şirketlerin kritik değerde ODS emisyonu bulunmamaktadır.
	305-7 NOx, SOx emisyonları	2019 yılında 267,3 ton ve 2020 yılında 175 ton'dur.*
	307-1 Çevresel Uyum	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde çevresel uygunsuzluk cezası alınmamıştır.
Çalışan Katılımı ve Memnuniyeti		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 53
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 53
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 53
GRI 402: İstihdam İlişkileri 2016	402-1 İhbar Süreleri	GRI İçerik İndeksi: Önemli görev değişikliklerinde yasal ihbar süreleri dikkate alınmaktadır.

*Söz konusu veri Assan Alüminyum'a aittir. Diğer şirketlerin kritik değerde NOx, SOx emisyonu bulunmamaktadır.

ÖNCELİKLİ KONULAR		
Standart	Gösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları
İş Sağlığı ve Güvenliği		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58-59
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58-59
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58-59
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 Yönetim-İşçi Sağlık Komitelerinde Temsil Edilen Çalışan Yüzdeleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58-59
	403-2 Yaralanma Türü ve Kaza Sıklık Oranları, Meslek Hastalıkları, Kayıp Gün ve Devamsızlık ve İşle Bağlantılı Toplam Ölüm Vakası Sayıları	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58-59; Performans Göstergeleri, sayfa 105
	403-3 İş Sağlığı Hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58-59
	403-4 Çalışan Katılımı	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58; Performans Göstergeleri, sayfa 105
	403-5 İSG Eğitimleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 59; Performans Göstergeleri, sayfa 105
	403-6 Çalışan Sağlığının Korunması	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58-59
	403-7 İSG Etkilerinin Yönetimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58-59
	403-8 İSG Yönetim Sisteminin Kapsamı	GRI İçerik İndeksi: Kibar Holding ve Grup şirketleri çalışanları İSG yönetim sisteminin kapsamında yer almaktadır.
	403-9 İş Kazaları	Performans Göstergeleri, sayfa 105
	403-10 İşe Bağlı Ölümler	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde ölümle sonuçlanan iş kazası yaşanmamıştır.
Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Geleceğin Yetenekleri, sayfa 54-57
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Geleceğin Yetenekleri, sayfa 54-57
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Geleceğin Yetenekleri, sayfa 54-57
GRI 404: Çalışan Eğitimleri 2016	404-1 Çalışan Başına Düşen Eğitim Saati	Performans Göstergeleri, sayfa 104
	404-2 Yetenek Yönetimi ve Yaşam Boyu Öğrenim Programları	Yetenek Yönetimi, sayfa 54-57
	404-3 Düzenli Performans ve Kariyer Gelişimi Değerlendirmesi Alan Çalışanların Yüzdesi	Performans Yönetimi, sayfa 57; Performans Göstergeleri, sayfa 104
Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 52-54
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 52-54
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 52-54
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-3 Emeklilik Planları	GRI İçerik İndeksi: Kibar Holding borsaya kote bir şirket olmadığı için ücret bilgisi açıklanmamaktadır.
GRI 202: Piyasa Konumu 2016	202-1 Cinsiyete Göre Başlangıç Ücretleri	GRI İçerik İndeksi: Kibar Holding ve Grup şirketlerinde ücret politikası cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, kişinin potansiyelini ve performansını esas alarak objektif bir şekilde belirlenmekte ve uygulanmaktadır.
	202-2 Yerel Yöneticiler	GRI İçerik İndeksi: Tüm Kibar Holding yöneticileri Türkiye Cumhuriyeti vatandaşıdır.
GRI 401: İstihdam 2016	401-3 Doğum İzni	Performans Göstergeleri, sayfa 104
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetim Organları ve Çalışanların Çeşitliliği	Performans Göstergeleri, sayfa 104
	405-2 Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Taban Maaş ve Ücret Oranı	GRI İçerik İndeksi: Kibar Holding ve bağlı şirketlerde cinsiyet bazında maaş farklılığı bulunmamaktadır. Eşit işe eşit ücret prensibi uygulanmaktadır.
GRI 406: Ayrımcılık Karşıtlığı 2016	406-1 Ayrımcılık Vakaları	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde ayrımcılık vakası yaşanmamıştır.

ÖNCELİKLİ KONULAR		
Standart	Gösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları
Müşteri Memnuniyeti		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Ürün ve Hizmet Kalitesi, sayfa 65; Bilgi Güvenliği, sayfa 72
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Ürün ve Hizmet Kalitesi, sayfa 65; Bilgi Güvenliği, sayfa 72
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Ürün ve Hizmet Kalitesi, sayfa 65; Bilgi Güvenliği, sayfa 72
GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016	416-2 Ürün ve Hizmetlerin Sağlık ve Emniyet Koşullarına Yönelik Yasal Düzenleme ve Gönüllü İlke ve Kodlara Aykırılıklar	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde bu tür bir uygunsuzluk yaşanmamıştır.
GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme 2016	417-1 Ürün ve Hizmetlere Yönelik Bilgi ve Etiketleme	Ürün ve Hizmet Kalitesi, sayfa 65-66
	417-2 Ürün Bilgilendirmeleri ve Etiketlemelerindeki Kanun ya da Gönüllü Kod İhallerinin Sayısı	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde bu tür bir ihlal yaşanmamıştır.
	417-3 Pazarlama İletişimiyle İlgili Yönetmeliklere ve Gönüllü Kurallara Uyumsuzluk Vakaları	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde bu tür bir uyumsuzluk yaşanmamıştır.
GRI 418: Müşteri Bilgi Gizliliği 2016	418-1 Müşteri Bilgi Gizliliği	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde müşteri bilgilerinin gizliliğinin ihlali konusunda bir vaka yaşanmamıştır.
Ar-Ge, İnovasyon ve Dijitalleşme		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Ar-Ge ve İnovasyon, sayfa 67
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Ar-Ge ve İnovasyon, sayfa 67
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Ar-Ge ve İnovasyon, sayfa 67
Toplumsal Sorumluluk		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Toplum İçin Paylaşıyoruz, sayfa 96-97
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Toplum İçin Paylaşıyoruz, sayfa 96-97
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Toplum İçin Paylaşıyoruz, sayfa 96-97
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-1 Altyapı Yatırımları	Sürdürülebilirlik İlkeleri ile Büyüyoruz, sayfa 45; Toplumsal Fayda Yatırımları, sayfa 97
	203-2 Önemli Dolaylı Ekonomik Etkiler	Ekonomik Değer, sayfa 47; Toplumsal Fayda Yatırımları, sayfa 97
Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, sayfa 26-27
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, sayfa 26-27
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, sayfa 26-27

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) İlerleme Bildirimi

İlke	GRI Standart Bildirimleri	İlgili Bölüm
İnsan Hakları		
İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.	412-2, 412-3, 410-1, 103-2, 413-1, 413-2	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, İnsanı Güçlendiriyoruz, Paydaşlarımızı Teşvik Ediyoruz
İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.	412-2, 412-3, 410-1, 103-2, 413-1, 413-3	Kıbar Grubu'nda Yönetişim, Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik
Çalışma Koşulları		
İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.	102-41	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik
İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.	409-1, 412-2, 412-3	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, İnsanı Güçlendiriyoruz, Paydaşlarımızı Teşvik Ediyoruz
İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.	408-1, 412-2, 412-3	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, İnsanı Güçlendiriyoruz, Paydaşlarımızı Teşvik Ediyoruz
İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.	202-1, 405-1, 405-2, 406-1	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, İnsanı Güçlendiriyoruz
Çevre		
İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.	302-1, 302-2, 302-3, 302-3, 302-4, 302-5, 303-1, 303-2, 303-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-1, 306-2	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, Gelecek Nesilleri Önemsiyoruz, Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi
İlke 8: Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.	102-12, 102-13	Sürdürülebilirlik Alanında Desteklenen Girişimler
İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.	103-1	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, Gelecek Nesilleri Önemsiyoruz, Gelecek İçin Yenileniyoruz
Yolsuzlukla Mücadele		
İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.	102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3	Kıbar Grubu'nda Yönetişim, İş Etiği, Yolsuzlukla Mücadele

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) İlerleme Bildirimi

İlke	GRI Standart Bildirimleri	İlgili Bölüm
İlke 1: Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Eden Kurumsal Liderlik		
İlke 1: Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Eden Kurumsal Liderlik	405-1, 405-2	CEO Mesajı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, Performans Göstergeleri, GRI İçerik İndeksi
İlke 2: Fırsat Eşitliği, Katılım ve Ayrımcılıkla Mücadele		
İlke 2: Fırsat Eşitliği, Katılım ve Ayrımcılıkla Mücadele	401-3, 405-1, 405-2, 406-1	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, Performans Göstergeleri, GRI İçerik İndeksi
İlke 3: Sağlık, Güvenlik ve Şiddete Karşı Özgürlük		
İlke 3: Sağlık, Güvenlik ve Şiddete Karşı Özgürlük	406-1	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, İş Sağlığı ve Güvenliği, Performans Göstergeleri
İlke 4: Eğitim ve Öğrenim		
İlke 4: Eğitim ve Öğrenim	404-1; 404-3	Güç BİZde Gelişim Platformu, Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, Performans Göstergeleri
İlke 5: İş Geliştirme, Tedarik Zinciri ve Pazarlama Uygulamaları		
İlke 5: İş Geliştirme, Tedarik Zinciri ve Pazarlama Uygulamaları	204-1; 103-1; 103-2; 103-3	Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi
İlke 6: Toplumsal Liderlik ve Katılım		
İlke 6: Toplumsal Liderlik ve Katılım		Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sürdürülebilirlik Alanında Desteklenen Girişimler
İlke 7: Cinsiyet Eşitliği İçin Ölçme ve Şeffaf Raporlama		
İlke 7: Cinsiyet Eşitliği İçin Ölçme ve Şeffaf Raporlama	405-1; 405-2; 103-1; 103-2; 103-3	Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, Performans Göstergeleri, GRI İçerik İndeksi

ÜYELİKLERİMİZ VE İŞ BİRLİKLERİMİZ



Kibar Holding A.Ş. UNGC 2020/Yasal Uyarı:

Kibar Holding A.Ş. Sürdürülebilirlik Raporu ("Rapor") Kibar Holding A.Ş. ve/veya Kibar Grup Şirketi* ("Kibar Grubu") tarafından Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative, GRI "Temel (Core)" standartlarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Rapor yalnızca bilgilendirme amacı ile hazırlanmış ve herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturma amacı taşımamaktadır. Raporunda yer alan bilgiler bağımsız denetime ve incelemeye tabi olmamıştır ve sadece ileriye dönük beyanlar, tahminler ve projeksiyonlar içermektedir.

Rapor kapsamındaki dönem itibarıyla, raporda yer alan tüm bilgilerin ve ilişkili belgelerin doğruluğuna inanılmaktadır ve bu bilgiler iyi niyetle açıklanmıştır. Raporunda yer alan herhangi bir ileriye dönük beyan, hazırlandığı tarih itibarıyla geçerli bilgiler vermektedir ve Kibar Grubu, beyanın yapıldığı tarihten sonra oluşan koşullar ya da olayları yansıtmak veya beklenmeyen olayların meydana gelmesini yansıtmak üzere ileriye dönük beyanları, kanuni zorunluluklar dışında, güncelleme yükümlülüğünü üstlenmez. Raporundaki ileriye dönük beyanlara yansıyan tahminlerin ve projeksiyonların yanlışlığı ispat edilebilir ve fiili sonuçlar beklentilerden farklılık gösterebilir.

Kibar Grubu rapordaki bilgilere bağlı olarak herhangi bir beyan, garanti veya taahhütte bulunmamaktadır. Kibar Holding A.Ş. veya Kibar Grup Şirketi, bu şirketlerin yönetim kurulu üyeleri, danışmanları ve çalışanları, raporda yer alan veya almayan bir bilgiye bağlı olarak bir kişinin doğrudan veya dolaylı olarak uğrayacağı kayıp ve zarardan sorumlu değildir.

Ticari ya da kişisel amaçla raporda yer alan bilgiler, izinsiz ve kaynak gösterilmeden kamuoyunu aydınlatıcı platformlar dâhil olmak ancak sayılanlarla sınırlı olmamak üzere basılı, görsel, işitsel, dijital tüm alanlarda kullanılamaz, paylaşılamaz, kopyalanamaz ve çoğaltılamaz. Söz konusu hususların ihlali niteliğindeki her türlü eylem, hukuki ve cezai sorumluluğu gerektirecektir.

*Kibar Grup Şirketi: Kibar Holding A.Ş.'nin doğrudan veya dolaylı olarak; oy haklarının çoğunluğuna sahip olduğu veya şirket sözleşmeleri uyarınca, yönetim organında karar alabilecek çoğunluğu oluşturan sayıda üyenin seçimini sağlayabilmek hakkını haiz olduğu veya kendi oy hakları yanında, bir sözleşmeye dayanarak, tek başına veya diğer pay sahipleri ya da ortaklarla birlikte, oy haklarının çoğunluğunu oluşturduğu veya paylarının çoğunluğuna veya onu yönetebilecek kararları alabilecek miktarda paylarına sahip bulunduğu kuruluş, şirket veya başka bir tüzel kişi anlamını taşımaktadır.



Kibar

Zorlu Center Levazım Mahallesi Kuru Sokak No: 2

Ofisler Bölgesi Kat: T4 Beşiktaş 34340 İstanbul

T: 0 (212) 924 73 00

F: 0 (212) 924 73 04

info@kibar.com