

50  
YIL  Kibar



2021

S Ü R D Ü R Ü L E B İ L İ R L İ K R A P O R U



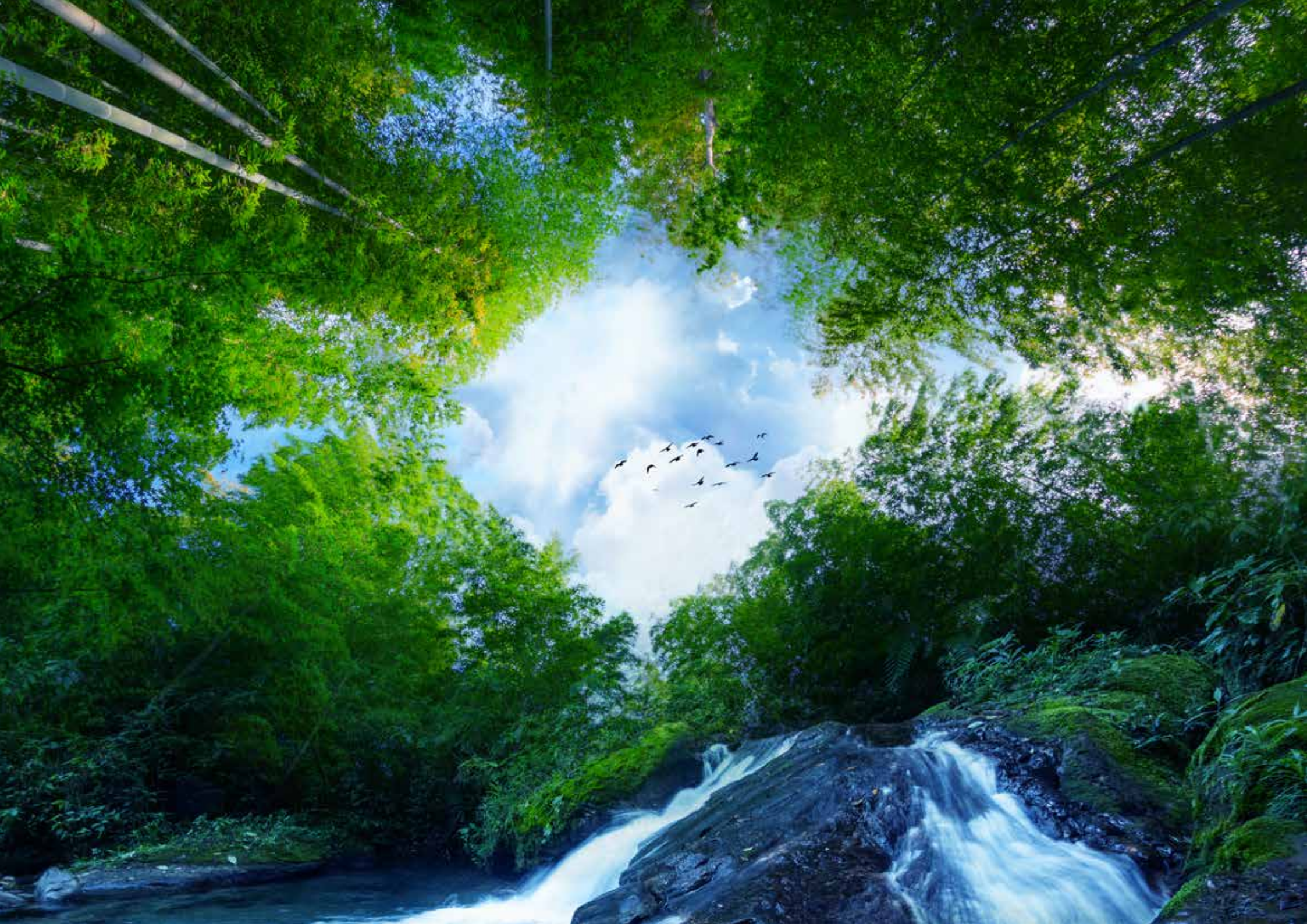
## İÇİNDEKİLER



06	RAPOR HAKKINDA
08	YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI
10	CEO MESAJI
12	KİBAR HOLDİNG HAKKINDA
14	KİBAR GRUBU
18	KİBAR GRUBU'NDA YÖNETİŞİM

20	KİBAR GRUBU'NDA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
44	BÜYÜYORUZ
52	GÜÇLENDİRİYORUZ
64	YENİLENİYORUZ
76	ÖNEMSIYORUZ
86	TEŞVİK EDİYORUZ
94	PAYLAŞIYORUZ
102	EKLER
104	KURUMSAL ÜYELİKLER VE İŞ BİRLİKLERİ
106	RAPORLAMA KILAVUZU
112	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
116	GRI İÇERİK İNDEKSİ
124	GÜVENCE BEYANI





*"Biz doğayı korudukça doğa da bizi korur.  
Geleceğimizi ve hedeflerimizi sürdürülebilir kılmak,  
dünyaya bırakacağımız en büyük mirastır."*

**Asım Kibar**  
Kurucu ve Onursal Başkan  
Kibar Holding



50. kuruluş yıl dönümünü kutlayan Kibar Holding, 2013 yılından itibaren her yıl ekonomik, sosyal ve çevresel performansını tüm paydaşlarıyla şeffaflıkla paylaşmaktadır. Söz konusu performans; “Kibar Grubu Sürdürülebilirlik İlkeleri” olan “sürdürülebilirlik ilkeleri ile BÜYÜYORUZ”, “insanı GÜÇLENDİRİYORUZ”, “gelecek için YENİLENİYORUZ”, “gelecek nesilleri ÖNEMSİYORUZ”, “paydaşlarımızı TEŞVİK EDİYORUZ” ve “toplum için PAYLAŞIYORUZ” başlıkları altında yer vermektedir. Ayrıca rapor, 2020 yılında açıklanan “Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi” kapsamındaki 2025 Hedeflerini, bu hedeflere yönelik 2021 yılı gerçekleştirmelerini ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına sağlanan katkıyı içermektedir.

1 Ocak-31 Aralık 2021 dönemini kapsayan raporda yer alan bilgiler, aksi belirtilmediği sürece Kibar Holding’in esas faaliyetlerini temsil eden şirketlerinden Assan Alüminyum, Assan Hanıl, Assan Panel ve İspak’ın konsolide verilerini ve Kibar Grubu’nun sürdürülebilirlik yaklaşımını kapsamaktadır. “Kibar Holding Hakkında” bölümünde paylaşılan veriler, Holding hakkında genel tanıtıma imkân vermesi açısından tüm Holding şirketlerini ve bağlı ortaklıklarını içermektedir.

Bu rapor GRI Universal Standards: Content Index Essentials, 2021 seviyesine göre hazırlanmıştır. Aynı zamanda Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact, UNGC) ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women’s Empowerment Principles, WEPs)’nin yıllık İlerleme Raporlaması gerekliliklerini karşılamayı hedeflemektedir.

Kibar Holding 2021 Sürdürülebilirlik Raporu’nda yer alan 2020 ve 2021 yılına ait bazı çevresel ve sosyal performans göstergeleri; Uluslararası Güvence Denetimi Standardı (International Standard on Assurance Engagements, ISAE 3000) ve Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetimleri (Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements, ISAE 3410) kapsamında doğrulanmıştır.

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



Değerli Paydaşlarımız,

Küresel ölçekte devam eden COVID-19 sürecinin sosyoekonomik etkileriyle birlikte, dünyamızın pek çok sorunla karşı karşıya kaldığı 2021 yılını geride bıraktık. Şüphesiz bu süreç, önemi özellikle son yıllarda daha net anlaşılan sürdürülebilirlik kavramının, bugün artık dünyamızı tanımlayan bileşenlerden biri olmasına aracılık etti. Sürdürülebilirlik odağında gerçekleştirilmesi her zamankinden daha fazla önem kazanan bu büyük dönüşüm süreci, müthiş bir hızla devam ediyor.

Kibar Holding olarak bu dönemi, uzun yıllardır yatırım yaptığımız sürdürülebilirlik alanındaki faaliyetlerimizi hızlandırarak yaşadığımız dünya ve toplumumuz için fayda yaratacak bir eşik noktası olarak değerlendirdik. Bu kapsamda geçen yıl Grup genelinde geniş ve çoğulcu bir katılımı geliştirdiğimiz Kibar Holding 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi'ni hazırladık. 2021 yılında ise bu stratejiyi yol gösterici olarak belirleyip tüm grup şirketlerimiz ve paydaşlarımızla birlikte Birleşmiş Milletler tarafından belirlenen 2030 ajandasına sunacağımız katkıyı artırma yolunda önemli adımlar attık.

İhracat odaklı bir Grup olmamız, tüm faaliyetlerimizi sürdürülebilirlik ilkeleriyle şekillendirmemizde bizler için önemli bir motivasyon kaynağı oluşturuyor. Zira küresel pazarlardaki rekabet gücümüzü korumamız, üretim ve yönetim faaliyetlerimizden çalışma standartlarımıza, tedarik zincirimizden iş ilişkilerimize uzanan geniş bir perspektifte sürdürülebilir yöntemleri benimsememizle yakından ilişkili. Bu bilinç ve farkındalıkla hem ülke ekonomimize sunduğumuz katkıyı sürekli kılmak hem de dünyamızın geleceğine katkı sağlamak için her geçen yıl daha fazla sorumluluk üstleniyoruz.

Kibar Holding'in 50'nci kuruluş yıl dönümüne adım attığımız bu günlerde köklü tarihimizden aldığımız güç ve ilham ile tüm grup şirketlerimizde sürdürülebilirliği; iklim değişikliği ile mücadele, döngüsel ekonomiye geçiş, çevreye ve topluma fayda yaratma ve fırsat eşitliği olmak üzere her yönüyle ele alıyoruz. Sahip olduğumuz bu vizyon ışığında 2021 yılında hayata geçirdiğimiz uygulamaları Kibar Holding 2021 Sürdürülebilirlik Raporu aracılığıyla kamuoyu ve paydaşlarımızla paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz. Bu uzun soluklu yolculukta sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi destekleyen ve katkı sunan değerli iş ortaklarımız, müşterilerimiz ve çalışma arkadaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Ali Kibar  
Yönetim Kurulu Başkanı





Değerli Paydaşlarımız,

Dünyamızın gelecekle ilgili güçlü sinyaller verdiği, bu sinyallerin etkilerini gerek ekonomik gerek çevresel ve sosyal açılardan derinden hissettiğimiz bir dönemi yaşıyoruz. 4,5 milyar yıllık tarihi boyunca milyarlarca canlıya ev olan gezegenimiz, artık üzerinde hissettiği baskılara sarsıcı yanıtlar vermeye başladı. Avrupa Birliği Copernicus İklim Değişikliği Servisi verilerine göre 2021 yılı, en sıcak beşinci yıl olarak kayıtlara geçti. Dünyanın pek çok bölgesinde aşırı hava olayları, sıcaklık dalgalanmaları, yağış rejiminin değişmesi, buzulların erimesi, deniz/okyanus seviyelerinin yükselmesi ve orman yangınlarının artması gibi birçok olumsuz etki görüldü.

İklim değişikliğinin küresel ölçekte insan sağlığını, toplum sosyolojisini, ekosistemleri, iş modellerini ve ekonomiyi etkileyen doğrudan ya da dolaylı sonuçları; artık kaybedecek vaktimiz olmadığının önemli birer göstergesi. Bu yaşananların sonuçlarını geri getirmek ve yaraları sarmak ise uzun yıllar verilecek emek ve çaba ile mümkün. İklim krizinin etkilerinin “geri dönülemez” seviyeye ulaşmasının önüne geçmek zorundayız.

Dünyamız tüm bu sorunlarla karşı karşıyayken 2019 yılının sonunda hayatımıza giren, 2020 ve 2021 yıllarında sosyal yaşantımızı ve iş modellerimizi köklü değişikliklere uğratan küresel sağlık krizi; sürdürülebilirliğin ne denli önem taşıdığını bir kez daha ispatladı. Pandemi ve onun yarattığı sosyoekonomik dalgalanmalar küresel ölçekte etkisini sürdürürken, eşitsizlikler tüm çiplaklığıyla gözler önüne serildi.

Biz Kibar Grubu olarak kurumsal yönetim geleneğimiz gereği ekonomik büyüme ve kalkınmayı, sürdürülebilirlik ilkeleriyle tam uyumlu

şekilde gerçekleştirme konusundaki kararlılığımızı sürdürüyor ve sonuçlarını şeffaflıkla ortaya koymaya devam ediyoruz. Sürdürülebilirliği, sadece doğanın korunması ya da küresel iklim kriziyle mücadele değil, tüm boyutlarıyla ele alarak oluşturduğumuz vizyonumuz çerçevesinde yaşıyor ve çalışanlarımız, müşterilerimiz, paydaşlarımız ile oluşan geniş ekosistemimiz içinde yer alan bir olgu haline getiriyoruz. Attığımız tüm adımlarda, bütün faaliyetlerimizde gelecek nesillerin ihtiyaçlarını gözeterak hareket etmeyi ilke ediniyoruz. Temeline eşitliği alan ve Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen küresel amaçlar, sürdürülebilirlikte yol haritamızı şekillendiriyor. Bu kapsamda oluşturduğumuz Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi çerçevesinde hedeflerimize doğru istikrarlı bir biçimde ilerliyoruz.

2025 yılına kadar gerçekleştirmeyi planladığımız hedeflerde referans yılı, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının kabulüyle uyumlu olarak 2016 yılı aldık. 2021 yılında referans yılı göre satış gelirimizi 4 kat artırdık. 5 kıtada 100’ü aşkın ülkeye 3 milyar dolara yakın ihracat yapıyoruz. İnsan kaynağımızı bu dönemde yaklaşık %20 oranında artırdık. Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) imzacısı olarak kadın istihdamını destekleyen ve güçlendiren uygulamaları hayata geçirmeye devam ediyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarımız sonucunda kadın çalışan sayısını %39 ve kadın üst düzey yönetici oranını %44 artırdık.

Teknolojik gelişmeleri, Ar-Ge ve inovasyonu sürdürülebilir büyümenin yapıtaşı olarak görüyoruz. Ar-Ge bütçemizi iki katına çıkartarak yılda yaklaşık 60 milyon TL’ye yükselttik. Tüm şirketlerimizde bulunan Ar-Ge laboratuvarlarımızdaki çalışan sayısını %70 oranında artırdık. Bu çalışmalarımızın sonuçlarını alıyor, ürün ve hizmet kalitemizi yükseltiyoruz. Tüm tesislerimizde dijital dönüşümü

tamamlamak hedeflerimiz arasında. Bu nedenle dijitalleşme süreçlerine ivme kazandırdık. Dijital dönüşüm için 2021 yılında 100 milyon TL ek bütçe ayırdık.

Üretimden dağıtım her aşamada faaliyetlerimizin çevreye olumsuz etkilerinin yok edilmesi ya da en aza indirilmesi için gerekli tüm önlemleri alıyoruz. Sadece son iki yılda, iklim değişikliği ile mücadele ve döngüsel ekonomiye katkı sağlayacak 18 yeni projeyi hayata geçirdik. Enerji verimliliğini artırıyor, enerji ve emisyon yoğunluğunu azaltıyor ve yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretiyoruz. Su yoğunluğunu da hasıla bazında %75 oranında azalttık. Asım Kibar Organize Sanayi Bölgesi’ndeki Atık Su Geri Kazanım Tesisi yatırımımızla yılda 500 bin metreküpe yakın suyun geri kazanımını sağlıyoruz. Bu su, şirketlerin proses hatlarında ve sulama sistemlerinde kullanılıyor. Kaynakları verimli kullanıyor, atıkları azaltıyor, geri kazanıyor ve yeniden kullanıyoruz. Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan ham madde miktarını %50 gibi ciddi bir oranda artırdık. Geri kazanılan atık miktarını 2021 yılında %99,3’e yükselttik. Biyoçeşitliliği koruma stratejimiz çerçevesinde yaptığımız iş birliğiyle nesli tükenmekte olan bir bitkiyi ekosisteme kazandırdık. Diğer bir bitkiye yönelik çalışmalarımız devam ediyor.

Küresel sürdürülebilir kalkınma amaçlarının gerçekleştirilmesi için kendi uygulamalarımızın yanı sıra paydaşlarımızın da sürdürülebilirlik ilkelerini benimsemesi sorumluluğuyla hareket ediyoruz. 5.000’in üstünde aktif tedarikçimizle, kritik sürdürülebilirlik önceliklerini garanti altına alan “Kibar Grubu Çerçeve Sözleşmesi” imzalıyor ve tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik performansı takip ediyoruz.

1999 yılında kurduğumuz Kibar Eğitim ve Sosyal Yardım Vakfı aracılığıyla eğitim, sağlık ve sosyal yaşam alanlarında yatırımlar yaparak sosyal refaha katkı sağlıyoruz. Sosyal sorumluluk projelerimizden biri olan Kibar Gönüllüleriyle 4.400 çocuğa ulaştık. Toplum yararına pek çok dayanışma kampanyasına destek sağladık ve sağlamaya devam ediyoruz. Ulusal ve uluslararası platformda sürdürülebilirlik alanında faaliyet gösteren 6 kuruluşla 10 farklı inisiyatifle iş birliği yapıyoruz.

Türkiye’nin ekonomik ve toplumsal gelişiminin son 50 yılına tanıklık eden, önemli dönemeçlerde gerek ekonomik büyüme gerek sosyokültürel hayata katkı sağlayarak önemli sorumluluklar alan yarım asırlık bir marka olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzda ilerleme kaydetmekten gurur duyuyoruz. 50. kuruluş yılı dönümümüzde çalışmalarımızı bu motivasyon ile sürdürüyoruz.

Yenilikçi projelerle geçirdiğimiz dokuzuncu raporlama dönemini geride bırakmanın mutluluğunu siz saygıdeğer paydaşlarımızla paylaşıyoruz. Ekonomik, çevresel ve sosyal performansımızı sunduğumuz sürdürülebilirlik raporlarımızı, şeffaflık ve hesap verebilirliğin önemli araçlarından biri olarak görüyoruz. Bu yolda bize destek veren değerli çalışma arkadaşlarımıza, müşterilerimize, tedarikçilerimize, iş ortaklarımıza ve tüm paydaşlarımıza değerli katkıları için teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Haluk Kayabaşı  
CEO



# KİBAR HOLDİNG HAKKINDA



**1972**'DE  
KURULDU



**6**  
FARKLI SEKTÖR



**15+**  
ŞİRKET



**5000**  
ÇALIŞAN



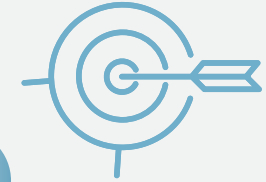
**20+**  
ÜRETİM TESİSİ



**2,7**  
MİLYAR USD  
İHRACAT



**5** KİTADA  
**100**'Ü AŞKIN  
ÜLKEYE İHRACAT



İHRACATTA  
SEKTÖRÜNDE  
TÜRKİYE **1.**si





## ASSAN ALÜMİNYUM



Tuzla

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 2021 listesinde Türkiye'nin en büyük 39. 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 (ASI)'den Performans Standardı Sertifikası'nı almaya hak kazanan Türkiye'deki ilk ve tek alüminyum şirkettir.



Dilovası



Chicago



Manavgat

## ASSAN HANİL



İzmit 1



İzmit 2



Bursa



Aksaray



Gölcük

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 teknolojiyle üretim yapmaktadır.

## İSPAK AMBALAJ



İzmit

1974 yılında kurulan İspak Ambalaj, 45 yılı aşkın uzmanlığı ve Ar-Ge çalışmalarıyla; ham madde tedarikinden 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.

## ASSAN PANEL



Tuzla



Balıkesir



İskenderun



Ürdün



Azerbaycan

İzolasyon Panel Çözümleri ve Sistemleri sektörünün lider kuruluşu Assan Panel, 1990 yılında Tuzla'da yılda 4.000.000 m<sup>2</sup> kapasiteli ilk fabrikasıyla üretime başlamıştır. Assan Panel, sırasıyla 2004 yılında 3.000.000 m<sup>2</sup>/yıl kapasiteli İskenderun Tesisi'nin, 2009 yılında 3.000.000 m<sup>2</sup>/yıl kapasiteli Balıkesir Tesisi'nin ve 2012 yılında 4.500.000 m<sup>2</sup>/yıl kapasiteli Ürdün Tesisi'nin yatırımını gerçekleştirmiştir. 2015 yılında 3.500.000 m<sup>2</sup>/yıl kapasiteli Tuzla İstanbul Tesisi'ne ikinci hat yatırımını tamamlayarak 18.000.000 m<sup>2</sup>/yıl kapasiteye ulaşmıştır. 2021 yılında Türk Cumhuriyetlerdeki ilk yatırımını devreye almış ve Sumqayıt Teknologiyalar Parkı (STP) ortaklığıyla Azerbaycan Tesisi'nde faaliyetlerine başlamıştır. Tuzla, İskenderun, Balıkesir, Ürdün ve Azerbaycan Tesisleri ile toplam 22.500.000 m<sup>2</sup>/yıl üretim kapasitesi ile lider üretici konumunda faaliyetlerine devam etmektedir. Sektöründe lider konumda olan Assan Panel, poliüretan dolgulu panellerle birlikte yangın güvenliği sağlayan PIR ve taşıyıcı dolgulu soğuk oda, 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.

## 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) yetkileri 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., Seattle'da 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 m<sup>2</sup>'lik alandaki yeni tesislerinde önümüzdeki birkaç yıl içinde üretim kapasitesini yıllık 100.000 pax'a hızlı bir şekilde yükseltmeyi hedeflemektedir.



**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 m<sup>3</sup> 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 tedarikinden yarı 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 atıklarını 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.



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.

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2, 13

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 planlamayla 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.

#### 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. Karar alma mekanizmasının bir parçası olarak konumlandırılan kurumsal risk yönetimi çalışmaları, risklerin yanı sıra fırsatların analiz edilmesini de kapsamaktadır.

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. Yönetim Kurulu tarafından oluşturulan Risk Komitesi, risklerin erken tespiti ve gereken önlemlerin alınmasından en üst seviyede sorumludur. İlgili politika ve prosedürlerin oluşturulması, gözetimi ve faaliyetlerin takibi kapsamında yılda dört kez toplanmakta ve şirketlerden alınan üç aylık raporlarla yönetim kurulu adına grubun risk yönetimi gelişimlerini değerlendirmektedir.

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 Grubu sanayi şirketleri için iş sürekliliği programı hazırlanmış ve ISO22301 İş Sürekliliği Yönetimi belgelendirmelerini almaları için yol haritası oluşturulmuştur. Assan Alüminyum, 2021 yılında

bu sertifikasyonu almış olup söz konusu belgeyi almaya hak kazanan tek şirket konumundadır. Diğer sanayi şirketlerinin 2023 yılı sonuna kadar bu belgeleri alması hedeflenmektedir.

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.

Risklerin tespiti, derecelendirilmesi ve yönetim stratejilerinin oluşturulması sürecinde finansal ve operasyonel etkilerin yanı sıra çevreye uyum ve toplumsal etkiler de değerlendirilmektedir. Özellikle çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili konulara azami hassasiyetle yaklaşılmaktadır. Bu çerçevede kurumsal risk envanterlerinde yangın, doğal afet, iş sağlığı ve güvenliği, çevre, insan hakları, çalışan hakları, sosyokültürel haklar ve suistimal gibi konular da yer almaktadır. Tanımlı kontrollerin yanında risk azaltıcı ilave kontrollerle kısa-orta-uzun vadeli aksiyonlar belirlenmekte ve takip edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile çevre birimlerinin vaka ve senaryo bazında yaptıkları risk ve kök neden analizleri, yıllık kurumsal risk değerlendirme çalışmalarına girdi sağlamaktadır. Çevresel ve sosyal risklerin bulunduğu tüm kurumsal riskler için aksiyon planları hazırlanmakta ve gerçekleştirmeler periyodik olarak şirket ve holding icra kurulları ile yönetim kuruluna bağlı risk komitesi nezdinde takip edilmektedir.

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.

Bilgi güvenliği risk haritasını yıllık periyotta oluşturan Kibar Holding, ilgili risklerin aksiyon planlarını hazırlayarak belli aralıklarda raporlamaktadır. Ayrıca, ISO27001 kapsamında risk analizleri ve formları hazırlanmakta ve risk skoru yüksek çıkan maddeler için gerekli planlamalar yapılmaktadır.

Assan Haniil'de 2021 yılında uygulanmaya başlanan SAP SOD projesi kapsamında oluşturulan yetki matrisi ve sınıflandırmalara göre şirketin risk haritası belirlenmiş ve şirket çalışanları için yetki risk raporu ulaştırılabilir kılınmıştır.

#### 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

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13

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.

Küresel Sağlık Krizi COVID-19 salgınının ilk günlerinden itibaren çalışanların ve tüm paydaşların sağlığının üst düzeyde korunması ve gözetilmesi önceliklendirilmiştir. Salgının başlangıcından itibaren alınan önlemler ve iletişim çalışmalarını salgınla mücadelede öne çıkarmıştır. 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 Kurallarının 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 dürüstlük ve güvenilirlik ilkelerine dayanmaktadır. Köklü kurumsal yönetim geleneği, yenilikçi bakış açısı, iş etiği anlayışı, sosyal sorumluluk kültürü ve imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact, UNGC)'ne 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.

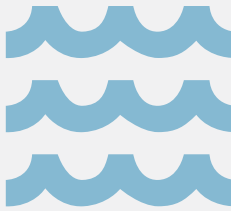
Kibar Grubu şirketleri operasyonlarının tamamında Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerine ve Kibar Holding'in bu esaslar doğrultusunda belirlediği politika ve stratejilere uyum göstermekle yükümlüdür.

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.

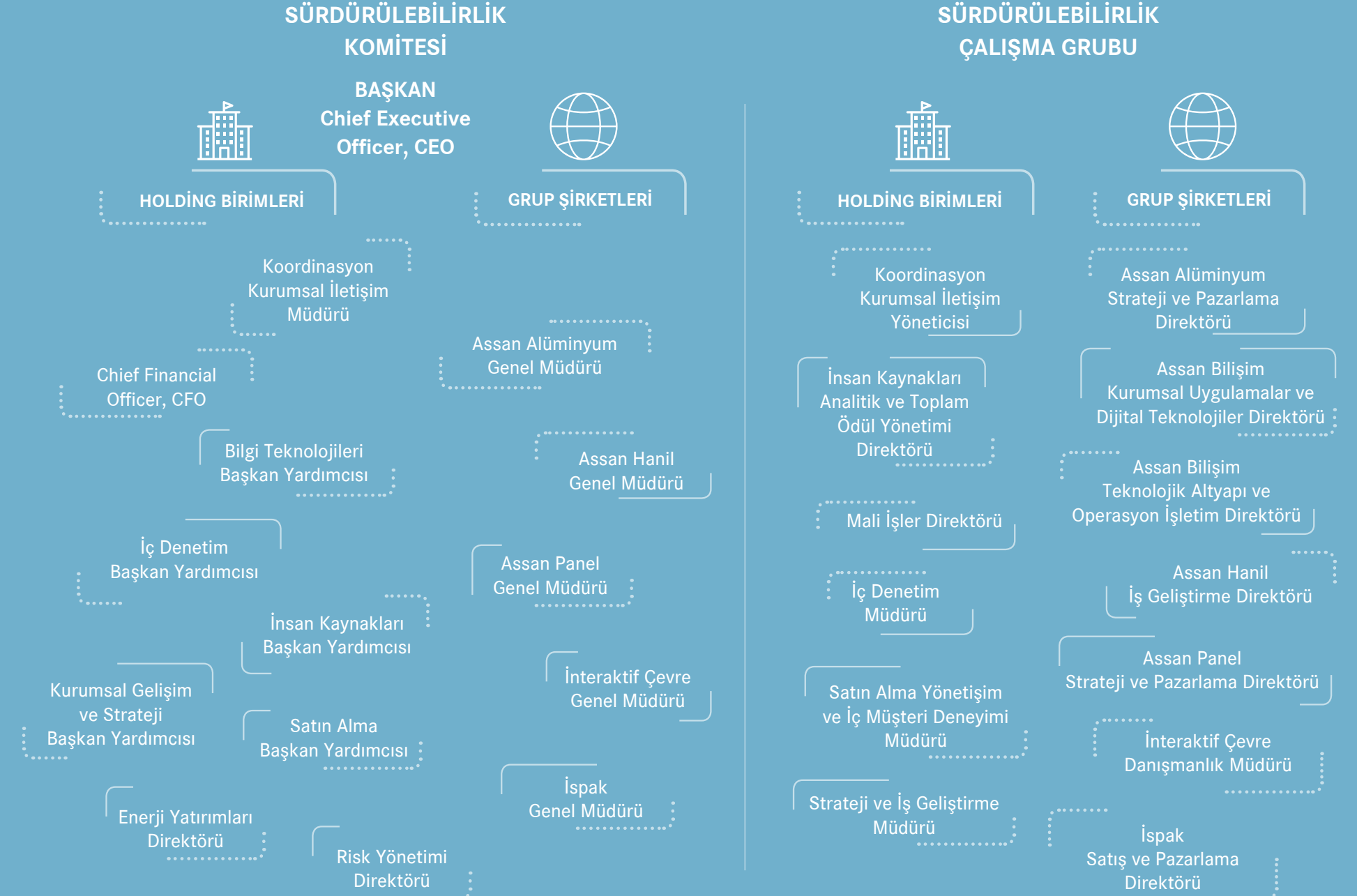
GRI 2-13, 2-14, 2-24

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. Komite'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.

GRI 2-13, 2-14, 2-24

## Sürdürülebilirlik Yönetimi Yapısı





## SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARINA 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 eğitim 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 Amaçlarının başarıya ulaşması için üstlenmesi gereken sorumluluğun farkındalığıyla hareket etmektedir. Bu doğrultuda Kibar Holding ve Grup şirketleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin "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 İçin Ortaklıklar" amaçlarına önemli derecede katkı sağlamaktadır.



### 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.



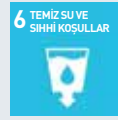
### AMAÇ 4: Nitelikli Eğitim

Eğitim alanında yapılan toplumsal fayda yatırımları ile çocukların eğitime erişim imkanlarını 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

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) imzacısı olarak 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 ve yaptığımız yatırımlarla su yoğunluğumuzu azaltıyoruz. Atık Su 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.



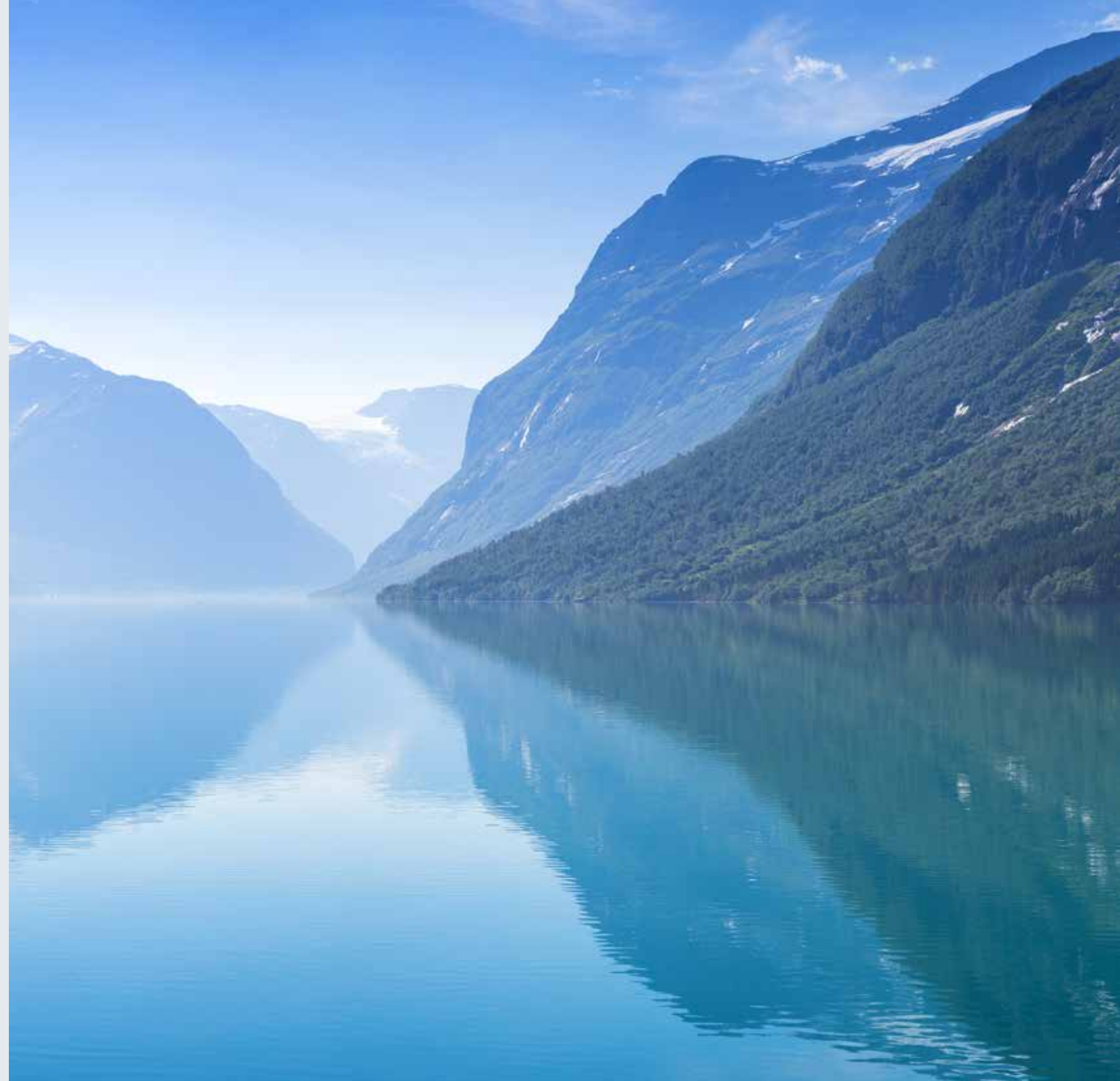
### AMAÇ 16: Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar

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 İçin Ortaklıklar

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilke ve amaçlarını benimsiyor ve yaygınlaştırmaya çalışıyoruz. Düşük karbonlu döngüsel ekonomiyi desteklemek amacıyla iş birlikleri yapıyoruz.





## 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 Amaçlarına 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.

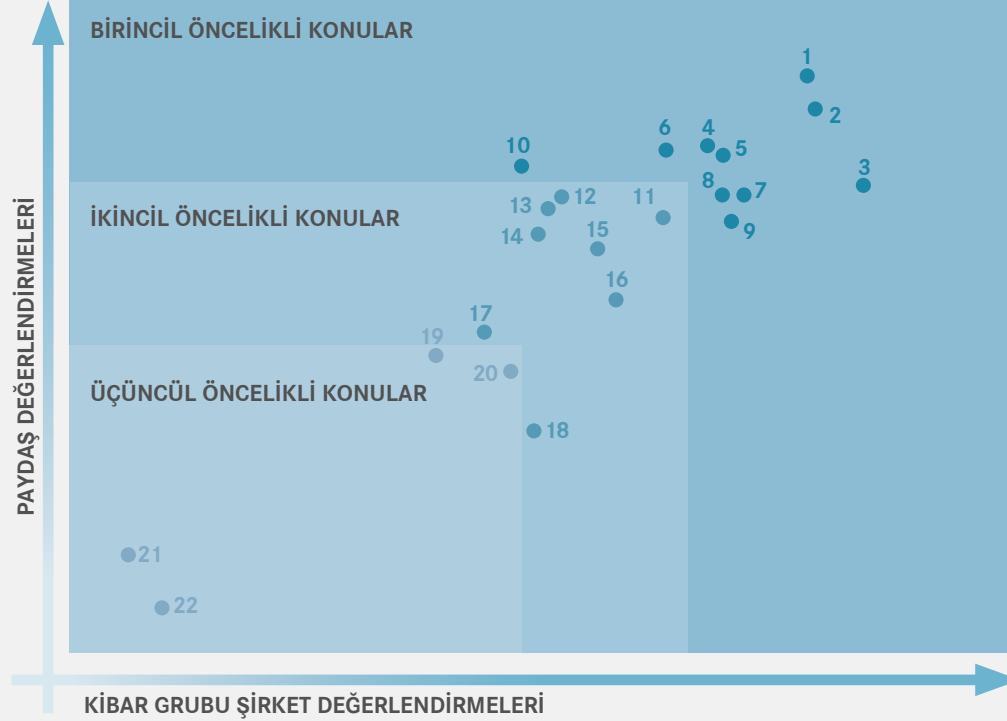
Kıbar Grubu 2020 yılında küresel trendler ile ekonomik, sosyal ve çevresel konular, sürdürülebilirlik alanındaki stratejik öncelikler ve odaklanması gereken Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının belirlenmesine yönelik anket araştırmaları gerçekleştirmiştir. Anket araştırmasına, gerçek ya da tüzel kişilik adına 500'e yakın katılım sağlanmıştır.

Kıbar Grubu'nun sürdürülebilirlik öncelikleri her yıl yeniden değerlendirilerek güncellenmektedir. Bu kapsamda 2021 ve 2022 yıllarında 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.

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



1. İş Sağlığı ve Güvenliği
2. Ürün Kalitesi ve Güvenliği
3. Müşteri Memnuniyeti
4. Enerji Verimliliği
5. İş Etiği
6. Tüketici Sağlık ve Emniyeti
7. Veri Güvenliği
8. İş Devamlılığı
9. Ar-Ge, İnovasyon ve Dijitalleşme
10. Su Verimliliği
11. Atık Yönetimi
12. Çalışan Gelişimi ve Memnuniyeti

13. Yenilenebilir Enerji Kaynakları Kullanımı
14. Çevreci Ürünler
15. Tedarik Zinciri Yönetimi
16. Afetlere ve Acil Durumlara Hazırlık
17. Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği
18. Kurumsal Yönetim Uygulamaları
19. Toplumsal Sorumluluk
20. Sürdürülebilirlik Finansman Araçlarına Erişim
21. 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 yaygınlaştırılmasıyla paydaşların sürdürülebilirlik alanında teşvik edilmesi oluşturmaktadır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Hedeflerini 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 BÜYÜYORUZ", "insanı GÜÇLENDİRİYORUZ", "gelecek için YENİLENİYORUZ", "gelecek nesilleri ÖNEMSIYORUZ", "paydaşlarımızı TEŞVİK EDİYORUZ" ve "toplum için PAYLAŞIYORUZ" şeklinde tanımlanmıştır.

sürdürülebilirlik ilkeleri ile

## BÜYÜYORUZ

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

insanı

## GÜÇLENDİRİYORUZ

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

gelecek için

## YENİLENİYORUZ

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

gelecek nesilleri

## ÖNEMSIYORUZ

Doğal kaynakların sınırsız olmadığı bilinciyle gelecek nesilleri düşünerek hareket ediyoruz.

paydaşlarımızı

## TEŞVİK EDİYORUZ

Paydaşlarımızdan sürdürülebilir kalkınma amaçlarını benimsemelerini bekliyoruz.

toplum için

## PAYLAŞIYORUZ

Sosyal sorumluluk anlayışımız ile topluma hizmet sunmayı sürdürüyoruz.



## KİBAR GRUBU 2025 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİSİ

Kibar 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 “Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi” hazırlanmıştır. 2025 Stratejisi, “Kibar Grubu Sürdürülebilirlik İlkeleri” temelinde oluşturulmuş ve “Kibar Grubu Sürdürülebilirlik Öncelikleri” ile şekillendirilmiştir. Birleşmiş Milletler’in 2030 yılına kadar gerçekleştirmeyi planladığı “169 hedefi”ne Kibar Grubu’nun sağladığı/ sağlayacağı katkının belirlenmesine yönelik yapılan analizler sonucunda “40 Hedef” tespit edilmiştir. 2021 yılında Assan Foods’un, Kibar Grubu şirket portföyünden çıkması nedeniyle “Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi” revize edilmiştir. Gıda sektörüne ve söz konusu şirkete yönelik 2019 ve 2020 Sürdürülebilirlik Raporlarında yer alan “Hedef Y2. Sürdürülebilir gıda üretim sistemleri oluşturmak. Üretimi artıran, ekosistemlerin korunmasına yardımcı olan ve toprak kalitesini artıran tarım uygulamalarını

hayata geçirmek.”, “Hedef O2. Üretim ve tedarik zincirinde gıda kayıplarını azaltmak”, “Hedef O5. Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan su miktarını %35 artırmak.” ve “Hedef P1. Küçük ölçekli gıda üreticilerine iyi tarım uygulamalarına yönelik sistematik eğitimler vererek gelirlerinin artmasına katkı sağlamak.” hedefleri çikartılmıştır.

Kibar Grubu’nun sürdürülebilirlik alanında 2025 yılına kadar gerçekleştirmeyi planladığı “36 Hedef” 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, 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 çalışmaları artırmak gibi somut hedefler bulunmaktadır.

“2025 Hedefleri”nin izlenmesi, başarıyla gerçekleştirilmesi ve sonuçların şeffaflıkla paylaşılması amacıyla “92 Performans Göstergesi” tanımlanmıştır. Grubun sürdürülebilirlik performansı, söz konusu göstergeler çerçevesinde her yıl kaydedilmekte olup 2021 yılına ait gerçekleştirmeler yan tarafta ve aşağıda yer almaktadır.



İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLİ KONULAR	2025 HEDEFLERİ <sup>(1)</sup> (2)	PERFORMANS GÖSTERGELERİ <sup>(2)</sup>	2021 GERÇEKLEŞMELERİ <sup>(1)</sup>
8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME	İş Devamlılığı	Hedef B1. Ekonomik büyümeyi sürdürmek.	B1.1. Satış gelirleri B1.2. ISO 500 listesindeki şirket sayısı B1.3. Türkiye’de en fazla ihracat yapan şirket sıralaması	B1.1. Satış geliri referans yıl alınan 2016 yılına göre 4 kat artmıştır. B1.2. Türkiye’nin en büyük 500 sanayi kuruluşu listesinde 3 şirket yer almıştır. B1.3. Türkiye İhracatçılar Meclisi tarafından her yıl açıklanan en fazla ihracat yapan şirketler sıralamasında 2021 yılında “Türkiye genelinde en fazla ihracat yapan şirketler” kategorisinde 4. sırada ve “Demir ve Demir Dışı Metaller” kategorisinde 1. sırada yer almıştır.
		Hedef B2. Yeni yatırımları sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirmek.	B2.1. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Kibar Holding Sürdürülebilirlik İlkelerinin, yatırım ve karar alma süreçlerine tam uyumu	B2.1. Kibar Grubu şirketlerinden Assan Panel ile Azerbaycan’ın teknoloji ve sanayi şirketi Sumgait Technologies Park (STP) arasında stratejik ortaklık kurulmuştur. Assan Panel’in, Ürdün’den sonraki ikinci yurt dışı yatırımı olacak söz konusu tesisler, sürdürülebilir üretim anlayışıyla tasarlanmaktadır. Assan Hanil, Kibar Grubu sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde 2021 yılında 10,9 milyon Euro’luk yatırım gerçekleştirmiştir.
		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 B3.2. Ulusal çevre mevzuatına tam uyum B3.3. Avrupa’nın düşük karbonlu döngüsel ekonomiye ilişkin düzenlemelerine yönelik eylemler	B3.1. İklim değişikliği ile mücadele ve döngüsel ekonomiye katkı sağlayacak 10 yeni proje devreye alınmıştır. B3.2. Tüm faaliyetlerde ulusal çevre mevzuatına uyulmaktadır. Uluslararası Çevre ve Enerji Yönetim Sistemleri standartları takip edilmektedir. 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.	B4.1. Afet ve Acil Durum Eylem Planı	B4.1. Doğal afet, salgın hastalık gibi operasyonel risklerin etkin yönetiminin sağlanması için yapılması gereken çalışmalar ve belirlenen eylem planları etkin ve düzenli bir şekilde takip edilmektedir. Söz konusu risklerin vaka anındaki yönetimi ile takip eden süreçteki iş devamlılığına yönelik politika ve prosedürler oluşturulmuş, tüm çalışanlara iletişimi sağlanmıştır. Kurumsal iş sürekliliği programlarının, her yıl tatbikatları yapılmakta ve eğitimleri sürdürülmektedir.
9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI	Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi	Hedef B5. Sürdürülebilirlik uygulamalarını benimsemek ve sürdürülebilirlik performansını raporlamak.	B5.1. ‘Sürdürülebilirlik İç İletişim Planı’ B5.2. UN Global Compact’e GRI standartlarında İlerleme Bildirimi Raporlaması B5.3. Şirketlerin, sürdürülebilirlik uygulamalarını temel alan en az bir inisiyatif dahil olması B5.4. Sürdürülebilirlik stratejisinin tüm aşamalarının uyum ve bütünlük içinde uygulanması için fonksiyonlar arası koordinasyon B5.5. Proje bazlı sürdürülebilirlik çalışma gruplarının kurulması	B5.1. İletişim faaliyetleri döngüsel ve hedef kitle temeline dayanan bir stratejiyle gerçekleştirilmektedir. İç iletişim için oluşturulan “Kibar Grubu Sürdürülebilirlik Platformu” inisiyatifinden iklim değişikliği ve sürdürülebilirlik alanında her ay bilgilendirme mesajları yayınlanmıştır. Söz konusu mesajları yaygınlaştırmak amacıyla iletişim kanalları çeşitlendirilmiş; iç iletişim ekranları, intranet, SMS ve Kibar Grubu mobil uygulaması olan Mobiliz gibi birçok mecra kullanılmıştır. B5.2. UN Global Compact İlerleme Bildirimi Raporu, GRI Standards’a uygun olarak hazırlanmıştır. B5.3. Kibar Holding, Kadının Güçlenmesi Prensip (WEPs)’ni imzalamıştır. Assan Alüminyum, alüminyum sektörünün tek küresel sürdürülebilirlik inisiyatifi olan Aluminum Stewardship Initiative (ASI)’a üye olmuştur. B5.4. Sürdürülebilirlik Komitesi ve Çalışma Grubu üyeleri ile çalışanların katılımıyla toplantılar düzenlenmiştir. 2020 yılında gerçekleştirilen ve iki gün süren “Kibar Grubu Sürdürülebilirlik Çalıştay”ının ikincisi 2022 yılında gerçekleştirilecektir. B5.5. Toplumsal cinsiyet eşitliğine farkındalığı artırmak amacıyla “BİZ Eşitiz Grup Komitesi” kurulmuş ve “BİZ Eşitiz Şirket Liderleri” seçilmiştir.

<sup>(1)</sup> “2025 Hedefleri”nin belirlenmesinde referans yıl, aksi belirtilmediği takdirde GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır. Gerçekleşmeler referans yıla göre verilmektedir.  
<sup>(2)</sup> Kibar Grubu şirketlerinden Assan Foods’un 2021 yılında Kibar Grubu bünyesinden ayrılması nedeniyle söz konusu şirketin faaliyet alanlarına ilişkin hedefler ile bu hedeflerin izlenmesine yönelik performans göstergeleri çikartılmıştır.





insanı  
GÜÇLENDİRİYORUZ

İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLİ KONULAR	2025 HEDEFLERİ <sup>(1)</sup> (2)	PERFORMANS GÖSTERGELERİ <sup>(2)</sup>	2021 GERÇEKLEŞMELERİ <sup>(1)</sup>
	İş Sağlığı ve Güvenliği	Hedef G1. İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini, uluslararası standartlarda sağlamaya devam etmek. Hedef G2. Tehlikeli kimyasalların ve atıkların çalışan sağlığına etkilerini engellemek.	G1.1. İş sağlığı ve güvenliği kişi başı eğitim saati G1.2. Kaza ağırlık oranı G2.1. Mesleki hastalık oranı	G1.1. %25 artmıştır. G1.2. Kaza ağırlık oranı 0,31'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 G3.2. Öneri ödül sisteminin tüm şirketlere yaygınlaştırılması G3.3. Çalışan memnuniyeti/bağlılığı araştırma skoru G3.4. Performans kültürü endeksi	G3.1. Çalışan Görüş Anketi iki yılda bir yapılmakta olup 2021 yılında yapılan son araştırmaya katılım oranı %85 olarak gerçekleşmiştir. G3.2. 2021 yılında Kibar Grubu çalışan öneri sistemine 3.179 öneri iletilmiş ve bu önerilerden 314'ü hayata geçirilmiştir. G3.3. Çalışan memnuniyeti/bağlılığı araştırması skorunda önceki araştırmaya göre %8 düşüş gerçekleşmiştir. G3.4. Eğitim ve gelişim faaliyetleri, performans yönetimi, yeteneği elde tutma ve ücret başlıklarının değerlendirildiği Yetenek Odağı Endeksi takip edilmektedir. Bağlılık, Çeviklik, Yetenek Odağı ve Bağlı Kılan Liderlik Endeksleri alanlarında sorulan sorularla ofis ve saha çalışanlarının görüşleri alınmıştır.
3 SAĞLIKLI BİREYLER	Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi	Hedef G4. Tüm çalışanların kaliteli teknik ve mesleki eğitime erişimini sağlamak.	G4.1. 'Yönetiş Gelişim Programı'na katılım oranı G4.2. '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	G4.1. Yönetiş Gelişim Prorogramına katılım oranı %75'tir. G4.2. 13 saattir. G4.3. 2021 yılında programın tavsiye skoru 10 tam puan üstünden 9 olarak ölçülmüştür. G4.4. Gelişim Elçisi sayısı; 54 iç eğitmen ve 14 iç mentor olmak üzere toplam 68'dir. G5.1. Teknik ve mesleki eğitim alan çalışan sayısı 4634'tür.
		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 grubunda teknik ve mesleki eğitimler vermeye devam edilmektedir. Eğitim alan çalışanların yaş gruplarına göre dağılımı; 18-25 yaş arası %8, 26-35 yaş arası %40, 36-45 yaş arası %37 ve 46 yaş üstü %14 şeklindedir.
4 NİTELİKLİ EĞİTİM	Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği	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	G6.1. Çalışan sayısı %20,3 artmıştır. G6.2. K-Team Genç Yetenek Staj Programı'ndan işe alınan öğrenci sayısı 21'dir. G6.3. Çevrim içi sınıf eğitimi ve e-öğrenme olmak üzere toplam 43.620 saat eğitim gerçekleştirilmiştir.
5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ		<sup>(3)</sup> Hedef G7. Kadınların karar alma süreçlerine tam ve etkin katılımını artırmak, üst düzey kadın yönetici oranını %50 ve beyaz yaka kadın çalışan sayısını en az %45 oranında artırmak.	G7.1. Üst düzey kadın yönetici oranı G7.2. Beyaz yaka kadın çalışan sayısı G8.1. Kadın çalışan sayısı	G7.1. Üst düzey kadın yönetici oranı %44 artmıştır. G7.2. Beyaz yaka kadın çalışan sayısı %34,1 artmıştır. G8.1. Kadın çalışan sayısı %38,7 artmıştır.
8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME	İş Etiği	<sup>(3)</sup> Hedef G8. İstihdamda ve çalışan gelirinde kadın-erkek eşitliğini sağlamak, kadın çalışan sayısını %50 oranının üstünde artırmak.	G8.2. Kibar Holding ücret politikası	G8.2. Ücretlendirme politikası gereği dil, din, ırk, cinsiyet gibi kişisel özellikler ve tercihler nedeniyle farklı ve adil olmayan bir uygulamada bulunulamaz.
10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI		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 beş sırada yer almak G10.1. Kibar Holding Etik Kurallarına uyum denetimleri	G9.1. Beyaz yaka işe yeni alımda kadın oranı %49'dur. G9.2. Assan Hanil son dört yılda iki kez en fazla engelli istihdam eden şirket konumunda yer almıştır. G10.1. Etik uygunluk denetimleri gerçekleştirilmektedir.
16 BARİS, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR		Hedef G10. Her düzeyde hesap verebilirlik ve şeffaflığın sürdürülmesi.	G10.2. İş etiği eğitimi G10.3. Etik hatta gelen bildirimlerin ve sonuçlarının raporlanması G10.4. Teknoloji desteği ile erken uyarı mekanizmalarının kurulması G10.5. Tüm çalışanlardan çıkar çatışmasına sebep olacak bir durum içinde olup olmadıklarına dair beyan alınması G10.6. Etik Kurallar Kitapçığının tüm çalışanlar ile paylaşılması	G10.2. İşe alınan tüm personele iş etiği eğitimi ve Kibar Grubu Şirketlerindeki Etik Kural Danışmanlarına danışman eğitimi verilmektedir. G10.3. Etik bildirimlere ve sonuçlara ilişkin Yönetim Kurulu Başkanı'na raporlama yapılmaktadır. G10.4. Denetim çalışmaları kapsamında suistimal riskleri incelenmektedir. G10.5. Güç BİZde Eğitim ve Gelişim Platformu'nda çevrim içi etik eğitimlerine başlanmıştır. İşe yeni başlayan çalışanlara, söz konusu eğitim verilmektedir. G10.6. İşe alınan tüm personel ile Etik Kurallar Kitapçığı paylaşılmaktadır.
		Hedef G11. Toplumun bilgiye erişimini sağlamak ve temel özgürlükleri korumak.	G10.7. Etik Kurallara yönelik farkındalık çalışmaları G10.8. Etik Kuralların ihtiyaca ve yeni gelişmelere göre güncellenmesini sağlayacak gözden geçirme sistemi	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.
		Hedef G11. Toplumun bilgiye erişimini sağlamak ve temel özgürlükleri korumak.	G11.1. Sürdürülebilirlik Performansı İlerleme Raporu	G11.1. Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik performansının detaylarıyla yer aldığı ilerleme bildirim raporu yayınlanmıştır.

<sup>(1)</sup> "2025 Hedefleri"nin belirlenmesinde referans yılı, aksi belirtilmediği takdirde GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır. Gerçekleşmeler referans yıla göre verilmektedir.

<sup>(2)</sup> Kibar Grubu şirketlerinden Assan Foods'un 2021 yılında Kibar Grubu bünyesinden ayrılması nedeniyle söz konusu şirketin faaliyet alanlarına ilişkin hedefler ile bu hedeflerin izlenmesine yönelik performans göstergeleri çikartılmıştır.

<sup>(3)</sup> Assan Hanil üretiminin araç set ve Assan Panel üretiminin m<sup>2</sup> olarak takip edilmesi nedeniyle söz konusu hedef revize edilmiştir.



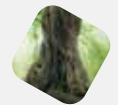
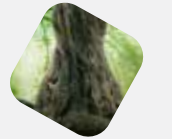







İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLİ KONULAR	2025 HEDEFLERİ <sup>(1)</sup> (2)	PERFORMANS GÖSTERGELERİ <sup>(2)</sup>	2021 GERÇEKLEŞMELERİ <sup>(1)</sup>
	Müşteri Memnuniyeti	Hedef Y1. Ürün ve hizmet kalitesinde liderlik.	<p>Y1.1. Takip edilen yönetim standartları, kalite ve güvenlik sistemleri</p> <p>Y1.2. Ürün ve süreç sertifikasyonları</p> <p>Y1.3. Müşteri memnuniyeti araştırmaları</p> <p>Y1.4. Müşteri taleplerine geri dönüş hızı</p>	<p>Y1.1. 2021 yılında Assan Alüminyum Aluminium Stewardship Initiative Performans Standardı, ISO 22301: İş Sürekliliği Yönetim Sistemi ve ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi; Assan Panel ISO 31000: Kurumsal Risk Yönetim Sistemi ve ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi; İspak TS18001(OHSAS): İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nden ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standardına geçmiştir.</p> <p>Y1.2. 2021 yılında Assan Hanil Asha1, Asha2ve Asha3 tesisleri için Sıfır Atık Belgesi; Assan Panel TS EN 508-1: Çatı Kaplama Levhaları, Trapez Kesitli Oluklu Levha Sertifikası ve İspak Certificate For Awarding and Use of the 'OK Compost Industrial' Conformity Mark Sertifikası almıştır.</p> <p>Y1.3. Tüm şirketlerde düzenli olarak müşteri memnuniyet araştırmaları yapılmakta ve "0" müşteri şikayetine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.</p> <p>Y1.4. Müşteri talepleri tam zamanlı ekipler tarafından yanıtlanmaktadır. Geri bildirimler, talep türüne göre en kısa sürede gerçekleştirilmektedir.</p>
		Hedef Y2. Teknolojik yenilikler, iyileştirme ve inovasyonla katma değeri/ekonomik büyümeyi artırmak.	Y2.1. Yüksek teknoloji yatırımlar/inovasyonla katma değeri artıran projeler	Y2.1. Assan Alüminyum'da Üretim Sahasının Dijital Dönüşümü, Brazing Aşamalarında Merkez Hattının Giderilmesi ve Teknik Özelliklerinin Geliştirilmesi, Yüksek Mukavemetli Ambalaj Folyosu Geliştirilmesi, İkiz Merdane Sürekli Döküm Tekniği ile Üretilen 1050 Alüminyum Aşamalarında Katılma Dinamiklerinin Anlaşılması ve Döküm Verimliliği İçin Uygun Kompozisyonun Belirlenmesi, Alüminyum Aşamalarının Yüzeylerindeki Oksit Tabakası Kalınlığının Spektroskopik ve Kirliliklerinin Görüntü Analizine Yönelik Kemometrik Süreç Takibi Yazılımının Geliştirilmesi projeleri; Assan Hanil'de Hafifletme Çalışmaları, Tek Hareket ile Komple Katlanan Koltuk Projesi, TOGG Bumper System Projesi.
		Hedef Y3. Sürdürülebilir kalkınma için kaynak verimliliğini artırmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri ve süreçleri uygulamak.	Y3.1. Döngüsel ekonomiye katkı sağlayan yenilikçi iyileştirme yatırımları	Y3.1. Assan Alüminyum'da Geri Dönüşüm Dostu Aşamaları, Folyo Ürünlerinde Karton Masura Kullanımına Geçilmesi, Dilovası su ıslah ekipmanları durulama sularının geri kazanımı ve Dilovası tüm göz duşlarının yenilenmesi; Assan Hanil'de Çevre Dostu Biyoplastik Bazlı Ham Maddelerin Otomotiv Entegrasyonu ve Kokpit Hattı Verimlilik Arttırma Projesi; Assan Panel'de SPA-10 Laminatör Enerji Sarfiyatının Düşürülmesi projesi.
		Hedef Y4. Ar-Ge çalışmalarını artırmak.	<p>Y4.1. Ar-Ge Laboratuvarı/Merkezi</p> <p>Y4.2. Ar-Ge çalışmalarında iş birlikleri</p> <p>Y4.3. Ar-Ge çalışmalarının teşvik edilmesi</p> <p>Y4.4. Ar-Ge bütçesi</p> <p>Y4.5. Patent başvurusu sayısı</p> <p>Y4.6. Alınan patent sayısı</p> <p>Y4.7. Faydalı model sayısı</p> <p>Y4.8. Ar-Ge çalışan sayısı</p>	<p>Y4.1. Tüm şirketlerde Ar-Ge Laboratuvarı/Merkezi bulunmaktadır.</p> <p>Y4.2. Ar-Ge çalışmalarında 4 farklı üniversite ile iş birlikleri devam etmiştir.</p> <p>Y4.3. "Asım Kibar Mavi Damla Ödülleri" programının 5 incisi gerçekleştirilmiştir.</p> <p>Y4.4. Ar-Ge bütçesi yaklaşık 57.000.000 TL'dir.</p> <p>Y4.5. Patent başvurusu sayısı 3'tür.</p> <p>Y4.6. Alınan patent sayısı 4'tür.</p> <p>Y4.7. Faydalı model sayısı 3'tür.</p> <p>Y4.8. Ar-Ge çalışan sayısı %70'in üstünde artmıştır.</p>
	Ar-Ge, İnovasyon ve Dijitalleşme	Hedef Y5. "Dijital Dönüşüm Yol Haritası" kapsamında altyapı çalışmalarını ve dijitalleşme süreçlerini tamamlamak.	<p>Y5.1. Dijital dönüşüm yol haritasına uyum</p> <p>Y5.2. Kurumsal veri mimarisi</p> <p>Y5.3. Analitik ve yapay zeka çalışmaları</p> <p>Y5.4. Robotik süreç otomasyonu</p> <p>Y5.5. Endüstri 4.0</p>	<p>Y5.1. Teknolojik gelişmeler ve iş süreçleri doğrultusunda her yıl gözden geçirilerek güncellenen dijitalleşme yol haritasına göre 2021 yılı için planlanan çalışmalar tamamlanmıştır.</p> <p>Y5.2. Kurumsal veri mimarisi projesi tamamlanmıştır.</p> <p>Y5.3. Assan Bilişim bünyesinde oluşturulan analitik yapılanması ile öncelikli üretim süreçlerini kapsayacak şekilde çalışmalar yapılmıştır. Alüminyum boya hattı bobin kopma ve folyo pinhole oluşumu ile ilgili çalışmalar başlatılmış ve SAP BW projesi gerçekleştirilmiştir. Grup şirketleri genelinde "Big Data" oluşturulması ve analitik çalışmaların gerçekleştirilebilmesi için platform seçim süreci tamamlanmıştır. 2022 yılında devreye alınmak üzere Microsoft Bigdata Platformu ile entegrasyon başlatılmıştır.</p> <p>Y5.4. 2021 yılında 25 sürecin devreye alınması planlanmış ve bu doğrultuda çalışmalar gerçekleştirilmiştir. 2022 yılı için 50 süreç planlanmıştır.</p> <p>Y5.5. Üretim sahasının dijitalleştirilmesine yönelik altyapı çalışmaları devam etmektedir. Assan Panel'de üretim veri izleme projesi ve İspak'ta MES Projeleri başlatılmıştır. Assan Alüminyum'da geniş kapsamlı bir MES programının ön analiz çalışmaları başlatılmıştır.</p>
		Hedef Y6. Bilgi teknolojileri alanındaki her türlü işlem ve veri güvenliğini sağlamak.	<p>Y6.1. Kaliteli ve kesintisiz hizmet</p> <p>Y6.2. Siber güvenlik altyapısı</p> <p>Y6.3. Takip edilen standartlar</p> <p>Y6.4. Makine öğrenimi/RPA Otamasyonu destekli keşif ve istihbarat çözümleri</p>	<p>Y6.1. Kibar Holding Compute ve Storage katmanlarının Hiberbütünlük yapılarına göçü tamamlanmıştır. Bu sayede Tuzla Merkez Datacenter'arda FTT2 yapıya geçilmiştir.</p> <p>Internet çıkışı bulunan İstanbul, İzmit ve Iskenderun'da SD-WAN yapıları kurularak yerleşkeler arası erişim ve iş sürekliliği kuvvetlendirilmiştir. Tüm BT bileşenlerinin ilişkilendirilerek takip edildiği Servis Ağacı yapısının kapsamı ve otonom müdahale yetkinlikleri geliştirilmiştir. 2022 yılında devreye alınacak şekilde Tuzla Merkez Network yedekliliği, veri merkezi modernizasyonu ve MPLS yedekliliği çalışmaları olgunlaştırılmıştır.</p> <p>Y6.2. Devreye alınan SoC ile tüm siber güvenlik bileşenleri 7/24 esasında takip edilmeye başlanmıştır. SIEM üzerinde Kibar Holdig'e özel kuralların geliştirilmesine devam edilmiştir ve oluşan uyarılar SOAR mekanizması üzerinden SoC'ye entegre edilmiştir. Kibar Holding'in genel güvenlik olgunluğunun geliştirilmesi için boşluk analizi gerçekleştirilmiş ve projelendirme yapılmıştır.</p> <p>Y6.3. ISO-IEC27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi takip edilmektedir.</p> <p>Y6.4. Devreye alınan Branddefence Siber İstihbarat yazılımı ile dünya genelinde yayınlanan zaafiyetler sıfıncı gün takip edilebilmeye başlanmış ve önlem alınabilir olgunluğa gelinmiştir.</p>

<sup>(1)</sup> "2025 Hedefleri"nin belirlenmesinde referans yıl, aksi belirtilmediği takdirde GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır. Gerçekleşmeler referans yıla göre verilmektedir.

<sup>(2)</sup> Kibar Grubu şirketlerinden Assan Foods'un 2021 yılında Kibar Grubu bünyesinden ayrılması nedeniyle söz konusu şirketin faaliyet alanlarına ilişkin hedefler ile bu hedeflerin izlenmesine yönelik performans göstergeleri çıkarılmamıştır.





İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLİ KONULAR	2025 HEDEFLERİ <sup>(1)</sup> (2)	PERFORMANS GÖSTERGELERİ <sup>(2)</sup>	2021 GERÇEKLEŞMELERİ <sup>(1)</sup>
    	Döngüsel Ekonomi	Hedef O1. Doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimini ve verimli kullanımını sağlamak.	O1.1. Sürdürülebilirlik Yönetimi	O1.1. Sürdürülebilirlik Komitesi ve Sürdürülebilirlik Çalışma Grubundan oluşan Sürdürülebilirlik Yönetimi, kurumsal yönetimin ana ögesini oluşturmakta ve çalışmalarını sürdürmektedir. Sürdürülebilirlik Yönetimi temsilcileriyle beş ana toplantı ve elliye yakın konu bazlı toplantı düzenlenmiştir.
			O1.2. Enerji ve Çevre Yönetim Sistemleri ve ilgili mevzuata uyum	O1.2. Tüm şirketler ilgili mevzuata uygun hareket etmektedir. Raporlama kapsamındaki şirketler ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi sertifikasına sahiptir. Enerji yoğun şirketlerden Assan Alüminyum ISO50001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası ve Aluminium Stewardship Initiative Performans Standardı'na sahiptir.
			O1.3. Sürdürülebilirlik performansı için ölçülebilir hedefler	O1.3. Birleşmiş Milletlerin 2030 yılına kadar gerçekleştirmeyi planladığı hedeflere uyumlu olarak "2025 Hedefleri" tanımlanmıştır. 36 Hedef, 92 performans göstergesiyle takip edilmekte olup gerçekleştirmeler her yıl şeffaflıkla paylaşılmaktadır.
			O2.1. Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde miktarı	O2.1. Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde miktarı %50,5 oranında artmıştır.
			O2.2. Geri dönüştürülen atık miktarı	O2.2. Geri dönüştürülen atık miktarı %59,4 oranında artmıştır.
	Hedef O2. Atıkların çevreye olumsuz etkilerini en aza indirmek/azaltım, geri dönüşüm ve yeniden kullanımla atık oluşumunu azaltmak.	O2.3. Oluşan atığın geri dönüşüm/kazanım oranı	O2.3. Geri dönüşüm/kazanım oranı %99,3'tür.	
		O2.4. Plastik azaltım miktarı	O2.4. Ofis alanlarında 2023 yılına kadar tek kullanımlık plastiklerin kademeli olarak azaltılması ve 2023 yılında sonlandırılması taahhüt edilmiştir.	
		<sup>(3)</sup> Hedef O3. Hasıla bazında su yoğunluğunu önceki yıla göre en az %5 azaltmak.	<sup>(4)</sup> O3.1. Yıllık su yoğunluğu azaltım oranı	O3.1. Hasıla bazında yıllık su yoğunluğu azaltımı, referans yıl olan 2016'dan itibaren %5'in altına düşmemiştir. 2021 yılında yıllık su yoğunluğu azaltımı %76,1 oranında gerçekleşmiştir.
		<sup>(3)</sup> Hedef O4. Hasıla bazında enerji yoğunluğunu önceki yıla göre en az %7 azaltmak.	<sup>(4)</sup> O4.1. Yıllık enerji yoğunluğu azaltım oranı	O4.1. Hasıla bazında yıllık enerji yoğunluğu azaltımı, referans yıl olan 2016'dan itibaren %7'nin altına düşmemiştir. 2021 yılında yıllık enerji yoğunluğu azaltımı %73,3 oranında gerçekleşmiştir.
	Hedef O5. Yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretiminin, tüketimi karşılama oranını artırmak.		O5.1. Yenilenebilir enerji üretimi miktarı	O5.1. Yenilenebilir kaynaklardan elektrik üretiminin toplam elektrik tüketimini karşılama oranı %39'dur.
	Hedef O6. İklimle ilgili tehlikelere ve doğal afetlere karşı dayanıklılığı ve uyumu artırmak.		O6.1. Yıllık Risk Değerlendirme Çalışmaları	O6.1. İklim Değişikliği Risk değerlendirmelerine yönelik çalışmalar devam etmektedir.
			O6.2. Scope 1, Scope 2 ve Scope 3 sera gazı emisyon ağırlıkları	O6.2. Paris Anlaşması ve Avrupa Yeşil Mutabakatı kapsamında sıfır emisyon hedefi için çalışmalar sürdürülmektedir.
	Hedef O7. Sürdürülebilir kalkınma ve iklim değişikliğinin olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik çalışmaları artırmak ve bilgilendirme/bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirmek.		O7.1. 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.
			O7.2. 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.
			O7.3. Dış paydaş iletişimi	O9.3. Grubun sürdürülebilirlik alanındaki çalışmaları ve stratejisi internet sitesinde detaylı olarak yer almaktadır. Farkındalığı artırabilmek amacıyla her yıl Sürdürülebilirlik Kitleri 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.
	Hedef O8. Sürdürülebilir kalkınma için küresel iş birlikleri geliştirmek.		O8.1. Kurumsal üyelikler	O10.1. Ulusal ve uluslararası platformda sürdürülebilirlik alanında faaliyet gösteren 6 kuruluşla iş birliği yapılmaktadır.
	Hedef O9. Hedeflere ulaşmak için kamu, özel sektör ve STK ortaklıklarını desteklemek ve teşvik etmek.		O9.1. Kurumsal üyelikler	O11.1. TÜSIAD İklim Değişikliği Grubu; UNGC-TR, TÜSIAD 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.

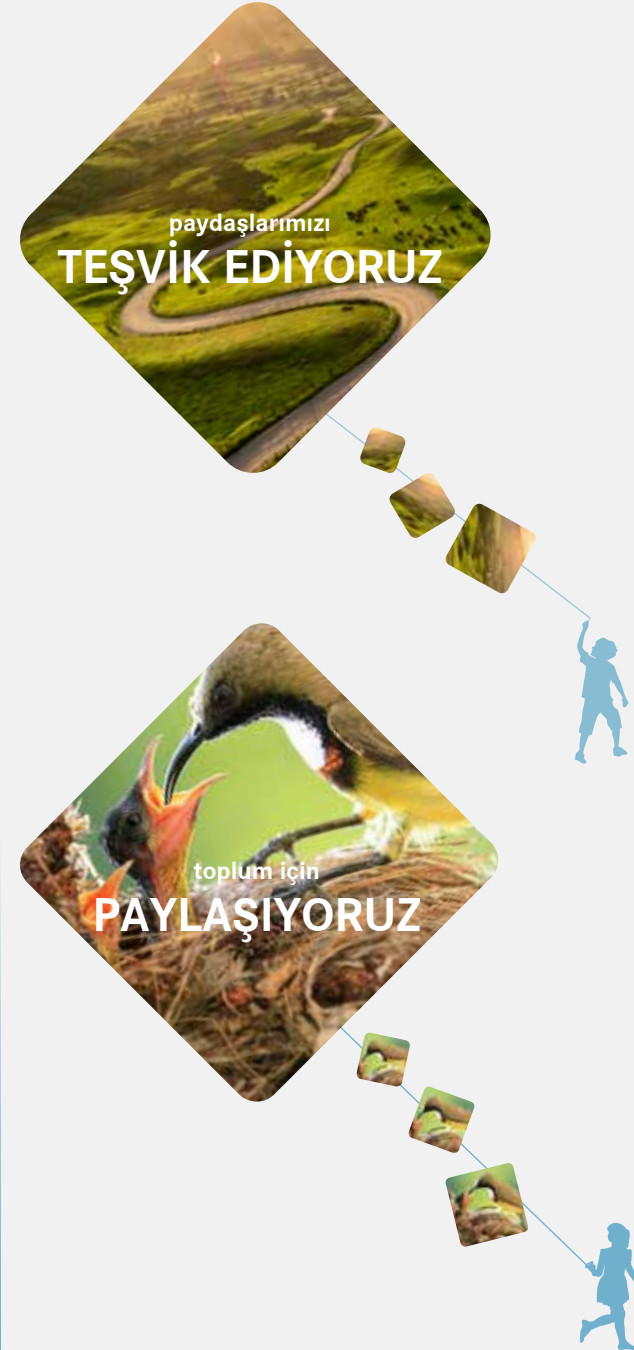
<sup>(1)</sup> "2025 Hedefleri"nin belirlenmesinde referans yıl, aksi belirtilmediği takdirde GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır. Gerçekleşmeler referans yıla göre verilmektedir.

<sup>(2)</sup> Kibar Grubu şirketlerinden Assan Foods'un 2021 yılında Kibar Grubu bünyesinden ayrılması nedeniyle söz konusu şirketin faaliyet alanlarına ilişkin hedefler ile bu hedeflerin izlenmesine yönelik performans göstergeleri çıkarılmamıştır.

<sup>(3)</sup> Assan Hanil üretiminin araç set ve Assan Panel üretiminin m<sup>2</sup> olarak takip edilmesi nedeniyle söz konusu hedef revize edilmiştir.

<sup>(4)</sup> Hedefteki değişikliğe bağlı olarak performans göstergesi revize edilmiştir.





İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI	ÖNCELİKLİ KONULAR	2025 HEDEFLERİ <sup>(1)</sup> (2)	PERFORMANS GÖSTERGELERİ <sup>(2)</sup>	2021 GERÇEKLEŞMELERİ <sup>(1)</sup>
	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 Kurallarını 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.
		T1.2.Kıbar Grubu Çerçeve Sözleşmesi	T1.2. Tedarikçiler ile çalışılmaya başlanmadan önce Çerçeve Sözleşmesi ve içeriğinde yer alan Etik Kurallar imzalanarak kritik sürdürülebilirlik önceliklerinin tedarikçiler tarafından benimsenmesi garanti altına alınmıştır. Çerçeve sözleşme dışında sipariş mektupları üzerinde Etik Kurallar, atık yönetimi vb. konularda yasal bağlayıcılık getiren koşullar oluşturulmuştur.	
	Hedef T2. Tüm tedarikçi denetimlerinde uygulanmak üzere çevreye zararlı etkilerin azaltılmasına ilişkin standart tanımlamak.	T1.3. Tedarikçi eğitim saati	T1.3. Sürdürülebilirlik kapsamında tedarikçi gelişim programlarıyla ilgili Tedarikçi Performans aksiyonları oluşturularak gelişmesi gereken konuların tespiti sonrasında gerek yerinde denetim ve aktarımların yapılması gerek uzaktan işletmelerdeki belli konularda bilgilendirme yapılması amacıyla eğitimler düzenlenmiştir. Tedarikçi gelişim programlarına ilişkin uygulamalar altyapı ve sistemsel olarak oluşturularak sıklığı artırılabilecektir.Şirket ve tedarikçi ihtiyaçlarına yönelik ürün geliştirme konularında tedarikçilerle birlikte çalışma programları oluşturulmaktadır. Pandemi dolayısıyla bu sayı 2021 yılında sınırlı kalmıştır.	
	Hedef P1. Çalışanların sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımını artırmak.	T2.1. Tedarikçilerin çevre mevzuatı ve standartlarına uyum sertifikasyonları	T2.1. Tedarikçi denetimlerinde ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi ve 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgeleri sorgulanmaktadır.	
	Toplumsal Sorumluluk	Hedef P2. Sosyal sorumluluk projeleri kapsamında dezavantajlı 10.000 çocuğa ulaşmak.	P1.1. Kıbar Gönüllüleri sayısı	P1.1. 660 Kıbar Gönüllüsü
		Hedef P3. Sosyal sorumluluk projeleri kapsamında ilköğretim çağındaki çocuklara küresel ısınma, iklim değişikliği, çevre ve çocuk haklarına yönelik eğitimler düzenlemek.	P2.1. Ulaşılan çocuk sayısı	P2.1. 4.400 çocuğa ulaşılmıştır.
		P3.1. Katılan öğrenci sayısı	P3.1. 129 öğrenci	
			P3.2. Düzenlenen eğitim saati	P3.2. Özel Sektör Gönüllüleri Derneği çevrim içi mentorluk, Helpsteps Haçiko, Helpsteps Gülmek İyileştirir, TOÇEV gönüllülük ve çevrim içi meslek tanıtımları olmak üzere 8 adet toplam 55 saat eğitim gerçekleştirilmiştir.

<sup>(1)</sup> "2025 Hedefleri"nin belirlenmesinde referans yıl, aksi belirtilmediği takdirde GRI standardında hazırlanan ilk raporda performans göstergelerinin beyan edildiği ilk tarih olan 2016 yılıdır. Gerçekleşmeler referans yıla göre verilmektedir.

<sup>(2)</sup> Kıbar Grubu şirketlerinden Assan Foods'un 2021 yılında Kıbar Grubu bünyesinden ayrılması nedeniyle söz konusu şirketin faaliyet alanlarına ilişkin hedefler ile bu hedeflerin izlenmesine yönelik performans göstergeleri çıkarılmıştır.



## 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 Amaçlarının devamı niteliğinde olan Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi kabul edilmiştir. Bu gündem kapsamında yoksulluk ve açlıkla mücadele, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim, cinsiyet eşitliği, barış ve adaletin tesis edilmesi, Ar-Ge ve inovasyon, iklim değişikliği ve döngüsel ekonomi gibi geniş bir perspektifte 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı ve 169 hedef tanımlanmıştır. Kibar Grubu, 12 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı ve 36 hedefe 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 Prensiplerini 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 Prensiplerinin 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



\* Kurumsal üyelikler ve sürdürülebilirlik alanında desteklenen girişimler, ilgili çalışmaların başladığı ve sürecin tamamlandığı yıllar esas alınarak 2020-2021 yılları bazında raporlanmıştır.



## TÜSİAD

### 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 çalışmalarını 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 ile Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği çalışma gruplarının katılımcısıdır.



### 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 tek kullanımlık plastiklerin 2023 yılına kadar kademeli olarak azaltılmasını ve 2023 yılı sonunda sonlandırılmasını taahhüt etmiştir.





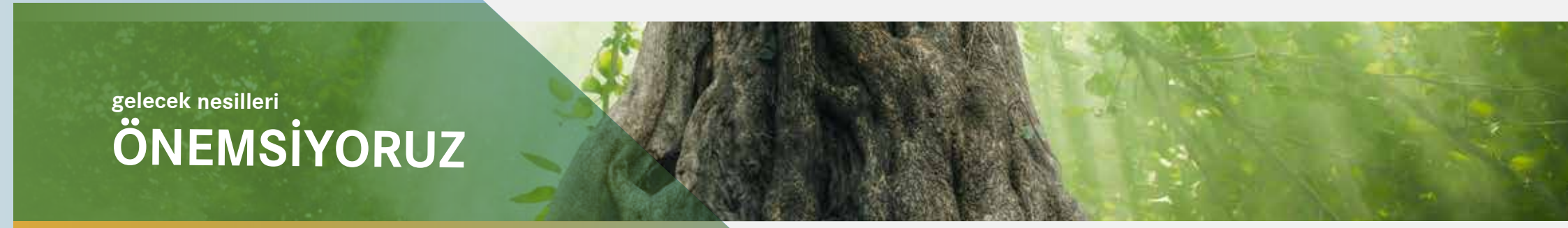
sürdürülebilirlik ilkeleri ile  
**BÜYÜYORUZ**



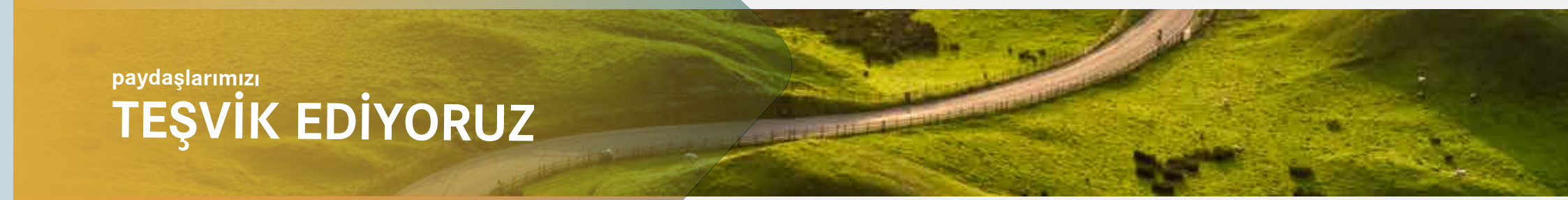
insanı  
**GÜÇLENDİRİYORUZ**



gelecek için  
**YENİLENİYORUZ**



gelecek nesilleri  
**ÖNEMSİYORUZ**



paydaşlarımızı  
**TEŞVİK EDİYORUZ**



toplum için  
**PAYLAŞIYORUZ**





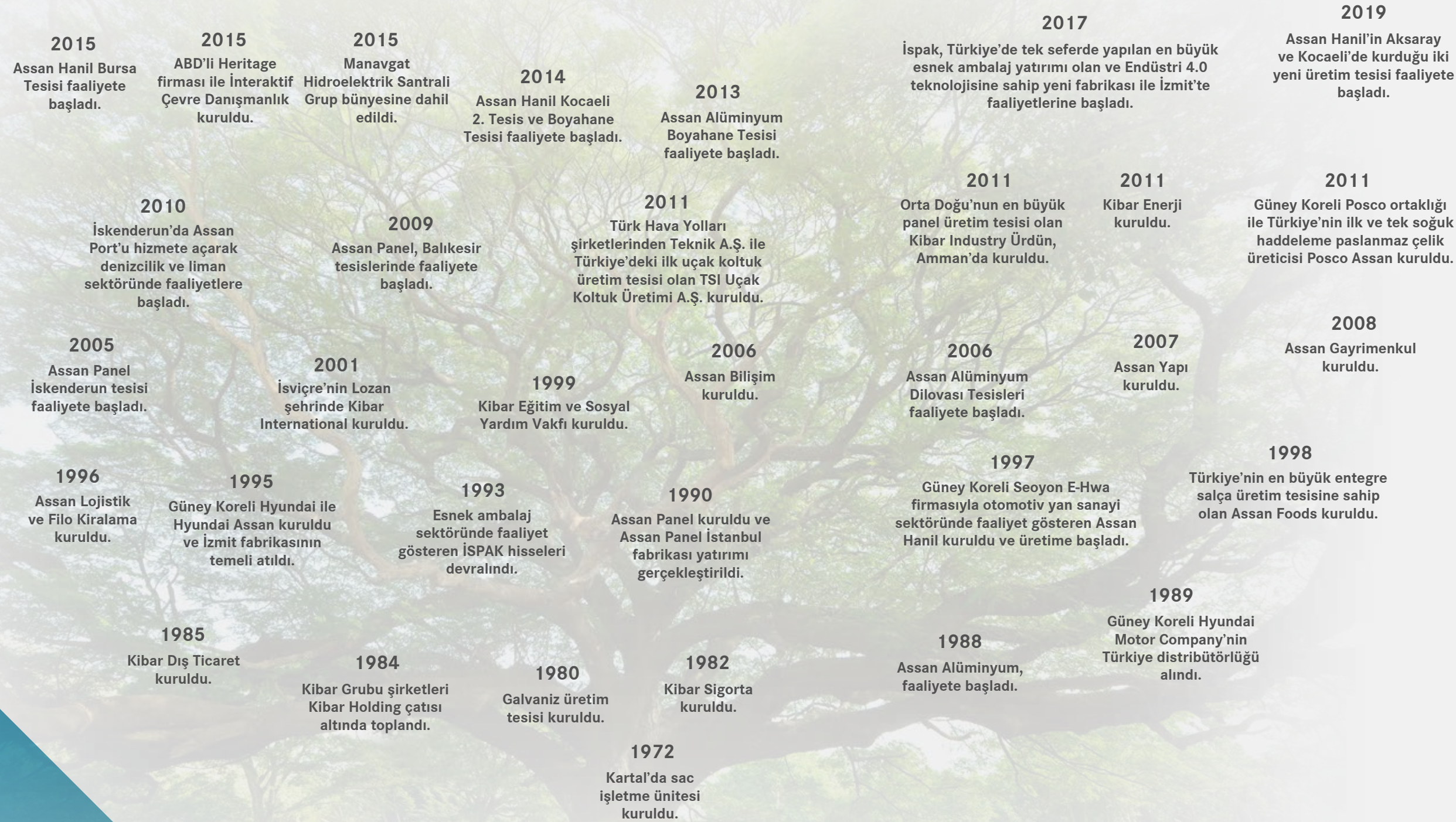
sürdürülebilirlik ilkeleri ile  
**BÜYÜYÖRÜZ**

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 işleme 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 Panel – Sumgayit Texnologiyalar Parkı Azerbaycan iş birliği

Assan Panel, Azerbaycan'ın teknoloji ve sanayi şirketi Sumgayit Technologies Park (STP) ile stratejik ortaklık kurmuştur. Söz konusu yatırım, Assan Panel'in Türki Cumhuriyetlerindeki ilk yatırımı olma özelliği taşımakta olup Ürdün'den sonraki ikinci yurt dışı yatırımıdır.

### Assan Hanil

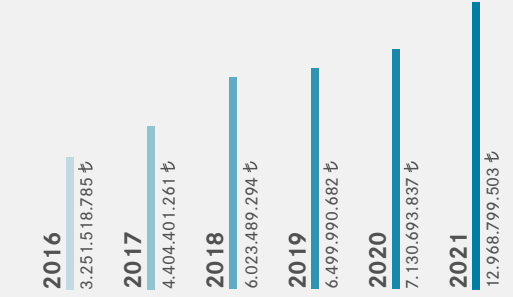
Assan Hanil, şirketin Ar-Ge ve geleceğe yönelik müşteri ürün stratejilerini hayata geçirmek amacıyla 2021 yılında 10,9 milyon Euro'luk yatırım gerçekleştirmiştir.



## EKONOMİK DEĞER

Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinin satış geliri, son altı yılda 4 kat ve 2021 yılında önceki yıla göre 81,9 oranında artmıştır.

### Üretilen Ekonomik Değer



Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinin satış geliri son 6 yılda

**4 kat**  
ARTMIŞTIR

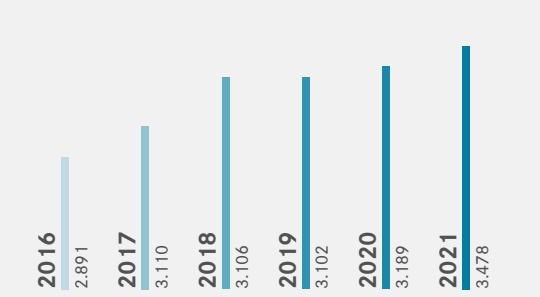
Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinin satış geliri 2021 yılında önceki yıla göre

**%81,9**  
ORANINDA  
ARTMIŞTIR

## İNSAN KAYNAĞI

Kibar Holding ve raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde çalışan sayısı son altı yılda %20,3 ve 2021 yılında önceki yıla göre %9,1 oranında artmıştır.

### İnsan Kaynağı



Kibar Holding ve raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde çalışan sayısı son 6 yılda

**%20,3**  
ORANINDA  
ARTMIŞTIR

Kibar Holding ve raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde çalışan sayısı 2021 yılında önceki yıla göre

**%9,1**  
ORANINDA  
ARTMIŞTIR



## İHRACAT

Kibar Grubu, yüzden fazla ülkeye ihracatı ile Türkiye'nin en büyük ihracatçılarından biri konumundadır. 2020 yılında 1,96 milyar dolar ve 2021 yılında 2,68 milyar dolar ihracat gerçekleştirmiştir.

Kibar Dış Ticaret, Türkiye İhracatçılar Meclisi tarafından her yıl açıklanan "İlk 1000 İhracatçı Firma" listesinde 2021 yılında ortaya koyduğu ihracat performansı ile Türkiye genelinde 4'üncü, "Demir ve Demir Dışı Metaller" kategorisinde 1'inci sırada yer almıştır.

Kibar Dış Ticaret, İstanbul Demir ve Demir Dışı Metaller İhracatçıları Birliği tarafından düzenlenen 2021 yılı ihracatın Metalik Yıldızları Ödüllerinde "Alüminyum Yassı Ürünler" ve "İhracat Şampiyonları" kategorilerinde Assan Alüminyum ürünlerinin ihracatıyla birincilik ödüllerini 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 ödüllerini 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'inciliği ödüllerini almıştır.

İstanbul Sanayi Odası tarafından raporun yayınlandığı tarih itibarıyla en son açıklanan Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2021 Araştırması'nda; Türkiye'de yassı alüminyum sektörünün lideri ve Avrupa'nın üç büyük üreticisinden biri olan Assan Alüminyum 39'uncu, Türkiye'nin ilk ve tek paslanmaz çelik soğuk haddeleme tesisine sahip olan çelik üreticilerinden Posco Assan 68'inci, otomotiv sektöründe ana parça tedarikçisi olarak faaliyet gösteren Assan Hanil 290'ıncı sırada yer almıştır.

Kibar Grubu şirketlerinden İspak, Kocaeli Sanayi Odası tarafından 2021 yılında düzenlenen Şahabettin Bilgisu Çevre Ödüllerinde büyük ölçekli işletme kategorisi karma sektör "Çevre Ödülü"nü sahibi olmuştur.





insanı  
**GÜÇLENDİRİYORUZ**

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



## 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 Hükümlerinin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Konvansiyonları, BM İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi gibi uluslararası anlaşma, karar ve standartları rehber almakta ve çalışan haklarının korunması için çeşitli sistemler geliştirmektedir.

Kibar Grubu her türlü şiddetin ve ayrımcılığın karşısında durarak çalışanlarına ve paydaşlarına; ırk, dil, din, cinsiyet, etnik kimlik, engellilik, hamilelik, dini ve siyasi görüş ya da medeni durum gözetmeksizin fırsat, hak ve kaynaklarda eşitliği sağlamayı taahhüt etmektedir.

### 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 2021 yılında 151 kadın çalışan işe başlamıştır. Kadın çalışan sayısı 2021 yılında önceki yıla göre %16,2 ve son altı yılda %38,7 oranında artmıştır.

## insanı 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.



Beyaz yaka kadın çalışan sayısı son altı yılda %34,1 ve 2021 yılında önceki yıla göre %8 oranında artmıştır. Böylece, beyaz yaka çalışanlarda kadın çalışan oranı %36,4'e yükselmiştir. Kadın üst düzey yönetici oranı 2021 yılında önceki yıla göre %10 oranında artmıştır. Böylece, 2016 yılında %17,5 olan kadın üst düzey yönetici oranı 2021 yılında %25,2'ye ulaşmıştır.



### 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.

### BİZ Eşitiz Projesi

Kibar Grubu, iş hayatında ve toplumsal hayatta bireylere sunulan fırsat, hak ve kaynakların eşitliğini önceliklendirmektedir.

Kişilerin ve kurumların hem dilde hem de uygulamada eşitlik kriterlerini çerçevesinde hareket etmesi gerektiğine inanmaktadır. Kişinin bedensel veya psikolojik bütünlüğüne, simgesel ya da kültürel değerlerine zarar verebilecek her türlü şiddetin ve ayrımcılığın karşısında durmaktadır. Bu anlayışı, uygulamalarıyla taahhüt etmeyi amaçlayan Grup, 2021 yılında bu alanda yapılan çalışmalarla toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farkındalığın artırılması ve eşitliğin sağlanmasına yönelik uygulamalar gerçekleştirmektedir.



"Eşit toplum, eşit gelecek" parolasıyla yola çıkan bu proje kapsamında eşit sayıda kadın ve erkek üyenin yer aldığı bir komite oluşturulmuştur. BİZ Eşitiz Grup Komitesi'nin başkanlığını Kibar Holding CEO'su ve İnsan Kaynaklarından sorumlu Başkan Yardımcısı yürütmekte olup komite, beş kadın ve beş erkek olmak üzere on üyeden oluşmaktadır. "BİZ Eşitiz Şirket Liderleri" ve "Kibar Gönüllüleri", komitenin ana unsurlarını teşkil etmektedir. 2021 yılında Kibar Grubu şirketlerinde aralarında genel müdürlerin de yer aldığı dört erkek ve dört kadından oluşan BİZ Eşitiz Şirket Liderleri seçilmiştir. Liderler, komitenin aldığı kararları uygulama ve yaygınlaştırma sorumluluğunu üstlenmektedir. Tüm şirket liderlerinin katıldığı üç ayda bir yapılan komite toplantıları, birbirinden öğrenme kültürünü teşvik etmektedir. Kibar Grubu çalışanlarından oluşan ve toplumsal fayda yaratan projelerde yer alan Kibar Gönüllüleri; okullarda meslek tanıtımı gibi etkinliklerle toplumsal cinsiyet eşitliği alanında fark yaratacak projeleri hayata geçirmektedir.

### BİZ Eşitiz Grup Komitesi





Raporlama döneminde BİZ Eşitiz projesi kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı yaratmak, iletişimde eşitliği sağlamak, Kibar Holding ve Grup şirketleri yöneticilerine projeyi sahiplendirmek amacıyla bazı çalışmalar yapılmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı yaratmak amacıyla;  
- 2020 ve 2021 yılları boyunca tüm çalışanların erişimine açık olarak gerçekleştirilen internet tabanlı seminerlerde “Toplumsal cinsiyet eşitliği nedir?” konusu işlenmiş ve tüm çalışanların bu alandaki farkındalığı artırılmaya çalışılmıştır.  
- UNGC tarafından verilen eğitim programına katılan iki Kibar Grubu çalışanı, iç eğitimlik eğitimi de almış ve tüm çalışanlara “toplumsal cinsiyet eşitliği” eğitimi vermiştir. Eğitime katılmayan çalışanlar için bu eğitim kayıt altına alınmış ve çalışanların istedikleri zaman erişebileceği online eğitim platformuna eklenmiştir.  
- Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) tarafından hazırlanan online bir eğitim programı satın alınmış ve tüm Kibar Grubu çalışanlarına zorunlu eğitim olarak atanmıştır.  
- BİZ Eşitiz Rehberi hem Kibar Grubu çalışanları hem de dış paydaşlar ile paylaşılmıştır. Bu rehberde Kibar Grubu’nda toplumsal cinsiyet eşitliği, insan kaynakları yaklaşımı, biyolojik ve toplumsal cinsiyet, stereotipler, kültür ve dilde yargılar, temsilde ve katılımda cinsiyet eşitliği gibi konular işlenmiş ve video çalışmalarıyla desteklenerek etkinliği artırılmaya çalışılmıştır.

İletişimde eşitliği sağlamak amacıyla;  
- 2020 ve 2021 yılları boyunca dilde eşitliği sağlamak adına Kibar Grubu mobil uygulamaları üzerinden haftada üç kez farklı paylaşımlar yapılmıştır. Kalıplaşmış yargılar, atasözleri ve deyimler belirtilmiş ve daha uygun kullanımları yazılmıştır.

- BİZ Eşitiz Rehberi’nde kısmen işlenmiş olan “iletişimde eşitlik” başlığı ayrı bir rehber olarak yayınlanmıştır. Bu rehberde, dilde eşitliği sağlamanın davranışları olumlu yönde etkileyeceği örneklerle ve sebepleriyle birlikte anlatılmıştır.  
- İş, spor, bilim, sanat gibi alanlarda sadece belirli bir cinsiyetin isimlerinin bilinmesinin önüne geçmek adına Kibar Grubu mobil uygulaması üzerinden her hafta “Alanında En İyiler” ve “İcat Çıkaran Kadınlar” başlıklarında paylaşımlar yapılmıştır. Bu paylaşımlarla birlikte, her cinsiyetten bireyin her işi yapabileceği ve başarılı olabileceği vurgusu yapılmıştır.  
- 2020 yılından itibaren paylaşılan tüm iş ilanlarına, işe alımlarda Kibar Grubu eşitlik ilkesinin uygulanacağı taahhüt edilmiştir.

Liderlerin BİZ Eşitiz projesini sahiplenmesi kapsamında; Toplumsal cinsiyet eşitliği, biyolojik ve toplumsal cinsiyet konularında uzman bir danışman moderatörlüğünde 220 katılımıyla toplam 45 saat atölye çalışması gerçekleştirilmiş olup söz konusu çalışmalar devam etmektedir.

#### 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.

2021 yılında Kibar Grubu çalışan öneri sistemine 3.179 öneri iletilmiş ve bu önerilerden 314’ü hayata geçirilmiştir.

Kibar Grubu şirketleri ve çalışanlar arasındaki iletişimi kuvvetlendirmek, BİZ işveren markasının temel amaçlarından biridir. Beraber çalışma kültürünün değerinin tüm çalışanlara hissettirilmesi ve BİZ farkındalığının artırılması amaçlanmaktadır. Grup içindeki gelişmeler, çeşitli iletişim platformları üzerinden çalışanlarla paylaşılmaktadır. Grubun en önemli iletişim kanalları; her yıl düzenlenen yönetim toplantısı, kurum içi ağ Porttakal, “Kibarca” dergisi ve 2020 yılı itibarıyla hayata geçirilen kurum içi mobil uygulaması “Mobiliz”dir.

Çalışan bağlılığını artırmak için işveren markası ve iç iletişim çalışmaları devam etmektedir. Çalışan Bağlılığı araştırması sonucunda bağlılık oranı %55 olarak gerçekleşmiştir. Önceki araştırmaya göre bağlılık skorunda 8 puanlık bir düşüş gerçekleşmiştir. Bağlılık, Çeviklik, Yetenek Odağı ve Bağlı Kılan Liderlik Endeksleri alanlarında sorulan sorularla hem ofis hem de saha çalışanlarının görüşleri 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 kazanılması 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 223 genç yetenek, Grup şirketlerinde staj olanağı bulmuş ve 75 katılımcı işe alınmıştır.

K-Team Genç Yetenek Programı’ndaki kazanımların saha çalışanlarına yaygınlaştırılması amacıyla K-Start projesi hayata geçirilmiştir. Bu projeye Meslek Yüksek Okullarındaki öğrencilerin uzun dönem staj yapmaları ve genç yeteneklerin Gruba kazandırılması hedeflenmektedir. Böylece saha pozisyonlarında da liderlerin Grup içinden yetiştirilmesine imkan tanınacaktır.

Kurum içinde açılan pozisyonların görünürlüğüne sağlamak ve kariyer gelişiminde mevcut çalışanlara öncelik tanımak amacıyla “Geleceğimiz İçten” platformu kurulmuştur. Grup şirketlerinde açılan pozisyonlar, bu platform üzerinden paylaşılarak çalışanların imkanlardan 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 grubunda 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 ve farklı şirketlerle 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 eğitmenlik ve mentorluk)

#### GÜÇ BİZDE

##### Birlikte Başaranlar İK Gelişim Programı

#### GÜÇ BİZDE

##### Game Changers

#### GÜÇ BİZDE

##### Gelişim Merkezi

##### faaliyetlerine devam etmektedir.

### Güç BİZde Gelişim Platformu

Çalışanların gelişim yolculuklarının desteklendiği “Güç BİZde Gelişim Platformu” 2020 yılında devreye alınmıştır. Çalışanlar, bu platform aracılığıyla bireysel olarak gelişimlerini takip edebilmekte ve farklı kaynaklara zaman ve mekandan bağımsız olarak ulaşabilmektedir. Ayrıca platform; - Kişiselleşmiş öğrenme deneyimi olanağı sunmakta, - Eğitim kayıtlarının detaylı raporlanmasına imkan 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 eğitmen ve mentor yetiştirmeye kadar çeşitli alanlardaki programlarla gelişim sürecinin devamlılığı ve birbirinden öğrenme kültürünün yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Ayrıca, e-öğrenme kaynaklarının çeşitlendirilmesine yönelik çalışmalar devam etmektedir.

### Yönetsel Gelişim Programı

İlk ve orta kademe yöneticilerin gelişimine katkı sağlamak, ortak liderlik modeli ve kültürünü oluşturmak amacıyla “Yönetsel Gelişim Programı” devam etmektedir. Tüm yönetici ve müdür seviyesindeki çalışanların dahil olduğu programda yer alacak konular, yapılan odak grup çalışmaları sonucunda çalışan beklentileri doğrultusunda oluşturulmaktadır. 2021 yılında Değişimi Yönetmek ve Dayanıklılık başlıklı eğitim 16 seans olarak gerçekleştirilmiş ve 301 çalışan katılım göstermiştir. Ayrıca, 6 başlıklı webinar düzenlenmiştir. Program kapsamında kişi başı eğitim saati 11 saat olarak gerçekleştirilmiştir. Eğitime katılan katılımcıların programdan memnuniyeti 5 üzerinden 4,6 olarak ölçülmüştür.

### 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. Uzman seviyesindeki çalışanların yetkinliklerini desteklemek amacıyla yürütülen Güç BİZde Uzman Gelişim Programı’na 445 çalışan dahil olmuştur. 22 eğitim grubunda gerçekleştirilen programda toplam 5.785 saat eğitim süresine ulaşılmıştır. Eğitime katılan katılımcıların programdan memnuniyeti 5 üzerinden 4,6 olarak ölçülmüştür.

Kibar Grubu genelinde gerçekleştirilen eğitim ve gelişim programları Güç BİZde çatısı altında toplanmıştır. Güç BİZde eğitim programları bünyesinde ilgili hedef kitlelerin farklı ihtiyaçlarına yönelik gelişim programları organize edilmektedir.



### Liderlik Gelişim Programı

Liderlik kültürünü güçlendirmek ve Kibar Grubu liderlerinden beklenen davranışların belirlenmesi ve sergilenmesi amacıyla Güç BİZde Liderlik Gelişim Programı yeniden tasarlanarak hayata geçirilmiştir. Program kapsamında 48 direktör ve üzeri yönetici, altı ay süren programa dahil olarak hibrit eğitim yöntemiyle düzenlenen gelişim yolculuğuna katılmıştır. Kişi başı eğitim süresi 65 saat olup memnuniyet skoru 5 üzerinden 4,3 olarak ölçülmüştür.

Müdür ve yönetici seviyesindeki çalışanların kariyer ve liderlik becerilerini desteklemek amacıyla hayata geçirilen Güç BİZde Yönetsel Gelişim programına 400’e yakın çalışan dahil edilmiştir. Enerji Katan Değişim Yönetimi eğitiminin yanı sıra güncel ve liderlik yetkinliklerini destekleyen konularda internet tabanlı seminerler düzenlenmiş ve katılımcı memnuniyeti 5 üzerinden 4,5 olarak ölçülmüştür. Toplam 16 grupta düzenlenen programda, 3.311 saat eğitim süresine ulaşılmıştır.

### 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. 2021 yılında düzenlenen çeşitli eğitim ve gelişim faaliyetlerinde 23.421 Grup çalışanına 43.620 saat eğitim verilmiştir.

### 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. Programın üçüncü ve son modülü 2022 yılı içinde devreye alınacaktır.

### Assan Hanil Gelişim Akademisi

Assan Hanil’de çalışanların sahada yetkin, katılımcı, motivasyonu ve aidiyeti yüksek “liderler” olmaları ve bu şekilde kendilerine gelişim alanları bulmaları 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 geçirilmiştir. Bu kapsamda 8 eğitmenle 13 farklı başlıkta 400 kişinin katılımıyla toplam 1.600 saat eğitim gerçekleştirilmiştir.

### PERFORMANS YÖNETİMİ

2021 yılında Grup genelinde kültürel bir dönüşümle geleneksel performans anlayışından OKR temelli sürekli performans anlayışına geçiş yapılmıştır. Bu geçiş ile birlikte, Grupta yüksek performansı özendiren, daha yalın, odaklı, şeffaf ve daha çevik bir performans kültürünün temelleri atılmıştır.

Performans süreci, dönemlerden bağımsız olarak yıl boyu gerçekleştirilen anlık geri bildirimler, değerlendirmeler ve birebir görüşmeler sayesinde çok daha çevik ve aktif paylaşımlara dayalı olarak yürütülmektedir. Grup genelinde performans elçileri ve OKR koçları ile birlikte bu kültürel dönüşümü güçlendirmek ve yüksek performans kültürünü pekiştirerek yaygınlaştırmak için çalışmalar devam etmektedir.

### 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 eğitimleriyle 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 yılında saha ekiplerini yöneten liderler için de Geri Bildirim Kültürü ve 5 Takdir Dili Eğitimleri tamamlanmıştır.

### 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 hikayelerinin yaygınlaştırılmasını amaçlamaktadır. “Her başarılı proje önce bir fikir damlası ile başlar ve dalgalar halinde yayılır.” mottosuyla hayata geçirilen Mavi Damla Ödülleriyle Grubun stratejik hedeflerine ulaşması, 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, 2020 yılında 242 katılımcıyla 39 projeye 12 ödül ve 2021 yılında 262 katılımcıyla 39 projeye 12 ödül verilmiştir.

**BİZPlus Takdir, Tanıma ve Ödüllendirme Programı**

Çalışanların başarılarının görünürlüğüünün 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 garantisi 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 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 vermeye devam etmektedir. 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 imkanı da sunulmaktadır. Telefon, internet sitesi ve mobil uygulama gibi farklı kanallardan erişilebilen programda bilgi gizliliği ilkesine titizlikle uyulmaktadır. 2021 yılında Kibar Grubu bünyesindeki 1.964 çalışan ve 293 çalışan yakını olmak üzere toplam 2.257 danışan Avita’ya kullanmıştır.

Çalışanların sosyal yaşamlarını zenginleştiren uygulamalardan birisi de Kibar Grubu Spor Şenlikleridir. 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, Spor 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.

**“BİZ Eşitiz” Temalı 23 Nisan Resim Yarışması**

Kibar Grubu’nun bu yıl beşincisini düzenlediği 23 Nisan Resim Yarışması’nın teması “BİZ Eşitiz” olarak belirlenerek toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çocuklarda farkındalık yaratılması amaçlanmıştır.

**Kibar Let’s Talk Webinar Serisi**

Pandemi döneminde çalışanlarla etkileşimi artırmak ve Grubun etkinlik kültürünü sürdürülebilir kılmak amacıyla, sadece Grup çalışanları ve ailelerinin Youtube üzerinden izleyebildiği “Kibar Let’s Talk” adlı webinar serisi hayata geçirilmiştir.

**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. 2021 yılı itibarıyla Kibar Grubu şirketlerinde faaliyet gösteren 5 İSG komitesinde 99 çalışan ve 26 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 tabi tutulmaktadır. Kronik hastalara, hamile ve emziren çalışanlara yönelik önlemler alınmaktadır.

**Güçlü İletişim Güvenli İşyeri İyi Uygulama Yarışmasında Birincilik Ödülü**

İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası etkinlikleri kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen “Güçlü İletişim Güvenli İşyeri İyi Uygulama” yarışmasında Kibar Grubu, “Hep Beraber Yaşam Güvenliği” projesiyle birincilik ödülüne layık görülmüştür.

**Çalışan Sağlığı**

Özel sağlık sigortası ve Avita uygulaması, mobil tıbbi laboratuvar, tam zamanlı hekim ve 365 gün 24 saat sağlık personeli bulundurma, 24 saat hasta transferi için araç bulundurma ve tüm çalışanlara düzenli aralıklarla yapılan sağlık kontrolleri, çalışan sağlığını iyileştirmeye yönelik uygulamalar arasında yer almaktadır.

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. 2021 yılında, çalışanlara 3.609 saat İSG eğitimi verilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünü tüm değer zincirine yayan Kibar Grubu’nda 2021 yılında müteahhit firma çalışanlarına 1.460 saat eğitim düzenlenmiştir.

Kibar Grubu genelinde İş Sağlığı ve Güvenliği etkinliğini artırmak amacıyla her yıl çalıştay düzenlenmektedir. Çalıştaylarda, önceki yılın faaliyetleri değerlendirilmekte ve gelecek yılın planlaması yapılmaktadır.

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, 2021 yılında Grup bünyesinde ölümcül kaza ve meslek hastalığı yaşanmamıştır.

**Assan Alüminyum’a “İş Güvenliğinin Yıldızları” Yarışmasında Kategori Ödülü**

Assan Alüminyum, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası tarafından düzenlenen “İş Güvenliğinin Yıldızları” yarışmasında “Davranış Odaklılar” kategorisinde “Tavsiye Edilen Uygulama” ödülünün sahibi olmuştur.





### Raf Arasında Güvenli Çalışma

2020 yılında, Assan Hanil'de insan faktöründen kaynaklı yaşanabilecek kazaların önüne geçilmesi amacıyla depo rafları arasında çalışan order-picker makinesinin ön ve arka bölümlerine tarayıcı sensörler yerleştirilmiştir. Böylece, bir varlığın çalışma alanına girmesi durumunda insan kontrolünde olan durdurma veya yavaşlatma eylemlerini makine kendisi yapmaktadır. Bu proje 2021 yılında ASHA 1 portal vinç çalışma alanına da uygulanmıştır. Assan Hanil tesislerinde kullanılan diğer lojistik ekipmanlar için de alan tarayıcı sensörlerin kullanımı hedeflenmektedir.

### Yaşam Güvenliği Kaptanlığı

Yaşam Güvenliği Kaptanlığı, Assan Alüminyum'da iş sağlığı ve güvenliği ile çevreyle ilgili saha gözetimine saha çalışanlarının katılımını sağlamak üzere oluşturulmuş bir gözetim mekanizmasıdır. Uygulama kapsamında, saha çalışanlarının işlerine ve çalışma alanlarına bir dış göz olarak bakmalarını sağlayarak bireysel farkındalıkların artırılması, diğer çalışma arkadaşlarını gözlemleyerek ekip ruhu oluşturulması ve not edilen davranışların birim yöneticileri tarafından bilinmesini sağlayarak aksiyon alınması hedeflenmektedir.

### 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 dokümanında detaylı olarak ele alınmaktadır. Çıkar çatışması oluşabilecek durumlar, çıkar çatışmasından kaçınma yolları, bir çıkar çatışması oluştuğunda 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. Ayrıca Etik Kurallar dokümanında 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 çözümlmek Etik Komite sorumluluğundadır. Kibar Holding Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı çalışan Etik Komite, İç Denetimden Sorumlu Başkan Yardımcısı, İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısı ve Grup Hukuk Müşaviri'nden oluşmaktadır. Ayrıca, Grup şirketlerinde Etik Kuralların uygulanması konusunda çalışanların her türlü ihtiyaç ve sorusuna destek olmak üzere görevlendirilmiş Etik Kural Danışmanları bulunmaktadır.

Etik Kurallara aykırı bir durum ile karşılaşıldığında, Grup içerisinde 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 Kurallarına <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 Kurallarında 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. 2021 faaliyet döneminde etik değerler, evrensel insan haklarının ihlali ya da yolsuzluk vakaları konusunda Kibar Holding Şirketlerinin dahil olduğu iddia edilen 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 yapıtaşı 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 Kibarı'nı yaratabilmek için tüm değer zinciriyle birlikte çalışmakta, "BİZ Birlikte Güçlüyüz" anlayışını teknoloji çalışmalarına da yansıtılmaktadır.

## 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. 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 artırılmaya çalışılmaktadır. Söz konusu araştırma sonuçları, eylem planlarının oluşturulmasında dikkate alınmaktadır.

Şirket	Yönetim Sistemi ve Kalite Belgesi	
Assan Alüminyum	ASI: Aluminium Stewardship Initiative Performans Standardı ISO50001: Enerji Yönetim Sistemi ISO-IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ISO9001: Kalite Yönetim Sistemi ISO 22301: İş Sürekliliği Yönetim Sistemi ISO 22000: Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi IATF16949: Kalite Yönetim Sistemi ISO14001: Çevre Yönetim Sistemi ISO 31000: Kurumsal Risk Yönetim Sistemi	CE: AB Uygunluk Belgesi NSF: Uluslararası Sağlık Kuruluşu Uygunluk Belgesi Kosher: Kosher Gıda Uygunluk Belgesi ISPM15: Ahşap Ambalaj Malzemeleri Uygunluk Belgesi Yetkilendirilmiş Yükümlülük Statüsü ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi TSE COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi Sıfır Atık Belgesi EFQM: Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı Mükemmellik Modeli
Assan Hanil	ISO-IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ISO9001: Kalite Yönetim Sistemi IATF16949: Kalite Yönetim Sistemi	ISO14001: Çevre Yönetim Sistemi TS45001(OHSAS): İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Sıfır Atık Belgesi (3 tesis için)
Assan Panel	ISO9001: Kalite Yönetim Sistemi ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi ISO-IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ISO 31000: Kurumsal Risk Yönetim Sistemi ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi TSE EN 14509: Panel standardına uygunluk sertifikası (Dolgu maddesi taşıyıcı olan paneller için, dolgu maddesi) TS EN 508-1: Çatı Kaplama Levhaları, Trapez Kesitli Oluklu Levha Sertifikası	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	ISO22000: Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi BRC: Uluslararası Gıda Güvenliği Standardı ISO-IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ISO9001: Kalite Yönetim Sistemi ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi	TSE COVID-19 Güvenli Üretim Yönetim Sistemi Kosher: Kosher Gıda Uygunluk Belgesi Helal Gıda Ürün Güvenliği Belgelendirme Sertifikası Certificate For Awarding and Use of the 'OK Compost Industrial' Conformity Mark sertifikası



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 Projesiyle müşterilerle veri alışverişini entegrasyonu sağlanmaktadır. Daha önce manuel olarak gerçekleştirilen süreçler, elektronik ortamda toplanmakta ve analiz edilmektedir. Böylece, hem verimlilik ve üretkenlik artışı sağlanmakta hem de iletişimde insan kaynaklı hatalar ortadan kaldırılmaktadır. 2021 yılında projenin üçüncü fazı hayata geçirilmiş ve ondan fazla müşteriyle entegrasyon sağlanmıştır. Artan bilgi miktarı ve kalitesiyle, karar alma süreçlerinin ve müşteri memnuniyetinin iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Assan Haniil'de ürünlerin üzerindeki parça kodu ve ham madde 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 malzemelerle hafifletme çalışmaları

gerçekleştirilmektedir. Tedarikçi ve müşteriler tarafından verilen geri bildirimler, 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 ürünlerinin kalitesini ISO 9001, TS EN 14509 ve FM sertifikalarının gerekliliklerini sağlayarak garanti altına almaktadır. Çevre dostu ürünleriyle aynı zamanda UL Greenguard ve Greenguard Gold sertifikalarına sahip olan Assan Panel, 100 mm taşıyıcı dolgu paneli bugüne dek elde edilmiş en iyi yangın dayanım sonucu olan REI 180 değerine ulaşmıştır.

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 değerlendirilerek müşterilere farklılaşan ürün ve hizmetler sunulmaktadır. İnovasyon çalışmaları kapsamında başta üniversiteler olmak üzere birçok kuruluşla birlikte ortak çalışmalar yürütülmektedir. Raporlama kapsamındaki şirketler, araştırma-geliştirme faaliyetleriyle 2021 yılında dört adet patent almış ve üç adet faydalı model hakkı elde etmiştir. Ayrıca üç adet patent başvurusu yapmıştır. Raporlama döneminde yaklaşık 57 milyon TL Ar-Ge harcaması gerçekleştirilmiştir.

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

### Ar-Ge ve İnovasyon Projeleri

#### Assan Alüminyum Ar-Ge ve İnovasyon Projeleri

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 2021 yılında devam etmiştir. Marmara Üniversitesi ve İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nde görevli akademisyenlerden danışmanlık hizmeti alınmıştır.

Müşteri geri bildirimleri doğrultusunda yeni ürün geliştirmeye yönelik çalışmalar yürüten Assan Alüminyum, 2021 yılında düzgünsüzlük projesi, düz kenarlı kap projesi ve kimyasal kompozisyon tasarımı çalışmaları gerçekleştirmiştir.

#### Assan Alüminyum Brazing Alaşımalarında Merkez Hattının Giderilmesi ve Teknik Özelliklerinin Geliştirilmesi

Ürün performansı ve ömrünün uzatılması amacı doğrultusunda Assan Alüminyum, otomotiv ısıtma ve soğutma sistemlerinde brazing uygulamaları için kullanılabilen yeni bir ürün çalışması yapmıştır. Söz konusu çalışma, özellikle yüksek alaşım malzemelerde görülen segregasyonun önüne geçilmesini sağlamaktadır. Segregasyona yol açan parametrelerin tespiti sayesinde ürün performansı yükselmiştir. 2021 yılında başlatılan projenin 2022 yılında tamamlanması hedeflenmektedir.



### Assan Alüminyum Yüksek Mukavemetli Ambalaj Folyosu Geliştirilmesi

Assan Alüminyum'un 2021 yılında başlattığı proje kapsamında, ambalaj sektöründe yaygın olarak kullanılan düz kapak folyosu ve içecek kutusu kapak folyosu için daha ince ancak mukavemeti yüksek alüminyum folyo geliştirilmesine yönelik Ar-Ge çalışmaları yapılmıştır.

### Assan Hanil Ar-Ge ve İnovasyon Projeleri

Assan Hanil, Ar-Ge merkezinde, otomotiv sektörünün değişen trendlerine ve üreticilerinin beklentilerine hızlı cevap verebilecek sürdürülebilirlik odaklı araştırma ve geliştirme faaliyetlerine devam etmektedir. Ağırlık 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 tescilli bulunmaktadır.

### 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 gerçekleştirerek Kore'ye ihraç etmektedir.

### Assan Hanil Hafifletme Çalışmaları

Ar-Ge merkezi ürün geliştirme çalışmaları kapsamında Kompozit Arkalık Projesi hayata geçirilmiştir. Kamyon sürücü koltuğunun hafifletilmesi amacıyla başlatılan projede

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.

2021 yılında proje kapsamı genişletilerek binek araçlarda bulunan arka koltukta kompozit uygulamasına yönelik tasarım ve sanal analiz çalışmaları devam etmiştir. Assan Hanil 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.

### Assan Hanil Tek Hareket ile Komple Katlanan Koltuk Projesi

Assan Hanil, 2020 yılında başlatılan Tek Hareket ile Komple Katlanan Koltuk Projesi çalışmalarına 2021 yılında ivme kazandırmıştır. Proje kapsamında araç içerisinde yolcu koltuğuna ihtiyaç duyulmadığı durumlarda araç iç hacmini artırmak için kullanıcı tarafından kolay katlanabilen ve katlandığında koltuk altındaki hacimden faydalanmanın mümkün olduğu bir tasarım geliştirmiştir. 2023 yılında tamamlanması planlanan bu yenilikçi projeye katlanma mekanizmasında az sayıda parça kullanılması sayesinde rekabetçi bir ürün geliştirilmesi, üretim proseslerinin azaltılmasıyla üretim verimliliğinin artırılması ve tek hareketle katlanması nedeniyle mevcut tasarımlardan farklılaşarak ürün portföyüne kullanıcı dostu bir tasarım eklenmesi hedeflenmektedir.

### Assan Hanil Çevre Dostu Biyoplastik Bazlı Ham maddelerin Otomotiv Entegrasyonu

Assan Hanil, Assan Foods ile yürüttüğü biyoplastik projesine 2021 yılında da devam etmiştir. Projenin temel amacı, domates küspesi katkılı ham madde optimizasyonunun sağlanmasıdır. Üretilen domates küspesi katkılı ham maddeler otomotiv sektöründe ham madde olarak kullanılabilir. Projeye, çevre dostu ve sürdürülebilir malzeme kullanımı sağlanmakta ve emisyon salımının azaltılmasına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

### Assan Hanil Bumper Sistemi Proje Çalışmaları

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. TOGG SUV modelinin ön tampon, arka tampon, radyatör taşıyıcı ve havalandırma kanalı parçaları için tasarım ve ürün geliştirme süreci devam etmektedir. 2021 Nisan ayında Prototip fazı için parça sevkiyatları başlamıştır.

TOGG projesinde ön-arka tampon kalıplanmasıyla ilgili yenilikçi ve çevreci bir yaklaşım olan kendinden renkli malzeme teknolojsi tecrübe edilmektedir. Bu teknoloji ile parça kalıp içerisindeyken renklendirme işlemi gerçekleştirilmekte, böylece maliyet, enerji tüketimi, ve çevreci üretim gibi konularda iyileştirme sağlanmaktadır.



### Assan Panel Ar-Ge ve İnovasyon Projeleri

Assan Panel, sandviç panelin her türlü fiziksel ve mekanik testlerini yapabilecek donanım ve yazılıma sahip "Euronorm" standartlarındaki kendi laboratuvarında Ar-Ge çalışmalarına devam etmektedir. Assan Panel, ekonomik panel segmentinde yer alan Optipanel serisinde maliyet-fayda optimizasyonu uygulayarak gerçekleştirdiği pilot üretimlerle ürün çeşitliliğini artırmıştır. Kaynakların daha verimli kullanılması amacıyla yeni yatırımlar yapılmakta olup 2021 yılında üç faydalı model hakkı alınmıştır.

Assan Panel bünyesinde bulunan Poliüretan Üretim Tesisi'nde, poliüretan panel çekirdek dolgu ham maddelerinin geliştirilmesine, sandviç panel ve polikarbonat panellerin tasarımı ve üretimine yönelik faaliyetler gerçekleştirilmektedir. İki boyutlu tasarım, katı model resimleme ve üç boyutlu baskı ile prototip hazırlama, üretim prosesinin tasarlanması, deneme üretimleri, performans testleri ve üretime geçiş aşamasına kadar tüm alt süreçler, Ar-Ge ana süreci kapsamında yönetilmektedir.

### İspak Ar-Ge ve İnovasyon Projeleri

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, tablet çikolatalarda dayanıklı ambalaj üretimi, geri dönüştürülebilir ve sürdürülebilir ambalaj projesi, güneş ışığına dayanıklı ambalaj projesi, gıda güvenliği artırılmış ambalaj projesi ve gaz salınımı ile renk değiştiren

ambalaj projesi, 2021 yılında uygulamaya geçirilen projeler arasında yer almaktadır. İspak Ambalaj, Sakarya Üniversitesi iş birliği ile yürüttüğü Gaz Salınımı ile Renk Değiştiren Ambalaj Projesi çalışmalarına 2021 yılında devam etmiştir. Yeni ve denenmemiş bir ambalaj konsepti olan projenin çalışmaları, hem üniversite bünyesinde hem de İspak laboratuvarlarında eş zamanlı olarak yürütülmektedir. İspak, endüstriyel ürün grubunda üretimi yapılan alüminyum, polimer ve kartondan oluşan buzdolabı arka panel yapısı ürün çalışmalarını Gazi Üniversitesi iş birliği ile gerçekleştirmektedir.



## DİJİTALLEŞME

Dijitalleşme, tüm dünyada kurumların en önemli dönüşüm alanlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. 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.

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 tasarlanmış, analitik konusunda üretim ve tedarik zincirinde yürütülmesi planlanan kullanım şekli (use-case) oluşturulmuştur. 2021 yılı, Kibar Grubunda “Analitik Yılı” olarak belirlenmiş ve çok sayıda proje planı hazırlanmıştır.

### Assan Alüminyum Veri Analitiği Projesi

Assan Alüminyum’un 2021 yılında hayata geçirdiği projenin hedefleri veri analitiğinin kullanıcı dostu olarak hızlı bir şekilde yapılabilmesi, programa kaydedilecek algoritmalar ile otomatik uyarıların oluşturulması ve kalite problemlerinin ön aşamalarda tespit edilmesi, iç başarısızlıkların azaltılması ile verimliliğin artırılmasıdır. Çalışma kapsamında, veri toplayabilen bir veri gölü teknolojisi yatırımı yapılması planlanmaktadır. Bu sayede verilerin tek bir ortamda toplanması sağlanacak, verilerin analizi ve kök nedenlerin tespiti kolaylaşacaktır. 2022 yılı sonunda tamamlanması hedeflenen proje, gelecek dönemlerde yapay zekâ ve makine öğrenme teknolojilerinin dahil olduğu kapsamlı projeler için temel oluşturmaktadır.

### 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 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. 2021 yılında çalışmalar sürdürülmüştür.

### Elektronik Veri Değişimi Projesi

Assan Alüminyum bünyesinde başlatılan Elektronik Veri Değişimi (Electronic Data Interchange, EDI) ve Lojistik Entegrasyon Projeleri kapsamında 2021 yılında bazı müşteri ve tedarikçilerle otomasyon çalışmaları devam etmektedir. Analitik çalışmaları kapsamında SAP BW yapısı oluşturularak Veri Ambarı kurulum çalışmaları başlatılmış ve maliyet/kârlılık gibi süreçlerin verileri veri ambarına aktarılmıştır. Bununla birlikte üretim süreçlerinde, operasyonun ve ürün kalitesinin iyileştirilmesini sağlayacak şekilde odak analitik projeler başlatılmıştır. Boya tezgahındaki Bobin Ek Kopma ile Folyo ürünlerindeki pinhole oluşumu, sağlanan yüklü miktarda veriyle analitik incelemeye tabi tutulmuş olup çalışmalar devam etmektedir.

Robotik Süreç Otomasyonu (Robotic Process Automation, RPA) çalışmalarına yönelik 2021 yılında düzenlenen çalıştaylar sonucunda RPA kapsamında ele alınabilecek süreçler belirlenmiş ve planlamalar yapılmıştır. RPA uygulamalarının amacı verimliliğin, veri tutarlılığının ve kalitesinin artırılması ve insan kaynağının daha fazla değer yaratacak işlere odaklanmasıdır.

2021 yılında yürütülen çalışmalardan biri de Çevik Yönetim yaklaşımının devreye alınmasıdır. Yıl boyunca Çevik Yönetim eğitimleri düzenlenmiş olup 2022 yılında kapsamın genişletilmesi hedeflenmektedir.

Mobil uygulamalar kapsamında yükleme talimatlarında endüstriyel tablet kullanımına geçilerek süreç iyileştirmesi sağlanmıştır. Satış etkinliğinin artırılabilmesi için Müşteri İlişkileri Yönetimi (Customer Relationship Management, CRM) projesi başlatılmıştır.

Assan Hanil’de 2021 yılında Endüstri 4.0 stratejileri doğrultusunda Veri Ambarı (SAP BW) ve “Big Data” platformunun oluşturulması projelerine başlanmıştır. Bu altyapıların oluşturulmasından sonra ileri analitik ve makinelerin öğrenmesi uygulamaları hayata geçirilecektir.

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 sağlanmıştır.

SAP Parti Dönüşüm ile SAP Sistemindeki veri büyüklüğü azaltılarak performans ve verimlilik artırılmıştır. Doortrim KPI Takip Projesi ile manuel giriş yapılmadan, gerekli verilerin sistem üzerinden alınmasına imkan tanınmıştır. 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.

İspak ve Assan Panel’de başlatılan Üretim Yönetim Sistemi projeleriyle sahadan anlık-eş zamanlı veri toplayarak iş emirlerinin ve malzeme akışının yönetilmesi, Toplam Ekipman Verimliliği (Overall Equipment Effectiveness, OEE) ve analitik çalışmalar yapılabilmesi için veri tedariki ve endüstriyel internetin nesnelere projelerine altyapı oluşturulması hedeflenmiştir.

### Assan Hanil Üretim ve Kalite Performansı Anlık Takip Sistemi

Assan Hanil Aksaray tesisinde devreye alınan “Üretim ve Kalite Performansı Anlık Takip Sistemi” ile problemlerin hızlı tespit edilmesi, detayların hızlı analiz edilmesi ve anlık müdahale etme imkanı sağlanmıştır. Kurulan sistem üzerinden ayrıca alınan aksiyonların sonuçları da izlenebilmektedir. Proje sayesinde, kalite artışı ve kapasite kazanımı sağlanmaktadır.

Assan Panel’de başlatılan SAP SOD çalışması ile oluşturulan yetki matrisi ve sınıflandırmalarla şirketin risk haritası belirlenmiş, yetki risk raporları çalışanların erişimine açık hale getirilmiştir.

Assan Panel, ürün portföyünde yer alan tüm panel, ürün ve aksesuarlarını BIM objesine dönüştürerek dijital platformlarda müşterilerin kullanımına sunmuştur. Bu projeye enerji tasarrufu, iş birliği için bilgi ve iletişim teknolojilerine evrensel erişim ve daha az kaynak tüketimi sağlanması amaçlanmıştır. Ürün portföyünde yer alan solar panel sistemleri, doğal aydınlatma çözümleri ile enerji verimliliği sağlayan ve yenilenebilir enerjinin yaygınlaşmasına destek veren ürün grubuyla şirket, sürdürülebilir yapıların inşa edilmesine katkı sağlamaktadır.

İspak, E2E Satış ve Operasyonel Planlama Süreçlerinin Tasarımı Projesi kapsamında satıştan üretime, kaliteye, bakıma, planlamaya, depo ve lojistik faaliyetlere ve finansa kadar tüm çalışanların dahil olduğu uçtan uca bir planlama süreci tasarlanmıştır. Süreç, sistematik hazırlıklar, planlama faaliyetleri ve karar alma toplantılarından oluşmaktadır.



## 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 entelektüel varlıklarının dışarı sızmasını engellemek ve bilgiye kolay/kesintisiz ulaşmayı sağlamak için altyapı çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Yeni nesil teknolojilerin adaptasyonu ile otomasyon ve bulut çözümler, iş süreçlerinde değer yaratacak kritik bir gelişim alanı olarak değerlendirilmektedir. Bilgi güvenliğine yönelik son iki yılda 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 “fingerprint” mekanizmaları ile 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 ve müdahale (entegre SoC & SIEM & SOAR yapıları), siber istihbarat ve güvenlik yol haritasını içeren programın devreye alınmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

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 birbiriyle 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 süreçlerle servis ağacında listelenen servislerin RPA ve Uygulama Programlama Arayüzü (Application Programming Interface, API) ile otomasyona dahil edilmesi çalışmaları tamamlanmıştır. Bu çalışmayla 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 teknolojiyle hem servislerin performansı artacak hem de iş sürekliliği tesis edilmiş olacaktır. Hyperconverged Altyapı Yenileme Projesi ile 480 sanal sunucu yeni yapıya taşınmıştır.

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







gelecek nesilleri  
**ÖNEMSİYORUZ**

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



## 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 geleceğe aktarılmasına imkan 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.

## İKLİM DEĞİŞİKLİĞİYLE 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 yerkürenin ortalama sıcaklığının yükselmesine neden olmaktadır, 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 m<sup>2</sup>'lik alanda oluşturulan Asım Kibar Sevgi Ormanı'nın bakımı ve korunması Grup tarafından desteklenmektedir. Raporlama kapsamındaki şirketler tarafından 2021 yılında 8.030 adet ağaç dikilmiş olup son üç yılda dikilen ağaç sayısı 14.000'in üstüne ulaşmıştır. Ayrıca Kibar Holding, 2021 yılında Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı (TEMA)'na 15.000 fidan bağışında bulunmuştur.

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 CO<sub>2</sub> 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 dönüştürülebilir yeşil bir malzemedir. Bu sayede birincil alüminyum kullanımına göre %95 enerji tasarrufu sağlayabilmektedir.

### 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.



## ENERJİ YÖNETİMİ

Kibar 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.

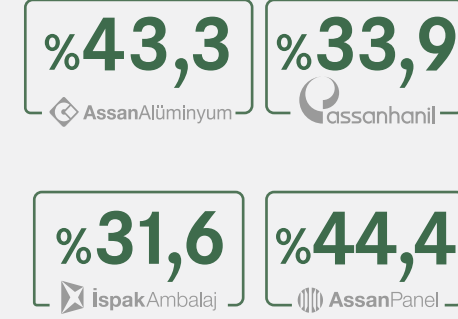
Kibar Grubu'nun yenilenebilir enerji yatırımı olan Manavgat Hidroelektrik Santrali'yle 2021 yılında 88.299.000 kWh elektrik, yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilmiştir.

Kibar Grubu, faaliyet gösterdiği tüm alanlarda enerji kaynaklarını en verimli şekilde kullanmak amacıyla enerji verimliliği sağlayan proje ve yatırımları hayata geçirerek iklim değişikliği mücadele çalışmalarını sürdürmektedir. Son altı yılda yüzden fazla enerji verimliliği projesi uygulamaya alınmış ve önemli tasarruflar sağlanmıştır. 2021 yılında Kibar Grubu bünyesinde verimlilik çalışmaları devam etmiş ve önemli kazanımlar elde edilmiştir.

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 2021 yılında önceki yıla göre 41,7 ve son altı yılda %73,3 oranında azalmıştır. Enerji yoğunluğu 2021 yılında önceki yıla göre Assan Alüminyum'da %43,3, Assan Hanil'de %33,9, Assan Panel'de %44,4 ve İspak'ta %31,6 oranında düşmüştür.



2021 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 2021 yılında önceki yıla göre %39,3 oranında azaltmıştır.

### Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu



Kibar Holding Manavgat Hidroelektrik Santrali



## 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 çalışmalarını sürdürmektedir.

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 2021 yılında önceki yıla göre %46,5 ve son altı yılda %76,1 oranında azaltmıştır.



### Atık Su 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 Atık Su Arıtma Tesisi'ne entegre edilen Atık Su Geri Kazanım Tesisi, Atık Suyu ileri bir arıtmaya tabi tutarak yüksek kalitede kullanma suyuna dönüştürmekte ve şirketlerin proses hatlarında kullanmak üzere ihtiyaç duyduğu suyu karşılayabilmektedir. 2021 yılında Atık Su Geri Kazanım Tesisi'nde üretilerek şirketlerin proses hatlarında ve sulama sistemlerinde kullanılan geri kazanılan suyun miktarı 508.000 m<sup>3</sup> olarak gerçekleşmiştir. Atık Su Geri Kazanım Tesisi'nin faaliyete geçtiği 2018 yılı Mayıs ayından 2021 yılı sonuna kadar geri kazanılan suyun miktarı yaklaşık 2 milyon m<sup>3</sup>'tür.

## 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.

Raporlama kapsamındaki şirketlerde 2020 yılında %98,8 olan atık geri kazanım oranı, 2021 yılında %99,3'e yükselmiştir.





**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.

Assan Hanil, Biyoplastik Projesi kapsamında zeytin çekirdeği ve domates küspesini işleyerek kullanmakta, çevre dostu ham madde tedarik potansiyeli sağlamaktadır.

Endüstriyel Tekstil Atıklarının Dolgu Malzemesi Olarak Değerlendirilmesi projesiyle Assan Hanil, kompozit yapıda olduğu için geri dönüşümü gerçekleştirilemediğinden yakılarak enerji geri kazanımı sağlanan plastik enjeksiyon bölümünden çıkan endüstriyel nitelikli atıkların içeriğindeki plastiğin, farklı sektörlerde dolgu malzemesi olarak değerlendirilebilmesini sağlamıştır. Çıkan atıkların 384.730 kg'lık kısmı inşaat gibi sektörlerde dolgu malzemesi olarak değerlendirilmiştir.

Assan Hanil'de Kokpit Hattı Verimlilik Arttırma Projesiyle kokpit parça ıskarta oranının düşürülmesi ve şirket lazer kesim yetkinliğinin artırılması sağlanmıştır. Söz konusu projenin tüm tesislerde benzer proseslerde devreye alınması sonrasında ıskartaların minimum seviyeye indirilmesi ve sürdürülebilir verimlilik sağlanması hedeflenmektedir.

**Taşıma Araçlarının Yeniden Kullanımı ve Verimlilik Çalışması**

2020 yılı sonunda proje süreci sona ererek devreye alınan Taşıma Araçlarının Yeniden Kullanımı ve Verimlilik Çalışması, tesislerde uygulanmaya başlanmıştır. Normalde her ürün grubunda farklı ölçü ve tasarımlarda kullanılan paletler, yapılan tasarım değişiklikleri ve ürün grubu-palet eşleştirmeleri revizyonlarıyla yeniden kullanıma kazandırılmıştır. Yapılan iyileştirmeyle proje geçişlerinde maliyet ve palet temin süresinde kazanım elde edilirken, aynı zamanda atık oluşumu azaltılarak çevrenin korunmasına katkı sağlanmaktadır. Proje kapsamında 84 ton demirin ve 3 ton plastiğin atık olması engellenmiştir.

Assan Panel Ar-Ge laboratuvarlarında, yapı izolasyon malzemelerinde kullanılan polimer dolgu malzemesi yeniden tasarlanarak ısı iletkenlik katsayısı iyileştirilmiştir. Böylece ısı verimliliği, standart poliüretan dolgu yapı malzemesine göre %20 oranında artırılmış ve sera gazı emisyonlarının azaltılmasına katkı sağlanmıştır.

İspak'ta, enerji geri dönüşümü yapılan pet içerikli atıklar dolgu malzemesi olarak kullanılmaktadır. 2020 yılında hayata geçirilen projeyle son iki yılda geri kazanılan atık miktarı %50 oranında artmıştır. 2021 yılında geri dönüşüm oranı, %83'e yükselmiştir.

Kibar Grubu'nda 2021 yılında 1.463 saat Grup çalışanlarına ve 624 saat yüklenici firma çalışanlarına olmak üzere toplam 2.087 saat çevre eğitimi düzenlenmiştir. Böylece son altı yılda verilen çevre eğitimi, 19.793 saate ulaşmıştır.

Raporlama kapsamındaki şirketlerde 2021 yılında çevre yatırım ve yönetimi harcamaları, 6.075.658 TL olarak gerçekleşmiştir.

**BİYOÇEŞİTLİLİĞİ KORUMA PROJELERİ**

Assan Alüminyum, Kocaeli Üniversitesi'yle yaptığı iş birliği kapsamında hayata geçirdiği "Biy çeşitliliği 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 2020 yılında, tüm dünyada biyoçeşitlilik temasıyla kutlanan 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde gerçekleştirilmiştir. 2021 yılında aynı iş birliği kapsamında Kum Zambağı bitkisine yönelik projeye başlanmıştır.







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



## 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 Kurallarının ayrılmaz bir parçası olan kurumsal belge ve prosedürlerle tanımlanmış Satın Alma Etik Kurallarını uygulaması beklenmektedir. 7.000 adedin üstünde 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

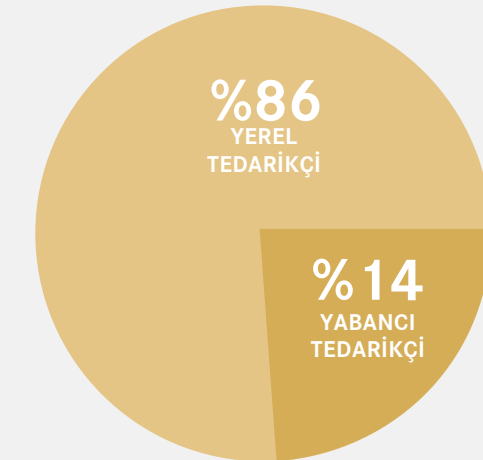
Tedarikçiler ile çalışılmaya başlanmadan önce Kibar Grubu Çevre Sözleşmesi imzalanarak kritik sürdürülebilirlik önceliklerinin tedarikçiler tarafından da benimsenmesi garanti altına alınmaktadır.

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 çalışanlarının ücretleri, yürürlükteki kanun ve düzenlemelerde belirtilen asgari seviyeden düşük olamaz.
- 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. 2021 yılında Kibar Grubu'nun 5.316 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, 2021 yılında pandemi nedeniyle çevrimiçi 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. 2021 yılında çalışmalarına devam edilen Tedarikçi Yönetim Portalı projesinin daha etkin koşullarda ve gelişen ihtiyaçlara göre yeniden dizayn edilmesine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.

Kibar Grubu şirketleri, tedarikçilerinden sektörlerinin gerektirdiği standart ve sertifikalara sahip olmalarını beklemekte, bu kapsamda denetim programları yürütmektedir.



**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.

**Assan Hanil'de Tedarik Zinciri Yönetimi**

Assan Hanil'de her tedarikçi yılda en az bir defa denetlenmektedir. 2021 yılında yapılan denetimlerde 171 tedarikçinin performansı değerlendirilmiştir, 8 tedarikçiye initial assessment denetimi yapılmış ve 7 tedarikçi onaylı tedarikçi listesine alınmıştır.





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 tarafında İstanbul'da inşa edilen ve 2010 yılında eğitime başlayan Asım Kibar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde öğrencilere sürdürülebilirlik kültürünün kazandırılması amacıyla çeşitli faaliyetler yürütülmektedir. Söz konusu faaliyetler, Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik çalışmasının 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 678 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 sevkı gerekmeden gerekli tüm takip ve tedavi imkanlarına sahiptir. Her yıl yüzlerce insanın tedaviye erişimini sağlayan Semiha Kibar Organ Nakli ve Diyaliz Hastanesi, bugüne kadar 2.000'in üzerinde hastaya organ nakli ve 7.000'in üzerinde hastaya diyaliz hizmeti vermiştir.

#### Sosyal Yaşam Alanında Toplumsal Fayda Yatırımlarımız

Kibar Holding tarafından 2013 yılında Hatay'ın İskenderun ilçesinde yaptırılan ve 3.000 m<sup>2</sup> 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. Semiha Kibar Uygulama Oteli'yle, ülkemizin turizm sektörüne

fayda sağlanması hedeflenmektedir. Tesiste atık yağlar, kâğıt ve dönüştürülebilir 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 m<sup>2</sup> 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 imkanı sağlanmıştır. Semiha Kibar Sosyal Yaşam Merkezi'nde oluşan atıkların ayrımı yapılmakta ve atıklar ilgili birimler aracılığıyla geri dönüşüme kazandırılmaktadır.



## TOPLUMSAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARI

### Kıbar Gönüllüleri

Kıbar Holding ve Grup şirketlerindeki çalışanların gönüllü olarak gerçekleştirecekleri sosyal sorumluluk çalışmalarının yürütülmesine yönelik hazırlanan Kıbar Gönüllüleri Projesi, kapsamlı ve esnek bir yapıda çalışanların gönüllülük etkinliklerine dahil olabilmelerini sağlamaktadır. Söz konusu projeye gönüllülük çalışmaları tek çatı altında birleştirilerek toplum yararına daha fazla katkı sağlanması amaçlanmıştır.

hayata  
değer katmaya  
gönüllüüz



Odağında “çocuk” ve “eğitim” olan Kıbar Gönüllüleri projesiyle bugüne kadar yaklaşık 4.400 çocuğa ulaşılmıştır. Kurumsal Sosyal Sorumluluk projesi olarak belirlenen “Dezavantajlı Okullara Destek Projesi” ile üç farklı bölgede gönüllülük faaliyetleri gerçekleştirilmiştir. Kıbar 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. Kıbar Gönüllülerinin bu çalışmasıyla Mimar Sinan İlkokulu, İstanbul Anadolu Yakası bölgesindeki devlet okulları içinde üç etkinlik sınıfının bulunduğu tek okul niteliği kazanmıştır.

#### Satranç ve Zekâ Oyunları Atölyesi

Kıbar Gönüllülerinin, Balıkesir Susurluk’ta 182 öğrencinin eğitim gördüğü Şehit Nusret Kula İlkokulu’nda kurduğu Satranç ve Zekâ Oyunları Atölyesi, bölgedeki okullarda gönüllülük çalışmasıyla yapılan ilk atölye olma özelliğini taşımaktadır.

#### Orman Yangınlarında Zarar Gören Canlılara Destek

2021 yılının ağustos ayında orman yangınlarında zarar gören canlılar için Kıbar Gönüllülerinin koordinasyonunda Help Steps ve Hayvanları Çaresizlikten ve İlgisizlikten Koruma Derneği (HAÇİKO) iş birliğiyle bir proje hayata geçirilmiştir. Kıbar Grubu çalışanları ve ailelerinin adımları Help Steps uygulaması üzerinden bağışa dönüştürülerek, proje kapsamında yaklaşık 60 milyon adım bağışı gerçekleştirilmiştir.

Kıbar Gönüllüleri pandemi döneminde başlatılan online gönüllülük hareketiyle çalışmalarına devam etmiştir. Bu süreçte her ay bir sivil toplum kuruluşu ile online etkinlik düzenlenmiş ve çocuklara meslek eğitim seminerleri çevrimiçi olarak verilmiştir.

Çalışmalarını Kıbar Gönüllüleri Faaliyet Raporu aracılığıyla kamuoyuyla paylaşan gönüllüler, www.kibargonulluleri.com sitesiyle tüm süreçlerini dijital ortama taşımıştır. Böylece grup genelindeki tüm gönüllülük çalışmalarının tek bir platform üzerinden ulaşılabilir ve takip edilebilir olması sağlanmıştır.

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: Kıbar Holding tarafından gerçekleştirilen kurumsal sosyal sorumluluk projeleri kapsamında gönüllülerin gerçekleştirdiği çalışmalardır.
- 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 faaliyetleridir. 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. Kıbar Gönüllülerinin iş birliği içerisinde bulunacağı sivil toplum kuruluşları “Açık Açık” platformuna göre önceliklendirilerek belirlenmektedir.
- Beceri Temelli Gönüllülük: Kıbar Gönüllülerinin bilişim, muhasebe, eğitim ve insan kaynakları gibi alanlarda farklı kurumların ihtiyaç duydukları konu ve projelerde uzmanlıklarını sunmaları biçiminde yürütülen gönüllülük çalışmalarıdır.





• Kurumiçi Gönüllülük: Kibar Gönüllülerinin, farklı alanlarda belediyeler, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve sosyal girişimler gibi farklı kuruluşlara 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.

#### **TOÇEV'le İş Birliği**

Assan Hanil'de, Tuvana Okuma İstekli Çocuk Eğitim Vakfı (TOÇEV) ile 2016 yılında başlatılan iş birliği kapsamında çocukların eğitim masraflarının karşılanmasına katkıda bulunmaktadır. 2016 yılından 2021 yılı sonuna kadar yaklaşık 350 öğrencinin eğitim masrafları karşılanmıştır.

#### **Eğitim Bursu Desteği:**

Aylık eğitim desteği verilen öğrenci sayısı 50'ye çıkarılmıştır.





# 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 : Çözüm



## EK 1- KURUMSAL ÜYELİKLER VE İŞ BİRLİKLERİ





## EK 2-KİBAR HOLDİNG 2021 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU-RAPORLAMA KILAVUZU

Bu raporlama kılavuzu (“Kılavuz”), Kibar Holding A.Ş.’nin (“Kibar Holding”, “Şirket”) 2021 yılı Sürdürülebilirlik Raporu’nda (“2021 Sürdürülebilirlik Raporu”) yer alan bağımsız denetim kapsamındaki göstergelere ait veri toplama ve hesaplama metodolojilerine dair bilgi vermektedir.

Bu göstergeler; **çevresel göstergeleri** ve **sosyal göstergeleri** kapsamaktadır. Yukarıda belirtilen bu göstergeleri, her türlü maddi açıdan, Kılavuz doğrultusunda hazırlamak için uygun prosedürlerin uygulandığından emin olmak, Şirket yönetiminin sorumluluğundadır.

Bu kılavuzda yer alan bilgiler 1 Ocak 2020 – 31 Aralık 2021 (2020-2021 mali yılını) tarih aralığını ve “Temel Tanımlamalar ve Raporlama Kapsamı” bölümünde ayrıntılandırıldığı gibi Kibar Holding’in sorumluluğunda olan Türkiye’deki ilgili operasyonları ile aşağıda listelenen iştiraklerini (“Şirketler”) kapsamakta olup taşeronlar ile ilgili bilgileri hariç tutmaktadır.

- Assan Alüminyum (“Assan Alüminyum”)
- Assan Panel (“Assan Panel”)
- Assan Hanil (“Assan Hanil”)
- İspak (“İspak”)

### Genel Raporlama İlkeleri

Bu rehber dokümanın hazırlanmasında aşağıdaki prensiplere dikkat edilmiştir:

- Bilgilerin hazırlanmasında- bilginin kullanıcılarına bilginin uygunluk ve güvenilirliğinin temel ilkelerini vurgulamak,
- Bilgilerin raporlanmasında- bilgilerin önceki yıl dâhil diğer verilerle karşılaştırılabilirlik/tutarlılık ilkelerini ve kullanıcılara netlik sağlayan anlaşılabilirlik/şeffaflık ilkelerini vurgulamak.

### Temel Tanımlamalar ve Raporlama Kapsamı

Bu raporun amacı doğrultusunda Kibar Holding aşağıdaki tanımlamaları yapmaktadır:

Türü	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	<b>İnsan Kaynakları</b>	
	Toplam Çalışan Sayısı	Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketlerde çalışan toplam çalışan sayısı anlamına gelmektedir.
	Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı	Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketlerde çalışmakta olan cinsiyete göre sınıflandırılmış çalışan sayısı anlamına gelmektedir.
	Cinsiyete Göre Üst Düzey Yönetici Sayısı	Raporlama döneminde Kibar Holding’in “üst düzey” olarak tanımladığı, “CEO, CFO, Başkan Yardımcısı, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör, Danışman ve Müdür” unvanlarındaki kişilerin cinsiyete göre sınıflandırılmış sayısı anlamına gelmektedir.
	Cinsiyete Göre Doğum İznine Çıkan ve Dönen Çalışan Sayısı	Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketlerde doğum iznine çıkan ve doğum izninden dönen cinsiyete göre sınıflandırılmış çalışan sayısı anlamına gelmektedir.

Türü	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	<b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>	
	Yaralanma Oranı	Raporlama döneminde gerçekleşen, toplam kaza sayısının toplam çalışma süresine oranının bir milyon değeri ile çarpılması ile bulunmaktadır. Yaralanma Oranı (Injury Rate), Kaza Sıklık Hızı (LTI) ve Kaza Sıklık Oranı (KSO) aynı şeyi ifade etmektedir.
	Kaza Ağırılık Oranı	Raporlama döneminde gerçekleşen, belirli bir çalışma süresi diliminde meydana gelen iş kazaları nedeniyle oluşan toplam kayıp gün sayısını ifade etmektedir.
	Mesleki Hastalık Oranı	Raporlama döneminde gerçekleşen, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik sayısı anlamına gelmektedir.
	Ölümlü Kaza Sayısı	Raporlama döneminde gerçekleşen, ölümlü kaza geçirerek hayatını kaybeden Şirketler çalışanlarının sayısını ifade etmektedir.
	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine Katılan Çalışan/Yüklenici Şirket Çalışanı Sayısı ve Eğitim Saati	Raporlama döneminde gerçekleşen, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında verilmiş olan eğitimlere katılan Şirket çalışanı ve Yüklenici Şirket çalışanı sayısını ve eğitim saatini ifade etmektedir.
	İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi/Komite Üyesi Sayısı	Raporlama dönemindeki, Kibar Holding’in iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışmalarda bulunmak üzere oluşturulmuş İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi ve Komitedeki üye sayısı anlamına gelmektedir.
	<b>Eğitim</b>	
	Cinsiyete Göre Eğitime Katılan Çalışan Sayısı ve Eğitim Saati	Raporlama döneminde gerçekleşen, Şirketler çalışanlarına düzenlenen eğitimlere katılan kişilerin cinsiyete göre sınıflandırılmış sayısını ifade etmektedir.
	Cinsiyete Göre Performans Değerlendirmesine Katılan Çalışan Sayısı	Raporlama döneminde gerçekleşen, Şirketler çalışanlarından performans değerlendirmesine katılan kişilerin cinsiyete göre sınıflandırılmış sayısını ifade etmektedir.
<b>Tedarikçiler</b>		
Toplam ve Yerel Tedarikçi Adedi	Raporlama döneminde Kibar Holding’in çalıştığı toplam tedarikçi ve yerel tedarikçi adedini ifade etmektedir.	
Yerel Tedarikçi ve Yabancı Tedarikçi Oranı	Raporlama döneminde, Kibar Holding’in çalıştığı yerel ve yabancı tedarikçilerin, toplam tedarikçi içerisindeki oranını ifade etmektedir.	

Türü	Gösterge	Kapsam
Çevresel Göstergeler	<b>Enerji Tüketimi</b>	
	<b>Doğrudan Enerji Tüketimi</b>	
	Doğal Gaz Tüketimi	Raporlama döneminde satın alınarak ilgili lokasyonlarda ısıtma, mutfak ve diğer doğal gaz gerektiren operasyonlarda kullanılan toplam doğal gaz miktarı anlamına gelmektedir. Metreküp (m <sup>3</sup> ) olarak raporlanmaktadır.
	Motorin Tüketimi	Raporlama döneminde satın alınarak ilgili lokasyonlarda jeneratör yakıtı, forklift yakıtı ve Şirketlere ait araçlarda kullanılan motorin türü akaryakıt miktarı anlamına gelmektedir. Ton ya da litre olarak raporlanmaktadır.
	Benzin Tüketimi	Raporlama döneminde satın alınarak ilgili lokasyonlarda Şirketlere ait araçlarda kullanılan benzin türü akaryakıt miktarı anlamına gelmektedir. Litre olarak raporlanmaktadır.
	<b>Dolaylı Enerji Tüketimi</b>	
	Elektrik Tüketimi	Raporlama döneminde satın alınarak iklimlendirme, aydınlatma, elektrikli cihaz kullanımı ve diğer elektrik gerektiren operasyonlarda kullanılan toplam elektrik enerjisi miktarı anlamına gelmektedir. kWh olarak raporlanmaktadır.
	<b>Enerji Yoğunluğu</b>	
	Enerji Yoğunluğu	Raporlama döneminde Şirketlerin bir birim hasıla üretmek için tükettiği doğrudan ve dolaylı enerji tüketimi miktarı toplamı anlamına gelmektedir. GJ/milyon TL olarak raporlanmaktadır.



Türü	Gösterge	Kapsam
Çevresel Göstergeler	<b>Sera Gazı Salımı (Kapsam1, Kapsam 2, Kapsam 3)</b>	
	Kapsam 1 (ton CO <sub>2</sub> e)	Raporlama döneminde Şirketlerin ilgili lokasyonlarında doğal gaz, motorin (şirket araçları, dizel jeneratör, forkliftler kaynaklı) ve benzin kullanımı sebebiyle oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir.
	Kapsam 2 (ton CO <sub>2</sub> e)	Raporlama döneminde Şirketlerin ilgili lokasyonlarında satın alınan elektrik enerjisi tüketimi sebebiyle oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir.
	Kapsam 3 (ton CO <sub>2</sub> e)	Raporlama döneminde Şirketler çalışanlarının iş için yaptığı uçak seyahatleri ve personel servisleri kaynaklı oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir.
	<b>Sera Gazı Yoğunluğu</b>	
	Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu	Raporlama döneminde Şirketler tarafından bir birim hasıla üretmek için atmosfere salınan karbondioksit eşdeğeri sera gazı miktarı anlamına gelmektedir. Ton CO <sub>2</sub> e/milyon TL olarak raporlanmaktadır.
	<b>Yenilenebilir Enerji Üretimi</b>	
	Yenilenebilir Enerji Üretimi	Raporlama döneminde Şirketler tarafından üretilen yenilenebilir enerji kaynaklı elektrik üretimi anlamına gelmektedir. MWh olarak raporlanmaktadır.
	<b>Yenilenebilir Enerji Tüketimi</b>	
	Yenilenebilir Enerji Tüketimi	Raporlama döneminde Şirketler tarafından satın alınan yenilenebilir enerji kaynaklı elektrik miktarı anlamına gelmektedir. Uluslararası Yenilenebilir Enerji Sertifikası (International Renewable Energy Certificate, I-REC) ile takip edilmektedir.
	<b>Su Tüketimi</b>	
	Su Tüketimi	Raporlama döneminde Şirketlerin ilgili lokasyonlarda kullandığı toplam su tüketimi (şebeke suyu ve kuyu suyu) anlamına gelmektedir.
	<b>Su Yoğunluğu</b>	
	Su Yoğunluğu	Raporlama döneminde Şirketlerin bir birim hasıla üretmek için tükettiği su miktarı anlamına gelmektedir. m3/milyon TL olarak raporlanmaktadır.
	<b>Atık Yönetimi</b>	
	Tehlikeli Atık Miktarı	Raporlama döneminde Şirketlerin operasyonlarının gerçekleştiği yerlerdeki tehlikeli atık anlamına gelmektedir. Tehlikeli atık miktarı; enerji geri kazanımı, geri kazanım, atık sahası, atık yakma ve diğer olmak üzere bertaraf yöntemlerine göre ve ton olarak raporlanmaktadır.
	Tehlikesiz Atık Miktarı	Raporlama döneminde Şirketlerin operasyonlarının gerçekleştiği yerlerdeki tehlikesiz atık anlamına gelmektedir. Tehlikesiz atık miktarı; enerji geri kazanımı, geri kazanım, atık sahası, atık yakma ve diğer olmak üzere bertaraf yöntemlerine göre ve ton olarak raporlanmaktadır.
	Geri Dönüştürülmüş/Geri Kazanılmış Atık Miktarı	Raporlama döneminde Şirketlerin operasyonlarının gerçekleştiği yerlerde geri dönüştürülen/geri kazanılan tehlikeli ve tehlikesiz atık miktarı anlamına gelmektedir. Ton olarak raporlanmaktadır.
	Geri Dönüştürülmüş/Geri Kazanılmış Atık Oranı	Raporlama döneminde Şirketlerin operasyonlarının gerçekleştiği yerlerde geri dönüştürülen/geri kazanılan tehlikeli ve tehlikesiz atık miktarı toplamının, toplam atık miktarına oranı anlamına gelmektedir. % olarak raporlanmaktadır.
	<b>Atık Yoğunluğu</b>	
Atık Yoğunluğu	Raporlama döneminde Şirketlerin bir birim hasıla üretmek için ürettiği atık miktarı anlamına gelmektedir. ton/milyon TL olarak raporlanmaktadır.	

## Verilerin Hazırlanması

### Sosyal Göstergeler

#### Kadın Yönetici Dağılımı Verileri

Raporlama döneminde Kibar Holding'in "üst düzey" olarak tanımladığı, "CEO, CFO, Başkan Yardımcısı, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör, Danışman ve Müdür" unvanına sahip kadın çalışan sayısının, bu unvanlara sahip toplam çalışan sayısına oranını ifade eden Kadın Üst Düzey Yönetici Oranı, aşağıdaki formüle göre hesaplanmaktadır:

- Kadın Üst Düzey Yönetici Oranı (%) = Kadın Üst Düzey Yönetici Sayısı/Toplam Üst Düzey Yönetici Sayısı

#### İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri

- Kaza sayısı ve ölümlü vaka sayısı, Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimlerinin listelendiği tablolarla Şirket kırılımlı ve doğrudan istihdam & müteahhit sınıflandırması ile takip edilmektedir.
- İlgili dönem içerisinde herhangi bir meslek hastalığı ile karşılaşılmamıştır.
- İlgili dönem içerisinde ölümlü kaza yaşanmamıştır.
- Aşağıda belirtilen tanım ve formüller iş sağlığı ve güvenliği göstergelerinin hesaplanmasında kullanılmaktadır.

#### Formüller:

Yaralanma Oranı = Kayıp Günlü Kaza Sayısı (1 Gün ve Üzeri Kazalar)\* 1.000.000/Çalışılan Toplam Saat (mesailer dahil)

Kaza Ağırlık Oranı (KAO) = Kazalarda Kaybedilen Gün Sayısı Toplamı\* 1.000/Çalışılan Toplam Saat (mesailer dahil) KAO = LDR (Meslek hastalığı olmaması sebebiyle)

Kazalarda Kaybedilen Gün Sayısı Toplamı\* 1.000/Çalışılan Toplam Saat (mesailer dahil)

Çalışma saatleri, Kibar Holding'in çalışanlara ödediği ücretlerin tüm vergi ve kesintilerle birlikte kaydedildiği, işveren tarafından her ay periyodik olarak düzenlenen resmî belge olan maaş bordrosu üzerinden hesaplanmaktadır. Fazla mesailer, kısa çalışma ödeneği, ücretli & ücretsiz izinler, ücretli & ücretsiz istirahatler, yıllık izin, evlilik izni, ücretli doğum izinleri (anne & baba) ve ücretsiz doğum izinleri (anne & baba) saatleri, toplam çalışma saatlerine dahil edilmemiştir.

Kayıp günlü kaza sayısı toplamına, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) referans alınarak 3 gün ve üzeri iş günü kayıplı kazalar dahil edilmiştir.

#### Tedarikçi Verileri

Kibar Holding'in Yerel Tedarikçi & Yabancı Tedarikçi Oranı aşağıdaki formüllere göre hesaplanmaktadır:

- Yerel Tedarikçi Oranı (%) = Yerel Tedarikçi Sayısı/Toplam Tedarikçi Sayısı
- Yabancı Tedarikçi Oranı (%) = Yabancı Tedarikçi Sayısı/Toplam Tedarikçi Sayısı

## Çevresel Göstergeler

#### Su Tüketimi

Assan Alüminyum Tuzla Tesisi su tüketimi miktarına, Assan Panel Tuzla ve İspak Tuzla tesislerinin su tüketimleri de dahil edilmektedir. Tüm tesislere su, Assan Alüminyum Tuzla Tesisi Yardımcı Tesisleri tarafından dağıtılmakta olup şebeke suyu, kuyu suyu, kullanma suları, soğutma suları ve kızgın su tüketimlerini kapsamaktadır.

#### Su Yoğunluğu

Su yoğunluğu, bir birim hasıla üretmek için tüketilen su miktarına karşılık gelmektedir ve aşağıdaki formüle göre hesaplanmaktadır

- Su Yoğunluğu (m<sup>3</sup>/milyon TL) = Su Tüketimi (m<sup>3</sup>)/Satış Geliri (milyon TL)



**Atık Yoğunluğu**

Atık yoğunluğu, bir birim hasıla üretmek için açığa çıkan tehlikeli ve tehlikesiz atık miktarına karşılık gelmektedir ve aşağıdaki formüle göre hesaplanmaktadır.

- Atık Yoğunluğu (ton/milyon TL) = Atık Miktarı (ton) / Satış Geliri (milyon TL)

**Geri Dönüştürülmüş/Geri Kazanılmış Atık Oranı**

Geri Dönüştürülmüş/Geri Kazanılmış Atık Oranı, toplam atık miktarı içindeki geri dönüştürülen/geri kazanılan tehlikeli ve tehlikesiz atık miktarına karşılık gelmekte ve aşağıdaki formüle göre hesaplanmaktadır.

- Geri Dönüştürülmüş/Geri Kazanılmış Atık Oranı (%) = Geri Dönüştürülmüş/Geri Kazanılmış Atık Miktarı (ton)/Toplam Atık Miktarı (ton)

**Yakıt Türüne Göre Doğrudan Enerji Tüketimi Verileri****Doğalgaz**

Doğalgaz tedarik birimi “m<sup>3</sup>” cinsinden faturalanmakta olup doğalgaz faaliyet verilerinin gigajoule (GJ) birimine dönüşümünde aşağıdaki formül kullanılmaktadır. “Yoğunluk” değerleri “kg/m<sup>3</sup>” cinsinden ve “Net Kalorifik Değer (NKD)” verileri “TJ/Gg” cinsinden, doğalgaz tedariki sağlanan doğalgaz dağıtım şirketleri ve ilgili organize sanayi bölgesi genel müdürlüklerinden alınmıştır.

[Faaliyet Verisi (m<sup>3</sup>)\*Yoğunluk (kg/m<sup>3</sup>)\*0,000001(Gg/kg)\*NKD(TJ/Gg)\* 1000(GJ/TJ)]

**Motorin**

Motorin tedarik birimi “ton” ve “litre” cinsinden faturalanmaktadır. “ton” cinsinden motorin faaliyet verilerinin gigajoule (GJ) birimine dönüşümünde aşağıdaki formül kullanılmaktadır. NKD değeri, “2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories/Volume 2 Energy/Chapter 1 Introduction”dan alınmıştır.

[Faaliyet Verisi (ton)\*0,001(Gg/ton)\*NKD(TJ/Gg)\* 1000(GJ/TJ)]

“Litre” cinsinden motorin tüketiminin “ton” cinsine dönüşümünde “Enerji Kaynaklarının ve Enerjinin Kullanımında Verimliliğin Artırılmasına Dair Yönetmelik” eki referans alınarak “1 litre motorin=0,00083 ton motorin” dönüşüm faktörü kullanılmıştır.

**Benzin**

Benzin tedarik birimi “litre” cinsinden faturalanmakta olup benzin faaliyet verilerinin gigajoule (GJ) birimine dönüşümünde aşağıdaki formül kullanılmaktadır. NKD değeri, “2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories/Volume 2 Energy/Chapter 1 Introduction”dan alınmıştır. “Litre” cinsinden benzin tüketiminin “ton” cinsine dönüşümünde “Enerji Kaynaklarının ve Enerjinin Kullanımında Verimliliğin Artırılmasına Dair Yönetmelik” eki referans alınarak “1 litre benzin=0,00073 ton benzin” dönüşüm faktörü kullanılmıştır.

[Faaliyet Verisi (ton)\*0,001(Gg/ton)\*NKD(TJ/Gg)\* 1000(GJ/TJ)]

**Dolaylı Enerji Tüketimi Verileri**

Elektrik enerjisi miktarı “kWh” olarak raporlanmakta olup “GJ” birimine dönüşümünde “Enerji Kaynaklarının ve Enerjinin Kullanımında Verimliliğin Artırılmasına Dair Yönetmelik” ekinde yer alan “1 kWh elektrik=0,0036 GJ” dönüşüm faktörü kullanılmaktadır.

**Enerji Yoğunluğu**

Enerji yoğunluğu, bir birim hasıla üretmek için tüketilen doğrudan ve dolaylı enerji tüketimine karşılık gelmektedir ve aşağıdaki formüle göre hesaplanmaktadır:

- Enerji Yoğunluğu (GJ/milyon TL)= Doğrudan ve Dolaylı Enerji Tüketimi (GJ)/Satış Geliri (milyon TL)

**Sera Gazı Salımı (Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 Emisyonları)****Kapsam-1 Emisyonları**

- Assan Alüminyum, Assan Panel, Assan Hanil ve İspak için enerji tüketimi verileri kapsamında doğal gaz, motorin, benzin, birincil yakıt kaynakları olarak raporlanmaktadır. Veriler servis sağlayıcıların sayaç, fatura, makbuz ve taşıt tanıma sistemi dökümü ile elde edilmektedir.

- Motorin tüketimi jeneratör, yangın pompaları için servis sağlayıcıların faturalarından elde edilmektedir. Şirket araçlarına ait benzin ve motorin tüketimi ise taşıt tanıma servis sağlayıcısının faturalarından elde edilmektedir.

- Yakıt kaynaklı emisyonların (Kapsam 1) hesaplanmasında aşağıdaki formül kullanılmaktadır. [Yakıt Kaynaklı Emisyon (Eyakıt)=Faaliyet Verisi (FV) \* Emisyon Faktörü (EF) \* Yükseltgenme Faktörü (YF)]

- Kapsam 1 emisyonları, “2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories/Volume 2 Energy/Chapter 2 Stationary Combustion” referans alınarak hesaplanmıştır.

- Kapsam 1 Emisyonları dahilindeki tüm hesaplamalarda (doğal gaz, motorin, benzin) yükseltgenme faktörü, “Sera Gazı Emisyonlarının İzlenmesi ve Raporlanması Hakkında Tebliğ” referans alınarak kullanılmıştır.

**Kapsam-2 Emisyonları**

- Assan Alüminyum, Assan Panel, Assan Hanil ve İspak için elektrik tüketimi verileri kapsamında şirket lokasyonlarının toplam elektrik tüketim miktarı raporlanmaktadır. Veriler şirketlerin, aylık kırımlı takipleri ve lokasyon bazlı elektrik dağıtım şirketlerinden alınan fatura dökümleri ile elde edilmektedir.

- Kapsam-2 emisyonları, Türkiye Elektrik İletim A.Ş. (TEİAŞ) tarafından yayınlanan 2020-2021 Yılı Aylık Elektrik Üretim-Tüketim Raporları (<https://www.teias.gov.tr/tr-TR/aylik-elektrik-uretim-tuketim-raporlari>) ve “IPCC Climate Change 2014 Mitigation of Climate Change-Chapter 7 Energy Systems” referans alınarak hesaplanmıştır.

**Kapsam-3 Emisyonları**

Kapsam-3 emisyonları Assan Alüminyum, Assan Panel, Assan Hanil ve İspak için şirket çalışanlarının yaptığı uçuşlar ve personel servislerinin verilerini kapsamaktadır. Veriler şirketlerin, ayrıntılı uçuş dökümleri ve personel servislerinin güzergahları ile elde edilmektedir. Kapsam 3 emisyonları, Birleşik Krallık DEFRA 2020 Emisyon Faktörleri referans alınarak hesaplanmıştır.

**Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu**

Sera gazı emisyon yoğunluğu, bir birim hasıla üretmek için atmosfere salınan karbondioksit eşdeğeri sera gazı miktarına karşılık gelmekte ve aşağıdaki formüle göre hesaplanmaktadır:

- Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu (ton CO<sub>2</sub>e/milyon TL) = Toplam Sera Gazı Salımı (ton CO<sub>2</sub>e)/Satış Geliri (milyon TL)

**Yeniden Görüş Beyanı**

Doğrulan verilerinin ölçülmesi ve raporlanması kaçınılmaz olarak bir dereceye kadar tahmin içerir. Şirket seviyesinde veriler üzerinde %5'ten fazla bir değişiklik olduğu durumda yeniden görüş beyanı düşünülebilir.



## EK 3-PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Çalışan Demografisi*		
Çalışanlar	2020	2021
Toplam çalışan sayısı	3.189 ✓	3.478 ✓
Toplam kadın beyaz yakalı çalışan sayısı	262 ✓	283 ✓
Toplam erkek beyaz yakalı çalışan sayısı	493 ✓	494 ✓
Toplam mavi yakalı kadın çalışan sayısı	71 ✓	104 ✓
Toplam mavi yakalı erkek çalışan sayısı	2.363 ✓	2.597 ✓
Toplam kadın çalışan sayısı	333 ✓	387 ✓
Toplam erkek çalışan sayısı	2.856 ✓	3.091 ✓
Yaş Gruplarına Göre Çalışan Sayıları		
30 yaş altı çalışan sayısı	523	572
30-50 yaş arası çalışan sayısı	2.515	2.641
50 yaş ve üstü çalışan sayısı	151	265
Toplam Üst Düzey Yönetici Sayısı**		
Kadın yönetici sayısı	32 ✓	39 ✓
Erkek yönetici sayısı	108 ✓	116 ✓
Kadın yönetici oranı (%)	22,9% ✓	25,2% ✓
Doğum İznı		
Doğum iznine çıkan kadın çalışan sayısı	12 ✓	11 ✓
Babalık iznine çıkan erkek çalışan sayısı	206 ✓	187 ✓
Doğum izninden dönen kadın çalışan sayısı	13 ✓	11 ✓
Babalık izninden dönen erkek çalışan sayısı	206 ✓	187 ✓

\*Kibar Holding ve raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerini içermektedir.  
\*\*Müdür ve üzeri çalışanları kapsamaktadır.

Çalışan Gelişimi		
Eğitimler	2020	2021
Çalışan Eğitimleri - Katılımcı Sayısı (kişi)		
Mavi Yakalı	1.607	17.467
Beyaz Yakalı	1.922	5.954
Kadın	788 ✓	2.370 ✓
Erkek	2.741 ✓	21.051 ✓
Toplam	3.529 ✓	23.421 ✓
Çalışan Eğitimleri - Toplam Saat (saat)		
Mavi Yakalı	4.305	30.127
Beyaz Yakalı	4.214	13.493
Kadın	1.730 ✓	5.690 ✓
Erkek	6.789 ✓	37.930 ✓
Toplam	8.519 ✓	43.620 ✓
Çalışan Öneri Sistemleri		
Yapılan Öneri Sayısı	5.624	3.179
Hayata Geçirilen Öneri Sayısı	967	314
Performans Değerlendirmesine Katılan Çalışan Sayısı		
Mavi Yakalı	1.570	0
<b>Beyaz Yakalı</b>	<b>581</b>	<b>588</b>
<b>Kadın</b>	<b>184 ✓</b>	<b>190 ✓</b>
Erkek	1.967 ✓	398 ✓
Toplam	2.151 ✓	588 ✓

İş Sağlığı ve Güvenliği			
Yaralanma Oranı (Injury Rate)	2020	2021	
Doğrudan İstihdam			
Kadın	4,15 ✓	2,19 ✓	
Erkek	15,29 ✓	19,00 ✓	
Kaza Ağırlık Oranı			
Doğrudan İstihdam			
Kadın	0,01 ✓	0,02 ✓	
Erkek	0,25 ✓	0,33 ✓	
Mesleki Hastalık Oranı (ODR)			
Doğrudan İstihdam			
Kadın	0 ✓	0 ✓	
Erkek	0 ✓	0 ✓	
Müteahhit Firma Çalışanı			
Kadın	0 ✓	0 ✓	
Erkek	0 ✓	0 ✓	
İşle İlgili Ölüm Sayısı			
Doğrudan İstihdam			
Kadın	0 ✓	0 ✓	
Erkek	0 ✓	0 ✓	
Müteahhit Firma Çalışanı			
Kadın	0 ✓	0 ✓	
Erkek	0 ✓	0 ✓	

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri		
	2020	2021
İSG eğitimlerine katılan toplam çalışan sayısı	2.306 ✓	10.376 ✓
İSG eğitimlerine katılan toplam müteahhit çalışanı sayısı	1.625 ✓	1.657 ✓
Çalışanlara verilen İSG eğitimi toplam saati		
Toplam	40.525 ✓	48.614 ✓
Müteahhit çalışanlarına verilen İSG eğitimi toplam saati		
Toplam	1.858 ✓	2.462 ✓

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi		
	2020	2021
Kurulu İSG Komitesi Sayısı	21 ✓	5 ✓
Kurulu İSG Komitelerindeki Toplam Üye Sayısı	88 ✓	99 ✓
Kurulu İSG Komitelerinde Çalışan Temsilci Sayısı	22 ✓	26 ✓

Tedarikçiler		
	2020	2021
Yerel Tedarikçi Adedi	4.634 ✓	5.316 ✓
Yabancı Tedarikçi Adedi	725 ✓	881 ✓
Yerel Tedarikçi Oranı (%)	86% ✓	86% ✓
Yabancı Tedarikçi Oranı (%)	14% ✓	14% ✓



Çevre Performans Göstergeleri			
Doğal Kaynak Kullanımı	2020	2021	
Üretim miktarı (ton)*	265.461	307.304	
Tüketilen ham madde miktarı (ton)	456.341	448.711	
Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde miktarı (ton)	124.852	133.511	
Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde oranı (%)	27%	30%	
**Su Yönetimi			
Tüketilen kuyu suyu miktarı (m <sup>3</sup> )	359.812	326.973	✓
Tüketilen şebeke suyu miktarı (m <sup>3</sup> )	149.515	161.987	✓
Toplam su tüketimi (m <sup>3</sup> )	509.327	488.960	✓
Su Yoğunluğu (m <sup>3</sup> /milyon TL)	71	38	✓
Atık Yönetimi			
Toplam tehlikeli atık miktarı (ton)	11.701	13.261	✓
Enerji Geri Kazanımı	239	751	✓
Geri Kazanım (ton)	11.420	12.510	✓
Atık Sahası	43	0	✓
Atık Yakma	0	0	✓
Diğer	0,05	0,07	✓
Toplam tehlikesiz atık miktarı (ton)	10.930	12.301	✓
Enerji Geri Kazanımı	1.025	864	✓
Geri Kazanım (ton)	9.668	11.246	✓
Atık Sahası (ton)	237	191	✓
Atık Yakma	0	0	✓
Diğer	0	0	✓
Toplam atık (ton)	22.631	25.562	✓
Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış atık miktarı (ton)	22.352	25.370	✓
Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış atık oranı (%)	98,8%	99,3%	✓
Atık Yoğunluğu (ton/milyon TL)	3,17	1,97	✓

\* Üretim miktarı Assan Hanil'de araç set ve Assan Panel'de metrekaşe cinsinden takip edilmekte olup kümülatif veriye dahil edilememiştir.

\*\* Toplam enerji tüketimindeki payı %0,06'nın altında ve toplam su tüketimindeki payı %0,15'in altında olan Assan Hanil'e ait Aygen tesisinin elektrik, doğal gaz ve su tüketimi, tesisteki ortak kullanım nedeniyle ayrıştırılmadığı için kümülatif veriye dahil edilememiştir.

İklim Değişikliği ile Mücadele			
Doğrudan Enerji Tüketimi (GJ)	2020	2021	
Doğal gaz	1.872.465	1.951.795	✓
Motorin	10.352	9.384	✓
Benzin	7.458	7.854	✓
Toplam Doğrudan Enerji Tüketimi	1.890.275	1.969.033	✓
Dolaylı Enerji Tüketimi (GJ)			
Elektrik	741.061	818.325	✓
Toplam Dolaylı Enerji Tüketimi	741.061	818.325	✓
**Toplam Enerji Tüketimi (GJ)			
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	2.631.335	2.787.357	✓
Enerji Yoğunluğu (GJ/milyon TL)	369	215	✓

Yenilenebilir Enerji Üretimi (GJ)			
Yenilenebilir Enerji Üretimi (GJ)	466.920	317.876	✓

Yenilenebilir Enerji Tüketimi (GJ)			
Yenilenebilir Enerji Tüketimi (GJ)		116.302	✓

Emisyonlar			
Kapsam 1 Emisyonları (ton CO <sub>2</sub> e)	106.331	110.738	✓
Kapsam 2 Emisyonları (ton CO <sub>2</sub> e)	93.456	107.769	✓
Kapsam 3 Emisyonları (ton CO <sub>2</sub> e)	1.688	1.936	✓
Sera gazı emisyon yoğunluğu (ton CO <sub>2</sub> e/milyon TL)	28	17	✓

Dikilen ağaç sayısı			
Dikilen ağaç sayısı	1.640	8.030	

Çevre Eğitimleri (saat)			
Grup çalışanlarına verilen çevre eğitimi	2.616	1.463	
Müteaahhit personeline verilen çevre eğitimi	585	624	

Ekonomik Performans Göstergeleri			
	2020	2021	
Net Satış Gelirleri (TL)	7.130.693.837	12.968.799.503	✓



## Ek 4-GRI İçerik İndeksi



2022

GRI İÇERİK İNDEKSİ					
Kullanım Beyanı	Kibar Holding, 1 Ocak 2021-31 Aralık 2021 dönemini kapsayan raporunu GRI Standards göre hazırlamıştır.				
GRI 1 Kullanımı	GRI 1: Temel 2021				
Applicable GRI Sector Standard(s)					
GRI STANDARDI/DİĞER KAYNAK	GÖSTERGE	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
<b>Genel Açıklamalar</b>					
<b>Kurumsal Profil</b>					
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-1 Kuruluşa ait detaylar	Kibar Holding Hakkında, sayfa 12-13; Kibar Grubu, sayfa, 14-17	-		
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında, sayfa 6	-		
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi	Rapor Hakkında, sayfa 6; İletişim - Arka Kapak	-		
	2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	Performans Göstergeleri, sayfa 114-115; Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, sayfa 30-39	-		
	2-5 Dış Denetim	Sınırlı Güvence Belgesi, sayfa 124	-		
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Kibar Grubu, sayfa 14-17; İhracat, sayfa 50	-		
	2-7 Çalışanlar	Kibar Holding Hakkında, sayfa 12-13; İnsan Kaynağı, sayfa 49; Performans Göstergeleri, sayfa 112	-		
	2-8 Müteahhit çalışanları	Performans Göstergeleri, sayfa 112-113	-		
	2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi	Kurumsal Yönetim, sayfa 18-19	-		
	2-10 En yüksek yönetim organının adaylığı ve seçimi	Kurumsal Yönetim, sayfa 18-19	-		
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Kurumsal Yönetim, sayfa 18-19	-		
	2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Kurumsal Yönetim, sayfa 18-19	-		
	2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu	Kurumsal Yönetim, sayfa 18-19; Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 22-23	-		
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 22-23	-		
	2-15 Çıkar çatışması	Etik Kurallar, sayfa 62; <a href="https://www.kibar.com/tr-tr/-/media/files/pdf/etik-kurallar/2020/11/24/etik-kurallar-tr.pdf">https://www.kibar.com/tr-tr/-/media/files/pdf/etik-kurallar/2020/11/24/etik-kurallar-tr.pdf</a>	-		
	2-16 Kritik endişelerin iletilmesi	Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 88-89	-		
	2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	<a href="https://www.kibar.com/tr-tr/holding/yonetim-kurulu">https://www.kibar.com/tr-tr/holding/yonetim-kurulu</a>	-		

GRI Hizmetleri, İçerik İndeksi - Temel Hizmeti için, GRI içerik indeksinin Standartlarla tutarlı ve açık bir şekilde sunulduğunu; 2-1 ila 2-5, 3-1 ve 3-2 numaralı açıklamalara ilişkin referansların raporun ilgili bölümlerle uyumlu olduğunu gözden geçirmiştir. Bu hizmet raporun Türkçe versiyonu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

GRI STANDARDI/DİĞER KAYNAK	GÖSTERGE	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
<b>Genel Açıklamalar</b>					
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	GRI İçerik İndeksi: Kibar Holding A.Ş.'nin esas sözleşmesi uyarınca Şirket, Genel Kurul tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde seçilen bir Yönetim Kurulu tarafından idare ve temsil olunur. Yönetim Kurulu, üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlarını, hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile alır. Yönetim Kurulu, Türk Ticaret Kanunu ve ilgili sair mevzuatla ve Genel Kurulca kendisine verilen görevleri ifa eder.	-		
	2-19 Ücretlendirme politikaları	Ücret Politikası, sayfa 60	-		
	2-20 Ücret belirleme süreci	Ücret Politikası, sayfa 60	-		
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	GRI İçerik İndeksi: Kibar Holding halka açık bir şirket olmadığı için ücret bilgisi açıklamamaktadır.	-		
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, sayfa 30-39	-		
	2-23 Politika taahhütleri	Kibar Grubunda Sürdürülebilirlik, sayfa 20; Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, sayfa 28-29	-		
	2-24 Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	Kibar Grubunda Sürdürülebilirlik, sayfa 20; Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 22-23	-		
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri	Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, sayfa 30-39	-		
	2-26 Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 26-27	-		
	2-27 Kanun ve yönetmeliklere uyum	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde kanun ve yönetmeliklere uygunsuzluk cezası alınmamıştır.	-		
	2-28 Üyelikler	Sürdürülebilirlik Alanında Desteklenen Girişimler, sayfa 40-41; Kurumsal Üyelikler ve İş Birlikleri, sayfa 104-105	-		
	2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 88-89; Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 26-27	-		
	2-30 Toplu İş Sözleşmeleri	GRI İçerik İndeksi: Kibar Holding'de toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.	-		



ÖNCELİKLİ KONULAR					
GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	GÖSTERGE	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
<b>Öncelikli Konular</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 26-27	-		
	3-2 Öncelikli konu listesi	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 26-27	-		
<b>İş Devamlılığı</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Sürdürülebilirlik İlkeleri ile Büyüyoruz, sayfa 45-47	-		
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-1 Yaratılan ekonomik değer	Kibar Holding Hakkında, sayfa 12-13; Ekonomik Değer, sayfa 49; Performans Göstergeleri, 115	-		
GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016	204-1 Yerel tedarik bütçesinin miktarı ve toplam tedarik bütçesindeki oranı	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik, sayfa 91	-		
<b>Sürdürülebilir Tedarik Zinciri</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik, sayfa 87, 91	-		
GRI 308: Tedarikçi Çevre Denetimleri 2016	308-1 Çevresel Denetime Tabi Tutulan Tedarikçiler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik, sayfa 91-92	-		
	308-2 Tedarik zincirinin önemli mevcut ve olası olumsuz çevresel etkileri ve alınan önlemler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik, sayfa 91-92	-		
GRI 408: Çocuk İşçilik 2016	408-1 Çocuk işçiler bakımından risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik, sayfa 91	-		
GRI 409: Zorla/zorunlu İşçilik 2016	409-1 Zorla veya zorunlu çalışma vakaları bakımından risk taşıdığı belirlenen faaliyetler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik, sayfa 91	-		
GRI 414: Tedarikçi Sosyal Denetimleri 2016	414-1 Sosyal etki bakımından denetimden geçen yeni tedarikçilerin oranı (%) ve sayısı	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik, sayfa 91	-		
	414-2 Tedarik zincirinin mevcut ve olası olumsuz sosyal etkilerini ve gerçekleştirilen eylemler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik, sayfa 91-92	-		
<b>İş Etiği</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	İş Etiği, sayfa 62; Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 62			
GRI 205: Rüşvet ve Yolsuzluk Karşıtlığı 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilmiş faaliyetlerin toplam sayısı, yüzdesi ve tespit edilen belirgin riskler	İç Denetim ve Kontrol, sayfa 19	-		
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim uygulamaları	Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 62	-		
	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 insan hakları politikaları veya prosedürleri konusunda eğitim görmüş güvenlik personelinin yüzdesi	GRI İçerik İndeksi: Tüm güvenlik personeli gerekli yasal eğitimleri tamamlamıştır.	-		

ÖNCELİKLİ KONULAR					
GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	GÖSTERGE	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARİÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
<b>Döngüsel Ekonomi</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Enerji Yönetimi, sayfa 80; Su Yönetimi, sayfa 82; Atık Yönetimi, sayfa 83-84	-		
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Kullanılan Ham Madde	Performans Göstergeleri, sayfa 114	-		
	301-2 Geri Dönüştürülen Ham Madde	Performans Göstergeleri, sayfa 114	-		
	301-3 Toplanan Ambalaj Malzemeleri	GRI İçerik İndeksi: Mevzuat değişikliği nedeniyle tüm şirketlerde ölçüm yapılmamış olup kümülatif değer hesaplanamamıştır.	-		
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Organizasyon İçindeki Enerji Tüketimi	Performans Göstergeleri, sayfa 115	-		
	302-2 Organizasyon Dışındaki Enerji Tüketimi	Performans Göstergeleri, sayfa 115	-		
	302-3 Enerji Yoğunluğu	Performans Göstergeleri, sayfa 115	-		
	302-4 Enerji Tüketiminin Azaltılması	Enerji Yönetimi, sayfa 80	-		
	302-5 Ürün ve Hizmetlerin Enerji Tüketiminin Azaltılması	Enerji Yönetimi, sayfa 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 114	-		
	303-4 Atık Su Miktarı	GRI İçerik İndeksi: Bu veri rapolama kapsamındaki tüm şirketlerde aynı yöntemle tutulmadığından paylaşılamamaktadır.	-		
	303-5 Tüketilen Su	Performans Göstergeleri, sayfa 114	-		
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler	Atık Yönetimi, sayfa 83-84	-		
	306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi, sayfa 83-84, İnteraktif Çevre Danışmanlık, sayfa 84	-		
	306-3 Atık oluşumu	Performans Göstergeleri, sayfa 114	-		
	306-4 Bertaraf edilen atıklar	Performans Göstergeleri, sayfa 114	-		
<b>İklim Değişikliği ile Mücadele</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Gelecek Nesilleri Önemsiyoruz, sayfa 78; İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 79; Enerji Yönetimi, sayfa 80	-		
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-2 İklim değişikliğinden kaynaklanan riskler	İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 79; Risk Yönetimi, sayfa 19	-		
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Kapsam 1 Emisyonları	Performans Göstergeleri, sayfa 115	-		
	305-2 Kapsam 2 Emisyonları	Performans Göstergeleri, sayfa 115	-		
	305-3 Kapsam 3 Emisyonları	Performans Göstergeleri, sayfa 115	-		
	305-4 Emisyon yoğunluğu	Performans Göstergeleri, sayfa 115; Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu, sayfa 80	-		
	305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması	Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu, sayfa 80	-		
	305-6 ODS emisyonları	GRI İçerik İndeksi: Raporlama kapsamındaki şirketlerin kritik değerlerde ODS emisyonu bulunmamaktadır.	-		
	305-7 NOx, SOx emisyonları	2020 yılında 175 ton ve 2021 yılında 203 ton'dur.	*	*	*
<b>Çalışan Katılımı ve Memnuniyeti</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 54-56	-		
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 değerlerde NOx, SOx emisyonu bulunmamaktadır.



ÖNCELİKLİ KONULAR					
GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	GÖSTERGE	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARIÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 60-61	-		
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 Yönetim-İşçi sağlık komitelerinde temsil edilen çalışan yüzdeleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 60-61	-		
	403-2 Yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, meslek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayıları	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 60-61; Performans Göstergeleri, sayfa 113	-		
	403-4 Çalışan katılımı	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 60-61; Performans Göstergeleri, sayfa 113	-		
	403-5 İSG Eğitimleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 60-61; Performans Göstergeleri, sayfa 113	-		
	403-6 Çalışan sağlığının korunması	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 60-61	-		
	403-7 İSG etkilerinin yönetimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 60-62	-		
	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 113	-		
	403-10 İşe bağlı ölümler	GRI İçerik İndeksi: Raporlama dönemde ölümlerle sonuçlanan iş kazası yaşanmamıştır.	-		
<b>Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Geleceğin Yetenekleri, sayfa 57-58	-		
GRI 404: Çalışan Eğitimleri 2016	404-1 Çalışan başına düşen eğitim saati	Performans Göstergeleri, sayfa 112-113	-		
	404-2 Yetenek yönetimi ve yaşamboyu öğrenim programları	Yetenek Yönetimi, sayfa 57-59	-		
	404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesi	Performans Yönetimi, sayfa 59; Performans Göstergeleri, sayfa 112	-		
<b>Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 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 izni	Performans Göstergeleri, sayfa 112	-		
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetim organları ve çalışanların çeşitliliği	Performans Göstergeleri, sayfa 112	-		
	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					
GRI STANDARDI/ DİĞER KAYNAK	GÖSTERGE	AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI	HARIÇ TUTULANLAR		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
<b>Döngüsel Ekonomi</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Ürün ve Hizmet Kalitesi, sayfa 66-67; Bilgi Güvenliği, sayfa 74	-		
GRI 416: Müşteri Sağlık ve Güvenliği 2016	416-2 Ürün ve hizmetlerin sağlık ve emniyet koşullarına yönelik yasal düzenleme ve gönüllü ilke 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 66-67	-		
	417-2 Ürün bilgilendirmeleri ve etiketlemelerindeki kanun ya da gönüllü kod ihlallerinin sayısı	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde bu tür bir ihlal yaşanmamıştır.	-		
	417-3 Pazarlama iletişimiyle ilgili 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.	-		
<b>Ar-Ge, İnovasyon ve Dijitalleşme</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Ar-Ge ve İnovasyon, sayfa 69-73	-		
<b>Toplumsal Sorumluluk</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Toplum için Paylaşıyoruz, sayfa 95-96	-		
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-1 Altyapı yatırımları	sürdürülebilirlik ilkeleri ile BÜYÜYÖRÜZ, sayfa 47; Toplumsal Fayda Yatırımları, sayfa 97	-		
	203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler	Ekonomik Değer, sayfa 49; Toplumsal Fayda Yatırımları, sayfa 97	-		
<b>Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi</b>					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 26-27; Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, 28-29	-		



## BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) İlerleme Bildirimi

İlke	GRI Standart Bildirimleri	İlgili Bölüm
<b>İnsan Hakları</b>		
İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.	GRI 412-2, 412-3, 410-1, 3-2, 413-1, 413-2	Kıbar Grubunda Sürdürülebilirlik, İnsanı Güçlendiriyoruz, Paydaşlarımızı Teşvik Ediyoruz
İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.	GRI 412-2, 412-3, 410-1, 3-2, 413-1, 413-3	Kıbar Grubunda Yönetişim, Kıbar Grubunda Sürdürülebilirlik
<b>Çalışma Koşulları</b>		
İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.	GRI 2-30	Kıbar Grubunda Sürdürülebilirlik
İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.	GRI 409-1, 412-2, 412-3	Kıbar Grubunda Sürdürülebilirlik, İnsanı Güçlendiriyoruz, Paydaşlarımızı Teşvik Ediyoruz
İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.	GRI 408-1, 412-2, 412-3	Kıbar Grubunda Sürdürülebilirlik, İnsanı Güçlendiriyoruz, Paydaşlarımızı Teşvik Ediyoruz
İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.	GRI 202-1, 405-1, 405-2, 406-1	Kıbar Grubunda Sürdürülebilirlik, İnsanı Güçlendiriyoruz
<b>Çevre</b>		
İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.	GRI 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 Grubunda Sürdürülebilirlik, Gelecek Nesilleri Önemsiyoruz,
İlke 8: Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.	GRI 2-28	Sürdürülebilirlik Alanında Desteklenen Girişimler
İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.	GRI 3-1	Kıbar Grubunda Sürdürülebilirlik, Gelecek Nesilleri Önemsiyoruz, Gelecek İçin Yenileniyoruz
<b>Yolsuzlukla Mücadele</b>		
İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.	GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3	Kıbar Grubunda Yönetişim

## Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) İlerleme Bildirimi

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



## EK 5- SINIRLI GÜVENCE BELGESİ



### Sınırlı Güvence Raporu Kibar Holding A.Ş. Yönetim Kurulu'na,

Kibar Holding A.Ş. ("Kibar Holding" veya "Şirket") tarafından 31 Aralık 2021 tarihinde sona eren yıl itibarıyla hazırlanan Şirket'in 2021 yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nda ("2021 Sürdürülebilirlik Raporu") yer alan ve aşağıda listelenmiş Seçilmiş Sürdürülebilirlik Bilgileri ("Seçilmiş Bilgiler") üzerinde bağımsız sınırlı güvence çalışması yürütmek üzere görevlendirilmiş bulunuyoruz.

#### Seçilmiş Bilgiler

Sınırlı güvence çalışmamıza konu olan ve 2021 Sürdürülebilirlik Raporu'nun 112., 113., 114. ve 115. sayfalarında bulunan ve ile işaretlenmiş göstergelerin kapsamı 31 Aralık 2021 tarihinde sona eren yıl itibarıyla aşağıdaki gibidir:

#### Sosyal Göstergeler

- İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri
  - Yaralanma oranı
  - Kaza ağırlık oranı
  - Ölümlü kaza sayısı
  - Meslek hastalığı oranı
  - İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılan çalışan/yüklenici şirket çalışanı sayısı ve eğitim saati
  - İş sağlığı ve güvenliği komitesi/komite üyesi sayısı
- İnsan Kaynakları Göstergeleri
  - Cinsiyete göre çalışan sayısı
  - Cinsiyete göre üst düzey yönetici sayısı
  - Cinsiyete göre doğum iznine çıkan ve dönen çalışan sayısı
- Eğitim
  - Cinsiyete göre eğitime katılan çalışan sayısı ve eğitim saati
  - Cinsiyete göre performans değerlendirmesine katılan çalışan sayısı
- Tedarikçiler
  - Toplam & Yerel Tedarikçi Adedi
  - Yerel Tedarikçi & Yabancı Tedarikçi Oranı



#### Çevresel Göstergeler

- Enerji
  - Doğrudan enerji tüketimi
  - Dolaylı enerji tüketimi
  - Enerji yoğunluğu
- Sera gazı salımı (Kapsam1, Kapsam 2, Kapsam 3)
  - Sera gazı yoğunluğu
- Su Tüketimi
  - Şebeke Suyu Tüketimi
  - Kuyu Suyu Tüketimi
  - Su yoğunluğu
- Atıklar
  - Bertaraf yöntemine göre tehlikeli ve tehlikesiz atık miktarı
  - Geri kazanılan atık miktarı
  - Atık yoğunluğu

Bağımsız güvence raporumuz yalnızca 2021 yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nda ile işaretlenmiş Seçilmiş Bilgiler için düzenlenmiş olup, önceki dönemlere ya da 2021 yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nda ile işaretlenmiş Seçilmiş Bilgiler dışında yer alan diğer bilgilere dayalı herhangi bir işlem uygulanmamış ve bu nedenle herhangi bir sonuç bildirilmemiştir.

#### Ölçüt

Şirket Seçilmiş Bilgiler'i hazırlarken 2021 Sürdürülebilirlik Raporu'nun 106., 107., 108., 109. 110. ve 111. sayfalarında bulunan Kibar Holding 2021 Sürdürülebilirlik Raporu- Raporlama Kılavuzu ("Raporlama Kılavuzu") bölümündeki prensipleri kullanmıştır.

#### Şirket'in Sorumlulukları

Şirket, 2021 Sürdürülebilirlik Raporu'nun içeriğinden ve Seçilmiş Bilgiler'in Raporlama Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanmasından sorumludur. Şirket, Seçilmiş Bilgiler'in hazırlanmasında kullanılan bilgilerin suistimal veya hatadan kaynaklanan hiçbir maddi yanlış beyan içermemesini sağlayacak şekilde iç kontrollerin tasarlanması, uygulanması ve sürdürülmesinden de sorumludur.



#### Sınırlamalar

Konunun özellikleri ve bu tarz bilgileri belirlemede kullanılan metotlar düşünüldüğünde, finansal olmayan bilgiler finansal bilgilerden daha fazla doğal sınırlamalara tabidir. Bir kurum tarafından ortaya koyulmuş uygulamaların olmaması nedeniyle önemli düzeyde farklı ölçümlerin yapılması ve karşılaştırılabilirliği etkileyebilecek şekilde farklı, fakat kabul edilebilir ölçüm tekniklerinin seçilmesi söz konusu olabilir. Farklı ölçüm tekniklerinin hassaslığı da değişkenlik gösterebilir. Bunun dışında, söz konusu bilgilerin mahiyeti ve bunların tespitinde kullanılan yöntemler, aynı zamanda ölçüm kriterleri ile bunların hassasiyeti zaman içinde farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle, Seçilmiş Bilgiler'in Raporlama Kılavuzu çerçevesinde okunması ve incelenmesi önem arz etmektedir.

Diğer hususların yanı sıra, özellikle enerji kaynağı yakıtların tüketimlerinde MWh birimine dönüşüm faktörleri ve karbon emisyonu ile ilgili hesaplamalar konusunda, Raporlama Kılavuzu bölümünde belirtildiği gibi Şirket içinde elde edilen bilgilere ve faktörlere ve/veya bağımsız üçüncü şahıslarca sağlanan bilgilere ve faktörlere bağlıdır. Bu farklı faktörler ve üçüncü taraflarca sağlanan bilgiler çalışmamız kapsamına alınmamıştır.

#### Bağımsızlık ve Kalite Kontrol

Muhasebe Meslek Mensupları için Uluslararası Etik Standartları Kurulu ("IESBA") tarafından yayımlanan; dürüstlük, tarafsızlık, profesyonel yetkinlik ve gerekli özen gösterilmesi, gizlilik ve profesyonel davranış temel ilkelerini belirleyen IESBA Profesyonel Muhasebeciler için Etik Kurallar'ın bağımsızlık ve diğer etik gerekliliklerine uyum göstermekteyiz.

Kalite Kontrole ilişkin Uluslararası Standart 1'i uygulamakta ve bu doğrultuda ilişkili etik ve profesyonel standartlar ve kanun veya yönetmelik gerekliliklerine uygun belgelendirilmiş politikalar ve süreçleri içeren bir kalite kontrol sistemi muhafaza etmekteyiz.

#### Bağımsız Denetçinin Sorumlulukları

Sorumluluğumuz, gerçekleştirdiğimiz sınırlı güvence çalışmasına dayanarak Seçilmiş Bilgiler'in, tüm önemli yönleriyle, Raporlama Kılavuzu'na uygun hazırlanmadığı; kanaatine varmamıza sebep olacak herhangi bir hususun dikkatimizi çekip çekmediğine ilişkin bir sonuç bildirmektir. Sınırlı güvence çalışmamız, Uluslararası Denetim ve Güvence Standartları Kurulu tarafından çıkarılmış Uluslararası Güvence Denetimleri Standardı 3000- "Tarihi Finansal Bilgilerin Bağımsız Denetimi veya Sınırlı Bağımsız Denetimi Dışındaki Diğer Güvence Denetimleri Standardı"na ("ISAE 3000" Revize) ve Uluslararası Güvence Denetimi Standardı 3410- "Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetimleri Standardı"na ("ISAE 3410") uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

ISAE 3000 (Revize) ve ISAE 3410 standartlarına uygun olarak yürütmüş olduğumuz sınırlı güvencenin kapsamı, makul güvencenin kapsamına kıyasla önemli ölçüde dardır. Bir sınırlı güvence çalışmasında yeterli ve uygun denetim kanıtlarının toplanması kapsamında gerçekleştirilen prosedürlerin niteliği, zamanlaması ve kapsamı makul güvence çalışmalarına oranla çok daha dardır.



Yürütmüş olduğumuz prosedürler profesyonel yargımıza dayanmakta ve araştırmalar, gerçekleştirilen süreçlerin gözlenmesi, belgelerin incelenmesi, analitik prosedürler, ölçüm yöntemlerinin uygunluğunun ve raporlama politikalarının değerlendirilmesi ve alta yatan kayıtların üzerinde mutabakata varılmasından oluşmaktadır.

Yürütmüş olduğumuz sınırlı güvence prosedürleri şunları içermektedir:

- Şirket yönetimi ve ilgili Seçilmiş Bilgiler'den sorumlu kişiler ile görüşmelerde bulunulmuştur;
- Seçilmiş Bilgiler'in toplanması ve raporlanmasına ilişkin süreç anlaşılmuştur. Bu prosedür Seçilmiş Bilgileri yönetmek ve raporlamak için önemli süreç ve kontrollerin değerlendirilmesini içermektedir;
- Seçilmiş Bilgiler'in hazırlanması için kullanılan kaynak veriler değerlendirilmiştir ve seçilen belirli hesaplama örnekleri yeniden yapılmıştır;
- Şirket tarafından hazırlanan Seçilmiş Bilgiler'in derlenmesi ve hazırlanması için örnekleme bazında sınırlı testler gerçekleştirilmiştir;
- Raporlanan veriler üzerinden analitik prosedürler uygulanmıştır.

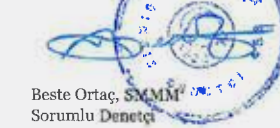
#### Sınırlı Güvence Sonucu

Prosedürlerimizin ve elde ettiğimiz kanıtların sonucunda, Şirket'in 2021 Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer alan 31 Aralık 2021 tarihinde sona eren yıl itibarıyla Seçilmiş Bilgiler'in, tüm önemli yönleriyle, Raporlama Kılavuzu'na uygun hazırlanmadığına ilişkin herhangi bir hususa rastlanmamıştır.

#### Kullanım Kısıtlaması

Bu rapor, sonucu da dahil olmak üzere, Şirket'in sürdürülebilirlik performansı ve faaliyetlerinin raporlanmasına yardımcı olmak amacıyla Şirket Yönetim Kurulu için hazırlanmıştır. Şirket Yönetim Kurulu'nun Seçilmiş Bilgiler ile ilgili bir sınırlı bağımsız güvence raporu hazırlatarak konuya ilgili sorumluluklarını yerine getirdiğini gösterebilmesini sağlamak için bu raporun 31 Aralık 2021 tarihinde sona eren yıl için hazırlanan 2021 Sürdürülebilirlik Raporu içinde yer almasına müsaade etmekteyiz. Kanunların izin verdiği ölçüde ve koşulları önceden yazılı onayımız ile açıkça mutabık kalmış durumlar haricinde, yürütmüş olduğumuz çalışma veya raporumuzla ilgili olarak Kibar Holding A.Ş. Yönetim Kurulu ve Kibar Holding A.Ş. haricinde hiçbir kişi veya kuruma karşı sorumluluk kabul etmemekteyiz.

PwC Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.



Beste Ortaç, SMMM  
Sorumlu Denetçi

İstanbul, 1 Haziran 2022



**Kibar Holding A.Ş. UNGC 2021/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. Raporadaki 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.





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](mailto:info@kibar.com)