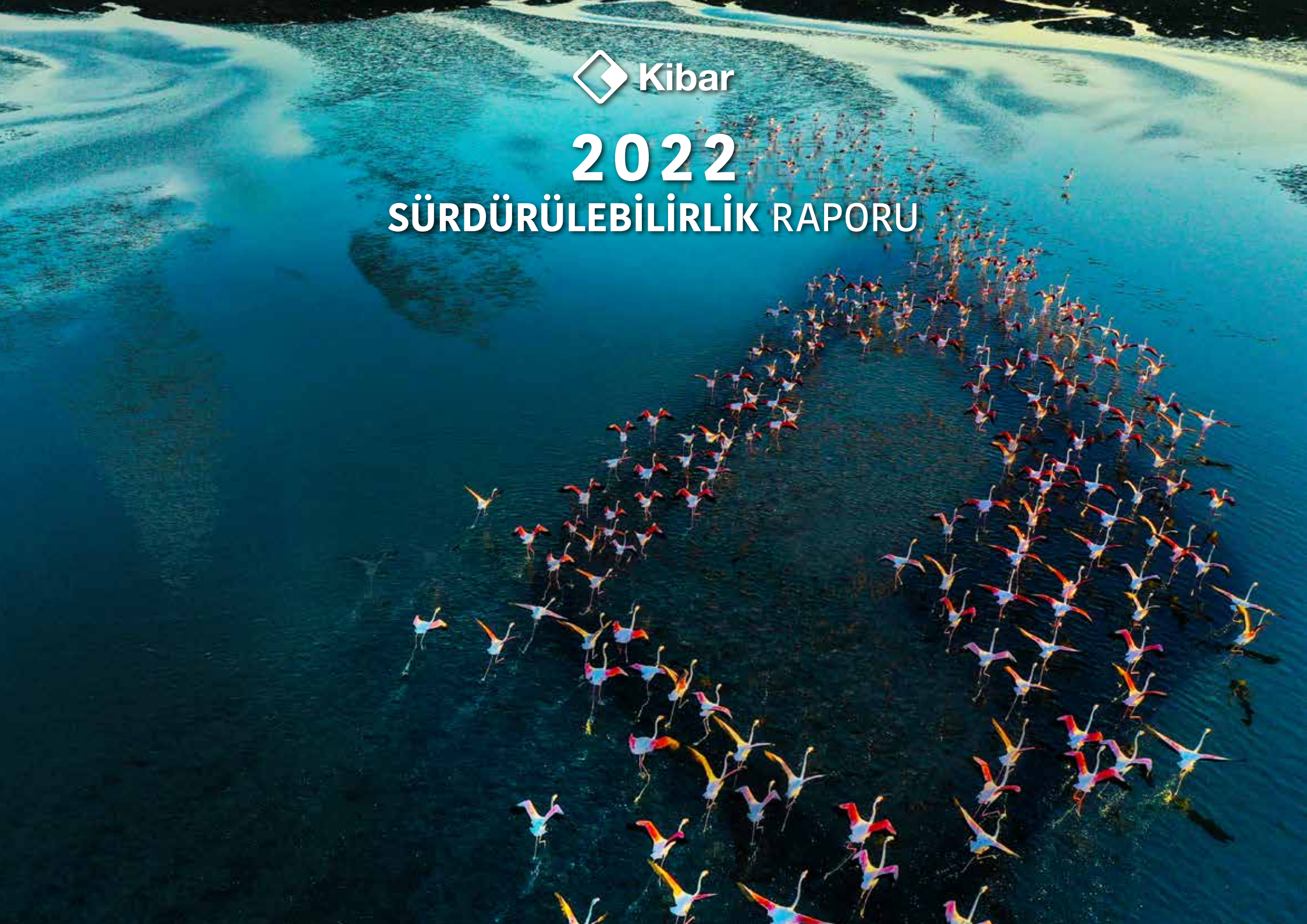




# 2022 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU



## **GEÇMİŞ OLSUN TÜRKİYE**

*Kahramanmaraş merkezli meydana gelen ve çok sayıda ilimizi etkileyen deprem felaketinin derin üzüntüsü içerisindeyiz.*

*Depremlerde hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet, yakınlarına ve milletimize baş sağlığı, yaralılara acil şifalar diliyor, tüm depremzedelere ve ülkemize geçmiş olsun dileklerimizi sunuyoruz.*

*Hepimizi derinden sarsan bu felaketin yaralarını hep beraber saracağız.*

**Kibar Grubu olarak, depremin yaşandığı ilk günden itibaren tüm imkânlarımızı seferber ederek kamu ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği içinde deprem bölgesine destek veriyoruz.**

Grup şirketimiz Assan Port'un da yer aldığı Hatay'ın İskenderun ilçesinde 76 konteynerden oluşan 850 kişilik bir yaşam alanı oluşturduk. Bu alanda depremzede vatandaşlarımızın tüm temel ihtiyaçlarını karşılıyoruz.

Depremin ilk gününden itibaren acil ihtiyaç malzemeleriyle dolu yardım tırlarımızı ivedilikle bölgeye ulaştırdık; bölgedeki vatandaşlarımızın acil ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Grup içinde başlattığımız aynı bağış kampanyasıyla battaniye, kıyafet, hijyen ürünleri gibi acil ihtiyaç malzemelerini Kibar Gönüllüleri koordinasyonunda depremzedelere ulaştırmak için var gücümüzle çalışıyoruz.

“Türkiye Tek Yürek” yardım kampanyasında AFAD'a 50 milyon TL bağış yaptık.

Kızılay'ın Kan Bağışı Kampanyası'yla kan ihtiyacına yönelik destekte bulunduk.

Ülke olarak yaşadığımız bu zor günlerin yaralarını birlikte sarmak için hep beraber dayanışma içerisinde çalışmaya ve tüm imkânlarımızı seferber etmeye devam edeceğiz.

# İÇİNDEKİLER



|    |                                   |     |                           |
|----|-----------------------------------|-----|---------------------------|
| 08 | SUNUŞ VE RAPOR HAKKINDA           | 12  | CEO MESAJI                |
| 10 | YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI     | 18  | KİBAR GRUBU               |
| 14 | KİBAR HOLDİNG HAKKINDA            | 22  | KİBAR GRUBU'NDA YÖNETİŞİM |
| 24 | KİBAR GRUBU'NDA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK | 48  | BÜYÜYORUZ                 |
| 56 | GÜÇLENDİRİYORUZ                   | 68  | YENİLENİYORUZ             |
| 80 | ÖNEMSIYORUZ                       | 92  | TEŞVİK EDİYORUZ           |
| 98 | PAYLAŞIYORUZ                      | 106 | EKLER                     |



*Gelecek nesillere bırakacağımız dünya şimdi bizlerin sorumluluğunda.  
Onu, şu an sahip olduğumuzdan daha iyi bir şekilde teslim etmeliyiz.  
Bunun için doğaya saygı duymalı, atacağımız adımlarla örnek olmalı ve dünyamızı korumalıyız.*

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

2022 yılında 50. kuruluş yıl dönümünü kutlayan Kibar Grubu, kuruluşundan itibaren güvenilirlik, doğruluk, çalışkanlık, esneklik ve yenilikçilik değerleriyle hareket ederek büyüyen ve gelişen bir sanayi topluluğudur.

Ülkemizde ve dünyada farklı lokasyonlarda kurduğu uluslararası standartlarda yüksek kapasiteli 20'den fazla üretim tesisiyle faaliyetlerini sürdüren, dünya devleriyle rekabet eden seviyede kaliteli ürünler üreten ve 5 kıtada 100'ü aşkın ülkeye ihracat yapan Kibar Grubu, dünya çapında bir marka olarak 5.000'i aşkın çalışanı ve tüm paydaşları için değer yaratmaktadır.

Sürdürülebilir kalkınma anlayışını benimseyen Kibar Grubu, büyüme stratejisinin merkezinde konumlandığı sürdürülebilirlik anlayışını tüm süreçlerine entegre etmiştir. Kibar Holding, 2013 yılından itibaren her yıl ekonomik, sosyal ve çevresel performansını sürdürülebilirlik raporları aracılığıyla tüm paydaşlarıyla şeffaflıkla paylaşmaktadır.

2022 yılı Kibar Holding Sürdürülebilirlik Raporu'nun çatısını, 2020 yılında açıkladığı "Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi" oluşturmaktadır. Söz konusu strateji; "Kibar Grubu Sürdürülebilirlik İlkeleri" olan "sürdürülebilirlik ilkeleri ile BÜYÜYÜRÜZ", "insanı GÜÇLENDİRİYÜRÜZ", "gelecek için YENİLENİYÜRÜZ", "gelecek nesilleri ÖNEMŞİYÜRÜZ", "paydaşlarımızı TEŞVİK EDİYÜRÜZ" ve "toplum için PAYLAŞIYÜRÜZ" başlıkları altında paylaşılmaktadır. Raporla "Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi" kapsamında belirlenen 2025 yılı hedeflerine ve bu hedeflere yönelik 2022 yılı gerçekleştirmelerine yer verilmektedir.

Şubat 2023'te meydana gelen ve Türkiye'nin 11 ilinde hissedilen deprem felaketinin ardından Kibar Grubu'nun yaptığı eylem ve faaliyetler özel bir bölümde sunulmaktadır.

1 Ocak-31 Aralık 2022 dönemini kapsayan raporda yer alan bilgiler, aksi belirtilmediği sürece Kibar Holding'in esas faaliyetlerini temsil eden şirketlerinden Assan Alüminyum, Assan Hanil, 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 Standartları'na göre hazırlanmıştır. Raporla, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na sağlanan katkı ile Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact, UNGC), Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles, WEPS), Dünya Ekonomik Forumu Paydaş Kapitalizmi Metrikleri (World Economic Forum Stakeholder Capitalism Metrics) ve İklim Bağlantılı Finansal Beyan Görev Gücü (The Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) kapsamındaki performansa da yer verilmektedir.

Kibar Holding 2022 Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer alan çevresel ve sosyal performans göstergelerinin büyük çoğunluğu; raporun "Ek-3 Performans Göstergeleri" bölümünde işaretlenerek gösterildiği üzere 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 adresine iletebilirsiniz.



Değerli Paydaşlarımız,

Son yıllarda ulusal, bölgesel ve küresel ölçekte yaşanan gelişmeler ve karşılaştığımız sorunlar, sürdürülebilirliğin önemini güçlü bir şekilde ortaya koymakta ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmakta hızlı hareket etmenin gereğini apaçık göstermektedir.

Küresel sağlık krizi 2020 ve 2021 yıllarında sosyoekonomik dalgalanmalarla etkisini sürdürürken, eşitsizliklerin tüm çıplaklığıyla gözler önüne serilmesine neden oldu. Bir sağlık sorunu olarak başlayan pandemi, insanlığın geleceğine ilişkin uyarı rolü de üstlendi ve sürdürülebilirliğin önemini tüm dünyaya bir kez daha gösterdi.

2022 yılı, küresel çatışmalar ve enerji krizinin damga vurduğu zor bir yıl olarak tarihe geçti. Rusya-Ukrayna Savaşı'ndan sonra enerji fiyatlarındaki artışlar ve arz sıkıntısı nedeniyle tedarik zincirinde bozulmalar meydana geldi. Enerji piyasalarını sarsan ve enerji fiyatlarında tarihi rekorlar kırılmasına neden olan enerji krizi, belirsizlikleri artırdı. Bu durum enerji arzının güvenli, ekonomik ve sürdürülebilir şekilde sağlanmasının önemini daha kritik bir seviyeye taşıdı. Korumacı politikaların hâkim olduğu ve kırılganlıkların derinleştiği bu dönem, sürdürülebilirlik kavramının önemini güçlü bir şekilde yeniden hatırlattı. Ayrıca 2022, küresel ısınma ve değişen hava koşulları nedeniyle dünyanın birçok yerinde ve ülkemizde aşırı hava olaylarına, şiddetli yağışlara, sel felaketlerine ve orman yangınlarına büyük bir üzüntüyle tanıklık ettiğimiz bir yıl oldu.

2023 yılına ülkemizi derinden sarsan ve hepimizi büyük üzüntüye boğan, çok geniş alanda etkili olan iki büyük depremle başladık. Depremi yaşadığı ilk günden itibaren tüm imkânlarımızı seferber ederek kamu ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği içinde deprem bölgesine destek verdik. En büyük temennimizdir yaralarımızı hızlıca sarabilmek olduğu bu dönemde zor zamanları birlikte aşmak için büyük bir hassasiyetle destek sağlamaya devam ediyoruz.

İster doğa olayları ister insan faaliyetleri sonucunda gerçekleşsin yaşadığımız tüm bu zorlukların çözümünün merkezinde sürdürülebilirlik yer almaktadır. Kibar Grubu olarak faaliyetlerimize kuruluşumuzdan itibaren önceliklendirdiğimiz güvenilirlik, doğruluk, çalışkanlık, esneklik ve yenilikçilik değerlerimizle; çalışanlarımız, toplumumuz, paydaşlarımız ve çevre odaklı yenilikçi büyüme anlayışımızı temsil eden sürdürülebilirlik ilkelerimizle devam ediyoruz.

Grubumuzun 50. kuruluş yıl dönümünü kutladığımız 2022 yılını, küresel ekonomik çalkantılara ve belirsizliklere rağmen başarılı sonuçlar elde ettiğimiz ve hedeflerimize ulaştığımız bir yıl olarak tamamladık. İstikrarlı finansal performansımızın en önemli bileşenini finansal ve finansal olmayan sermaye unsurlarını birlikte gözettiğimiz, uzun vadeli bakış açımız oluşturmaktadır. 50. yaşımızı geride bıraktığımız bu dönemde küresel sürdürülebilirlik hedeflerine sunduğumuz katkının kapsamını genişletmeye odaklandık. Ekonomik büyümemizi insan odaklı, gelecek nesillerin ihtiyaçlarını gözetken, doğal kaynakları ve çevreyi koruyan, toplumsal fayda amaçlı yatırımlar ve sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştiren bir anlayışla sürdürüyoruz.

Teknolojik gelişim, Ar-Ge ve inovasyonu sürdürülebilir büyümenin yapı taşı olarak görüyoruz. Faaliyetlerimizin çevreye olumsuz etkilerinin yok edilmesi ya da en aza indirilmesi için gerekli tüm önlemleri alıyoruz. Çevresel sorunların yarattığı potansiyel tehditleri, çevre dostu teknoloji ve ürünlerle fırsata dönüştürmek için çalışıyoruz. Geliştirdiğimiz enerji ve su kaynaklarını koruma stratejilerimizle ekosistemin korunmasına katkı sağlıyoruz. Eğitim ve sağlık alanında toplumsal fayda yatırımları yapıyor ve sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştiriyoruz.

Paris İklim Anlaşması, Avrupa Yeşil Mutabakatı ve ülkemizin bu alandaki politika ve taahhütleri doğrultusunda, grubumuzun Sürdürülebilirlik Stratejisi çerçevesinde sıfır emisyon hedefi için çalışıyoruz.

Yarım asrına eşlik ettiğimiz cumhuriyetimizin 100. yılında da faaliyette bulunduğumuz alanlarda güçlü varlığımızı korumak ve sürdürülebilirlik ilkeleri ile yatırımlarımızı devreye almak önceliğimiz olacaktır.

Şeffaflık ve hesap verebilirlik anlayışımızla siz değerli paydaşlarımıza gururla sunduğumuz Kibar Holding 2022 Sürdürülebilirlik Raporu vesilesiyle faaliyetlerimize katkı sağlayan değerli çalışma arkadaşlarımıza ve tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Ali Kibar  
Yönetim Kurulu Başkanı



Değerli Paydaşlarımız,

2023 yılına ülkemizde ve Suriye’de etkili olan, hepimizi derinden sarsan depremler nedeniyle büyük bir üzüntüyle başladık. Grup şirketlerimizden Hatay’da bulunan Assan Port başta olmak üzere tüm şirketlerimizle, felaketin yaşandığı ilk günden itibaren imkânlarımızı seferber ederek deprem bölgesine destek verdik ve vermeye devam ediyoruz. Ülke olarak yaşadığımız bu zor zamanları aşmak için dayanışmanın gücüne güveniyor ve el ele vererek yaralarımızı birlikte saracağımıza inanıyoruz.

2022 yılı küresel çatışmaların, ticaret savaşlarının, enerji krizinin ve enflasyonist baskıların damga vurduğu ve belirsizliklerin arttığı bir yıl oldu. Bu gelişmelere rağmen, Kibar Grubu olarak uyum sağlama kabiliyetimiz ve çevikliğimiz sayesinde büyüme hedeflerimizi tutturduk ve yatırımlarımıza hız kesmeden devam ettik. Bu başarılarımızda, ekonomik büyümeyi sürdürülebilirlik ilkeleriyle tam uyumlu şekilde gerçekleştirme konusundaki kararlılığımızın ve faaliyetlerimize bu alandaki uluslararası standartları referans alarak devam etmemizin önemli etkisi olduğunu belirtmek isterim.

Şeffaflığın ve hesap verebilirliğin en önemli araçlarından biri olarak gördüğümüz; ekonomik, çevresel ve sosyal performansımızı sunduğumuz sürdürülebilirlik raporlarımızın bu yıl 10.sunu sizlerle paylaşmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

2018 yılından itibaren raporlarımızı; kurumsal sürdürülebilirliğin ölçülmesine imkân sağlayan en yaygın standartlardan biri olan Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative, GRI) kapsamında hazırlıyor, performansımızı şeffaflıkla tüm paydaşlarımızla paylaşıyoruz. Bununla birlikte uluslararası standartlarla uyumlu olarak faaliyetlerimizin ölçümlenebilirliğini ve izlenebilirliğini artırmaya devam ediyoruz.

Bugün geldiğimiz noktada Kibar Holding 2022 Sürdürülebilirlik Raporu’nda Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact, UNGC), Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women’s Empowerment Principles, WEPs), Dünya Ekonomik Forumu Paydaş Kapitalizmi Metrikleri (World Economic Forum Stakeholder Capitalism Metrics) ve İklim Bağlantılı Finansal Beyan Görev Gücü (The Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) kapsamındaki performansımız ile Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’na sağladığımız katkıya yer veriyoruz.

Kurumsal sürdürülebilirlikte yüksek standartlarda şeffaflığın yanı sıra hesap verebilirliğin kapsamını da genişletiyoruz. Faaliyetlerimize ilişkin finansal olmayan bilgilerin de bağımsız denetimden geçmesine imkân tanıyoruz. 2020 yılından itibaren 80 adet çevresel, sosyal ve yönetim verisinin 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 bağımsız denetim şirketleri tarafından doğrulanmasını sağlıyoruz.

Faaliyetlerimizin sürdürülebilirlik açısından sektörel bazda da ölçülmesi, izlenmesi ve doğrulanmasına önem veriyoruz. Grubumuz şirketlerinden Assan Alüminyum, alüminyum sektöründe küresel ölçekte sürdürülebilirlik standartlarını belirleyen Aluminium Stewardship Initiative’den (ASI) provizyonel Performans Standardı Sertifikası almaya hak kazanan Türkiye’deki ilk ve tek alüminyum şirketi olup tüm üretim tesisleriyle üç yıldır performans standardı denetiminden geçmektedir.

2021 yılı sürdürülebilirlik raporumuz, LACP (League of American Communications Professionals) tarafından Sürdürülebilirlik Raporu kategorisinde 1.’lik, en yaratıcı rapor alanında 2.’lik ve iletişim

sanatındaki genel mükemmellik alanında “Teknik Başarı Ödülü” olmak üzere üç ayrı ödüle layık görülmüştür. Ayrıca, uluslararası Stevie Awards organizasyonunda “Award for Innovation in Annual Reports” kategorisinde 2.lık ödülünün sahibi olmuştur.

Kibar Grubu olarak sürdürülebilirliği; “Sürdürülebilirlik alanında gösterdiğimiz faaliyetler” olarak değil “Tüm faaliyetlerimizin sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda gerçekleştirilmesi” şeklinde konumlandırmış bulunuyoruz. Bu vizyonla Sürdürülebilirlik Komitesi ve Çalışma Grubumuzun liderliğinde hazırladığımız ve 2020 yılında yayınladığımız Sürdürülebilirlik Stratejisi çerçevesinde 2025 Hedefleri’ne emin adımlarla yürümenin mutluluğunu yaşıyoruz. 92 performans göstergesiyle takip ettiğimiz 36 hedefteki ilerlememizi her yıl kamuoyuyla şeffaflıkla paylaşıyoruz.

Grubumuz Sürdürülebilirlik Stratejisi çerçevesinde 2025 yılına kadar gerçekleştirmeyi planladığımız hedeflerde referans yılı olarak, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’nın kabulüyle uyumlu şekilde 2016’yı aldık. 2022 yılında referans yılı göre satış gelirimizi yaklaşık 9 kat artırdık. 5 kıtada 100’ü aşkın ülkeye 3 milyar dolardan fazla ihracat yapıyoruz. İnsan kaynağımızı bu dönemde %30 oranında yükselttik. 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 %54, beyaz yaka kadın çalışan sayısını %49 ve kadın üst düzey yönetici oranını %42 artırdık. Grubumuz bünyesinde kurduğumuz “BİZ Eşitiz” çatısı altında birçok uygulamayı hayata geçirdik. Günlük hayatta ve iş hayatında kullanılan cinsiyetçi kalıpları değiştirmek, duyarlı ve kapsayıcı bir dil kullanmak için dil kullanım kılavuzu oluşturduk ve Grubumuzun eşitlik manifestosunu yayınladık.

2022 yılında hayata geçirdiğimiz diğer bir projemiz de “İş BİZim Hayat BİZim” oldu. Çalışma arkadaşlarımızın iş ve özel hayat dengesini güçlendirmeyi hedeflediğimiz projemizle, verimliliği ve çalışan memnuniyetini esas alan deneyim odaklı yeni nesil çalışma modelimizi ortaya koyduk.

Yenilenebilir enerji kaynaklarına yaptığımız yatırımlarla, enerji yoğun şirketlerimizden Assan Alüminyum’un elektrik tüketimi kaynaklı emisyonlarını 2021 yılından itibaren nötrledik. Sadece son üç yılda, iklim değişikliği ile mücadele ve dögüsel ekonomiye katkı sağlayacak 30’a yakın yeni projeyi hayata geçirdik. Asım Kibar Organize Sanayi Bölgesi’ndeki Atık Su Geri Kazanım Tesisi yatırımımızla yılda 500.000 metreküpe yakın suyun geri kazanımı sağlanmaktadır. Geri dönüştürülerek yeniden kullanılan ham madde miktarını son 7 yılda %49 oranında artırdık ve geri kazanılan atık miktarını %99,3’e yükselttik. Biyoçeşitliliği koruma stratejimiz çerçevesinde Kocaeli Üniversitesi ile yaptığımız iş birliğiyle nesli tükenmekte olan “Mavi Yıldız” bitkisinden sonra yine türü tükenme tehlikesi altında olan “Kum Zambağı” bitkisini ekosisteme kazandırmanın mutluluğunu yaşadık.

Paydaşlarımızın sürdürülebilirlik ilkelerini benimsemesi sorumluluğuyla 5.000’in üstündeki aktif tedarikçimizin kritik sürdürülebilirlik önceliklerini garanti altına alan ve uygulamalarını takip eden “Kibar Holding Tedarikçi Sürdürülebilirlik Programı” projesini başlattık.

Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerimizi çalışanlarımızın bireysel çabalarıyla entegre ederek kurduğumuz “Kibar Gönüllüleri” platformuyla 5 yılı aşkın süredir eğitim ve çocuk alanlarında 500’ü aşkın Kibar Gönüllüsü ile 100’e yakın projeyi hayata geçirdik. Toplum yarana pek çok dayanışma kampanyasına destek sağladık.

Ulusal ve uluslararası platformda sürdürülebilirlik alanında faaliyet gösteren 7 kuruluşla 13 farklı inisiyatifle iş birliği yapıyoruz.

Çalışanlarımızın sürdürülebilirlik alanındaki farkındalık seviyesini artırmak amacıyla geliştirdiğimiz bilgilendirme ve bilinçlendirme projelerini “Kibar Grubu Sürdürülebilirlik Platformu” aracılığıyla hayata geçiriyoruz.

Son olarak, sürdürülebilir bir geleceğe yatırım için bu yıl Uluslararası Finans Kurumu’ndan (International Finance Corporation, IFC) yeşil kredi desteği aldığımızı da belirtmek isterim.

Buraya sığdıramadığım pek çok projeye ülkemize ve dünyamıza katkı sunmak için yoğun çalışmalarla geçirdiğimiz, Grubumuzun 50. kuruluş yıl dönümü olması açısından bizler için önemli ve ayrı bir yeri olan 2022 yılındaki sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi içeren raporumuzu sizlerle paylaşmanın heyecanını ve gururunu yaşıyoruz.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda bizlere destek veren değerli çalışma arkadaşlarımıza, müşterilerimize, tedarikçilerimize, iş ortaklarımıza ve tüm paydaşlarımıza kıymetli katkıları için teşekkür ediyoruz.

Haluk Kayabaşı  
CEO



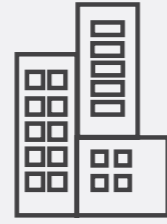
# KİBAR HOLDİNG HAKKINDA



**1972**'DE  
KURULDU



**6**  
FARKLI SEKTÖR



**15+**  
ŞİRKET



**5000+**  
ÇALIŞAN



**20+**  
ÜRETİM TESİSİ

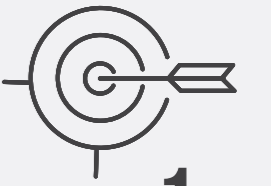


**3**  
MİLYAR USD İHRACAT



**5** KİTADA

**100**'Ü AŞKIN  
ÜLKEYE İHRACAT



TÜRKİYE **1.si**

İHRACATTA  
SEKTÖRÜNDE



# KİBAR HOLDİNG HAKKINDA

## ÖDÜLLER 2022



Kibar Holding 2021 Sürdürülebilirlik Raporu, Amerikan İletişim Profesyonelleri Birliği (League of American Communications Professionals, LACP) tarafından sürdürülebilirlik raporu kategorisinde 1.'lik, en yaratıcı rapor alanında 2.'lik ve iletişim sanatındaki genel mükemmellik alanında "Teknik Başarı Ödülü" olmak üzere üç ayrı ödüle layık görüldü.



Kibar Holding 2021 Sürdürülebilirlik Raporu, uluslararası Stevie Awards organizasyonunda bölgemizde "Award for Innovation in Annual Reports" kategorisinde 2.lik ödülüne layık görüldü.



Kibar Dış Ticaret ihracat performansı ile, TİM tarafından düzenlenen "İhracat Şampiyonları"nda Türkiye genelinde 4. ve "demir ve demir dışı metaller" kategorisinde 1. sırada yer aldı.



Kibar Dış Ticaret, İstanbul Demir ve Demir Dışı Metaller İhracatçıları Birliği tarafından düzenlenen "İhracatın Metalik Yıldızları"nda ihracat şampiyonları kategorisinde 1. sırada yer aldı.



İstanbul Sanayi Odası'nın (İSO) her yıl açıkladığı İSO 500 Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Araştırması'nda üç Grup şirketi yer aldı.



Capital 500 Listesi'nde 3 Grup şirketi yer aldı.



"BİZ Eşitiz" projesi, Brandon Hall 2022 HCM Excellence Awards'ta bronz ödül aldı.



"BİZ Eşitiz" projesi, Stevie Ödülleri'nde bronz ödül aldı.



Kibar Holding CEO'su/ Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı, Fast Company tarafından düzenlenen "Sürdürülebilirlik Liderleri 50 Listesi"nde yer aldı.



Kibar Holding CEO'su/ Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı, Altın Lider Ödülleri'nde "Türkiye'nin En Beğenilen 50 CEO'su" arasında yer aldı.



CFO Summit'te Kibar Holding ve Assan Alüminyum CFO'ları "En Etkin 50 CFO" arasında yer aldı.



Kibar Holding CFO'su, Fortune Türkiye'nin gerçekleştirdiği C Suite Series-Fortune CFO 2022 Listesi'nde yer aldı.



Kibar Holding İnsan Kaynaklarından sorumlu Başkan Yardımcısı, Data Expert-DMI iş birliği ile gerçekleştirilen "En Etkin 50 CHRO Listesi"nde yer aldı.



Kibar Holding İnsan Kaynaklarından sorumlu Başkan Yardımcısı, Fast Company tarafından gerçekleştirilen "En Yenilikçi 50 İK Lideri Listesi"nde yer aldı.



Kibar Holding İnsan Kaynaklarından sorumlu Başkan Yardımcısı, Altın Lider Ödülleri'nde "Türkiye'nin En Beğenilen 50 CHRO'su" arasında yer aldı.

**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 360.000 tonluk kurulu levha/folyo kapasitesi ve rulo boyama tesislerinde yıllık 60.000 tonluk alüminyum boyama kapasitesiyle Türkiye'nin lider kuruluşudur. Ayrıca 130.000 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'den (ASI) provizyonel 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 Otomobil Girişim Grubu (TOGG)'nu eklemiştir. Mercedes-Benz Türkiye'ye üretim gerçekleştirmek üzere 2019 yılında Aksaray Tesisi'ni; Ford Otosan'a üretim gerçekleştirmek üzere aynı yıl Gölcük Tesisi'ni ve 2023 yılında dördüncü İzmit Tesisi'ni devreye almıştır. Assan Hanil böylece dördü Kocaeli'de, biri Bursa'da ve biri Aksaray'da olmak üzere altı farklı lokasyonda, bini aşkın uzman çalışanıyla otomasyona dayalı yüksek teknoloji ile üretim yapmaktadır.

**İSPAK AMBALAJ**

İzmit 1

1974 yılında kurulan İspak Ambalaj, 45 yılı aşkın uzmanlığı ve Ar-Ge çalışmalarıyla; ham madde tedarikçisinden laklama, laminasyon ve ekstrüzyona, baskı ve dilmeden özel ambalaj ürünlerinin teslimatına kadar entegre ambalaj üretimi yapmaktadır. Asım Kibar Organize Sanayi Bölgesi'nde Endüstri 4.0 teknolojisiyle tasarlanmış fabrikasıyla, üretim kapasitesini yılda 30.000 tona çıkarmıştır. Özellikle esnek ambalaj üretimindeki uzmanlığı ve çeşitli uygulamalar sunabilme kabiliyetiyle; çikolata ürünleri, şekerleme, süt ürünleri, içecekler, kurutulmuş gıda ve atıştırmalıklar, tıbbi malzeme ve ilaç ambalajları, hijyen ürünleri ve evcil hayvan gıdaları için ambalaj malzemeleri üretmektedir. Şirket ayrıca tütün ve endüstriyel ürünler için ambalaj uygulamaları tasarlayıp bu ürünlerin tedarikçisi 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. Kapasitesini geliştirmek üzere yatırımlarına devam eden 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 Türkiye Cumhuriyetlerindeki ilk yatırımını devreye almış ve Sumqayıt Texnologiyalar Parkı (STP) ortaklığı ile Azerbaycan tesisinde faaliyetlerine başlamıştır. Sektöründe lider konumda olan Assan Panel, poliüretan dolgu panellerle birlikte yangın güvenliği sağlayan PIR ve taşıyıcı dolgu 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. Kaliteli, güvenli, yenilikçi, yangına karşı dayanıklı ürün yelpazesi, yurt içi ve yurt dışındaki iş ortaklarıyla üstün kalitede uygulama hizmeti de vermektedir. Bünyesinde bulunan AGF Çelik Yapı ile Assan Panel ürünlerinin uygulama hizmetlerini de kapsayan EPC projelerinde aktif rol alırken, AssanChem firmasıyla farklı pazarların kimyasal ihtiyaçlarını karşılayarak büyümesini sürdürmektedir. Global pazarda aktif rol oynayan Assan Panel bünyesine kattığı 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.



**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 tedariğinden yanı mamul ve bitmiş ürünlerin satışına dek tüm süreçlerdeki hedeflerin gerçekleştirilmesinde grup şirketleriyle birlikte hareket etmektedir.

**ASSAN BİLİŞİM**

Tuzla

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

**ASSAN LOJİSTİK**

Tuzla

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

**ASSAN PORT**

İskenderun

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

**İNTERAKTİF ÇEVRE DANIŞMANLIK**

İstanbul

İnteraktif Çevre, toplam atık yönetimi ve çevre danışmanlığı alanında rekabetçi ve yenilikçi çözümler sunmak üzere Kibar Grubu ve ABD'li The Heritage Group'un ortak girişimiyle 2016 yılında faaliyete başlamıştır. Kapsamlı veri yönetim çözümleri ile müşterilerine atıklarını 7/24 online raporlama imkânı sunan İnteraktif Çevre, sürdürülebilirlik yolunda müşterilerinin çözüm ortağı olarak rol almaktadır. İnteraktif Çevre toplam atık yönetimi, çevre danışmanlığı, sıfır atık danışmanlığı ve sürdürülebilir turizm belgesi 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.

Kurumsal yönetim anlayışını benimseyen Kibar Grubu, şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve adillik ilkelerini uygulamaktadır. Faaliyetlerine güvenilirlik, doğruluk, çalışkanlık, esneklik ve yenilikçilik değerleriyle; tüm paydaşlarını ve çevreyi merkeze alan büyüme anlayışını temsil eden sürdürülebilirlik ilkeleriyle devam etmektedir.

Stratejik ve operasyonel süreç ve karar alma mekanizmalarında ekonomik, sosyal ve çevresel unsurlar dikkate alınarak birlikte değerlendirilmekte ve bu da Kibar Grubu'nun yönetim anlayışının temelini oluşturmaktadır.

Grup şirketlerinde hissedarlar ve yönetim ekibiyle şeffaf bir iletişim sağlanırken, stratejik plan ve uzun dönemli planlama ile yönetim unsurları önceliklendirilmektedir.

### Kurumsal Yönetim

Kibar Grubu, sürdürülebilir 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, biri kadın altı üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu Başkanlığı ve CEO görevleri, farklı üyeler tarafından yürütülmektedir. Yönetim Kurulu bünyesinde Sürdürülebilirlik Komitesi, Risk Yönetimi Komitesi, Denetim Komitesi ve Etik Komitesi bulunmaktadır. Bu komiteler, düzenli toplantılar ile uzmanlık alanlarındaki strateji ve performansını denetlemektedir.

CEO'nun liderliğindeki üst yönetimin ana görevi Yönetim Kurulu tarafından onaylanan stratejik planın ve kurumsal politikaların uygulamaya konulmasını sağlamaktır.

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 Grubu, 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. Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından verilen ISO31000 Risk Yönetimi Sistemi Doğrulama Belgesini, 2020 yılında Assan Alüminyum ve 2021 yılında Assan Panel almaya hak kazanmıştır.

Kibar Grubu sanayi şirketleri için iş sürekliliği program yönetimi entegrasyon projeleri 2019 yılında başlamış ve 2022 yılında tamamlanmıştır.

Söz konusu yönetim sistemine sahip olan şirketlerin ISO22301 İş Sürekliliği Yönetimi belgelendirmelerini almaları için yol haritası oluşturulmuştur. Assan Alüminyum 2021 yılında ve Assan Panel 2022 yılında uluslararası akreditasyonu olan bu belgeyi almış olup diğer sanayi şirketlerinin önümüzdeki iki yıl içerisinde 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 yaklaşmaktadır. 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 eylemler 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 gerçekleştirilmeler periyodik olarak şirket ve holding icra kurulları ile yönetim kuruluna bağlı risk komitesi nezdinde takip edilmektedir. Assan Alüminyum'da iklim değişikliğinin şirket nezdinde doğrudan ve dolaylı etkileri ile buna bağlı risk ve fırsatların analiz edildiği bir çalışma 2022 yılında başlatılmış olup 2023 yılında tamamlanması hedeflenmektedir.

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.

### Acil Durum Hazırlığı

Çalışanların ve paydaşların can ve mal güvenliğini tehlikeye atacak, operasyonları kesintiye uğratabilecek nitelikte doğal afet, salgın hastalık gibi operasyonel risklerle mücadele; Grup bünyesindeki merkezi kriz komitesi tarafından yürütülmektedir. Operasyonel risklerin önlenmesi ve oluşacak kayıpların en aza indirilmesi yönündeki karar ve eylemler, ilgili tüm fonksiyonların katılımı ve iş birliğiyle gerçekleştirilmektedir. Grubun sigorta ve brokerlik şirketi nezdinde oluşturulan Risk Mühendisliği bölümü; Grup şirketlerinin üretim alanlarında operasyonel risk yaratan bulguların tespitini ve takibini iç ve dış denetim koordinasyonu ile yapmakta, bu risklerin iyileştirilmesine yönelik önerilerini şirketlere sunmaktadır. Operasyonel risklerin etkin yönetiminin sağlanması için yapılması gereken çalışmalar ve belirlenen eylem planları; ilgili tüm şirket yöneticileri ve çalışanları tarafından etkin ve düzenli bir şekilde takip edilmektedir. Söz konusu risklerin vaka anındaki yönetimi ile takip eden süreçteki iş devamlılığına yönelik politika ve prosedürleri oluşturulmuş, tüm çalışanlara iletişimi sağlanmıştır.

Operasyonel risklerin gerçekleştiği bir olay ya da iş kesintisi durumunda şirketlere, faaliyetlerini önceden tanımlanmış kabul edilebilir bir düzeyde sürdürebilmesi için planlamada ve müdahalede kullanacağı strateji ve taktiksel yetkinlikler kazandırılmış ve iş sürekliliği planları oluşturulmuştur. Kurumsal iş sürekliliği programlarının, her yıl tatbikatları yapılmakta ve eğitimleri sürdürülmektedir.

Assan Alüminyum, Türkiye alüminyum pazarında ISO 22301 İş Sürekliliği Belgesi almaya hak kazanan ilk şirket olmuştur.

### İç Denetim ve Kontrol

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

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

Kibar Grubu katılımcı, yenilikçi, çevreye duyarlı, insan ve toplum odaklı bir yönetim anlayışını benimsemektedir. Bu anlayışla tüm faaliyetlerinde ve karar alma mekanizmalarında ekonomik, sosyal ve çevresel unsurları dikkate almakta ve bu da Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik yaklaşımının temelini oluşturmaktadır. Grubun kurucusu ve onursal başkanı Asım Kibar'ın Kibar Grubu'nun esas değerleri olarak tanımladığı dürüstlük ve güvenilirlik ilkeleri, tüm faaliyetlere ve paydaş ilişkilerine esas teşkil etmektedir.

Temeli düşük karbonlu döngüsel ekonomiye dayanan ve ana eksenleri ekonomi, insan, yenilikçilik, çevre, paydaşlar ve toplumsal refah olan "Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi" Grubun temel yol göstericisidir. Bu strateji düzenli olarak değerlendirilmekte ve tüm iş süreçlerinde uygulanmaktadır.

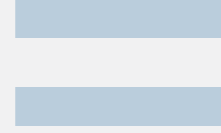
Kibar Grubu şirketleri operasyonlarının tamamında Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerine ve Kibar Holding'in bu esaslar doğrultusunda belirlediği politika ve stratejilere uyum göstermekle yükümlüdür.

Grup bünyesinde insan hakları; İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve Küresel İlkeler Sözleşmesi ile ulusal 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; haklarının korunduğu, iş sağlığı ve güvenliğinin önceliklendirildiği, mesleki gelişimin desteklendiği, adil ve herkese eşit fırsatlar tanıyan bir iş hayatı sunulmaktadır.

İklim Değişikliği ile mücadele çalışmaları, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak sürdürülmektedir. Faaliyetlerin çevreye olumsuz etkilerinin yok edilmesi ya da en aza indirilmesi için gerekli tüm önlemler alınmaktadır. 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.



#### Kibar Holding Sürdürülebilirlik Raporu'na LACP'den Üç Kategoride Ödül

Kibar Holding 2021 Sürdürülebilirlik Raporu, Amerikan İletişim Profesyonelleri Birliği (League of American Communications Professionals, LACP) tarafından üç ayrı ödüle layık görülmüştür. Sürdürülebilirlik Raporu kategorisinde 1. seçilerek Platin Ödül'ün, en yaratıcı rapor kategorisinde 2. seçilerek Gümüş Ödül'ün ve iletişim sanatındaki genel mükemmellik alanında "Teknik Başarı Ödülü" nün sahibi olmuştur.

#### Kibar Holding Sürdürülebilirlik Raporu'na Stevie Awards'dan Ödül

Kibar Holding'in 2021 yılı Sürdürülebilirlik Raporu, uluslararası Stevie Awards organizasyonunda "Award for Innovation in Annual Reports" kategorisinde 2.lık ödülüne layık görülmüştür.

#### UNGC Early Adopters'a Katılım

2022 yılında Kibar Holding, UN Global Compact'in "Erken geçiş yapanlar (Early Adopters)" programına katılmış ve UNGC'nin değişen metodolojisine uygun performans bildirimini yapmıştır.



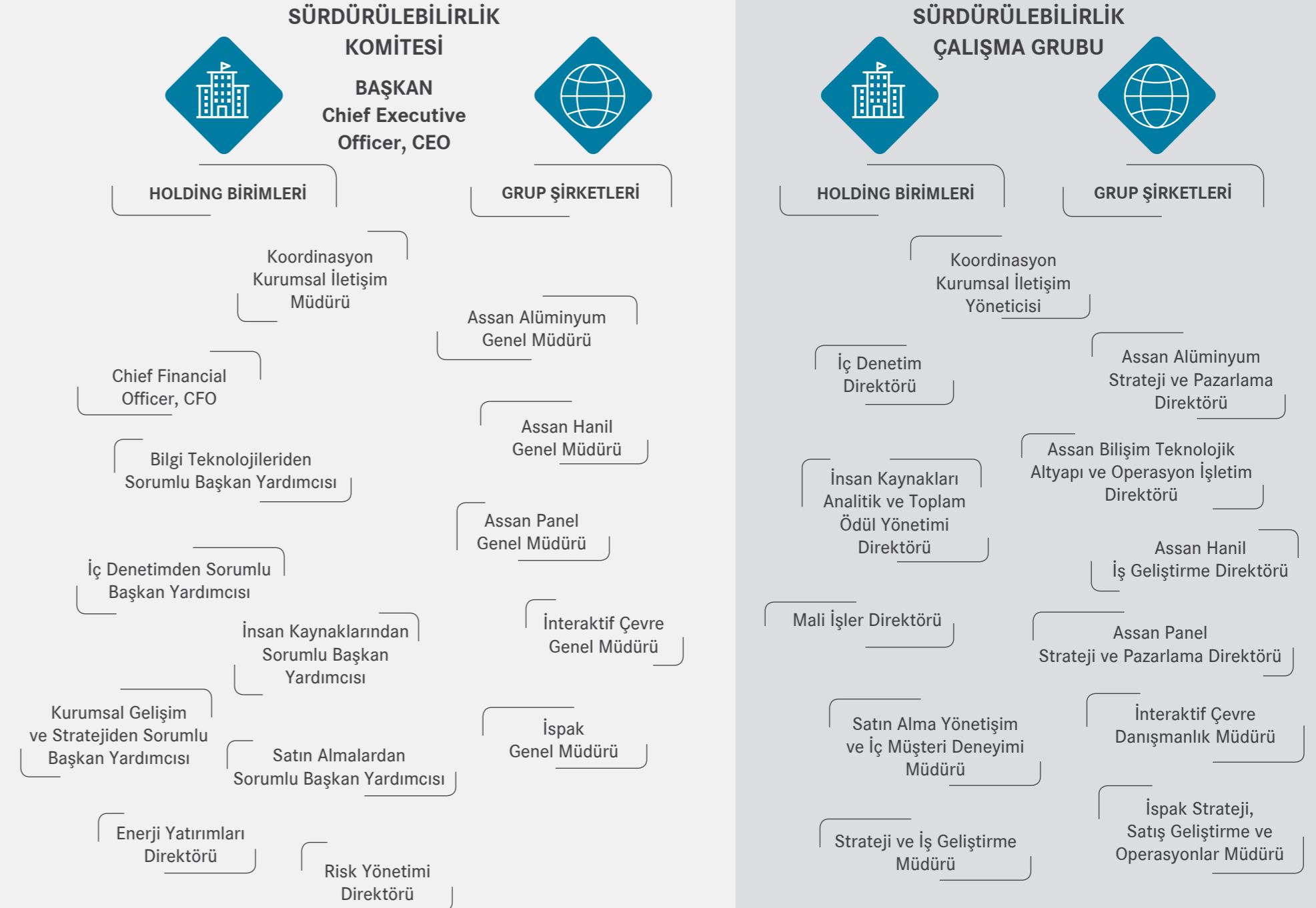
## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

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

Sürdürülebilirlik Komitesi'nin başkanlığı, Grubun en üst düzey yöneticisi olan Kibar Holding CEO'su tarafından yürütülmektedir. Komite üyeleri Holding ilgili fonksiyon yöneticileri ve Grup şirketlerinin genel müdürlerinden oluşmaktadır. Sürdürülebilirlik Komitesi, Grubun sürdürülebilirlik yaklaşımını belirlemekte, politika ve stratejilerini oluşturmakta, eylem planını hazırlamakta, hedefleri tespit etmekte ve sürdürülebilirlik performansını izlemektedir.

Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu'nda; Holding ve şirketlerin İnsan Kaynakları, Mali İşler, Strateji, Satın Alma, İç Denetim, Bilgi Teknolojileri, Kurumsal İletişim, Satış ve Pazarlama yöneticileri yer almaktadır. Çalışma Grubu, sürdürülebilirlik çalışmalarında uluslararası standartları esas alarak komitenin kararları için ön hazırlık çalışmalarını yürütmektedir. Komite'nin belirlediği yaklaşım kapsamında uygulama ve eylem planını hayata geçirmektedir. Çalışma Grubu üyeleri, kendi sektör ve alanlarında gerçekleştirilen sürdürülebilirlik alanındaki faaliyetleri ve temsil ettikleri fonksiyon bazında sürdürülebilirlik çalışmalarını koordine etmektedir.

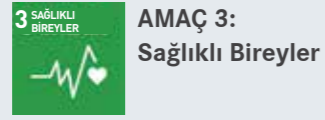
## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ YAPISI



## SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARINA KATKI

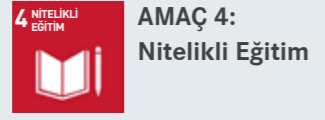
Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegenimizi korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için Birleşmiş Milletler üyesi ülkeler tarafından 2030 yılı sonuna kadar ulaşılması amaçlanan hedefleri içeren evrensel bir eylem çağrısıdır. Tüm dünyada yoksulluk 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.

Kıbar Grubu, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın başarıya ulaşması için üstlenmesi gereken sorumluluğun farkındalığıyla hareket etmektedir. Bu doğrultuda Kıbar 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 için Ortaklıklar" amaçlarına önemli derecede katkı sağlamaktadır.



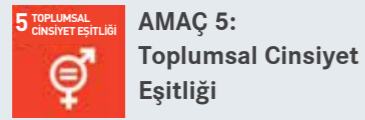
### AMAÇ 3: Sağlıklı Bireyler

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.



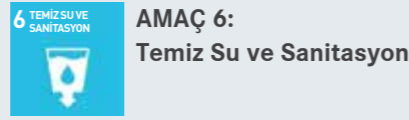
### AMAÇ 4: Nitelikli Eğitim

Sürdürülebilir kalkınma için yaygın ve nitelikli eğitimin önemine inanıyoruz. Çalışanlarımızın gelişimine yatırım yapıyor, çocukların eğitime erişim imkânlarını geliştiriyor ve dezavantajlı okullara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları gerçekleştiriyoruz.



### AMAÇ 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılmasının sürdürülebilir kalkınmanın en önemli bileşenlerinden biri olduğuna inanıyoruz. Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) imzacısı olarak kadın istihdamını destekleyen uygulamaları devreye alıyor ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütüyoruz.



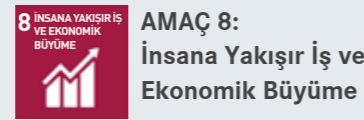
### AMAÇ 6: Temiz Su ve Sanitasyon

Ekosistemi korumak için sürdürülebilir su stratejileri geliştiriyor ve yaptığımız yatırımlarla su yoğunluğumuzu azaltıyoruz. Atık Su Geri Kazanım Tesisi yatırımımız ile su kaynaklarını koruyoruz.



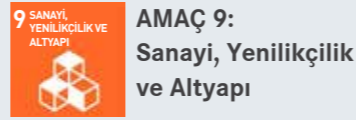
### AMAÇ 7: Erişilebilir ve Temiz Enerji

Net sıfır karbon hedefi için çalışıyoruz. Enerji dönüşümünün sağlanması amacıyla yenilenebilir enerji kaynakları yatırımlarına devam ediyoruz. Enerji verimliliği projeleri ve farkındalık çalışmaları sonucunda enerji ve emisyon yoğunluğunu azaltıyoruz. Düşük karbon ekonomisine katkı sağlayan ürünler geliştiriyoruz.



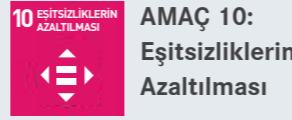
### AMAÇ 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme

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.



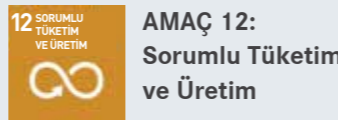
### AMAÇ 9: Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı

Sürdürülebilir kalkınma için teknoloji ve Ar-Ge'ye yatırım yapıyoruz. Yenilikçi yatırımlarla ülke ekonomisi ve toplumsal refaha önemli katkılar sağlıyoruz.



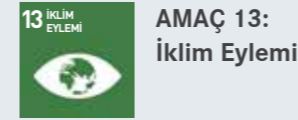
### AMAÇ 10: Eşitsizliklerin Azaltılması

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 Kıbar Grubu Çerçeve Sözleşmesi imzalıyoruz.



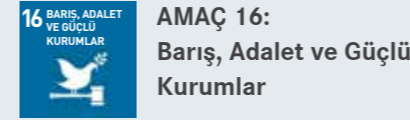
### AMAÇ 12: Sorumlu Tüketim ve Üretim

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.



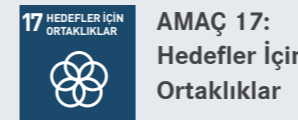
### AMAÇ 13: İklim Eylemi

Net sıfır karbon emisyonu hedefimiz doğrultusunda faaliyetlerimizin çevreye olumsuz etkilerini sınırlandırıyor, 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 ve toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etmek amacıyla iş birlikleri yapıyoruz.



## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİNİN BELİRLENMESİ

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

Sürdürülebilirlik çalışmalarına Grup çalışanları ve tüm değer zincirinde yer alan paydaşların aktif 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.

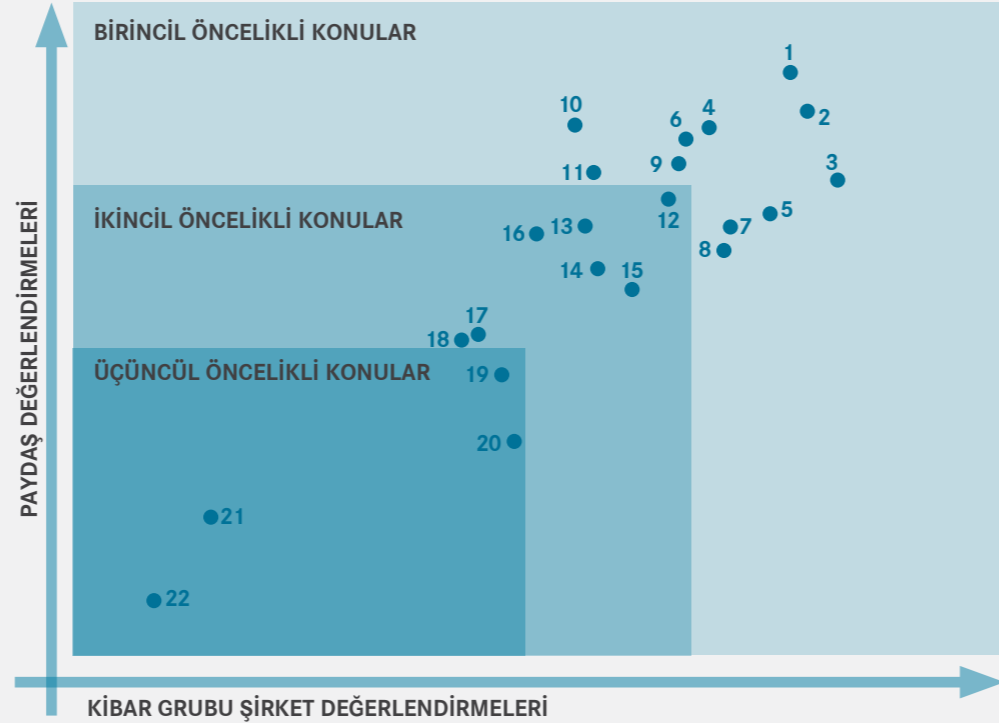
Küresel trendler, sürdürülebilirlik alanındaki stratejik öncelikler ve odaklanması gereken Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın belirlenmesine yönelik anket araştırmaları gerçekleştirilmektedir. Grubun sürdürülebilirlik öncelikleri her yıl yeniden değerlendirilerek güncellenmektedir. Bu raporun hazırlanması sürecinde iç ve dış paydaşlara yönelik anket araştırmaları yenilenmiştir.

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

### Kıbar Grubu II. Sürdürülebilirlik Çalıştayı

2022 yılında Kıbar Grubu II. Sürdürülebilirlik Çalıştayı düzenlenmiştir. Kıbar Holding ve Grup şirketlerinden 70'in üstünde çalışanın katıldığı etkinlikte Grubun sürdürülebilirlik faaliyet, uygulama ve operasyonları, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na sağladığı/sağlayacağı katkı, sürdürülebilirlik öncelikleri, hedefleri ve stratejisi detaylı olarak ele alınmıştır. Sürdürülebilirlikle bağlantılı riskler, tehditler ve fırsatlar değerlendirilmiştir.

Çalıştayda gündeme alınan konular arasında; sürdürülebilirliği merkezine alan yeşil dönüşüm düzenlemeleri, dögüsel ekonomi, iklim değişikliği ile mücadele, sürdürülebilir finans, Ar-Ge ve inovasyon, dijital dönüşüm, bilgi güvenliği, kalite ve müşteri memnuniyeti, sürdürülebilir tedarik zinciri, çalışma ortamı, toplumsal cinsiyet eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği, iş birlikleri, etki yatırımcılığı ve iletişim yer almıştır.



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

13. Çalışan Gelişimi ve Memnuniyeti
14. Tedarik Zinciri Yönetimi
15. Afetlere ve Acil Durumlara Hazırlık
16. Çevreci Ürünler
17. Toplumsal Sorumluluk
18. Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği
19. Sürdürülebilirlik Finansman Araçlarına Erişim
20. Kurumsal Yönetim Uygulamaları ve Sertifikasyon
21. Yeşil Bina Uygulamaları ve Sertifikasyon
22. Biyolojik Çeşitlilik

Sürdürülebilirlik Komitesi anket araştırmaları, sürdürülebilirlik toplantıları ve çalıştay sonuçları doğrultusunda farklı mecalarda 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.

## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİ

1. İş Devamlılığı
2. Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi
3. İş Sağlığı ve Güvenliği
4. Çalışan Katılımı ve Memnuniyeti
5. Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi
6. Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği
7. İş Etiği
8. Müşteri Memnuniyeti
9. ArGe-İnovasyon-Dijitalleşme
10. Dögüsel Ekonomi
11. İklim Değişikliği ile Mücadele
12. Sürdürülebilir Tedarik Zinciri
13. Toplumsal Sorumluluk





## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI

Küresel İlkeler Sözleşmesi Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Hedefleri'ni referans olarak belirlenen ve Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik stratejisinin temelini oluşturan "Kibar Grubu Sürdürülebilirlik İlkeleri", Grubun ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarla birlikte sürdürülebilir büyümesini temsil etmektedir. Bu ilkeler; "sürdürülebilirlik ilkeleri ile BÜYÜYORUZ", "insanı GÜÇLENDİRİYORUZ", "gelecek için YENİLENİYORUZ", "gelecek nesilleri ÖNEMSİYORUZ", "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 alarak çalışıyoruz. "Biz" 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

## ÖNEMSİYORUZ

Doğal kaynakların sınırsız ve 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.



## KIBAR 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.

Bu kapsamda 2019 yılında geliştirilen “**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 “36 Hedef” tespit edilmiştir. Grubun 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 çalışmalarını 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 2022 yılına ait gerçekleştirmeler, yan tarafta ve aşağıda yer almaktadır.

## sürdürülebilirlik ilkeleri ile BÜYÜYORUZ

| İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI  | ÖNCELİKLİ KONULAR   | 2025 HEDEFLERİ *  | PERFORMANS GÖSTERGELERİ  | 2022 GERÇEKLEŞMELERİ*   |
|---|---|---|--|---|
| 8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME  | İş Devamlılığı  | Hedef B1. Ekonomik büyümeyi sürdürmek.  | B1.1. Satış gelirleri  | B1.1. Satış geliri referans alınan 2016 yılına göre 8,9 kat artmıştır.  |
|   |   |   | B1.2. ISO 500 listesindeki şirket sayısı   | B1.2. Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2022 Araştırması, raporun yayınlandığı haziran ayı itibarıyla açıklanmamış olup 2021 yılı ISO 500 listesinde 3 şirket yer almıştır.   |
|   |   |   | B1.3. Türkiye'de en fazla ihracat yapan şirket sıralaması  | B1.3. Türkiye İhracatçılar Meclisi tarafından her yıl açıklanan en fazla ihracat yapan şirketler sıralamasında 2022 yılında “Türkiye genelinde en fazla ihracat yapan şirketler” kategorisinde 5. sırada ve “Demir ve Demir Dışı Metaller” kategorisinde 1. sırada yer alınmıştır.  |
|   | Hedef B2. Yeni yatırımları sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirmek.   | B2.1. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Kibar Holding Sürdürülebilirlik İlkeleri'nin, yatırım ve karar alma süreçlerine tam uyumu | B2.1. Kocaeli'de 2022 yılında faaliyete başlayan ASHA-5 yeni üretim tesisi uluslararası standartlara uygun, otomasyona dayalı yüksek teknoloji ve kalitede üretim yapmakta ve sürdürülebilir üretim anlayışıyla faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. |   |
| 9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI   | İş Devamlılığı  | Hedef B3. Sürdürülebilir kalkınma için kaynak verimliliğini artırmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri ve süreçleri kullanmak.              | B3.1. Temiz ve çevreye duyarlı yeni ürün/proje sayısı  | B3.1. İklim değişikliği ile mücadele ve döngüsel ekonomiye katkı sağlayacak 25 yeni proje devreye alınmıştır.   |
|   |   |   | B3.2. Ulusal çevre mevzuatına tam uyum   | B3.2. Tüm faaliyetlerde ulusal çevre mevzuatına uyulmaktadır. Uluslararası Çevre ve Enerji Yönetim Sistemleri standartları takip edilmektedir.  |
|   |   |   | B3.3. Avrupa'nın düşük karbonlu döngüsel ekonomiye ilişkin düzenlemelerine yönelik eylemler  | B3.3. Üretim ve imalat yöntemleri, iş modelleri, çalışma prensipleri, yatırım kararları ve büyüme stratejileri; Avrupa Yeşil Mutabakatı kapsamında Avrupa'nın 2030 ve 2050 hedeflerine ulaşmak için yaptığı düzenlemelere uyumlu olarak geliştirilmektedir. Grubun 2050 yılına kadar net sıfır emisyon hedefi doğrultusunda karbonsuzlaşma yol haritasının oluşturulması çalışmaları sürdürülmektedir.  |
| 12 SORUMLU TÜKETİM VE ÜRETİM  | Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi   | 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.             |
|   |   |   | B5.1. 'Sürdürülebilirlik İç İletişim Planı'  | 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'e GRI standartlarında İlerleme Bildirimi Raporlaması   | B5.2. UN Global Compact Early Adopters Programı'na katılmış, GRI Standards'a uygun Sürdürülebilirlik Raporu hazırlanmıştır.   |
| B5.3. Şirketlerin, sürdürülebilirlik uygulamalarını temel alan en az bir inisiyatife dahil olması"                              | B5.3. Kibar Holding 2022 yılında %30 Kulübü ve UN Global Compact Early Adopter katılımcısı olmuştur.  |   |  |   |
| B5.4. Sürdürülebilirlik stratejisinin tüm aşamalarının uyum ve bütünlük içinde uygulanması için fonksiyonlar arası koordinasyon | B5.4. Sürdürülebilirlik Komitesi ve Çalışma Grubu üyeleri ile çalışanların katılımıyla toplantılar düzenlenmiştir. "Kibar Grubu Sürdürülebilirlik Çalıştay"ının ikincisi 2022 yılında gerçekleştirilmiştir. |   |  |   |
| B5.5. Proje bazlı sürdürülebilirlik çalışma gruplarının kurulması   | B5.5. Grubun 2050 yılı net sıfır emisyon hedefi kapsamında çalışma grupları oluşturulmuştur.  |   |  |   |

\* "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 yılına göre verilmektedir. "2025 Hedefleri"ne ilişkin 2019 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#). "2025 Hedefleri"ne ilişkin 2020 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#). "2025 Hedefleri"ne ilişkin 2021 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).

## insanı GÜÇLENDİRİYORUZ

| İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI   | ÖNCELİKLI KONULAR                    | 2025 HEDEFLERİ*   | PERFORMANS GÖSTERGELERİ   | 2022 GERÇEKLEŞMELERİ*   |
|--|--------------------------------------|---|---|---|
| 3 SAĞLIKLI BİREYLER                    | İş Sağlığı ve Güvenliği              | Hedef G1. İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini, uluslararası standartlarda sağlamaya devam etmek.  | G1.1. İş sağlığı ve güvenliği kişi başı eğitim saati  | G1.1. %33,6 artmıştır.  |
|  |                                      | Hedef G2. Tehlikeli kimyasalların ve atıkların çalışan sağlığına etkilerini engellemek.   | G1.2. Kaza ağırlık oranı  | G1.2. Kaza ağırlık oranı 0,188'dir.   |
| 4 NİTELİKLI EĞİTİM                     | Çalışan Katılımı ve Memnuniyeti      | Hedef G3. Tüm düzeylerde kapsayıcı ve katılımcı karar almayı sağlamak.  | G2.1. Mesleki hastalık oranı  | G2.1. Mesleki hastalık oranı "0"dir.  |
|  |                                      |   | G3.1. Çalışan Görüş Anketi'ne katılım oranı   | G3.1. Çalışan Görüş Anketi her yıl yapılmakta olup 2022 yılında yapılan son araştırmaya katılım oranı %84 olarak gerçekleşmiştir.   |
| 5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ          | Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi | Hedef G4. Tüm çalışanların kaliteli teknik ve mesleki eğitime erişimini sağlamak.   | G3.2. Öneri ödül sisteminin tüm şirketlere yaygınlaştırılması   | G3.2. 2022 yılında Kibar Grubu çalışan öneri sistemine 2734 öneri iletilmiş ve bu önerilerden 1146'sı hayata geçirilmiştir.   |
|  |                                      |   | G3.3. Çalışan memnuniyeti/bağlılığı araştırma skoru   | G3.3. Çalışan memnuniyeti/bağlılığı araştırması skorunda 2 puanlık artış gerçekleşmiştir.   |
| 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME | Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi | Hedef G5. Teknik ve mesleki becerilere sahip her yaştaki çalışanların sayısını artırmak.  | G3.4. Performans kültürü endeksi  | 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 ile Eşitlik Kapsayıcılık konularında sorularla ofis ve saha çalışanlarının görüşleri alınmıştır. |
|  |                                      |   | G4.1. 'Yönetel Gelişim Programı'na katılım oranı  | G4.1. Yönetel Gelişim Prorogramına katılım oranı %44,66'dır.  |
| 10 ESİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI         | Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi | Hedef G6. İstihdamı ve çalışan eğitimlerini artırmak.   | G4.2. 'Uzman Gelişim Programı' kapsamında uzmanların kişi başı eğitim saati                                     | G4.2. "Uzman Gelişim Programı" kapsamında uzmanların kişi başı eğitim saati 14 saattir. Bir tam gün sınıf içi eğitim (7 saat), beş webinar ve bir saatlik uzaktan eğitim programı   |
|  |                                      |   | G4.3. 'Liderlik Gelişim Programı' tavsiye skoru   | G4.3. 2022 yılında programın memnuniyet skoru 5 tam puan üstünden 3,9 olarak ölçülmüştür.   |
| 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR     | Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi | 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." | G4.4. Gelişim Elçisi sayısı   | G4.4. Gelişim Elçisi sayısı; 61 iç eğitimci ve 33 iç mentor olmak üzere toplam 94'dür.  |
|  |                                      |   | G5.1. Teknik ve mesleki eğitim alan çalışan sayısı  | G5.1. Teknik ve mesleki eğitim alan çalışan sayısı yaklaşık 2.139'dur.  |
| 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME | Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği          | Hedef G8. İstihdamda ve çalışan gelirinde kadın-erkek eşitliğini sağlamak, kadın çalışan sayısını %50 oranının üstünde 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 %3, 26-35 yaş arası %44, 36-45 yaş arası %39 ve 46 yaş üstü %14 şeklindedir.  |
|  |                                      |   | G6.1. Çalışan sayısı  | G6.1. Çalışan sayısı %30,8 oranında artmıştır.  |
| 10 ESİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI         | Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği          | Hedef G9. Fırsat eşitliği sağlamak, beyaz yaka işe yeni alımda kadın oranını artırmak.  | G6.2. K-Team Genç Yetenek Staj Programı'ndan işe alınan öğrenci sayısı  | G6.2. K-Team Genç Yetenek Staj Programı'ndan işe alınan öğrenci sayısı 28'dir. İşe alım oranı %75 olarak gerçekleşmiştir.   |
|  |                                      |   | G6.3. Çalışan gelişimine yönelik eğitim saati   | G6.3. Çevrimiçi sınıf eğitimi ve e-öğrenme olmak üzere toplam 47.885 saat eğitim gerçekleştirilmiştir.  |
| 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR     | Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği          | Hedef G10. Her düzeyde hesap verebilirlik ve şeffaflığın sürdürülmesi.  | G7.1. Üst düzey kadın yönetici oranı  | G7.1. Üst düzey kadın yönetici oranı %41,7 artmıştır.   |
|  |                                      |   | G7.2. Beyaz yaka kadın çalışan sayısı   | G7.2. Beyaz yaka kadın çalışan sayısı %48,8 artmıştır.  |
| 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR     | İş Etiği                             | Hedef G10. Her düzeyde hesap verebilirlik ve şeffaflığın sürdürülmesi.  | G8.1. Kadın çalışan sayısı  | G8.1. Kadın çalışan sayısı %54,1 artmıştır.   |
|  |                                      |   | 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. Ücret eşitliğinin bağımsız şekilde değerlendirilerek denetlenmesi çalışmalarına başlanmıştır.   |
| 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR     | İş Etiği                             | Hedef G10. Her düzeyde hesap verebilirlik ve şeffaflığın sürdürülmesi.  | G9.1. Beyaz yaka işe yeni alımda kadın oranı  | G9.1. Beyaz yaka işe yeni alımda kadın oranı %45'tir.   |
|  |                                      |   | G9.2. En fazla engelli istihdam eden şirketler arasında ilk beşte yer almak                                     | G9.2. Assan Hanil, Kocaeli ili genelinde son dört yılda üçüncü kez en fazla engelli istihdam eden şirket konumunda yer alarak Kocaeli İŞKUR Müdürlüğü tarafından ödüllendirilmiştir.  |
| 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR     | İş Etiği                             | Hedef G10. Her düzeyde hesap verebilirlik ve şeffaflığın sürdürülmesi.  | G10.1. Kibar Holding Etik Kuralları'na uyum denetimleri   | G10.1. Etik uygunluk denetimleri gerçekleştirilmektedir.  |
|  |                                      |   | G10.2. İş etiği eğitimi   | G10.2. İşe alınan tüm personele iş etiği eğitimi ve Kibar Grubu Şirketleri'ndeki Etik Kural Danışmanları'na danışman eğitimi verilmektedir.   |
| 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR     | İş Etiği                             | Hedef G10. Her düzeyde hesap verebilirlik ve şeffaflığın sürdürülmesi.  | G10.3. Etik hatta gelen bildirimlerin ve sonuçlarının raporlanması  | G10.3. Etik bildirimlere ve sonuçlara ilişkin Yönetim Kurulu Başkanı'na raporlama yapılmaktadır.  |
|  |                                      |   | G10.4. Teknoloji desteği ile erken uyarı mekanizmalarının kurulması   | G10.4. Denetim çalışmaları kapsamında suistimal riskleri incelenmektedir.   |
| 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR     | İş Etiği                             | Hedef G10. Her düzeyde hesap verebilirlik ve şeffaflığın sürdürülmesi.  | G10.5. Tüm çalışanlardan çıkar çatışmasına sebep olacak bir durum içinde olup olmadıklarına dair beyan alınması | G10.5. Güç BİZde Eğitim ve Gelişim Platformu'nda çevrim içi etik eğitimleri verilmektedir. İşe yeni başlayan çalışanlar, söz konusu eğitimlere dahil edilmektedir.  |
|  |                                      |   | G10.6. Etik Kurallar Kitapçığı'nın tüm çalışanlar ile paylaşılması  | G10.6. İşe alınan tüm personel ile Etik Kurallar Kitapçığı paylaşılmaktadır.  |
| 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR     | İş Etiği                             | Hedef G10. Her düzeyde hesap verebilirlik ve şeffaflığın sürdürülmesi.  | G10.7. Etik Kuralları'na yönelik farkındalık çalışmaları  | 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 Kuralları'nın ihtiyaca ve yeni gelişmelere göre güncellenmesini sağlayacak gözden geçirme sistemi   | G10.8. Etik Kurallar Kitapçığı'nın gözden geçirmesi yapılmıştır ve güncelleme ihtiyacı bulunmadığı değerlendirilmiştir.   |
| 16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR     | İş Etiği                             | 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 Kibar Holding Sürdürülebilirlik Raporu ve Grup şirketlerinden Assan Alüminyum'un Sürdürülebilirlik Raporu yayınlanmıştır.   |

\* "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 yılına göre verilmektedir.

"2025 Hedefleri"ne ilişkin 2019 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).  
"2025 Hedefleri"ne ilişkin 2020 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).  
"2025 Hedefleri"ne ilişkin 2021 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).





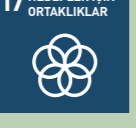
## gelecek için YENİLENİYORUZ

| İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI   | ÖNCELİKLİ KONULAR   | 2025 HEDEFLERİ*  | PERFORMANS GÖSTERGELERİ  | 2022 GERÇEKLEŞMELERİ*   |
|--|---|--|--|---|
|  | Müşteri Memnuniyeti   | Hedef Y1. Ürün ve hizmet kalitesinde liderlik.   | Y1.1. Takip edilen yönetim standartları, kalite ve güvenlik sistemleri           | Y1.1. Assan Alüminyum, Türkiye alüminyum pazarında ISO 22301 İş Sürekliliği belgesini almaya hak kazanan ilk şirket olmuştur. 2022 yılı sonu itibarıyla raporlama kapsamındaki şirketler ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO9001: Kalite Yönetim Sistemi, ISO14001: Çevre Yönetim Sistemi ve ISO-IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi'ni takip etmektedir. Ayrıca Assan Alüminyum ve Assan Panel IATF16949: Kalite Yönetim Sistemi'ni, Assan Alüminyum ve Assan Panel ISO 31000: Kurumsal Risk Yönetim Sistemi'ni, Assan Alüminyum ve İspak ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi'ni, Assan Alüminyum ISO 22301: İş Sürekliliği Yönetim Sistemi'ni, ISO50001: Enerji Yönetim Sistemi ve ASI: Aluminium Stewardship Initiative Performans Standardı ve İspak BRC: Uluslararası Gıda Güvenliği Standardı'nı takip etmektedir. |
|  |   |  | Y1.2. Ürün ve süreç sertifikasyonları  | Y1.2. 2022 yılı sonu itibarıyla Assan Alüminyum ve Assan Hanil Sıfır Atık Belgesi; Assan Alüminyum ve İspak Kosher Gıda Uygunluk Belgesi; Assan Alüminyum CE: AB Uygunluk Belgesi, NSF: Uluslararası Sağlık Kuruluşu Uygunluk Belgesi ve ISPM15: Ahşap Ambalaj Malzemeleri Uygunluk Belgesi; Assan Panel Panel Standardına Uygunluk Sertifikası, Çatı Kaplama Levhaları, Trapez Kesitli Oluklu Levha Sertifikası, FM Approval: Yangın güvenlik sertifikası ve Greenguard Gold sertifikası; İspak Helal Gıda Ürün Güvenliği Belgelendirme Sertifikası ve Certificate for Awarding and Use of the 'OK Compost Industrial' Conformity Mark sertifikası'na sahiptir.  |
|  |   | Hedef Y2. Teknolojik yenilikler, iyileştirme ve inovasyonla katma değeri/ekonomik büyümeyi artırmak.                                 | Y2.1. Yüksek teknolojiye yatırımlar / İnovasyonla katma değeri artıran projeler  | Y2.1. Assan Alüminyum'da Elektronik Veri Değişimi, Brazing Alaşımlarında Merkez Hattının Giderilmesi ve Teknik Özelliklerinin Geliştirilmesi, Yüksek Mukavemetli Ambalaj Folyosu Geliştirilmesi, Alevle İş Uygulamasının İkiz Merdane ile Döküm Prosesinde Merdane Kabuk Yüzey Özellikleri ve Döküm Levha Özelliklerine Etkisinin Karakterizasyonu ve Uygulama Parametrelerinin Optimizasyonu ve Veri Analitiği projeleri; Assan Hanil'de Üretim ve Kalite Performansı Anlık Takip Sistemi, Hyundai FCEV Kamyon Koltukları, Hafifletme Çalışmaları, Kompozit Bumper Beam ve TOGG Yeni Nesil Araç Tampon Modülü Projeleri; İspak'ta Akıllı Ambalaj ve Antibakteriyel-Antiviral Ambalaj Projeleri.  |
|  |   | 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 Hanil'de Kendinden Renkli Ham Madde, Çevre Dostu Biyoplastik Bazlı Ham Maddelerinin Otomotiv Entegrasyonu, Boyahane Atık Tinerin Filtrelenerek Temizlik Tineri Olarak Kullanımı, Otomatik Boyahane Nitrojen Kullanımı ile Kimyasal Tüketiminin Azaltılması, Kimyasal ve Plastik Kullanımının Minimize Edilmesiyle Birlikte Karbon Ayak İzinin Azaltılması; İspak'ta Sürdürülebilir Kâğıt Bazlı Sakız/Şekerleme Ambalajı, Tek Katlı Geri Dönüşüme Uygun Üst Folyo ve Karton Yemek Kabı Geliştirilmesi Projeleri.   |
|  | Hedef Y4. Ar-Ge çalışmalarını artırmak.   |  | Y4.1. Ar-Ge Laboratuvarı/Merkezi   | Y4.1. Tüm şirketlerde Ar-Ge Laboratuvarı/Merkezi bulunmaktadır.   |
| Y4.2. Ar-Ge çalışmalarında iş birlikleri   |   |  | Y4.2. Ar-Ge çalışmalarında 6 farklı üniversite ile işbirlikleri devam etmiştir.  |   |
| Y4.3. Ar-Ge çalışmalarının teşvik edilmesi   |   |  | Y4.3. "Asım Kibar Mavi Damla Ödülleri" programının 6 ncısı gerçekleştirilmiştir. |   |
| Y4.4. Ar-Ge bütçesi  |   |  | Y4.4. Ar-Ge bütçesi yaklaşık 120.000.000 TL'dir.                                 |   |
| Y4.5. Patent başvurusu sayısı  |   |  | Y4.5. Patent başvurusu sayısı 12'dir.  |   |
| Y4.6. Alınan patent sayısı   |   |  | Y4.6. Alınan patent sayısı 3'tür.  |   |
| Y4.7. Faydalı model sayısı   |   |  | Y4.7. Faydalı model sayısı 1'dir.  |   |
| Y4.8. Ar-Ge çalışan sayısı   |   |  | Y4.8. Ar-Ge çalışan sayısı 2022 yılı sonu itibarıyla 122'dir.                    |   |
| Ar-Ge, İnovasyon ve Dijitalleşme   | Hedef Y5. "Dijital Dönüşüm Yol Haritası" kapsamında altyapı çalışmalarını ve dijitalleşme süreçlerini tamamlamak. |  | Y5.1. Dijital dönüşüm yol haritasına uyum  | "Y5.1. Teknolojik gelişmeler ve iş süreçleri doğrultusunda her yıl gözden geçirilerek güncellenen dijitalleşme yol haritasına göre 2022 yılı için planlar tamamlanmıştır. 2022 Dijital Dönüşüm Master Planları hazırlanmış ve 2022-2023-2024 için üç yıllık kategori bazlı planlar oluşturulmuştur."  |
|  |   |  | Y5.2. Kurumsal veri mimarisi   | Y5.2. Assan Alüminyum BW veri ambarı projesi tamamlanmıştır. Mevcut Qlikview dokümanlarının/raporlarının kullandığı verinin ERP sistemi yerine BW sisteminden alınması sağlanmış, "veri sözlüğü" oluşturulmuş ve kullanılan dokümanların/raporların temizlenmesi sağlanmıştır. Assan Hanil BW veri ambarı projesi başlatılmış, veri modelleme çalışmaları ve ana veri sözlüğü teslim edilmiştir.  |
|  |   |  | Y5.3. Analitik ve Yapay Zeka çalışmaları   | Y5.3. Assan Bilişim bünyesinde oluşturulan analitik yapılanması ile öncelikli üretim süreçlerini kapsayacak şekilde çalışmalara devam edilmiştir. "Büyük Veri" oluşturulması ve analitik çalışmaların gerçekleştirilebilmesi için seçilen MS Azure platformu Assan Alüminyum'da devreye alınmış olup Assan Hanil'de çalışmalar devam etmektedir. Uygulamalı AI akademi eğitimi ile anahtar kullanıcılar, veri ve buna bağlı Yapay Zeka, Bulut ve Makine Öğrenmesi gibi teknolojiler üzerinde teorik ve pratik destek almıştır. Hanil SAP BW projesi gerçekleştirilmiştir.   |
|  |   |  | Y5.4. Robotik süreç otomasyonu   | Y5.4. 2022 yılında 44 süreç devreye alınmıştır.   |
|  |   |  | Y5.5. Endüstri 4.0   | Y5.5. Üretim sahasının dijitalleştirilmesine yönelik alt yapı çalışmaları devam etmektedir. Assan Panel'de üretim veri izleme projesi Tuzla, Balıkesir ve İskenderun'da tüm hatlar için devreye alınmıştır. Hatların takibi ve raporlaması, analiz ve iyileştirme çalışmalarına veri sağlanması ile müşteri şikayetleri için analitik çalışmaların yapılması süreçleri tamamlanmıştır. İspak'ta MES Projeleri iki adet baskı hattı için devreye alınmıştır. Özellikle üretim, kalite ve bakım süreçlerinde dijital dönüşüm sağlanmıştır. Assan Alüminyum'da geniş kapsamlı bir MES programının analiz çalışmaları devam etmektedir.   |
| Hedef Y6. Bilgi teknolojileri alanındaki her türlü işlem ve veri güvenliğini sağlamak. |   |  | Y6.1. Kaliteli ve kesintisiz hizmet  | Y6.1. Tuzla Merkez Network yedekliliği, Data Center yedekliliği, İnternet ve MPLS yedekliliği tamamlanmıştır. Business Critical sistemler (Holding ve Grup şirketlerine hizmet veren ERP sistemleri, Active Directory, e-mail platformu gibi yaklaşık 300 kadar sunucu üzerinde çalışan uygulamalar) için Disaster Recovery modernizasyon çalışmaları tamamlanmıştır.   |
|  |   |  | Y6.2. Siber güvenlik altyapısı   | Y6.2. Trendmicro'nun uç nokta güvenliği (EDR) çözümü hayata geçirilmiştir. Ağdaki tüm cihazları kimlik avı, fidye yazılımı ve sıfır gün saldırıları dahil olmak üzere her türlü kötü amaçlı etkinliğe karşı aktif olarak korumaya odaklanmış bir DNS Katmanı Güvenlik Platformu olan Roksit ürünü devreye alınmıştır. Siber tehditlerden haberdar olabilmek için tuzak sistemler (Honeypot) ve güvenlik sistemlerinin izlenebilirliği için Firewall Monitoring ürünü devreye alınmıştır. Siber güvenlik tatbikatları (fidye ve zararlı yazılımlar için) gerçekleştirilmiştir. Siber güvenlik kapsamında sosyal mühendislik çalışması (oltalama) yapılmış ve farkındalık eğitimleri verilmiştir.   |
|  |   |  | Y6.3. Takip edilen standartlar   | Y6.3. ISO-IEC27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi takip edilmektedir.  |
|  |   |  | Y6.4. Makine öğrenimi / RPA Otomasyonu destekli keşif ve istihbarat çözümleri    | Y6.4. Siber tehdit riskini en aza indirgeyebilmek amacıyla hacker davranışlarına bağlı analiz yaparak olası tehditleri bilgilendiren otomasyon devreye alınmıştır.  |

\* "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 yılına göre verilmektedir.

"2025 Hedefleri"ne ilişkin 2019 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#). / "2025 Hedefleri"ne ilişkin 2020 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#). / "2025 Hedefleri"ne ilişkin 2021 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).

## gelecek nesilleri ÖNEMSIYORUZ

| İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI   | ÖNCELİKLİ KONULAR   | 2025 HEDEFLERİ *  | PERFORMANS GÖSTERGELERİ  | 2022 GERÇEKLEŞMELERİ*  |   |
|--|---|---|--|--|---|
|      | Döngüsel Ekonomi  | Hedef O1. Doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimini ve verimli kullanımını sağlamak.  | O1.1. Sürdürülebilirlik Yönetimi   | O1.1. Sürdürülebilirlik Komitesi ve Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu'ndan oluşan Sürdürülebilirlik Yönetimi, kurumsal yönetimin ana ögesini oluşturmakta ve çalışmalarını sürdürmektedir. Sürdürülebilirlik Yönetimi temsilcileriyle altı ana toplantı ve yirminin üstünde konu bazlı toplantı düzenlenmiştir. Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu'nun katılımıyla çalıştay gerçekleştirilmiştir. |   |
|  |   |   |  | 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 Milletler'in 2030 yılına kadar gerçekleştirmeyi planladığı hedeflere uyumlu olarak "2025 Hedefleri" tanımlanmıştır. 36 Hedef, 92 performans göstergesiyle takip edilmekte olup gerçekleştirmeler her yıl şeffaflıkla paylaşılmaktadır.  |
|  | İklim Değişikliği ile Mücadele  | Hedef O2. Atıkların çevreye olumsuz etkilerini en aza indirmek/Azaltım, geri dönüşüm ve yeniden kullanımla atık oluşumunu azaltmak. |  | O2.1. Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde miktarı   | O2.1. Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde miktarı %49 oranında artmıştır.  |
|  |   |   |  | O2.2. Geri dönüştürülen atık miktarı   | O2.2. Geri dönüştürülen atık miktarı %64 oranında artmıştır.  |
|  |   |   | 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.  |   |
|  |   | Hedef O3. Hasıla bazında su yoğunluğunu önceki yıla göre en az %5 azaltmak.   | 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. 2022 yılında yıllık su yoğunluğu azaltımı %57,9 oranında gerçekleşmiştir.   |   |
|  |   | Hedef O4. Hasıla bazında enerji yoğunluğunu önceki yıla göre en az %7 azaltmak.   | 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. 2022 yılında yıllık enerji yoğunluğu azaltımı %55,3 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 %62,8'dir.   |  |   |
|  | Hedef O6. İklimle ilgili tehlikelere ve doğal afetlere karşı dayanıklılığı ve uyumu artırmak.   | O6.1. Yıllık Risk Değerlendirme Çalışmaları   | O6.1. 2017 yılında hazırlanana İklim Değişikliği Risk değerlendirme çalışması her yıl güncellenmektedir.   |  |   |
|  |   | O6.2. Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 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 mecraada 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 ya da kısa filmleri 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 7 kuruluşla işbirliği yapılmaktadır.   |  |   |
|  | Hedef O9. Hedeflere ulaşmak için kamu, özel sektör ve STK ortaklıklarını desteklemek ve teşvik etmek.   | O9.1. Kurumsal üyelikler  | O11.1. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC); UN Global Compact ve UN Women ortaklığında Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles -WEPS) platformu; UN Global Compact Target Gender Equality; TUSIAD Çevre ve İklim Değişikliği Çalışma Grubu; UNGC-TR, TUSIAD ve SKD tarafından kurulan İş Dünyası Plastik Girişimi; %30 Kulübü; UNGC-TR Sürdürülebilir Finans Çalışma Grubu, 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. |  |   |

\* "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.  
 "2025 Hedefleri"ne ilişkin 2019 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).  
 "2025 Hedefleri"ne ilişkin 2020 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).  
 "2025 Hedefleri"ne ilişkin 2021 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).

paydaşlarımızı  
**TEŞVİK EDİYORUZ**

toplum için  
**PAYLAŞIYORUZ**

| İLGİLİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMACI  | ÖNCELİKLİ KONULAR              | 2025 HEDEFLERİ*   | PERFORMANS GÖSTERGELERİ   | 2022 GERÇEKLEŞMELERİ*  |
|---|--------------------------------|---|---|--|
|     | Sürdürülebilir Tedarik Zinciri | Hedef T1. Tedarikçi ve paydaşların UNGC ilke ve amaçlarını benimsemelerini sağlamak.  | T1.1. Satın Alma Etik Kuralları   | T1.1.Tüm tedarikçilerin Satın Alma Etik Kuralları'nı uygulaması beklenmektedir. İş Etiği İlkeleri, Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele, Zorla Çalıştırma, Çocuk İş Gücü, Taciz, Ücretlendirme, Çalışma Saatleri, Fark Gözetmeme, Bölge Halkı, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre, Biyolojik Çeşitlilik, Dürüstlük, Kalite ve Sürekli Gelişim ile Bilgi Güvenliği konularında tüm tedarikçilerin uyması gereken kurallar detaylı bir şekilde tanımlanmıştır.   |
|   |                                | T1.2. Kibar 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.  |  |
|   |                                | T1.3. Tedarikçi eğitim saati  | T1.3. Tedarikçilerin, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na ve Grubun sürdürülebilirlik hedeflerine sağladığı katkıyı artırmak ve hızlandırmak amacıyla Tedarikçi Sürdürülebilirlik Programı (K-STAR) projesine başlanmıştır. Bu projeye, tedarikçilerin olgunluk seviyesi ve sektörleri dikkate alınarak yönetim, sosyal ve çevre alanlarında gelişim programlarının sistematik şekilde oluşturulması ve düzenlenmesi mümkün olacaktır. K-STAR'ın ön çalışmaları 2022 yılında başlatılmış olup proje 2023 yılında tamamlanacaktır. |  |
|   |                                | Hedef T2. Tüm tedarikçi denetimlerinde uygulanmak üzere çevreye zararlı etkilerin azaltılmasına ilişkin standart tanımlamak.  | T2.1. Tedarikçilerin çevre mevzuatı ve standartlarına uyum sertifikasyonları  | T2.1. Belirli kriterler kapsamında her yıl düzenli olarak tedarikçi performans değerlendirmeleri ve bu değerlendirmeler sonucunda tedarikçi denetimleri ve saha ziyaretleri düzenlenmektedir. Tedarikçilerin sertifikaları kontrol edilmekte, etik ve çerçeve sözleşmelerde yer alan başlıklarda süreç denetimleri yapılmaktadır. Denetimler kalite, bilgi güvenliği, çevre ve iş güvenliği konularını da kapsamaktadır. Tedarikçinin çevreyi korumaya yönelik tüm yasal düzenlemelere tüm faaliyetlerinde eksiksiz biçimde uyduğunu kanıtlayabilir durumda olması beklenmektedir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda çevresel etkileri nedeniyle kritik kategorisine giren tedarikçiler için süreç ve saha denetimleri gerçekleştirilmektedir. Ayrıca performans değerlendirmesi sonrası tüm süreçlerle ilgili detaylı olarak hazırlanan performans kartı tedarikçilerle paylaşılmakta ve gelişmesi gereken alanlarla ilgili görüşme ve planlamalar sağlanmaktadır. |
|     | Toplumsal Sorumluluk           | Hedef P1. Çalışanların sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımını artırmak.  | P1.1. Kibar Gönüllüleri sayısı  | P1.1. 650 Kibar Gönüllüsü  |
|   |                                | Hedef P2. Sosyal sorumluluk projeleri kapsamında dezavantajlı 10.000 çocuğa ulaşmak.  | P2.1. Ulaşılan çocuk sayısı   | P2.1. 4.140 çocuğa ulaşılmıştır.   |
|   |                                | Hedef P3. Sosyal sorumluluk projeleri kapsamında ilköğretim çağındaki çocuklara küresel ısınma, iklim değişikliği, çevre ve çocuk haklarına yönelik eğitimler düzenlemek. | P3.1. Katılan öğrenci sayısı  | P3.1. 183 öğrenci  |
|   |                                |   | P3.2. Düzenlenen eğitim/etkinlik saati  | P3.2. Anasınıfı kurulumu, İstanbul Maratonu, bahçe sınıfı yapımı, bahçe zeminleri boyama, okul içi zemin yenileme, çatı onarımı, atık toplama, ÖSGD çevrim içi mentorluk, Helpsteps Haçiko-Tohum Otizm, TOÇEV gönüllülük çalışmalarıyla birlikte 85 saat çocuklarla eğitim, 428 saat farklı gönüllülük etkinlikleri gerçekleştirilerek toplamda 19 etkinlikte 513 saat gönüllülük faaliyetlerinde bulunulmuştur.   |

\* "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.

"2025 Hedefleri"ne ilişkin 2019 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).

"2025 Hedefleri"ne ilişkin 2020 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).

"2025 Hedefleri"ne ilişkin 2021 yılı gerçekleştirmelerini görüntülemek için [tıklayınız](#).

## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ALANINDA DESTEKLENEBİLİR 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. 2022 yılında Kibar Holding, UN Global Compact'ın "Erken geçiş yapanlar (Early Adopters)" programına katılmış ve UNGC'nin değişen metodolojisine uygun performans bildirimini yapmıştır.

### Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Birleşmiş Milletler, 2030 Gündemi'yle tüm dünyada aciliyetle çözülmesi gereken sorunları ve bu sorunları ortadan kaldırmak için ulaşılabilecek hedefleri belirlemiştir. Bu kapsamda 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 Holding, 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi'ni söz konusu Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında belirlenen hedefler doğrultusunda geliştirmiştir. 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 Prensipleri'ni imzalayan şirketler, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturmaya yönelik 7 temel ilkeye uymayı taahhüt etmektedir. Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacısı olan Kibar Grubu, "Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği"ni, "2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi"nde öncelikli konular arasında konumlandırmıştır. Kadınların iş hayatına ve karar alma süreçlerine tam ve etkin katılımını sağlamaya yönelik hedefler (Hedef G7-G8-G9), 6 performans göstergesiyle izlenmekte ve şeffaf şekilde tüm paydaşlarla paylaşılmaktadır.

### UNGC Hedef Cinsiyet Eşitliği Programı (Target Gender Equality)

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

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

**TARGET GENDER EQUALITY**  
Network Turkey

**United Nations Global Compact**

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

**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 çalışmaları desteklemektedir. Kibar Holding ve Grup şirketleri, söz konusu çalışmalara katkı sağlamakta, Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi Alt Çalışma Grubu başkanlığını yürütmektedir.

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

### %30 Kulübü

%30 Kulübü yönetim kurulu başkanlarının ve CEO'ların, kurumlarının her seviyesinde toplumsal cinsiyet dengesini iyileştirmeyi amaçladıkları bir iş birliğidir. Bu iş birliğinin arkasında toplumsal cinsiyet dengesinin şirketleri daha başarılı ve yönetim kurullarını daha etkin yapacağına olan inanç yatmaktadır. 2022 yılında %30 Kulübü'ne üye olan Kibar Holding, Sürdürülebilirlik Komitesi ve BİZ Eşitiz Grup Komitesi temsilcileriyle çalışmalara aktif katılım sağlamaktadır.

**İpg İŞ DÜNYASI PLASTİK GİRİŞİMİ**

**30% Club**  
GROWTH THROUGH DIVERSITY

**Global Compact Network Turkey**

**skd Türkiye**

### UNGC Türkiye Çalışma Grupları

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

### Sürdürülebilir Kalkınma Derneği Çalışma Grupları

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



sürdürülebilirlik ilkeleri ile  
**BÜYÜYORUZ**

insanı  
**GÜÇLENDİRİYORUZ**

gelecek için  
**YENİLENİYORUZ**

gelecek nesilleri  
**ÖNEMSIYORUZ**

paydaşlarımızı  
**TEŞVİK EDİYORUZ**

toplum için  
**PAYLAŞIYORUZ**



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



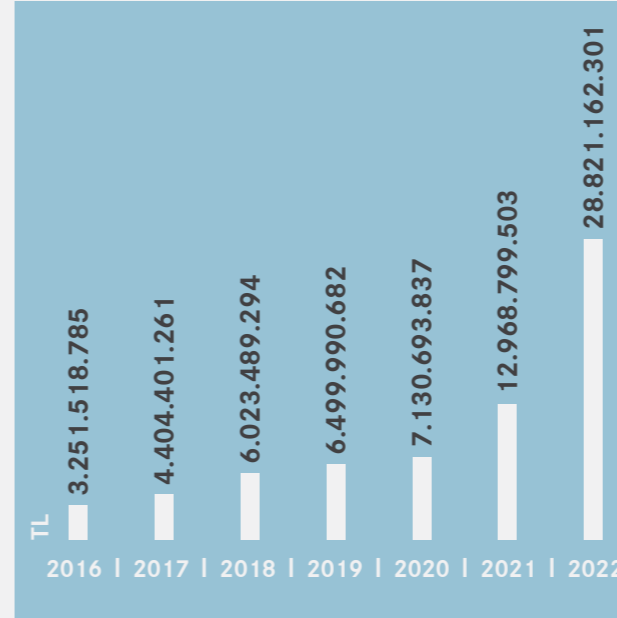




## EKONOMİK DEĞER

Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinin satış geliri, son yedi yılda 8,9 kat ve 2022 yılında önceki yıla göre 2,2 kat artmıştır.

### Üretilen Ekonomik Değer



Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinin satış geliri son 7 yılda

**8,9 kat**  
artmıştır

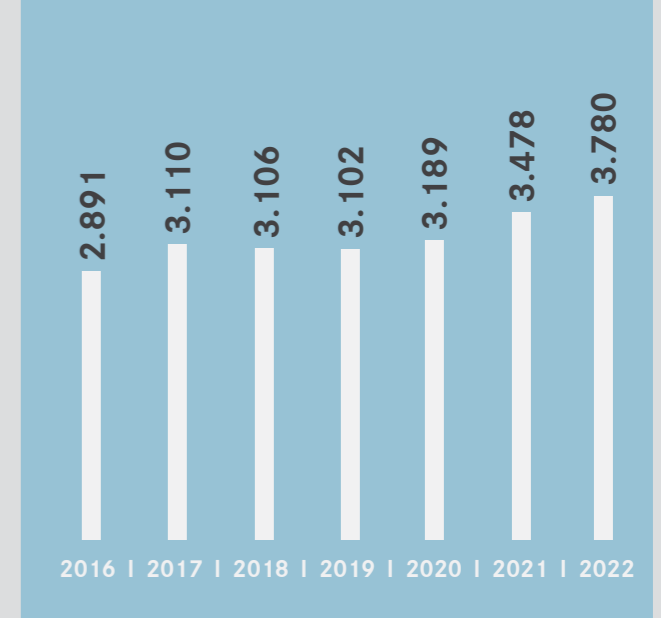
Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinin satış geliri 2022 yılında önceki yıla göre

**2,2 kat**  
artmıştır

## İNSAN KAYNAĞI

Raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde, çalışan sayısı son yedi yılda %30,8 ve 2022 yılında önceki yıla göre %8,7 oranında artmıştır.

### İnsan Kaynağı



Kibar Holding ve raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde çalışan sayısı son 7 yılda

**%30,8**  
oranında artmıştır

Kibar Holding ve raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerinde çalışan sayısı 2022 yılında önceki yıla göre

**%8,7**  
oranında artmıştır

## İHRACAT

Kibar Grubu, yüzden fazla ülkeye ihracatı ile Türkiye'nin en büyük ihracatçılarından biri konumundadır. 2022 yılında 3,04 milyar dolar ihracat gerçekleştirmiştir.

Kibar Dış Ticaret, Türkiye İhracatçılar Meclisi' tarafından her yıl açıklanan "İlk 1000 İhracatçı Firma" listesinde 2022 yılında ortaya koyduğu ihracat performansı ile Türkiye genelinde 5., "Demir ve Demir Dışı Metaller" kategorisinde 1. sırada yer almıştır. Raporun yayınlandığı tarih itibarıyla 2022 yılı listesi açıklanmamıştır.

Kibar Dış Ticaret, İstanbul Demir ve Demir Dışı Metaller İhracatçıları Birliği tarafından raporun yayınlandığı tarih itibarıyla en son düzenlenen 2022 yılı İhracatın Metalik Yıldızları Ödülleri'nde "Alüminyum Yassı Ürünler" ve "İhracat Şampiyonları" kategorilerinde Assan Alüminyum ürünlerinin ihracatıyla birincilik ödülleri almıştır.

Kibar Dış Ticaret, Çelik İhracatçıları Birliği tarafından raporun yayınlandığı tarih itibarıyla en son düzenlenen Çelik İhracatının Liderleri ödül töreninde 2019 yılı Profil İhracatı 3.lüğünü ve 2020 yılı Profil İhracatı 2.lığı ödüllerini almaya hak kazanmıştır.

Posco Assan, Çelik İhracatçıları Birliği tarafından raporun yayınlandığı tarih itibarıyla en son düzenlenen Çelik İhracatının Liderleri ödül töreninde 2019-2020 Yılları Paslanmaz Çelik İhracatı 1.lığı ve 2019-2020 Yılları Büyük Ölçek En Yüksek Birim Fiyat 2.lığı 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., Türkiye'nin ilk ve tek paslanmaz çelik soğuk haddeleme tesisine sahip olan çelik üreticilerinden Posco Assan 68. ve otomotiv sektöründe ana parça tedarikçisi olarak faaliyet gösteren Assan Hanil 290. sırada yer almıştır.

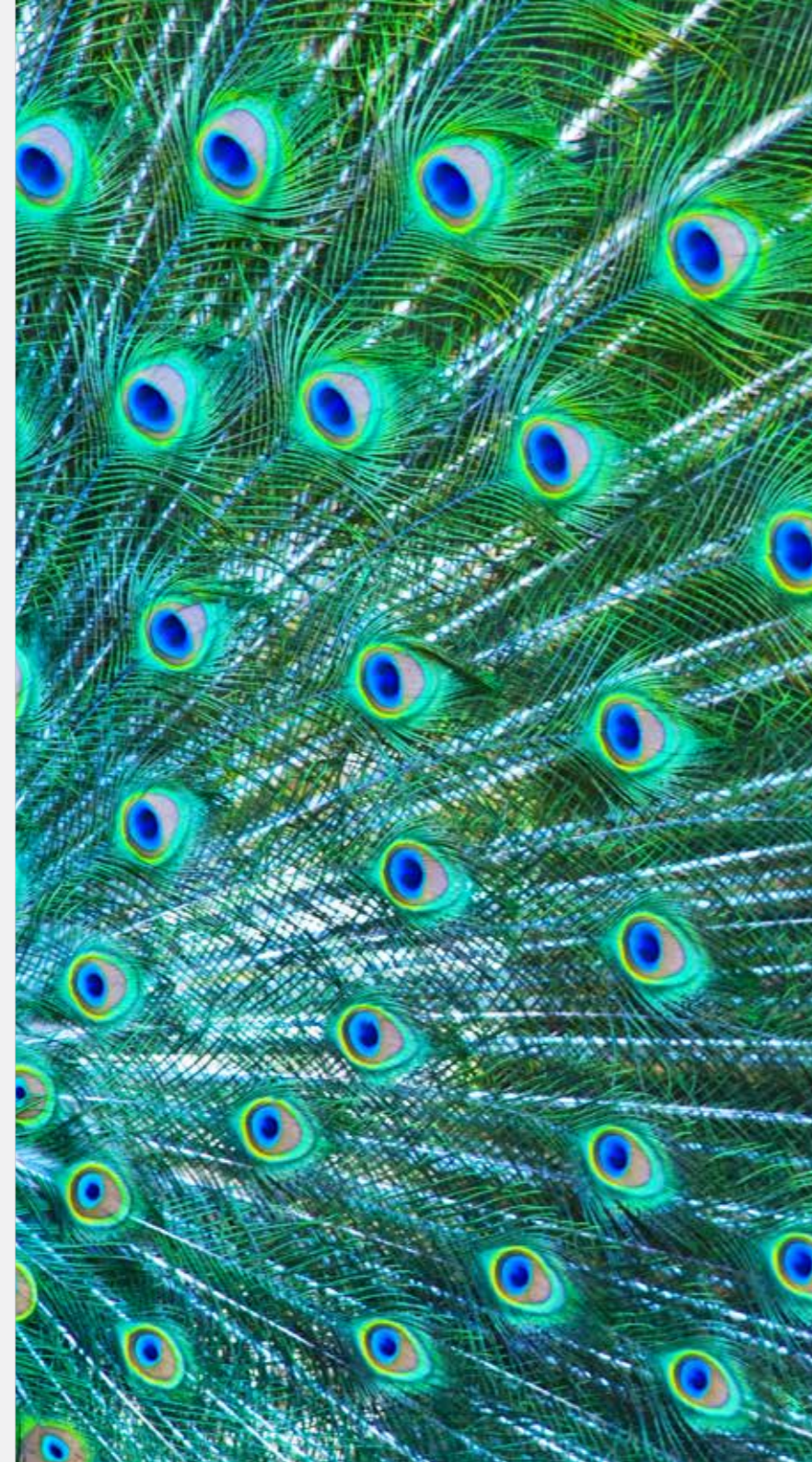


*Birlikte ve birbirimizden güç alarak çalışıyoruz.  
“Biz” geleceği, başarıyı ve hayatı paylaşıyoruz.*



## 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, katılımcı ve 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.



### ÇEŞİTLİLİK VE KATILIM

Kibar Grubu, çalışanlarına insana saygılı, adil, katılımcı, çeşitliliği destekleyici ve sürekli gelişime önem veren bir iş ortamı sunmaktadır. Bu koşulları sağlamak amacıyla İş Kanunu Hükümleri'nin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü Konvansiyonları, BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 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. Kadınların iş hayatına katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli faaliyetler sürdürülmektedir.

Şiddete karşı farkındalık yaratmak amacıyla 2022 yılında Hane İçi Şiddet ve İş Yerinde Şiddete Karşı Bilgilendirme Rehberi ve Şiddete Karşı Kurumsal Sorumluluk Politikası yayınlanmıştır.

**Kadın çalışan sayısı**  
2022 yılında  
önceki yıla göre **%11,1**  
oranında artmıştır

**Kadın çalışan sayısı**  
son 7 yılda  
**%54,1**  
oranında artmıştır

**Beyaz yaka kadın çalışan sayısı**  
2022 yılında  
önceki yıla göre **%11**  
oranında artmıştır

**Beyaz yaka kadın çalışan sayısı**  
son 7 yılda  
**%48,8**  
oranında artmıştır

**Kadın üst düzey yönetici oranı**  
son 2 yılda  
**%8,3**  
oranında artmıştır

**Kadın üst düzey yönetici oranı**  
son 7 yılda  
**%41,7**  
oranında artmıştır

Kibar Holding ve raporlama kapsamındaki şirketlerde kadın çalışan sayısı 2022 yılında önceki yıla göre %11,1 ve son yedi yılda %54,1 oranında artmıştır. Beyaz yaka kadın çalışan sayısı son yedi yılda %48,8 ve 2022 yılında önceki yıla göre %11 oranında artmıştır. Böylece, beyaz yaka çalışanlarda kadın çalışan oranı %37,9'a yükselmiştir. Kadın üst düzey yönetici oranı son iki yılda %8,3 oranında artmıştır. Böylece, 2016 yılında %17,5 olan kadın üst düzey yönetici oranı 2022 yılında %24,8'e 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 kısıtları 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 “BİZ Eşitiz” projesini hayata geçirmiştir. Bu alanda yapılan çalışmalarla toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farkındalığın artırılması ve eşitliğin sağlanmasına yönelik uygulamalar gerçekleştirilmektedir.



“Eşit toplum, eşit gelecek” parolasıyla yola çıkan bu proje kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farklı lokasyon, sektör ve şirket kültürünü baz alan bir yönetim modeli kurmak amacıyla bir komite oluşturulmuştur. Söz konusu komite üç bölümden oluşmaktadır ve komite oluşumlarında kadın-erkek sayı eşitliği esastır.

#### BİZ Eşitiz Grup Komitesi:

BİZ Eşitiz Grup Komitesi, sürdürülebilirlik komitesi ve holding fonksiyonlarında görev yapan beş kadın ve beş erkek olmak üzere on üyeden oluşmaktadır. Komitenin başkanlığı Kibar Holding CEO'su ve İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısı yürütmektedir.

#### BİZ Eşitiz Şirket Komitesi (BİZ Eşitiz Şirket Liderleri):

Şirket komiteleri, aralarında genel müdürlerin de yer aldığı dört kadın ve dört erkek üyeden oluşmaktadır. Her bir şirket komitesi tarafından seçilen BİZ Eşitiz Şirket Liderleri, BİZ Eşitiz Grup Komitesi'nin aldığı kararları uygulama ve yaygınlaştırma sorumluluğunu üstlenmektedir. Ayrıca liderler, üç ayda bir yapılan komite toplantılarında görev aldığı şirketin eylem planını aktarmaktadır. Tüm şirket liderlerinin katıldığı bu toplantılar, birbirinden öğrenme kültürünü teşvik etmektedir.



#### Kibar Gönüllüleri:

Kibar Holding ve Grup şirketleri çalışanlarından oluşan ve toplumsal fayda yaratan projelerde yer alan Kibar Gönüllüleri program kapsamında, okullarda meslek tanıtımı gibi etkinliklerle toplumsal cinsiyet eşitliği alanında fark yaratacak projeleri hayata geçirmektedir.

Raporlama döneminde BİZ Eşitiz projesi kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı oluşturmak, iletişimde eşitliği sağlamak, Kibar Holding ve Grup şirketleri yöneticilerine projeyi sahiplendirmek amacıyla bazı çalışmalar yapılmıştır. Programın devamında “Şiddete karşı farkındalık” çalışmaları, ana başlıklardan biri olmuş ve komitelerin çalışma gündemlerine eklenmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında farkındalık oluşturmak 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. - Hane İçi Şiddet ve İş Yerinde Şiddete Karşı Bilgilendirme Rehberi ile Şiddete Karşı Kurumsal Sorumluluk Politikası yayınlanmıştır. Şiddete karşı farkındalık yaratma ve Kibar Grubu'nun bu konudaki taahhütleri, çalışanlar ve dış paydaşlarla paylaşılmıştır.

- Yeni ebeveyn olan ve askerlikten dönen çalışanlara AVİTA Çalışan Destek Programı aracılığıyla 12 seans ücretsiz psikolojik destek uygulaması hayata geçirilmiştir. - Ebeveyn olacak ve askere gidecek çalışanlara mentorluk uygulaması devreye alınmıştır. - Babalık izni 14 güne çıkartılmıştır.

İletişimde eşitliği sağlamak amacıyla; - 2022 yılında dilde eşitliği sağlamak amacıyla Kibar Grubu mobil uygulaması üzerinden haftada üç kez farklı paylaşımlar yapılmıştır. Kullanımı uygun olmayan kalıplaşmış yargılar, atasözleri ve deyimler belirtilmiş ve doğru kullanımları yazılmıştır.

- 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 yapabileceğinin ve başarılı olabileceğinin altı çizilmiştir. - 2020 yılından itibaren paylaşılan tüm iş ilanlarına, işe alımlarda Kibar Grubu eşitlik ilkesinin uygulanacağı taahhüt edilmiştir.

BİZ Eşitiz programı, İnsan Kaynakları alanının en prestijli ödülleri olan Brandon Hall'dan “En İyi Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Stratejisi” kategorisinde Bronz Ödül almaya hak kazanmıştır.

BİZ Eşitiz programı, Stevie Uluslararası İş Ödüllerinde “Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Programı” kategorisinde Bronz Ödül'e layık görülmüştür.

#### 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.

## ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ

### İş Bizim Hayat Bizim

İş Bizim Hayat Bizim adı verilen yeni nesil çalışma modelleri, Kibar Grubu çalışanlarının deneyimini daha da iyileştirmek ve geliştirmek amacıyla 2022 yılında hayata geçirilmiştir.

Pandemi dönemi boyunca deneyimlenen uzaktan çalışma modellerini kalıcı hale getirerek verimliliğin ve çalışan memnuniyetinin sağlanması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda yeni nesil çalışma trendleri takip edilerek öncelikle ofis çalışanlarının çalışma modelleri değerlendirilmiştir. Çalışanların ihtiyaçlarının ve işin gerekliliklerinin dikkate alındığı bu değerlendirmelerde çalışanların beklentilerini anlamak için yapılan anket araştırmaları, yöneticilerin kendi ekipleri için yaptıkları değerlendirmeler ve fonksiyon doğrulama ekipleri, İnsan Kaynakları, danışman firma ve Üst Yönetimin değerlendirdiği sonuçlar kullanılmıştır.

Bu çalışmalar sonucunda tüm pozisyonların çalışma modelleri belirlenmiş ve çalışanlarla paylaşılmıştır. Proje sonunda ofis çalışanlarının %36'sı ağırlıklı ofisten/yerinde, %59'u hibrit ve %5'i ağırlıklı uzaktan çalışma modeline geçmiştir. İlk altı aylık değerlendirmede pozisyonlar tekrar gözden geçirilerek değişiklik ihtiyacı olan roller belirlenmiştir.

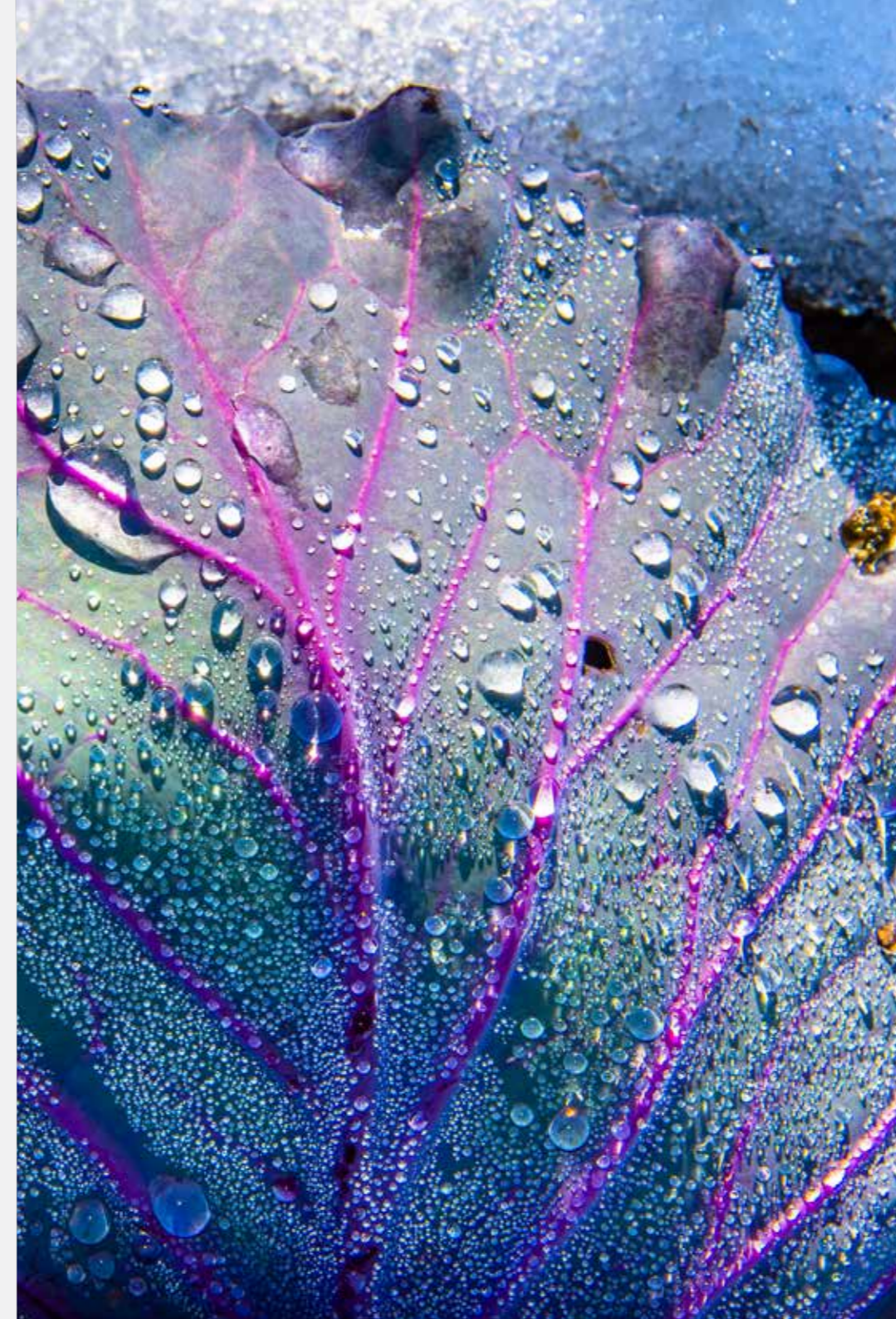
BİZPlus Takdir, Tanıma ve Ödüllendirme Programı

Çalışanların başarılarının görünürlüğünün artırılması, takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi amacıyla 2020 yılında online takdir tanıma ve ödüllendirme platformu olan “BİZPLUS” devreye alınmıştır. BizPlus ile yöneticiler, ekiplerindeki çalışma arkadaşlarını on sekiz farklı kategoride ödüllendirebilmektedir.

2022 yılında Kibar Grubu çalışan öneri sistemine 2.734 öneri iletilmiş ve bu önerilerden 1.146'sı 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 %48 olarak gerçekleşmiştir. Önceki araştırmaya göre bağlılık skorunda 7 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 yeteneklerle 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 2022 yılı sonuna kadar 223 genç yetenek, Grup şirketlerinde staj olanağı bulmuş ve 75 katılımcı işe alınmıştır.

2022 yılında K-Team Genç Yetenek Programı kapsamında sürece başlayan katılımcıların %51'i kadın ve %49'u erkektir.

K-Team Genç Yetenek Programındaki 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 imkân tanınacaktır.

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

### Yetenek Yönetimi

Yetenek yönetim süreçleri kapsamında performans ve potansiyel 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 artmasına ve farklı şirketler ile fonksiyonlar arası iletişimin güçlenmesine katkı sağlamaktadır.



### Proje kapsamında

#### GÜÇ BİZDE

Yönetsel Gelişim Programı

#### GÜÇ BİZDE

Uzman Gelişim Programı

#### GÜÇ BİZDE

Liderlik Gelişim Programı

#### GÜÇ BİZDE

Gelişim Elçileri (İç eğitimlik ve mentorluk)

#### GÜÇ BİZDE

Birlikte Başaranlar İK Gelişim Programı

#### GÜÇ BİZDE

Game Changers

#### GÜÇ BİZDE

Gelişim Merkezi  
2.0 - Satın Alma Fakültesi  
2.0 - Dijitalleşme Fakültesi 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 imkân tanıyarak öğrenme analitiği alanında destek olmakta,
- Öğrenme analitiği ve raporlar sayesinde eğitim faaliyetlerini daha etkin yönetilebilir hale getirmekte,
- Eğitim operasyonlarında verimlilik, otomasyon ve dijitalleşme sağlamakta,
- Kurumsal hafızanın korunmasına katkı koymakta,
- Sürekli öğrenmeyi desteklemekte,
- İşe yeni başlayan çalışanların Grubun çalışma kültürüne uyum sürecini hızlandırmaktadır.

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

Grup bünyesinde sürdürülen tüm çalışan gelişim faaliyetleri “Güç Bizde Gelişim Programları” ile yürütülmektedir. Liderlik gelişiminden iç eğitim ve mentor yetiştirmeye kadar çeşitli alanlardaki 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. 2022 yılında Veriye Dayalı Karar Alma ve Analitik Düşünme Eğitimi yirmi grupta gerçekleştirilmiştir. Eğitime katılan katılımcıların programdan memnuniyeti 5 üzerinden 4,48 ve eğitmen skorlaması 4,70 olarak ölçülmüştür. Program kapsamında kişi başı eğitim saati 12 saat olarak gerçekleştirilmiştir. Sınıf eğitiminin yanında, Dijital Liderlik, Veri, Liderlik, Transaksyonel Analiz ve Sürdürülebilirlik başlıklarında birer saatlik çevrimiçi eğitimler gerçekleştirilmiştir.

#### 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; uzman grubundan beklenen yetkinlikler için sınıf eğitimi, çevrimiçi eğitim ve uzaktan eğitimler sunulmuştur. Uzman seviyesindeki çalışanların yetkinliklerini desteklemek amacıyla yürütülen Güç BİZde 2.0 Uzman Gelişim Programına 296 çalışan dahil olmuştur. 16 eğitim grubunda gerçekleştirilen programda kişi başı eğitim saati 14’tür. Bir tam gün sınıf içi eğitim, beş çevrimiçi seminer ve uzaktan eğitim programı katılımcılara açılmıştır. Eğitimlere katılan katılımcıların programdan memnuniyeti 5 üzerinden 4,63 olarak ölçülmüştür. Kibar Grubu genelinde gerçekleştirilen eğitim ve gelişim programları

Güç BİZde 2.0 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 direktör ve üzeri yöneticiler, altı ay süren programa dahil olarak hibrit eğitim yöntemiyle düzenlenen gelişim yolculuğuna katılmıştır. Yapıcı Liderlik, Akıç Liderliği ve Kapsayıcı Liderlik olmak üzere üç modülden oluşan program grup koçluğu ve birebir koçlukla tamamlanmıştır. Memnuniyet skoru 5 üzerinden 3,9 ve eğitmen skoru 4,32 olarak ölçülmüştür.

#### Gelişim Elçileri

Gelişim Elçisi Yetiştirme Programı ile paylaşım kültürünü sürekli kılmak ve çalışanların kariyer ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak hedeflenmektedir. Program kapsamında Gelişim Elçisi olarak atlandırılan 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. 2022 yılında üç grupta Eğitici Eğitimi planlaması yapılmış olup eğitim skoru 4,1 ve eğitmen skoru 4,0 olarak ölçülmüştür.

#### 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, sadece ekip yöneten ilk amirler olan “takım liderleri” için 2023 yılında devreye alınmıştır.

#### 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 2021 yılında başlatılan Gelişim Yolculuğum faaliyetleri devam etmektedir. Şirketin eğitim ihtiyaçlarının iç eğitimlik yolu ile sağlanması için 2022 yılında 3 eğitmenle 6 farklı başlıkta 28 kişinin katılımıyla toplam 78 saat eğitim gerçekleştirilmiştir.

#### Game Changers Programı

Yetenek havuzunda olan çalışanlara yönelik, uzman ve yönetici-müdür olmak üzere iki ayrı grupta hazırlanmış programdır. Uzman grubu, belirli kriterleri sağlamaları doğrultusunda genel yetenek, İngilizce ve yüksek potansiyel envanterinde başarılı olan adaylardan oluşmaktadır. Başarılı adaylar yaklaşık bir yıl süren eğitim programına dahil olmaktadır.

2022 yılında uzman grubunda 34 katılımcı yer almış, kişi başı eğitim 48 saat ve eğitim skoru 4,31 olarak gerçekleştirilmiştir. Yönetici grubunda 22 katılımcı yer almış, kişi başı eğitim 48 saat ve eğitim skoru 3,75 olarak gerçekleştirilmiştir. Söz konusu eğitimlerin, 2023 yılında devam etmesi planlanmaktadır.

#### Güç BİZde 2.0-Satın Alma Fakültesi

Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi iş birliği ile seviyelendirilmiş modüler yapıdaki fakülte, Satın Alma ekibi için özel olarak tasarlanmıştır. Satın Almada Gelişim Modülü, Satın Almada Yeniden Keşfet Modülü ve Satın Almada Yönetim Rehberliği modüllerinden oluşan fakültenin lansmanı 2022 yılında Boğaziçi Üniversitesi kampüsünde gerçekleştirilmiştir. 2023 ve 2024 yıllarında uzun soluklu eğitim programı düzenlenecektir.

#### Güç BİZde 2.0-Dijitalleşme Fakültesi

Kibar Grubunun Dijital Dönüşümünü sağlamak amacıyla modüler yapıda tasarlanmıştır. IT çalışanlarının, K-TEAM’lerin ve anahtar kullanıcıların gelişimi için özel olarak hazırlanacak modüler yapıdaki programı kapsamaktadır.

Sekiz modülden oluşan anahtar kullanıcı programına yönelik ilk grup eğitimleri 2022 yılında tamamlanmıştır.

#### PERFORMANS YÖNETİMİ

2021 yılında kültürel bir dönüşümle geleneksel performans anlayışından Hedefler ve Anahtar Sonuçlar (Objectives and Key Results, OKR) temelli sürekli performans anlayışına geçiş yapılmıştır. Bu geçişle birlikte yüksek performans özendirilen, daha yalın, odaklı, şeffaf ve daha çevik bir performans kültürünün temelleri atılmıştır.



Performans süreci, belirli dönemlerden bağımsız olarak yıl boyu gerçekleştirilen anlık geri bildirimler, değerlendirmeler ve birebir görüşmeler sayesinde çok daha çevik ve aktif paylaşımlara dayalı olarak yürütülmektedir. Performans ölçeri 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 tüm yöneticilere eğitimler verilmiştir. Geri bildirim eşsiz bir hediye olduğu vurgulanan eğitimlerde geri bildirim konusunda farkındalık artırılmıştır.

Geri bildirim kültürünün yaygınlaşmasında uzman ekiplerin farkındalık kazanmaları amacıyla Geri Bildirim Kültürü e-learning eğitimleri, Güç BİZde Gelişim Platformu üzerinden verilmektedir.

#### Toplam Ödül Sistemi

Kibar Grubunda; 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. Asım Kibar 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 organizasyonda Grubun stratejik hedeflerine ulaşılması, yetkinliğe dayalı başarının tanınması ve ödüllendirilmesine katkı sağlanmaktadır.

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

Gelişim kültürünü ileriye taşımayı hedefleyen Asım Kibar 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, 2021 yılında 262 katılımcıyla 39 projeye 12 ödül ve 2022 yılında 204 katılımcıyla 29 projeye 12 ödül verilmiştir.

#### Ücret Politikası

Ücretlendime ve yan fayda politikaları şirket içi dengeleri gözetererek objektif, adil, dinamik ve hedef piyasaya kıyasla rekabetçi bir yapı üzerine kurgulanmıştır. Kibar Holding ve Grup şirketleri çalışanlarına belirlenmiş ücret politikası kapsamında iş aileleri, roller, sorumluluklar, bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyleri gibi farklı kriterler dikkate alınarak adil ve rekabetçi bir toplam

ücret sunulmaktadır. Uluslararası alanda kabul görmüş iş değerlendirme metodolojileri ve ücret kıyaslama çalışmaları ile adil ve rekabetçi ücretlendirme garanti altına alınmaktadır. Ücretlendirme politikası gereği dil, din, ırk, cinsiyet gibi kişisel özellikler ve tercihler nedeniyle farklı ve adil olmayan bir uygulamada bulunulmamaktadır.

#### 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 oluşturulmaktadır.

#### Çalışan Destek Programı

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

Kibar Grubu çalışanları ve ailelerinin soru ve sorunlarına, alanlarında uzman kişiler tarafından destek sağlanmaktadır. Gerekli durumlarda çağrı merkezindeki klinik psikologların yönlendirmesiyle altı seansa kadar ücretsiz, yüz yüze psikolojik destek imkânı da sunulmaktadır. Telefon, internet sitesi ve mobil uygulama gibi farklı kanallar üzerinden erişilebilen programda bilgi gizliliği ilkesine titizlikle uyulmaktadır. 2022 yılında Kibar Grubu bünyesindeki 1.955 çalışan ve 311 çalışan yakını olmak üzere toplam 2.266 danışan Avita'yı kullanmıştır.

Çalışanların sosyal yaşamlarını zenginleştiren uygulamalardan birisi de Kibar Grubu Spor Şenlikleri'dir. Çalışanları spor yapmaya teşvik eden Kibar Spor Şenlikleri aynı zamanda çalışanlar arası iletişimin güçlendirilmesine ve Grup içerisinde “BİZ” kültürünün inşa edilmesine katkı sağlamaktadır. 2022 yılında gerçekleştirilen şenliklerde, e-spor kategorisine (playstation futbol ve basketbol, tavlâ ve satranç) 495 çalışan ve saha sporları kategorisine (futbol, basketbol, voleybol ,masa tenisi, fresbee) 529 çalışan katılım sağlamıştır.

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. Düzenlenen etkinliklerin yanı sıra şirketler bünyesinde de çalışanların sosyal yaşamlarının desteklenmesine yönelik faaliyetler gerçekleştirilmektedir.

#### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), Kibar Holding'in öncelikli konuları arasındadır. İş Sağlığı ve Güvenliği süreçleri uluslararası standartlar doğrultusunda Genel Müdürler ve atanmış işveren vekilleri liderliğinde yürütülmektedir. Genel müdürlerin başkanlık yaptığı İSG kurulları bulunmaktadır.

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



hazırlanmakta ve belirlenen riskler çalışanlarla paylaşılarak farkındalık sağlanmaktadır.

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

#### İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Çalıştayı

İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonellerinin katılımıyla her yıl düzenli olarak İSG ve Çevre çalıştayı yapılmaktadır. Çalıştaylarda; yıllık İSG ve Çevre performans göstergeleri değerlendirilmekte, iyi uygulamalar paylaşılmakta, iyileştirme alanları tespit edilmekte, projeler belirlenmekte, farkındalık çalışmaları tasarlanmakta, İSG ve Çevre Profesyonellerinin kişisel eğitim takvimi oluşturulmakta, denetim standartları geliştirilmekte ve yıllık etkinlik ve çalışma takvimi belirlenmektedir.

#### “Güçlü İletişim Güvenli İşyeri İyi Uygulama” Yarışmasında Birincilik Ödülü

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.

#### İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevre Denetimleri

Kibar Grubu'nun iş sağlığı, güvenliği ve çevre alanındaki gelişimleri iç denetimle

izlenmektedir. İş sağlığı, güvenliği ve çevre sisteminin işlerliğini ve etkinliğini gözden geçirmek, kontrol etmek, geliştirmek ve güncel tutmak amacıyla yılda en az iki kez planlı iç deneyimler gerçekleştirilmektedir. Denetimlerde, Grup şirketlerinin gerek yasal mevzuata ve uymayı taahhüt ettiği şartlara uyumu gerek Kibar Holding'in İSG ve Çevre prensiplerine uyumu kontrol edilmektedir.

İSG ve Çevre profesyonellerinden oluşan denetçiler tarafından gerçekleştirilen denetimlerde şirketlerin gelişime açık yönleri ve güçlü yönleri tespit edilmekte, çözümler için düzeltici faaliyetler tanımlanmakta ve güçlü yönler yaygınlaştırılmaktadır.

Her denetim sonrasında denetçiler tarafından iç denetim raporu oluşturulmaktadır. İç denetçiler rapor çerçevesinde uygun gördükleri durumlar için öneriler sunmakta ve düzeltici faaliyet taleplerinde bulunmaktadır.

Denetim raporları, yönetimin etkin kararlar alması amacıyla Yönetimin Gözden Geçirmesi Toplantılarının gündemine getirilmektedir.

10. İSG/1. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde Kibar Holding'e özel hazırlanmış anket araştırmalarının yer aldığı İSG ve Çevre saha ziyaretleri projesi tüm paydaşlarla paylaşılmıştır.

#### 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.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile çalışanların İSG bilinç ve farkındalıklarının artırılması hedeflenmektedir. 2022 yılında, çalışanlara 49.678 saat İSG eğitimi verilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünü tüm değer zincirine yayan Kibar Grubu'nda 2022 yılında müteahhit firma çalışanlarına 2.458 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, 2022 yılında ölümcül kaza ve meslek hastalığı yaşanmamıştır. 2022 yılında önceki yıla göre kaza sıklığı performans değerinde %64 ve kaza ağırlığı değerinde %50 iyileşme sağlanmıştır.

#### 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.

#### Yaşam Güvenliği Kaptanlığı

Assan Alüminyum'da Yaşam Güvenliği Kaptanlığı iş sağlığı, güvenliği ve çevreyle ilgili saha gözetimine saha çalışanlarının katılımını sağlamak üzere oluşturulmuş bir gözetim mekanizmasıdır. Uygulama kapsamında saha çalışanlarının işlerine ve çalışma alanlarına dışardan da bakabilmelerini sağlayarak bireysel farkındalıkların artırılması, ekip ruhu oluşturulması ve kaydedilen davranışların birim yöneticileri tarafından bilinmesi sağlanarak önlem alınması hedeflenmektedir.

Yaşam Güvenliği Kaptanlığı uygulamasına, 2022 yılında Assan Panel'de de başlanmıştır.

#### Yaşam Güvenliği Kültürü Projesi

Assan Alüminyum'da 2015 yılında başlatılan "Yaşam Güvenliği" kültür değişim programıyla liderlik ön plana çıkarılmakta, mevcut uygulamaların yayılımı hedeflenmekte ve dijital uygulamalarla sosyal hayata dair faaliyetlerin artırılması planlanmaktadır. Proje sonucunda 2022 yılında Kaza Ağırlık Oranı'nda 2015 yılına göre %45'lik iyileşme sağlanmıştır.

Yönetimin rol-modelliğini sahaya yansıtmak amacıyla uygulanmaya başlanan "Yaşam Güvenliği Koçu" uygulamasına devam edilmiştir.

#### Saha Yaşam Döngüsü

Saha çalışanlarının çalışma yaşamları boyunca sağlıklı, güvenli ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak amacıyla yetkinliklerin ve fiziksel ihtiyaçların göz önünde bulundurulduğu bir çalışma yaşam döngüsü tasarlanması için proje çalışması düzenlenmiştir. Pilot çalışma Assan Panel'de gerçekleştirilmiştir. Projenin 2023 yılında tüm Kibar Grubu şirketlerine yaygınlaştırılması 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 dökümanında detaylı olarak ele alınmaktadır. Çıkar çatışması oluşabilecek durumlar, çıkar çatışmasından kaçınma yolları, bir çıkar çatışması olduğunda

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

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

Etik Kurallara aykırı bir durum ile karşılaşıldığında, Grup içerisinden veya dışarıdan gizlilik ilkesiyle başvurulabilecek bir Etik Hattı oluşturulmuştur. Bu hat, konunun Etik Komite'ye ulaştırılması amacıyla sadece Etik Komite'nin erişebildiği elektronik posta kutusu, telefon hattı ve posta yoluyla ulaştırılacak bilgiler için posta kutusunu içermektedir. Etik Komite'ye telefon, e-posta ve/veya posta aracılığıyla gelen bütün ihbarlar gizlilikle ele alınarak değerlendirilmekte, gerekli çalışmaların yapılması için uygun birimler görevlendirilmekte ve vakaya ilişkin tüm çalışmaların titizlikle yapılması sağlanmaktadır. Etik Komite, etik ihlal bildiriminde bulunan kişilere yönelik oluşabilecek her türlü misilleme,

baskı ve yıldırma gibi olumsuzlukların engellenmesi için gerekli önlemleri almaktadır.

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

#### Yolsuzlukla Mücadele

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

Etik Kuralları'na 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. 2022 yılında 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.

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



## gelecek için YENİLENİYORUZ

Köklü bir sanayi kuruluşu olan Kibar Grubu kurumsal başarısını, müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılarken ürün ve hizmetlerinde kaliteyi her zaman ön planda tutmasına ve gelecekte oluşabilecek ihtiyaçları öngörme kabiliyetine borçludur. Bu amaçla ürün, sistem ve süreçler sürekli gözden geçirilmekte ve 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.

## 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 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.

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 alışverişi entegrasyonu sağlanmaktadır. Daha önce manuel olarak

| Şirket          | Yönetim Sistemi ve Kalite Belgesi  |  |
|-----------------|--|--|
| Assan Alüminyum | ASI: Aluminium Stewardship Initiative Performans Standardı<br>ISO 22301: İş Sürekliliği Yönetim Sistemi<br>ISO50001: Enerji Yönetim Sistemi<br>ISO-IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi<br>ISO9001: Kalite Yönetim Sistemi<br>IATF16949: Kalite Yönetim Sistemi<br>ISO 14001: Çevre Yönetim Sistemi<br>ISO 31000: Kurumsal Risk Yönetim Sistemi   | ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi<br>CE: AB Uygunluk Belgesi<br>NSF: Uluslararası Sağlık Kuruluşu Uygunluk Belgesi<br>Kosher: Kosher Gıda Uygunluk Belgesi<br>ISPM15: Ahşap Ambalaj Malzemeleri Uygunluk Belgesi<br>ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi<br>TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi<br>Sıfır Atık Belgesi |
| Assan Hanil     | ISO-IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi<br>ISO9001: Kalite Yönetim Sistemi<br>IATF16949: Kalite Yönetim Sistemi  | ISO14001: Çevre Yönetim Sistemi<br>TS45001(OHSAS): İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi<br>Sıfır Atık Belgesi (3 tesis için)  |
| Assan Panel     | ISO9001: Kalite Yönetim Sistemi<br>ISO14001: Çevre Yönetim Sistemi<br>ISO-IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi<br>ISO 31000: Kurumsal Risk Yönetim Sistemi<br>ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi<br>TSE EN 14509: Panel standardına uygunluk sertifikası (Dolgu maddesi taş yünü olan paneller için, dolgu maddesi PUR-PIR olan paneller için ve dolgu maddesi PUR olan opti paneller için) | TS EN 508-1: Çatı Kaplama Levhaları, Trapez Kesitli Oluklu Levha Sertifikası<br>FM Approval: Yangın güvenlik sertifikası<br>Greenguard GOLD: Ürünün, kimyasal salınım ile insan sağlığına zarar vermediğini taahhüt eden standartlara uyum sertifikası<br>TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi  |
| İspak           | ISO22000: Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi<br>BRC: Uluslararası Gıda Güvenliği Standardı<br>ISO-IEC27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi<br>ISO9001: Kalite Yönetim Sistemi<br>ISO14001: Çevre Yönetim Sistemi<br>ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi  | TSE Covid-19 Güvenli Üretim Yönetim Sistemi<br>Kosher: Kosher Gıda Uygunluk Belgesi<br>Helal Gıda Ürün Güvenliği Belgelendirme Sertifikası<br>Certificate for Awarding and Use of the 'OK Compost Industrial' Conformity Mark sertifikası  |

gerçekleştirilen süreçler, elektronik ortamda toplanmakta ve analiz edilmektedir. Böylece, hem verimlilik ve üretkenlik artışı sağlanmakta hem de iletişimde insan kaynaklı hatalar ortadan kaldırılmaktadır.

2022 yılında projenin öngörülen fazı hayata geçirilmiş ve ondan fazla müşteriyle entegrasyon sağlanmıştır. Artan bilgi miktarı ve kalitesiyle, karar alma süreçlerinin ve müşteri memnuniyetinin iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Assan Hanil'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.

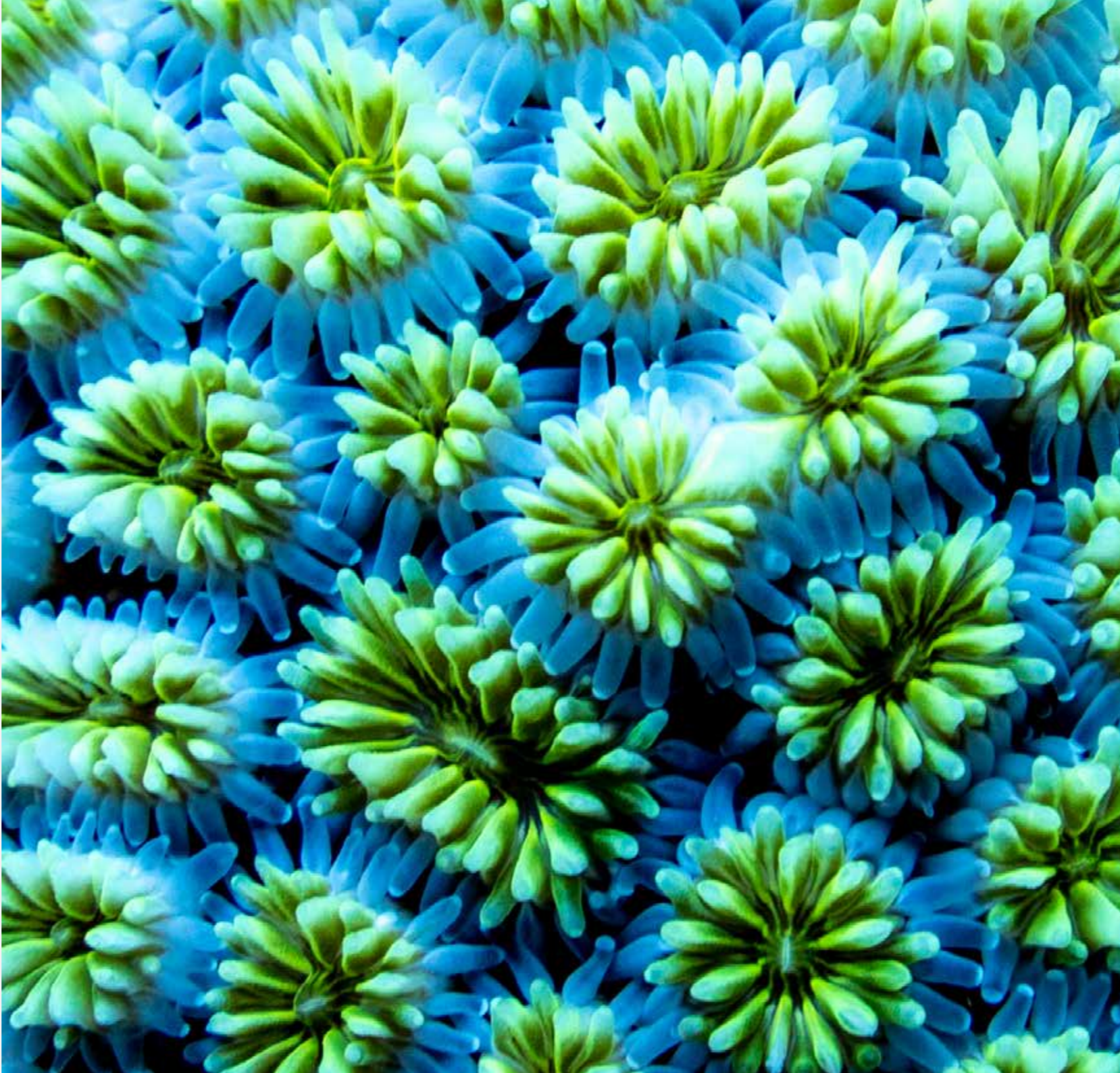
#### Assan Hanil Üretim ve Kalite Performansı Anlık Takip Sistemi

Assan Hanil Aksaray tesisinde devreye alınan "Üretim ve Kalite Performansı Anlık Takip Sistemi" ile problemlerin hızlı tespitine, analizine ve çözümüne imkân sağlanmıştır.

Kurulan sistemle, yapılan uygulamaların sonuçları da izlenebilmektedir. Proje sayesinde, kalite artışı ve kapasite kazanımı sağlanmaktadır.

Assan Panel, ürünlerinin kalitesini sertifikasyonlarla garanti altına almaktadır. Çevre dostu ürünleriyle aynı zamanda UL Greenguard ve Greenguard Gold sertifikalarına sahip olan Assan Panel, 100 mm taşıyıcı dolgu sandviç panellerle bugüne dek elde edilmiş en iyi yangın dayanım sonucu olan REI 180 değerine ulaşmıştır. Şirket, kendi ürün gamıyla sürdürülebilir binaların inşaa edilmesine katkı sağlarken, üretim süreçlerinin tamamını çevre dostu yöntem ve teknolojileri kullanarak gerçekleştirmektedir. Çevre dostu ve insan sağlığı için olumsuz etkileri olmayan ürünleriyle farklı sektörlere hizmet ve çözüm sunmaktadır.

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 2022 yılında üç adet patent almış ve bir adet faydalı model hakkı elde etmiştir. Ayrıca on iki adet patent başvurusu yapmıştır. Raporlama döneminde yaklaşık 120 milyon TL Ar-Ge harcaması gerçekleştirilmiştir.

#### 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 Marmara Üniversitesi ve İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nde görevli akademisyenlerden danışmanlık hizmeti alınmaktadır.

Müşteri geri bildirimleri doğrultusunda yeni ürün geliştirmeye yönelik çalışmalar yürüten Assan Alüminyum, 2022 yılında dökümde maliyet azaltma ve yeni karakterizasyon teknikleri tasarımı çalışmaları gerçekleştirmiştir.

#### İkiz Merdaneli Sürekli Döküm Yöntemi ile Üretilmiş Levha ve Folyoların Yüzey Özelliklerinin Geliştirilmesi

Gıda saklama kabı ve gıda ile temas eden nihai ürün yüzey özelliklerinin ve yüzey temizliğinin önemli olduğu uygulamalarda üretim akışı boyunca hedeflenen çıktıyı elde etmek üzere yürütülen farklı denemeler neticesinde kalite ve verimlilik açısından en uygun üretim prosesi belirlenmiştir.

#### Geri Dönüşüm Dostu Alaşım Geliştirme Çalışmaları

Sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında Assan Alüminyum'un kullanabildiği hurda ve sekonder alüminyum havuzunu genişletmeye yönelik geri dönüşüm dostu yeni alaşım geliştirme çalışmaları yürütülmektedir

#### Termal İletkenliği Yüksek Döküm Merdaneleri ile Üretilen Levha ve Folyo Alaşımalarında Mikroyapı ve Verimlilik Çalışmaları

Döküm malzeme özelliklerinin geliştirilerek ikiz merdaneli sürekli döküm yönteminin hitap ettiği ürün ve kullanım alanı yelpazesinin genişletilmesi, sürekli döküm yönteminin verimlilik ve ürün kalitesi açısından bulunduğu doyunluk noktasının ötesine taşınması hedefi ile Assan Alüminyum'un sektördeki öncü pozisyonunu perçinleyecek Ar-Ge çalışmaları devam etmektedir.

#### Veri Analitiği Projesi

Assan Alüminyum'un 2021 yılında hayata geçirdiği projenin hedefleri veri analitiğinin kullanıcı dostu olarak hızlı bir şekilde yapılabilmesi, programa kaydedilecek algoritmalarla otomatik uyarıların oluşturulması ve kalite problemlerinin ön aşamalarda tespit edilmesi ve 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.

#### 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 39 adet patent, 12 adet faydalı model ve 16 adet endüstriyel tasarım olmak üzere toplam 67 adet Fikri Mülkiyet Hakkı ile 6 adet marka tescilli bulunmaktadır.

**Hyundai FCEV Kamyon Koltukları Projesi**

Kendi sınıfında dünyanın ilk hidrojen yakıt hücreli elektrikli seri üretim kamyonu Hyundai Xcient Fuel Cell koltukları için Ar-Ge ve tasarım süreçleri, 2021 yılında tamamlanarak seri üretime geçilmiştir. Aracın 2025 yılında seri üretime geçecek yeni nesil versiyonu için koltuk geliştirme faaliyetleri devam etmektedir. Assan Hanil, hava süspansiyonlu sürücü ve yolcu koltuğunun üretimini Kocaeli'ndeki tesislerinde gerçekleştirerek Kore'ye ihraç etmektedir.

**Hafifletme Çalışmaları**

Araçlarda metal olarak kullanılan bazı parçaların kompozit olarak tasarlanması ve üretilmesi projesiyle Türkiye'de bir ilk olarak GMT (Glass fiber mat reinforced thermoplastic) malzemesi kullanılmaktadır. Böylece dayanım, ürün kalitesi ve beklenen özelliklerden ödün vermeden araç ağırlığı hafifletilmekte ve özellikle elektrikli araçlarda enerji tüketimi azaltılarak sürdürülebilirliğe katkı sağlanmaktadır.

2020-2021 yıllarında geliştirilip sonuçlandırılan Kamyon Sürücü Koltuğu Kompozit Arkalık Projesinin çıktıları ve bilgileri kullanılarak binek araç arka sıra yolcu koltuk arkalıklarının kompozit olarak üretilmesi amaçlanmış ve 2022 yılında bu doğrultudaki çalışmalara devam edilmiştir. İlgili projeye plastik enjeksiyon ve ileri kalıp teknolojisiyle ağırlık azaltma ve operasyon sayısının düşürülmesi hedeflenmektedir. Raporlama döneminde arkalığın kompozit olarak üretilmesine yönelik tasarım ve sanal analiz çalışmaları devam etmiş olup bu yönde uygun mekanik özelliklerin sağlanması çalışmaları detaylandırılmıştır.

**Kompozit Bumper Beam**

Assan Hanil'in araç hafifletme odaklı Ar-Ge çalışmaları sonucunda Türkiye otomotiv sektörünün ilk kompozit tampon taşıyıcısı için son aşamaya gelinmiştir. Seri üretimine 2023 yılında başlanacak ürün, Hyundai i10, i20 ve Bayon modellerinde kullanılacaktır. Türk mühendisler tarafından geliştirilen ve yakıt tasarrufuyla sürdürülebilirlik açısından kritik önem taşıyan hafifletme odaklı parça, otomotivde yerleşmeye ivme kazandıracaktır.

**Çevre Dostu Biyoplastik Bazlı Ham Maddelerin Otomotiv Entegrasyonu**

Assan Hanil liderliğinde Grup şirketlerinden Assan Alüminyum ve İnteraktif Çevre'nin desteğiyle yürütülen biyoplastik ham madde projesi, 2022 yılında tamamlanmıştır. Projenin esas amacı, domates küspesinin ham madde ile bileşimlendirilmesiyle küspe katkılı ham madde optimizasyonu sağlanması ve bunun sonucunda sürdürülebilir ürün elde edilmesidir.

**TOGG Yeni Nesil Araç Tampon Modülü**

Türkiye'nin Otomobil Girişim Grubu'nun (TOGG) doğuştan elektrikli yeni SUV aracı için tasarlanan tampon sistemlerinin tasarım ve geliştirme çalışmaları tamamlanmıştır. Seri üretime hazırlık aşamasında sona gelinmiştir. Aracın, ön-arka tampon kalıplanmasıyla ilgili yenilikçi ve çevreci bir yaklaşım olan kendinden renkli malzeme teknolojisi tecrübe edilmiştir. Bu teknolojiyle parça kalıp içerisindeyken renklendirme işlemi gerçekleştirilmekte; böylece maliyet, enerji tüketimi ve çevreci üretim gibi konularda iyileştirme sağlanmaktadır.

**Kendinden Renkli Ham Madde Projesi**

Assan Hanil'de 2022 yılında başlanan MIC teknolojisi projesiyle boya prosesi ortadan kaldırılarak karbon ayak izi azaltılmış, finansal getiri sağlanmış ve müşteriye aynı kalitede daha ucuza ürün sunulmuş müşteri memnuniyeti artırılmıştır. 2025 yılında tamamlanacak projenin tüm boyalı parçalara uygulanması hedeflenmektedir.

**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 bünyesinde bulunan AssanChem Poliüretan Üretim Tesisi'nde, poliüretan panel çekirdek dolgu ham maddelerinin geliştirilmesine, sandviç panel ve polikarbonat panellerin tasarımı ve üretimine yönelik yenilikçi 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.

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

Assan Panel, geliştirdiği patentli ve çevreci Smartcore ürünüyle Altın Çekül Yapıda Yenilikçi Ürün Jüri Özel Ödülü'ne layık görülmüştür.

**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.

İspak Ar-Ge Bölümü "Çevreci Ambalaj Projesi" kapsamında geliştirilen projeler, 2022 yılında 2 ayrı ödüle layık görülmüştür.

İspak, "Kompostlanabilir Saşe Ambalaj Projesi" ile Ambalajın Ayyıldızları 2022 yarışmasında Bronz Ödül kazanmıştır.

İspak, Kompostlanabilir "Kabartma Tozu Ambalajı Projesi" ile Asia Star 2022 yarışmasında ödül almıştır.

**Akıllı Ambalaj Projesi**

Hızlı bozulabilen ürünlerin, geliştirilen akıllı ambalajla bozulma durumunun dışarıdan fark edilebilir olması sağlanmıştır. 2022 yılında, Sakarya Üniversitesi'nin gerçek gıda ile yürüttüğü validasyon çalışmaları tamamlanmıştır. Bu çalışma akıllı BTB NaOH bazlı etiketlerin, atmosfer ve %100 N2 ortamında depolanan ürünlerde CO<sub>2</sub> duyarlı akıllı ambalaj olarak kullanılabilirliğini göstermiştir.

**Sürdürülebilir Kâğıt Bazlı Sakız/Şekerleme Ambalajı Projesi**

Proje kapsamında AL/kağıt sakız/şekerleme ambalajı yerine geri dönüşüme uygun kağıt esaslı ambalaj tasarlanmıştır. Böylece kağıt esaslı farklı spesifikasyonlarda ürün üretimine katkı sağlanmıştır.

**Tek Katlı Geri Dönüşüme Uygun Üst Folyo Projesi**

Ketçap, mayonez ve su gibi malzemeler için mevcut yapıya muadil olabilecek ve geri dönüşüme uygun tek katlı lid yapılarla dönüşümün amaçlandığı bu projede, deneme üretimi süreci tamamlanmıştır.

**Karton Yemek Kabı Geliştirilmesi Projesi**

2023 yılında tamamlanacak projeye karton PET ve karton yemek kaplarını, kağıt/ bariyer lak yapısına dönüştürerek geri dönüşüme uygun tek katlı bir yapı sağlanması hedeflenmektedir.

**Antibakteriyel-Antiviral Ambalaj Projesi**

Proje kapsamında geliştirilen antimikrobiyal lak ile uygun gramajlarda PET yüzeye manuel lak uygulaması yapılarak ürün güvenliği artırılacaktır. Fizibilite çalışmaları tamamlanan katkı maddesi, tüm hijyen standardı yüksek ürün gruplarında kullanılabilir olacaktır.

## ASIM KİBAR MAVİ DAMLA ÖDÜLLERİ

Kibar Grubu'nda her yıl düzenlenen Mavi Damla Ödülleri'yle çalışanların yenilikçi fikirlerinin ortaya çıkarılması, hayata geçirilmesi, ödüllendirilmesi ve başarı hikayelerinin yaygınlaştırılması sağlanmaktadır.

2022 yılında söz konusu organizasyona 204 katılımcıyla 29 proje başvurmuş ve dört farklı kategoride 12 proje ödül almıştır.

### VERİMLİLİK İLE DEĞER KATANLAR KATEGORİSİ

#### 1.lik Ödülü

**Assan Hanil Recycle Ham Madde Kullanımı**  
Gelecek nesilleri önemsiyor, sorumlu tüketim sorumlu üretim diyoruz.

#### 2.lik Ödülü

**Assan Hanil Aksaray Boyahane Tesisi Verimlilik Çalışması**  
Araştırmacı, inovatif ve yaratıcı düşünceler ışığında belirlediğimiz verimlilik projemiz; nihai parçaların kalitesinin artırılması, iskarta oranının düşürülmesi ve kimyasal kullanımının azaltılması ile mali açıdan katkı sağlamıştır. Ayrıca dışa bağımlılığı ve çevreye olan olumsuz etkileri de ortadan kaldırmıştır.

#### 3.lük Ödülü

**Assan Alüminyum Karton Masura Projesi**  
2021 yılına kadar kullandığımız, karbon ayak izi oldukça yüksek olan çelik masura yerine, daha çevreci ve daha ekonomik bir malzeme tasarlayarak Geleceği Tüketmeden Üretiyoruz diyerek çıktığımız bu yolda emin adımlarla ilerliyoruz.

### İNOVASYON İLE GELECEĞE YÖN VERENLER KATEGORİSİ

#### 1.lik Ödülü

**İspak Akıllı Ambalaj Projesi**  
Gıdaların bozulması sonucu açığa çıkan gazları algılayan ve tüketiciyi gıdanın tazeliği konusunda uyaran akıllı ambalaj çözümü elde ettik.

#### 2.lik Ödülü

**Assan Alüminyum İkiz Merdane Sürekli Döküm Yönteminde Bakır Shell Kullanımı**  
Ürün çeşitliliğimizi, kalitemizi ve proses verimliliğimizi artırarak sektördeki öncü konumumuzu daha da güçlendirdik.

#### 3.lük Ödülü

**Assan Hanil Çevreci Biyoplastik Bazlı Ham Maddelerin Otomotiv Entegrasyonu**  
Sürdürülebilirlik ilkelerimiz doğrultusunda, çevre dostu ham madde kullanımıyla geri dönüştürülebilir ürün elde ettik.

### MÜŞTERİDE FARK YARATANLAR KATEGORİSİ

#### 1.lik Ödülü

**İspak RefBack AA**  
Sahip olduğumuz bilgi birikimiyle müşterilerimize fark yaratan hızlı çözümler sunuyoruz.

#### 2.lik Ödülü

**Assan Alüminyum Finstok Ürünlerinde Yüksek Performanslı Alaşım Geliştirilmesi**  
Bu projeye dünyanın en büyük klima üreticilerinden biri olan müşterimiz için yeni bir alaşım geliştirdik. Böylece, klimaların enerji tüketimini ve sera gazı emisyonunu azaltmış olduk.

#### 3.lük Ödülü

**Posco Assan TST Yeni 430 Serisi Paslanmaz Çelik İle Ürün Geliştirme**  
Geliştirilmiş özelliklere sahip yeni 430 serisi paslanmaz çelik ile ürün geliştirme yaparak dünya kullanımına sunduk.

### DİJİTALLEŞENLER KATEGORİSİ

#### 1.lik Ödülü

**Assan Hanil Yapay Zeka Destekli Malzeme Kontrol**  
Geliştirdiğimiz malzeme kontrol sistemiyle kalite oranlarımızda, verimliliğimizde ve karlılığımızda artış sağladık. Ve en önemlisi çalışanlarımızın ergonomi koşullarını iyileştirdik.

#### 2.lik Ödülü

**Posco Assan TST Online Taşeron Doküman Giriş Sistemi**  
Taşeron evrak kayıt otomasyonu sayesinde istenilen her zaman ve her yerde doküman yüklemek, onaylamak ve takip etmek artık çok kolay.

#### 3.lük Ödülü

**Assan Alüminyum Finansman Gider Kısıtlaması**  
Finansman Gider Kısıtlaması projemizle bazı işlemlerin otomatik yapılmasını sağlayacak sistematik yapıyı kurarak katma değer oluşturduk.

## DİJİTALLEŞME

Yoğun Ar-Ge faaliyetleri gerektiren yenilikçi yatırımlar yapan ve ürünlerini müşterilerin ihtiyaçlarına göre sürekli geliştiren Kibar Grubu'nda dijitalleşme kurumsal bir önceliktir. Tüm Kibar Grubu şirketlerinde dijital dönüşüm çalışmaları yoğun bir şekilde devam etmektedir.

Dijitalleşme projelerinde Endüstri 4.0 ve yeni teknolojilerle birlikte operasyonel etkinlik, teknolojik altyapı, siber güvenlik ve sistem sürekliliğine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. Teknolojik gelişmeler ve iş süreçleri doğrultusunda her yıl gözden geçirilerek güncellenen dijitalleşme yol haritasına göre 2022 yılı için planlanan çalışmalar tamamlanmıştır.

Assan Bilişim bünyesinde oluşturulan analitik yapılanmasıyla öncelikli üretim süreçlerini kapsayacak şekilde çalışmalara sürdürülmektedir. Grup şirketleri genelinde "Big Data" oluşturulması ve analitik çalışmaların gerçekleştirilebilmesi için seçilen MS Azure platformu bazı şirketlerde devreye alınmıştır. Uygulamalı AI akademi eğitimiyle anahtar kullanıcılar; veri ve buna bağlı yapay zeka, bulut ve makine öğrenmesi gibi teknolojiler üzerinde teorik ve pratik destek almaktadır.

### Assan Alüminyum ve Assan Hanil BW Projeleri

Assan Alüminyum ve Assan Hanil'de daha önce temelleri atılan Kurumsal Veri Mimarisi sayesinde, data küp mantığında tutulan tablo ilişkileri ile veri modellerin merkezleştirilmesi, verinin tek bir kaynaktan alınması ve raporlardaki hataları en aza indirerek birbiriyle tutarlı raporların oluşturulmasını amaçlayan BW/SAP projeleri devreye alınmıştır. Bu platformlarla veri yönetim kolaylığı getirilmiş; veri doğruluğunun, kalitesinin ve ilgili fonksiyonların veri kullanımının artması sağlanmıştır. Farklı kaynaklardan alınan verilerin BW4Hana sisteminde modellenmesi ve SAP, Fiori, Qlikview gibi raporlama katmanlarına girdi oluşturması imkânı elde edilmiştir.

### Assan Alüminyum CRM Projesi

Assan Alüminyum satış fonksiyonları bünyesinde satış etkinliğini ve verimliliğini artırarak müşteri deneyimini iyileştirmeyi hedefleyen Müşteri İlişkileri Yönetimi sistemi kullanıma alınmıştır. Müşterilerin tüm geri bildirimlerinin kurumsal hafızaya aktarılması amacıyla farklı alanlardaki bilgilerin konsolidasyonu ve bu bilgilere kolay ve hızlı erişimin sağlanması bu platform üzerinden sağlanmaktadır.

### Assan Alüminyum ve Assan Hanil Büyük Veri Etkinleştirme Projeleri

Assan Alüminyum ve Assan Hanil'in merkezi ve bulut ortamındaki MS Azure Büyük Veri Platformunun aktive edilmesi projeleri hayata geçirilmiştir. Proje bazlı veri erişimi ve entegrasyon eforu yerine bu proje kapsamında yapılan entegrasyonlar tüm analitik



çalışmalarında kullanılabilir hale gelmiştir. Farklı veri kaynaklarının tek bir yerde konsolide edilmesi, ihtiyaç halinde korelasyon yapılabilmesine olanak sağlayacaktır. Bu proje sonrasında AI Akademi data analitiği ve makine öğrenmesi eğitimiyle kullanım durumu üzerinden anahtar kullanıcıların teknik yetkinliğinin artırıldığı analitik çalışmalara olanak sağlanmıştır.

#### Assan Panel ERP (SAP) Dönüşüm Projesi

Assan Panel'in gelişime açık alanlarında uzun vadeli çözüm üretmek, teknolojik olgunluk seviyesini artırmak ve SAP Best practice uygulamalarıyla iyileştirme alanlarını tespit ederek süreçlere uyarlamak amacıyla SAP dönüşüm projesi hayata geçirilmiştir. SAP'nin akıllı işletme çözümü olan S4/HANA ve diğer SAP çözümlerinin yetkinliklerinin kazanıldığı bu proje 2022 yılında devreye alınmıştır.

#### Assan Panel Dijital Showroom

Assan Panel portföyünde yer alan tüm panel ürün ve aksesuarlarını Yapı Bilgi Modellemesi (Building Information Modeling, BIM) objesine dönüştürerek BIM Store portalı ve web sitesinde yayımladığı "BIM Kütüphanesi" ile sanal ortamda müşterilerinin kullanımına sunmaktadır. Böylece doğal kaynak kullanımı azaltılmaktadır.

Web sitesinde yer alan 3D görüntüleme sayesinde endüstriyel yapılarda tercih edilen panel ürünleri, müşteriler tarafından istenilen açı, ışık ve renk seçenekleriyle 360 derece görüntülünerek detaylı incelenebilmektedir.

#### İspak ve Assan Panel MES Projeleri

Üretim sahasının dijitalleştirilmesine yönelik alt yapı çalışmaları devam etmektedir. Assan Panel'de üretim veri izleme projesi Tuzla, Balıkesir ve İskenderun'da tüm hatlar için devreye alınmıştır. İspak'ta MES Projeleri iki adet baskı hattı için devreye alınmıştır. Özellikle üretim, kalite ve bakım süreçlerinde dijital dönüşüm sağlanmıştır.

#### Robotik Süreç Otomasyonu (Robotic Process Automation, RPA) Projeleri

Robotik Süreç Otomasyonu (Robotic Process Automation, RPA) çalışmalarına yönelik 2022 yılında düzenlenen çalıştaylar sonucunda RPA kapsamında ele alınabilecek süreçler belirlenmiş ve grup genelinde yaklaşık 50 süreç RPA ile otomasyona tabi tutulmuştur.

#### Mobil Uygulama Projeleri

Mobil uygulamalar kapsamında yükleme talimatlarında ve mobil bakım fonksiyonlitesinin mobil cihazlar üzerinden yapılabilir hale gelmesinde süreç iyileştirmesi sağlanmıştır. Kibar Grubu Mobiliz uygulamasının geliştirme çalışmalarına devam edilmiştir.

## 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. Trendmicro'nun uç nokta güvenliği çözümü ve ağdaki tüm cihazları kimlik avı, fidyeye yazılımı ve sıfır gün saldırıları dahil olmak üzere her türlü kötü amaçlı etkinliğe karşı aktif olarak korumaya odaklanmış bir DNS Katmanı Güvenlik Platformu olan Roksit ürünü devreye alınmıştır.

Siber tehditlerden haberdar olabilmek için tuzak sistemler (Honeypot) ve güvenlik sistemlerinin izlenebilirliği için Firewall Monitoring ürünü devreye alınmıştır. Siber güvenlik tatbikatları gerçekleştirilmiştir. Siber güvenlik kapsamında grup genelinde sosyal mühendislik çalışması yapılmış, ortalama ve farkındalık eğitimleri verilmiştir.

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

2021 yılında hayata geçirilen Servis Ağacı yapısına ilave düğümler eklenerek tüm bilişim teknolojileri uçtan uca hiyerarşik bir disiplinde ilişkilendirilmiştir. Böylece oluşabilecek arızaların/duruşların, uyarı aşamasındayken erken tespit edilebilmesi etkinliği geliştirilmiştir. Tüm bileşenlerin birbiriyle ilişkilendirilmesi sonucunda servis kesintisi oluşturma ihtimali olan durumların uyarı aşamasında yakalanabilmesine imkân tanınmış ve duruş süreleri en aza indirgenerek proaktif operasyon modunda seviye artışı sağlanmıştır.

Otomasyon projesi, teknolojik altyapı ve yardım masası kapsamında belirlenen süreçlerle servis ağacında listelenen servislerin RPA ile otomasyona dahil edilmesi çalışmalarına devam edilmiş ve dokuz operasyon süreci bu kapsama alınmıştır. Söz konusu çalışmayla uygun prosedürlerin insan müdahalesinden kurtarılarak 7/24 otomatik yönetilen bir yapıya dönüştürülmesi mümkün olmaktadır.

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 Projelerine devam edilmiştir.

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



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



## gelecek nesilleri ÖNEMSIYORUZ

Dünyada artan nüfus ve azalan kaynaklar, enerji ve doğal kaynakların verimli şekilde kullanılması gerçeğini daha da önemli kılmaktadır. Kibar Grubu üzerine düşen sorumluluğun bilinciyle operasyonlarını, kaynakların gelecek nesillere aktarılmasına imkân sağlayacak sürdürülebilir kalkınma anlayışıyla yönetmektedir. Bu anlayış; insan odaklı, ekonomik, çevresel ve sosyal açıdan sürdürülebilir bir sistemi temel almaktadır.

Kibar Grubu, faaliyetlerinin her aşamasında çevresel etkileri gözetmekte ve azaltmaya çalışmaktadır. Ar-Ge faaliyetleriyle, çevresel sorunların yarattığı potansiyel tehditleri çevre dostu teknoloji ve ürünler geliştirerek fırsata dönüştürmektedir.



## İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE

Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) verilerine göre insan faaliyetleri nedeniyle sera gazı emisyonlarının artmaya devam etmesi durumunda, 2050 yılından önce sanayi öncesi döneme göre 1,5 °C sıcaklık artışına ulaşılacağı öngörülmektedir. Ancak araştırmalar, küresel ısınmanın 2100 yılına kadar 1,5 °C ile sınırlandırılması durumunda iklim değişikliğinin yıkıcı etkilerinden kaçınılabileceğini göstermektedir. Paris Anlaşması, insan faaliyetleri kaynaklı küresel ortalama sıcaklık artışının 1,5°C'nin altında tutulması için küresel çabaların sürdürülmesini hedeflemektedir.

Birleşmiş Milletler 2030 Gündemi ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı uygulama stratejisinin ayrılmaz bir parçası olduğu deklare edilerek yayınlanan Avrupa Yeşil Mutabakatı, dögüsel ekonomi temelli karbonsuz ekonomik büyüme modelini esas almaktadır. Avrupa kıtasının 2050 yılına kadar karbon nötr olması hedefiyle hazırlanmıştır.

Paris Anlaşması ve Avrupa Yeşil Mutabakatı hedeflerine ulaşmak için ülkelerin küresel iklim eylemlerine katkıda bulunması gerekmektedir. Bununla birlikte iklim değişikliği ile mücadele, ülkelerin olduğu kadar iş dünyasının da önceliklendirmesi gereken konuların başında gelmektedir.

İklim değişikliği ile mücadele, Kibar Grubu'nun 13 sürdürülebilirlik önceliği arasında yer almaktadır. Doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimini ve verimli kullanımını sağlamak, enerji tüketimini güvenli, sürdürülebilir ve ekonomik yollarla karşılamak, enerji ve sera gazı emisyon yoğunluğunu azaltmak, Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Hedefleri arasındadır.

Kibar Grubu, 2050 yılına kadar net sıfır emisyon hedefi doğrultusunda çalışmaktadır. Avrupa Yeşil Mutabakatı'na hazırlık ve uyum kapsamında karbonsuzlaşma yol haritasının hazırlanması faaliyetlerini sürdürmektedir.

Grup, iklim değişikliğiyle mücadeleye destek vermekte, faaliyetlerinin çevreye olumsuz etkilerini sınırlandırmakta, enerji verimliliğini artırmakta, enerji yoğunluğunu düşürmekte, yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretmekte, doğal kaynak kullanımını sürdürülebilirlik yaklaşımı ile yönetmekte ve biyoçeşitliliği koruma projelerini hayata geçirmektedir. Ar-Ge faaliyetleriyle, çevresel sorunların yarattığı potansiyel tehditleri çevre dostu teknoloji ve ürünler geliştirerek fırsata dönüştürmektedir.

## İKLİM RİSK VE FIRSATLARININ YÖNETİMİ

Dünya Ekonomik Forumu'nun yayınladığı 2023 Küresel Riskler Raporu'na göre önümüzdeki iki yıl içinde karşılaşılabilecek ilk beş riskin ikisi ve önümüzdeki on yıl içinde karşılaşılabilecek ilk beş riskin dördü iklim değişikliği ile ilgilidir. Aşırı hava olayları, iklim için eyleme geçme başarısızlığı, biyoçeşitlilik kaybı ve doğal kaynak krizi, en önemli küresel riskler arasında yer almaktadır.

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 değişikliğinin küresel ölçekte doğrudan ya da dolaylı sonuçları insan sağlığını, sosyoekonomik eşitsizliği, ekosistemleri, iş modellerini ve ekonomiyi etkilemektedir.

Kibar Grubu, iklim değişikliğinden kaynaklanan risk ve fırsatları bütüncül bir yaklaşımla risk yönetiminin bir parçası olarak değerlendirmekte ve bulgularını yatırım ve ürün geliştirme süreçlerine entegre etmektedir. Grup, iklim değişikliği ile ilişkili risklerin belirlenmesinde İklim bağlantılı Finansal Beyan Görev Gücü (The Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) tavsiyelerini referans almaktadır. Ayrıca Assan Alüminyum'da sürdürülebilirlikle ilgili riskler, alüminyum sektörünün ilk ve

tek sürdürülebilirlik sertifikasyon standardı olan Aluminium Stewardship Initiative (ASI) standartları kapsamında yönetilmektedir.

Çevresel riskleri de içeren tüm kurumsal riskler, risk değerlendirme ve strateji geliştirme süreçlerinde dikkate alınmaktadır. Kurumsal riskler için eylem planları hazırlanmakta ve gerçekleştirmeler periyodik olarak şirket ve holding icra kurulları ile yönetim kuruluna bağlı risk komitesi nezdinde takip edilmektedir.

Kibar Grubu, en önemli ticaret ortaklarından biri olan Avrupa'nın 2050 yılına kadar karbon nötr olma hedefiyle yürürlüğe aldığı düzenlemeleri sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma için önemli bir fırsat olarak görmektedir. Net sıfır emisyon hedefine yönelik yol haritasının hazırlanması çalışmaları, iklim değişikliği nedeniyle ortaya çıkabilecek fiziksel riskler ve geçiş risklerinin analizini de içermektedir.

Karbon emisyonlarının azaltılabilmesi için yenilenebilir enerji kaynakları ve enerji verimliliğine yönelik yatırımlar devam etmektedir. Sera gazı emisyonlarının azaltılmasında en etkili karbon yutağı olan ormanların artırılması için ağaçlandırma faaliyetleri sürdürülmektedir. Atık oluşumu azaltılmakta, geri kazanım ve yeniden kullanım artırılmaktadır. Böylece atıkların depo sahalarına gönderilmesi engellenerek çevresel etkilere ve metan başta olmak üzere sera gazı emisyonlarına neden olması önlenmektedir.

Grubun Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerinin temeli, yeşil dönüşüme hazırlık ve uyum sürecini destekleyen ürün ve süreçlerin

geliştirilmesine dayanmaktadır. İklim değişikliği ile mücadele kapsamında inovatif, dögüsel ekonomi tabanlı ve temiz enerji kullanımını artırmaya yönelik adımlar atılmaktadır. Grup şirketleri, sektörel gereklilikleri doğrultusunda bu stratejik eksen üzerinde kendi yol haritalarını oluşturmaktadır.

Yoğun Ar-Ge çalışmaları sonucunda ortaya çıkan çevreci ürünlerle, yeşil dönüşüme katkı sağlanmaktadır. Assan Haniil, ağırlık hafifletme odaklı Ar-Ge çalışmalarıyla araçların karbon salımını azaltmaya katkı koymaktadır. Ham madde olarak kullandığı IMDS (International Material Data System)'den geçen malzemelerle, ürünlerin yaşam döngüsü boyunca iklim değişikliği üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirilmeye çalışılmaktadır.

Assan Panel, ısı yalıtımı ve yangına dayanım özelliğine sahip, kullanıldığı binada gün ışığından maksimum derecede yararlanılmasını sağlayan ve güneş enerjisinden elektrik üretimine uygun çevreci ürünlerle sürdürülebilir binaların inşasına ve dolayısıyla düşük karbon ekonomisine katkı sağlamaktadır. Herhangi bir kapalı hücre yalıtım dolgusunun sunabileceği en iyi lambda değerlerinden birine sahip yenilikçi Smartcore ürün grubu, binalarda enerji tüketimini azaltmaktadır.

Ambalaj sektöründe çevresel etkileri azaltmak amacıyla son yıllarda ön plana çıkan en önemli trendler sürdürülebilir kaynaklardan ambalaj üretimi ve mümkün olan her yerde dögüsel ekonomiyle kapalı uçlu çevrimi mümkün kılmaktır. Bu amaçla geri dönüşüme uygun ambalaj tasarımı ön plana çıkmaktadır. İspak 2020 yılından beri Ar-Ge merkezinde hem geri



dönüşüme uygun hem de doğada çözünebilir ambalaj yapısında farklı spesifikasyonlar üzerinde çalışılmaktadır. Alternatif ham madde kullanımı, hafifletilmiş ürün ve yeni ürün geliştirme çalışmalarının yanı sıra, atık yönetiminde kullanılan farklı yaklaşımları benimseyen ambalaj üretimine de ağırlık vererek ürün bazında enerji verimliliğinin artırılmasını hedeflemektedir.

Assan Alüminyum tarafından üretilen ürünler, doğası gereği dögüsel ekonomiye uygun olduğundan iklim eyleminde önemli bir avantaj sağlamaktadır. Alüminyum, alternatiflerine göre daha hafif ve çevreci bir malzemedir. 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. Kullanım ömrünü tamamladıktan sonra %100 geri dönüştürülebilirliğine sahiptir. Bu sayede birincil alüminyum kullanımına göre %95 enerji tasarrufu sağlayabilmektedir.

Avrupa Yeşil Mutabakatı kapsamında sınırdaki karbon düzenleme mekanizması ve buna yönelik gelişmeler yakından takip edilmektedir. Sera gazı emisyonlarıyla bağlantılı regülasyonların olası olumsuz etkilerini en aza indirmek için sektör dernekleriyle birlikte çalışılmaktadır.

## ORMANLARIN KORUNMASI VE GELİŞMESİNE DESTEK

### Asım Kibar Sevgi Ormanı

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 2022 yılında 11.860 adet ağaç dikilmiş olup son üç yılda dikilen ağaç sayısı 21.500'ün üstüne ulaşmıştır.

### Assan Alüminyum Hatıra Ormanı

Assan Alüminyum, gelecek nesillere yaşanılabilir bir dünya bırakma hedefi ve "Geleceği tüketmeden üretiyoruz" felsefesiyle pek çok ağaçlandırma projesinde yer almaktadır. Çeşitli ağaçlandırma kampanyalarına destek olmakta, müşteri etkinliklerinde oluşan karbon ayak izini nötrlemek amacıyla tüm katılımcılar adına fidan bağışı yapmakta, ürünlerin paketlenmesi için kullanılan ahşap paletlerin hacmine karşılık gelecek miktarda ağaç dikimi gerçekleştirmektedir. 2022 yılında paketlerde kullanılan ahşap paletlerin miktarına karşılık, Ege Orman Vakfı aracılığıyla 5.000 fidanlı Assan Alüminyum Hatıra Ormanı oluşturulmuştur.

### Assan Hanil 25. Yıl Ormanı

Assan Hanil, Ege Orman Vakfı'na 5.000 fidan bağışında bulunarak Kocaeli Taşköprü'de "Assan Hanil 25. Yıl Ormanı" projesini başlatmıştır.

## ENERJİ VE EMİSYON YÖNETİMİ

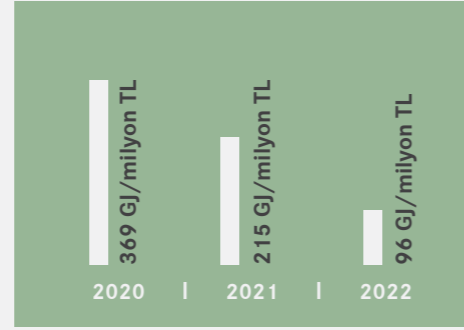
İklim değişikliği ile mücadele ve sürdürülebilir kalkınmanın en önemli bileşenlerinden biri olan enerji yönetiminde arz güvenliği, kaynak çeşitliliği, yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi ve enerjinin verimli kullanılması özel önem taşımaktadır. Grup, yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi ve enerjinin verimli kullanılmasına yönelik yatırımlar yapmaktadır. Böylece, iklim değişikliği ile mücadeleye ve enerji maliyetlerinin toplam maliyet içindeki payını azaltarak ekonomik sürdürülebilirliğe katkı sağlamaktadır.

Kibar Grubu'nun yenilenebilir enerji yatırımı olan Manavgat Hidroelektrik Santrali'yle 2022 yılında 146.002.000 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 yedi yılda yüzden fazla enerji verimliliği projesi uygulamaya alınmış ve önemli tasarruflar sağlanmıştır. 2022 yılında Kibar Grubu bünyesinde verimlilik çalışmaları devam etmiş ve önemli kazanımlar elde edilmiştir.

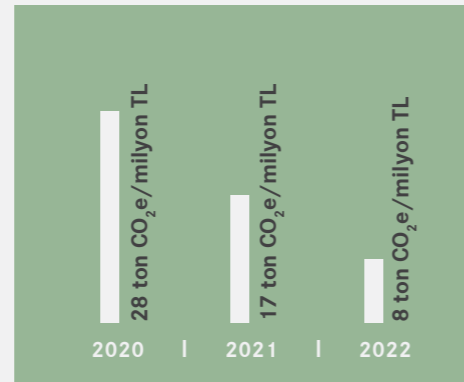
Enerji verimliliği projeleri sonucunda, Kibar Grubu şirketlerinin enerji yoğunlukları azalmaktadır. Raporlama kapsamındaki şirketler bazında bir birim hasıla üretmek için tüketilen enerji miktarını temsil eden enerji yoğunluğu 2022 yılında önceki yıla göre %55,3 oranında azalmıştır.

### Enerji Yoğunluğu



Raporlama kapsamındaki şirketler, bir birim hasıla üretmek için atmosfere salınan sera gazı emisyon miktarını temsil eden emisyon yoğunluğunu 2022 yılında önceki yıla göre %52,9 oranında azaltmıştır.

### Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu



### Assan Alüminyum Kapsam 2 Emisyonlarını Nötrledi

Kibar Grubu'nun enerji yoğun şirketi Assan Alüminyum, 2021 ve 2022 yıllarında satın alınan elektrik enerjisi tüketimi sebebiyle oluşan sera gazı salımı anlamına gelen Kapsam 2 emisyonlarını nötrlemiştir. 2022 yılında tüketilen elektrik enerjisinin %80'i Manavgat Hidroelektrik Santrali'nden karşılanmıştır. Geriye kalan miktar, tüketilen enerjinin yenilenebilir enerji kaynaklarından üretildiğini kanıtlayan Uluslararası Yenilenebilir Enerji Sertifikası (International Renewable Energy Certificate, I-REC) ile sertifikalandırılmıştır.

Assan Alüminyum'da 2022 yılında hayata geçirilen geri dönüşüm döner fırın hidrolük pompa durdurulması, T-döküm hattı-5 merdane soğutma sirkülasyon pompası enerji verimlilik projesi, aydınlatmada, iklimlendirmede, fanlarda, proseste, pompalarda ve basınçlı hava sistemlerinde enerji iyileştirmeleri projelerinin devreye alınmasıyla yılda yaklaşık 1,1 milyon kWh elektrik- tasarrufu sağlanmıştır.

D-LTF-03 izolasyon çalışması, T-TAV fırını-5 yakma sistemi revizyonu, basınçlı hava sistemleri hava kaçak kontrolleri, enerji odaklı proje aksiyonlarıyla ertirme fırınlarındaki paralel ve sıvı metal besleme oranlarının artırılması ile sıvı metal ve paralel besleme oranlarının artırılması projelerinde yılda yaklaşık 6,2 milyon m<sup>3</sup> doğal gaz tasarrufu elde edilmiştir.

Assan Panel Balıkesir tesisinde taş yünü toz toplama sistemi revizyonu yapılarak sistemde bulunan fan sayısı azaltılmış ve bu sayede elektrik tasarrufu sağlanmıştır. Ayrıca, polyester polyol üretimi sürecinde oluşan atık ısının kullanımıyla yılda yaklaşık 4.500 m<sup>3</sup>'lük doğal gaz tasarrufu elde edilmiştir.

Mavi yaka personellerde enerji verimliliği farkındalığını arttırmak amacıyla eğitimler düzenlenmiştir.

#### Enerji Verimliliği Farkındalık Projesi

Kibar Grubu tüm enerji zincirinde verimliliğin artırılması için çalışmaktadır. Üretim ve günlük çalışma hayatında enerji yoğunluğunun düşürülmesi, kayıpların asgari düzeye çekilmesi, üretimde verimlilik artırıcı teknik ve teknolojilerin uygulanmasının yanı sıra verimli ofis cihazlarının tercih edilmesi ve elektrikli ofis cihazlarının doğru kullanımı gibi uygulamaları da devreye almaktadır.

Kurumsal operasyonların yanı sıra, kişisel tedbirlerin alınmasına yönelik 2022 yılında Kibar Grubu Sürdürülebilirlik Platformu aracılığıyla enerjinin verimli kullanılması konusunda farkındalık/bilgilendirme çalışmaları yapılmıştır.

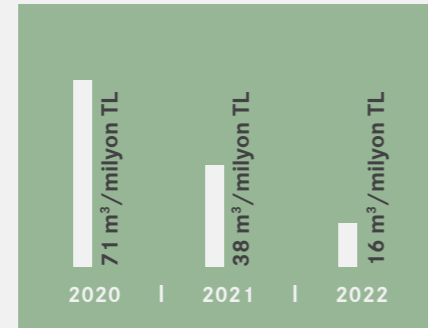
## SU YÖNETİMİ

Su kaynaklarının devamlılığı yaşamsal kaynakların başında gelen su ve gıda arzının sürdürülebilirliği, enerji güvenliği, ekonomik büyüme, iklim değişikliği ile mücadele ve biyolojik çeşitlilik kaybının önlenmesi gibi birçok konunun temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla suyun verimli kullanılması büyük önem taşımakta ve bu da su kaynaklarının doğru yönetimini gerekli kılmaktadır.

Kibar Grubu, sürdürülebilir su kullanımı ve su yönetiminin sürekli iyileştirilmesi için gerekli çalışmaları 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 2022 yılında önceki yıla göre %57,9 oranında azaltmıştır.

#### Su Yoğunluğu



#### 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. 2022 yılında Atık Su Geri Kazanım Tesisinde üretilerek şirketlerin proses hatlarında ve sulama sistemlerinde kullanılan geri kazanılan suyun miktarı 480.000 m<sup>3</sup> olarak gerçekleşmiştir. Atık Su Geri Kazanım Tesisinin faaliyete geçtiği 2018 yılı Mayıs ayından 2022 yılı sonuna kadar geri kazanılan suyun miktarı yaklaşık 2,5 milyon m<sup>3</sup>'tür.

## ATIK YÖNETİMİ

Sanayi devrimi ile başlayan ve Endüstri 4.0'a kadar devam eden kalkınma yolculuğu, küresel ekonomiyi büyümüş ancak dünyanın ekolojik sistemini fazlasıyla yıpratmıştır. İnsanlığın doğa üzerindeki tahribatını yavaşlatmanın en önemli adımlarından biri kaynakların yeniden kullanılabilmesine olanak sağlayan döngüsel ekonomi yaklaşımının benimsenmesidir.

Kibar Grubu, sürdürülebilir sanayi hedefi doğrultusunda döngüsel ekonomi ve inovasyon tabanlı bir üretim modelini benimsemektedir. Atıkların azaltılması, geri kazanılması ve çevreci yöntemlerle bertaraf edilmesi, Kibar Grubu'nun bu alandaki öncelikleri arasında yer almaktadır.

Bu kapsamda Kibar Grubu şirketleri, üretim süreçlerini sürekli gözden geçirerek tüm atıkların tekrar değerlendirilmesini sağlamayı hedeflemektedir. Kaynakların verimli kullanılmasına ve çevresel fayda sağlanmasına hizmet eden bu çalışmalar sayesinde Kibar Grubu'nda 2022 yılında kullanılan ham maddenin %30,5'i geri dönüştürülmüş/geri kazanılmıştır.

Geri dönüştürülerek/geri kazanılarak girdi olarak kullanılan ham madde oranı 2022 yılında önceki yıla göre %2,3 oranında ve son üç yılda %11,3 oranında artmıştır.

Raporlama kapsamındaki şirketlerin geri dönüştürülerek/geri kazanılarak kullanılan ham madde oranı 2022 yılında önceki yıla göre

**%2,3**  
oranında artmıştır

Raporlama kapsamındaki şirketlerin geri dönüştürülerek/geri kazanılarak kullanılan ham madde oranı son 3 yılda

**%11,3**  
oranında artmıştır

Raporlama kapsamındaki şirketlerde atık geri kazanım oranı 2022 yılında %99,3 olarak gerçekleşmiştir.

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 Hammadde Projesi kapsamında zeytin çekirdeği ve domates küşesini 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 Artırma 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.

Assan Hanil'de 2018 yılında başlatılan uygulamayla İzmit ve Aksaray tesislerinin boyahanelerinde robotlarda kullanılan temizlik tineri artılmakta ve %50 oranında geri dönüştürülerek kullanılmaktadır. Böylece, tehlikeli atık miktarı önemli ölçüde azaltılmaktadır. Assan Hanil Aksaray Tesisi'nde Nitrojen Cihazı Kullanımı projesiyle kullanılan kimyasal miktarı %10 oranında azaltılmış, kalite oranı artırılmış ve proses stabilizasyonu sağlanmıştır.

Assan Hanil Aksaray Tesisi Jig Yakma ve Skid Direği Kaplama Projesiyle 10 yılda 125 ton kimyasal ve 93,6 ton geri dönüştürülemeyen poşet kullanımı önlenmiş, 146,6 ton plastik parça atığı engellenmiştir. Tesiste yürütülen ıskarta azaltım çalışmalarıyla 2022 yılında atık oranında %18,4'lük iyileşme sağlanmıştır.

İspak'ta, enerji geri dönüşümü yapılan pet içerikli atıklar dolgu malzemesi olarak kullanılmaktadır.

#### 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 dönüştürülebilecek 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 ve diğer müşterilerine toplam atık yönetimi, çevre danışmanlığı, sıfır atık danışmanlığı ve sürdürülebilir turizm belgesi danışmanlığı konusunda hizmet vermektedir. Küresel ölçekteki, 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.

#### 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.

2022 yılında aynı iş birliğiyle Türkiye kıyı kumullarında yetişen ve Dünya Doğa ve Doğal Kaynakları Koruma Birliği tarafından Tehdit Altındaki Türlerin Kırmızı Listesi'ne eklenen nesli tükenmekte olan "Pancratium maritimum-kum zambağı" bitkisi doğaya geri kazandırılmıştır.



*Paydaşlarımızdan sŸrdŸrŸlebilir kalkınma amaçlarını  
benimsemelerini bekliyoruz.*



## 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.

## 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. Paydaşlarının da sürdürülebilir kalkınma amaçlarına uygun hareket etmelerini sağlamak için onları teşvik etmektedir.

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.

## 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 Kuralları (sürekli)                | Etik Kuralları (sürekli)                   | İtibar Araştırmaları (yıllık)                       | Etik Kuralları (sürekli)      | Web (sürekli)                            |
|                                     | İtibar Araştırmaları (yıllık)               | İtibar Araştırmaları (yıllık)               | Web (sürekli)                           | Periyodik Yayınlar (sürekli)               | Etik Kuralları (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 Kuralları (sürekli)                    | Etik Kuralları (sürekli)                    | Ürün Marka Pazar Araştırmaları (yıllık) | Bayi Toplantıları 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 ve 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 Kuralları'nın ayrılmaz bir parçası olan kurumsal belge ve prosedürlerle tanımlanmış Satın Alma Etik Kuralları'nı uygulaması beklenmektedir. 5.500'ün 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 Tedarikçi Sürdürülebilirlik Programı (K-Star)

Kibar Grubu'nun farklı sektör ve büyüklükteki 5.500'ün üstündeki aktif tedarikçisinin, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na ve Grubun sürdürülebilirlik hedeflerine sağladığı katkıyı artırmak ve hızlandırmak amacıyla 2022 yılında Tedarikçi Sürdürülebilirlik Programı (K-STAR) projesine başlanmıştır. Projeye; sürdürülebilirlik ilke, amaç ve hedeflerinin yaygınlaştırılması ve sorumlu satın alma ilkelerinin iş yapış şekline dönüştürülmesi hedeflenmiştir. Grubun "paydaşlarımızı TEŞVİK EDİYORUZ" ilkesi doğrultusunda hayata geçirilen K-Star Projesi'nin temel aşamaları;

- Tedarikçilerin sürdürülebilir satın alma çerçevesinde ihtiyaçlarının analiz edilmesi,
- Sürdürülebilir satın alma kurallarının belirlenmesi, değerlendirme kriterleri, süreç adımları ve program izleme yapısının oluşturulması,
- Tedarikçi ödüllendirme ve teşvik yaklaşımının tasarlanması,
- Programın devreye alınması, izlenmesi ve değerlendirilmesidir.

### Kibar Grubu Çerçeve Sözleşmesi

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

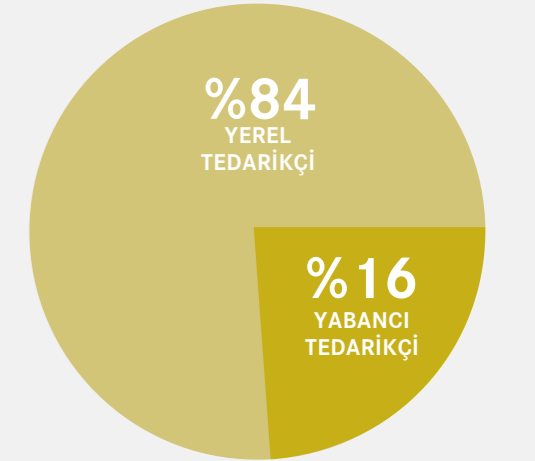
Kibar Grubu çerçeve sözleşmelerinde "Etik Kurallar ve Yasal Zorunluluklar" başlığı altında aşağıdaki hükümlere yer verilmektedir.

- Kibar Grubu tedarikçisi;
- Personelini, herhangi bir şekilde zor kullanarak çalıştıramaz.
- Çocuk iş gücü kullanamaz.
- 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.

Tedarikçi seçimlerinde, Grup satın alma prosedüründe belirlenmiş kurallar ve onaylı tedarikçi listesi dikkate alınmaktadır. Her yıl düzenli olarak belirli kriterler kapsamında tedarikçi risk ve performans değerlendirmeleri yapılmaktadır. Bu değerlendirmeler sonucunda saha ziyaretleri düzenlenmekte ve tedarikçi denetimleri gerçekleştirilmektedir. Tedarikçilerin çevreyi, insan haklarını, sağlık ve emniyet koşullarını korumaya yönelik tüm yasal düzenlemelere eksiksiz biçimde uyduğunu kanıtlayabilir durumda olması beklenmektedir. Bu nedenle performans değerlendirme sürecinde tedarikçilerin sertifikaları kontrol edilmekte, etik ve çerçeve sözleşmelerde yer alan başlıklarda süreç denetimleri gerçekleştirilmekte ve gerekli görüldüğü takdirde güncel verilerin talebi ve takibi sağlanmaktadır. Denetimlerde ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgeleri sorgulanmaktadır. Performans değerlendirmesi sonrası tüm süreçlerle ilgili detaylı olarak hazırlanan performans kartları tedarikçilerle paylaşılmakta ve gelişime açık alanlarla ilgili görüşme ve planlamalar yapılmaktadır.

2022 yılında tedarikçilerin %98'i denetimden geçmiştir. Raporlama döneminde çevre kriterleriyle ilgili olumsuz bir tedarikçi değerlendirmesine rastlanmamış ve bu kapsamda sözleşme sonlandırması yapılmamıştır.

Kibar Grubu, faaliyetlerinin ülke ekonomisine yarattığı katkıyı artırabilmek amacıyla mümkün olduğunca yerel tedarik uygulamalarını tercih etmektedir. 2022 yılında Kibar Grubu'nun 5.540 yerel tedarikçisi bulunmakta olup yerel tedarik oranı %84'tür.



Sosyal sorumluluk anlayışımız ile topluma  
hizmet sunmayı sürdürüyoruz.



## toplum için PAYLAŞIYORUZ

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



## TOPLUMSAL FAYDA YATIRIMLARI

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

### Eğitim Alanında Toplumsal Fayda Yatırımlarımız

Kibar Grubu tarafından İstanbul'da inşa edilen ve 2010 yılında eğitime başlayan Asım Kibar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde öğrencilere sürdürülebilirlik kültürünün kazandırılması amacıyla çeşitli faaliyetler yürütülmektedir. Söz konusu faaliyetler, Kibar Grubu'nun sürdürülebilirlik çalışmalarının bir parçasıdır. Bu kapsamda çevre bilinci, iklim değişikliği ve geri dönüşüm konularında bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı ile T.C. Milli Eğitim Bakanlığı arasında yapılan protokol uyarınca Asım Kibar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi "Proje Okulu" statüsü kazanmıştır. Yabancı dil öğretim seviyesinde yoğunlaştırılmış program sayesinde öğrencilere yoğunlaştırılmış İngilizce, Almanca ve Rusça yabancı dil eğitimleri verilmektedir. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bağlı okullar içerisinde Türkiye'deki ilk ve tek Kahve Barista Eğitim Merkezi Asım Kibar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi bünyesinde yer almaktadır.

Kibar Grubu tarafından 2014 yılında Hatay'ın İskenderun ilçesine bağlı Sarıseki'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 751 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 90 hasta yatağı bulunmaktadır. Hastane, böbrek rahatsızlığından dolayı hastanın farklı bir merkeze sevkı gerekmeden gerekli tüm takip ve tedavi imkânlarına sahiptir. Her yıl yüzlerce insanın tedaviye erişimini sağlayan Semiha Kibar Organ Nakli ve Diyaliz Hastanesi, bugüne kadar 2.500 hastaya organ nakli ve 8.000'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.

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. Tesiste atık yağlar, kağıt 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 2022 yılında 230 konferans gerçekleştirilmiş ve bu konferanslara 50.000'e yakın ziyaretçi katılmıştır. Semiha Kibar Sosyal Yaşam Merkezi'nde 2022 yılında 360.000 kişiye restoran alanında hizmet verilmiş ve 100.000 kişiye kütüphaneden yararlanma imkânı sağlanmıştır. Söz konusu tesiste 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 ulaşmıştır. 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 Gönüllüleri’nin bu çalışmasıyla Mimar Sinan İlkokulu, İstanbul Anadolu Yakası bölgesindeki devlet okulları içinde üç etkinlik sınıfının bulunduğu tek okul niteliği kazanmıştır.

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 çalışmalarıdır.

- Şirket Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri: Gönüllüler, Grup şirketlerinde yapılacak olan kurumsal sosyal sorumluluk projelerine gönüllülük esasına dayalı katılım sağlayabilmektedir.
- Gönüllü Projeleri: Proje bazlı olarak yürütülen gönüllü 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 Gönüllüleri’nin iş birliği içerisinde bulunacağı sivil toplum kuruluşları “Açık Açık” platformuna göre önceliklendirilerek belirlenmektedir.
- Beceri Temelli Gönüllülük: Kıbar Gönüllüleri’nin bilişim, muhasebe, eğitim ve insan kaynakları gibi alanlarda farklı kurumların ihtiyaç duydukları konu ve projelerde uzmanlıklarını sunmaları biçiminde yürütülen gönüllülük çalışmalarıdır.
- Kurum İçi Gönüllülük: Kıbar Gönüllüleri’nin, 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.

Kıbar 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 iletilerek Kıbar Grubu bünyesinde İnsan Kaynakları, Satın Alma ve Finans süreçlerine entegre bir yapı oluşturulmuştur. Bu sayede gönüllülük çalışmalarının sürdürülebilir olması amaçlanmıştır.



**Mehmet Turan Atölyesi-Bahçe Sınıfı Yapımı**  
Tuzla’da 2.500 öğrencinin eğitim gördüğü Mimar Sinan İlkokulu bahçesinde Kıbar Gönüllüleri tarafından Mehmet Turan Atölyesi inşa edilmiştir. Okulun bahçesinde çocuk dostu bir yapı olarak tasarlanan sınıfta çocuklar, gönüllüler ve öğretmenlerle drama, yaratıcı okuma, akıl oyunları gibi etkinlikler gerçekleştirmiştir.

### Zemin Yenileme Projesi

750 çocuğun eğitim gördüğü İzmit Ali Kâhya İlkokulu’nun zemini Kıbar Gönüllüleri tarafından yenilenmiştir. Çocukların daha hijyenik ve temiz bir ortamda eğitim faaliyetlerine devam etmesi için yenilenen okul içi zeminlerinin boyanmasının ardından okul bahçe zeminleri de oyun alanları düşünülerek yeniden tasarlanmıştır.

### Ana Sınıfı Kurulumu

Kıbar Gönüllüleri, İskenderun Kılıç Ali Paşa İlkokulu’nda içinde müzik, kitap, blok, sanat, fen, dramatik oyun ve masa oyuncakları merkezleri gibi çocukların gelişimine katkı sağlayacak öğelerden oluşan ana sınıfını açmıştır. Bu ana sınıfı, donanımıyla İskenderun’da ilk olma özelliği taşımaktadır.

### İstanbul Maratonu

44. İstanbul Maratonu’nda Kıbar Gönüllüleri Koşu Takımı, adımlarını Unicef ve Koruncuk Vakfı yararına atmıştır. Maratona katılan 29 gönüllü, çevrelerine ilettikleri mesajlarla 557 başışçıya ulaşmıştır.

### Gönüllü e-Mentorluk

Özel Sektör Gönüllüleri Derneği (ÖSGD)’nin “E-Mentorluk Programı”na dahil olan Kıbar Gönüllüleri, Darüşşafaka Eğitim Kurumu öğrencilerine mentorluk vermiştir. Program süresince öğrenciler çeşitli alanlarda yetkinliklerini geliştirme fırsatı bulmuştur.

Ayrıca Kıbar Gönüllüleri, Tüvana Okuma İstekli Çocuk Eğitim Vakfı (TOÇEV) birliğiyle “Özel Ders Öğretmen Gönüllülüğü” projesine katılarak e-mentor olarak eğitimde fırsat eşitliğine yönelik çalışmalara katılmıştır.

**Assan Hanil Uludağ Üniversitesi İş Birliği**

Assan Hanil'in Uludağ Üniversitesi'yle yaptığı üniversite-sanayi iş birliğiyle geliştirdiği proje, şirket yöneticilerinin sektördeki deneyimlerini öğrencilerle paylaşarak gençlerin eğitimine destek olmasını da içermektedir.

**UNICEF Geleceğin Lider Kızları Eğitim Desteği**

Assan Alüminyum, UNICEF'in Geleceğin Lider Kızları projesine bağış yaparak dezavantajlı durumdaki 1.000 kız çocuğunun eğitimine destek olmuştur. Böylece, UNICEF'in Türkiye'de kız çocuklarını güçlendirmek için yürüttüğü program kapsamında ergenlik çağındaki dezavantajlı çocukların altı haftalık beceri geliştirme eğitimine katılmasına destek sağlanmıştır.

**TOÇEV'le İş Birliği**

Assan Hanil, her sene olduğu gibi 2022 yılında da Müşteri Memnuniyet Anketi katılımcıları adına TOÇEV'e bağış yaparak çocukların eğitimine katkıda bulunmuştur.

**Fabrikada Sanat**

Assan Alüminyum, 2017 yılından beri üniversitelerin resim bölümü öğrencilerine destek olmakta ve eserlerini üretim tesislerinde ve ofislerinde sergilemektedir. 2022 yılında "Fabrikada Sanat" kapsamında Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Resim Bölümü öğrencilerinin katkılarıyla atölye çalışması düzenlenmiştir. Öğrencilerin yaptığı 50 adet tablo satın alınmıştır. Projeyle, genç ressamların eğitimine destek verilmekte ve eserleri üretim tesislerinde sergilenmektedir.

**Çocuk Tiyatrosu**

Assan Alüminyum'un, yerel topluma katkı sağlayan projelerinden biri çocuk tiyatrosu sponsorluğudur. 2022 yılında Assan Alüminyum sponsorluğunda düzenlenen, Tiyatro Gilima'nın Doğa Zabıtası oyunu pek çok öğrenci ile buluşmuştur. Dilovası Belediye Kültür Merkezi ve Tuzla Ulubatlı Hasan İlköğretim Okulu'nda iklim değişikliği, ağaç dikimi ve geri dönüşüm konularını içeren dört tiyatro oyunu çocuklara doğa sevgisinin aşılması, çevre bilinci ve farkındalığının oluşturulması amaçlanmıştır.

**Sanata Destek**

Assan Alüminyum, Kocaeli Üniversitesi iş birliğiyle hayata geçirdiği "Biyçeşitliliği Koruma Projesi" kapsamında nesli tükenmekte olan ve projeye doğaya kazandırılan bitkiyle aynı ismi taşıyan, Zorlu PSM'de sahnelenen "Kum Zambakları" oyununun ana destekçisi olmuştur.





Kibar Holding Sürdürülebilirlik Raporu'yla ilgili detaylı bilgi için Holding Kurumsal İletişim Bölümü ile iletişime geçebilirsiniz. [kurumsaliletisim@kibar.com](mailto: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 2022 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU-RAPORLAMA KILAVUZU

Bu raporlama kılavuzu (“Kılavuz”), Kibar Holding A.Ş.’nin (“Kibar Holding”, “Şirket”) 2022 yılı Sürdürülebilirlik Raporu’nda (“2022 Sürdürülebilirlik Raporu”) yer alan sınırlı güvence kapsamındaki göstergelerine ait verilerin hazırlanma, hesaplanma ve raporlanma metodolojilerine dair bilgi vermektedir.

Bu göstergeler; **ekonomik göstergeleri**, **çevresel göstergeleri** ve **sosyal göstergeleri** kapsamaktadır. 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 2022 – 31 Aralık 2022 (2022 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 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) göstergeleri dışında müteahhit firma çalışanlarıyla ilgili bilgileri hariç tutmaktadır.

- Assan Alüminyum San. ve Tic. A.Ş. (“Assan Alüminyum”)
- Assan Panel San. ve Tic. A.Ş. (“Assan Panel”)
- Assan Hanil Otomotiv San. ve Tic. A.Ş. (“Assan Hanil”)
- İspak Esnek Ambalaj San. A.Ş. (“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 Şirketler’de çalışan toplam çalışan sayısı anlamına gelmektedir. Toplam çalışan sayısına stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir.   |
|                    | Cinsiyete göre çalışan sayısı                              | Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketler’de, toplam çalışan sayısı içerisinde yer alan kadın ve erkek olarak sınıflandırılmış çalışan sayısı anlamına gelmektedir.   |
|                    | Toplam beyaz yakalı çalışan sayısı                         | Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketler’de, toplam çalışan sayısı içerisinde yer alan beyaz yakalı kadın ve erkek olarak sınıflandırılmış çalışan sayısı anlamına gelmektedir.  |
|                    | Toplam mavi yakalı çalışan sayısı                          | Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketler’de toplam çalışan sayısı içerisinde yer alan mavi yakalı kadın ve erkek olarak sınıflandırılmış çalışan sayısı anlamına gelmektedir.  |
|                    | Toplam üst düzey yönetici sayısı                           | Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketler’de, “üst düzey” olarak tanımlanan “CEO, CFO, Başkan Yardımcısı, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör, Danışman ve Müdür” unvanlarındaki kişilerin kadın ve erkek çalışan sayısını ifade etmektedir.                              |
|                    | Kadın yönetici oranı (%)                                   | Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketler’de, “üst düzey” olarak tanımlanan, “CEO, CFO, Başkan Yardımcısı, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör, Danışman ve Müdür” unvanlarındaki toplam üst düzey yönetici sayısı içerisindeki kadın yönetici oranını ifade etmektedir.  |
|                    | Cinsiyete göre doğum/babalık iznine çıkan çalışan sayısı   | Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketler’de, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında doğum iznine çıkan kadın ve 4857 sayılı İş Kanun kapsamında babalık iznine çıkan erkek çalışan sayısını ifade etmektedir.     |
|                    | Cinsiyete göre doğum/babalık izninden dönen çalışan sayısı | Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketler’de Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında, doğum izninden dönen kadın ve 4857 sayılı İş Kanun kapsamında babalık izninden dönen erkek çalışan sayısını ifade etmektedir. |

| Türü   | Gösterge  | Kapsam  |
|--|---|---|
| Sosyal Göstergeler   | <b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>  |   |
|  | Cinsiyete göre 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.  |
|  | (Doğrudan İstihdam)   | Raporlama döneminde doğrudan istihdam edilen kadın ve erkek çalışanların, iş ile alakalı bir aktivite sırasında üç iş günü ve üzerinde iş yerine gelmesini engelleyen kayıp zamanlı yaralanma, kısıtlı iş göremezlik ve medikal tedavi uygulamalarını kapsayan toplam yaralanma sayısının toplam çalışma süresine oranının bin değeri ile çarpılması ile bulunan oranı ifade etmektedir.        |
|  | Cinsiyete göre mesleki hastalık oranı (%) (Doğrudan İstihdam)   | Raporlama döneminde doğrudan istihdam edilen kadın ve erkek çalışanlardan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki “meslek hastalığı” tanımına giren kadın ve erkek sayısının toplam çalışma süresine oranının bin değeri ile çarpılması ile bulunan oranı ifade etmektedir.  |
|  | Cinsiyete göre mesleki hastalık oranı (%) (Müteahhit Firma Çalışanı)  | Raporlama döneminde müteahhit firma çalışanı kadın ve erkek çalışanlardan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki “meslek hastalığı” tanımına giren ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan bildirimler ile takip edilen kadın ve erkek sayısının raporlama dönemindeki toplam çalışma süresine oranının bin değeri ile çarpılması ile bulunan oranı ifade etmektedir.            |
|  | Cinsiyete göre işle ilgili ölüm sayısı  | Raporlama döneminde doğrudan istihdam edilen kadın ve erkek çalışanların, iş ile alakalı bir aktivite sırasında üç iş günü ve üzerinde iş yerine gelmesini engelleyen kayıp zamanlı yaralanma, kısıtlı iş göremezlik ve medikal tedavi uygulamalarını kapsayan toplam yaralanma sayısının toplam çalışma süresine oranının bir milyon değeri ile çarpılması ile bulunan oranı ifade etmektedir. |
|  | (Doğrudan İstihdam)   | Raporlama döneminde doğrudan istihdam edilen kadın ve erkek çalışanlardan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki “ölümlü iş kazası” tanımına giren kişi sayısını ifade etmektedir.  |
|  | Cinsiyete göre işle ilgili ölüm sayısı  | 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.  |
|  | (Müteahhit Firma Çalışanı)  | Raporlama döneminde müteahhit firma çalışanı kadın ve erkek çalışanlardan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki “ölümlü iş kazası” tanımına giren ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan bildirimler ile takip edilen kişi sayısını ifade etmektedir.  |
|  | İSG eğitimlerine katılan toplam çalışan sayısı  | Raporlama döneminde Kibar Holding İnsan Kaynakları’nın eğitim takip platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, İSG eğitimlerine katılan, doğrudan istihdam edilen toplam çalışan sayısını ifade etmektedir.   |
|  | İSG eğitimlerine katılan toplam müteahhit çalışanı sayısı   | Raporlama döneminde Kibar Holding İnsan Kaynakları’nın eğitim takip platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, İSG eğitimlerine katılan, müteahhit firma çalışan sayısını ifade etmektedir.   |
|  | Çalışanlara verilen İSG eğitim toplam saati   | Raporlama döneminde Kibar Holding İnsan Kaynakları’nın eğitim takip platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, İSG eğitimlerine katılan, doğrudan istihdam edilen çalışanlarına verilen toplam saatini ifade etmektedir.  |
|  | Müteahhit çalışanlarına verilen İSG eğitim toplam saati   | Raporlama döneminde Kibar Holding İnsan Kaynakları’nın eğitim takip platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, İSG eğitimlerine katılan, müteahhit firma çalışanlarına verilen toplam eğitim saatini ifade etmektedir.  |
|  | Kurulu İSG Komitesi sayısı  | Raporlama döneminde Kibar Holding ve Şirketlerin, 28532 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışmalarda bulunmak üzere oluşturduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi sayısını ifade etmektedir.   |
| <b>Eğitim</b>  |   |   |
| Cinsiyete göre çalışan eğitimleri katılımcı sayısı                 | Raporlama döneminde Kibar Holding İnsan Kaynakları’nın eğitim takip platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, çalışan eğitimlerine katılan kadın ve erkek katılımcı sayısını ifade etmektedir.                           |   |
| Cinsiyete göre çalışan eğitimleri katılımcı sayısı toplam saat     | Raporlama döneminde Kibar Holding İnsan Kaynakları’nın eğitim takip platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, çalışan eğitimlerine katılan kadın ve erkek çalışanların katıldığı toplam eğitim saatini ifade etmektedir. |   |
| Cinsiyete göre performans değerlendirmesine katılan çalışan sayısı | Raporlama döneminde, Kibar Holding İnsan Kaynakları’nın performans değerlendirme platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, performans değerlendirmesine katılan kadın ve erkek çalışanların sayısını ifade etmektedir.   |   |
| <b>Tedarikçiler</b>  |   |   |
| Yerel tedarikçi adedi  | Raporlama döneminde Kibar Holding’in finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Kibar Holding ve Şirketler’in çalıştığı toplam yerel tedarikçi adedini ifade etmektedir.   |   |
| Yabancı tedarikçi adedi  | Raporlama döneminde Kibar Holding’in finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Kibar Holding ve Şirketler’in çalıştığı toplam yabancı tedarikçi adedini ifade etmektedir.   |   |
| Yerel tedarikçi oranı (%)  | Raporlama döneminde Kibar Holding’in finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Kibar Holding ve Şirketler’in çalıştığı yerel tedarikçi sayısının, toplam tedarikçi sayısı içerisindeki oranını ifade etmektedir.    |   |
| Yabancı tedarikçi oranı (%)  | Raporlama döneminde Kibar Holding’in finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Kibar Holding ve Şirketler’in çalıştığı yabancı tedarikçi sayısının, toplam tedarikçi sayısı içerisindeki oranını ifade etmektedir.  |   |



| Türü                                 | Gösterge   | Kapsam  |
|--------------------------------------|--|---|
| Çevresel Göstergeler                 | <b>Enerji Tüketimi</b>   |   |
|                                      | <b>Doğrudan Enerji Tüketimi</b>  |   |
|                                      | Doğal gaz (GJ)   | Raporlama döneminde kapsamda yer alan lokasyonlar için satın alınarak ilgili lokasyonlarda ısıtma, mutfak ve diğer doğal gaz gerektiren operasyonlarda kullanılan ve GJ olarak raporlanan toplam doğal gaz miktarı anlamına gelmektedir.  |
|                                      | Motorin (GJ)   | Raporlama döneminde kapsamda yer alan lokasyonlar için satın alınarak ilgili lokasyonlarda jeneratör/forklift yakıtı olarak ve Şirketler'e ait araçlarda kullanılan ve GJ olarak raporlanan toplam motorin türü akaryakıt miktarı anlamına gelmektedir.   |
|                                      | Benzin (GJ)  | Raporlama döneminde kapsamda yer alan lokasyonlar için satın alınarak ilgili lokasyonlarda Şirketler'e ait araçlarda kullanılan ve GJ olarak raporlanan toplam benzin türü akaryakıt miktarı anlamına gelmektedir.  |
|                                      | Toplam Doğrudan Enerji Tüketimi (GJ)   | Raporlama döneminde kapsamda yer alan lokasyonlar için satın alınarak ilgili lokasyonlarda kullanılan doğal gaz, motorin ve benzinin GJ cinsinden toplamını ifade etmektedir.   |
|                                      | <b>Dolaylı Enerji Tüketimi</b>   |   |
|                                      | Elektrik (GJ)  | Raporlama döneminde kapsamda yer alan lokasyonlar için satın alınarak iklimlendirme, aydınlatma, elektrikli cihaz ve diğer elektrik gerektiren operasyonlarda kullanılan ve GJ olarak raporlanan toplam elektrik enerjisi miktarı anlamına gelmektedir.   |
|                                      | Toplam Dolaylı Enerji Tüketimi (GJ)  | Raporlama döneminde kapsamda yer alan lokasyonlar için satın alınarak kullanılan GJ cinsinden elektrik tüketimini ifade etmektedir.   |
|                                      | <b>Toplam Enerji Tüketimi</b>  |   |
|                                      | Toplam Enerji Tüketimi (GJ)  | Raporlama döneminde, Şirketler'in tükettiği Toplam Doğrudan Enerji Tüketimi miktarı ve Toplam Dolaylı Enerji Tüketimi miktarının toplamını ifade etmektedir.  |
|                                      | Enerji yoğunluğu (GJ/milyon TL)  | Raporlama döneminde Şirketler'in bir birim hasıla üretmek için tükettiği toplam doğrudan ve dolaylı enerji tüketim miktarları toplamı anlamına gelmektedir. GJ/milyon TL olarak raporlanmaktadır.   |
|                                      | <b>Emisyonlar</b>  |   |
|                                      | Kapsam 1 emisyonları (ton CO <sub>2</sub> e)   | Raporlama döneminde Şirketler'in ilgili lokasyonlarında Toplam Doğrudan Enerji Tüketimi nedeniyle oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir. Şirket, Kapsam-1 emisyonlarını "TS EN ISO 14064-1:2018 Sera Gazları-Bölüm 1: Sera Gazı Salımlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Raporlanmasına Dair Kılavuz ve Özellikler" standardına göre hesaplamaktadır.   |
|                                      | Kapsam 2 emisyonları (toplam elektrik tüketimi kaynaklı) (ton CO <sub>2</sub> e)   | Raporlama döneminde Şirketler'in ilgili lokasyonlarında Toplam Dolaylı Enerji Tüketimi nedeniyle oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir. Şirket, Kapsam-2 emisyonlarını "TS EN ISO 14064-1:2018 Sera Gazları-Bölüm 1: Sera Gazı Salımlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Raporlanmasına Dair Kılavuz ve Özellikler" standardına göre hesaplamaktadır.  |
|                                      | Kapsam 2 emisyonları (yenilenebilir enerji kaynakları aracılığı ile dengelenen) (ton CO <sub>2</sub> e)  | 2021 ve 2022 yıllarında Şirketler'in ilgili lokasyonlarında üretilen ve satın alınan I-REC sertifikası ile yenilenebilir enerji kaynaklarından temin edilen elektrik sonrasında kalan Dolaylı Enerji Tüketimi nedeniyle oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir. Şirket, Kapsam-2 emisyonlarını "TS EN ISO 14064-1:2018 Sera Gazları-Bölüm 1: Sera Gazı Salımlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Raporlanmasına Dair Kılavuz ve Özellikler" standardına göre hesaplamaktadır. |
|                                      | Kapsam 3 emisyonları (ton CO <sub>2</sub> e)   | Raporlama döneminde, Şirketler'in ilgili lokasyonlarında çalışanlarının iş için yaptığı uçak seyahatleri ve personel servisleri kaynaklı oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir.  |
|                                      | Sera gazı emisyon yoğunluğu (ton CO <sub>2</sub> e/milyon TL )   | Raporlama döneminde Şirketler tarafından bir birim hasıla üretmek için atmosfere salınan karbondioksit eşdeğeri Kapsam-1, Kapsam-2 ve Kapsam-3 Emisyonları miktarı anlamına gelmektedir. Ton CO <sub>2</sub> e/milyon TL olarak raporlanmaktadır.   |
|                                      | <b>Yenilenebilir Enerji Üretimi</b>  |   |
|                                      | Yenilenebilir enerji üretimi (GJ)  | Raporlama döneminde Şirketler tarafından üretilen yenilenebilir enerji kaynaklı elektrik üretimi anlamına gelmektedir. GJ olarak raporlanmaktadır.  |
| <b>Yenilenebilir Enerji Tüketimi</b> |  |   |
| Yenilenebilir enerji tüketimi (GJ)   | 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. GJ olarak raporlanmaktadır. |   |
| <b>Doğal Kaynak Kullanımı</b>        |  |   |
| Üretim miktarı (ton)                 | Raporlama döneminde Şirketler'den Assan Alüminyum ve İspak'ın gerçekleştirdiği, üretim takip platformu ve TÜİK Raporlamaları ile takip edilen, ton cinsinden üretim miktarını ifade etmektedir.  |   |

| Türü  | Gösterge   | Kapsam  |
|---|--|---|
| Çevresel Göstergeler                                  | <b>Enerji Tüketimi</b>   |   |
|   | <b>Su Yönetimi</b>   |   |
|   | Tüketilen kuyu suyu miktarı (m <sup>3</sup> )  | Raporlama döneminde Şirketler'in tükettiği kuyu suyu miktarını ifade etmektedir, m <sup>3</sup> olarak raporlanmaktadır.  |
|   | Tüketilen şebeke suyu miktarı (m <sup>3</sup> )  | Raporlama döneminde Şirketler'in tükettiği şebeke suyu miktarını ifade etmektedir, m <sup>3</sup> olarak raporlanmaktadır.  |
|   | Toplam su tüketim (m <sup>3</sup> )  | Raporlama döneminde Şirketler'in tükettiği kuyu suyu miktarı ve şebeke suyu miktarı toplamını ifade etmektedir, m <sup>3</sup> olarak raporlanmaktadır.   |
|   | Su yoğunluğu (m <sup>3</sup> /milyon TL)   | Raporlama döneminde Şirketler'in bir birim hasıla üretmek için tükettiği toplam su tüketimi anlamına gelmektedir. m <sup>3</sup> /milyon TL olarak raporlanmaktadır.  |
|   | <b>Atık Yönetimi</b>   |   |
|   | Toplam tehlikeli atık miktarı (ton)  | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalında (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) bulunan MOTAT (Mobil Atık Takip Sistemi) ile takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı tehlikeli atık miktarını ifade etmektedir.   |
|   | Tehlikeli atık miktarı enerji geri kazanımı (ton)  | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalında (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) bulunan MOTAT (Mobil Atık Takip Sistemi) ile takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve enerji geri kazanımına gönderilen tehlikeli atık miktarını ifade etmektedir.  |
|   | Tehlikeli atık miktarı geri kazanım (ton)  | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalında (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) bulunan MOTAT (Mobil Atık Takip Sistemi) ile takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve geri kazanıma gönderilen tehlikeli atık miktarını ifade etmektedir.   |
|   | Tehlikeli atık miktarı atık sahası (ton)   | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalında (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) bulunan MOTAT (Mobil Atık Takip Sistemi) ile takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve atık sahasına gönderilen tehlikeli atık miktarını ifade etmektedir.   |
|   | Tehlikeli atık miktarı atık yakma (ton)  | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalında (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) bulunan MOTAT (Mobil Atık Takip Sistemi) ile takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve atık yakmaya gönderilen tehlikeli atık miktarını ifade etmektedir.  |
|   | Tehlikeli atık miktarı diğer (ton)   | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalında (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) bulunan MOTAT (Mobil Atık Takip Sistemi) ile takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve enerji geri kazanımı, geri kazanım, atık sahası ile atık yakma dışındaki işlemleri gören tehlikeli atık miktarını ifade etmektedir. |
|   | Toplam tehlikesiz atık miktarı (ton)   | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalından (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) ve lisanslı atık işleme tesislerinden alınan faturalardan takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı tehlikesiz atık miktarını ifade etmektedir.  |
|   | Tehlikesiz atık miktarı enerji geri kazanımı (ton)   | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalından (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) ve lisanslı atık işleme tesislerinden alınan faturalardan takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve enerji geri kazanımına gönderilen tehlikesiz atık miktarını ifade etmektedir.   |
|   | Tehlikesiz atık miktarı geri kazanım (ton)   | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalından (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) ve lisanslı atık işleme tesislerinden alınan faturalardan takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve geri kazanıma gönderilen tehlikesiz atık miktarını ifade etmektedir.  |
|   | Tehlikesiz atık miktarı atık sahası (ton)  | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalından (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) ve lisanslı atık işleme tesislerinden alınan faturalardan takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve atık sahasına gönderilen tehlikesiz atık miktarını ifade etmektedir.  |
| Tehlikesiz atık miktarı atık yakma (ton)              | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalından (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) ve lisanslı atık işleme tesislerinden alınan faturalardan takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve atık yakmaya gönderilen tehlikesiz atık miktarını ifade etmektedir.  |   |
| Tehlikesiz atık miktarı diğer (ton)                   | Raporlama döneminde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı portalından (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) ve lisanslı atık işleme tesislerinden alınan faturalardan takip edilen, Şirketler'in ortaya çıkardığı ve enerji geri kazanımı, geri kazanım, atık sahası ile atık yakma dışındaki işlemleri gören tehlikesiz atık miktarını ifade etmektedir. |   |
| Toplam atık miktarı (ton)                             | Raporlama döneminde, Şirketler'in ortaya çıkardığı tehlikeli atık ve tehlikesiz atık toplam miktarını ifade etmektedir.  |   |
| Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış atık miktarı (ton) | Raporlama döneminde kapsamda yer alan lokasyonlar için satın alınarak kullanılan GJ cinsinden elektrik tüketimini ifade etmektedir.  |   |
| Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış atık oranı (%)     | Raporlama döneminde Şirketler'in operasyonlarının gerçekleştiği yerlerde geri dönüştürülen/geri kazanılan tehlikeli ve tehlikesiz atık miktarı toplamının, toplam atık miktarına oranı anlamına gelmektedir.   |   |
| Atık yoğunluğu (m <sup>3</sup> /milyon TL)            | Raporlama döneminde Şirketler'in bir birim hasıla üretmek için ortaya çıkardığı toplam atık miktarı anlamına gelmektedir. m <sup>3</sup> /milyon TL olarak raporlanmaktadır.   |   |
| Ekonomik Göstergeler                                  |  |   |
| Net satış gelirleri                                   | Raporlama döneminde, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Şirket'in net satış gelirlerini ifade etmektedir.   |   |

## Verilerin Hazırlanması

### Sosyal Göstergeler

#### Kadın Yönetici Dağılımı Verileri

Raporlama döneminde, Kibar Holding ve Şirketler’de “üst düzey” olarak tanımlanan “CEO, CFO, Başkan Yardımcısı, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör, Danışman ve Müdür” unvanlarındaki toplam üst düzey yönetici sayısı içindeki kadın yönetici sayısını ifade etmektedir. 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, meslek hastalığı sayısı ve ölümlü vaka sayısı, Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimlerinin listelendiği tablolarla Şirket kırımlı, kadın/erkek kırımlı 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 (3 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/ücretsiz doğum/babalık izinleri saatleri, toplam çalışma saatlerine dahil edilmemiştir.

Kayıp günlük 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 ve 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 toplam su tüketimi 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)
- 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

#### Doğal Gaz

Doğal gaz tedarik birimi “m<sup>3</sup>” cinsinden faturalanmakta olup doğal gaz faaliyet verilerinin gigajoule (GJ) birimine dönüşümünde aşağıdaki formül kullanılmaktadır. Aylık ortalama “Net Kalorifik Değer (NKD)-Alt ısı değer” verileri “kcal/m<sup>3</sup>” cinsinden, doğal gaz tedariki sağlanan doğal gaz dağıtım şirketleri ve ilgili organize sanayi bölgesi genel müdürlüklerinden alınmıştır. [Faaliyet Verisi (m<sup>3</sup>)\*NKD (kcal/m<sup>3</sup>)\* 4 184 (joule/kcal)\*0,000000001 (GJ/joule)]

#### 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 faaliyet verilerinin gigajoule (GJ) birimine dönüşümünde aşağıdaki formül kullanılmaktadır. Yıllık ortalama “yoğunluk” değeri “kg/litre” cinsinden, motorin tedariki sağlanan şirketten alınmıştır. NKD değeri, “2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories/Volume 2 Energy/Chapter 1 Introduction”dan alınmıştır. [Faaliyet Verisi (litre)\*Yoğunluk(kg/litre)\*0,000001 (Gg/kg)\*NKD(TJ/Gg)\* 1000(GJ/TJ)]

#### Benzin

Benzin tedarik birimi “litre” cinsinden faturalanmakta olup benzin faaliyet verilerinin gigajoule (GJ) birimine dönüşümünde aşağıdaki formül kullanılmaktadır. Yıllık ortalama “yoğunluk” değeri “kg/litre” cinsinden, benzin tedariki sağlanan şirketten alınmıştır. NKD değeri, “2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories/Volume 2 Energy/Chapter 1 Introduction”dan alınmıştır. [Faaliyet Verisi (litre)\*Yoğunluk(kg/litre)\*0,000001 (Gg/kg)\*NKD(TJ/Gg)\* 1000(GJ/TJ)]

### Dolaylı Enerji Tüketimi Verileri

Elektrik enerjisi miktarı “kWh” olarak raporlanmakta olup “GJ” birimine dönüşümünde, Uluslararası Enerji Ajansı’nın “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 (Eyakit)=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 kısımlı takipleri ve lokasyon bazlı elektrik dağıtım şirketlerinden alınan fatura dökümleri ile elde edilmektedir.

Kapsam-2 emisyonları, Türkiye Elektrik İletim A.Ş. (TEİAŞ) tarafından yayınlanan 2022 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 2021 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  | 2022  |  |
| Toplam çalışan sayısı                       | 3.189 | 3.478 | 3.780 |  |
| Toplam kadın beyaz yakalı çalışan sayısı    | 262   | 283   | 314   |  |
| Toplam erkek beyaz yakalı çalışan sayısı    | 493   | 494   | 515   |  |
| Toplam mavi yakalı kadın çalışan sayısı     | 71    | 104   | 116   |  |
| Toplam mavi yakalı erkek çalışan sayısı     | 2.363 | 2.597 | 2.835 |  |
| Toplam kadın çalışan sayısı                 | 333   | 387   | 430   |  |
| Toplam erkek çalışan sayısı                 | 2.856 | 3.091 | 3.350 |  |
| Yaş Gruplarına Göre Çalışan Sayıları        |       |       |       |  |
| 30 yaş altı çalışan sayısı                  | 523   | 572   | 835   |  |
| 30-50 yaş arası çalışan sayısı              | 2.515 | 2.641 | 2.692 |  |
| 50 yaş ve üstü çalışan sayısı               | 151   | 265   | 253   |  |
| Toplam Üst Düzey Yönetici Sayısı**          |       |       |       |  |
| Kadın yönetici sayısı                       | 32    | 39    | 39    |  |
| Erkek yönetici sayısı                       | 108   | 116   | 118   |  |
| Kadın Yönetici Oranı (%)                    | 22,9% | 25,2% | 24,8% |  |
| Doğum İzni                                  |       |       |       |  |
| Doğum iznine çıkan kadın çalışan sayısı     | 12    | 11    | 16    |  |
| Babalık iznine çıkan erkek çalışan sayısı   | 206   | 187   | 198   |  |
| Doğum izninden dönen kadın çalışan sayısı   | 13    | 11    | 16    |  |
| Babalık izninden dönen erkek çalışan sayısı | 206   | 187   | 195   |  |

\*Kibar Holding ve raporlama kapsamındaki Kibar Grubu şirketlerini içermektedir.

\*\*Müdür ve üzeri çalışanları kapsamaktadır.

2021 yılı Sınırlı Güvence Raporu kapsamında doğrulanmıştır.

2022 yılı Sınırlı Güvence Raporu kapsamında doğrulanmıştır.

| Çalışan Gelişimi                                    |       |        |         |
|---|-------|--------|---------|
| Eğitimler   | 2020  | 2021   | 2022    |
| Çalışan Eğitimleri - Katılımcı Sayısı (kişi)        |       |        |         |
| Mavi Yakalı   | 1.607 | 17.467 | 18.970  |
| Beyaz Yakalı  | 1.922 | 5.954  | 5.265   |
| Kadın   | 788   | 2.370  | 2.753   |
| Erkek   | 2.741 | 21.051 | 21.482  |
| Toplam  | 3.529 | 23.421 | 24.235  |
| Çalışan Eğitimleri - Toplam Saat (saat)             |       |        |         |
| Mavi Yakalı   | 4.305 | 30.127 | 79.997  |
| Beyaz Yakalı  | 4.214 | 13.493 | 26.934  |
| Kadın   | 1.730 | 5.690  | 9.553   |
| Erkek   | 6.789 | 37.930 | 97.377  |
| Toplam  | 8.519 | 43.620 | 106.931 |
| Çalışan Öneri Sistemleri                            |       |        |         |
| Yapılan Öneri Sayısı                                | 5.624 | 3.179  | 2.734   |
| Hayata Geçirilen Öneri Sayısı                       | 967   | 314    | 1.146   |
| Performans Değerlendirmesine Katılan Çalışan Sayısı |       |        |         |
| Mavi Yakalı   | 1.570 | 0      | 0       |
| Beyaz Yakalı  | 581   | 588    | 609     |
| Kadın   | 184   | 190    | 210     |
| Erkek   | 1.967 | 398    | 399     |
| Toplam  | 2.151 | 588    | 609     |

| İş Sağlığı ve Güvenliği             |       |       |       |   |   |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|---|---|
| Yaralanma Oranı (Injury Rate)       | 2020  | 2021  | 2022  |   |   |
| <b>Doğrudan İstihdam</b>            |       |       |       |   |   |
| Kadın                               | 4,15  | 2,19  | 10,66 | ✓ | ✓ |
| Erkek                               | 15,29 | 19,00 | 9,60  | ✓ | ✓ |
| <b>Kaza Ağırlık Oranı</b>           |       |       |       |   |   |
| <b>Doğrudan İstihdam</b>            |       |       |       |   |   |
| Kadın                               | 0,01  | 0,02  | 0,07  | ✓ | ✓ |
| Erkek                               | 0,25  | 0,33  | 0,20  | ✓ | ✓ |
| <b>Mesleki Hastalık Oranı (ODR)</b> |       |       |       |   |   |
| <b>Doğrudan İstihdam</b>            |       |       |       |   |   |
| Kadın                               | 0     | 0     | 0     | ✓ | ✓ |
| Erkek                               | 0     | 0     | 0     | ✓ | ✓ |
| <b>Müteahhit Firma Çalışanı</b>     |       |       |       |   |   |
| Kadın                               | 0     | 0     | 0     | ✓ | ✓ |
| Erkek                               | 0     | 0     | 0     | ✓ | ✓ |
| <b>İşle İlgili Ölüm Sayısı</b>      |       |       |       |   |   |
| <b>Doğrudan İstihdam</b>            |       |       |       |   |   |
| Kadın                               | 0     | 0     | 0     | ✓ | ✓ |
| Erkek                               | 0     | 0     | 0     | ✓ | ✓ |
| <b>Müteahhit Firma Çalışanı</b>     |       |       |       |   |   |
| Kadın                               | 0     | 0     | 0     | ✓ | ✓ |
| Erkek                               | 0     | 0     | 0     | ✓ | ✓ |

| İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri                              |        |        |        |
|---|--------|--------|--------|
|   | 2020   | 2021   | 2022   |
| İSG eğitimlerine katılan toplam çalışan sayısı                  | 2.306  | 10.376 | 19.189 |
| İSG eğitimlerine katılan toplam müteahhit çalışanı sayısı       | 1.625  | 1.657  | 6.185  |
| <b>Çalışanlara verilen İSG eğitimi toplam saati</b>             |        |        |        |
| Toplam  | 40.525 | 48.614 | 49.291 |
| <b>Müteahhit çalışanlarına verilen İSG eğitimi toplam saati</b> |        |        |        |
| Toplam  | 1.858  | 2.462  | 4.635  |

| İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi                 |      |      |      |
|--|------|------|------|
|  | 2020 | 2021 | 2022 |
| Kurulu İSG Komitesi Sayısı                       | 21   | 5    | 5    |
| Kurulu İSG Komitelerindeki Toplam Üye Sayısı     | 88   | 99   | 99   |
| Kurulu İSG Komitelerinde Çalışan Temsilci Sayısı | 22   | 26   | 26   |

| Tedarikçiler                |       |       |       |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
|                             | 2020  | 2021  | 2022  |
| Yerel Tedarikçi Adedi       | 4.634 | 5.316 | 4.643 |
| Yabancı Tedarikçi Adedi     | 725   | 881   | 897   |
| Yerel Tedarikçi Oranı (%)   | 86%   | 86%   | 84%   |
| Yabancı Tedarikçi Oranı (%) | 14%   | 14%   | 16%   |

- ✓ 2021 yılı Sınırlı Güvence Raporu kapsamında doğrulanmıştır.
- ✓ 2022 yılı Sınırlı Güvence Raporu kapsamında doğrulanmıştır.

| Çevre Performans Göstergeleri  |               |               |               |
|--|---------------|---------------|---------------|
|  | 2020          | 2021          | 2022          |
| <b>Doğal Kaynak Kullanımı</b>  |               |               |               |
| Üretim miktarı (ton)*  | 265.461       | 307.304       | 293.799       |
| Tüketilen ham madde miktarı (ton)  | 456.341       | 448.711       | 432.846       |
| Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde miktarı (ton) | 124.852       | 133.511       | 132.174       |
| Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış ham madde oranı (%)     | 27,4%         | 29,8%         | 30,5%         |
| <b>**Su Yönetimi</b>   |               |               |               |
| Tüketilen kuyu suyu miktarı (m³)   | 359.812       | 326.973       | 323.861       |
| Tüketilen şebeke suyu miktarı (m³)   | 149.515       | 161.987       | 147.104       |
| Toplam su tüketimi (m³)  | 509.327       | 488.960       | 470.965       |
| Su yoğunluğu (m³/milyon TL)  | 71            | 38            | 16            |
| <b>Atık Yönetimi</b>   |               |               |               |
| <b>Toplam tehlikeli atık miktarı (ton)</b>   | <b>11.701</b> | <b>13.261</b> | <b>13.792</b> |
| Enerji geri kazanımı   | 239           | 751           | 597           |
| Geri kazanım (ton)   | 11.420        | 12.510        | 13.193        |
| Atık sahası  | 43            | 0             | 1             |
| Atık yakma   | 0             | 0             | 0             |
| Diğer  | 0,05          | 0,07          | 0,07          |
| <b>Toplam tehlikesiz atık miktarı (ton)</b>  | <b>10.930</b> | <b>12.301</b> | <b>12.493</b> |
| Enerji geri kazanımı   | 1.025         | 864           | 1.150         |
| Geri kazanım (ton)   | 9.668         | 11.246        | 11.161        |
| Atık sahası (ton)  | 237           | 191           | 183           |
| Atık yakma   | 0             | 0             | 0             |
| Diğer  | 0             | 0             | 0             |
| <b>Toplam atık (ton)</b>   | <b>22.631</b> | <b>25.562</b> | <b>26.285</b> |
| Atık yoğunluğu (ton/milyon TL)   | 3,17          | 1,97          | 0,91          |
| <b>Geri Dönüşüm/Geri Kazanım</b>   |               |               |               |
| Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış atık miktarı (ton)                              | 22.352        | 25.370        | 26.101        |
| <b>Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış atık oranı (%)</b>                           | <b>98,8%</b>  | <b>99,3%</b>  | <b>99,3%</b>  |

\* Üretim miktarı Assan Hanil'de araç set ve Assan Panel'de metrekaşe cinsinden takip edilmekte olup kümülatif veriye dahil edilememiştir. Bu veri, sadece 2022 yılı için doğrulanmıştır.

- ✓ 2021 yılı Sınırlı Güvence Raporu kapsamında doğrulanmıştır.
- ✓ 2022 yılı Sınırlı Güvence Raporu kapsamında doğrulanmıştır.

| İklim Değişikliği ile Mücadele   |               |                |                |   |   |
|--|---------------|----------------|----------------|---|---|
| Doğrudan Enerji Tüketimi (GJ)  | 2020          | 2021           | 2022           |   |   |
| Doğal Gaz  | 1.872.465     | 1.951.795      | 1.917.234      | ✓ | ✓ |
| Motorin  | 10.352        | 9.384          | 13.794         | ✓ | ✓ |
| Benzin   | 7.458         | 7.854          | 10.618         | ✓ | ✓ |
| Toplam Doğrudan Enerji Tüketimi  | 1.890.275     | 1.969.033      | 1.941.645      | ✓ | ✓ |
| Dolaylı Enerji Tüketimi (GJ)   |               |                |                |   |   |
| Elektrik   | 741.061       | 818.325        | 837.507        | ✓ | ✓ |
| Toplam Dolaylı Enerji Tüketimi   | 741.061       | 818.325        | 837.507        | ✓ | ✓ |
| **Toplam Enerji Tüketimi (GJ)  |               |                |                |   |   |
| Toplam Enerji Tüketimi (GJ)  | 2.631.335     | 2.787.357      | 2.779.153      | ✓ | ✓ |
| Enerji Yoğunluğu (GJ/milyon TL)  | 369           | 215            | 96             | ✓ | ✓ |
| Yenilenebilir Enerji Üretimi (GJ)  |               |                |                |   |   |
| Yenilenebilir Enerji Üretimi (GJ)  | 466.920       | 317.876        | 525.607        | ✓ | ✓ |
| Yenilenebilir Enerji Tüketimi (GJ)   |               |                |                |   |   |
| Yenilenebilir Enerji Tüketimi (GJ)   |               | 116.302        | 132.851        | ✓ | ✓ |
| Emisyonlar   |               |                |                |   |   |
| Kapsam 1 Emisyonları (ton CO <sub>2</sub> e)   | 106.331       | 110.738        | 109.317        | ✓ | ✓ |
| Kapsam 2 Emisyonları (toplam elektrik tüketimi kaynaklı) (ton CO <sub>2</sub> e)                       | 93.456        | 107.769        | 106.782        | ✓ | ✓ |
| Kapsam 2 Emisyonları (yenilenebilir enerji kaynakları aracılığıyla dengelenen) (ton CO <sub>2</sub> e) |               | 50.590         | 22.829         | ✓ | ✓ |
| Kapsam 3 Emisyonları (ton CO <sub>2</sub> e)   | 1.688         | 1.936          | 2.074          | ✓ | ✓ |
| Sera gazı emisyon yoğunluğu (ton CO <sub>2</sub> e/milyon TL)**  | 28            | 17             | 8              | ✓ | ✓ |
| Dikilen ağaç sayısı  |               |                |                |   |   |
| Dikilen ağaç sayısı  | 1.640         | 8.030          | 11.860         |   |   |
| Ekonomik Performans Göstergeleri   |               |                |                |   |   |
|  | 2020          | 2021           | 2022           |   |   |
| Net Satış Gelirleri (TL)   | 7.130.693.837 | 12.968.799.503 | 28.821.162.301 | ✓ | ✓ |

\*\* Sera gazı emisyon yoğunluğunun hesaplanmasında; dengelenen Kapsam-2 emisyonları değil toplam elektrik tüketimi kaynaklı Kapsam-2 emisyonları dikkate alınmıştır.

✓ 2021 yılı Sınırlı Güvence Raporu kapsamında doğrulanmıştır.

✓ 2022 yılı Sınırlı Güvence Raporu kapsamında doğrulanmıştır.

## Ek 4-GRI İÇERİK İNDEKSİ



| GRI İÇERİK İNDEKSİ                |  |   |                             |        |          |
|-----------------------------------|--|---|-----------------------------|--------|----------|
| Kullanım Beyanı                   | Kibar Holding, 1 Ocak 2022-31 Aralık 2022 dönemini kapsayan raporunu GRI Standartları'na 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 |
| Genel Açıklamalar                 |  |   |                             |        |          |
| Kurumsal Profil                   |  |   |                             |        |          |
| GRI 2: Genel Açıklamalar 2021     | 2-1 Kuruluşa ait detaylar  | Kibar Holding Hakkında, sayfa 14-15; Kibar Grubu, sayfa 18-21   | -                           |        |          |
|                                   | 2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar  | Sunuş ve Rapor Hakkında, sayfa 8  | -                           |        |          |
|                                   | 2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi   | Sunuş ve Rapor Hakkında, sayfa 8; İletişim - Arka Kapak   | -                           |        |          |
|                                   | 2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi  | Performans Göstergeleri, sayfa 117-120; Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, sayfa 34-43  | -                           |        |          |
|                                   | 2-5 Dış Denetim  | Sınırlı Güvence Belgesi, sayfa 132  | -                           |        |          |
|                                   | 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri  | Kibar Grubu, sayfa 18-21; İhracat, sayfa 54; Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 94-95; Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 96-97   | -                           |        |          |
|                                   | 2-7 Çalışanlar   | Kibar Holding Hakkında, sayfa 14-15; İnsan Kaynağı, sayfa 53; Performans Göstergeleri, sayfa 117  | -                           |        |          |
|                                   | 2-8 Müteahhit çalışanları  | GRI İçerik İndeksi : Güvenlik, temizlik, nakliye gibi çeşitli hizmetlerde görev yapan müteahhit çalışan sayısı 331'dir.   | -                           |        |          |
|                                   | 2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi   | Kurumsal Yönetim, sayfa 22-23   | -                           |        |          |
|                                   | 2-10 En yüksek yönetim organının adaylığı ve seçimi  | Kurumsal Yönetim, sayfa 22-23   | -                           |        |          |
|                                   | 2-11 En yüksek yönetim organının başkanı   | Kurumsal Yönetim, sayfa 22-23   | -                           |        |          |
|                                   | 2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü                                       | Kurumsal Yönetim, sayfa 22-23 ; Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 26-27   | -                           |        |          |
|                                   | 2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu   | Kurumsal Yönetim, sayfa 22-23; Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 26-27  | -                           |        |          |
|                                   | 2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü                                       | Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 26-27   | -                           |        |          |
|                                   | 2-15 Çıkar çatışması   | Etik Kurallar, sayfa 66-67; <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 94-95  | -                           |        |          |
|                                   | 2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi   | Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 26-27 <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 ile 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/<br>DİĞER KAYNAK | GÖSTERGE  | AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI  | HARIÇ TUTULANLAR            |        |          |
|--------------------------------|---|--|-----------------------------|--------|----------|
|                                |   |  | Hariç Tutulan Gereksinimler | Nedeni | Açıklama |
| Genel Açıklamalar              |   |  |                             |        |          |
| GRI 2: Genel Açıklamalar 2021  | 2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi | GRI İçerik İndeksi: Kibar Holding Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu, genel müdürlerin hedefleri aracılığıyla bağlı şirketlerin ekonomik, sosyal ve yönetsel performanslarına, sürdürülebilirlik bakış açısı ile yıl boyunca odaklanmaktadır. Kibar Holding Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu, bu sürekli odak ile çok daha çevik, aktif yaklaşımlar sergileyerek katılımcı bir yönetim ortamı yaratmaktadır. | -                           |        |          |
|                                | 2-19 Ücretlendirme politikaları                                   | Ücret Politikası, sayfa 64   | -                           |        |          |
|                                | 2-20 Ücret belirleme süreci                                       | Ücret Politikası, sayfa 64   | -                           |        |          |
|                                | 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 34-43   | -                           |        |          |
|                                | 2-23 Politika taahhütleri   | Kibar Grubunda Sürdürülebilirlik, sayfa 24; Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, sayfa 32-33   | -                           |        |          |
|                                | 2-24 Politika taahhütlerinin yerleşmesi                           | Kibar Grubunda Sürdürülebilirlik, sayfa 24; Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 26-27  | -                           |        |          |
|                                | 2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri                       | Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, sayfa 34-43   | -                           |        |          |
|                                | 2-26 Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları       | Sürdürülebilirlik Önceliklerinin Belirlenmesi, sayfa 30-31   | -                           |        |          |
|                                | 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 44-45; Kurumsal Üyelikler ve İş Birlikleri, sayfa 108-109   | -                           |        |          |
|                                | 2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı                                    | Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 94-95; Sürdürülebilirlik Önceliklerinin Belirlenmesi, sayfa 30-31   | -                           |        |          |
|                                | 2-30 Toplu İş Sözleşmeleri  | GRI İçerik İndeksi: Kibar Holding'de toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.  | -                           |        |          |

| ÖNCELİKLİ KONULAR                            |   |   |                             |        |          |
|--|---|---|-----------------------------|--------|----------|
| GRI STANDARDI/<br>DİĞER KAYNAK               | GÖSTERGE  | AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI   | HARIÇ TUTULANLAR            |        |          |
|  |   |   | Hariç Tutulan Gereksinimler | Nedeni | Açıklama |
| Öncelikli Konular                            |   |   |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci   | Sürdürülebilirlik Önceliklerinin Belirlenmesi, sayfa 30-31  | -                           |        |          |
|  | 3-2 Öncelikli konu listesi  | Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 31   | -                           |        |          |
| İş Devamlılığı                               |   |   |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                | 3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi  | Sürdürülebilirlik İlkeleri ile Büyüyoruz, sayfa 50-51   | -                           |        |          |
| GRI 201: Ekonomik Performans 2016            | 201-1 Yaratılan ekonomik değer  | Kibar Holding Hakkında, sayfa 14-15; Ekonomik Değer, sayfa 53; Performans Göstergeleri, sayfa 120           | -                           |        |          |
| GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016        | 204-1 Yerel tedarik bütçesinin miktarı ve toplam tedarik bütçesindeki oranı   | Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 96-97  | -                           |        |          |
| Sürdürülebilir Tedarik Zinciri               |   |   |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                | 3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi  | Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 96-97  | -                           |        |          |
| GRI 308: Tedarikçi Çevre Denetimleri 2016    | 308-1 Çevresel Denetime Tabi Tutulan Tedarikçiler   | Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 96-97  | -                           |        |          |
|  | 308-2 Tedarik zincirinin önemli mevcut ve olası olumsuz çevresel etkileri ve alınan önlemler  | Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 96-97  | -                           |        |          |
| GRI 408: Çocuk İşçilik 2016                  | 408-1 Çocuk işçiler bakımından risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler   | Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 97   | -                           |        |          |
| GRI 409: Zorla/zorunlu işçilik 2016          | 409-1 Zorla veya zorunlu çalıştırma vakaları bakımından risk taşıdığı belirlenen faaliyetler  | Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 97   | -                           |        |          |
| GRI 414: Tedarikçi Sosyal Denetimleri 2016   | 414-1 Sosyal etki bakımından denetimden geçen yeni tedarikçilerin oranı (%) ve sayısı   | Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 97   | -                           |        |          |
|  | 414-2 Tedarik zincirinin mevcut ve olası olumsuz sosyal etkilerini ve gerçekleştirilen eylemler                                     | Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 96-97  | -                           |        |          |
| İş Etiği                                     |   |   |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021                | 3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi  | İş Etiği, sayfa 66; Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 67  |                             |        |          |
| 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 23   | -                           |        |          |
|  | 205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim uygulamaları  | Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 67  | -                           |        |          |
|  | 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/<br>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 ve Emisyon Yönetimi, sayfa 86-88; Su Yönetimi, sayfa 88; Atık Yönetimi, sayfa 89-90                                 | -                           |        |          |
| GRI 301: Malzemeler 2016               | 301-1 Kullanılan Ham Madde                               | Performans Göstergeleri, sayfa 119   | -                           |        |          |
|  | 301-2 Geri Dönüştürülen Ham Madde                        | Performans Göstergeleri, sayfa 119   | -                           |        |          |
|  | 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 120   | -                           |        |          |
|  | 302-2 Organizasyon Dışındaki Enerji Tüketimi             | Performans Göstergeleri, sayfa 120   | -                           |        |          |
|  | 302-3 Enerji Yoğunluğu                                   | Performans Göstergeleri, sayfa 120   | -                           |        |          |
|  | 302-4 Enerji Tüketiminin Azaltılması                     | Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa 86   | -                           |        |          |
|  | 302-5 Ürün ve Hizmetlerin Enerji Tüketiminin Azaltılması | Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa 86   | -                           |        |          |
| GRI 303: Su ve Atık Su 2018            | 303-1 Su Kaynaklarına Olan Etki                          | Su Yönetimi, sayfa 88  | -                           |        |          |
|  | 303-2 Atık Su Yönetimi                                   | Su Yönetimi, sayfa 88  | -                           |        |          |
|  | 303-3 Çekilen Su Miktarı                                 | Performans Göstergeleri, sayfa 119   | -                           |        |          |
|  | 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 119   | -                           |        |          |
| GRI 306: Atık 2020                     | 306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler       | Atık Yönetimi, sayfa 89-90   | -                           |        |          |
|  | 306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi            | Atık Yönetimi, sayfa 89-90, İnteraktif Çevre Danışmanlık, sayfa 90   | -                           |        |          |
|  | 306-3 Atık oluşumu                                       | Performans Göstergeleri, sayfa 119   | -                           |        |          |
|  | 306-4 Bertaraf edilen atıklar                            | Performans Göstergeleri, sayfa 119   | -                           |        |          |
| <b>İklim Değişikliği ile Mücadele</b>  |  |  |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021          | 3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi                           | Gelecek Nesilleri Önemsiyoruz, sayfa 82; İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 83; Enerji Yönetimi, sayfa 86               | -                           |        |          |
| GRI 201: Ekonomik Performans 2016      | 201-2 İklim değişikliğinden kaynaklanan riskler          | İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85; Risk Yönetimi, sayfa 23   | -                           |        |          |
| GRI 305: Emisyonlar 2016               | 305-1 Kapsam 1 Emisyonları                               | Performans Göstergeleri, sayfa 120   | -                           |        |          |
|  | 305-2 Kapsam 2 Emisyonları                               | Performans Göstergeleri, sayfa 120   | -                           |        |          |
|  | 305-3 Kapsam 3 Emisyonları                               | Performans Göstergeleri, sayfa 120   | -                           |        |          |
|  | 305- 4 Emisyon yoğunluğu                                 | Performans Göstergeleri, sayfa 120; Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa 86   | -                           |        |          |
|  | 305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması               | Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa 86   | -                           |        |          |
|  | 305-6 ODS emisyonları                                    | GRI İçerik İndeksi: Raporlama kapsamındaki şirketlerin kritik değerlerde ODS emisyonu bulunmamaktadır.                     | -                           |        |          |
|  | 305-7 NOx, SOx emisyonları                               | 2020 yılında 175 ton, 2021 yılında 203 ton ve 2022 yılında 633 ton'dur.  | *                           | *      | *        |
| <b>Çalışan Katılımı ve Memnuniyeti</b> |  |  |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021          | 3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi                           | Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 58-59   | -                           |        |          |
| 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/<br>DİĞER KAYNAK              | GÖSTERGE   | AÇIKLAMALAR VE SAYFA NUMARALARI   | HARİÇ 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 64-66  | -                           |        |          |
| GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018       | 403-1 Yönetim-İşçi sağlık komitelerinde temsil edilen çalışan yüzdeleri  | İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 64-66  | -                           |        |          |
|   | 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 64-66; Performans Göstergeleri, sayfa 118  | -                           |        |          |
|   | 403-3 İş sağlığı hizmetleri  | İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 64-66  | -                           |        |          |
|   | 403-4 Çalışan katılımı   | İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 64-66; Performans Göstergeleri, sayfa 118  | -                           |        |          |
|   | 403-5 İSG Eğitimleri   | İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 64-66; Performans Göstergeleri, sayfa 118  | -                           |        |          |
|   | 403-6 Çalışan sağlığının korunması   | İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 64-66  | -                           |        |          |
|   | 403-7 İSG etkilerinin yönetimi   | İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 64-66  | -                           |        |          |
|   | 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 118  | -                           |        |          |
|   | 403-10 İşe bağlı ölümler   | GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde 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 61-64  | -                           |        |          |
| GRI 404: Çalışan Eğitimleri 2016            | 404-1 Çalışan başına düşen eğitim saati  | Performans Göstergeleri, sayfa 117  | -                           |        |          |
|   | 404-2 Yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları   | Yetenek Yönetimi, sayfa 61-63   | -                           |        |          |
|   | 404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesi   | Performans Yönetimi, sayfa 63-64; Performans Göstergeleri, sayfa 117  | -                           |        |          |
| <b>Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği</b>          |  |   |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021               | 3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi   | Çeşitlilik ve Katılım, sayfa 58   | -                           |        |          |
| 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 117  | -                           |        |          |
| GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016 | 405-1 Yönetim organları ve çalışanların çeşitliliği  | Performans Göstergeleri, sayfa 117  | -                           |        |          |
|   | 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/<br>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  | Ürün ve Hizmet Kalitesi, sayfa 71-72; Bilgi Güvenliği, sayfa 79   | -                           |        |          |
| 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 71-72  | -                           |        |          |
|  | 417-2 Ürün bilgilendirmeleri ve etiketlemelerindeki kanun ya da gönüllü kod ihallelerinin 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 73-76   | -                           |        |          |
| <b>Toplumsal Sorumluluk</b>                |   |   |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021              | 3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi  | Toplum için Paylaşıyoruz, sayfa 98-100  | -                           |        |          |
| GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016     | 203-1 Altyapı yatırımları   | sürdürülebilirlik ilkeleri ile BÜYÜYÖRÜZ, sayfa 51; Toplumsal Fayda Yatırımları, sayfa 101  | -                           |        |          |
|  | 203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler   | Ekonomik Değer, sayfa 53; Toplumsal Fayda Yatırımları, sayfa 101  | -                           |        |          |
| <b>Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi</b> |   |   |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021              | 3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi  | Sürdürülebilirlik Önceliklerinin Belirlenmesi, sayfa 31; Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 31; Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, sayfa 32 | -                           |        |          |
| <b>Müşteri Memnuniyeti</b>                 |   |   |                             |        |          |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021              | 3-3 Öncelikli Konunun Yönetimi  | Ürün ve Hizmet Kalitesi, sayfa 71-72  | -                           |        |          |

## EK 5-KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (WEPs) İLERLEME BİLDİRİMİ

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



## EK 6-DÜNYA EKONOMİK FORUMU PAYDAŞ KAPİTALİZMİ GÖSTERGELERİ

| Yönetim İlkeleri                                   |  |  |
|--|--|--|
| Tema   | Temel Gösterge ve Açıklama   | İlgili Bölüm   |
| Yönetim Amaçları                                   | Amaç belirleme, değer yaratma modeli.  | Kıbar Grubu'nda Yönetişim, sayfa 22-23;<br><a href="https://www.kibar.com/tr-tr/holding/degerlerimiz">https://www.kibar.com/tr-tr/holding/degerlerimiz</a> |
| Yönetim Organının Kalitesi                         | En yüksek yönetim organı ve alt komitelerin oluşumu (Yönetim yapısına, çevresel-sosyal-yönetişim (ÇSY) alanlarındaki yetkinliklerine ve diğer sorumluluklarına, cinsiyet dağılımına ve paydaş temsiline göre).   | Kurumsal Yönetim, sayfa 22;<br>Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 26-27   |
| Paydaş Katılımı                                    | Grubun sürdürülebilirlik önceliklerinin belirlenmesi, paydaşlar için öncelikli konular ve öncelikli konuların belirlenmesinde paydaş katılımı için kullanılan yöntem   | Sürdürülebilirlik Önceliklerinin Belirlenmesi, sayfa 30-31;<br>Paydaşlarla İlişkiler, sayfa 94-95  |
| Etik Davranış                                      | Rüşvet ve Yolsuzluk Karşıtlığı: Yolsuzlukla mücadele, Grubun yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri hakkında eğitim almış çalışanların, tedarikçilerin ve iş ortaklarının oranı. Yıl içinde teyit edilen, bu yıl ya da geçmiş yıllarda yolsuzluk vakalarının sayısı ve kısa vaka içerikleri. Yolsuzlukla mücadele kapsamında desteklenen girişimler ve paydaş katılımı uygulamalar. | Kıbar Grubu'nda Sürdürülebilirlik, sayfa 24;<br>Yolsuzlukla Mücadele, sayfa 67   |
|  | Etik, Öneri ve Raporlama: Etik davranış, kurumsal dürüstlük, hukuka uygunluk konularında bilgilendirmeler için oluşturulmuş iç ve dış mekanizmaların tanımlanması. Etik dışı, kanunsuz, kurumsal etik anlayışına aykırı durumların raporlanması için oluşturulmuş iç ve dış mekanizmalar hakkında bilgi.   | İş Etiği, sayfa 66-67;<br><a href="https://www.kibar.com/tr-tr/holding/etik-kurallar">https://www.kibar.com/tr-tr/holding/etik-kurallar</a>                |
| Risk ve Fırsat Gözetimi                            | Kurumu doğrudan etkileyen risklerin ve fırsatların tanımlanması, risk ve fırsatların iş süreçlerine entegre edilmesi, risk yaklaşımının açıklanması. Riskler; iklim değişikliği, veri güvenliği gibi çevresel, sosyal ve yönetim risklerini de içermelidir.  | Risk Yönetimi, sayfa 23;<br>İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85  |
| Stratejik Alanlardaki Önemli Tarihler              | Geçmiş yıllarda başarılan ve ileriki dönemde başarılmaması hedeflenen stratejik ÇSY kilometre taşları ve bu hedeflerin uzun vadeli değer yaratma modeline olan katkıları.  | Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi, sayfa 34-43   |
| Gezegen  |  |  |
| İklim değişikliği                                  |  |  |
| Sera Gazı Emisyonları                              | Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarının raporlanması.  | Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa 86-88;<br>Performans Göstergeleri, sayfa 120   |
|  | Kapsam 3 emisyonları (tedarik ve satışla ilgili) hakkında bilgi.   | Raporlama Kılavuzu, sayfa 112; Performans Göstergeleri, sayfa 120; Kıbar Grubu Tedarikçi Sürdürülebilirlik Programı, sayfa 97                              |
| TCFD Uygulaması                                    | TCFD tavsiyelerinin tamamen uygulanması, gerekirse tam uygulama için 3 yıllık hedef planının paylaşılması. Paris İklim Anlaşması kapsamında belirlenen sera gazı emsyon hedeflerinin paylaşılması, 2050'ye kadar "net sıfır emisyon" taahhüdünün açıklanması.  | İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 83;<br>İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85   |
| Doğa Varlıklarının Kaybı                           |  |  |
| Ekolojik Duyarlılık ve Arazi Kullanımı             | Koruma altındaki ya da biyolojik çeşitliliği yüksek alanlara yakın, sahip olunan, kiralanılan bina ve arazilerin büyüklüğü.  | Söz konusu alanlarda faaliyet yürütülmemektedir.   |
| Su Kaynakları                                      |  |  |
| Su stresi yüksek bölgelerden su çekimi ve tüketimi | WRI Aqeduct Water Risk Atlas Tool'a göre su stresi yüksek bölgelerden çekilen toplam su miktarı.   | Su Yönetimi, sayfa 88  |

| İnsan   |  |  |
|---|--|--|
| Tema  | Temel Gösterge ve Açıklama   | İlgili Bölüm   |
| Eşitlik ve İnsan Onuru                        |  |  |
| Çeşitlilik ve Kapsayıcılık                    | Yaş grubu, cinsiyet ve diğer eşitlik kriterlerine göre çalışan dağılımı.   | Performans Göstergeleri, sayfa 112; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, sayfa 58-59   |
| Ücret Eşitliği                                | Çalışan kategorilerine göre temel maaş kıyaslamaları (kadın-erkek, etnik kimlik vb.)   | Ücret Politikası, sayfa 64   |
| Çocuk İşçilik, Zorla/Zorunlu Çalıştırma Riski | Çocuk işçilik, zorla ve zorunlu çalıştırma riski yüksek operasyon ve tedarikçiler hakkında bilgi. Bölge bazında ya da tedarikçinin operasyonuna yönelik riskleri içerir. | İş Etiği, sayfa 66-67; Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 97 |
| Sağlık ve Refah                               |  |  |
| İş Sağlığı ve Güvenliği                       | İşle ilgili ölüm vakaları, yüksek zararlı iş kazaları, kaydedilebilir iş kazalarının sayısı ve oranı, sık yaşanan kazalanmalar, toplam çalışılan saat.                   | İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 64-66;<br>Performans Göstergeleri, sayfa 118    |
| Geleceğin Yetenekleri                         |  |  |
| Çalışan Eğitimleri                            | Verilen eğitimler, cinsiyete ve çalışan kategorisine göre çalışan başına düşen eğitim saati (toplam eğitim saati/kategorideki çalışan sayısı).                           | Geleceğin Yetenekleri, sayfa 61-63;<br>Performans Göstergeleri, sayfa 117      |
| Refah   |  |  |
| İstihdam ve Refah Yaratma                     |  |  |
| İstihdam Verileri                             | Yaşa, cinsiyete, ve diğer eşitlik kriterlerine göre yeni işe alınan çalışan sayısı   | Performans Göstergeleri, sayfa 117   |
| Ekonomik Katkı                                | Yaratılan ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer (küresel operasyonlar için bölgelere göre)  | Ekonomik Değer, sayfa 53   |
| Daha İyi Ürün ve Hizmetler için İnovasyon     |  |  |
| Ar-Ge ve İnovasyon Bütçesi                    | Ar-Ge ve inovasyona ayrılan toplam bütçe   | Kıbar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi 2022 Gerçekleşmeleri, sayfa 39   |

## EK 7-İKLİM BAĞLANTILI FİNANSAL BEYAN GÖREV GÜCÜ (TCFD) RAPORLAMASI

| ALAN                 | ÖNERİLER | İLGİLİ BÖLÜM  |  |
|----------------------|----------|---|--|
| Yönetişim            | a        | Yönetim Kurulu'nun iklim bağlantılı risk ve fırsatlara ilişkin yönetim yapısını açıklayınız.  | Risk Yönetimi, sayfa 23; Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 26-27   |
|                      | b        | Yönetim kademesinin iklim bağlantılı risk ve fırsatları değerlendirme ve yönetmedeki rolünü tanımlayınız.   | Risk Yönetimi, sayfa 23; Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 26-27; İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85  |
| Strateji             | a        | Organizasyonun tanımladığı kısa, orta ve uzun vade iklim bağlantılı risk ve fırsatları açıklayınız.   | İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 83; İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85  |
|                      | b        | İklim bağlantılı risk ve fırsatların organizasyonun iş, stratejik ve finansal planlaması üzerindeki etkilerini açıklayınız.   | İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 83; İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85  |
|                      | c        | 2°C veya daha düşük senaryosu dahil olmak üzere farklı senaryoları dikkate alarak organizasyonun stratejisinin esnekliğini tanımlayınız.                                    | İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 83; İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85  |
| Risk Yönetimi        | a        | Organizasyonun iklim bağlantılı riskleri nasıl tanımladığını ve değerlendirdiğini açıklayınız.  | İklim Değişikliği ile Mücadele, sayfa 83; İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85  |
|                      | b        | Organizasyonun iklim bağlantılı riskleri nasıl yönettiğini açıklayınız.   | Risk Yönetimi, sayfa 23; İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85   |
|                      | c        | Riskleri tanımlama, değerlendirme ve yönetme sürecini organizasyonun tüm risk yönetimi sürecine nasıl entegre ettiğini açıklayınız.   | Risk Yönetimi, sayfa 23; İklim Risk ve Fırsatlarının Yönetimi, sayfa 84-85   |
| Gösterge ve Hedefler | a        | İklim bağlantılı risklerin ve fırsatların, organizasyonun strateji ve risk yönetimi süreciyle uyumlu olarak, hangi metrikler kullanılarak değerlendirildiğini beyan ediniz. | Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa 86-87; Çevre Performans Göstergeleri, sayfa 120  |
|                      | b        | Kapsam 1, Kapsam 2 ve eğer uygulanabilir ise Kapsam 3 sera gazı emisyonlarını beyan ediniz.   | Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa 86-87; Çevre Performans Göstergeleri, sayfa 120  |
|                      | c        | İklim bağlantılı risklerin ve fırsatların yönetilmesi için kullanılan hedefleri ve bu hedeflere ilişkin performansınızı açıklayınız.  | Kibar Grubu 2025 Sürdürülebilirlik Stratejisi 2022 Gerçekleşmeleri, sayfa 40-41; Enerji ve Emisyon Yönetimi, sayfa 86-87; Çevre Performans Göstergeleri, sayfa 120 |

## EK 5- SINIRLI GÜVENCE BELGESİ



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

Kibar Holding A.Ş. ("Kibar Holding" veya "Grup") tarafından 31 Aralık 2022 tarihinde sona eren yıl itibarıyla hazırlanan Kibar Holding 2022 Sürdürülebilirlik Raporu'nda ("2022 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 2022 Sürdürülebilirlik Raporu'nun 117., 118., 119. ve 120. sayfalarında bulunan ve "2" işaretlenmiş göstergelerin kapsamı 31 Aralık 2022 tarihinde sona eren yıl itibarıyla aşağıdaki gibidir:

#### Sosyal Göstergeler

- Toplam çalışan sayısı
- Cinsiyete göre çalışan sayısı
- Toplam beyaz yakalı çalışan sayısı
- Toplam mavi yakalı çalışan sayısı
- Toplam üst düzey yönetici sayısı
- Kadın yönetici oranı (%)
- Cinsiyete göre doğum/babalık iznine çıkan çalışan sayısı
- Cinsiyete göre doğum/babalık izninden dönen çalışan sayısı
- Cinsiyete göre yaralanma oranı (%) (Doğrudan İstihdam)
- Cinsiyete göre kaza ağırlık oranı (%) (Doğrudan İstihdam)
- Cinsiyete göre mesleki hastalık oranı (%) (Doğrudan İstihdam)
- Cinsiyete göre mesleki hastalık oranı (%) (Müteahhit Firma Çalışanı)
- Cinsiyete göre işle ilgili ölüm sayısı (Doğrudan İstihdam)
- Cinsiyete göre işle ilgili ölüm sayısı (Müteahhit Firma Çalışanı)
- İSG eğitimlerine katılan toplam çalışan sayısı
- İSG eğitimlerine katılan toplam müteahhit çalışanı sayısı
- Çalışanlara verilen İSG eğitim toplam saati
- Müteahhit çalışanlarına verilen İSG eğitim toplam saati
- Kurulu İSG komitesi sayısı
- Kurulu İSG komitelerindeki toplam üye sayısı
- Kurulu İSG komitelerinde çalışan temsilci sayısı
- Cinsiyete göre çalışan eğitimleri katılımcı sayısı
- Cinsiyete göre çalışan eğitimleri katılımcı sayısı toplam saat
- Cinsiyete göre performans değerlendirmesine katılan çalışan sayısı
- Yerel tedarikçi adedi
- Yabancı tedarikçi adedi
- Yerel tedarikçi oranı (%)
- Yabancı tedarikçi oranı (%)



#### Çevresel Göstergeler

- Doğal gaz (GJ)
- Motorin (GJ)
- Benzin (GJ)
- Toplam Doğrudan Enerji Tüketimi (GJ)
- Elektrik (GJ)
- Toplam Dolaylı Enerji Tüketimi (GJ)
- Toplam Enerji Tüketimi (GJ)
- Enerji yoğunluğu (GJ/milyon TL)
- Kapsam 1 emisyonları (ton CO<sub>2</sub>e)
- Kapsam 2 emisyonları (toplam elektrik tüketimi kaynaklı) (ton CO<sub>2</sub>e)
- Kapsam 2 emisyonları (yenilenebilir enerji kaynakları aracılığı ile dengelenen) (ton CO<sub>2</sub>e)
- Kapsam 3 emisyonları (ton CO<sub>2</sub>e)
- Sera gazı emisyon yoğunluğu (ton CO<sub>2</sub>e/milyon TL)
- Yenilenebilir enerji üretimi (GJ)
- Yenilenebilir enerji tüketimi (GJ)
- Üretim miktarı (ton)
- Tüketilen kuyu suyu miktarı (m<sup>3</sup>)
- Tüketilen şebeke suyu miktarı (m<sup>3</sup>)
- Toplam su tüketim (m<sup>3</sup>)
- Su yoğunluğu (m<sup>3</sup>/milyon TL)
- Toplam tehlikeli atık miktarı (ton)
- Tehlikeli atık miktarı enerji geri kazanımı (ton)
- Tehlikeli atık miktarı geri kazanım (ton)
- Tehlikeli atık miktarı atık sahası (ton)
- Tehlikeli atık miktarı atık yakma (ton)
- Tehlikeli atık miktarı diğer (ton)
- Toplam tehlikesiz atık miktarı (ton)
- Tehlikesiz atık miktarı enerji geri kazanımı (ton)
- Tehlikesiz atık miktarı geri kazanım (ton)
- Tehlikesiz atık miktarı atık sahası (ton)
- Tehlikesiz atık miktarı atık yakma (ton)
- Tehlikesiz atık miktarı diğer (ton)
- Toplam atık miktarı (ton)
- Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış atık miktarı (ton)
- Geri dönüştürülmüş/geri kazanılmış atık oranı (%)
- Atık yoğunluğu (m<sup>3</sup>/milyon TL)



#### Ekonomik Göstergeler

- Net satış gelirleri (TL)

Bağımsız güvence raporumuz yalnızca 2022 Sürdürülebilirlik Raporu'nda "2" ile işaretlenmiş Seçilmiş Bilgiler için düzenlenmiş olup, önceki dönemlere ya da 2022 Sürdürülebilirlik Raporu'nda "2" ile işaretlenmiş Seçilmiş Bilgiler dışında yer alan diğer bilgilere dayalı herhangi bir işlem uygulanmamış ve bu nedenle herhangi bir sonuç bildirilmemiştir.

#### Ölçüt

Grup Seçilmiş Bilgiler'i hazırlarken Sürdürülebilirlik Raporu 2022'nin 110., 111., 112., 113., 114., 115. ve 116. sayfalarında bulunan Kibar Holding 2022 Sürdürülebilirlik Raporu-Raporlama Kılavuzu ("Raporlama Kılavuzu") bölümündeki prensipleri kullanmıştır.

#### Grup'un Sorumlulukları

Grup, 2022 Sürdürülebilirlik Raporu'nun içeriğinden ve Seçilmiş Bilgiler'in Raporlama Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanmasından sorumludur. Grup, 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 Grup içinde elde edilen bilgilere ve faktörlere ve/veya bağımsız üçüncü şahıslarla sağlanan bilgilere ve faktörlere bağlıdır. Bu farklı faktörler ve üçüncü taraflarla sağlanan bilgiler çalışmamız kapsamına alınmamıştır.



#### Bağımsızlık ve Kalite Yönetim

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 Kuralları'nın bağımsızlık ve diğer etik gerekliliklerine uyum göstermekteyiz.

Kalite Yönetime 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 yönetim 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 altta yatan kayıtların üzerinde mutabakata varılmasından oluşmaktadır.

Yürütmüş olduğumuz sınırlı güvence prosedürleri şunları içermektedir:

- Grup 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;
- Grup tarafından hazırlanan Seçilmiş Bilgiler'in derlenmesi ve hazırlanması için örnekleme bazında sınırlı testler gerçekleştirilmiştir;
- Raporlanan veriler üzerinden analitik prosedürler uygulanmıştır.

## EK 5- SINIRLI GÜVENCE BELGESİ



### Sınırlı Güvence Sonucu

Prosedürlerimizin ve elde ettiğimiz kanıtların sonucunda, Grup'un 2022 Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer alan 31 Aralık 2022 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, Grup'un sürdürülebilirlik performansı ve faaliyetlerinin raporlamasına yardımcı olmak amacıyla Grup Yönetim Kurulu için hazırlanmıştır. Grup Yönetim Kurulu'nun Seçilmiş Bilgiler ile ilgili bir sınırlı bağımsız güvence raporu hazırlatarak konuyla ilgili sorumluluklarını yerine getirdiğini gösterebilmesini sağlamak için bu raporun 31 Aralık 2022 tarihinde sona eren yıl için hazırlanan 2022 Sürdürülebilirlik Raporu içinde yer almasına müsaade etmekteyiz. Kanunların izin verdiği ölçüde ve koşulları önceden yazılı onayımız ile açıkça mutabık kalınmış 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.



Baki Erdal, SMMM  
Sorumlu Denetçi

İstanbul, 9 Haziran 2023

### Kibar Holding A.Ş. UNGC 2022/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 Standartları'na uygun olarak hazırlanmıştır.

Rapor yalnızca bilgilendirme amacı ile hazırlanmış ve herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturma amacı taşımamaktadır. Raporda 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. Raporda 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. Rapordaki ileriye dönük beyanlara yansıyan tahminlerin ve projeksiyonların yanlışlığı ispat edilebilir ve fiili sonuçlar beklentilerden farklılık gösterebilir.

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

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

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



**Kibar**

Zorlu Center Levazım Mahallesi Kuru Sokak No: 2

Ofisler Bölgesi Kat: T4 Beşiktaş 34340 İstanbul

T: 0 (212) 924 73 00

F: 0 (212) 924 73 04

[info@kibar.com](mailto:info@kibar.com)