

# SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2021



## İÇİNDEKİLER

## 01 RAPOR HAKKINDA



## 02 CEO MESAJI



## 03 BEYÇELİK HOLDİNG HAKKINDA



## 08 KURUMSAL YÖNETİM



## 18 ÇALIŞMA HAYATI



## 28 SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME



## 34 DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK



## 36 İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE



## 38 TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI



## 41 PERFORMANS TABLOLARI



## 46 GRI İÇERİK İNDEKSİ



## RAPOR HAKKINDA

Faaliyetlerimizin sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerinin yönetilmesinde benimsenen yönetim stratejimizi, sürdürülebilirlik önceliklerimizi ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na destek verilmesine yönelik faaliyet ve performans sonuçlarımızı paydaşlarımızın görüşüne sunmak amacıyla ilk Sürdürülebilirlik Raporumuzu yayınlıyoruz.

Raporun kapsamını, 1 Ocak 2021-31 Aralık 2021 tarihleri arasında Beyçelik Holding ve çatısı altında faaliyet gösteren Beyçelik Gestamp Otomotiv A.Ş., Warmhaus Isıtma ve Soğutma Sistemleri San. A.Ş., Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji Üretim A.Ş. ve Gesbey Enerji Türbini Kule Üretim Sanayi ve Ticaret A.Ş. şirketlerinin faaliyetleri oluşturmaktadır. "Beyçelik

Holding Hakkında" bölümünde paylaşılan veriler, Holding hakkında genel tanıtıma imkan vermesi açısından tüm Holding şirketlerini ve bağlı ortaklıklarını kapsamaktadır.

Bu rapor, GRI Standartları: "Temel" seçeneğine uygun olarak hazırlanmıştır. Rapor içeriğinin temelini oluşturan öncelikli konular, belirtilen raporlama ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilen süreçler sonucunda belirlenmiştir.

Sürdürülebilirlik faaliyetlerimiz ve raporlama çalışmalarımız ile ilgili her türlü görüş ve önerilerinizi [kurumsal@beycelik.com.tr](mailto:kurumsal@beycelik.com.tr) adresinden bize iletebilirsiniz.



## CEO MESAJI



Saygıdeğer Paydaşlarımız,

2021 yılı tüm dünyada etkileri devam eden pandeminin etkisinde geçti. Pandemi aynı zamanda finansal başarının yanı sıra insanı ve çevreyi odak noktasına alan şirketlerin öne çıktığı bir süreç olarak, sürdürülebilirliğin de önemini gösterdi. Bu zorlu süreçte Beyçelik olarak biz de elimizden gelenin en iyisini yapmaya gayret ederek gerek ülke ekonomimize gerekse topluma katkı sağlamaya devam ettik. Okumakta olduğunuz ilk sürdürülebilirlik raporumuz ile sürdürülebilirlik performansımızı siz paydaşlarımızın görüşüne sunmaktan büyük mutluluk duyuyorum.

2021 yılı aynı zamanda sürdürülebilirliğin Beyçelik Holding operasyonları kapsamında kurumsallaşmasına yönelik çalışmaların artarak uygulamaya koyulduğu bir yıl oldu.

Belirlediğimiz önceliklere yönelik sürdürülebilirlik organizasyonumuzu, sürdürülebilirlik hedeflerimizi ve performans göstergelerimizi belirledik. Bu hedeflere yönelik çalışmaları hayata geçirerek hem performansımızı daha ileri seviyelere taşımayı hem de Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na olan katkımızı geliştirmeyi amaçlıyoruz.

"Çalışanlar" ana odağımız kapsamında çalışanlarımızın memnuniyetini artırarak, eşitlikçi uygulamaların daha da yaygınlaştığı, çalışanlarımızın kendilerini geliştirebilecekleri ve güvenle çalışabilecekleri bir ortamı onlara sunmayı hedefliyoruz.

"Yenilikçilik" ana odağımız Ar-Ge, dijitalleşme ve inovasyon çalışmaları ile elde ettiğimiz kazanımlarla müşteri memnuniyetini en yüksek seviyelerde tutmayı amaçlıyoruz.

"Değer Zinciri" ana odağımız ile sürdürülebilirlik anlayışımızı değer zincirimize de entegre ederek yarattığımız sürdürülebilir değeri yaygınlaştırmayı hedefliyoruz.

"Çevre" ana odağımız kapsamında, iklim değişikliği ile mücadelede performansımızı iyileştirmeyi, doğal kaynakların daha verimli kullanımını ve döngüsel ekonomiye olan katkımızı artırmayı amaçlıyoruz.

Paydaşlarımızla birlikte elde ettiğimiz başarının devamlılığını sağlamak adına önümüzdeki dönemlerde sürdürülebilirlik alanındaki uygulamalara odaklanmayı planlıyoruz. Sürdürülebilir başarının paydaşlarımızın katkıları ile mümkün olduğu bilinciyle, başta çalışanlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

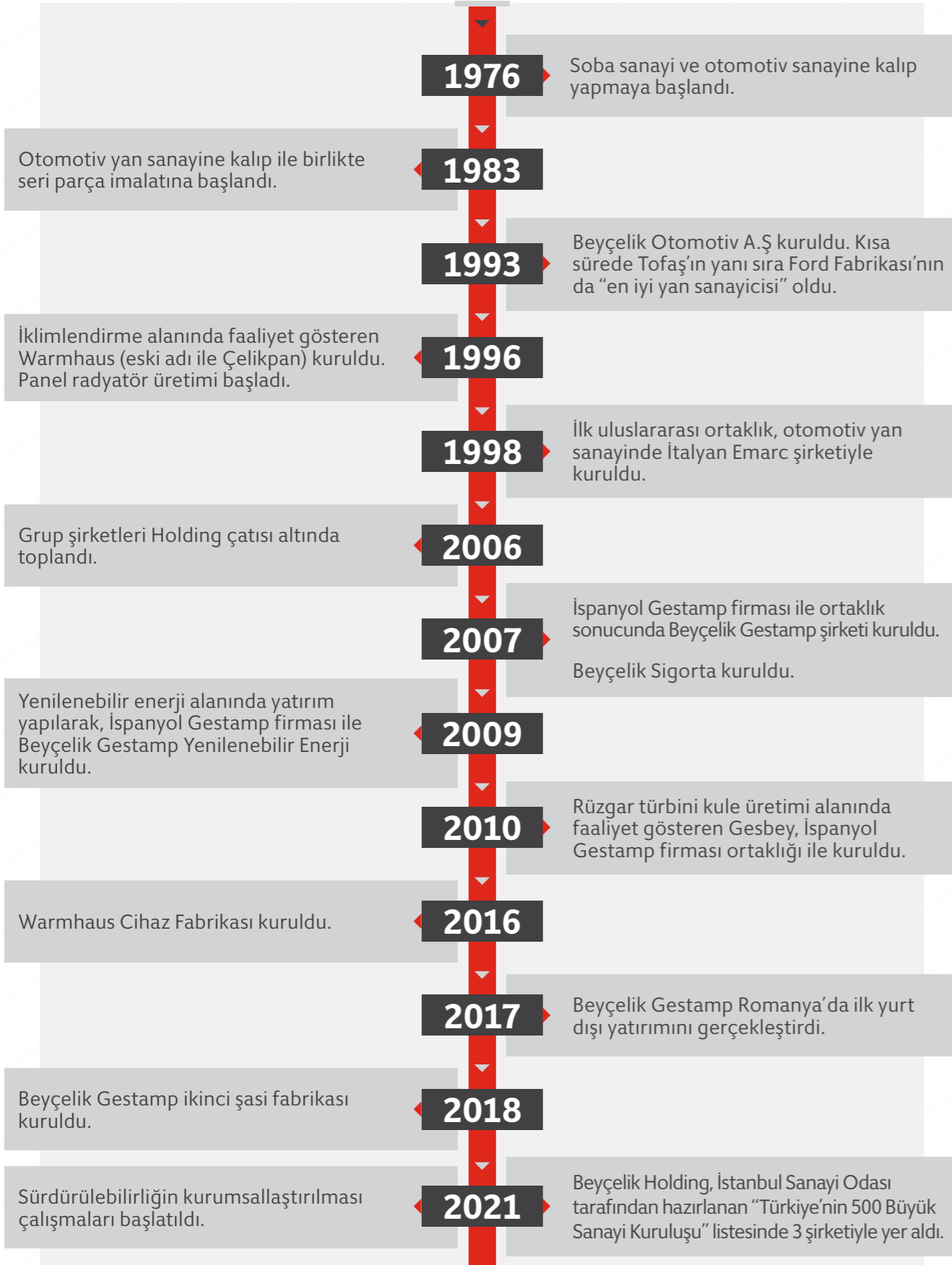
Baran Çelik

Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı / CEO

## BEYÇELİK HOLDİNG HAKKINDA



## KİLOMETRE TAŞLARI



## HOLDİNG ŞİRKETLERİ

### OTOMOTİV

#### Beyçelik Gestamp Otomotiv A.Ş.

Otomotiv yan sanayi metal sektöründe kalıp, teçhizat ve komponent tasarlayan, geliştiren ve üreten Beyçelik Gestamp inovatif ürünler tasarlayarak daha güvenli ve daha hafif araç tasarımlarına destek olmakta ve buna bağlı olarak insan güvenliğinin artırılması, enerji tüketimlerinin azaltılması ve çevrenin korunması ana ilkelerine hizmet etmektedir. Beyçelik Gestamp Otomotiv A.Ş., Bursa, Gebze ve Romanya olmak üzere 6 farklı lokasyonda toplam 242 bin metrekarelik alanda faaliyetlerini sürdürmektedir. Beyçelik Gestamp ürün ihracatının yanında proje bazlı ürettiği sac şekillendirme kalıp ve ekipmanlarını da 5 kıtaya 30'dan fazla ülkeye ihraç etmektedir. Yeni ürün ve teknolojileri geliştirmek için çalışmalar yürüten Beyçelik Gestamp'ın bünyesinde toplam 4 Ar-Ge Merkezi bulunmaktadır.



### İKLİMLENDİRME

#### Warmhaus Isıtma ve Soğutma Sistemleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Beyçelik Holding iştiraki olarak 1996 yılında kurulan Warmhaus, panel radyatör, şofben, kombi ve duvar tipi yoğunlaşmalı kazan üretmektedir. Warmhaus üretimini, Bursa Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi'ndeki modernize sistemlerle donatılmış 27.000 m<sup>2</sup>'lik panel radyatör ve 8000 m<sup>2</sup>'lik cihaz üretim tesislerinde gerçekleştirmektedir. Yüzde yüz yerli sermaye ile üretilen ürünler 50 ülkeye ihraç edilmektedir. Yurt dışı yatırımları kapsamında 2017 yılında İngiltere'de açtığı satış ofisi ve depo alanı ile Avrupa'nın en büyük pazarlarından birisi olan İngiltere'ye giriş yapmıştır. Türkiye genelindeki geniş servis ve satış ağı ile tüketicilerin ısınma ihtiyacını hızlı ve etkin bir şekilde çözmektedir.



## HOLDİNG ŞİRKETLERİ

### ENERJİ

#### Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji Üretim A.Ş.

İspanyol Gestamp Wind Steel (yeni unvanı Elewan Energy) ile Beyçelik Holding ortak kuruluşu olan Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji, rüzgar enerjisinden elektrik üretimi ve ticareti alanlarında faaliyette bulunmak üzere 2009 yılında kurulmuştur. Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji; Turguttepe, Yahyalı ve Adares olmak üzere 3 ayrı noktada toplamda 128,5 megavat gücüne sahip Rüzgar Enerji Santralleri (RES) ile faaliyet göstermektedir. Bursa'nın Karacabey ilçesinde yer alan dördüncü santral projesi Yarış RES'in yapımı ile Kayseri'deki Yahyalı Rüzgar Enerji Santrali'ne yardımcı kaynak olacak Güneş Enerjisi Santrali'nin kurulumu devam etmektedir. Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji'nin iştirak şirketleri; Bak Enerji Üretimi A.Ş., Sabaş Elektrik Üretim A.Ş. ve YGT Elektrik Üretim A.Ş.'dir.



#### Gesbey Enerji Türbini Kule Üretim Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Beyçelik Holding ve İspanyol Gestamp Renewable Industry ortaklığı ile 2010 yılında kurulan Gesbey Enerji Türbini Kule Üretim San. ve Tic. A.Ş., rüzgar türbini kule üretimi alanında Bandırma Organize Sanayi bölgesindeki üretim tesisinde faaliyetlerini sürdürmektedir. Türkiye'de en yüksek kapasitede rüzgar türbin kule üretimi gerçekleştiren Gesbey'in yılda 320 adet kule üretim kapasitesi bulunmaktadır. Ağustos 2011'de seri üretime başladığı tarihten günümüze kadar 1,6 MW-4,5 MW güce ve 76 m-120 m arasında uzunluğa sahip 95 farklı tipte rüzgar türbini kulesinin imalatını gerçekleştirmiştir. Gesbey, ürünlerini 15 ülkeye ihraç etmektedir. 2019 yılında kurduğu Ar-Ge Merkezi'nde kule dizayn yapımı için çalışmalar yürütmektedir. Bu özelliği ile rüzgar türbini kule dizaynı yapabilen türbin kule imalat firması olarak Türkiye'de ve dünyada nadir örneklerden birisidir.



## KAZANILAN ÖDÜLLER

Otomotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliği (OİB) tarafından üstün ihracat performansı gösteren firmaların ödüllendirildiği **2021 İhracat Başarı Ödülleri**'nde, Beyçelik Gestamp Otomotiv ve Beyçelik Gestamp Şasi '**Gümüş İhracatçı Ödülü**'nün, Çelikform Gestamp ise '**Bronz İhracatçı Ödülü**'nün sahibi oldu.

Beyçelik Gestamp, 2021'de Kadın Dostu Markalar Platformu'nun düzenlediği "**Kadın Dostu Markalar Özel Ödülleri**"nde, "**İş Başı Eğitim Programı**" ve "**Eşitlik Komitesi**" projeleriyle **Kadın Dostu Markalar Farkındalık Ödülü**'ne layık görüldü.

Bursa Organize Sanayi Bölgesi ile Bursa Organize Sanayi Bölgesi Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin (BOSİAD) düzenlediği 'Çevreye Duyarlı Sanayi Tesisleri Yarışması'nda, Beyçelik Gestamp "**İzin-Lisans Muafiyeti Olan Tesisler**" kategorisinde **Teşvik Ödülü**'nü kazandı.

Beyçelik Gestamp, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası tarafından 48. kez düzenlenen '**Ekonomiye Değer Katanlar Ödülleri**'nde Otomotiv Yan Sanayi alanında '**Sektörünün Lideri**' olarak ödüle layık görüldü.

Warmhaus, Şikayetvar Platformu tarafından düzenlenen '**Mükemmel Müşteri Memnuniyeti Başarı Ödülleri**'nde (Achievement in Customer Excellence- A.C.E Awards) müşteri memnuniyeti ve deneyimini iyileştirmeye yönelik yaptığı çalışmalar neticesinde kendi sektöründe ilk 3 sırada yer alarak "**Silver**" Ödülü almaya hak kazandı.



01

# KURUMSAL YÖNETİM



102-11; 102-15; 102-18; 102-29; 102-30; 102-31

Beyçelik olarak; insan haklarına saygılı, adil, şeffaf ve hesap verebilir bir iş yapış anlayışını benimsiyor, bu yaklaşımı kurum kültürüne entegre etmek için gerekli adımları izliyoruz.

Kurumsal yönetim yapımızın en yüksek organı Yönetim Kurulu'dur. Grubun en üst düzey stratejik kararları belirlemesinden sorumlu olan Yönetim Kurulu, 4 üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu Başkan Vekili, aynı zamanda CEO'luk görevini üstlenmektedir. Tüm üyeler Grubun farklı şirketlerinde yönetim kurulu üyelikleri yapmaktadır.

## RİSK YÖNETİMİ

Grubun varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin belirlenmesi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin alınması ve bu risklerin yönetilmesi amacıyla gerekli çalışmalar, Grup bünyesinde bulunan her bir fonksiyon özelinde, direktörlükler seviyesinde yönetilmektedir.

Yönetim Kurulu'na gerekli bilgilendirmeler ve aksiyon planları, risk raporlarının türüne ve içeriğine göre farklılık göstermekte ve farklı zaman aralıklarında sunulmaktadır. İlgili raporlamalar doğrultusunda, yönetim ekibi

gerekli aksiyonların ve önlemlerin takibinden sorumludur.

Grup şirketleri, ilgili departmanlar tarafından oluşturulan yıllık ve beş yıllık iş planları ile projeksiyonlar hazırlamakta, riskleri belirlemekte, risklere karşı gerekli önlem planlarını oluşturmakta ve Yönetim Kurulu'nun onayına sunmaktadır. Söz konusu iş planlarına uyum belli aralıklarla ayrıca kontrol edilmektedir.

Grup şirketlerinin oluşturduğu bütçe planlarının uyum kontrolü ve denetimi de risk yönetimi çalışmalarımız kapsamında yürütülmektedir. Bir önceki yılın son çeyreğinde hazırlanıp onaylanan ve yıl içinde belli aralıklarda güncellenerek öngörü şeklinde yenilenen şirket bütçelerinin, her ay sonunda ve çeyrek sonlarında uyumu kontrol edilmekte ve uyum denetimi yapılmaktadır.

İtibar riskleri alanında etkin bir kurumsal iletişim ile itibar yönetimi yapılmaktadır. Kurumsal İletişim Departmanı tarafından sektörde itibar olaylarının tanımı için medya takibi yoluyla analiz yapılmakta, paydaşlar ile görüşmeler yapılarak geri bildirimler alınmaktadır. Kriz iletişimi tarafında "Kriz İletişim Dokümanı" ile hareket edilmektedir.

## KURUMSAL YÖNETİM

102-16; 102-17

Dokümanda Grup şirketleri için olası itibarı zedeleyecek senaryolar bulunmakta ve her bir kriz durumunda iletişim sürecinin nasıl yönetileceğine dair bilgiler yer almaktadır.

Bilgi güvenliği riskleri alanında tüm bilgi sistemlerinin korunabilmesi, risklerin en aza indirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması için ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi hayata geçirilmiştir. Bu sistem çalışanları, iş süreçlerini ve bilgi teknolojileri (BT) sistemlerini kapsamaktadır. Sistem çerçevesinde, risk analizine yönelik envanter listesi tutulmakta, envanterlerin gizlilik, bütünlük ve erişilebilirlik durumlarına göre varlık değeri belirlenmekte ve sınıflandırılmaktadır. Varlıklarla ilgili olası risklerin, şiddeti ve olasılığı belirtilerek risk puanı elde edilmektedir. Kabul edilebilir risk seviyesini geçenler için aksiyonlar alınmakta ve takibi yapılmaktadır.



Bilgi güvenliği riskleri alanında tüm bilgi sistemlerinin korunabilmesi, risklerin en aza indirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması için ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi hayata geçirilmiştir.

## İÇ DENETİM VE KONTROL

Etkin bir iç denetim mekanizması oluşturmak sorumlu ve sürdürülebilir yönetim anlayışımızın önemli bir parçasıdır. İç denetim çalışmalarımızla, faaliyetlerimizin verimliliğini, devamlılığını ve raporlamaların güvenilirliğini güvence altına alırız.

Beyçelik'te iç denetim çalışmaları, İç Denetim Direktörlüğü tarafından yürütülmektedir. İç Denetim Direktörlüğü'nün amaç, yetki ve sorumlulukları "İç Denetim Prosedürü" ve Suiistimal Prosedürü" olmak üzere iki politika ile yazılı olarak belirlenmiştir. İç Denetim Direktörlüğü; Holding ve bağlı Grup şirketlerin hak ve çıkarlarını korumak, iç ve dış risklere karşı öneriler geliştirmek, faaliyetlerin yasal mevzuata, kurumsal politika ve stratejilere uyumunun kontrolünü sağlamak adına bağımsız ve objektif denetim gerçekleştirmekte ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır.

İç Denetim faaliyetleri; Yıllık Denetim Planı doğrultusunda, "Performans Denetimi", "Süreç Denetimi", "Mali Denetim" ve "Bilgi Teknolojileri Sistemleri Denetimi" olmak üzere dört ana ekseninde gerçekleştirilmekte ve Uluslararası İç Denetim Standartları kapsamında; doğru, tarafsız, yapıcı, katma değerli, sonuç odaklı ve süreci geliştirmeye yönelik raporlamalar ile yürütülmektedir. Denetim çalışmaları esnasında tespit edilen iyileştirme alanları ve öneriler, iş birimlerinden alınmış olan aksiyon planları ile Yönetim Kurulu'na raporlanmakta ve aksiyonların tamamlanması aşamasına kadar takip edilmektedir.

İç denetimin yanı sıra, bağımsız dış denetimler de gerçekleştirilmektedir.

## İŞ ETİĞİ VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

İş etiği ve yolsuzlukla mücadele çalışmaları, Beyçelik Etik Kurulu ve İç Denetim Direktörlüğü koordinasyonunda izleme, denetleme, raporlama ve gerekirse eğitim faaliyetlerini içeren bir uyum süreci ile takip edilmektedir. Yolsuzlukların önlenmesi amacıyla, iş süreçlerinde görevler ayrılığı ilkesi benimsenmiş, gerekli kontrol noktaları tanımlanmıştır. İş süreçlerinin ve kontrol noktalarının işlevselliği ve etkinliği, periyodik denetimlerle gözden geçirilmektedir.

Bununla birlikte iş süreçleri ve şirketin finansal tabloları bağımsız denetim ekiplerince de her yıl düzenli olarak denetlenmektedir.

## KURUMSAL YÖNETİM

102-16; 102-17

Gerçekleştirilen denetim faaliyetlerinde yolsuzluk ve rüşvet riskleri ele alınmakta, bu riskler bertaraf edici kontroller ile değerlendirilmektedir. Mevcut risklerle ilgili kontrollerin yetersiz görülmesi durumunda ilgili birimler tarafından düzeltici aksiyonlar devreye alınmaktadır.

Beyçelik çalışanlarının uyması gereken "İş Etiği Kuralları", Beyçelik Holding Etik Kurulu tarafından belirlenmiş olup; İş Etiği Kuralları'na uyum tüm çalışanların, bu kurallara uyulması konusunda ise yönlendirici olmak yöneticilerin sorumluluğudur.

İş Etiği Kuralları, şirket içi ilişkileri ve tüm çalışanların; müşteriler, tedarikçiler, birbirleri ve diğer menfaat sahipleri ile olan ilişkilerini düzenlemek amacıyla oluşturulmuş kurallar bütünüdür. Çalışma Kültürü, Gizlilik, Yasa ve Mevzuatlara Uygunluk, Müşteri Memnuniyeti, Çalışanlara Karşı Sorumluluklar, Tedarikçi, Rakipler, Yan Sanayi ve İş Ortakları ile İlişkiler, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre ve Sosyal Sorumluluk ile Çalışanların Sorumlulukları başlıklarını içeren İş Etiği Kuralları'na, websitesi ve intranet üzerinden erişim sağlanmaktadır. Aynı zamanda İş Etiği Kuralları dokümanı tüm çalışanlara işe girişte verilmektedir.

Çalışanlarımızın etik olmayan ve yasa dışı davranışlar hakkında bildirimde bulunabilmeleri için bir Etik Hat oluşturulmuştur. Tüm bildirimler, "etik@beycelik.com.tr" e-posta adresi veya posta üzerinden yapılmakta ve doğrudan Beyçelik Etik Kurulu'na iletilmektedir. Yapılan bildirimler tarafsızlık ve gizlilik ilkelerine uygun şekilde değerlendirilmekte, inceleme ve soruşturma Etik Kurul Çalışma İlkeleri çerçevesinde yürütülmektedir. Raporlama döneminde teyit edilmiş yolsuzluk vakası bulunmamaktadır.



### SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamak ve tüm paydaşlarımız için yarattığımız değeri sürekli olarak artırmak, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temelini oluşturmaktadır. Bu yaklaşımla, uluslararası standartlarca kabul gören bir sistematik doğrultusunda belirlediğimiz sürdürülebilirlik ana odaklarımızı ve ilgili konuların yönetimini, Sürdürülebilirlik Politikamız ile sağlıyoruz. Bu yönetim anlayışımıza paralel olarak, operasyonlarımızı Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı gözeterek yürütmek için azami gayreti gösteriyoruz.

## KURUMSAL YÖNETİM

### Beyçelik Şirketler Grubu Sürdürülebilirlik Politikası ile;

- Müşterilerimizin beklentilerini karşılayarak memnuniyetlerini en üst seviyede tutacak kalite ve güvenlik niteliklerine sahip sürdürülebilir ürün ve hizmetler geliştirmeyi
- Operasyonlarımızı ve paydaş ilişkilerimizi şeffaflık ve hesap verebilirlik temelli, iş etiğini sürekli olarak gözeterek bir kurumsal yönetim anlayışı ile yönetmeyi
- Önceliklerimize yönelik riskleri proaktif bir yaklaşımla sürekli olarak değerlendirerek gerekli önlemleri almayı
- Başta tedarik zincirimiz olmak üzere tüm değer zincirimizde sahip olduğumuz iş etiği, kalite ve sürdürülebilirlik yaklaşımını yaygınlaştıracak uygulamaları hayata geçirmeyi
- Değer zincirimizde yer alan paydaşlarımızı geliştirmeyi
- Ar-Ge, inovasyon ve dijitalleşme süreçlerimizi sürekli gelişim ve iyileştirme felsefesiyle yöneterek performansımızı sürekli kılmayı; iş süreçlerimizde yapay zeka uygulamalarını yaygınlaştırarak kaynakların geliştirilmesine katkı sağlamayı
- İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında çevresel etkimizi azaltacak/asıgari seviyelere düşürecek verimlilik ve iyileştirme çalışmalarını kesintisiz olarak hayata geçirmeyi
- Kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak operasyonel mükemmellik projelerini kesintisiz bir şekilde uygulamayı
- İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik performansımızı iyileştirmek için ulusal/uluslararası standartlar ışığında çalışmayı
- Çalışanlar tarafından tercih edilecek bir işveren olmak için modern insan kaynakları uygulamalarımızı sürekli olarak çeşitlendirmeyi
- Çalışanlarımıza eşit koşullar sağlarken kendilerini sürekli olarak geliştirebilecekleri fırsatları sunmayı
- Evrensel insan hakları rehberliğinde her türlü ayrımcılığın, zorla ve zorunlu çalışma, çocuk işçilik gibi uygulamaların karşısında olmayı
- Toplumumuzu geliştirecek ve refahına katkıda bulunacak sosyal sorumluluk projelerini hayata geçirmeyi taahhüt ederiz.

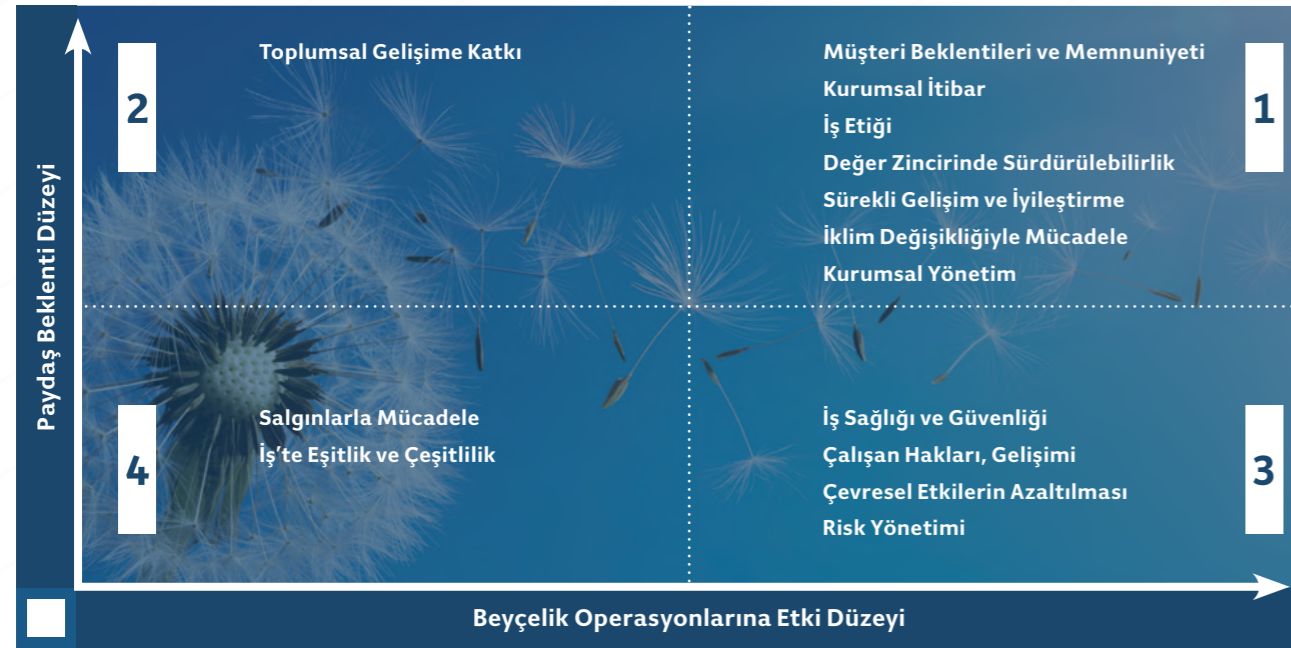
## KURUMSAL YÖNETİM

102-19; 102-20; 102-29; 102-30; 102-31; 102-32; 102-44; 102-47

Beyçelik'te sürdürülebilirlik çalışmaları, Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından yönetilmektedir. CEO tarafından başkanlık edilen Komite; ilgili fonksiyon Direktörleri ve Grup şirketlerinin Genel Müdürlerinden oluşmaktadır. Komitenin koordinasyonu Kurumsal İletişim Müdürlüğü tarafından yürütülmekte olup, Komite'ye bağlı 4 Çalışma Grubu, sürdürülebilirlik konularının iş stratejilerine entegre edilmesinden ve sürdürülebilirlik performansının takip edilmesinden sorumludur. Bu çalışma grupları

"Çalışanlar", "Yenilikçilik", "Değer Zinciri" ve "Çevre" çalışma gruplarıdır.

Raporlama döneminde sürdürülebilirlik önceliklerimizi belirlemek amacıyla iç ve dış paydaşlarımızın katılımı ile kapsamlı bir çalışma gerçekleştirdik. Elde ettiğimiz sonuçları Sürdürülebilirlik Komitesi ile gözden geçirerek son halini verdik. Tüm bu süreçler sonucunda belirlediğimiz sürdürülebilirlik önceliklerimiz şu şekildedir:



Öncelikli konularımız paydaş beklenti ve operasyonlarımız üzerindeki etki boyutunda değerlendirilmiştir. Tüm konular sürdürülebilirlik yönetimi uygulamalarımız kapsamında takip edilerek Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir

Kalkınma Hedeflerine katkıları kapsamında değerlendirilmektedir. Bu kapsamda katkıda bulunduğumuz Kalkınma Hedefleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

### BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Sağladığımız Katkı



## KURUMSAL YÖNETİM

### Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz

Çalışan Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1 yıl)	Orta Vade (>1 yıl-3 yıl)	Uzun Vade (>3+ yıl)	
<b>Çalışan Gelişimi</b>					
Liderlik Gelişimi Eğitimlerinin verilmesi	Eğitim saat / kişi*saat	✓			
Yetenek yönetimi göstergelerinin iyileştirilmesi	Kritik pozisyon yedekleme oranı Çalışan devir hızı Yetenek havuzu terfi oranı Yetenek havuzu gelişim planı gerçekleştirme oranı Tüm yönetsel seviyenin yedekleme oranı	✓	✓	✓	
Grup şirketlerinde departmanlar arası rotasyon sürecinin tasarlanarak kariyer gelişimi desteklemek	Rotasyon oranı		✓		
Genç yeteneklere yönelik programların Grup şirketlerinde yaygınlaşması	Aday-bölüm işe uyum memnuniyeti Terfiler içerisinde programa dahil olan genç yeteneklerin oranı		✓		
<b>Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti</b>					
Çalışan bağlılığı ve memnuniyetinin artırılması	Çalışan bağlılığı anketi skoru	✓	✓	✓	
Tanıtım, takdir ve ödüllendirme sisteminin revizyonu, işler hale getirilmesi	Bütçeye uyum oranı Anket sonuçları	✓			
İşveren markası	İşveren markası çalışmaları	✓			
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>					
Sıfır Kaza	Sıfır Kaza	✓	✓	✓	
İSG eğitimlerinin artırılması	İSG eğitimi saat / kişi*saat	✓	✓	✓	
<b>Çeşitlilik ve Kapsayıcılık</b>					
Eşit koşullarda çalışma alanları oluşturulmasına dair farklı ihtiyaçların gözetilmesi	Kadın çalışan memnuniyeti oranı Çeşitlilik göstergeleri	✓			
Cinsiyet eşitliği bilincinin oluşturulması ve farkındalık çalışmaları	Eğitim saat / kişi*saat	✓			
Şiddetle mücadeleyle dair mekanizmalar oluşturulması	Eğitim saat / kişi*saat	✓			
İşe alımda eşit fırsatları artıran uygulamaları hayata geçirmek	Yeni işe alımda kadın istihdamı Doğumdan sonra işe dönme oranı	✓			
Yönetsel seviyelerdeki kadın oranını artırmak			✓		



## KURUMSAL YÖNETİM

Yenilikçilik Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1 yıl)	Orta Vade (>1 yıl-3 yıl)	Uzun Vade (>3+ yıl)	
<b>Dijitalleşme</b>					
Dijitalleşme ile sağlanan tasarrufu artırmak	TL tasarruf Enerji tasarrufu Kişi*saat tasarruf		✓		
Dijitalleşme oranını artırmak	Dijitalleşme oranı		✓		
<b>Ar-Ge</b>					
Ar-Ge ile sağlanan tasarrufu artırmak	TL tasarruf Enerji tasarrufu Kişi*saat tasarruf Hammadde tasarrufu		✓		
Üniversitelerle iş birliğini artırmak	Üniversite sayısı	✓	✓	✓	
<b>İnovasyon</b>					
İnovasyon uygulamaları ile sağlanan tasarrufu artırmak	TL tasarruf Enerji tasarrufu Kişi*saat tasarruf Hammadde tasarrufu	✓	✓	✓	
<b>Endüstri 4.0.</b>					
Endüstri 4.0. kapsamındaki proje sayısını artırmak	Proje sayısı		✓	✓	

Değer Zinciri Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1 yıl)	Orta Vade (>1 yıl-3 yıl)	Uzun Vade (>3+ yıl)	
<b>Tedarikçi Gelişimi, Denetimi ve Performansı</b>					
Tedarikçi performansının artırılması	Tedarikçi eğitimi kişi*saat Tedarikçi denetim sayısı Tedarikçi sınıflandırılması Tedarikçi teslimat performansı	✓	✓	✓	
<b>Müşteri Memnuniyeti</b>					
Müşteri memnuniyetini artırarak sürekli kılmak	Müşteri memnuniyeti oranı	✓	✓	✓	
<b>Yerel Tedarik</b>					
Yerlilik oranının artırılması	Yerlilik oranı		✓	✓	
<b>Ürün ve Hizmet Güvenliği</b>					
Tabi olunan standartlar ve yasal uyum	Tam uyum	✓	✓	✓	

## KURUMSAL YÖNETİM

Çevre Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1 yıl)	Orta Vade (>1 yıl-3 yıl)	Uzun Vade (>3+ yıl)	
<b>Çevre Yönetim Sistemleri</b>					
Grup şirketlerinde çevre sertifikasyonlarının artırılması	Sertifikasyon sayısı		✓		
<b>Enerji ve Emisyon Yönetimi</b>					
Kapsam 1-2-3 emisyonlarının hesaplanması	Emisyon değerleri		✓		
Enerji verimliliği projelerinin yaygınlaştırılması	Proje sayısı Projelerle elde edilen enerji tasarrufu		✓		
Yenilenebilir enerji kullanımının artırılması	Toplam enerji tüketimindeki artış (%)			✓	
Enerji kullanım miktarını azaltmak	GJ azalış	✓	✓	✓	
<b>Su Yönetimi</b>					
Suyun verimli kullanımını artırmak	Kullanılan su miktarındaki azalış (%)	✓	✓	✓	
<b>Atık Yönetimi</b>					
"Sıfır Atık" sertifikasyonun gerektirdiği uygulamaları sürdürülebilir hale getirmek	"Sıfır Atık" belgesi oranı	✓	✓	✓	
Atıkların kaynağında ayrıştırılması konusunda çalışan eğitimlerinin düzenlenmesi	Eğitim saat / kişi*saat	✓			



## KURUMSAL YÖNETİM

102-21; 102-40; 102-42; 102-43

### Paydaş İlişkileri

Toplumsal alanda özellikle faaliyet gösterdiğimiz alandaki topluma ve ekonomimize katkı sağlayacak, hedeflerimize, kurum kültürümüze ve iş etiği anlayışımıza uygun paydaşları seçiyoruz. Bu kapsamda operasyonlarımız üzerinde etkisi

olan ve operasyonlarımızı etkileme kabiliyeti yüksek paydaş grupları ile çeşitli mecralarla aktif bir şekilde iletişim kuruyor; geri bildirimlerini toplayarak operasyonlarımızı iyileştirmek için gayret gösteriyoruz.

Paydaşlarımız	İletişim Metotları	İletişim Sıklığı
Çalışanlar	Eğitimler	Sürekli
	İç Bilgilendirme-Duyurular	Anlık
	Websitesi	Sürekli
	Intranet	Sürekli
	Sosyal Medya	Sürekli
	Kurumsal Yayın	3 ayda bir
Ortaklar	Genel Kurul Toplantıları	Yıllık
	Raporlama	Aylık
Müşteriler	Websitesi	Sürekli
	Müşteri Memnuniyeti Ölçümü	Yıllık
Bayiler	E-posta	Sürekli
	SMS	Sürekli
	Toplantılar	Sürekli
	Applikasyon Programları	Sürekli
Akademik Kurumlar	Üniversite-Sanayi İş Birliği	Dönemsel
	Kariyer Fuarları	Dönemsel
	Kariyer Söyleşileri	Dönemsel
Kamu Kuruluşları	Denetim Raporu	Yıllık
	Faaliyet Raporu	Yıllık
Finans Kuruluşları	Denetim Raporu	Yıllık
	Faaliyet Raporu	Yıllık
Medya	Bülten	Anlık
	Websitesi	Sürekli
	Sosyal Medya	Sürekli
	Kurumsal Yayın	3 ayda bir

## KURUMSAL YÖNETİM

102-12; 102-13

### KURUMSAL ÜYELİKLER

Türkiye Personel Yönetimi Derneği Bursa Şubesi (PERYÖN)

Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği (BUIKAD)

Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO)

Taşıt Araçları Tedarik Sanayicileri Derneği (TAYSAD)

Türkiye Kalite Derneği (KalDer)

Türkiye Metal Sanayicileri Derneği (MESS)

Uludağ İhracatçı Birlikleri Otomotiv İhracatçıları Birliği (OİB)

Ulusal Kalıp Üreticileri Birliği (UKUB)

Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO)

Milas Ticaret ve Sanayi Odası (MİTSO)

Türkiye Rüzgar Enerjisi Birliği (TÜREB)

Yahyalı Ticaret Odası (YTO)

Balıkesir Sanayi Odası (BSO)

Gönen Ticaret Odası (GTO)

Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)



# 02

## ÇALIŞMA HAYATI



En değerli sermayelerimizden biri olan çalışanlarımızın; insan odaklı, çalışana saygılı, kişisel ve mesleki bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirebildikleri, çalışan mutluluğunu dikkate alan bir kurum kültürü içinde çalışmalarını önemsiyoruz.

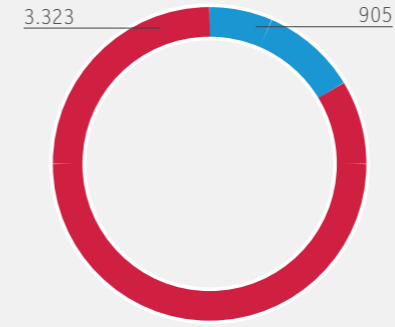
### Çalışan Hakları, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Beyçelik olarak, çalışanlarımıza potansiyellerini ortaya çıkarmaya imkan veren eşit, adil ve güvenli bir iş ortamı sunmayı amaçlıyoruz. Çalışanlarımız arasında yaş, ırk, cinsiyet, inanç, dil, din, uyruk, medeni durum, cinsel tercih, kıdemlilik, siyasi görüş, askerlik durumu, fiziksel engel veya benzeri nedenlerden kaynaklanabilecek hiçbir ayrımcılığa müsaade etmiyoruz. Bu anlayışı işe alma, yerleştirme, terfi, iş akdinin feshi, izin, ücret ve eğitim gibi tüm koşullarda uyguluyoruz. Ayrıca çalışanlarımızın sendika kurma özgürlüğüne saygı duyuyor, toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınmasını sağlıyoruz.



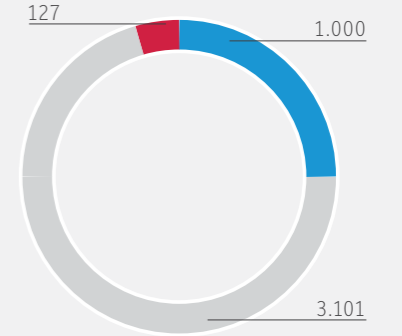
## ÇALIŞMA HAYATI

Kategori Bazında  
Toplam Çalışan Sayısı



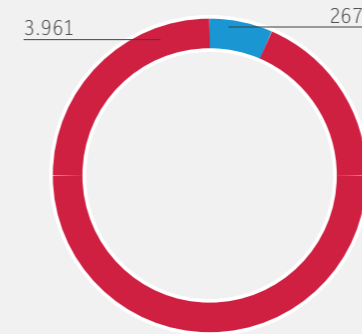
Beyaz Yakalı  
Mavi Yakalı

Yaş Grubuna Göre  
Toplam Çalışan Sayısı



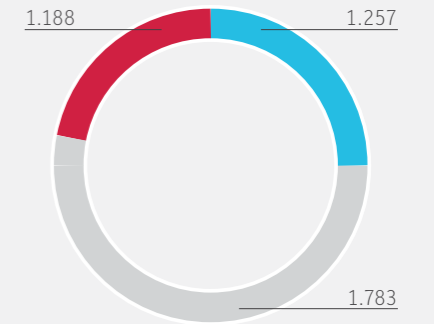
18-30  
31-50  
50+

Cinsiyete Göre Toplam  
Çalışan Sayısı



Kadın  
Erkek

Eğitim Düzeyine Göre  
Toplam Çalışan Sayısı



İlköğretim  
Lise  
Üniversite ve üstü

## ÇALIŞMA HAYATI

Beyçelik olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu da dikkate alıyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının en temel gerekliliklerinden birinin kadın istihdamının teşvik edilmesi ve devamında iş yaşamında kadın çalışanların desteklenmesi olduğuna inanıyoruz; bu anlayışımızı Grup şirketlerinde de yaygınlaştırmaya çalışıyoruz.

### Beyçelik Gestamp'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışmaları

#### 2016

- 2016'da üretimde ilk defa kadın çalışan alımı yapıldı. "İş Başı Eğitim Programı" ile kadınlara iş garantili kurs imkanı sağlanarak, kursu başarıyla tamamlayan tüm kadınlar istihdam edildi.

#### 2017

- 2017'de BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ile BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ortaklığıyla oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzalandı.
- AÇEV'den toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitici eğitimi alındı ve 6 tane iç eğitmen yetiştirildi. Tüm çalışanlara "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimleri" verildi. Ayrıca yeni işe başlayan çalışanlara yönelik uygulanan oryantasyon eğitimine "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" eğitimi de eklendi.

#### 2018

- 2018'de Global Compact Kadının Güçlenmesi Bursa Platformu'na, 2020 yılında ise TUSİAD iş birliği, BM Nüfus Fonu ve Sabancı Vakfı'nın desteği ile oluşturulan İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Platformu'na üye olundu.
- 2018'den beri kadın çalışanların ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda gerekli adımların atılabilmesi amacıyla bağımsız ve profesyonel bir firma tarafından kadın çalışanlara yönelik anket ve grup çalışmaları yapılmaktadır.

#### 2019

- 2019'da şirket içinde farklı pozisyonlarda görev alan gönüllülerden oluşan ve Genel Müdür'ün başkanlık görevini yürüttüğü Eşitlik Komitesi kuruldu. Komite eşitlik eylem planları hazırlamakta, 8 Mart Kadınlar Günü ve 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında farkındalık artırmayı amaçlayan etkinlikler düzenlemektedir.

#### 2021

- 2021'de Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ile İş Birliği Protokolü imzalandı. Protokol kapsamında, herhangi bir şiddete uğrayan çalışan 7/24 Şiddet Hattı üzerinden ücretsiz destek alma imkanına sahiptir.
- 2021'de Kadın Dostu Markalar Platformu'nun düzenlediği "Kadın Dostu Markalar Özel Ödülleri"nde, "İş Başı Eğitim Programı" ve "Eşitlik Komitesi" projeleriyle Kadın Dostu Markalar Farkındalık Ödülü'ne layık görüldü.

## ÇALIŞMA HAYATI

### Yetenek Yönetimi ve Çalışan Gelişimi

Beyçelik Grubu'nda İnsan Kaynakları faaliyetleri, şirket vizyon, misyon ve stratejisini destekler nitelikte olup, 3 ana eksenle ele alınmaktadır: Yetenek Kazanımı, Yeteneği Belirleme ve Değerlendirme ve Yeteneği Geliştirme ve Elde Tutma.

Yetenek Kazanımı kapsamında, temel değerlerimiz olan müşterilerimize değer katmak, açık fikirli ve yapıcı olmak, adil ve güvenilir olmak, işini ve kendini geliştirmek prensiplerini benimseyecek ve kurumun vizyonuna katma değer sağlayacak yeni yetenekleri aramıza katmayı hedefliyoruz.

Yeteneği Belirleme ve Değerlendirme sürecinde ise Performans Yönetimi, Kariyer Planlama

ve bunları destekleyecek Ücret ve Yan Haklar Yönetimi ile bütün çalışanlarımızı özgün ve bütünsel bir bakış açısı ile adil, ölçülebilir kriterlerle değerlendiriyor; herkese eşit fırsat yaratacak şekilde her bir çalışan için potansiyeli ve performansı göz önünde bulundurularak kariyer planlaması yapıyoruz. Kritik pozisyonlar için yedekleme, potansiyel havuzu oluşturma, terfi ve rotasyon süreçlerini etkin bir şekilde yürütüyoruz. Ücret sistemlerini bireysel performans sonuçları, ücret araştırmaları, ekonomik göstergeler, şirketin ödeyebilme gücü ve şirket içi denge doğrultusunda oluşturuyor ve yılda bir kez gözden geçiriyoruz. 2022 yılı itibari ile ücretlerin yılda iki kez gözden geçirilmesi planlanmaktadır.

### OKR Performans Sistemi Projesi

2021 yılında Holding ve Warmhaus'ta hayata geçirilen OKR (Objectives Key Results) Performans Sistemi, tüm çalışanların birlikte, eforlarını en önemli konulara odakladıkları bir çalışma disiplini ve iş performansı yönetimi yaklaşımıdır. Geçmiş ölçüp bir puan ortaya koymak yerine performansı geliştirmeyi, önceliklere odaklanmayı ve ana amaca ve stratejiye olan inancı artırmayı amaçlamaktadır. Geleceğe dönük, dinamik, sürekli geri bildirim destekleyen yapısı, çalışan ve yönetici arasındaki iletişimin canlı tutulmasını sağlamaktadır.

Yeteneği Geliştirme ve Elde Tutma kapsamında çalışanlarımızın yetkinliklerini ve teknik donanımlarını yükseltmeyi amaçlıyor, çalışanların gelişimi, teknik ve davranışsal yetkinlikleri geliştirecek eğitim ve gelişim programları düzenliyoruz. Raporlama döneminde Grup şirketlerinde toplamda yaklaşık 75.000 kişi\*saat eğitim verilmiştir.



Grup şirketlerinde toplamda yaklaşık **75.000** kişi\*saat eğitim verilmiştir.

## ÇALIŞMA HAYATI

### Beyçelik Gelişim Yolu

Holding'in İK Direktörlüğü tarafından 2019 yılında hayata geçirilen Beyçelik Gelişim Yolu Programı kapsamında, sürekli öğrenme ve gelişim kültürü yaklaşımıyla, farklı alanlarda eğitimler verilmekte, çeşitli konu başlıklarında seminerler ve webinarlar düzenlenmektedir. Eğitim içerikleri belirlenirken, çalışanlara yönelik yapılan anketlerden gelen geri bildirimler dikkate alınmaktadır. Tüm eğitimlere Beyçelik İnsan Kaynakları Portalı Biiz üzerinden erişim sağlanmaktadır. Raporlama döneminde, "Kendine Koçluk Uygulaması" adı altında başlatılan program ile 6 hafta süresince her hafta çalışanlarla çevrimiçi dokümanlar paylaşıldı.

### İç Koçluk Programı

Beyçelik Grup şirketlerinin tamamında çalışanlar için bir öğrenme ve gelişim aracı olarak Aralık 2021 tarihinde devreye alınan İç Koçluk Programı'nın amacı; ilişki yönetimini iyileştirerek etkili iletişim kuran, kendi duygularını anlayıp yönetebilen başkalarının duygularını anlayıp empati kurabilen koçvari liderlik kültürünün oluşmasını sağlamak ve organizasyonun performansını artırmaktır. Grup şirketlerin orta ve üst düzey yöneticilerinden oluşan İç Koçlar; danışanları ile iş, kariyer, kişisel gelişim ve kişiler arası ilişkiler gibi alanlarda birlikte çalışabilmekte, danışanın gelişim hedefleri desteklenmektedir.

### Beyçelik Gestamp Akademi

2015 yılında hayata geçirilen Beyçelik Gestamp Akademi, çalışanlarına teorik bilgilerini kullanabilme ve uygulamaya aktarabilme becerisini kazandırmak amacıyla 2015 yılından beri eğitimlerine devam etmektedir. 2021 yılında tamamen dijitalleşerek çevrim içi platforma taşınan Akademi'de, dönem içerisinde toplamda 61.864 kişi\*saat eğitim gerçekleştirilmiştir.

Eğitimleri hem daha keyifli hem de farklı bir anlatım tarzı ile daha anlaşılır hale getirmek amacıyla FİKRİ isimli karakteri hayata geçiren Akademi'de, 2021 yılı içinde FİKRİ aracılığıyla 46 paylaşım yapılmıştır. Karakterin ilerleyen dönemlerde dijital formatının oluşturulması planlanmaktadır.

Akademi içinde yer alan programlardan biri Yalın Takım Lideri Geliştirme Programı'dır. Program kapsamında, üretim, kalite, tedarik zinciri, metot ve bakım ekiplerinden oluşan Yalın Takım Liderlerinin bölüm bazında değişen İSG, kalite, üretim verimliliği, öneri gibi indikatörlerden oluşan toplam 38 farklı konudaki iş sonucunun aylık takibi yapılmakta, aylık hedeflere göre başarılı olanlar ödüllendirilmektedir. Hedefe ulaşamayan Yalın Takım Liderleri ve ekiplerinin nedenleri analiz edilerek, gerekli aksiyonlar alınmaktadır.

## ÇALIŞMA HAYATI

### Beyçelik Gestamp Genç Yetenek Programı

Raporlama döneminde Beyçelik Gestamp "Kariyerinde bir iz bırak" mottosu ile Genç Yetenek Programı'nı başlattı. Mühendislik fakültelerinden mezun olmuş kişileri kapsayan programa, başvuru ve mülakat sürecini başarıyla tamamlayan 9 kişi alındı. Genç yetenekler, program kapsamında Beyçelik Gestamp Akademi'nin hazırladığı eğitim aktivitelerini içeren detaylı bir işe uyum ve oryantasyon sürecine dahil oldu. Genç yetenekler ayrıca İç Koçlar ile eşleşip bir yıl boyunca mentörlük sürecinden faydalandı.

### Genç Yeteneklerin Gelişimi İçin Programlar

Beyçelik olarak üniversite ve lise öğrencilerine staj imkanı sunarak, onların da mesleki gelişimine ve çalışma yaşamına uyum sağlamlarına katkıda bulunmayı önemsiyoruz. Raporlama döneminde Beyçelik Gestamp'ta 21 lise, 289 üniversite olmak üzere toplamda 310 öğrenci staj programından faydalandı. Aynı dönemde Warmhaus'ta 11'i Üniversite , 9'u Meslek Lisesi olmak üzere toplam 41 öğrenci staj programından yararlanmıştı.



## ÇALIŞMA HAYATI

### Çalışan Bağlılığı

Beyçelik olarak çalışan memnuniyetinin, çalışan bağlılığının oluşumunda ve güçlenmesinde önemli bir rol oynadığını kabul ediyor; ödüllendirme sistemleri, yan haklar ve sosyal aktiviteler gibi çeşitli uygulamalarla çalışanlarımızın motivasyonunu ve memnuniyetini artırmaya çalışıyoruz.

### Beyçelik Gestamp

Çalışanlara yönelik sosyal ve kültürel faaliyetlerin yürütüldüğü Beyçelik Gestamp Aktif çatısı altında futbol, basketbol, masa tenisi, bisiklet ve koşu takımları düzenli etkinlikler gerçekleştirmekte ve turnuvalarda şirketi temsil etmektedirler. Bununla birlikte Beyçelik Gestamp Tiyatro Topluluğu sahneye koyduğu oyunlarla binlerce kişiye ulaşmaktadır.

Çalışanlara Fit Brokoli programı ile ücretsiz olarak online diyetisyen hizmeti verilmektedir. Ayrıca Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ile yapılan protokol gereği, tüm çalışanlara şiddet hattını 7/24 kullanıp, ücretsiz olarak hukuki ve psikolojik destek alma imkanı sunulmaktadır.

Çalışanların çocuklarına yönelik her yıl 23 Nisan haftasında Atık, Çevre, İSG vb. temalarda maket, resim, kısa film yarışmaları düzenlenmektedir. 2021 yılında "Temiz Çevre" temasıyla maket yarışması düzenlenmiştir.



## ÇALIŞMA HAYATI

### Kaizen Ödül Törenleri

İyileştirme odaklı çalışmaları kapsamındaki faaliyetlerini performans ve kaizen sistematigi altında yürüten Beyçelik Gestamp ve Warmhaus, dereceye giren çalışanlarını ödüllendirmektedir.



Çalışan memnuniyeti kadar, karar alma süreçlerine katılımın da çalışan bağlılığı üzerinde etkili olduğuna inanıyoruz. Çalışan Bağlılığı Anketi, öneri sistemi, paylaşım toplantıları ile çalışanların, şirket karar alma süreçlerine katılmalarını, fikir ve önerilerini paylaşmalarını destekliyoruz. 2021 yılında Çalışan Bağlılığı Anketi yapılmamıştır.

Öneri sistemi kapsamında, her Grup şirketi kendi içinde farklı yollar izlemektedir. Beyçelik Gestamp'ta öneri sistemi, Akademi platformuna entegre bir şekilde çalışmaktadır. Beyçelik

Gestamp Yenilenebilir Enerji'de santrallerde şikayet ve öneri kutularının bulunmasının yanı sıra, bölge halkının görüşlerinin de toplanması amacıyla bölgedeki farklı lokasyonlara da kutular yerleştirilmiştir. Warmhaus'ta öneri değerlendirmeleri aylık olarak yapılmaktadır. Aylık ortalama 90-100 arası öneri gelmekte olup, aylık verilen önerilerin yaklaşık %25'i hayata geçirilmektedir. Gesbey'de, öneri hayata geçirildikten sonra takip eden ay içerisinde öneri sahibi ödüllendirilmektedir. Raporlama döneminde İK Bölümü'ne iletilen 28 öneriden 27 tanesi hayata geçirilmiştir.

### Warmhaus- "İnsan Kaynakları ile Çay Saati"

Warmhaus şirket içinde şeffaflığı, üretkenliği artırmak ve iletişimi hızlandırmak amacıyla Çay Saati Buluşmalarında İnsan Kaynakları Bölümü ile çalışanları bir araya getirmektedir. Buluşmalarda çalışanların mevcut çalışma durumu hakkında değerlendirmeleri, görüş ve önerileri alınmakta böylece iyileşme fırsatları yakalanmaktadır.

### Warmhaus- "Değerliyiz Biz"

Warmhaus beyaz yaka çalışanlarının mevcut çalışma koşulları hakkında görüşlerini almak, deneyimlerini dinlemek ve bu doğrultuda aksiyon planları geliştirmek amacıyla 2021 yılında "Değerliyiz Biz" projesi hayata geçirildi. Bir çalışan deneyimi olan proje kapsamında öncelikli olarak vizyon ve strateji çalıştay gerçekleştirildi ve bir nabız anketi yapıldı. Ardından çalışanlar gruplara ayrılarak, danışman firma ve gruplar arasında görüşmeler gerçekleştirildi. Çalışanların deneyimlerini aktardığı bu görüşmelere, İK çalışanları katılmadı. Görüşmeler sonucunda aksiyon planı oluşturuldu ve bu plana göre öncelikler ve yol haritası belirlendi.

## ÇALIŞMA HAYATI

Beyçelik'te iç iletişimi artırmak ve çalışanlar arasında kurum kültürünü yaygınlaştırmak amacıyla çeşitli iletişim araçları kullanılmaktadır.

### Potansiyel

Holding'in süreli kurumsal yayın organı olan Potansiyel aracılığıyla, çalışanlar Grup şirketlerinin gerçekleştirdiği faaliyetler, yürüttüğü sosyal sorumluluk projeleri hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Potansiyel'de aynı zamanda "Bizden Biri" başlığı altında bir çalışan ile röportaj gerçekleştirilmekte; kişisel gelişim, sağlık, teknoloji ve sürdürülebilirlik gibi başlıklarda zengin içerikler sunulmaktadır. Potansiyel, raporlama döneminde 3 kez yayınlanmıştır.



### Beyçelik İletişim Platformu (BİP)

Beyçelik İletişim Platformu (BİP), iç iletişimi güçlendirmek amacıyla kullanılan kurumsal bir intranet sistemidir. Platform üzerinden düzenli olarak farklı konularda gerçekleşen anketler ile çalışanlar fikirlerini paylaşabilmekte ve tüm şirketler hakkında en güncel gelişmeleri takip edebilmektedir. Aynı zamanda eğlenceli bir alan olması hedeflenen BİP'te farklı konularda bilgi yarışmaları düzenlenmektedir. Platform, 2022 yılında mobil üzerinden de faaliyetlerine devam edecektir.



## ÇALIŞMA HAYATI

### İş Sağlığı ve Güvenliği

Beyçelik Grup şirketlerinde çalışan sağlığı ve güvenliği birinci önceliğimiz olup, "sıfır" iş kazası hedefiyle çalışanlarımıza güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunuyoruz. Tüm yerel yasaları takip edip uyguluyor, oluşabilecek tüm iş sağlığı ve güvenliği risklerini azaltmak için risk bazlı proses yaklaşımını benimsiyoruz. Bu bilgiler ışığında, 2021 yılında Grup bünyesinde ölümcül kaza ve meslek hastalığı yaşanmamıştır.

İlgili alandaki faaliyetleri, Grup şirketleri bünyesinde kurulan İSG Kurulları aracılığı ile gerçekleştiriyoruz. 2021 yılı itibarıyla Grup şirketlerinde faaliyet gösteren 6 İSG Kurulu'nda 88 çalışan ve 19 çalışan temsilcisi görev almaktadır.

Alandaki mevzuatın öğrenilmesi ve doğru şekilde uygulanması için çalışanlarımızı düzenli

olarak bilgilendiriyor, eğitimlerle konuya yönelik algılarının güncel tutulmasını sağlıyoruz. Raporlama döneminde Grup şirketlerindeki çalışanlara yaklaşık 25.000 kişi\*saat İSG eğitimi verilmiştir.



Grup şirketlerindeki çalışanlara yaklaşık **25.000** kişi\*saat İSG eğitimi verilmiştir.

### Beyçelik Gestamp- MESS İş Güvenliğinin Yıldızları Ödülü

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından düzenlenen "İş Güvenliğinin Yıldızları 2020" yarışmasında, Beyçelik Gestamp'ın üretim merkezlerinden biri olan Çelikform Gestamp, "Forklift Hareketlerinin Lazer Tarayıcı ile Güvenli Hale Getirilmesi" projesiyle 'İSG Özel Ödülü' Kategorisi'nde birinciliğe layık görüldü.

Operasyonların devamlılığının güvenli bir şekilde sağlanmasında afet ve acil durum hazırlık hali de büyük önem taşımaktadır. Bu anlayışla, Beyçelik Grup şirketlerimizde afet ve acil durum yönetimi çerçevesinde acil durum, yangın, tahliye tatbikatı ile kimyasal dökülmelere karşı tatbikat düzenliyoruz.

### Covid-19 ile Mücadele Çalışmaları

Covid-19 ile mücadele kapsamında, Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen standartlar çerçevesinde çalışanlarımızın sağlıklı bir iş ortamında çalışması için gereken tüm uygulamalar (maske/dezenfektan kullanımı, ortak alanların sosyal mesafe kuralına göre yeniden tasarlanması, ziyaretçi kısıtlaması vb.) hayata geçirilmiştir. Önlemlere yönelik olarak çalışanlara eğitimler verilmiş, farkındalık afişleri ile konuya farkındalık sağlanmıştır. Kriz Ekibi oluşturularak belli aralıklarla durum değerlendirmesi yapılmıştır.

## SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME

### Ürün Sorumluluğu

Beyçelik Grup şirketlerinde benimsenen 'sorumlu ürün' anlayışı çerçevesinde; müşteri sağlığını merkeze alan, enerji tüketimini ve çevresel etkiyi azaltan ürünler geliştirilmekte, iç ve dış denetimler gerçekleştirilmektedir.

Çevresel sürdürülebilirlik kapsamında, Beyçelik Gestamp'ta AHSS (yüksek mukavemetli çelik) parçaları ve sıcak şekillendirme parçaları ile düşük karbon ekonomisi desteklenmektedir. Warmhaus'da ısı pompası ve hidrojen karışımı doğalgaz ile çalışabilen kombi projeleri sürdürülmekte, her iki ürünün de 2022 yılı içerisinde şirket ürün gamına eklenmesi hedeflenmektedir. Gesbey'de müşteri talebi üzerine belirli projelerde uygulanan 'TIG dressing' işlemi ile yorulma dayanımı ve beraberinde kule ömrünün artırılması sağlanmaktadır.

Gesbey'de kimyasalların yönetimi ilgili yasa ve yönetmeliklerin takibi ile sağlanmakta, 'kara listede' yer alan yasaklı kimyasallar kullanılmamaktadır. Boyutsal ve tahribatsız muayene (NDT/ Non-Destructive Testing) ile kalite kontrol gerçekleştirilmektedir.

Denetimler kapsamında, Warmhaus'da seri üretimi yapılan tüm ürünler için CE belgesi alınmakta, cihazlar bağımsız yetkili kuruluşlar tarafından ilgili direktif ve standartlara göre test edilip onaylanmaktadır. Gesbey'de ise kurum içi süreç, ürün ve kalite sistem denetimlerinin yanında bağımsız dış kurumlardan süreç ve ürün denetimleri temin edilmektedir.

### AR-GE VE İNOVASYON

Beyçelik olarak, Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarımızda sürdürülebilirlik yaklaşımını esas alıyoruz. Bu doğrultuda, Grup şirketlerimizde üretim süreçlerini iyileştirerek çevresel etkilerimizi en aza indirmek, çevreye duyarlı ve



2021 yılında Beyçelik Gestamp'ta elektrikli araçlara özel parçalar (Battery Tray, Battery Box) ürün portföyüne dahil olmuştur.

katma değeri yüksek ürünler geliştirebilmek, yenilikçi bir yaklaşım içinde rekabet gücümüzü korumak ve müşteri beklentilerini karşılamak adına gerekli faaliyetleri yürütüyoruz.

### Beyçelik Gestamp

Beyçelik Gestamp, 4 farklı lokasyonda yer alan ve faaliyet alanları birbirinden farklı Ar-Ge Merkezleri ile kalıp ve yeni şekillendirme teknolojilerinden, ortak geliştirme ve yeni proseslere uzanan geniş bir yelpazede Ar-Ge çalışmalarını sürdürmektedir.

Toplam 40 milyon TL bütçeli Ar-Ge Merkezlerinde, bugüne kadar 35 patent başvurusu gerçekleştirilmiş, 11 patent ve 2 faydalı model belgesi alınmış, makalelerle bilimsel literatüre katkı sağlanmıştır. Yine dönem içerisinde, Ar-Ge çalışmaları için 25 milyon TL harcama gerçekleştirilmiş olup, 2022 yılında 40 milyon TL harcama yapılması hedeflenmektedir.

# 03

## SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME



Beyçelik'te faaliyetlerimizi "Yenilikçilik" odağında sürekli gelişim ve iyileştirme anlayışıyla yürütüyoruz. İnovasyonu ve dijital süreçleri iş stratejilerimize entegre ederek ürün kalitesini ve çeşitliliğini artırmaya çalışıyor; Ar-Ge çalışmaları ile üretim tekniklerimizi geliştiriyor, çevreci ve katma değeri yüksek ürünlerin geliştirilmesi için çabalıyoruz. En yüksek kalite ve güvenlik standartlarını takip ediyor, müşteri ihtiyaçları ve taleplerini analiz ederek, müşteriye özel çözümler üretiyoruz.

### KALİTE YÖNETİMİ

Beyçelik Grubu'nda kalite yönetimi kapsamında, ürün kalitesi ve güvenliği ve ürün sorumluluğu öncelikli odak alanları arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, Grup şirketleri tarafından sektörün gerektirdiği uluslararası arenada kabul gören kalite ve güvenlik standartları takip edilmekte, karbon ayak izini azaltan ürünlerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

### Kalite Belgeleri

Beyçelik Gestamp	Warmhaus	Gesbey
ISO IEC 27001: 2013	ISO 9001:2015	ISO 9001:2015
TS EN ISO 9001:2015/ 2021	ISO 14001:2015	ISO 14001:2015
TS EN ISO 14001: 2015		ISO 45001
TS ISO 45001: 2018		EN 1090-2
IATF 16949		DIN 18800-7
		ISO 3834-2



## SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME

Beyçelik Gestamp İnovasyon faaliyetlerini tüm birimler ile birlikte gerçekleştirmeye özen göstermektedir. Ar-Ge Merkezleri, Sürekli İyileştirme Birimi, Beyçelik Gestamp Akademi ve BEYİN İnovasyon Platformu ile inovasyon çalışmaları takip edilmektedir.

### BEYİN / Beyçelik İnovasyon Platformu

2021 yılında devreye alınan online platform BEYİN, inovasyon süreçlerine iç ve dış tüm paydaşları dahil ederek inovasyon kültürünün gelişmesini amaçlamaktadır. Platform sayesinde, iç ve dış paydaşlardan gelen inovatif öneriler, sistematik ve objektif olarak değerlendirilmekte, inovasyon girdileri ve çıktıları hakkında analizler yapılabilmektedir. Şirket bünyesinde yer alan ve üst yönetim çalışanlarından oluşan İnovasyon Kurulu ve fikirlerin analizini yapacak orta yönetim kadrosundan oluşan Elçiler Grubu bu platforma önderlik etmektedir.

### Teknoloji Günleri

Beyçelik Gestamp Akademi'nin desteğiyle çalışanların yeniliklere bakış açısını değiştirmek amacıyla Teknoloji Günleri adıyla aylık programlar düzenlenmektedir. Sektörün duayenlerinin konuk konuşmacı olarak katıldığı Teknoloji Günleri, raporlama döneminde, pandemi nedeniyle online olarak devam etmiştir.

**Raporlama döneminde gerçekleştirilen inovasyon çalışmaları doğrultusunda, yeni parça olarak son yıllarda hacmi artan elektrikli otomobil dönüşümünde yer alan battery box, battery tray parçaları; yeni malzemelerin kullanımı olarak termoplastik kompozit malzemeler ve USIBOR2000, süreç olarak ise Bölgesel Mekanik Kenetleme Yöntemleri geliştirilmiştir.**

## SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME

### Warmhaus

Warmhaus Ar-Ge departmanı, şirket vizyonu ve hedefleri, sektördeki trendler, karbon ayak izi ve iklim değişikliği gibi küresel problemler çerçevesinde çalışmalar gerçekleştirmektedir. 10 kişilik kadrosu ile çalışmalarını yürüten Ar-Ge bölümünün 2021 yılı bütçesi 2.500.000 TL olarak gerçekleşti.

Raporlama döneminde, enerji verimliliği, müşteri konforu, uzaktan erişim, kestirimci bakım, Big Data toplama ve analiz gibi konularda öne çıkan Recowa Akıllı oda termostatı ürün gamına eklenmiş ve TÜBİTAK TEYDEP programı dahilinde teşvik almaya hak kazanmıştır. 12 litre kapasitesinde düşük NOx emisyonlu şofben ürünü Aquwa da yine dönem içerisinde ürün portföyüne eklenmiştir. Ayrıca Ar-Ge envanterine dahil edilen FloEFD adlı yazılım ile Ar-Ge yetkinliklerine yapısal analiz ve Hesaplamalı

Akışkanlar Dinamiği simülasyonları yapabilmeye yeteneği eklenmiştir. Bu sayede Warmhaus bünyesinde üretimi yapılan kombi cihazlarında kullanılan ve halihazırda yurt dışından ithal edilen çok önemli komponentlerin geliştirilip yerli üretime geçilmesi için çalışmalar başlatılmıştır.

### Gesbey

Gesbey Ar-Ge Merkezi, rüzgar türbini kulesi üretimi sektöründe Türkiye'nin ilk Ar-Ge merkezi olma özelliğine sahiptir. Bütçesi 3,5 milyon TL'nin üzerinde olan Ar-Ge Merkezi, 20 çalışanı ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Merkez bünyesinde bugüne kadar 10 patent ve 4 endüstriyel tasarım alınmış, 6 ulusal ve uluslararası konferansa katılım gösterilerek sunum yapılmıştır. Raporlama döneminde 2 patent ve 1 faydalı model tescillenmiştir.

### Üniversite-Sanayi İş Birlikleri

Beyçelik olarak Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarında üniversite-sanayi iş birliğinin kilit bir rol oynadığını görüyor, bu doğrultuda üniversite-sanayi iş birlikleri gerçekleştiriyoruz. Raporlama döneminde;

- TÜBİTAK 2244 Sanayi Doktora Programı çalışmaları kapsamında; Beyçelik Gestamp, Bursa Uludağ Üniversitesi ile iş birliği protokolü imzalamıştır. Protokol sayesinde üç doktora öğrencisi Beyçelik Gestamp bünyesinde yürütülen bilimsel çalışmalarda yer alacak.
- Gesbey ile Balıkesir Üniversitesi ve Bandırma Üniversitesi arasında sözleşme imzalanmış ve 3 adet bildiri yayımlanmıştır. Balıkesir Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü'nden 2 öğrenciye yüksek lisans tez çalışmalarında destek verilmiştir. Yine dönem içerisinde 3 adet tamamlanan proje ve 5 adet devam eden proje bulunmaktadır.
- Warmhaus ile Uludağ Üniversitesi arasında gerçekleştirilen iş birliği kapsamında, Warmhaus Ar-Ge ekibi Makine Mühendisliği öğrencilerine lisans bitirme projelerinde mentorluk yapmıştır. Sakarya Üniversitesi ile yürütülen iş birliği çerçevesinde ise Warmhaus Ar-Ge çalışanlarına eğitim ve danışmanlık hizmeti verilmiş, yerli komponent üretimi projesinde ortak tasarım optimizasyon çalışmaları yürütülmüştür.

## SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME

### DİJİTALLEŞME

Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerinin yanı sıra, Beyçelik olarak odaklandığımız alanlardan biri de dijital dönüşümdür. Bu alandaki gelişmeleri düzenli olarak takip ediyor ve iş süreçlerimizi bu kapsamda gözden geçirerek, mümkün olan en yüksek verimlilik ve performans seviyelerine ulaşmayı ve rekabet avantajı sağlamayı hedefliyoruz.

Tüm bu süreçlerde ERP (Kurumsal Kaynak Planlama), MES (Üretim Yönetim Sistemi) Endüstri 4.0 ve kapsamına giren IoT (Internet of Things-Nesnelerin İnterneti), Machine Learning (Makine Öğrenimi) ve bulut çözümleri gibi yeni nesil teknolojilerden yararlanıyoruz.

Beyçelik Gestamp'ta üretimden lojistiğe uzanan sürecin büyük bir kısmı dijitalleştirilmiş olup, dijitalleşme çalışmaları siber güvenlik riskleri ile birlikte ele alınmaktadır. Dijital dönüşüm çalışmaları, Dijital Dönüşüm Komitesi tarafından takip edilmektedir. Beyçelik Gestamp raporlama döneminde, global ölçekte en etkili dijital olgunluk değerlendirme programlarından biri olan SIRI (Smart Industry Readiness Index) Programı'na katılmış; Proses, Teknoloji ve Organizasyon başlıklarında analiz edilmiştir.

Warmhaus'da "Uçtan Uca Dijitalleşme Stratejisi" ile tüm süreçler gözden geçirilerek dijitalleşme projeleri belirlenmiştir. Söz konusu strateji çerçevesinde; S4Hana Projesi ile kurumsal kaynak planlama süreçlerinin, SAP C4C Service, SAP C4C Sales, SAP Commerce (B2B) Projeleri ile müşteri ve servis bacağındaki süreçlerin, Non SAP Projeleri-Üretim Yönetim Sistemleri Projesi (MES) ile üretim süreçlerinin, WH APP Uygulamaları Projeleri ile son kullanıcılar olan tüketicilere ve yetkili satıcılara yönelik sadakat sürecinin ve Tedarikçi Portalı Projesi ile tedarikçi ve tedarik süreçlerinin devreye alınması ve bu sayede uçtan

uca dijitalleşmenin sağlanması planlanmaktadır.

Gesbey'de Endüstri 4.0 kapsamında makinelerden anlık veri alma, üretim alanlarında endüstriyel tabletler kullanma ve üretim süreçlerini online olarak anlık takip etme (MES) gibi dijitalleşme çalışmaları mevcuttur.

### Bilgi Güvenliği

İş süreçlerimizin dijitalleştirilmesi, artan siber güvenlik risklerini de beraberinde getirmektedir. Beyçelik olarak bilgi güvenliği çalışmalarını, başta ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi olmak üzere uluslararası bilgi teknolojileri standartları ışığında oluşturulan politikalar ile yürütüyoruz.

Sistemlerimizin ve verilerimizin sürekliliğini farklı yedekleme yöntemleri ile destekliyor, veri kaybı önleme yazılımları ile verilerimizi koruyoruz. Siber güvenlik çalışmaları kapsamında, sıkı şifreleme politikaları uyguluyor, güvenlik duvarı kullanarak verinin güvenli iletimini sağlıyor, saldırı tespit ve önleme sistemlerinden faydalıyoruz. Tüm bilgisayarlarda güncel anti-virüs sistemleri kullanıyoruz.

Siber güvenlik konusunda kullanıcı farkındalığı da büyük önem taşıyor. Bu doğrultuda, çalışanlarımıza bilgi güvenliği farkındalık eğitimleri sunuyor, belirli aralıklarla ortalama e-postaları göndererek çalışanlarımızın ortalama ataklarına karşı farkındalığını test ediyoruz.

Gerçek bir siber saldırısında şirketin mevcut durumunu görmek ve güvenlik sistemlerini test etmek amacıyla sızma (penetrasyon) testleri uyguluyoruz. Raporlama döneminde 1 tane sızma testi ve 3 tane dijital olgunluk seviyesi belirleme çalışması yaptık.

## SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME

### MÜŞTERİ BEKLENTİLERİ VE MEMNUNİYETİ

Grup şirketlerinde farklı yöntemlerle gerçekleştirilen müşteri memnuniyeti araştırmaları ile iyileştirme çalışmaları sürdürülmektedir. Beyçelik Gestamp'ta müşteri portalı üzerinden alınan veriler haftalık olarak üst yönetime raporlanmakta, söz konusu veriler aksiyon planlarında girdi olarak kullanılmaktadır. Ayrıca

müşteri memnuniyetini sağlamak adına yapılan ziyaretler sonucunda elde edilen veriler, müşteri tarafından talep edilen kalite koşullarını sağlamada önemli bir veri kaynağı olarak kullanılmaktadır.

Gesbey'de belirli kriterlere göre doğrudan müşteri tarafından verilen Müşteri Değerlendirme Skor Kartı ile ürün teslimat, kalite maliyeti ve uygunsuzluk bildirimlerini esas alan Müşteri Memnuniyet Endeksi takip edilmektedir.

### Warmhaus'da Müşteri Memnuniyeti Çalışmaları

- Çeşitli kanallardan gelen şikayetler kayıt altına alınmakta ve şikayet kök katman kırılımlı raporlamalar ile aksiyonlar belirlenmekte
- Müşteri memnuniyet merkezi (çağrı merkezi) ile aylık düzenli toplantılar, günlük operasyon takibi, görüşme kalitesi ve çağrı merkezi KPI takip ve iyileştirmeleri yapılmakta
- En çok şikayet alınan yetkili servislere yönelik iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilmekte
- Ürün kaynaklı şikayetlerin yönetimi için Kalite ve Ar-Ge birimleri ile geri bildirim ve raporlama toplantıları yapılmakta
- Tedarikçi iyileştirme konuları belirlenmekte ve organize edilmekte
- Müşteri memnuniyet anketleri düzenlenmekte
- Çağrı merkezi aramaları ile SAP C4C kayıtlı müşterilere verilen servis hizmetine yönelik olarak müşterilerin 1-5 arasında memnuniyet puanı vermesi sağlanmakta ve müşteri bildirimleri kaydedilmektedir.

## 04 DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK



102-9

Beyçelik olarak sahip olduğumuz sürdürülebilirlik anlayışının etki ettiğimiz tüm değer zincirinde yaygınlaşmasını önemsiyoruz. Bu çerçevede, tedarik yönetimi konusunu öncelikli olarak ele alıyoruz.

Beyçelik bünyesinde faaliyet gösteren Grup şirketleri sahip oldukları kalite ve iş etiği standartlarının tüm tedarik zinciri tarafından benimsenmesini beklemektedir. Bu doğrultuda Tedarikçi Davranış İlkeleri'ni imzalamayan tedarikçilerle iş ilişkisi kurulmamaktadır.

Beyçelik Gestamp'ta tedarikçi seçim sürecinde; kalite, satın alma, insan kaynakları, çevre ve iş güvenliği gibi alanları kapsayan, 9 ana başlık ve 88 sorudan oluşan "Tedarikçi Sistem Denetim Formu" ile tedarikçi seçme kriterleri uygulanmakta, %80 ve üzeri puan alan tedarikçiler ile çalışılmaktadır.

Gesbey'de ticari ve kalite açısından GRI (Gestamp Renewable Industries) kriterlerini karşılayabilecek yeterli donanım ve kapasiteye sahip tedarikçilerle çalışılmaktadır. Tedarikçi başvuruları şirketin "Fullstep" portalı üzerinden alınmakta, Portal

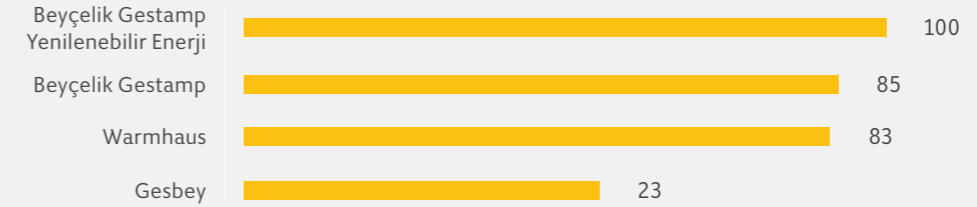
üzerinden başvuru yapan tedarikçilerden, gerekli kriterleri sağlayanlar "kalifiye tedarikçi" olarak nitelendirilmektedir. Sonrasında parçaların üretilip üretilmediğinin incelenmesi için denetim veya FPQ (first piece qualification) prosesi gerçekleştirilmekte, bu aşamayı geçen tedarikçiler ile iş ilişkisi kurulmaktadır.

Tedarikçilerle ilişkiler, sürekli iletişim prensibi ile yürütülmektedir. Tedarikçilerin gelişim ihtiyaçları gözetilmekte; gerekli durumlarda tedarikçi firma çalışanlarına eğitim desteği sağlanmaktadır. Raporlama döneminde Beyçelik Gestamp'ta tedarikçilere verilen eğitimler arasında Kalite Uygunluk Belgesi Hazırlama, Operasyonel Sistem Denetimi ve 8D eğitimleri yer almaktadır.

Satın alma faaliyetlerinde yerel tedarikçilere öncelik verilmektedir. Böylece hem tedarik devamlılığı ve güvenliğine yönelik riskler azaltılmakta hem de yerel ekonomiye katkı sağlanmaktadır. Raporlama döneminde Grup şirketlerinde toplamda 863 aktif tedarikçi bulunmakta olup, bunların 405'i yerel tedarikçilerden oluşmaktadır.

## DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

### Yerel Tedarikçi Oranları (%)



### Warmhaus Satın Alma Cirosundaki Yerel Tedarik Oranı

Radyatör üretimi  
**%99**

Cihaz (kombi/kazan) üretimi  
**%37**

Tedarik yönetiminde denetim çalışmaları kritik bir öneme sahip olup, Grup şirketleri çeşitli yöntemlerle tedarikçi denetim faaliyetleri yürütmektedir. Beyçelik Gestamp bünyesinde Sistem Denetimi, Proses Denetimi ve 8D denetimleri başta olmak üzere tedarikçilere uygulanan 6 farklı denetim bulunmaktadır. Bu denetimler yeni tedarikçi belirlemede, B, C ve D sınıfı tedarikçilerin gelişimlerinde ve yaşanan kalite problemlerinde uygulanan denetimleri kapsamaktadır. Denetim sonuçları sistem üzerinden takip edilmekte, uygunsuzluklar tedarikçinin ilettiği kanıt dokümanlar doğrulanarak kapatılmaktadır. Denetim ve performans sonuçlarına göre; D kategori sınıfında yer alan "yüksek risk taşıyan tedarikçiler" ile C sınıfında yer alan "iyileştirme gerekli" sınıfındaki tedarikçiler, Beyçelik Gestamp tarafından planlı geliştirme sürecine alınmaktadır. Ayrıca aylık bazda C ve D sınıfı tedarikçilerin, 8D performans göstergeleri yayınlanmaktadır.

Warmhaus'da yıllık tedarikçi denetim planı yapılmakta, ayrıca tedarikçilerle ilgili risk analiz raporları yayınlanmaktadır. 2021 yılında pandemi nedeni ile tedarikçi denetimi

**2021 yılında Beyçelik Gestamp'ta tedarikçilere toplamda 191 adet denetim yapılmış olup, 654 adet gelişim ve düzeltici faaliyet belirlenmiş ve 435 adet 8D süreci yönetilmiştir.**

gerçekleştirilmemiştir. Bununla birlikte, dönem içerisinde tedarikçilere toplamda 45 adet 8D açılmış olup, tamamı tedarikçiler tarafından kapatılmıştır.

Gesbey'de de yıllık bir denetim planı yapılmakta ve denetimler müşteri beklentileri, tedarikçi ihtiyaçları ve ISO:9001 standartları esas alınarak gerçekleştirilmektedir. Denetimlerde uygunsuzluk tespit edilmesi halinde, tedarikçiye uygunsuzluğun giderilmesi için 2 hafta mühlet verilmekte, "Fullstep" portalı üzerinden uygunsuzluğun takibi yapılmakta ve tekrarlanmaması için gerekli aksiyonlar alınmaktadır. Önümüzdeki dönemde, risk ve önem sırasına göre proje başlangıcı, ortası ve sonu olmak üzere üç ana ziyaret ve eğitim toplantıları planlanmıştır.

# 05 İKLİM DEĞİŞİKLİĞİYLE MÜCADELE



Beyçelik olarak operasyonlarımızı iklim değişikliğinin yarattığı risklerin farkındalığı ve sorumluluk bilinci ile sürdürüyoruz. Bu doğrultuda, Grup şirketlerimizin operasyonları kapsamında, enerji tüketimini ve sera gazı emisyonlarını azaltmayı amaçlayan uygulamaları yeni ve gelişmiş teknolojileri kullanarak hayata geçirmeyi hedefliyoruz. Operasyonlarımızı ulusal ve uluslararası standartlara uyumlu bir şekilde sürdürüyoruz.

Çevresel etkimizin azaltılmasında çalışanlarımızın ilgili konulardaki bilinç düzeyinin artırılmasına önem veriyoruz. Bu kapsamda raporlama dönemi içerisinde çalışanlarımıza 1.199 kişi\*saat çevre eğitimi sağladık.



Çevresel etkimizi azaltmak ve performansımızı daha ileri seviyelere taşımak amacıyla 2021 yılında **1.514.736 TL** çevre yönetim ve yatırım harcaması gerçekleştirdik.

## Emisyon ve Enerji Yönetimi

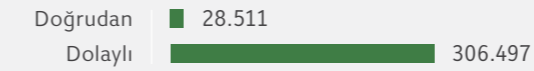
İklim değişikliğinin ortaya çıkmasındaki en önemli neden sera gazı salımının artışıdır. Bu artış içerisinde ön plana çıkan faktör ise enerji tüketimidir. Enerji tüketiminin sera gazı salımını üzerindeki bu önemli etkisinin farkındalığı ile Beyçelik olarak enerjinin verimli bir şekilde kullanılması gerektiği ve enerji tüketimimizi azaltacak önlemleri hayata geçirmenin bilinci ile hareket ediyoruz. Önümüzdeki raporlama dönemlerinde bu anlayış doğrultusunda sırasıyla Kapsam-1 ve Kapsam-2 takiben Kapsam-3 emisyonlarımızı ayrıntılı olarak hesaplamaya başlamayı hedefliyoruz.

Beyçelik Gestamp operasyonlarımız kapsamında, raporlama döneminde, ISO 14064-1 sera gazı emisyonlarının ve uzaklaştırmalarının kuruluş seviyesinde hesaplanmasına ve raporlanmasına yönelik eğitimler alınmıştır. Emisyonların hesaplanmasına yönelik çalışmalar önümüzdeki raporlama döneminde devreye alınacaktır. Yine raporlama döneminde, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Temel Eğitimleri ve İç Tetkikçi eğitimleri firma bazında belirlenmiş kişilere aldırılmıştır. 2022 yılında ISO 50001 Sertifikasyonu için başvuru yapılması hedeflenmektedir.

Raporlama döneminde doğrudan ve dolaylı toplam enerji tüketimimiz 335.008 (GJ) olarak gerçekleşmiştir.

## İKLİM DEĞİŞİKLİĞİYLE MÜCADELE

### 2021 Yılı Toplam Enerji Tüketimi (GJ)



### Su Yönetimi

Su kaynakları üzerindeki olumsuz etkiler iklim değişikliği ve insan kaynaklı faktörler nedeni ile çok yüksek seviyelerde seyretmektedir. Bu nedenle suyun verimli bir şekilde kullanılması gün geçtikçe daha da önemli bir hale gelmektedir. Beyçelik olarak operasyonlarımızda suyun verimli olarak kullanımına önem gösteriyoruz. Operasyonlarımız kapsamında suyun kullanımı önemli ölçüde evsel kullanım amaçlıdır. Bu doğrultuda suyun verimli kullanılmasına yönelik çalışmalarımızı bu kapsamda yürütüyoruz. Atık sularımızı deşarjlarını yasal olarak belirlenen limit değerler içerisinde yapılmasına özen gösteriyoruz. Atık sularımızdan alınan numuneler bu kapsamda denetlenmektedir.

Raporlama döneminde toplam su tüketimimiz 84.930 m<sup>3</sup> olarak gerçekleşmiştir.

Beyçelik Gestamp'ta OSB tarafından sağlanan evsel su lavabo ve genel temizlik amacıyla kullanılmaktadır. Proseste su kullanımı etkin değildir. Su tüketimini bölgesel olarak izlemek adına debimetre ile ultrasonik ölçümler yapılarak su tüketim haritası oluşturulmuştur. Bu kapsamda yemekhane için tabancalı musluk, tabancalı hortum sistemi devreye alınmıştır. Aynı zamanda lavabolarda vanalı musluk yerine basmalı musluk ve bazı lokasyonlarda sensörlü musluk kullanımına geçilmiştir. Ayrıca üretim lavabosunda zaman ayarlı sulu pisuar projesi devreye alınmış ve bu sayede izlenebilirlik sağlanması amaçlanmıştır.

Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji ve Gesbey üretim tesislerinde su sadece çalışan ihtiyaçlarının karşılanması için kullanılmaktadır. Çalışan kullanımına ek olarak Warmhaus operasyonlarında yoğun olmamakla birlikte su, sadece panel radyatör fabrikasındaki tashih havuzlarında kullanılmaktadır.

### Atık Yönetimi

Atığın kaynağında ayrıştırılarak önlenmesi ve miktarının azaltılması operasyonlarımız kapsamında atık yönetimi süreçlerimizde "sıfır atık" hedefiyle ilerliyoruz. Raporlama döneminde toplam tehlikesiz atıklarımız 153.979 ton, tehlikeli atıklarımız da 314,76 ton olarak gerçekleşmiştir.

	Beyçelik Gestamp	Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji	Warmhaus	Gesbey
<b>Tehlikeli atık (ton)</b>				
Geri Kazanım(ton)	25,84	3,8	97,92	0,4
Atık Sahası	0	0	0	2,25
Atık Yakma	0	0,45	0	191,4
<b>Toplam</b>	<b>25,84</b>	<b>4,25</b>	<b>97,92</b>	<b>194,05</b>
<b>Tehlikesiz atık (ton)</b>				
Geri Kazanım (ton)	151.665	0	2.373	41
Atık Sahası	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	<b>151.665</b>	<b>0</b>	<b>2.373</b>	<b>41</b>



Şirketlerimizden Beyçelik Gestamp ve Gesbey **"Sıfır Atık"** belgesi sahibidir.

**Faaliyetlerimizin, ürün ve hizmetlerimizin biyolojik çeşitlilik açısından koruma altındaki bölgelerde ve biyolojik çeşitlilik değeri yüksek olan alanlar üzerinde belirgin etkileri bulunmamaktadır. Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji rüzgar enerji santrallerinin kurulum öncesi ve kurulum sonrası dönemlerine yönelik yapılan çalışmalar sonucunda biyolojik çeşitlilik üzerine etkisinin olmadığı raporlanmıştır.**

# 06 TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI



“Kazandıklarını paylaşma” ilkesi Beyçelik’in sosyal sorumluluğunun temel çerçevesini oluşturmaktadır. Bu ilkedan hareketle eğitim, sağlık ve sanat alanlarındaki faaliyetlere doğrudan veya dolaylı olarak destek olmakta, oluşturduğu projelerle topluma katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

## TOPLUMSAL YATIRIMLAR

### Faik Çelik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

2006 yılında açılışı gerçekleştirilen ve Bursa'nın Yıldırım ilçesinde yer alan Faik Çelik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi; mesleki alanda ülkenin geleceğine yön veren nitelikli bireyler yetiştirme misyonu ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu proje kapsamında, aynı zamanda 2011 yılında sağlanan destek ile 250 kişi kapasiteli Rahime Çelik Spor ve Konferans Salonu yapılarak, okula öğrenciler için rahatça spor yapabilecekleri bir alan, konferans salonu ve sergi salonu kazandırılmıştır. Faik Çelik Kız Meslek Lisesi'nden mezun olarak üniversiteyi kazanan öğrencilere ayrıca Beyçelik Holding tarafından belli kriterler kapsamında burs imkanı sağlanmaktadır.

### Uludağ Üniversitesi Faik Çelik Otomotiv Mühendisliği Bölümü

Beyçelik Holding tarafından bina ve alt yapı inşaatına sağlanan destek ile 2011-2012 eğitim öğretim yılında hizmete giren Uludağ Üniversitesi Faik Çelik Otomotiv Mühendisliği Bölümü, nitelikli mühendisler yetiştirmenin yanı sıra, otomotivi bir anabilim dalı olarak görüp Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri ile de sektörü desteklemektedir.

Ayrıca Otomotiv Mühendisliği Bölümü'nü ilk beşte kazanan ve kayıt yaptıran öğrencilere belirlenen kriterler çerçevesinde, Holding tarafından Başarı Bursu imkanı da sağlanmaktadır.

### Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Faik Çelik Yerleşkesi

Depreme dayanıklı olmadığı belirlenmesinin ardından yıkılan ve 2012 yılında Holdingin inşaatı için destek verdiği Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi binası, 10 bin metrekarelik bir alan üzerine kurulmuştur. Modern donanıma sahip dersliklerin yanında kütüphane, yemekhane ve konferans salonlarının yer aldığı yeni bina ile kampüste mevcut öğrenci kapasitesi 2 katına çıkarılmıştır.

### Hacı Bulduk Çelik Huzurevi

Beyçelik Holding'in katkılarıyla inşaatı gerçekleşen Hacı Bulduk Çelik Huzurevi, ağırlıklı olarak yatalak yaşlılara hizmet vermek üzere 2011 yılında açılmıştır. Bursa Büyükşehir Belediyesi tarafından işletilmesi yapılan huzurevinde 120 oda bulunmaktadır.

### Uludağ Üniversitesi Nazlı Çelik Onkoloji ve Kemoterapi Polikliniği

Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nin 35 yıllık binasının yenilenme çalışmaları kapsamında, Beyçelik Holding, Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulamaları ve Araştırma Merkezi Hastanesi Binası İçinde Tıbbi Onkoloji ve Kemoterapi Ünitesi'nin yapımını üstlenerek 2018 yılı sonunda Üniversite'ye bağışlamıştır.

## TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI

### TOPLUMSAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARI

#### Beyçelik Gönülden

2017 yılında Beyçelik'in “Kazandıklarını Paylaşma” kültürü kapsamında, Beyçelik ve bünyesinde bulunan şirket çalışanlarının çeşitli projeler aracılığıyla yaşadıkları topluma katkı sağlamaları amacıyla kurulan Beyçelik Gönülden Platformu

ile her yıl eğitim, çevre ve sağlık alanlarında projeler gerçekleştirmektedir. Çalışanlar, Platform bünyesinde oluşturulan ve çalışanların görev aldığı Gönülden Komitesi'nin belirlediği projeler ile gönüllü faaliyetlere katılmaktadır.

### Beyçelik Gönülden 2021 Faaliyetleri

#### Kitap Kampanyası

14 Şubat Uluslararası Kitap Değişim ve Paylaşım Günü kapsamında, Yarına Umut Ol Derneği iş birliği ile Bursa Şehit Öğretmen Etem Yaşar İlkokulu öğrencileri için kitap başışı kampanyası gerçekleştirildi. Kampanya sonucunda, 6-11 yaşa uygun 540 adet kitap başışlandı.

#### Bursa Misi Köyü Ormanlık Alan Temizlik Projesi

18 Eylül Dünya Temizlik Günü kapsamında, Bursa Misi Köyü ormanlık alanında çalışanlar ve ailelerinin katılımıyla temizlik gerçekleştirildi.

#### Orman Yangınlarından Etkilenen Manavgat Bölgesi için Yardım Kampanyası

Antalya'nın Manavgat ilçesinde meydana gelen orman yangınlarından mağdur olan vatandaşlara yönelik yardım kampanyası düzenlendi. Manavgat bölgesi için Antalya Belediyesi'ne gönderilmek üzere ihtiyaç malzemeleri temin edildi.

#### LÖSEV Yararına Yılbaşı Süsü Yapımı Projesi

Beyçelik Gönüllüleri aralık ayında Beyçelik Grup şirketlerinde kurulan LÖSEV hediyelek eşya stantlarında satışa sunulmak üzere keçeden yılbaşı süsleri yaptı. Ürünlerin satışından elde edilen gelir, LÖSEV'e bağışlandı.



## TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI

### Beyçelik Holding

Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde Temmuz 2021'de meydana gelen orman yangınlarının ardından pek çok orman alanının yeniden yeşermesini sağlamak amacıyla TEMA Vakfı tarafından "Yeniden Yeşerteceğiz" sloganıyla yürütülen fidan kampanyasına destek sağlandı. Grup şirket çalışanları adına 10 bin fidan bağışı yapıldı. Bursa Büyükşehir Belediyesi önderliğinde ve Bursa Ticaret ve Sanayi Odası koordinasyonunda yangın bölgelerine yapılan yardıma katkı sağlandı.

### Beyçelik Gestamp

Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği'ne destek amacıyla düzenlenen plastik kapak toplama kampanyasında 360 kg kapak toplandı.

Beyçelik Gestamp Koşu Topluluğu, Köy Okulları Değişim Ağı (KODA) Derneği yararına düzenlenen koşuya katıldı.

Kızılay'a kök hücre ve kan bağışı yapıldı.

### Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji

Milas Belediyesi'ne, büyük orman yangınları ile mücadele desteği için maddi bağış yapıldı.

Kayseri'de bulunan ilk öğretim okulunun tuvaletinin yenilenmesine destek verildi.

İzmir'in Selçuk İlçesi Çamlık Mahallesi Kız Spor Kulübü'ne forma desteği için maddi destek verildi.

İzmir Valiliği Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü için 5 adet masa üstü bilgisayar desteği için maddi bağışta bulunuldu.

### Warmhaus

Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ve Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD) iş birliğiyle 2017 yılında hayata geçirilen ve daha fazla çocuğun nitelikli eğitimle buluşması için alternatif kaynak getirici etkinlikler kapsamında başlatılan elektronik atık projesi Atma Bağışla'ya katkı sağlandı.

### Gesbey

Gönen Milli Eğitim Müdürlüğü ile gerçekleştirilen iş birliği kapsamında, bölgedeki Meslek Yüksek Okulu ve Meslek Lisesi öğrencilerine teknik ve mesleki konularda uygulamalı eğitimler ve seminerler düzenlenmekte ve saha gezileri gerçekleştirilmektedir.

Kızılay Balıkesir İl Müdürlüğü ile gerçekleştiren iş birliği kapsamında, 2014 yılından bu yana Gesbey çalışanlarının Kızılay'a yaptığı kan bağışı, 2021 yılında da devam etti.

Bandırma 911 Arama-Kurtarma Derneği'ne çadır ve uyku tulumu desteği yapıldı.

Balıkesir Eğitimde Niteliği Geliştirme ve İzleme Projesi kapsamında yürütülen "Gönen Okuyor" projesine kitap bağışıyla destek verildi.

## PERFORMANS TABLOLARI



102-8

### SOSYAL PERFORMANS TABLOSU

Çalışan Demografisi		2021
<b>Toplam Çalışan Sayısı</b>		<b>4.228</b>
	Kadın	267
	Erkek	3.961
<b>Kategori Bazında Toplam Çalışan Sayısı</b>		
<b>Beyaz Yakalı</b>		
	Kadın	188
	Erkek	717
<b>Mavi Yakalı</b>		
	Kadın	79
	Erkek	3.244
<b>Sözleşme Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı</b>		
<b>Sürekli</b>		
	Kadın	265
	Erkek	3.956
<b>Geçici</b>		
	Kadın	2
	Erkek	5
<b>İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı</b>		
<b>Tam Zamanlı</b>		
	Kadın	267
	Erkek	3.960
<b>Yarı Zamanlı</b>		
	Kadın	0
	Erkek	1

## PERFORMANS TABLOLARI

102-41

Çalışan Demografisi		2021
<b>Eğitim Düzeyine Göre Toplam Çalışan Sayısı</b>		
İlköğretim		1.257
Lise		1.783
Önlisans		374
Üniversite		735
Yüksek Lisans		77
Doktora		2
<b>Yaş Gruplarına Göre Toplam Çalışan Sayısı</b>		
30 yaş altı		1.000
30-50 yaş arası		3.101
50 yaş ve üstü		127
<b>Üst Düzey Yönetim Yapısı (Sayı)</b>		
Toplam		29
Kadın		1
Erkek		28
Yerli		29
30 yaş ve altı		0
30-50 yaş arası		18
50 yaş ve üstü		11
<b>Orta Düzey Yönetim Yapısı (Sayı)</b>		
Toplam		96
Kadın		15
Erkek		81
Yerli		96
30 yaş ve altı		1
30-50 yaş arası		90
50 yaş ve üstü		5
<b>Toplu Sözleşme Kapsamında Çalışan Sayısı</b>		
Beyaz Yakalı		0
Mavi Yakalı		2.942
<b>Doğum ve Babalık İznine Ayrılan Çalışan Sayısı</b>		
Kadın		11
Erkek		180
<b>Doğum ve Babalık İzninden Dönen Çalışan Sayısı</b>		
Kadın		6
Erkek		180

## PERFORMANS TABLOLARI

Çalışan Devri		2021
<b>İşe Yeni Alınan Çalışan Sayısı</b>		
Kadın		71
Erkek		481
30 yaş ve altı		287
30-50 yaş arası		257
50 yaş ve üzeri		8
<b>İşten Ayrılan Çalışan Sayısı</b>		
Kadın		70
Erkek		768
30 yaş ve altı		311
30-50 yaş arası		503
50 yaş ve üzeri		24
<b>Çalışan Gelişimi</b>		<b>2021</b>
<b>Çalışan Eğitimleri - Katılımcı Sayısı (kişi)</b>		<b>14.084</b>
Beyaz Yakalı		5.275
Mavi Yakalı		8.809
<b>Çalışan Eğitimleri - Toplam Saat (kişi*saat)</b>		74.601
Beyaz Yakalı		27.154
Mavi Yakalı		47.447
<b>Düzenli Performans Değerlendirme Geri Bildirimi Verilen Çalışan Sayısı</b>		
<b>Beyaz Yakalı</b>		862
Kadın		178
Erkek		684
<b>Mavi Yakalı</b>		2.883
Kadın		73
Erkek		2.810

## PERFORMANS TABLOLARI

İSG		2021
<b>İSG Komitesi</b>		
Kurulu İSG komitesi sayısı		6
Kurulu İSG komitelerindeki toplam üye sayısı		88
Kurulu İSG komitelerinde çalışan temsilcisi sayısı		19
<b>İSG Eğitimleri- Toplam Saat (kişi*saat)</b>		
Doğrudan İstihdam		24.909
<b>Mesleki Hastalık Oranı (ODR)</b>		
<b>Doğrudan İstihdam</b>		
Kadın		0
Erkek		0
<b>Müteahhit Firma Çalışanı</b>		
Kadın		0
Erkek		0
<b>İşle İlgili Ölüm Sayısı</b>		
<b>Doğrudan İstihdam</b>		
Kadın		0
Erkek		0
<b>Müteahhit Firma Çalışanı</b>		
Kadın		0
Erkek		0
<b>Yüksek kaza ya da mesleki hastalık riski barındıran ortam ya da görevlerde çalışan kişi sayısı</b>		
Doğrudan İstihdam		598
Müteahhit Firma Çalışanı		50

## PERFORMANS TABLOLARI

## ÇEVRESEL PERFORMANS TABLOSU

	Beçelik Gestamp	Beçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji	Gesbey	Warmhaus
<b>Tehlikeli atık (ton)</b>				
Geri Kazanım	25,84	3,8	0,4	97,92
Atık Sahası	0	0	2,25	0
Atık Yakma	0	0,45	191,4	0
<b>Toplam</b>	<b>25,84</b>	<b>4,25</b>	<b>194,05</b>	<b>97,92</b>
<b>Tehlikesiz atık (ton)</b>				
Geri Kazanım	151.665	0	41	2.373
Atık Sahası	0	0	0	0
Atık Yakma	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	<b>151.665</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>2.373</b>
<b>Tüketilen Toplam Enerji (GJ)</b>	<b>241.863</b>	<b>4.032</b>	<b>22.887</b>	<b>66.226</b>
<b>Toplam Su Tüketimi (m³)</b>	<b>56.238</b>	<b>10.095</b>	<b>248</b>	<b>18.349</b>

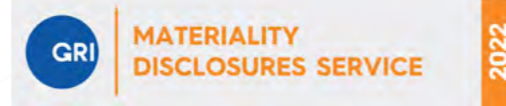


# 08

## GRI İÇERİK İNDEKSİ



102-10; 102-46



Açıklama	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları
<b>GRI 101: Temel 2016</b>	
<b>GRI 102: Genel Açıklamalar 2016</b>	
<b>Kurumsal Profil</b>	
102-1	Rapor Hakkında s.1
102-2	Beyçelik Holding Hakkında s.3
102-3	İletişim Arka Kapak içi
102-4	Beyçelik Holding Hakkında s.3
102-5	Beyçelik Holding Hakkında s.3
102-6	Beyçelik Holding Hakkında s.3
102-7	Beyçelik Holding Hakkında s.3
102-8	Sosyal Performans Tablosu s.41
102-9	Değer Zincirinde Sürdürülebilirlik s.34
102-10	GRI İçerik İndeksi: Önemli bir değişiklik olmamıştır.
102-11	Risk Yönetimi s.8
102-12	Kurumsal Üyelikler s.17
102-13	Kurumsal Üyelikler s.17

## GRI ENDEKSİ

102-48; 102-51; 102-52; 102-56

Strateji	
102-14	CEO Mesajı s.2
102-15	Risk Yönetimi s.8
Etik ve Dürüstlük	
102-16	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele s.9-10
102-17	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele s.9-10
Yönetişim	
102-18	Kurumsal Yönetim s.8
102-19	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.12
102-20	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.12
102-21	Paydaş İlişkileri s.16
102-29	Risk Yönetimi s.8; Sürdürülebilirlik Yönetimi s.12
102-30	Risk Yönetimi s.8; Sürdürülebilirlik Yönetimi s.12
102-31	Risk Yönetimi s.8; Sürdürülebilirlik Yönetimi s.12
102-32	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.12
Paydaş Katılımı	
102-40	Paydaş İlişkileri s.16
102-41	Sosyal Performans Tablosu s.42
102-42	Paydaş İlişkileri s.16
102-43	Paydaş İlişkileri s.16
102-44	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.12
Raporlama Uygulaması	
102-45	Rapor Hakkında s.1
102-46	Rapor Hakkında s.1
102-47	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.12
102-48	GRI İçerik İndeksi: Bulunmamaktadır.
102-49	Rapor Hakkında s.1
102-50	Rapor Hakkında s.1
102-51	GRI İçerik İndeksi: Rapor Beyçelik Holding'in ilk Sürdürülebilirlik Raporudur.
102-52	GRI İçerik İndeksi: Yıllık raporlama
102-53	İletişim Arka Kapak içi
102-54	Rapor Hakkında s.1
102-55	GRI İçerik İndeksi s.46
102-56	GRI İçerik İndeksi: Dış denetim alınmamıştır.

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

## GRI ENDEKSİ

Öncelikli Konular		
Standart	Açıklama	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları
<b>Kurumsal İtibar</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Kurumsal Yönetim s.10-12
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Kurumsal Yönetim s.10-12
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Kurumsal Yönetim s.10-12
<b>Kurumsal Yönetim</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Kurumsal Yönetim s.10-12
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Kurumsal Yönetim s.10-12
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Kurumsal Yönetim s.10-12
<b>Risk Yönetimi</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Risk Yönetimi s.8-9
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Risk Yönetimi s.8-9
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Risk Yönetimi s.8-9
<b>İş Etiği</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele s.9-10
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele s.9-10
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele s.9-10
GRI 205: Yolsuzluk Karşıtlığı 2016	205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	İş Etiği ve Yolsuzlukla Mücadele s.10
<b>Değer Zincirinde Sürdürülebilirlik</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Değer Zincirinde Sürdürülebilirlik s.34-35
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Değer Zincirinde Sürdürülebilirlik s.34-35
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Değer Zincirinde Sürdürülebilirlik s.34-35
GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016	204-1 Yerel tedarikçilerden yapılan satın alma oranı	Değer Zincirinde Sürdürülebilirlik s.35
<b>Toplumsal Gelişime Katkı</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Toplumsal Gelişim s.38-40
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Toplumsal Gelişim s.38-40
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Toplumsal Gelişim s.38-40
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-1 Altyapı yatırımları ve desteklenen hizmetler	Toplumsal Gelişim s.38

## GRI ENDEKSİ

Müşteri Beklentileri ve Memnuniyeti		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Müşteri Beklentileri ve Memnuniyeti s.33
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Müşteri Beklentileri ve Memnuniyeti s.33
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Müşteri Beklentileri ve Memnuniyeti s.33
<b>Sürekli Gelişim ve İyileştirme</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Sürekli Gelişim ve İyileştirme s.29-32
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürekli Gelişim ve İyileştirme s.29-32
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürekli Gelişim ve İyileştirme s.29-32
<b>İklim Değişikliğiyle Mücadele</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	İklim Değişikliğiyle Mücadele s.36
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	İklim Değişikliğiyle Mücadele s.36
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	İklim Değişikliğiyle Mücadele s.36
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Organizasyon içindeki enerji tüketimi	Enerji ve Emisyon Yönetimi s.37
GRI 303: Su ve Atıksular 2018	303-1 Paylaşılan bir kaynak olarak su ile etkileşimler	Su Yönetimi s.37
	303-5 Toplam Su Tüketimi	Su Yönetimi s.37
<b>Çevresel Etkilerin Azaltılması</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	İklim Değişikliğiyle Mücadele s.36
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	İklim Değişikliğiyle Mücadele s.36
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	İklim Değişikliğiyle Mücadele s.36
GRI 306: Atıklar 2020	306-3 Oluşan Atık	Atık Yönetimi s.37
<b>Çalışan Hakları, Gelişimi</b>		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Çalışma Hayatı s.18
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Çalışma Hayatı s.18
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Çalışma Hayatı s.18
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 Yeni işe alımlar ve işten ayrılmalar	Sosyal Performans Tablosu s.43
	401-3 Doğum İzni	Sosyal Performans Tablosu s.44
	404-1 Yıllık Çalışan Başına Düşen Eğitim Saati	Çalışma Hayatı s.21
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi incelemeleri alan çalışanların yüzdesi	Sosyal Performans Tablosu s.43
GRI 408: Çocuk İşçiler 2016	408-1 Çocuk İşçiler Bakımından Belirgin Risk Taşıdığı Belirlenen Faaliyetler ve Tedarikçiler	Kurumsal Yönetim s.11
GRI 409: Zorla veya Cebren Çalıştırma 2016	409-1 Zorla veya Cebren Çalıştırma Vakaları Bakımından Belirgin Risk Teşkil Ettiği Belirlenen Faaliyetler ve Tedarikçiler	Kurumsal Yönetim s.11

## GRI ENDEKSİ

İş Sağlığı ve Güvenliği		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	İş Sağlığı ve Güvenliği s.27
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	İş Sağlığı ve Güvenliği s.27
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	İş Sağlığı ve Güvenliği s.27
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği s.27
	403-4 Yönetim-İşçi sağlık ve güvenlik komitelerinde temsil edilen çalışanlar	Sosyal Performans Göstergeleri s.44
	403-5 Çalışanlara verilen İSG Eğitimleri	İş Sağlığı ve Güvenliği s.27
Salgınlarla Mücadele		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	İş Sağlığı ve Güvenliği s.27
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	İş Sağlığı ve Güvenliği s.27
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	İş Sağlığı ve Güvenliği s.27
İş'te Eşitlik ve Çeşitlilik		
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Çalışma Hayatı s.18
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Çalışma Hayatı s.18
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Çalışma Hayatı s.18
GRI 405: Çeşitlilik ve Eşit Fırsatlar 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Sosyal Performans Tablosu s.41-42
	405-2 Kadın ve erkek temel maaş ve ücretlerinin oranı	Çalışma Hayatı s.18

**Merkez Ofis**

İşktepe Organize Sanayi Bölgesi  
Kahverengi Caddesi No:13 Nilüfer Bursa, Türkiye

T: 0224 270 06 00

F: 0224 241 52 00 - 01

**Yönetim Ofisi**

Nida Kule Ataşehir Kuzey Barbaros Mahallesi  
Begonya Sokak No:3 Ataşehir 34746 İstanbul, Türkiye

T: 0216 300 16 00

F: 0216 504 85 18

beycelik@beycelik.com.tr

**Raporlama Danışmanı ve Tasarım**

E-mail: info@kiymetiharbiye.com

Telefon: 0 212 279 13 13

**YASAL UYARI:** Beyçelik Holding A.Ş. Sürdürülebilirlik Raporu ("Rapor") Beyçelik Holding A.Ş. ve/veya Beyçelik Grup Şirketleri ("Beyçelik Grup") tarafından Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative, GRI "Temel (Core)" standartlarına uygun olarak hazırlanmıştır. Rapor yalnızca bilgilendirme amacı ile hazırlanmış ve herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturma amacı taşımamaktadır. Raporu 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. Raporu yer alan herhangi bir ileriye dönük beyan, hazırlandığı tarih itibarıyla geçerli bilgiler vermektedir ve Beyçelik Grup 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. Raporu ileriye dönük beyanlara yansıyan tahminlerin ve projeksiyonların yanlışlığı ispat edilebilir ve fiili sonuçlar beklentilerden farklılık gösterebilir. Beyçelik Grup raporundaki bilgilere bağlı olarak herhangi bir beyan, garanti veya taahhütte bulunmamaktadır. Beyçelik Holding A.Ş. veya Beyçelik 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.

