

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2022



İÇİNDEKİLER

	RAPOR HAKKINDA	03
	CEO MESAJI	04
	BEYÇELİK HOLDİNG HAKKINDA	05
	KURUMSAL YÖNETİM	10
	ÇALIŞMA HAYATI	22
	SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME	36
	DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	40
	İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE	46
	TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI	52

RAPOR HAKKINDA

Beyçelik Holding'in ikinci sürdürülebilirlik raporu olan Beyçelik Holding 2022 Sürdürülebilirlik Raporu, holdingin faaliyetlerinin sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerini yönetmek için paydaşların katılımıyla belirlediği sürdürülebilirlik hedeflerine yönelik performansını paylaşmak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu rapor, 1 Ocak 2022- 31 Aralık 2022 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 faaliyetlerini içermektedir. "Beyçelik Holding Hakkında" bölümünde paylaşılan veriler, holding hakkında genel tanıtıma imkân vermesi açısından tüm holding şirketlerini ve bağlı ortaklıklarını kapsamaktadır.

Bu rapor, GRI Standartları'na uyumlu olarak Türkçe ve İngilizce olarak iki dilde hazırlanmış ve Beyçelik Holding'in internet sitesinde paylaşılmıştır. Şirket, bundan sonraki dönemlerde de sürdürülebilirlik performansını her yıl yayınladığı Sürdürülebilirlik Raporu ile paylaşmaya devam edecektir.

Sürdürülebilirlik Raporu ve holdingin faaliyetleriyle ilgili her türlü soru, görüş ve önerilerinizi kurumsal@beycelik.com.tr adresinden iletebilirsiniz.



CEO MESAJI



Baran Çelik
Yönetim Kurulu Başkan Vekili / CEO

Değerli Paydaşlarımız,

40 yılı aşkın bir tecrübeyle otomotiv, enerji, iklimlendirme ve sigorta sektörlerinde var gücümüzle çalışıyor, tüm çalışmalarımızda ülke ekonomimize katma değer sağlamayı amaçlıyoruz. Beyçelik Holding olarak ülkemize duyduğumuz sorumluluğu, dünyaya karşı da hissediyoruz.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın ortaya konmasından sonra şirketlerin başarısını gösteren tek unsur, finansal büyüme değil, sürdürülebilirliğe verdiği önemdir. Biz de halihazırda devam eden çalışmalarımızı 2021 yılı itibarıyla daha sistemli ve hedefe yönelik hale getirerek grup şirketlerimizde tüm paydaşlarımız için değer yaratma anlayışımızla sürdürülebilirlik odağında çalışmalar gerçekleştireyoruz.

2022 yılı içerisinde bir yandan yeni fabrika yatırımlarımızla üretim kapasitemizi hızla geliştirmeye devam ettik, bir yandan da mevcutta devam eden faaliyetlerimiz sırasında meydana gelen ekonomik, çevresel ve sosyal etkileri; topluma ve çevreye katkı sağlayan bir grup olma vizyonu ile belirlediğimiz sürdürülebilirlik yaklaşımına uygun şekilde yönettik.

Belirlediğimiz öncelikli sürdürülebilirlik konularımızı 2022 yılında da Çalışanlar, Yenilikçilik, Değer Zinciri ve Çevre ana odakları altında yönetmeye devam ettik. Çalışanlar ana odağımızda çalışanlarımızın memnuniyetini artırmayı ve onlara eşitlikçi ve geliştirici bir çalışma ortamı sunmayı hedefledik, müşteri memnuniyetini en yüksek seviyeye çıkarmak amacıyla "Yenilikçilik" odağımızla Ar-Ge, dijitalleşme ve inovasyon çalışmalarına devam ettik, "Değer Zinciri" odağımızla sürdürülebilir değer zincirini yaygınlaştırmaya gayret ettik, "Çevre" ana odağımızla ise grup şirketlerimizin iklim değişikliğiyle mücadele ve döngüsel ekonomiye katkı hedeflerini daha ileriye taşıdık.

2022 yılında, 2021 yılında ortaya koyduğumuz kısa ve orta vadeli sürdürülebilirlik hedeflerimizi hayata geçirmek amacıyla tüm grup şirketlerimizde azami özeni gösterdik. Bu raporumuzda 2022 yılı sürdürülebilirlik performansımızı göreceksiniz.

Unutmayalım ki, günümüz şirketleri ancak sürdürülebilirliğe verdiği değer ölçüsünde geleceğe taşınabilecek ve bu konuda da var oldukları değer zincirleriyle birlikte çalışılırlarsa başarıya ulaşabileceklerdir. Tam da bu noktada, sürdürülebilirlik yolculuğumuzdaki katkı ve desteklerinden dolayı başta çalışanlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza gönülden teşekkürlerimi sunuyorum.

BEYÇELİK HOLDİNG HAKKINDA

Temelleri 1976 yılında atılan Beyçelik; otomotiv, enerji, iklimlendirme ve sigorta alanlarında iştirak şirketleri ile çokuluslu şirketlerden bireylere kadar çeşitlilik gösteren geniş bir müşteri kitlesine, dünya standartlarında hizmet sunmaktadır.

Beyçelik bugün toplam 12 üretim tesisi, 23 şirketi ve 5 bin 500 çalışanı ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Holdingin merkez ofisi Bursa'da, yönetim ofisi ise İstanbul'da bulunmaktadır.



Vizyon

Odaklandığı sektörlerde girişimciliğiyle ve saygınlığıyla tanınan itibarlı bir dünya şirketi olmak.



Misyon

Rekabet üstünlüğü sağlayan, ürün ve hizmetlerinde kaliteden ödün vermeyen, faaliyet ve mali performansı sürekli ve kârlı büyüyen, topluma ve çevreye katkı sağlayan bir grup olmaktır.



Değerler

Müşterilerimize Değer Katarız

İşimizin temel odağı iç/dış müşterilerimizin ihtiyaçlarını dinleyip, hızlı ve zamanında cevap vererek hem onlara değer katmak, hem işimizi geliştirmektir.

Açık Fikirli ve Yapıcıyız

İşimize tutku ile yaklaşarak iş sonuçlarına ulaşmak için elimizden geleni yapar ama birbirimizle olan ilişkilerimizde yapıcı davranırız. Herkese söz hakkı tanırız.

İşimizi, Kendimizi ve Çevremizi Geliştiririz

İşimizi daha iyi yapmanın yollarını ararız, bunun için de kendimizi ve birlikte çalıştığımız kişileri geliştiririz. Sistemli çalışarak yaptığımız işin kalitesinden emin oluruz; gerektiğinde iş yapış süreçlerimizi değiştirir; farklı yöntemleri ve teknolojileri hayata geçiririz.

Adil ve Güveniliriz Özümüz, Sözümüz Birdir

Şirket içi verdiğimiz tüm kararları objektif verilere dayandırırız. Herkese eşit fırsat sağlar, adaleti ön planda tutarız.

HOLDİNG ŞİRKETLERİ

Beyçelik Gestamp

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 A.Ş. Grup, 5 tüzel şirketi ile Bursa, Gebze ve Romanya olmak üzere 6 farklı lokasyonda toplam 242 bin metrekarelik alanda faaliyetlerini sürdürmektedir. Beyçelik Gestamp direkt 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.



Warmhaus

1996 yılında kurulan Warmhaus, panel radyatör, kombi, şofben ve duvar tipi yoğunlaşmalı kazan üretmektedir. Warmhaus üretimini Bursa Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi'ndeki modernize sistemlerle donatılmış 27.000 m²'lik panel radyatör ve 8.000 m²'lik cihaz üretim tesislerinde gerçekleştirmektedir. Yüzde yüz yerli sermaye ile üretilen ürünler 40'tan fazla ülkeye ihraç edilmektedir. Şirket, yurtdışı 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

Gesbey

Beyçelik Holding ve İspanyol Gestamp Wind Steel ortaklığı ile 2010 yılında kurulan Gesbey Enerji Türbini Kule Üretim Sanayi ve Ticaret A.Ş. rüzgâr türbini kule üretimi alanında Bandırma Organize Sanayi Bölgesi'nde toplam 94.500 m²'lik üretim tesisinde faaliyetlerini sürdürmektedir. Türkiye'de en yüksek kapasitede rüzgâr 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 rüzgâr 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 rüzgâr türbini kule dizaynı yapabilen türbin kule imalat firması olarak Türkiye'de ve dünyada nadir örneklerden birisidir.



Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji

Rüzgâr enerjisi ve yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanarak elektrik üretimi ve ticareti alanlarında faaliyette bulunmak üzere Ağustos 2009 yılında Gestamp Wind ile Beyçelik Holding ortak kuruluşu olarak kurulan Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji'nin ortakları; BAK Enerji Üretimi A.S., SABAS Elektrik Üretim A.S. ve YGT Elektrik Üretim A.S.'dir. Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji rüzgâr enerjisinde toplam 128,5 megavat gücünde Turguttepe, Yahyalı ve Adares olmak üzere 3 ayrı lokasyonda yer alan 3 projesi bulunmaktadır. Halen yapımı süren 4. proje Yaris RES, Bursa'nın Karacabey ilçesinde yer almaktadır.

2023 yılında ortaklık yapısının değişimi ile birlikte şirket, Beyçelik Elawan Renewables Yenilenebilir Enerji Üretim unvanını almıştır.



SAYILARLA BEYÇELİK



KAZANILAN ÖDÜLLER / BAŞARILAR

ÖDÜLLER



Listeler

İstanbul Sanayi Odası'nın (İSO), "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2021" Listesinde Beyçelik Holding'in 3 grup şirketi yer almaktadır:

Beyçelik Gestamp Otomotiv, listede Türkiye'nin **176.** büyük sanayi kuruluşu olarak yer almıştır.

Beyçelik Gestamp Şaşı, Türkiye'nin **396.** büyük sanayi kuruluşudur.

Warmhaus, Türkiye'nin **487.** büyük sanayi kuruluşudur.

TİM Türkiye'nin "İlk 1.000 İhracatçı Araştırması" Listesinde 2 grup şirketi yer almaktadır:

Beyçelik Gestamp Otomotiv, otomotiv endüstrisi sıralamasında **54.** sıradadır. **Beyçelik Gestamp Şaşı** **82.** sıradadır.

Beyçelik Gestamp Otomotiv, genel sıralamada **520.** sıradadır. **Beyçelik Gestamp Şaşı** **657.** sıradadır.

2021 (Bursa Ticaret Ve Sanayi Odası) "BTSO 250" Listesinde 2 grup şirketi yer almaktadır:

Beyçelik Gestamp Otomotiv, sektöründe **3.** sıradadır, ana listede Bursa'nın **17.** büyük sanayi kuruluşudur.

Warmhaus, sektöründe **3.** sıradadır, ana listede Bursa'nın **50.** büyük sanayi kuruluşudur.



KURUMSAL YÖNETİM

Holdings ve grup şirketlerinin toplumsal saygınlığının kaybedilerek ürün ve hizmetlerine olan talebin azalmasına neden olacak itibar riskleri, holdingin Kurumsal İletişim Departmanı tarafından takip edilmekte ve yönetilmektedir. Kurumsal İletişim Departmanı, itibar risklerine yönelik etkin ve sürekli paydaş iletişimi yapmaktadır. Departman, grup şirketleri için olası itibarı zedeleyecek senaryolar ve süreçlerin nasıl yönetileceğine dair bilgiler içeren bir "Kriz İletişim Dokümanı" hazırlamıştır.

Günümüzde gelişen teknolojilerle yönetilmesi gereken en önemli risklerden biri haline gelen bilgi güvenliği risklerinin en aza indirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması için ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi hayata geçirilmiştir. Bu sistem çerçevesinde, iş süreçleri ve bilgi teknolojilerini de kapsayan risk analizine yönelik bir envanter listesi tutulmakta; envanterlerin gizlilik, bütünlük ve erişilebilirlik durumlarına göre varlık değeri belirlenmekte ve sınıflandırılmaktadır. Risk puanı, varlıklarla ilgili olası risklerin şiddeti ve olasılığı hesaba katılarak belirlenmektedir. Kabul edilebilir risk seviyesini geçenler için ise aksiyonlar alınmakta ve bu aksiyonların takibi yapılmaktadır.

İÇ DENETİM VE KONTROL

Beyçelik Holding bünyesinde bulunan İç Denetim Direktörlüğü, etkin bir iç denetim mekanizması oluşturmak, şirket operasyonları ve işleyişindeki tüm süreçleri bağımsız ve objektif biçimde değerlendirmek amacıyla kurulmuştur. İç Denetim Direktörlüğü'nün iş akışı, görev tanımı ve yetkileri "İç Denetim Prosedürü" ve "Suistimal Prosedürü" ile yazılı olarak tanımlanmıştır.

İç Denetim Direktörlüğü; holding ve holdinge bağlı grup şirketlerin hak ve çıkarlarını korumak amacıyla yıl içerisinde Yıllık Denetim Planı doğrultusunda, "Performans Denetimi", "Süreç Denetimi", "Mali Denetim" ve "Bilgi Teknolojileri Sistemleri Denetimi" olmak üzere dört ana denetim gerçekleştirmektedir. Denetimler, Uluslararası İç Denetim Standartları kapsamında; yapıcı, katma değerli, sonuç odaklı ve süreci geliştirmeye yönelik raporlamalarla yapılmakta, gerçekleştirilen denetimler esnasında tespit edilen iyileştirme alanları ve öneriler, iş birimlerinden alınmış aksiyon

planları ile Yönetim Kurulu'na iletilmekte ve aksiyonların tamamlanması aşamasına kadar takip edilmektedir. İç denetimin yanı sıra, bağımsız dış denetimler de gerçekleştirilmektedir.

İç Denetim Direktörlüğü; holding ve grup şirketlerde mevcut risklere karşı öneriler geliştirerek faaliyetlerin yasa ve yönetmeliklere, kurumsal politika ve stratejilere uyumunun kontrolünü sağlamak adına bağımsız ve objektif denetim gerçekleştirerek grup şirketlerine danışmanlık vermektedir.

İŞ ETİĞİ VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Beyçelik Holding'e bağlı grup şirketlerinde tüm faaliyetler yasalara uygun, etik ilkelerle uyumlu, eşitlikçi ve adil bir anlayışla sürdürülmektedir.

Faaliyetler hesap verilebilirlik anlayışı ile yönetilmekte, çalışanların iş etiği kurallarına uyması beklenerek adil bir çalışma ortamı yaratmak hedeflenmektedir. Beyçelik Holding İş Etiği Kuralları, şirket içi ilişkileri düzenlemek, tüm çalışanların birbirleri, müşterileri, tedarikçileri ve diğer menfaat sahipleriyle olan ilişkilerini sistematize etmek amacıyla oluşturulmuş vazgeçilmez kurallar bütünüdür. Oluşturulan İş Etiği Kuralları tüm çalışanlara duyurulmuştur, yeni işe alınan personellere kitapçık olarak verilmektedir. Ayrıca çalışanlara İş Etiği Kuralları'nın içselleştirilmesi ve konu hakkındaki bireysel farkındalığın artırılması için yolsuzlukla mücadele ve iş etiği eğitimleri verilmektedir.



Grup şirketlerinde toplam
757 kişi*saat
etik eğitimi verilmiştir.

01 KURUMSAL YÖNETİM

Beyçelik Holding, insan haklarına saygılı, yeniliklere açık, yapıcı, adil ve şeffaf bir kurumsal yönetim anlayışını benimsemektedir. Kurumsal yönetim anlayışını şirket faaliyetlerine entegre ederek herkes için eşit ve kapsayıcı bir iş alanı oluşturmaktadır.

Beyçelik Holding Yönetim Kurulu, grubun en üst düzeyde yönetiminden sorumludur. Yönetim Kurulu Başkan Vekili, aynı zamanda Beyçelik Holding'in CEO'sudur. 4 üyeden oluşan Yönetim Kurulu, grubun en üst düzey stratejik kararlarının belirlenmesinden sorumludur. Yönetim Kurulu üyelerinin grubun farklı şirketlerinde yönetim kurulu üyelikleri bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu, kurumsal ve stratejik hedeflerin belirlenmesi ile risk yönetiminden sorumludur. Beyçelik Holding'in CEO'sunun liderliğindeki üst yönetimin görevi, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan stratejik planın uygulamaya konulmasını sağlamaktır.

RİSK YÖNETİMİ

Beyçelik Holding ve grup şirketleri özelinde grubun varlığı, marka itibarı, operasyonel

süreçlerin devamlılığı ve iş hedefleri doğrultusunda gelişmesi, sermayenin yönetilmesi, olası risk ve fırsatların belirlenmesi ve aksiyonların alınarak yönetilmesi amacıyla gerekli çalışmalar, ilgili fonksiyon özelinde direktör seviyesinde takip edilmektedir.

Beyçelik Holding Yönetim Kurulu, risk yönetiminden en üst düzeyde sorumlu organdır. Grup şirketlerinin ilgili departmanları tarafından yıllık ve beş yıllık projeksiyonlarda mevcut ve olası riskleri ve risklere ait aksiyon planlarını içeren raporlar hazırlanarak bu raporlar türü ve içeriğine göre farklı zaman aralıklarında Beyçelik Holding Yönetim Kurulu'nun onayına sunulmaktadır. Risk yönetim raporlamaları doğrultusunda Yönetim Kurulu gerekli önlemlerin ve aksiyonların alınmasını takip eder.

Grup şirketlerinin bütçe planlarına uyumu da risk yönetimi kapsamında kontrol edilerek yönetilmektedir. Grup şirketleri için her yılın son çeyreğinde yıllık bütçe planları hazırlanmakta ve bu planlar onaylanmaktadır. Hazırlanan bütçe planlarının, yıl içerisinde aylık ve üç aylık periyotlarda olmak üzere düzenli aralıklarla grup şirketlerine uyum denetimi yapılmaktadır.

KURUMSAL YÖNETİM

Kurum içi iş etiği kurallarına uyum düzeyi, İç Denetim birimi tarafından denetlenmektedir. Etik kurallara uyum süreci ilk aşamada çalışanların, ardından bu kurallara uyulması konusunda yönlendirici olması beklenen yöneticilerin sorumluluğundadır. Etik kuralların uygulanması ve yolsuzlukla mücadele çalışmalarının denetlenmesi, raporlanması ve takibini Beyçelik Etik Kurulu ve İç Denetim Direktörlüğü gerçekleştirmektedir.

Beyçelik Holding Etik Hattı'na çalışanların yanı sıra üçüncü şahıslar da bildirimde bulunabilmektedir. Etik Kurul'da incelenen bildirimlere yönelik soruşturmalar "Etik Kurul Çalışma İlkeleri" çerçevesinde gizlilik ve tarafsızlıkla yürütülür. Etik kurallara aykırı durumların tespitinde ise gerekli disiplin uygulamalarına başvurulur.

Beyçelik Holding'de yolsuzlukların önlenmesi amacıyla iş süreçlerinde "görevler ayrılığı" ilkesi benimsenmiş, bunun için gerekli kontrol noktaları tanımlanmıştır. İş süreçlerinin işleyişi ve işlevselliği Beyçelik Etik Kurulu ve İç Denetim Direktörlüğü tarafından iç denetim süreçleri ile sürekli olarak takip edilmektedir. İç denetime ek olarak iş süreçleri ve şirketin finansal tabloları bağımsız denetim ekiplerince de her yıl düzenli olarak denetlenmektedir.

Gerçekleştirilen denetimler sırasında yolsuzluk ve

rüşvet riskleri belirlenerek bu risklerin oluşmasına karşı kontrol sistemleri değerlendirilmekte ve gerekli ise düzeltici aksiyonlar devreye alınmaktadır. Raporlama döneminde teyit edilmiş yolsuzluk vakasına rastlanmamıştır.

Çalışanların etik olmayan ve yasa dışı davranışlar hakkında bildirimde bulunabilmeleri için bir Etik Hat oluşturulmuştur. Çalışanlar tüm bildirimlerini "etik@beycelik.com.tr" e-posta adresi, posta veya 0216 300 16 17 no'lu telefon numarası üzerinden doğrudan Beyçelik Etik Kurulu'na iletebilmektedir.

PAYDAŞ İLİŞKİLERİ

Bir şirketin başarısında paydaşlarının etkisi büyüktür. Beyçelik'in faaliyetlerini etkileyen, aynı şekilde Beyçelik'in faaliyetlerinden etkilenen her kişi, kuruluş ve topluluk Beyçelik paydaşı olarak görülmektedir. Beyçelik'te faaliyet gösterilen sektörlere ve fonksiyonlara bağlı olarak kritik paydaş tanımları değişse de paydaşlar özetle iç ve dış paydaşlar olarak ayrılmıştır.

Her bir paydaş grubunun beklentilerini ve ihtiyaçlarını anlamak için detaylı analizler yapılmakta, paydaşların Beyçelik Holding üzerindeki etkisi ve şirketle ilişkilerini belirlenmektedir. Paydaşlarla farklı zaman ve platformlarda iletişim kurularak şirketler, ürünler ve faaliyetler hakkında detaylı bilgi edinmeleri sağlanmaktadır.



KURUMSAL YÖNETİM

Paydaş Türü	İletişim Metodu	İletişim Sıklığı
Çalışanlar	Eğitimler	Sürekli
	İç Bilgilendirme, Duyurular	Anlık
	Websitesi	Sürekli
	Intranet Web/mobil	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
	Aplikasyon Programları	Sürekli
Akademik Kurumlar	Üniversite-Sanayi İşbirliği	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
Sivil Toplum Kuruluşu/Odalar	Üyelik	Sürekli
	Ortak Projeler	Dönemsel
	Staj Programları	Dönemsel
Üniversite Kulüpleri/Öğrenciler	Ortak Projeler	Dönemsel
	Kariyer Fuarları	Dönemsel
	Staj Programları	Dönemsel

KURUMSAL YÖNETİM

KURUMSAL ÜYELİKLER

- Balıkesir Sanayi Odası (BSO)
- Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği (BUİKAD)
- Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO)
- Gönen Ticaret Odası (GTO)
- Milas Ticaret ve Sanayi Odası (MİTSO)
- Taşıt Araçları Tedarik Sanayicileri Derneği (TAYSAD)
- Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)
- Türkiye Kalite Derneği (KalDer)
- Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD)
- Türkiye Metal Sanayicileri Derneği (MESS)
- Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği (TÜREB)
- Uludağ İhracatçı Birlikleri Otomotiv İhracatçıları Birliği (OİB)
- Ulusal Kalıp Üreticileri Birliği (UKUB)
- Yahyalı Ticaret Odası (YTO)

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Beyçelik Holding ve grup şirketlerinde çevresel, sosyal ve yönetim riskleri değerlendirilmekte, faaliyetler sürdürülebilirlik yaklaşımı ve politikasına uygun olarak gerçekleştirilmekte, şirket dahil olduğu değer zincirlerini ve paydaşları için yarattığı değeri sürekli iyileştirmeyi hedeflemektedir. Holding ve bağlı grup şirketleri, sürdürülebilir değer yaratmak için, temel insan haklarını, eşitliği ve toplumsal refahı sağlama, iklim değişikliğine olan etkimizi azaltma hedefiyle faaliyetlerini Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile hizalayarak Sürdürülebilirlik Komitesi öncülüğünde yürütmektedir.

Holding ve grup şirketlerinde sürdürülebilirlik yaklaşımı ve hedeflerine uygun olarak

gerçekleştirilen çalışmaların takibi Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından yapılmaktadır. Beyçelik CEO'sunun başkanlığını yaptığı Komite; ilgili fonksiyon direktörleri ve şirket genel müdürlerinden oluşmaktadır.

Grup şirketlerindeki sürdürülebilirlik çalışmalarının bütüncül olarak takip edilmesi ve raporlanması amacıyla sürdürülebilirlik önceliklerine ve mevcut ihtiyaçlara uygun olarak Kurumsal İletişim Müdürü tarafından koordine edilen "Çalışanlar", "Yenilikçilik", "Değer Zinciri" ve "Çevre" adında 4 farklı çalışma grubu oluşturulmuştur. Oluşturulan çalışma gruplarında holding ve grup şirketlerinin İnsan Kaynakları, Satın Alma, Kalite, Lojistik, Bilgi İşlem, Kurumsal İletişim, Satış ve Pazarlama ve Ar-Ge yöneticileri yer almaktadır.

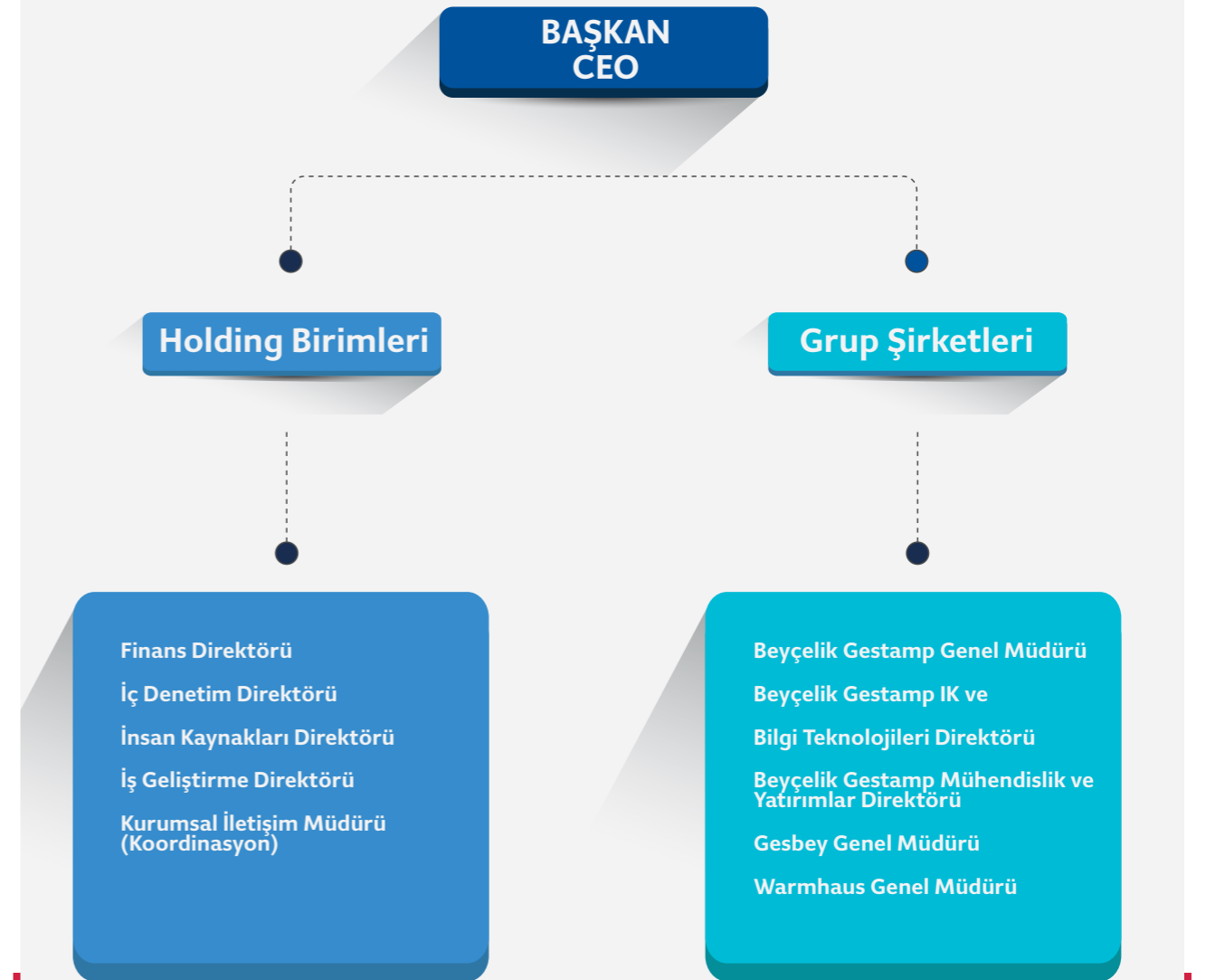
KURUMSAL YÖNETİM

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLETİŞİMİ

2022 yılında masa başında görev alan çalışanlara dağıtılan masa takvimlerinin konsepti, sürdürülebilirlik ilkeleridir. Bu takvimde her ay Birleşmiş Milletler'in farkındalık yaratmak amacıyla Sürdürülebilirlik İlkeleri kapsamında oluşturduğu özel bir gün konusu takvime işlenerek

çalışanların konu hakkındaki farkındalığının artırılması amaçlanmıştır. Bu çalışmaya ek olarak, o aya ait konu hakkında hazırlanan görseller intranet sistemi Beyçelik İletişim Platformu (BİP) aracılığıyla tüm çalışanlarla paylaşılmıştır. 3 ayda bir yayımlanan Beyçelik'in kurumsal yayını Potansiyel dergisinde de sürdürülebilirlik ile ilgili bir yazı dizisi yayımlanmıştır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KOMİTESİ



KURUMSAL YÖNETİM

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKASI VE STRATEJİSİ

2021 yılında sürdürülebilirlik stratejileri ve buna bağlı hedefler belirlenirken iç ve dış paydaşların katılımı ile kapsamlı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın çıktıları da dikkate alınarak Sürdürülebilirlik komitesi ile güncel sürdürülebilirlik konuları ve hedefleri belirlenmiştir. Gelecek

planları paydaşlarla birlikte değerlendirilmeye devam edilecektir. Bu kapsamda iki yılda bir paydaşların görüşlerinin alınması planlanmaktadır. 2023 yılında da hem çalışanlar nezdinde hem de ilişki kurulan paydaşlar dikkate alınarak sürdürülebilirlik konularının önceliklendirme çalışması güncellenecektir.

2021 yılında tüm bu süreçler sonucunda belirlenen sürdürülebilirlik öncelikleri şu şekildedir:



KURUMSAL YÖNETİM

BEYÇELİK ŞİRKETLER GRUBU SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKASI İLE;

- Müşterilerin beklentileri karşılanarak memnuniyetlerini en üst seviyede tutacak kalite ve güvenlik niteliklerine sahip sürdürülebilir ürün ve hizmetler geliştirmek
- Operasyonları ve paydaş ilişkileri şeffaflık ve hesap verebilirlik temelli, iş etiğini sürekli olarak gözetilen bir kurumsal yönetim anlayışı ile yönetmek
- Önceliklere yönelik riskleri proaktif bir yaklaşımla sürekli olarak değerlendirerek gerekli önlemleri almak
- Başta tedarik zinciri olmak üzere tüm değer zincirinde sahip olunan iş etiği, kalite ve sürdürülebilirlik yaklaşımını yaygınlaştıracak uygulamaları hayata geçirmek
- Değer zincirinde yer alan paydaşları geliştirmek
- Ar-Ge, inovasyon ve dijitalleşme süreçlerini sürekli gelişim ve iyileştirme felsefesiyle yöneterek performansı sürekli kılmak; iş süreçlerine yapay zekâ uygulamalarını yaygınlaştırarak kaynakların geliştirilmesine katkı sağlamak
- İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında çevresel etkiyi azaltacak/asgari seviyelere düşürecek verimlilik ve iyileştirme çalışmalarını kesintisiz olarak hayata geçirmek
- Kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak operasyonel mükemmellik projelerini kesintisiz bir şekilde uygulamak
- İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik performansı iyileştirmek için ulusal/uluslararası standartlar ışığında çalışmak
- Çalışanlar tarafından tercih edilecek bir işveren olmak için modern insan kaynakları uygulamalarını sürekli olarak çeşitlendirmek
- Çalışanlara eşit koşullar sağlarken kendilerini sürekli olarak geliştirebilecekleri fırsatlar sunmak
- Evrensel insan hakları rehberliğinde her türlü ayrımcılığın, zorla ve zorunlu çalışma, çocuk işçilik gibi uygulamaların karşısında olmak
- Toplumu geliştirecek ve toplumun refahına katkıda bulunacak sosyal sorumluluk projelerini hayata geçirmek taahhüt edilir.

KURUMSAL YÖNETİM

Ana Sürdürülebilirlik Politikası altında, öncelikli konular ışığında belirlenen sürdürülebilirlik yaklaşımı 5 ana başlıktan oluşmaktadır.

Çalışma Hayatı

İş hayatını "çalışan" ana odağında düzenleyerek çalışanlara içerisinde huzur ve mutlulukla çalışırken kendilerini mesleki olarak da geliştirebildikleri, güvenli, eşitlikçi ve kapsayıcı bir iş alanı sunmayı taahhüt eder. geliştirebildikleri, güvenli, eşitlikçi ve kapsayıcı bir iş alanı sunmayı taahhüt eder.

Çalışma Grubu: Çalışanlar



Toplumsal Gelişime Katkı

Topluma olan sorumlulukları yerine getirmek amacıyla kültür, sanat, eğitim, sağlık, çevre gibi çeşitli alanlarda sosyal sorumluluk projeleri ile toplumsal refahı destekleyerek kalıcı değer yaratmayı hedefler.

Çalışma Grubu: Çalışanlar



Sürekli Gelişim ve İyileştirme

Ar-Ge, inovasyon ve dijitalleşmeyi faaliyetlerine entegre ederek sektörün ihtiyaçlarına uygun, ürün kalitesi ve çeşitliliği yüksek ürünler geliştirmeyi ve rekabet gücünü artırmayı hedefler.

Çalışma Grubu: Yenilikçilik



Değer Zincirinde Sürdürülebilirlik

Tedarik zinciri başta olmak üzere etki ettiği tüm değer zincirlerinde, iş etiği, kalite ve sürdürülebilirlik yaklaşımını ortaya koyarak sorumlu üretim ve tüketim davranışlarını yaygınlaştırmayı ve uzun vadeli işbirlikleri kurmayı hedefler.

Çalışma Grubu: Değer Zinciri



İklim Değişikliği İle Mücadele

Operasyonların temeline iklim değişikliği ile mücadele anlayışını yerleştirerek mevcut iş süreçlerinin her aşamasını, çevresel etkilerini azaltacak şekilde yönetir. İklim değişikliğinin yaratacağı finansal etkilerin risk ve fırsat analizlerinin entegrasyonunu gruba bağlı tüm şirketlerin öncelikli konusu olmasını hedefler.

Çalışma Grubu: Çevre



KURUMSAL YÖNETİM

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ

2021 yılında iç ve dış paydaşların aktif katılımı ile gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda belirlenen

ve Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından da onaylanan sürdürülebilirlik öncelikleri bu yıl aynı şekilde kabul edilmiş, hedefler gerçekleştirilmek üzere gerekli çalışmalara başlanmıştır.

Çalışma Hayatı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Çalışan Gelişimi					
Liderlik Gelişimi Eğitimlerinin verilmesi	Eğitim saat/kişi*saat	●			4, 12
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	●	●	●	12
Grup şirketlerinde departmanlar arası rotasyon sürecinin tasarlanarak kariyer gelişimi desteklenmesi	Rotasyon oranı		●		12
Genç yeteneklere yönelik programların Grup şirketlerinde yaygınlaştırılması	Aday-bölüm işe uyum memnuniyeti Terfiler içerisinde programa dahil olan genç yeteneklerin oranı		●		4
Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyet					
Çalışan bağlılığı ve Memnuniyetinin Artırılması	Çalışan bağlılığı anketi soru	●	●	●	8
Tanma, takdir ve ödüllendirme Sisteminin yenilenmesi, işler hale getirilmesi	Bütçeye uyum oranı anket sonuçları	●			8
İşveren Markasının Geliştirilmesi	İşveren markası çalışmaları	●			8, 16
İş Sağlığı ve Güvenliği					
Sıfır Kaza Hedefine Ulaşılması	Sıfır kaza	●	●	●	3, 8
İSG Eğitimlerinin Artırılması	İSG eğitim saat/kişi*saat	●	●	●	4
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık					
Eşit Koşullarda Çalışma Alanları Oluşturulması İçin Farklı İhtiyaçların Gözetilmesi	Kadın çalışan memnuniyeti oranı çeşitlilik göstergeleri	●			5, 10
Cinsiyet Eşitliği Bilincinin Oluşturulması ve Farkındalık Çalışmalarının Yürütülmesi	Eğitim saat/kişi*saat	●			5
Şiddetle Mücadeleye Dair Mekanizmalar Oluşturulması	Eğitim saat/kişi*saat	●			5
İşe Alımda Eşit Fırsatları Artıran Uygulamaların Hayata Geçirilmesi	Yeni işe alımda kadın istihdamı Doğumdan sonra işe dönme oranı	●			5, 10
Yönetim Seviyesindeki Kadın Oranının Artırılması			●		5, 10

KURUMSAL YÖNETİM

Sürekli Gelişim ve İyileştirme Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Dijitalleşme		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Dijitalleşmeyle Sağlanan Tasarrufun Artırılması	TL tasarruf Enerji tasarrufu Kişi*saat tasarruf		●		9
Dijitalleşme Oranının Yükselmesi	Dijitalleşme oranı		●		9
Ar-Ge		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Ar-Ge ile Sağlanan Tasarrufun Artırılması	TL tasarruf Enerji tasarrufu Kişi*saat tasarruf Hammaddede tasarrufu		●		9 12
Üniversitelerle İşbirliğinin Öncelikler Arasına Alınması	Üniversite sayısı	●	●	●	9 12 17
İnovasyon		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
İnovasyon Uygulamaları ile Sağlanan Tasarrufun Artırılması	TL tasarruf Enerji tasarrufu Kişi*saat tasarruf Hammaddede tasarrufu	●	●	●	9
Endüstri 4.0.		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Endüstri 4.0. Kapsamındaki Proje Sayısının Fazlaştırılması	Proje sayısı		●	●	9

Değer Zinciri Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Tedarikçi Gelişimi, Denetimi ve Performansı		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Tedarikçi Performansının Geliştirilmesi	Tedarikçi eğitimi kişi*saat Tedarikçi denetim sayısı Tedarikçi sınıflandırılması Tedarikçi teslimat performansı	●	●	●	8
Müşteri Memnuniyeti		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Müşteri Memnuniyetinin Artırılarak Sürekli Kılınması	Müşteri memnuniyeti oranı	●	●	●	17
Yerel Tedarik		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Yerlilik Oranının Artırılması	Yerlilik oranı		●	●	8
Ürün ve Hizmet Güvenliği		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Tabi Olunan Standartlar ve Yasal Uyumun Sağlanması	Tam uyum	●	●	●	16

KURUMSAL YÖNETİM

İklim Değişikliği ile Mücadele Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Çevre Yönetim Sistemleri		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Grup Şirketlerinde Çevre Sertifikasyonlarının Artırılması	Sertifikasyon sayısı		●		13
Enerji ve Emisyon Yönetimi		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Kapsam 1-2-3 Emisyonlarının Hesaplanması	Emisyon değerleri		●		13
Enerji Verimliliği Projelerinin Yaygınlaştırılması	Proje sayısı Projelerle elde edilen enerji tasarrufu		●		7 9
Yenilenebilir Enerji Kullanımının Artırılması	Toplam enerji tüketimindeki artış (%)			●	7
Enerji Kullanım Miktarının Azaltılması	GJ azalış	●	●	●	7
Su Yönetimi		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Suyun Verimli Kullanılması	Kullanılan su miktarındaki azalış (%)	●	●	●	6 15
Atık Yönetimi		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
"Sıfır Atık" Sertifikasyonunun Gerekirdiği Uygulamaların Sürdürülebilir Hale Getirilmesi	"Sıfır Atık" belgesi oranı	●	●	●	12 13
Atıkların Kaynağında Ayrıştırılması Konusunda Çalışan Eğitimleri Düzenlenmesi	Eğitim saat / kişi*saat	●			13

Toplumsal Gelişime Katkı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Beyçelik Gönülden		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Gönüllülük Çalışmaları	Proje Sayısı Gönüllü Katılanlar	●	●	●	2 3 4 8
Eğitime Destek		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Öğrenci Bursu	Ayrılan Bütçe	●	●	●	2 4
Eğitim Kurumlarına Maddi Destek	Ayrılan Bütçe	●	●	●	2 4

ÇALIŞMA HAYATI

ÇALIŞAN ANA ODAĞINDAKİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ

Çalışan Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			Hedef İlerleme
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Çalışan Gelişimi					
Liderlik Gelişimi Eğitimlerinin Verilmesi	Eğitim saat / kişi*saat	●			Liderlik gelişimi eğitimleri 2023 yılında verilme üzere planlanmıştır.
Yetenek Yönetimi Göstergelerinin İyileştirilmesi	Kritik pozisyon yedekleme oranı- Çalışan devir hızı- Yetenek havuzu terfi oranı- Yetenek havuzu gelişim planı gerçekleştirme oranı- Tüm yönetsel seviyenin yedekleme oranı	●	●	●	Tüm şirketlerde çalışan devir oranı %19'dur.
Grup Şirketlerinde Departmanlar Arası Rotasyon Süreci Tasarlayarak Kariyer Gelişimini Desteklemek	Rotasyon oranı		●		Grup şirketleri arasındaki rotasyon sürecini destekleyecek özel bir program 2023 yılında devreye alınmak üzere planlanmıştır.
Genç Yeteneklere Yönelik Programların Grup Şirketlerinde Yaygınlaşması	Aday-bölüm işe uyum memnuniyeti- Terfiler içerisinde programa dahil olan genç yeteneklerin oranı		●		-Beyçelik Gestamp ve Warmhaus'da uygulanan staj programından toplam 341 genç yetenek faydalanmıştır. -Beyçelik Gestamp Genç Dostum Programı'na 20 üniversite öğrencisi katılmıştır. -Genç yeteneklerin gelişimi için uygulanan staj programları 2023 yılında tüm grup şirketlerinde uygulanmak üzere planlanmıştır.
Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyet					
Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyetinin Artırılması	Çalışan bağlılığı anketi skoru	●	●	●	Beyçelik Gestamp Çalışan Bağlılığı Anketi sonucu %56,47'dir. Gesbey Çalışan Bağlılığı Anketi sonucu %63,6'dır. Beyçelik Gestamp Çalışan Bağlılığı Anketlerini her yıl, Gesbey ise 2 yılda bir yapacaktır. Warmhaus Çalışan Bağlılığı Anketi 2023 yılında yapmak üzere planlanmıştır.
Tanıtım, Takdir ve Ödüllendirme Sisteminin Yenilenerek İşler Hale Getirilmesi	Bütçeye uyum oranı Anket sonuçları	●			Beyçelik Gestamp, Warmhaus ve Gesbey'de Kidem Ödül Törenleri gerçekleştirilmiştir. Beyçelik Gestamp'ta Kidem Ödül Törenlerinde dağıtılan ödüller belirlenen bütçeden %3 fazla tutulmuştur.
Liderlik Gelişimi Eğitimlerinin Verilmesi	İşveren markası çalışmaları	●			Beyçelik Gestamp ve Warmhaus'da işveren markasını geliştirmek üzere araştırma- geliştirme çalışmaları tamamlanmış ve bu çalışmalar 2023 yılında hayata geçirilmek üzere planlanmıştır.



02

ÇALIŞMA HAYATI

Bir kurumun başarılı olması yolundaki en önemli etkenlerden biri çalışanlardır. Beyçelik Holding ve bağlı grup şirketleri, iş hayatını “**çalışan**” ana odağında düzenleyerek; çalışanlarına içerisinde huzur ve mutlulukla çalışırken kendilerini mesleki olarak da geliştirebildikleri, eşitlikçi ve kapsayıcı bir iş alanı sunmayı taahhüt etmekte ve bu yöndeki çalışmalarına devam etmektedir.

Holding ve bağlı şirketler, çalışan odaklı bir yaklaşım ile çalışanları üretim zincirinin bir parçası değil, sahibi olarak görür ve çalışanların şirket hedefleri, örgütsel gereklilikler ve bireysel hedefler arasında dengeli bir şekilde kendilerini geliştirmelerini ve kuruma katkı sağlamalarını amaçlar. Grup genelinde devreye alınan **OKR temelli Performans Yönetim Sistemi** de bu yaklaşımı desteklemektedir.

İş yerinde iş hayatının düzenlenebilmesi için Beyçelik Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü insan kaynakları uygulamaları geliştirmekte ve bu uygulamaların Grup Şirketlerinde uygulanmasını, yaygınlaşmasını ve standartlaşmasını amaçlamaktadır.

Beyçelik Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından hazırlanan, **İnsan Hakları Politikası**'nda İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi rehberliğinde;

- İnsana Saygı, Fırsat Eşitliği
- Çalışma Saatleri ve Ücretler
- İş Sağlığı ve Güvenliği
- Eğitim ve Gelişim
- Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşgücü
- Sendika Kurma ve Toplu Sözleşme Hakkı
- Çevre
- Veri Gizliliği

ilkeleri temel alındı. Politikanın tüm grup şirketlerinde üst yönetim dahil tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve uyulması beklenmektedir.

ÇALIŞMA HAYATI

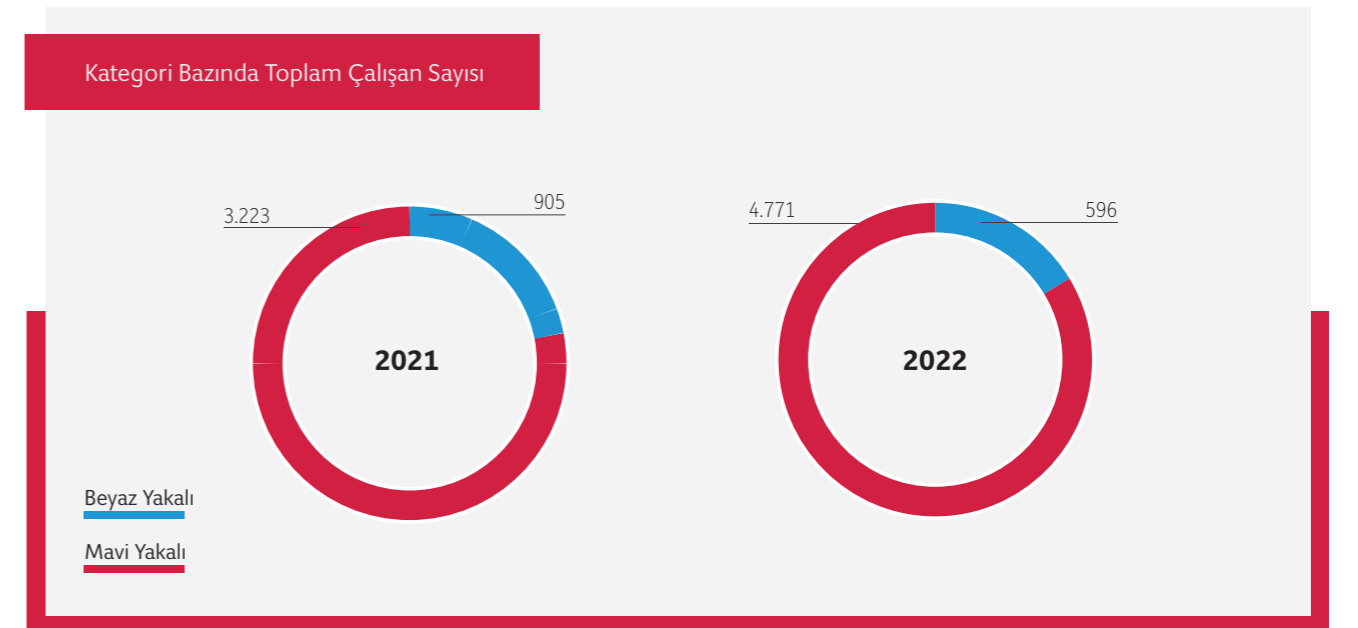
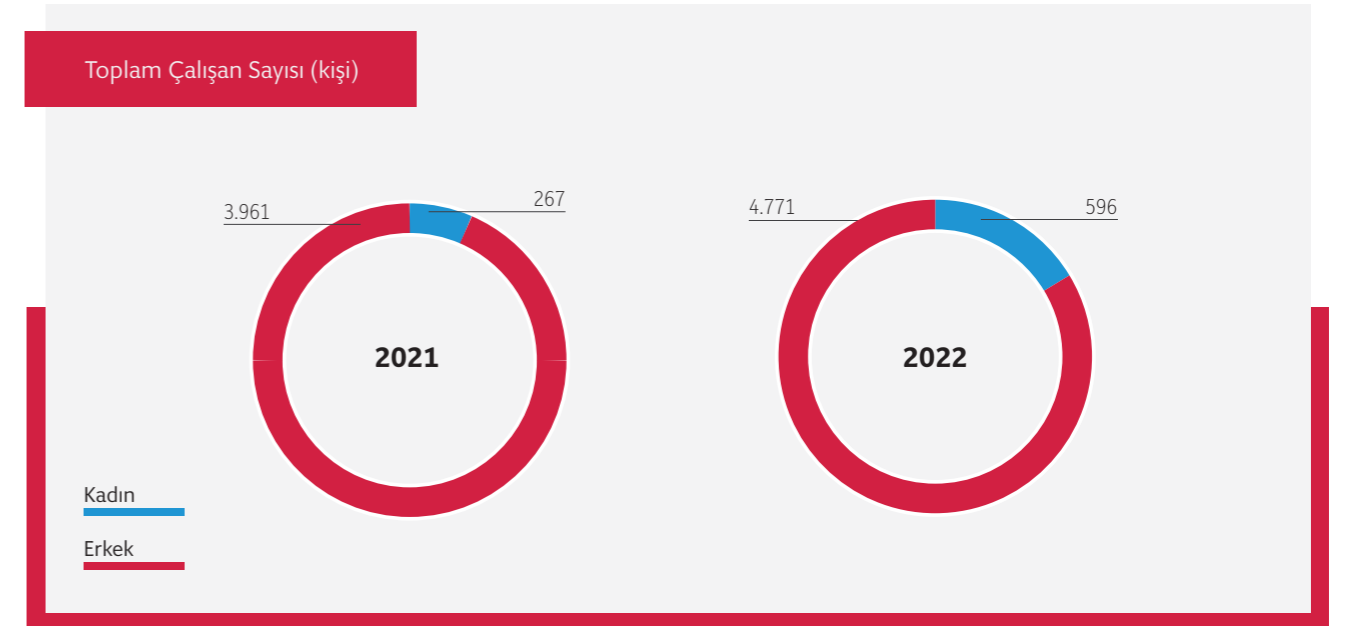
ÇALIŞAN ANA ODAĞINDAKİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ

Çalışan Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			Hedef İlerleme
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl))	Uzun Vade (>3+yıl)	
İş Sağlığı ve Güvenliği					
Sıfır Kaza Oranına Ulaşılması	Sıfır kaza	●	●	●	Grup şirketlerinden Beyçelik Yenilenebilir Enerji'de yıl içerisinde sıfır iş kazası hedefine ulaşılmıştır.
İSG Eğitimlerinin Artırılması	İSG eğitimi saat / kişi*saat	●	●	●	İSG eğitimleri 2021 yılına göre %28 artırılmıştır. Grup şirketlerinde çalışanlara toplam 32.100 kişi*saat İSG eğitimi verilmiştir.
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık					
Eşit Koşullarda Çalışma Alanları Oluşturulmasına Dair Farklı İhtiyaçların Gözetilmesi	Kadın çalışan memnuniyeti oranı-Çeşitlilik göstergeleri	●			Çeşitlilik göstergelerine "Çalışan Hakları, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık" başlığı altında yer verilmiştir.
Cinsiyet Eşitliği Bilincinin oluşturulması ve Farkındalık Çalışmaları Yapılması	Eğitim saat / kişi*saat	●			Beyçelik Gestamp'ta 10.800 kişi*saat "Dilde Eşitlik" ve 2.200kişi*saat "Çocuk Bakımında Anne Babanın Rolü" eğitimleri verilmiştir.
Şiddetle Mücadeleye Dair Mekanizmalar Oluşturulması	Eğitim saat / kişi*saat	●			Beyçelik Gestamp'ta 10.800 kişi*saat "Dilde Eşitlik" eğitimi verilmiştir.
İşe Alımda Eşit Fırsatları Artıran Uygulamaların Hayata Geçirilmesi	Yeni işe alımda kadın istihdamı-Doğumdan sonra işe dönme oranı	●			2022 yılında kadın çalışan oranı %6'dan %11'e yükseltilmiştir. Grup şirketlerinde doğumdan sonra işe dönüş oranı %100 seviyesindedir.
Yönetim Seviyesindeki Kadın Oranının Artırılması			●		Yönetim seviyesindeki kadın oranlarının artırılabilmesi için stratejik planlama yapılmaya başlanmıştır.

ÇALIŞMA HAYATI

Beyçelik'in ana değerlerinden "**Âdil ve Güveniliriz, Özümüz Sözüümüz Birdir**" anlayışı, sürdürülen faaliyetlerin temel yapıtaşları arasındadır. Bu anlayış ile çalışanlara eşit fırsat sunulmakta, adalet ön planda tutularak çalışanlara dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, kişisel özellik ve siyasi görüş başta olmak üzere hiçbir konuda ayırım yapılmamakta, şirket içerisindeki çeşitlilik kazanılmış bir değer olarak görülmektedir.

Beyçelik, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemekte ve kadın istihdamının sektör ayrımı yapılmadan sağlanması gerektiğine inanmaktadır. İşe alım süreçlerinde kadın çalışanlar erkek çalışanlardan ayrılmamakta, yetkinlik bazlı mülakatlar gerçekleştirilmektedir. Grup şirketlerinde kadın erkek eşitliğinin bir göstergesi olarak doğum izinleri sonrası işe dönüş oranları takip edilmektedir.



ÇALIŞMA HAYATI

DOĞUM İZNI İSTATİSTİKLERİ

İzme çıkan çalışan Çalışan Sayısı (kişi)	Beyçelik Gestamp				Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji				Warmhaus				Gesbey			
	İzninden yararlanan çalışan		İzninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan		İzninden yararlanan çalışan		İzninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan		İzninden yararlanan çalışan		İzninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan		İzninden yararlanan çalışan		İzninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2021	9	62	9	62	0	0	0	0	0	36	0	36	0	18	0	18
2022	7	133	7	133	0	0	0	0	4	16	4	16	1	21	1	20

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇALIŞMALARI

2022 yılında **Beyçelik Gestamp**'ta iş hayatında kadının desteklenmesi amacıyla Bursa fabrikasında ilk süt odası hizmete açılmıştır. Süt odası açılışına özel olarak düzenlenen etkinlik kapsamında gerçekleşen çevrimiçi seminerde konusunda uzman bir eğitmen, "Çocuk Bakımında Anne Babanın Rolü" başlıklı bir sunum yaparak çalışanlarla babalık ve eşitlikçi ebeveynlik üzerine bir sohbet gerçekleştirmiştir.

Kadına Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü

Beyçelik Gestamp Eşitlik Komitesi, 25 Kasım-10 Aralık tarihleri arasında Kadına Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında farkındalık yaratmak amacıyla Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği işbirliği ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. 25 Kasım Kadına Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü'nde, üzerinde aile içi şiddete karşı ulaşılabilir mekanizmaların ve İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'nün KADES uygulamasının yer aldığı Amerikan servisleri, tüm Beyçelik Gestamp lokasyonlarındaki yemekhanelerde kullanılmıştır. Kadına Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü'nde yürütülen çalışmalar kapsamında

Beyçelik Gestamp Eşitlik Komitesi, çalışanlara işyerinde hangi cinsiyetçi/ayrımcı kelimeleri duyduklarını sormuş, cevaplar Beyçelik Gestamp Otomotiv ve Beyçelik Gestamp Montaj fabrikalarının ortak alanlarında bulunan panolara post-it ile yazılarak yapııştırılmıştır. Bu çalışmayı pekiştirecek bir unsur olarak grup şirketlerinde "Dilde Eşitlik" eğitimi düzenlenmiştir.



Warmhaus'da çalışma hayatında kadına verdiği desteği göstermek ve kadın çalışanların memnuniyetinin sağlanması için 2023 yılında üretime geçecek olan TEKNOSAB fabrikasında emzirme odası yapılması planlanmıştır.

ÇALIŞMA HAYATI

YETENEK YÖNETİMİ VE ÇALIŞAN GELİŞİMİ

Beyçelik'te çalışanların yetenek ve kariyer gelişimleri desteklenmektedir. Holding ve grup şirketleri vizyonları, misyonları, sahip oldukları değerler ve etik ilkeleri doğrultusunda; süreçlerini değişimi hedefleyen, değer katmayı amaçlayan, şeffaf, verimli ve gelişim odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi anlayışı ile yürütmektedir. İnsan Kaynakları süreçleri, Yetenek Kazanımı, Yeteneği Belirleme ve Değerlendirme, Yeteneği Geliştirme ve Elde Tutma olmak üzere 3 ana eksenle ele alınmaktadır.

YETENEĞİ GELİŞTİRME

Yetenek Kazanımı sürecinde potansiyel çalışanlar, eşit şartlar altında ve holding ve grup şirketlerinin ihtiyaçlarına en uygun ve en iyi yeteneği bünyeye katmak için belirlenen ölçülebilir kriterlere göre değerlendirmek amacıyla; ön mülakat, yetkinlik bazlı mülakat, bölüm görüşmeleri, yabancı dil sınavı ve pozisyona bağlı gelişim merkezi uygulamaları yoluyla ve kalite odaklılık, işbirliği, sürekli öğrenme ve gelişim, uyum sağlama, esneklik ve liderlik özellikleri gibi 5 ana yetkinliğe göre değerlendirilmektedir.

YETENEĞİ ELDE TUTMA

Yeteneği Belirleme ve Değerlendirme süreci, Performans Yönetimi, Kariyer Planlama ve uygulamaları destekleyecek Ücret ve Yan Haklar Yönetimi'ni kapsamaktadır.

- Performans Yönetim Sistemi, şirket performansının ve bireysel performansın ölçümlendiği bir sistemdir. Performans Yönetimi sürecinde; özgün ve bütünsel bakış açısı ile ölçülebilir bir sistem oluşturmak, başarıyı adil ve gerçekçi bir şekilde ölçümleyip gelişimi sağlamak amaçlanmaktadır. Performans Yönetimi sonuçları; gelişim planlama, ücret yönetimi ve kariyer planlama süreçlerini desteklemektedir.

- OKR Performans Sistemi Projesi

2021 yılında holding ve Warmhaus'ta hayata geçirilen OKR (Objectives Key Results) Performans Sistemi, tüm çalışanların eforlarını ana amaca ve stratejiye odaklamalarını sağlayarak gelecek için yapılması gerekenleri destekleyen, iç iletişimi güçlü tutan bir çalışma disiplini ve iş performansı

yönetimi yaklaşımıdır. 2022 yılında OKR Performans Sistemi'nin grup şirketlerde devreye alınması için planlama ve altyapı çalışmaları tamamlanmıştır. OKR Performans Sistemi'nin 2023 yılında Gesbey hariç tüm şirketlerde devreye alınması hedeflenmektedir.

- Kariyer Planlama ve Gelişim Yönetimi

çerçevesinde, adil değerlendirilecek ve eşit fırsat yaratacak şekilde her bir çalışanın potansiyeli ve performansı göz önünde bulundurularak kariyer ve gelişimi için planlama yapılmaktadır. Yıl boyunca takip edilen bu süreç için kritik pozisyonlar için yedekleme, potansiyel havuzu oluşturma, terfi ve rotasyon süreçleri etkin bir şekilde yürütülmektedir.

- Ücret ve Yan Haklar Yönetimi

Ücret ve Yan Haklar Yönetimi, çalışanların motivasyonunu artırmak, verimlilik ve kalite artışını sağlamak, işgücü için ayrılan bütçenin personel arasında adil dağıtılmasını temin etmek, şirketlerin ve işletmelerin sürdürülebilir ve dengeli büyümelerini sağlamak ve çalışanların performans artışını teşvik etmek amacıyla.

Ücret belirlenirken adil bir bakış açısıyla kadın erkek ayırt edilmeden işin boyutu ve sektörün yapısına uygun olarak değerlendirme yapılmakta, belirlenen iş kademelerine göre ücret sistemleri oluşturulmaktadır. Bireysel bazlı ücretler; bireysel performans sonuçları, ücret araştırmaları, ekonomik göstergeler, şirketin ödeyebilme gücü ve şirket içi denge doğrultusunda, tüm grup şirketlerinde her sene sonunda ücret çalışması gerçekleştirilmektedir.

Çalışanlara, hayatın doğum ve ölüm de dahil olmak üzere kaçınılmaz dönemlerinde sağlanan maddi ve manevi yan haklar ile yalnız olmadıkları gösterilmek istenmektedir. Çalışanlara yan haklar sağlarken benimsenen eşitlik ilkesi gereği, çalışanların bir kısmının bağlı olduğu sendikaların sağladığı sosyal ve nakdi faydalar grup genelindeki kapsam dışı çalışanlara da ayırım gözetmeksizin uygulanmaktadır.

ÇALIŞMA HAYATI

YETENEĞİ GELİŞTİRME VE ELDE TUTMA

Yeteneği Geliştirme ve Elde Tutma sürecinin ana amacı, şirket ihtiyaçlarına uygun şekilde işe alınmış çalışanların teknik ve davranışsal yetkinliklerini artıracak eğitim programları düzenleyerek ve holding şirketleri içerisinde rotasyon fırsatları yaratarak çalışanların gelişimine katkı sağlamaktır. Beyçelik düzenli olarak Çalışan Bağlılığı Anketi düzenleyerek çalışanların görüş ve önerilerine uygun aksiyon planları oluşturmakta ve çalışan devrini yüksek tutmayı hedeflemektedir.

Yeteneği Geliştirme ve Elde Tutma kapsamında çalışanların kişisel mesleki gelişmelerini desteklemek amacıyla 2022 yılında eğitim içerikleri düzenlenmiş, liderlik gelişim eğitimleri planlanmıştır; bu eğitimlerin Ocak 2023

yılında devreye alınması hedeflenmiştir. Holding ve grup şirketleri genelinde yetenek yönetimi ile ilgili planlama çalışmalarına 2022 yılı ile başlanmış olup bu alanla ilgili çalışmalar orta vadede devreye alınacaktır.



2022 Yılında Grup Şirketlerinde
Çalışanlara Toplam
48.567 Kişi* Saat
Çalışan Gelişimi Eğitimleri
Verilmiştir.



İç Koçluk Programı

Çalışanların ve organizasyonun performansının artırılması, yetenek havuzundaki çalışanların ve yöneticinin etkili iletişiminin artırılarak şirket içerisindeki yeteneğin geliştirilmesi ve şirket içi liderlik kültürünün oluşturulması amacıyla **İç Koçluk Programı** geliştirilmiş ve bu program 2021 yılında holding ve tüm grup şirketlerinde devreye alınmıştır.

İç Koçluk Programı'nı hayata geçirme sürecinde grup şirketlerin orta ve üst düzey yöneticilerinden gönüllü İç Koçlar belirlenmiştir. Gönüllü İç Koçların yetenek havuzunda bulunan danışanlarıyla doğru bir şekilde iletişime geçebilmesi için Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF) tarafından yetkilendirilmiş bir firmadan kapsamlı bir eğitim almaları sağlanarak eğitim sonunda İç Koçlara Koçluk Sertifikası aldırılmıştır. Çalışanların İç Koçlar'la kariyer, kişisel gelişim ve kişiler arası ilişkiler gibi konularda görüşerek gelişim hedeflerinin desteklenmesi sağlanmaktadır.

Oluşturulduğu günden bu yana İç Koçluk Programı'na **9 İç Koç** ve **yetenek havuzundaki 30 çalışan** katılmış, program sayesinde çalışanların gelişimleri desteklenmiştir.

ÇALIŞMA HAYATI

Beyçelik Gestamp Akademi

Beyçelik Gestamp Akademi, şirket çalışanlarına teorik bilgiyi kullanabilme ve uygulamaya aktarabilme becerisini kazandırmak amacıyla 2015 yılında kurulmuştur. 2021 yılında dijitalleşerek çevrimiçi platforma taşınan **Akademi'de, 2022 yılında toplamda 39.626 kişi*saat eğitim** gerçekleştirilmiştir.

Akademi'nin en işler uygulamalarından biri **Takım Lideri Geliştirme Programı'dır**. Program kapsamında üretim, kalite, tedarik zinciri, metot ve bakım ekiplerinden oluşan Yalın Takım Liderleri'nin bölüm bazında değişen 38 farklı konuda takip edilen çıktılarının aylık takibi yapılmakta, aylık hedeflere göre başarılı olan takımlar yılda iki kez ödüllendirilmektedir. Aylık hedeflerine ulaşamayan Yalın Takım Liderleri ve ekiplerinin ise neden hedefine ulaşamadığı analiz edilerek bu analize uygun aksiyon planları hazırlanmakta ve uygulanmaktadır.

Beyçelik Gestamp Genç Dostum Programı

2021 yılında Beyçelik Gestamp, "Kariyerinde bir iz bırak" mottosu ile Genç Dostum Programı'nı başlatmıştır. Genç Dostum Programı, Mühendislik Fakültesi, İİBF Fakültesi ve Eğitim Teknolojileri Bölümleri'nde okuyan üniversite son sınıf öğrencilerine yöneliktir. Bir staj programı olan Genç Dostum Programı'nda öğrenciler 10 ay boyunca Beyçelik Gestamp'ta okulda öğrendikleri teorik bilgileri uygulama fırsatı bulmuş, öğrencilerin farklı projelerde aktif görev almaları sağlanmıştır. Bunun yanı sıra öğrencilere stajları süresince gelişimlerine katkı sağlayacak çeşitli eğitim fırsatları da sunulmuştur. 2022 yılında Genç Dostum Programı'na 20 üniversite öğrencisi katılım sağlamıştır.

Genç Yeteneklerin Gelişimi İçin Programlar

Beyçelik, eğitime verdiği önemin bir göstergesi olarak lise ve üniversite öğrencilerine staj imkânı sunmakta ve öğrencilerin mesleki gelişimine ve çalışma hayatlarına katkıda bulunmayı önemsemektedir. Raporlama döneminde Beyçelik Gestamp'ta 21 lise, 289 üniversite olmak üzere toplamda 310 öğrenci staj programından faydalanırken aynı dönemde 12'si meslek lisesi, 19'u üniversite olmak üzere 31 öğrenci Warmhaus'un staj programından yararlanmıştır. Warmhaus'un 2023 yılında yeni TEKNOSAB'daki fabrikasına geçtikten sonra başlatılmak üzere, Ar-Ge departmanı ile birlikte bir Genç Yetenek Programı oluşturması planlanmaktadır.

Genç yeteneklerin gelişimi için uygulanan staj programlarının 2023 yılında tüm grup şirketlerinde yaygınlaştırılması amacıyla 2022 yılında İnsan Kaynakları tarafından planlama çalışmaları yapılmıştır.

ÇALIŞMA HAYATI

ÇALIŞAN BAĞLILIĞI

Beyçelik Holding, başarılı ve katılımcı bir kurum kültürünün ancak çalışan memnuniyeti ve bağlılığı sağlanarak oluşturulabileceğinin bilincindedir. Holding ve grup şirketlerinde çalışan memnuniyetini artırmak amacıyla çalışanlara yan haklar sunmak ve ödüllendirme sistemleri kurmak ile birlikte güncel konularda seminerler düzenlenmekte, çalışanların spor, kültür ve sanat faaliyetlerine katılımları için destek sağlanmaktadır.

Sürdürülebilirlik hedefleri belirlenirken çalışanlar ana odağa alınmış, çalışan memnuniyetini artırmak hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda Beyçelik Gestamp, Çalışan Bağlılığı Anketlerini her yıl, Gesbey ise 2 yıllık periyotlarla gerçekleştirmek üzere planlamış ve 2022 yılı içerisinde **toplam 4.745 çalışana anket** yapılarak çalışan bağlılığını artırmaya yönelik aksiyon planları oluşturulmuştur. Warmhaus ise Çalışan Bağlılığı Anketlerini 2023 yılında yapmak üzere planlamıştır. Ayrıca 2022 yılında Beyçelik Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü, tüm şirketlerde çalışan bağlılığının ölçülebilmesi, çalışan memnuniyeti ve bağlılığının sağlanmasına dair aksiyonlar alabilmek için grup genelinde yıllık olarak anket çalışması yapılmasını planlamıştır.

Beyçelik, çalışanların görüşlerini önemsemekte, öneri sistemi ve paylaşım toplantıları ile çalışanların fikir ve önerilerini paylaşmalarını, karar alma süreçlerine katılmalarını desteklemektedir. Çalışanların geribildirimleri ve önerileri özenle değerlendirilmekte, bu doğrultuda çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Grup şirketlerinde çalışanlardan görüş ve öneri alma yöntemleri şirketler bazında çeşitlilik göstermekte olup Beyçelik Gestamp'ta öneri sistemi Akademi Platformu ile entegre şekilde çalışmakta, gelen öneriler İnsan Kaynakları departmanınca incelenmektedir. Warmhaus'da 2022 yılı içerisinde çalışanlardan 3 adet geribildirim alınmış ve bu geribildirimler İnsan Kaynakları departmanı tarafından değerlendirilerek 2'si çözüme kavuşturulmuştur.

Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji'de rüzgâr enerji santrallerinde çeşitli noktalarda öneri ve şikâyet kutuları bulunmakta, çalışan görüşleri bu yöntem ile toplanmaktadır. Gesbey'de ise

raporlama dönemi içerisinde çalışanlardan gelen 54 önerinin 34'ü hayata geçirilmiştir.

Kıdem Ödül Törenleri

Beyçelik Gestamp, 2022 yılında tanıma-takdir prosedürünü yeniden düzenleyerek ödüllendirme sürecini periyodik olarak devreye almıştır. 2022 yılında toplamda 1.335 kişi; Devamlılık, Kaizen, YTL-Operatör Performans, Öneri, ISG, Sosyal Faaliyet ve Ar-Ge kategorilerinde ödüllendirilmiştir. Ödül törenleri tüm lokasyonlarda yılda 4 kez yapılmaktadır.

Anlık ödül süreci tüm personeli kapsar bir biçimde direktörlük bazlı devreye alınmıştır. Direktörlüklere motivasyon bütçeleri tanımlanarak ödül sistemi desteklenmiştir. Beyçelik Gestamp'ta düzenlenen Kıdem Ödül Törenleri'nde 772 kişiye ödül takdim edilmiştir.



Warmhaus'da 2022 yılında 35 çalışana Kıdem Ödülü takdim edilmiştir.

Gesbey, 2021 yılında başlattığı Kıdem Ödülleri uygulamasını 2022 yılında da devam ettirmiş, 2022 yılında 31 çalışana Kıdem Ödülü takdim etmiştir.

Warmhaus - "İnsan Kaynakları ile Çay Saati"

Warmhaus şirket içinde şeffaflığı, üretkenliği artırmak ve iletişimi hızlandırmak amacıyla Çay Saati Buluşmaları'nda İnsan Kaynakları bölümü ile çalışanları bir araya getirmektedir. Buluşmalarda çalışanların mevcut çalışma durumu hakkında değerlendirmeleri, görüş ve önerileri alınmakta, böylece gelişme fırsatı yakalanmaktadır. 2022 yılında 19 kez Çay Saati Buluşması gerçekleştirilmiştir.

ÇALIŞMA HAYATI

ÇALIŞAN ETKİNLİKLERİ

Çalışan bağlılığını sağlayabilmek için bir diğer adım olarak da yıl içerisinde çeşitli sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlenerek kurum içinde çalışan ve yönetici etkileşimi artırılmış, çalışanlar arasındaki iletişimin güçlenmesi hedeflenmiştir. Beyçelik Holding; Dünya Kadınlar Günü, Anneler Günü, Yılbaşı, Çevre Haftası, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı gibi önemli gün ve haftaları şirketler içinde ortak etkinlikler düzenleyerek kutlamaktadır.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü

8 Mart Dünya Kadınlar Günü etkinlikleri kapsamında Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) ile ortaklaşa bir çalışma düzenlenmiştir. Çevrimiçi etkinlikte KEDV'in bireysel ve kolektif kapasite geliştirme, kooperatifleşme, ekonomik güçlenme ve afet/göç alanlarında yürüttüğü programlar hakkında bilgi verilmiş, kişilerin bu konularda bireysel olarak neler yapabilecekleri paylaşılmıştır. Dünya Kadınlar Günü kapsamında kadın çalışanlara dağıtılan hediyeler de KEDV'in çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla vakfın işletmesi olan mağazadan seçilmiştir.



Beyçelik Gestamp

Beyçelik Gestamp çatısı altında çalışanlara yönelik sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenmektedir. Beyçelik Gestamp'ta futbol, basketbol, masa tenisi, bisiklet, koşu ve satranç takımları etkinlikler gerçekleştirmekte ve çeşitli turnuvalarda şirketi temsil etmektedir. 2022 yılında Beyçelik Gestamp'ın farklı lokasyonlarından çalışanların katıldığı bir futbol turnuvası düzenlenmiştir. Bu turnuvaya 46 takım ile 552 kişi katılım göstermiş ve turnuva sonrasında Beyçelik Gestamp Genel Müdürü ve üst yönetimin katıldığı bir tören düzenlenerek şampiyon ve finalist takımlar kupa ve hediye çeki ile ödüllendirilmiştir.

Spor takımlarının yanı sıra Beyçelik Gestamp Tiyatro Topluluğu ve Doğa Topluluğu da bulunmaktadır. Tiyatro topluluğu yıl içerisinde sahnelediği oyunlarla sanatseverlere ulaşmakta, Doğa Topluluğu ise düzenlediği yürüyüşlerle doğanın eşsiz güzelliğini keşfetme şansı sunmaktadır. Beyçelik Gestamp'ta çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları da desteklenmektedir. Bu kapsamda çalışanlara Fit Brokoli Programı ile ücretsiz çevrimiçi diyetisyen hizmeti verilmektedir. Ayrıca Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ile yapılan protokol gereği, tüm çalışanlara şiddet hattını 7/24 kullanma ve ücretsiz hukuki ve psikolojik destek alma imkânı sunulmaktadır.

Beyçelik Gestamp, çalışanların ve çocuklarının birlikte çalışırken eğlenmesi ve çocukların çevre sorunlarına ilişkin farkındalık kazanmasını sağlamak amacıyla 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı etkinlikleri kapsamında "Geri Dönüşüm" temalı bir Kısa Film Yarışması düzenlemiştir. Bu yarışmada çocuklar, geri dönüşüm temalı kısa filmler çekmiş, yarışmaya 6-9 ve 10-12 yaş olmak üzere iki farklı yaş aralığında çocuklar katılım göstermiştir. Çocukların çektiği kısa filmler Beyçelik Gestamp Çevre ekibi tarafından değerlendirilerek ödüllendirilmiştir.

ÇALIŞMA HAYATI

Warmhaus

Warmhaus, çalışanlarının işle ilgili konularda gelişimi dışında kişisel gelişimlerine yönelik eğitimler ve faaliyetler düzenleyerek çalışanlarının iş dışında da bir arada keyifli vakit geçirebilmesini hedeflemektedir. Bu bağlamda yaptığı çalışmalardan biri, çalışanlara el işçiliklerini kullanabilecekleri, yemek yapma becerilerini göstererek eğlenebilecekleri atölye çalışmaları planlamak olmuştur. 2022 yılında bu kapsamda; brownie, hamburger, mum, runner atölyeleri ve dart turnuvası düzenlenerek çalışanların kaliteli vakit geçirmeleri sağlanmıştır. 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde çalışanlarının çocuklarına yönelik geleneksel olarak düzenlenen resim yarışması 2022 yılında da gerçekleştirilmiş, "Renkli Dünyam" konu başlığı ile düzenlenen yarışmaya çalışanların 6-12 yaş arasındaki çocukları katılmıştır.



Gesbey

Gesbey'de kurum içi etkileşimin güçlendirilmesi amacıyla fabrika genelinde Bölümler Arası Futbol Turnuvası düzenlenmiştir. Turnuvaya farklı bölümlerden toplam 14 takım katılım göstermiş, turnuva sonunda kazanan takıma kupayı Gesbey Fabrika Müdürü takdim etmiş ve turnuvada dereceye giren ilk üç takıma katılımlarından dolayı hediye verilmiştir.



ÇALIŞMA HAYATI

İLETİŞİM KANALLARI

Potansiyel

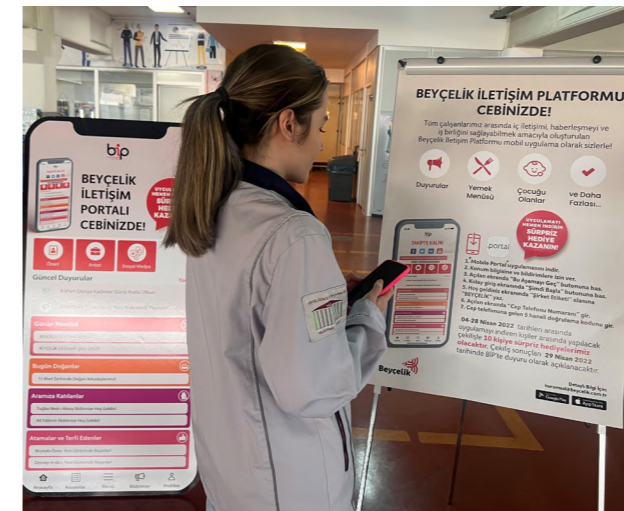
Beyçelik'te iç iletişimi artırmak ve çalışanlar arasında kurum kültürünü yaygınlaştırmak amacıyla çeşitli iletişim araçları kullanılmaktadır.

Holdingin kurumsal yayını Potansiyel 14 yıldır yayımlanmaktadır. İki ana bölümden oluşan derginin ilk bölümünde grup şirketlerinin ticari faaliyetleri, ikinci bölümde ise çalışanlara yönelik yapılan sosyal faaliyetler ve eğitimler konusunda haberler yer almaktadır. Ayrıca çalışanların gelişimi için de "kişisel gelişim", "sağlık", "teknoloji" ve "sürdürülebilirlik" başlıklarında yazı dizileri yer almaktadır.

Yılda 3 kere yayımlanan dergiye basılı olarak da websitesi ve intranet sistemi üzerinden de erişilebilmektedir.

Beyçelik İletişim Platformu (BİP) Mobil Uygulaması

Beyçelik İletişim Platformu (BİP), iç iletişimi, haberleşmeyi ve işbirliğini sağlamak amacıyla kullanılan kurumsal intranet sistemidir. Platform, 2022 yılında mobil cihazlar üzerinden de kullanıma açılmıştır. Kurumsal bilgilere en hızlı ve en doğru şekilde ulaşılmasını sağlayan mobil uygulama sayesinde çalışanlar cep telefonlarından şirket duyurularına, uygulamalarına, haberlerine anlık olarak ulaşabilmekte, farklı konularda gerçekleşen düzenli anketlere katılım gösterebilmektedir. 2022 yılında Bordro görüntüleme sistemi de BİP platformuna entegre edilmiştir.



ÇALIŞMA HAYATI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Beyçelik, çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumayı yüksek öncelikli konuları arasında görmektedir. Holding ve grup şirketlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği süreçleri yürütülürken olası iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için **risk bazlı proses yaklaşımı benimsenmekte**, ilgili tüm yasa ve yönetmelikler takip edilmekte, **"Sıfır İş Kazası" hedeflenmektedir**. Holding ve grup şirketlerinde çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği konularına dair uymaları gereken kurallara ve taahhütlere, hazırlanan İş Etiği Kuralları, İnsan Hakları Politikası ve Sürdürülebilirlik Politikası'nda yer verilerek konuya verilen önem vurgulanmakta ve paydaşlarla paylaşılmaktadır.

Grup şirketlerinde ilgili yönetmelikler gereği İSG Kurulları oluşturulmakta, bu kurullar şirketlerin tehlikelilik sınıflarına uygun olarak belirli periyotlarla toplanmakta, toplantılarda İş Sağlığı ve Güvenliği'nin sağlanabilmesi amacıyla yapılması gerekenler görüşülmekte ve bu süreçteki sorumlular belirlenerek aksiyonların uygulamaya sunulması sağlanmaktadır. 2022 yılı itibarıyla grup şirketlerinde faaliyet gösteren 11 İSG Kurulu'nda 66 çalışan ve 16 çalışan temsilcisi görev almaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin sağlanmasında holding ve grup şirketleri üzerlerine düşen görevleri yerine getirmekte ve olası iş kazalarının önlenmesi amacıyla çalışanlara iş kazaları, meslek hastalıkları, kişisel koruyucu ve donanımların önemi gibi çeşitli İSG konularında eğitimler verip tatbikatlar düzenleyerek çalışanların konuya yönelik bilinçlerini canlı tutmayı sağlamaktadır. Warmhaus'da iş kazası yaşayıp istirahat eden çalışanlara işe geri döndüklerinde **İSG işe geri dönüş eğitimleri** verilmektedir. 2022 yılında grup şirketlerinde çalışanlar için düzenlenen



İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimleri
%28 Artırılarak Toplam
32.100 Kişi* Saat
Eğitimi Verilmiştir.



2022 Yılında Grup Şirketlerinde
Çalışanlara Toplam
31.100 Kişi* Saat
İSG Eğitimi Verilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği performansını takip etmek amacıyla grup şirketlerinde kaza sıklığı ve kaza ağırlık oranları takip edilmekte, bu oranları düşürmek için iyileştirme planları oluşturulmaktadır. Raporlama döneminde Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji'de iş kazası yaşanmamıştır, buna ek olarak raporlama döneminde grup şirketlerinde meslek hastalığı ve ölümlerle sonuçlanan kaza yaşanmamıştır.

Warmhaus'da olası iş kazaları ve meslek hastalıklarını en aza indirmek için fabrika geneline tehlike bildirim ve ramak kala kutuları yerleştirilmiştir. Fabrika genelindeki bildirim kutularından gelen veriler ve meydana gelen iş kazaları yerinde incelenerek kök neden analizi yapılmakta, olası iş kazaları için gerekli aksiyonlar belirlenerek sorumlu birimler konu hakkında bilgilendirilmektedir. Çalışanlar meydana gelen kazaların nedenleri ile ilgili işe dönüş eğitimlerine alınmakta ve aynı kazaların yaşanmaması için gerekli iyileştirmeler yapılmaktadır.

ÇALIŞMA HAYATI

2022 İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ PERFORMANSI

Kaza Sıklık Oranı (%)

Beyçelik Gestamp	0,92
Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji	0
Warmhaus	39,04
Gesbey	9,41

Kaza Ağırlık Oranı (%)

Beyçelik Gestamp	-
Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji	0
Warmhaus	139,14
Gesbey	0,12

Beyçelik Gestamp Reset ve Restart Kazalarının Azaltılması Projesi

Beyçelik Gestamp, metal sanayinde yaygın olarak kullanılan robotik üretim hücrelerinde reset veya restart olarak tanımlanan iş kaza riskinin giderilmesi için bir proje geliştirmiştir. Bu projenin hedefi, riskin temelini oluşturan hücre içi görüş alanındaki kör noktaların saptanabilmesidir. Proje ile kör noktaların mikrodalga demetleri ile taranması çözümü oluşturulmuş, bu tarama sonucunda risk düzeyi kabul edilebilir seviyeye çekilmiştir.

Gesbey LOTO Uygulaması

Vinçlerin çalıştırılması konusunda iyileştirme sağlayan Black Box ve bakım operasyonlarını iyileştirmeye yönelik LOTO uygulamaları hayata geçirilerek vinçlerin kaç defa aşırı yüke girdiği, hangi yük aralıklarında ne kadar sürelerle çalıştığı gibi süreçler ve motorların kaç defa sıcaklık hatası verdiği bilgisi takip edilmekte; uygulama sayesinde vinçlerin ağır bakım periyotlarının düzenli olarak yapılması sağlanmakta ve makine ekipman arıza ve hatalarından kaynaklı iş kazalarının önüne geçilmektedir.

SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME

AR-GE VE İNOVASYON

Beyçelik Holding'in ana değerlerinden "İşimizi, Kendimizi ve Çevremizi Geliştiririz" anlayışı, inovasyon süreçlerinin temelini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda holding ve grup şirketleri, Ar-Ge süreçlerini sürekli gelişim ve iyileştirme felsefesiyle yöneterek gerektiğinde iş yapış süreçlerini değiştirmekte, farklı yöntemleri ve teknolojileri hayata geçirmektedir.

Beyçelik Holding, grup şirketlerinde gerçekleştirilen projelerde çalışmaların ve ürün kalitesinin sürdürülebilirliğinden emin olarak ilerlerken yapılan Ar-Ge ve inovasyon yatırımları ile uzun vadede rekabet gücünü korumayı ve müşteri memnuniyetini yüksek tutmayı hedeflemektedir.

Beyçelik Gestamp

Beyçelik Gestamp çatısı altında Ar-Ge ve İnovasyon Müdürlüğü bulunmakta ve bu birim, 4 farklı lokasyondaki 4 Ar-Ge merkezinde, toplam 150 Ar-Ge mühendisi ile mühendislik ve seri ürün projelerinde tasarım, güvenlik, kalite ve çevresel etkiyi azaltma odaklı projeler geliştirmektedir.

Ar-Ge merkezlerinde 2022 yılında 37 adet Ar-Ge projesi geliştirilmiş, 5 yeni patent başvurusu yapılarak 4 yeni patent tescilli alınmıştır. Ar-Ge merkezleri başta ana sanayiler olmak üzere üniversiteler ve tedarikçilerle 41 işbirliği, şirket içi birimlerle 13 işbirliği gerçekleştirmiş; 6 tanesi akademik sunum olmak üzere 10 adet akademik çalışma yayımlayarak bilimsel literatüre de katkı sağlamıştır. Şirket içi ve şirket dışı olmak üzere İnovasyon ve Teknoloji konulu 18 farklı seminere katılım sağlanmıştır.

Beyçelik Gestamp, inovasyon faaliyetlerini tüm birimler ile birlikte gerçekleştirmeye özen göstermektedir. İnovasyon çalışmaları; Ar-Ge Merkezleri, Sürekli İyileştirme Birimi, Beyçelik Gestamp Akademi ve 2021 yılında devreye alınan BEYİN (Beyçelik İnovasyon Platformu) platformunda takip edilmektedir. BEYİN platformuna girilen her proje fikrinin İnovasyon Elçileri desteğiyle olgunlaştırılması sağlanmakta ve onay süreçleri İnovasyon Kurulu tarafından iletilmektedir. 2022 yılında Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri doğrultusunda; dijital içerikli projelerin yanı sıra yeni malzemeler ve yeni imalat yöntemleri üzerine çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Kalite Kontrol ve Kestirimci Bakım Sistemleri ile üretim verimliliğini artıracak çalışmalar; eklemeli imalat, mekanik



2022 Yılında Grup Şirketlerinde
Ar-Ge Ve İnovasyon Alanına
72 Milyon TL
Yatırım Yapılmıştır.

birleştirme yöntemleri ve termoplastik kompozit malzemeden B sütun üretmek gibi yerli üretimi artırarak dışa bağımlılığı azaltabilecek çalışmalar yapılmıştır.

2022 yılında ilk kez **Yaratıcı Düşünce Çalıştayı** geliştirilerek, bu çalıştayda Ar-Ge merkezindeki mühendislerin yaratıcı düşünce kabiliyetini artırmak amacıyla alanında uzman eğitimcilerce 9 farklı inovasyon eğitimi verilmiştir. Bunun yanı sıra çalışanlara yönelik düzenlenen Teknoloji ve İnovasyon Günleri ile çalışanların farklı sektörlerle bir araya gelerek yenilikçi düşüncelerini ortaya koymaları için imkân sağlanmıştır.

Beyçelik Gestamp İnovalİG 2022'de "İnovasyon Stratejisi" alanında Türkiye'de **ilk 5 firma arasında** yer almıştır.

Warmhaus

Warmhaus Ar-Ge departmanı, 10 Ar-Ge mühendisi ile; sektörel trendler doğrultusunda çevresel ayak izlerini azaltma, enerji verimliliğini artırma, müşteri konforunu sağlama ve ürün kalite ve güvenliğini artırma konularında çalışmalarını sürdürmektedir.

Gesbey

Rüzgâr türbini kulesi üretimi sektöründe Türkiye'nin ilk Ar-Ge Merkezi olan Gesbey Ar-Ge Merkezi, 14 araştırmacı ve 7 teknisyen olmak üzere toplam 21 Ar-Ge personeli ile rüzgâr türbini kulesi imalatı için şekillendirme prosesleri, birleştirme işlemleri için gerekli olan teçhizatların tasarımı ve imalatı, yalın üretim amaçlı proses tasarımı, sanayi dönüşüm projeleri ve yeni teknoloji entegrasyon



03 SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME

Beyçelik Holding, "Odaklandığı sektörlerde girişimciliğiyle ve saygınlığıyla tanınan itibarlı bir dünya şirketi olmak" vizyonuyla çıktığı bu yolda süreçlerini "**Yenilikçilik**" odağında, sürekli gelişim ve iyileştirme anlayışıyla yürütmektedir. Ar-Ge, inovasyon ve dijitalleşmeyi faaliyetlerine entegre eden holding ve grup şirketleri, sektörün ihtiyaçlarına uygun, ürün kalitesi ve çeşitliliği yüksek ürünler geliştirmeyi ve rekabet gücünü artırmayı hedeflemektedir.

YENİLİKÇİLİK ANA ODAĞINDAKİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ

Yenilikçilik Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			Hedef İlerleme
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Dijitalleşme					
Dijitalleşme ile Sağlanan Tasarrufu Artırmak	TL tasarruf Enerji tasarrufu Kişi*saat tasarruf		●		Grup şirketlerinde dijitalleşme projeleri planlanmış ve bu projeler hayata geçirilmiştir.
Dijitalleşme Oranını Artırmak	Dijitalleşme oranı		●		Grup şirketlerinde 6 yeni dijitalleşme projesi gerçekleştirilmiştir.
Ar-Ge					
Ar-Ge ile Sağlanan Tasarrufu Artırmak	TL tasarruf Enerji tasarrufu Kişi*saat tasarruf Hammadde tasarrufu		●		Grup şirketlerinde gerçekleştirilen Ar-Ge ve inovasyon çalışmaları ile yaklaşık 112 milyon TL tasarruf sağlanmıştır.
Üniversitelerle İşbirliğini Artırmak	Üniversite sayısı	●	●	●	2022 yılında 4 yeni üniversite ile işbirliği yapılmıştır. İşbirliği yapılan üniversite sayısı 7'dir.
İnovasyon					
İnovasyon Uygulamaları ile Sağlanan Tasarrufu Artırmak	TL tasarruf Enerji tasarrufu Kişi*saat tasarruf Hammadde tasarrufu	●	●	●	Grup şirketlerinde gerçekleştirilen Ar-Ge ve inovasyon çalışmaları ile yaklaşık 112 milyon TL tasarruf sağlanmıştır. Gerçekleştirilen inovasyon çalışmaları ile birlikte yapılan işten 504 kişi*saat tasarruf edilmiştir.
Endüstri 4.0.					
Endüstri 4.0. Kapsamındaki Proje Sayısını Artırmak	Proje sayısı		●	●	Grup şirketlerinde 3 yeni Endüstri 4.0 projesi gerçekleştirilmiştir.

SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME

çalışmalarını yürütmektedir. Gesbey Ar-Ge Merkezi 2022 yılı içerisinde 4 yeni ürün geliştirerek patent başvurusunda bulunmuş, 2 ürününü tescillemiş ve 2 yeni faydalı ürün geliştirerek 1 faydalı modelini tescillemiştir. Böylelikle merkezin kurulduğu günden bu yana aldığı tescil sayısı 10'a ulaşmıştır.

başarmış ve buna bağlı olarak işçilikten üretime, lojistikten kuruluma kadar tüm süreçlerde önemli bir maliyet ve süre tasarrufu sağlamıştır. 2022 yılında Gesbey bu çalışmasıyla toplam üretiminin %12'lik kısmına denk gelen Ar-Ge Projesi'ni siparişe dönüştürmüştür.

Gesbey yıl içerisinde geliştirdiği yeni tasarımla daha hafif, daha düşük maliyetli bir kule bölüm üretmeyi

Üniversite Sanayi İşbirlikleri

Beyçelik Holding, sektör bilgisinin üniversitelerin sahip olduğu bilimsel bilgi ile birleşmesi sonucu gerçekleştirilen Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarının topluma katkısının büyük olacağı fikrindedir. Bu doğrultuda, sahip olduğu sektörel bilginin literatür çalışmalarında yer almasıyla gelecek nesiller için araştırma ve geliştirme çalışmalarına ışık tutacağını düşünmekte, bu kapsamda üniversite işbirliklerini artırmayı hedeflemektedir.

- **Beyçelik Gestamp**, 2022 yılı içerisinde Sabancı Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Gedik Üniversitesi ile yeni işbirlikleri kurarak hem birlikte yeni teknoloji çalışmaları gerçekleştirmeyi hem de akademik çalışmalara sponsor olmayı hedeflemiştir. Beyçelik Gestamp Ar-Ge çalışanları sanayi-üniversite işbirliklerini ve akademi çalışmalarını geliştirmek üzere üniversite kurullarında ve komisyonlarında yer almaktadır. Bursa Teknik Üniversitesi TÜBİTAK 2244 Sanayi Doktora Programı ve Mühendislik ve Doga Bilimleri Fakültesi'nin yanı sıra Uludağ Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi'nde Danışma ve Komisyon Kurulları, Beyçelik Gestamp Ar-Ge çalışanlarının yer aldığı kurumlardır.

- **Gesbey**, Balıkesir Üniversitesi, Bandırma Üniversitesi ve Bahçeşehir Üniversitesi ile anlaşma yaparak toplam 3 öğrencinin yüksek lisans tez çalışmasına, 3 üniversite öğrencisinin TÜBİTAK projesine ve 1 doktora araştırma projesine olmak üzere toplam 7 çalışmaya destek vermektedir.

- **Warmhaus**, 2021 yılında 2 adet devlet teşvikli olmak üzere Uludağ Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi ve Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi ile anlaşma yaparak 3 üniversite-sanayi işbirliğine başlamıştır. Üniversite işbirlikli başlatılan projelerden 2 tanesi 2021 yılında, 1 tanesi ise 2022 yılında tamamlanmıştır.

DİJİTALLEŞME

Şirketlerin üretim ve yönetim süreçlerinde çağrı yakalayabilmeleri için süreçlerini dijitalleştirmeleri gerekmektedir. Beyçelik Holding ve grup şirketleri, dijital dönüşümün önemini bilincinde olarak bu alandaki gelişmeleri yakından takip etmekte, sektörün uyguladığı teknolojileri gözden geçirerek grup şirketlerine uygun yeni teknolojilerin entegrasyon işlemlerini sürdürmektedir. Tüm bu süreçlerde ERP (Kurumsal Kaynak

Planlama), MES (Üretim Yönetim Sistemi), BPM (İş Süreçleri Yönetimi); Endüstri 4.0 ve kapsamına giren IoT (Internet of Things-Nesnelerin İnterneti), Machine Learning (Makine Öğrenimi) ve bulut çözümleri gibi yeni nesil teknolojilerden yararlanılmaktadır.

Beyçelik Gestamp'ta dijital dönüşüm çalışmaları Dijital Dönüşüm Komitesi önceliğinde yürütülmekte olup iş süreçlerinin büyük bir kısmı dijitalleştirilmiştir. 2022 yılında Beyçelik Gestamp'ta

SÜREKLİ GELİŞİM VE İYİLEŞTİRME

var olan dijitalleşme çalışmalarından BPM süreç yaygınlaştırma projesi geliştirilerek 15 yeni süreç devreye alınmış, BPM üzerinde 11.800 tane iş akışı girişi tamamlanmıştır. Yine insan kaynakları ve finans uygulamalarının dijitalleşmesi için robotik süreç otomasyonu (RPA), kalıp devreye alma süreçlerinin dijitalleştirilmesi ve kalite hata türlerinin analizinin dijital ortamlarda yapılabilmesi için FMEA Projesi hayata geçirilmiştir. Ayrıca 2022 yılında SD-WAN ve BITEG Web Versiyon, satış fiyat parametrelerinin dijitalleştirilmesi ve HR Hizmet Tedarik Yönetimi projeleri olmak üzere 4 yeni dijitalleşme projesine başlanmıştır. Beyçelik Gestamp'ta Endüstri 4.0 kapsamında üretim sahasının dijitalleştirilmesi çalışmalarına devam edilerek 3 farklı firma ile 2 farklı konuda PoC (Proof Of Concept) yapılan projeler model uygulamalarla test edilmiştir.

Warmhaus, Uçtan Uca Dijitalleşme Stratejisi kapsamında 2022 yılı içerisinde çeşitli dijitalleşme çalışmalarına, şirket için kritik seviye olarak belirlenen sistemlerin bilgisayar ve internet ortamına geçirilmesi ile başlamıştır.

Warmhaus yürüttüğü dijitalleşme projeleri ile müşteri memnuniyetini artırmak için satış sonrası işlemleri hızlandırarak kişiden bağımsız sistemler kurmak üzere çalışmalar sürdürmüştür. 2021 yılında yapımına başlanan **B2B Bayi Portalı** 2022 yılında tamamlanarak bayiler ile olan satış süreçlerinin kayıt altına alınması sağlanmıştır. Böylelikle tüm bayi siparişlerinin portal üzerinden alınması, satışlara yönelik indirim, iskonto ve onay süreçlerinin %100 dijitalleşmesi ve müşteri sevk taleplerinin tamamının portal üzerinden alınması ile lojistik performansının izlenmesi gerçekleşmiştir.

Müşteri ilişkileri yönetimini dijitalleştirmek amacıyla 2020 yılında planlaması yapılmaya başlanan **C4C Sales CRM** Projesi, 2022 yılında tamamlanarak hayata geçirilmiştir. Bu uygulama sayesinde müşteri ziyaretleri uygulama üzerinden planlanarak ziyaret planı performansının izlenmesi sağlanmıştır. Ayrıca proje sayesinde verilen tekliflerin satışa dönme ve potansiyel müşterilerin gerçek müşterilere dönme oranı da uygulama üzerinden takip edilir hale gelmiştir.

Gesbey'de 2022 yılında organizasyonel süreçlerin dijitalleşme çalışmaları devam etmiş, bu kapsamda iş akışların takibinin yapıldığı SAP programına SAP MII modülü entegre edilerek süreçlerden barkodlu

bildirim işlemleri kaldırılmış ve kullanıcı dostu ekranlara geçiş yapılmış; yine barkod işlemlerinden kaynaklı kâğıt kullanımı tarihe karışmıştır. Ayrıca İSG ve kalite süreçlerinin takibi için Sygris sistemine geçilmiş, böylelikle İSG ve kalite dokümanlarının izleme işlemleri dijitalleştirilerek takibi kolaylaştırılmıştır. Gesbey'de Endüstri 4.0 kapsamında makinelerden veri alma projesinin ön hazırlık ve kavramsal çalışmalarına devam edilmiş, aynı zamanda kullanıcı dostu dokümatik ekranlar tüm fabrikada yaygınlaştırılmıştır.

Bilgi Güvenliği

Beyçelik Holding, tüm iç ve dış paydaşlarının bilgilerini siber güvenlik risklerine karşı korumak amacıyla bilgi güvenliği çalışmalarını uluslararası bilgi teknoloji standartları ve ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi'ne uygun olarak yürütmektedir.

Grup şirketlerinde bilgi güvenliğini sağlayabilmek adına farklı yedekleme yöntemleri uygulanmakta, bilgi güvenliği destek yazılımları ve antivirüs programlarıyla siber güvenlik saldırılarına karşı önlemler alınmaktadır. Olası kötü yazılımları ve güvenlik sistemlerini test etmek adına düzenli olarak sızma testleri uygulanarak sistemlerin açıkları tespit edilmekte ve ardından gerekli iyileştirme çalışmaları yürütülmektedir.

2022 yılında grup şirketlerinden **Beyçelik Gestamp**, SOC (Security Operations Center) hizmeti almaya başlamıştır. Bu hizmet sayesinde Beyçelik Gestamp siber vakaları önceden tespit ederek uygun karşılık eylemleri gösteren proaktif bir yaklaşım sergileme imkânına sahip bir hizmeti bünyesine katmıştır.

Warmhaus ise 2022 yılında kritik bilgilerinin %40'ını bulut sistemlere yedekleyerek siber güvenlik önlemlerini sağlamış, aynı zamanda kritik bilgilerin saklanması konusunda Green IT uygulamalarına geçmiştir.

Gesbey mevcut sistemin güvenliği için Boldon James uygulamasını kullanarak sahip olduğu mevcut bilgiyi sınıflandırmakta ve sınıflandırılan bilgiyi oluşturulan zaman senaryoları ile yedeklemektedir. Bilgi güvenliğinin sağlanması amacıyla güvenlik sistemleri kullanılmakta ve bilgi güvenliği sızma - phishing uygulamaları yapılmaktadır.

DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

TEDARİKÇİ YÖNETİMİ

Beyçelik Holding ve bağlı şirketler, sürdürülebilirlik anlayışının grup şirketleri yoluyla etki ettiği değer zincirinde yaygınlaşmasını hedeflemekte, ilişkilerinin tamamında iş etiği kurallarına uymakla birlikte, tedarikçilerinin de sahip olunan iş etiği kurallarına uygun ve kalite standartlarında davranmasını beklemektedir. Grup şirketlerinde onaylı tedarikçilerle ilişkiler, sürekli iletişim prensibi ile yürütülmekte ve tedarikçilere gelişmelerinin desteklenmesi amacıyla çeşitli konularda eğitimler verilmektedir. Grup şirketlerinde tedarikçi seçimi konusunda patentli malzemeler üreten tedarikçiler dışında öncelik yerel tedarikçilere verilmektedir. Yerel tedarikçi seçimi ile ürünün tedarik edilme süresi kısaltılmakta ve yerel ekonominin gelişmesine katkı sağlanmaktadır. 2022 yılının rakamlarına göre grup şirketlerinde **toplamda 2.829 tedarikçi** bulunmakta olup bu **tedarikçilerin 2.214'ü yerel tedarikçilerden** oluşmaktadır.

Beyçelik Gestamp'ta tedarikçiler "hammadde", "direkt" ve "endirekt" olarak sınıflandırılmaktadır. Üç gruba ayrılan tedarikçilerin seçme süreçleri dijital ortamda Tedarikçi Takip Portalı üzerinden gerçekleştirilmektedir. Burada mevcut ve potansiyel tedarikçilerin kalite, satın alma, insan kaynakları, çevre ve iş güvenliği gibi alanları kapsayan bilgilerinin portala girmesi istenmekte, portaldaki bilgilerin Beyçelik Gestamp Satın Alma Uzmanı

tarafından kontrolü sağlanmaktadır. Kontrol edilen bilgiler sonucunda, tedarikçinin sahip olduğu sertifikalar, tecrübe yılı, firmaya olan uzaklığı, çalıştığı referans firmalar bazında ön analiz puanı oluşur ve birlikte çalışılıp çalışılmayacağı bu şekilde belirlenmiş olur. Portal üzerinden "çalışılabilecek" olarak değerlendirilen tedarikçilere Beyçelik Gestamp Kalite Departmanı tarafından gidilerek şirketin iş süreçleri denetlenmekte, denetim sonucuna göre uygun olan tedarikçiler onaylı tedarikçi listesine eklenmektedir. Tedarikçi performans değerlendirmesi, Merga sistemi üzerinden yapılmaktadır. Bu sistemde tedarikçilerin performans puanı, lojistik, kalite ve satın alma puanlarının bileşkesinden oluşmakta, tedarikçiler A - B - C - D olarak sınıflandırılmakta ve tedarikçilerin performans puanları aylık olarak takip edilmektedir. Yapılan sınıflandırmada riskli tedarikçi sınıfındaki tedarikçilere daha fazla denetim gerçekleştirilerek bu tedarikçiler Beyçelik Gestamp tarafından planlı geliştirme sürecine alınmakta, tedarikçinin ihtiyaçlarına yönelik eğitim çalışmaları verilerek gelişimleri desteklenmektedir. Beyçelik Gestamp, tedarik zincirinde yerelleşmenin sağlanması amacıyla şirket içerisinde satın alma departmanından kişilerin bulunduğu bir çalışma grubu oluşturmuştur, ürünlerde kullanılan patentli ürünler ve müşteri bağlantılı ürünler haricindeki ürün gruplarında yerel firmalar ile işbirliği yaparak ürünlerin geliştirilmesine destek olmaktadır. Bu kapsamda, yerleştirme çalışması tamamlanan 19, planlanan ise 34 referans bulunmaktadır.

Yerel Tedarikçi Oranları (%)

2021	(%)	2022	(%)
Beyçelik Gestamp	85	Beyçelik Gestamp	93
Warmhaus	83	Warmhaus	94
Beyçelik Gestamp	100	Beyçelik Gestamp	56
Yenilenebilir Enerji		Yenilenebilir Enerji	
Gesbey	23	Gesbey	6



04

DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Değer zincirinde sürdürülebilirliğin sağlanması, holding şirketlerinin yüksek öncelikli konuları arasındadır. Bu doğrultuda Beyçelik Holding başta tedarik zinciri olmak üzere etki ettiği tüm değer zincirlerinde, iş etiği, kalite ve sürdürülebilirlik yaklaşımını ortaya koyarak sorumlu üretim ve tüketim davranışlarını yaygınlaştırmayı ve uzun vadeli işbirlikleri kurmayı hedeflemektedir.

Holdinge bağlı şirketler, değer zincirinin en önemli paydaşlarından biri olan müşterilerin memnuniyetini sağlamak amacıyla ürün ve faaliyetlerde somut değer yaratması gerektiğine inanmakta, ürünlerini uluslararası kalite standartları çerçevesinde yenilikçilik anlayışı ile sürekli geliştirmektedir.

DEĞER ZİNCİRİ ANA ODAĞINDAKİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ

Değer Zinciri Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			Hedef İlerleme
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Tedarikçi Gelişimi, Denetimi ve Performansı					
Tedarikçi Performansının Artırılması	Tedarikçi eğitimi kişi*saat Tedarikçi denetim sayısı Tedarikçi sınıflandırılması Tedarikçi teslimat performansı	●	●	●	Grup şirketleri tedarikçilerini sınıflandırmakta ve tedarikçi performanslarını değerlendirmektedir.
Müşteri Memnuniyeti					
Müşteri Memnuniyetini Artırmak ve Sürekli Kılmak	Müşteri memnuniyeti oranı	●	●	●	Gesbey'de Müşteri Memnuniyeti Anket uygulaması başlatılmıştır, yapılan ilk ankette müşteri memnuniyet oranı %98'dir.
Yerel Tedarik					
Yerlilik Oranının Artırılması	Yerlilik oranı		●	●	2021 yılında Beyçelik Gestamp'ta %85 olan yerlilik oranı 2022 yılında %93'e, Warmhaus'da ise %83'ten %94'e çıkartılmıştır.
Ürün ve Hizmet Güvenliği					
Tabi Olunan Standartlar ve Yasal Uyum	Tam uyum	●	●	●	Holdinge bağlı tüm şirketler, tabi olunan yasa ve standartlara tam uyum göstermektedir.

DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Warmhaus'da ise tedarikçiler, tedarikçilerden alınan ürün ve hizmetlerin ürün kalitesi ve üretime etkisine göre 5 kategoride değerlendirilmektedir. Kategorilerine ayrılan bu tedarikçiler alınacak ürün ve hizmete göre çeşitli seçim kriterlerine tabi tutulur. Tedarikçi seçiminde, ISO kalite belgelerinin varlığı, piyasa bilinirliği ve rakip analizleri incelenmekte ve gerçekleştirilen tedarikçi denetimleri sonucunda minimum B sınıfı çıkan tedarikçiler seçilerek anlaşmalar yapılmaktadır. Warmhaus mevcut tedarikçileri için her yıl denetim planı hazırlayarak tedarikçilerini denetlemekte ve denetim sonuçlarına göre tedarikçilere ait risk analiz raporları hazırlayarak tedarikçilerin risklerle ilgili aksiyonlar almasını beklemektedir.

Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji de tedarikçilerini; türbin bakım servis, santral bakım servis, enerji toptancı firmaları, EPIAŞ ve diğer olmak üzere 5 kategoride değerlendirmektedir. Beyçelik Gestamp Yenilenebilir hızlı ve güvenilir servis hizmetine göre değerlendirmekte ve aylık türbin kontrollerinde tespit ettiği noktaları ilgili tedarikçilerine bildirerek bu bildirimlere istinaden ilgili aksiyonların alınmasını takip etmektedir.

Gesbey'de tedarikçiler kritik ve kritik olmayan tedarikçiler şeklinde sınıflandırılmaktadır. Gesbey'de yeni tedarikçi seçilirken öncelikle tedarik edilecek malzemenin hangi sınıfa dahil olduğu tespit edilir, şirketin Fullstep portalı üzerinden tedarikçinin kaydı yapılır ve malzeme ailesine göre talep edilen belgelerin tedarikçi tarafından yüklenmesi beklenir. Tedarikçiler tarafından portala yüklenen veriler SQA tarafından GRI (Gestamp Renewable Industries) kalite kriterlerine göre incelenir ve tedarikçi malzeme grubuna göre kritik ise audit, kritik değil ise FPQ (First Piece Qualification) sürecinden geçer; bu aşamayı geçen tedarikçiler ile çalışılmaya başlanır. Gesbey tedarikçilerini her yıl ISO:9001 standartlarına göre denetler ve denetim sonuçlarında tedarikçinin denetimde istenen aksiyonları alması beklenir. Gesbey, tedarikçilerinin performansının %80'ini malzemenin teslimat süresi, kalitesi, kanaat notları gibi "Tedarikçi Sürekli Değerlendirme" kriterleri ile değerlendirmektedir.



DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

ÜRÜN SORUMLULUĞU VE KALİTE YÖNETİMİ

Beyçelik grup şirketleri, sürdürülebilirlik politikalarına uygun olarak belirlenen "sorumlu ürün" yaklaşımı ile; ürünlerde uluslararası kalite standartları ışığında, üretildiği ülke ve satılacağı ülkenin yasaları ile uyumlu, müşteri sağlığını korurken çevreye olan etkilerini azaltacak ürünler üretmeyi hedeflemekte ve taahhüt etmektedir. Grup şirketleri, sorumlu üretim ve tüketim anlayışı ile ürünlerin çevresel ayak izini azaltmaya yönelik Ar-Ge çalışmaları gerçekleştirmektedir. Grup şirketlerinde 2022 yılında ürünlerin çevresel etkilerinin azaltılmasına yönelik birçok proje hayata geçirilmiştir. Warmhaus'da ısı pompası ve hidrojen karışımı doğalgaz ile çalışabilen kombi projeleri geliştirme çalışmalarına 2022 yılında devam edilmiştir. Gesbey'de kimyasalların yönetimi ilgili yasa ve yönetmeliklerin takibi sağlanmakta, "kara listede" yer alan yasaklı kimyasallar kullanılmamaktadır. Beyçelik ve grup şirketlerinde kalite yönetim süreçleri değer zincirinin tümüyle ilişkilendirilerek

hammadde tedarikçiden satış sonrası hizmetlere kadar tüm aşamalarda incelikte yürütülmekte ve böylece müşteri memnuniyetini sağlamak hedeflenmektedir.



Beyçelik Gestamp Romanya Fabrikası, Ekim 2022'de Ford'un küresel düzeyde saygınlığı bulunan ve dünyadaki en iyi tedarikçilerine verdiği **Ford Q1 Kalite Sertifikası**nı alarak Ford'un üst statüdeki tedarikçilerinden biri olarak tescillenmiştir.

KALİTE BELGELERİ		
Beyçelik Gestamp	Warmhaus	Gesbey
ISO IEC 27001: 2013	27001 BGYS Sertifikası	EN 1090-1:2009+A1:2011
TS EN ISO 9001:2015/2021	ISO 9001:2015	EN 1090-2:2018
TS EN ISO 14001: 2015	ISO 14001:2015	DIN 18800-7:2008-11
TS ISO 45001: 2018	TS ISO 45001: 2018	DIN EN ISO 3834-2
IATF 16949	IATF 16949	ISO-9001:2015
		ISO-14001:2015
		ISO-45001:2018

DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

MÜŞTERİ BEKLENTİLERİ VE MEMNUNİYETİ

Beyçelik Holding ve grup şirketlerinin belirledikleri sürdürülebilirlik önceliklerinde en önemli konu başlıklarından birisi "Müşteri Beklentileri ve Memnuniyeti"dir. Beyçelik'in temel değerleri arasında bulunan "Müşterilerimize Değer Katarız" sözünden hareketle, satış öncesi ve satış sonrası her adımda müşterilerin ihtiyaçlarının dinlenip

problemlerine hızlı çözüm sunularak müşteri memnuniyetinin en yüksek seviyede tutulması hedeflenmektedir.

Grup şirketlerinde müşteri memnuniyetinin sağlanması için çeşitli müşteri memnuniyeti ölçme çalışmaları yapılmakta ve sonuçlara bağlı olarak şirket özelinde aksiyon planları hazırlanmakta, müşterilerden gelen şikâyet, öneri ve geribildirimler değerlendirilerek ilgili aksiyonlar alınmaktadır.

Yerel Tedarikçi Oranları (%)

Müşteriden Gelen Şikâyet/ Geribildirim	(%)	Çözümlenen Şikâyet/ Geribildirim	(%)
Warmhaus	1.179	Warmhaus	1.179
Gesbey	17	Gesbey	7
Beyçelik Gestamp	-	Beyçelik Gestamp	-
Beyçelik Gestamp	-	Beyçelik Gestamp	-
Yenilenebilir Enerji	-	Yenilenebilir Enerji	-

Beyçelik Gestamp, müşteri memnuniyetinin sağlanması için; müşterilerinin temel ihtiyaçlarına karşılık verecek kalitede ürünler üretecek ve sorunların temeline inerek tekrarlanmaması adına çözüm sunacak bir yaklaşım benimsemiştir. Beyçelik Gestamp, müşteri odaklı bir metodolojisi olan 6-sigma çalışmaları ile operasyon mükemmelliğini sağlayarak müşteri memnuniyetini sağlamaktadır. 2021 yılından 2022 yılı sonuna kadar toplam 4 adet 6-sigma projesi yapılmıştır. 2022 yılında müşterilerinin farklı tedarikçileri ile sorunları değerlendirilerek benzer sorunlar yaşamamak adına "Migration Plan" uygulamaları gerçekleştiren Beyçelik Gestamp, ayrıca "Top Supplier" süreci ile hatalı ürüne neden olabilecek prosesleri için aksiyon planları hazırlamış ve uygulamaya başlamıştır.

Warmhaus, nihai müşterileri ile çağrı merkezleri, internet sitesi ve sosyal medya hesapları gibi çeşitli

kanallardan sürekli iletişim halindedir. Warmhaus müşterilerinden gelen şikâyet ve geribildirimlerin değerlendirilmesinde SAP programını kullanmakta ve bu program sayesinde açılan şikâyet/geribildirim kayıtları eşzamanlı olarak müşteri hizmetleri şikâyet çözüm ekibine ve bölge yöneticisine ulaştırılarak şikâyetlerin "24 saat içerisinde müşteriye yanıt verme" prensibi ile hızlıca çözüme ulaştırılması sağlanmaktadır. Warmhaus, müşterileri tarafından gelen şikâyetlerin kök nedenini araştırarak bu nedenin ortadan kaldırılması için gerekli aksiyonları almaktadır. Warmhaus, 2022 yılında müşteri iletişim merkezine gelen şikâyetlerin tümünü çözüme ulaştırmıştır.

Warmhaus- Partner Programı

Warmhaus 2022 yılında, müşterisi olan toptancı bayiler ve taahhütçü bayilerin kaydolarak satın aldıkları her kombiden puan kazanabilecekleri sadakat programı Partner'ı geliştirerek uygulamanın

DEĞER ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

kullanıcı dostu yönlerini artırmıştır. Partner programına üye olan firmalara yıl içerisinde çeşitli kampanyalar düzenlenerek iş ortakları ile olan ilişkiler güçlendirilmektedir.

Gesbey'de 2022 yılına kadar müşteri memnuniyeti; Müşteri Değerlendirme Skor Kartı, ürün teslimat performansı, müşteri şikâyetleri ve uygunsuzluk bildirimlerini esas alan Müşteri Memnuniyet Endeksi'yle takip edilmekteydi, 2022 yılının sonunda ise 19 sorudan oluşan çevrimiçi Müşteri Memnuniyet Anketi devreye alınarak müşterilerden objektif geribildirim alınması sağlanmıştır. Yapılan ilk anket **%98 memnuniyet** oranıyla sonuçlanmıştır. Gesbey, Müşteri Memnuniyet Anketi'nin yanı sıra satış sonrası müşterilerden gelen şikâyet ve geribildirimleri SAP programına entegre ederek değerlendirmekte ve müşteri memnuniyetinin sağlanması için gerekli aksiyonları almaktadır.



Gesbey'de yapılan ilk müşteri memnuniyet anketinde sonuç **%98** memnuniyettir.





05 İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE

Günümüzde nüfusa ve değişen ihtiyaçlara bağlı sanayileşmenin artması, ormansızlaşma, fosil yakıtların kullanımı gibi insan faaliyetleri ile salınan sera gazlarının atmosferde birikmesi, küresel ısınma ve iklim sorununu getirmiştir. Bu durum doğal hayatı, ekosistemleri ve iş süreçlerini doğrudan etkileyerek doğal kaynakların kullanımını kısıtlayacaktır. Beyçelik Holding, operasyonlarının temeline iklim değişikliği ile mücadele anlayışını yerleştirerek mevcut iş süreçlerini çevresel etkilerini azaltacak şekilde yönetmekte ve potansiyel iş süreçlerini değerlendirmektedir.



2022 Yılında Grup Şirketlerinde Yaklaşık **6 Milyon TL** Çevre Yönetim Ve Yatırım Harcaması Gerçekleştirilmiştir.

konusunda operasyonel süreçleri yönetmenin yanı sıra kişisel çabaların da önemli olduğunun bilinciyle tüm grup şirketlerinde çalışanlarına çevre farkındalığı kazandırmak amacıyla çeşitli eğitimler vermektedir.



2022 Yılında Grup Şirketlerinde Çalışanlara **2.118 kişi*saat** Çevre Eğitimi verilmiştir.

Beyçelik'te sürdürülebilirlik hedefleri belirlenirken çevre ana odağı altında orta vadede (>1 yıl-3 yıl) grup şirketlerinde çevre sertifikasyonlarının artırılması önceliklendirilmiştir. Bu doğrultuda 2022 yılında Beyçelik Gestamp'ın Türkiye'de bulunan tüm tüzel kişiliklerinde ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi belgesi alınmıştır. Beyçelik Holding ve grup şirketleri, tüm çevre yasal mevzuat ve yönetmeliklerine uygun olarak çalışmakta olup 2022 yılında otoriteden herhangi bir çevre cezası alınmamıştır.

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE

ÇEVRE ANA ODAĞINDAKİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ

Çevre Ana Odağı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			Hedef İlerleme
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Çevre Yönetim Sistemleri					
Grup Şirketlerinde Çevre Sertifikasyonlarının Artırılması	Sertifikasyon sayısı		●		Grup şirketlerinde 6 yeni ISO 50001 enerji yönetim sistemi sertifikası alınmıştır.
Enerji ve Emisyon Yönetimi					
Kapsam 1-2-3 Emisyonlarının Hesaplanması	Emisyon değerleri		●		Emisyon değerlerine "Emisyon ve Enerji Yönetimi" başlığı altında yer verilmiştir.
Enerji Verimliliği Projelerinin Yaygınlaştırılması	Proje sayısı- Projelerle elde edilen enerji tasarrufu		●		Grup şirketlerinde 1 adet proje tamamlanarak hayata geçirilmiştir. Gesbey'de hayata geçirilen enerji verimliliği çalışması ile 182 MWH enerji tasarrufu sağlanmıştır.
Yenilenebilir Enerji Kullanımının Artırılması	Toplam enerji tüketimindeki artış (%)			●	Beyçelik Gestamp'ta 2023 yılında kullanılmak üzere 2 adet tesiste güneş enerjisi kurulumu başlatılmıştır.
Enerji Kullanım Miktarını Azaltmak	GJ azalış	●	●	●	Grup şirketlerinde üretim kapasitelerinin artması ve yeni üretim yerleşkelerinin hayata geçirilmiş olması nedeniyle enerji kullanım miktarı azalmamıştır.
Su Yönetimi					
Suyun Verimli Kullanımını Artırma	Kullanılan su miktarındaki azalış (%)	●	●	●	Grup şirketlerinde üretim kapasitelerinin artması ve yeni üretim yerleşkelerinin hayata geçirilmiş olması nedeniyle su kullanım miktarı azalmamıştır.
Atık Yönetimi					
"Sıfır Atık" Sertifikasyonun Gerektirdiği Uygulamaları Sürdürülebilir Hale Getirmek	"Sıfır Atık" belgesi oranı	●	●	●	Beyçelik Gestamp, Türkiye'deki tüm tüzel kişilikleri için Sıfır Atık Belgesi başvurusu yapmıştır.
Atıkların Kaynağında Ayrıştırılması Konusunda Çalışan Eğitimleri Düzenlenmesi	Eğitim saat / kişi*saat	●			Grup şirketlerinde çalışanlara atıkların kaynağında ayrıştırılması konusu özelinde 1.370 kişi*saat eğitim verilmiştir.

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE

EMİSYON VE ENERJİ YÖNETİMİ

İklim değişikliğinin en önemli nedenlerinden biri, insan faaliyetleri sonucu oluşan sera gazı salımlarının artışıdır. Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli (IPPC) Raporu'nda iklim değişikliği nedeniyle meydana gelecek ani ve/veya geri döndürülemez değişikliklerin önüne geçebilmek için hızlı ve sürekli küresel sera gazı emisyonlarının azaltılması gerektiğinin altı çizilmiştir. Avrupa Birliği (AB), açıkladığı Avrupa Yeşil Mutabakatı ile 2050 yılında iklim-nötr (sıfır emisyon) ilk kıta olma hedefini ortaya koymuştur.

Beyçelik, sera gazı emisyonlarını kontrol etmek ve buna bağlı aksiyon planları oluşturarak emisyonları yönetebilmek adına “Çevre” ana odağı altında orta vadede grup şirketlerinde Kapsam 1-2-3 emisyonlarını hesaplamayı hedeflemiştir. Grup şirketlerinde bu doğrultuda çalışmalar başlamış olup **Beyçelik Gestamp** ve **Gesbey** firmalarında 2021-2022 yıllarında Kapsam-1 ve Kapsam-2 emisyonları takip edilmeye başlanmıştır. Ek olarak Beyçelik Gestamp'ta Kapsam-3 emisyonlarını ölçmek adına pilot bir çalışma başlatılmış ve 2022 yılı Kapsam 3 emisyonu 2.582 ton CO₂e/yıl olarak hesaplanmıştır.

Sera Gazı Emisyonları (ton CO ₂ e/yıl)	Beyçelik Gestamp		Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji		Warmhaus		Gesbey	
	Kapsam 1	Kapsam 2	Kapsam 1	Kapsam 2	Kapsam 1	Kapsam 2	Kapsam 1	Kapsam 2
2021	5.605	39.833	-	-	-	-	573	2.281
2022	4.687	44.147	-	-	-	-	751	3.426

Sera Gazı Yoğunluğu	Beyçelik Gestamp		Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji		Warmhaus		Gesbey	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Sera Gazı Salımı ton CO ₂ e	47.714	52.235	391.925	375.480	-	-	2.854	4.177
Sera Gazı Yoğunluğu	0,14 ton CO ₂ e/ton	0,10 ton CO ₂ e/ton	254.751	244.062	-	-	11,74 ton CO ₂ e/ET	16,636 ton CO ₂ e/ET

Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji'nin sera gazı yoğunluğu hesaplanırken temiz üretim miktarı göz önüne alınmıştır.

Hava Emisyonları (kg/saat)	Beyçelik Gestamp		Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji		Warmhaus		Gesbey	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Partikül Madde (toz)	-	1,0467	-	-	-	-	1,0255	0,1568
NO _x	-	-	-	-	0,5922	-	0,38	0,13
SO _x	-	-	-	-	0,0236	-	0,0145	0
Uçucu Organik Bileşikler (VOC)	-	-	-	-	0,03055	-	0,6315	6,862

İlgili hava emisyon ölçümleri Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği gereğince mevzuata uygun olarak 2 yılda bir yapılmaktadır, bir sonraki ölçüm 2023 yılında gerçekleştirilecektir.

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE

Avrupa Çevre Ajansı'nın Enerji ve İklim Değişikliği Raporu'na göre küresel olarak enerji kullanımı, insan faaliyetleri sonucu açığa çıkan sera gazı emisyonları arasında açık ara en büyük kaynağı temsil etmektedir. Beyçelik Holding, bu durumun bilincinde bir firma olarak sürdürülebilirlik hedeflerini belirlerken enerji yönetimi konusunda uzun vadede enerji verimliliği projelerinin yaygınlaştırılmasını, yenilenebilir enerji kullanımının artırılmasını ve sürekli olarak enerji kullanım miktarlarının azaltılmasını hedeflemiş ve 2022 yılı süresince grup şirketlerinde enerji verimliliği uygulamalarını hayata geçirmiştir.

Beyçelik Gestamp'ta 2022 yılında iki farklı tesis lokasyonunda çatı hattına güneş enerji panelleri

Enerji Yoğunluğu	Beyçelik Gestamp		Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji		Warmhaus		Gesbey	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Enerji Tüketimi (Gj)	241.863	389.311	4.032	4.784	66.226	102.685	22.887	34.484
Enerji Yoğunluğu	0,30 (MWh/ton)	0,20 (MWh/ton)	%1,02 (Harcanan enerji/ üretilen)	%1,27 (Harcanan enerji/ üretilen)	-	*	96 (Gj/Eşdeğer kule)	137 (Gj/Eşdeğer kule)

*Warmhaus 2022 enerji yoğunluğu: 0,24 Gj/adet Kombi, 0,06Gj/mtül radyatör

Beyçelik Holding'in grup şirketlerinden Beyçelik Gestamp'ta tüketilen enerjinin 2021 yılına göre fazla olmasının nedeni; 2 yeni üretim yerleşkesinin hayata geçirilerek toplam üretim kapasitesinin artmasıdır. Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji'de ise enerji tüketiminin artmasının nedeni, 2022 yılının 2021 yılına göre nispeten daha az rüzgârlı geçmesi ve enerji üretimi için gereken optimum rüzgâr hızının sağlanamamasıdır.

BIYOÇEŞİTLİLİK

Faaliyet gösterdiği alanlardaki biyolojik çeşitliliğe saygılı davranmak Beyçelik Holding'in temel değerleri arasında bulunmaktadır. Beyçelik Holding ve grup şirketleri, faaliyet alanlarını seçmeden önce buldukları ortama saygılı iş yapabilmek adına hassas davranmakta ve o alanlara etkilerini değerlendirerek biyolojik çeşitlilik değeri yüksek alanlar üzerinde faaliyet göstermemeyi tercih etmektedirler.

kurulumu başlatılmıştır. 2023 yılında tamamlanması hedeflenen GES Projesi'nde yıllık yaklaşık olarak **7.500 MWh** yenilenebilir enerji üretilerek elde edilen enerjinin üretim aşamasında kullanılması planlanmaktadır.

Gesbey özelinde ise dış aydınlatmaların LED ile değiştirilmesi ve forkliflerin elektrikli model kiralanması ile LNG tasarrufu uygulamaları hayata geçirilerek toplam **182 MWh** enerji tasarrufu sağlanmıştır. 2022 yılındaki toplam enerji tüketimi 531.264 Gj'dir.

Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji'de faaliyet gösterdiği alanlardan rüzgâr santrallerinin kurulumu öncesinde Çevresel Etki Değerlendirme sürecine girilerek su kaynakları, canlı çeşitliliği, rüzgâr türbinlerinin gürültü ve gölgeleme etkileri irdelenmiş ve gerçekleştirilen ÇED raporlaması sonucunda ilgili bakanlıktan gerekli izinler alınarak faaliyetler başlatılmıştır.

Grup şirketlerinden **Gesbey**'de; Gesbey'in de bünyesinde yer aldığı Gestamp Renewable Industry Grup tarafından hayata geçirilen “Benim Ormanım Fidan Bağı” Projesi ile 2022 yılında üretilen her kule başına 1 fidan dikmek için çalışanlarla fidan dikim etkinliği düzenlenmiştir. Düzenlenen Fidan Bağı Projesi ile Manyas bölgesine dikilmek üzere 300 adet zeytin fidanı bağı yapılmıştır.

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE

SU TÜKETİMİ

Dünya üzerinde kullanılabilir tatlı su kaynaklarının kısıtlı olması, mevcut su kaynaklarının insan faaliyetleri sonucu kirlenmesi ve yine iklim değişikliği nedeniyle su döngüsünde meydana gelen değişimlerle erişilebilir ve kullanılabilir su miktarının azalmış olmasından ötürü günümüzde mevcut su kaynaklarının kalitesinin korunarak sürdürülebilir yöntemlerle kullanılmasının önemi daha da artmıştır.

Beyçelik, operasyonlarında su kaynaklarının sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için suyun verimli kullanılması prensibini benimsemiştir. Grup şirketlerinde operasyonel süreçler nedeniyle suyun büyük çoğunluğu evsel nitelikli kullanılmaktadır. Bu nedenle grup şirketlerindeki günlük operasyonlarda suyun tasarruflu kullanılmasını sağlamak amacıyla iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Gesbey'de şirket genelinde yangın hidratında su kaçak tespit ve onarım çalışmaları yürütülmüş, bu çalışma sonucunda **4.000 m³** su tasarrufu sağlanmıştır.

Grup şirketlerinin faaliyetleri sonucu açığa çıkan atıksular yasal deşarj limitlerine uygun olarak deşarj edilmektedir.

Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji firmasında su yalnızca işletmede olan 3 adet rüzgâr enerji santrallerinde kullanılmaktadır, Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji'de 2022 yılında kullanılan suyun **%84'ü geri kazanılarak** tekrar kullanılmıştır.



RAPORLAMA DÖNEMİNDE
TOPLAM SU TÜKETİMİ
188.471 m³
OLARAK GERÇEKLEŞMİŞTİR.

Su tüketimi (m ³)	Beyçelik Gestamp	Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji	Warmhaus	Gesbey
2021	56.238	10.095	25.694	248
2022	132.798	327	49.349	5.997

Su Tüketimi	Beyçelik Gestamp		Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji		Warmhaus		Gesbey	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Şebeke Suyu	56.238	132.798	10.095	327	25.694	45.820	248	5.997
Yüzey Suları	-	-	-	-	-	-	-	-
Yeraltı Suyu	-	-	-	-	17.115	3.529	-	-
Yağmur Suyu	-	-	-	-	-	-	-	-
Toplam Su Tüketimi	56.238	132.798	10.095	327	42.809	49.349	248	5.997
Su Kullanım Yoğunluğu	0,16 (m ³ /ton)	0,24 (m ³ /ton)	-	109,16 m ³ /rüzgâr enerji santrali)	*	1,31 (m ³ /eşdeğer kule)	24 (m ³ /eşdeğer kule)	

*Warmhaus 2021 su yoğunluğu:0,088 m³/adet kombi, 0,020 m³/mtül radyatör 2022 su yoğunluğu: 0,234m³/adet kombi, 0,025 m³/mtül radyatör

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE

ATIK YÖNETİMİ

Dünyada bulunan doğal kaynakların kısıtlı olması ve nüfus artışına bağlı küresel ihtiyaçların artması sonucunda doğal kaynakların hızla tükenmesi, üretim ve tüketim aşamalarında atık yönetiminin önemini açığa çıkarmaktadır. Doğal kaynakların doğru yönetilerek kaynak sürdürülebilirliğinin sağlanmasının öneminin farkında bir firma olan Beyçelik Holding, sürdürülebilirlik politikasında da taahhüt ettiği üzere; "kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak operasyonel mükemmellik projelerini kesintisiz bir şekilde uygulamayı" atık yönetim politikasının temeli olarak görmekte ve atık yönetim süreçlerini "Sıfır Atık İlkesi" çerçevesinde yönetmektedir. Beyçelik, atıkları kaynağında ayrıştırarak türlerine özgü geri kazanım ve bertaraf yöntemleriyle dönüştürmekte ve atıklarına kaynakların verimli kullanımını hedef alan döngüsel ekonomi modelini uygulamaktadır. Grup şirketlerinde Sıfır Atık İlkesi'ne bağlı kalarak 3 yıllık periyotlar için Atık Yönetim Planı hazırlamakta ve bu plan çerçevesinde şirket çalışanlarına atığı kaynağında

ayrıştırmanın ve atık yönetiminin doğru uygulamalarının çevre ve ekonomi açısından yararlarını anlatan eğitimler vermektedir.

Beyçelik Holding'in grup şirketlerinden **Beyçelik Gestamp'ta çalışanlara 1.024 kişi*saat, Gesbey'de ise 350 kişi*saat Sıfır Atık eğitimi** verilmiştir.

Grup şirketlerinden Beyçelik Gestamp ve Gesbey, Sıfır Atık Belgesi'ne sahiptir. 2022 yılında Beyçelik Gestamp Türkiye'nin tüm tüzel kişilikleri için Sıfır Atık Belgesi başvurusu yapılmıştır. 2023 yılında tüm yerleşelerde Sıfır Atık Belgesi alınması hedeflenmektedir.

Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	Beyçelik Gestamp		Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji		Warmhaus		Gesbey	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Atık Sahasına Giden	0	0,107	0	1,2	0	0	2,25	234.252
Geri Kazanım	28,84	317,9	4,25	0	97,92	55,12	191,8	0
Tekrar Kullanılan	0	38	0	0	0	8,51	0	0
Toplam Tehlikeli Atık Miktarı	28,84	356,1	4,25	1,2	97,92	63,63	194,05	234.252

Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	Beyçelik Gestamp		Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji		Warmhaus		Gesbey	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Atık Sahasına Giden	0	218	0	0	-	0	-	0
Geri Kazanım	151.665	59.575	0	0	2.373	0	41	343.317
Geri Dönüşüm	0	0	0	0	0	1.804	0	0
Toplam Tehlikesiz Atık Miktarı	151.665	59.793	0	0	2.373	1.804	41	343.317

Warmhaus'da 2022 yılında üretim sırasında oluşan atıklar düzenli depolama sahalarına gönderilmemiş, tehlikesiz atıkların tamamı geri dönüştürülerek; tehlikesiz atıkların ise bir kısmı proseste yeniden kullanılarak, geri kalanı ise enerji amaçlı geri kazanılarak değerlendirilmiştir.

*Tıbbi atık miktarı ihmal edilmiştir.



06 TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI

Beyçelik Holding, toplumsal gelişimin ve refahın sağlanması için toplumdaki tüm kişi ve kurumların işbirliği halinde ve ortak bir amaç için çalışması gerektiğinin bilincinde olarak üzerine düşen katkıyı sağlamak için yola "kazandıklarını paylaşma" ilkesi ile devam etmektedir. Bu ilkeden hareketle topluma olan sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla kültür, sanat, eğitim, sağlık, çevre gibi çeşitli alanlarda sosyal sorumluluk projeleri ile toplumsal refahı destekleyerek kalıcı değer yaratmayı hedeflemektedir.

TOPLUMSAL YATIRIMLAR

Faik Çelik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
2006'da nitelikli mesleki eğitim vermek amacıyla Bursa'nın Yıldırım ilçesinde kurulan Faik Çelik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, bugüne dek birçok lise öğrencisini üniversiteye hazırlamakla kalmayıp verdiği eğitimle lise öğrencilerinin sektör için kalifiye çalışan olmalarının da önünü açmıştır. Beyçelik Holding, 2011 yılında okula sağladığı destek ve okula 250 kişi kapasiteli Rahime Çelik Spor ve Konferans Salonu'nu

TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI ANA ODAĞINDAKİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ

Toplumsal Gelişime Katkı Hedefleri	Performans Göstergeleri	Hedef Süresi			SKA'lar
		Kısa Vade (<1yıl)	Orta Vade (<1yıl-3yıl)	Uzun Vade (>3+yıl)	
Beyçelik Gönülden					
Gönüllülük Çalışmaları	Proje Sayısı Gönüllü Katılanlar	●	●	●	2022'de Beyçelik Gönüllüleri 6 farklı proje hayata geçirmiştir.
Eğitime Destek					
Öğrenci Bursu	Ayrılan Bütçe	●	●	●	Hedeflerle ilgili tüm çalışmalar aşağıdaki bölümde anlatılmıştır.
Eğitim Kurumlarına Maddi Destek	Ayrılan Bütçe	●	●	●	

TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI

yaptırarak öğrencilerin kültürel faaliyetlerini de desteklemiştir. Beyçelik Holding günümüzde hâlâ Faik Çelik Kız Meslek Lisesi'nden mezun olarak üniversiteyi kazanan öğrencilerden bir kısmına burs imkânı sağlamaktadır.

Uludağ Üniversitesi Faik Çelik Otomotiv Mühendisliği Bölümü

Beyçelik Holding'in destekleriyle inşaatı tamamlanan Uludağ Üniversitesi Faik Çelik Otomotiv Mühendisliği Bölümü, 2011-2012 eğitim öğretim yılında otomotiv sektöründe uzmanlaşan nitelikli mühendisler yetiştirmek ve otomotivi anabilim dalı olarak görüp Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri ile sektörü desteklemek amacı ile açılmıştır. Beyçelik Holding, Otomotiv Mühendisliği bölümünü kazanan ilk beş öğrenciye belirlenen kriterler çerçevesinde başarı bursu vermektedir.

Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Faik Çelik Yerleşkesi

2012 yılında depreme dayanıklı olmadığı için Beyçelik Holding'in destekleriyle yenilenen Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Faik Çelik Yerleşkesi, 10 bin metrekarelik bir alan üzerine, günün son teknolojisi ile donatılmış derslikler ile kampüsteki mevcut öğrenci kapasitesini 2 katına çıkartmıştır.

Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Nazlı Çelik Onkoloji ve Kemoterapi Polikliniği

Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nin yenileme çalışmaları sırasında Beyçelik Holding, Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulamaları ve Araştırma Merkezi Hastanesi binası içindeki Tıbbi Onkoloji ve Kemoterapi Ünitesi'nin yapımını üstlenerek 2018 yılı sonunda üniversiteye bağışlamıştır.

Hacı Bulduk Çelik Huzurevi

Beyçelik Holding'in desteği ile 2011 yılında inşaatı tamamlanan Hacı Bulduk Çelik Huzurevi, ağırlıklı olarak özenli bakım gerektiren yataklık yaşlılara kaliteli bakım hizmeti vermek amacıyla açılmıştır. 120 odalı huzurevi Bursa Büyükşehir Belediyesi tarafından işletilmektedir.

BEYÇELİK İLE AKLIM YENİLİKTE

Beyçelik Holding, çocukları yaratıcı ve inovatif düşünmeye teşvik etmek, beyin fırtınası yapma becerilerini ve farklı düşünme yeteneklerini geliştirmek amacıyla geliştirdiği sosyal sorumluluk

projesi "Beyçelik ile Aklım Yenilikte"yi Haziran 2022'de hayata geçirmiştir. Proje kapsamında; 8-11 yaş aralığındaki çocuklara yönelik otomotiv, yenilenebilir enerji ve iklimlendirme konulu inovasyon atölyeleri ve yaratıcı düşünme için ilham veren bir tiyatro oyunu sergilenmiştir. Bursa'da bulunan Merinos Atatürk Kongre ve Kültür Merkezi'nde 24-25-26 Haziran tarihlerinde gerçekleşen etkinlikler kapsamında 350 katılımcı, 3 gün boyunca düzenlenen atölyelerde ve tiyatro oyununda öğrenirken keyifli vakit geçirmiştir. Otomotiv, yenilenebilir enerji ve iklimlendirme konulu inovasyon atölyelerinde çocukları yeniliğe ve buluşa teşvik etmek amaçlanmıştır. Hedef, çocukların yeni durumlarla karşı karşıya kaldıklarında ve karmaşık problemler çözerken alternatiflere açık olmayı öğrenmeleridir. Beyçelik ile Aklım Yenilikte Projesi için özel olarak yazılan ve sahnelenen "Sihirli Baston" tiyatro oyununda da çocuklar yenilikçi düşünmeye teşvik edilmektedir.



TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI

BEYÇELİK GÖNÜLDEN

Beyçelik ve grup şirketleri bünyesinde bulunan şirket çalışanlarının toplumsal sorumluluk çalışmalarına katılmasını desteklemek amacıyla 2017 yılında Beyçelik Gönülden Platformu kurulmuştur. Beyçelik Gönülden Platformu, her yıl çalışanlardaki sosyal farkındalığın artırılması ve çalışanları gönüllü faaliyetlere katılım konusunda teşvik etmek amacıyla toplum yararına çalışan vakıf ve derneklerle işbirliği yaparak eğitim, çevre ve sağlık gibi konularda çeşitli toplumsal sorumluluk projelerini hayata geçirmektedir.

Beyçelik Gönülden 2022 Faaliyetleri Bursa Doğanköy İlkokulu Yararına Kitap Değişim ve Paylaşım Kampanyası

14 Şubat Uluslararası Kitap Değişim Günü kapsamında, Bursa'da bulunan Doğanköy İlkokulu Kütüphanesi'ne kitap bağış kampanyası düzenlenmiştir. Düzenlenen kampanya sonucunda Doğanköy İlkokulu'na 8-14 yaşa uygun 300 adet roman ve hikâye türünde kitap bağışlanmıştır.

Tohum Otizm Vakfı İşbirliği ile Otizm Farkındalık Webinarı

2 Nisan Otizm Farkındalık Günü'nde Beyçelik çalışanlarına otizm konusunda farkındalık sağlamak amacıyla Tohum Otizm Vakfı tarafından "Otizm Nedir? Özellikleri Nelerdir? Otizmin Nedenleri Nelerdir? Otizm Hakkında Doğru Bilinen Yanlışlar Nelerdir?" sorularının cevaplarını içeren çevrimiçi bir farkındalık eğitimi verilmiştir.

HEPAD ve NAK İşbirliği ile Sokak Hayvanları İçin Kulübe Yapımı Projesi

Sokak hayvanlarının soğuk kış günlerinde olumsuz hava koşullarından etkilenmemesi amacıyla Nilüfer Arama ve Kurtarma (NAK) ve Her Eve Bir Pati

Derneği (HEPAD) işbirliği ile kulübe yapım projesi hayata geçirilmiştir. Proje kapsamında bir araya gelen Beyçelik gönüllüleri Warmhaus Fabrikası'nda atıl durumda olan paletlerden yararlanarak 12 adet kulübe yapmış, bu kulübeler sokak hayvanlarının yararlanması için çeşitli yerlerde konumlandırılmıştır.

HEPAD Ziyareti

Beyçelik gönüllüleri Her Eve Bir Pati Derneği'nin Bursa Başköy'de kurduğu hayvan barınağını ziyaret ederek barınağa mama bağışlamış ve barınakta bulunan canlılara uygun yuvanın bulunması sürecini hızlandırmak için sosyal medya paylaşımları ile sahiplendirme çalışmalarına destek vermiştir.

GETEM İşbirliği ile Görme Engelliler İçin Sesli Kitap Okuma

Dünya Çocuk Kitapları Haftası kapsamında Beyçelik Gönüllüleri, Boğaziçi Üniversitesi Görme Engelliler Teknoloji ve Eğitim Laboratuvarı işbirliği ile görme engelli çocuklar için kitap okuma projesi gerçekleştirmiştir. Proje kapsamında okunan kitaplar 6-12 yaş aralığındaki çocuklara uygun seçilerek okunmuş, okunan kitaplar GETEM'in elektronik kütüphane sistemine eklenmiştir.

LÖSEV Yararına Yılbaşı Süsü Yapımı Projesi

Beyçelik Gönüllüleri, her yılın aralık ayında yaptıkları gibi 2022 yılının sonunda da Beyçelik grup şirketlerinde kurulan LÖSEV hediyeelik eşya standlarında satışa sunulmak üzere keçeden yılbaşı ağacı yapmıştır. Gönüllülerin ürettiği ürünler Beyçelik grup şirketlerinin farklı lokasyonlarında açılan LÖSEV hediyeelik eşya standlarında LÖSEV'in satış yaptığı ürünler ile birlikte satışa sunulmuş, satışlardan elde edilen gelir LÖSEV'e bağışlanmıştır.



TOPLUMSAL GELİŞİME KATKI

GRUP ŞİRKETLERİNİN TOPLUMA KATKI ÇALIŞMALARI

Beyçelik Holding ve grup şirketleri, hayatın her alanında, faaliyet gösterdikleri topluma değer katma sorumluluğu ile, topluma katkı sağlayabilecekleri projeler geliştirmektedir. Grup şirketleri de insana, doğaya, hayvanlara, sanata ve bilime, kısacası toplumun gelişimi ile ilgili her konuya destek olmak amacıyla sosyal sorumluluk alanındaki çalışmalarını sürdürmektedir.

Beyçelik Gestamp

- Beyçelik Gestamp Koşu Topluluğu, Eker I RUN Koşusu'nun Tohum Otizm Vakfı yararına düzenlenen bağış koşusuna katılmıştır.
- Kızılay'a kök hücre ve kan bağışı yapılmıştır.
- TAYSAD ADMOG Projesi'ne ölçüm aletleri bağışlanmıştır.
- TEGV-TÜBŞİAD Atma Bağışla Kampanyası kapsamında firmadan çıkan 1.100 kg elektronik atık bağışlanmıştır.
- Koç Üniversitesi Anadolu Bursiyeleri Programı'nda 2 öğrenciye burs verilmiştir.

- Bursa Büyükşehir Belediyesi Burskoop tarafından düzenlenen "5.000 Öğrenciye Burs" Programı kapsamında 300 öğrenciye burs verilmiştir.
- Bursa Teknik Üniversitesi Uzay Havacılık Kulübü'ne araştırma-geliştirme projelerinde kullanılması üzere maddi destek sağlanmıştır.
- Yıldız Teknik Üniversitesi YTÜ Racing Kulübü'ne ürün desteği sağlanmıştır.
- Bursa Festivali'ne konser sponsorluğu desteği verilmiştir.

Warmhaus

- Bursa Filarmoni Derneği Projesi kapsamında düzenlenen konserlerden birisine konser destekçisi olunmuştur.

- Her Eve Bir Pati Derneği'nin Bursa Başköy'de kurduğu Pati Bahçesi'ne yetişkin 15 ağaç bağışı yapılmıştır.

Beyçelik Gestamp Yenilenebilir Enerji

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

- Kayseri'nin Yahyalı Belediyesi'ne arazöz alımı için bağış yapılmıştır.

Gesbey

- Gesbey çalışanları tarafından Gönen Öğretmenim Ortaokulu'nun idari bina, voleybol sahası ve bahçe duvarının onarım ve boyama işleri gerçekleştirilmiştir.
- Gesbey'in de bünyesinde yer aldığı GRI (Gestamp Renewable Industry Grup) tarafından tüm dünyada yer alan fabrikaları

- için başlattığı; üretilen her kule başına bir fidan bağışını içeren "Benim Ormanım Fidan Bağışı" Kampanyası kapsamında Balıkesir'in Manyas ilçesinde planlanan ağaç dikim projesine 300 zeytin fidanı bağışlanmıştır.
- Kızılay'a kan bağışı yapılmıştır.

GRI İçerik İndeksi

Beyçelik Holding 1 Ocak 2022-31.12.2022 dönemine ilişkin GRI Standartları'na uygun raporlama yapmıştır.



2023

GRI Hizmetleri Ekibi, Content Index - Essentials Service kapsamında GRI içerik indeksinin açık bir şekilde raporda yer aldığını ve GRI 2-1, 2-5 aralığındaki ve GRI 3-1, 3-2 bildirimlerine ait referansların rapor içeriğinde ilgili yerlerde bulunduğunu incelemiştir. Hizmet, raporun Türkçe versiyonu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

GRI Standardı	Bildirim	Açıklama ve sayfa numaraları
GRI 1: Temel 2021		
GRI 2: Genel Bildirimler 2021		
	2-1 Kurum Profili	Beyçelik Holding Hakkında, s. 5
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında, s. 3
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve iletişim bilgisi	Rapor Hakkında, s. 3
	2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi	Önceki rapora göre düzenlenen bilgi bulunmamaktadır.
	2-5 Dış Denetim	Rapor kapsamında bir dış denetim alınmamıştır.
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Beyçelik Holding Hakkında, s. 5 Holding Şirketleri, s. 6-7
	2-7 Çalışanlar	Çalışma Hayatı, s. 25
	2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar	Beyçelik Holding'in raporlama kapsamında bildirdiği çalışanlarının tamamı kendi personelidir.
	2-9 Yönetişim yapısı	Kurumsal Yönetim, s. 10 Sürdürülebilirlik Yönetimi, s. 14-15
	2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci	Kısıtlama Beyçelik Holding, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Kurumsal Yönetim, s. 10
	2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s. 14-15
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s. 14-15
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s. 14-15
	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	İç Denetim Ve Kontrol, s. 11 İş Etiği Ve Yolsuzlukla Mücadele, s. 11-12
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci	Risk Yönetimi, s. 10-11
	2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi, s. 14-15
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Kısıtlama Beyçelik Holding, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.
	2-19 Ücret politikaları	Yeteneği Belirleme Ve Değerlendirme, s. 27
	2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç	Yeteneği Belirleme Ve Değerlendirme, s. 27
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	Kısıtlama Beyçelik Holding, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Politikası Ve Stratejisi, s. 16 Beyçelik Şirketler Grubu Sürdürülebilirlik Politikası İle, s.17-18
	2-23 Politika taahhütleri	Sürdürülebilirlik Politikası Ve Stratejisi, s. 16 Beyçelik Şirketler Grubu Sürdürülebilirlik Politikası İle, s.17-18
	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	Kurumsal Yönetim, s. 10 Çalışma Hayatı, s.22 Beyçelik Şirketler Grubu Sürdürülebilirlik Politikası İle, s.17
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	Risk Yönetimi, s. 10-11 İç Denetim Ve Kontrol, s. 11 İş Etiği Ve Yolsuzlukla Mücadele, s. 11-12 Paydaş İlişkileri, s. 12 Müşteri Beklentileri Ve Memnuniyeti, s. 44-45
	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	İş Etiği Ve Yolsuzlukla Mücadele, s. 11-12
	2-27 Yasal mevzuata uyum	Ürün Sorumluluğu Ve Kalite Yönetimi, s. 43
	2-28 Kurumsal üyelikler	Kurumsal Üyelikler, s. 14
	2-29 Paydaş katılımı	Paydaş İlişkileri, s. 12-13
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	Beyçelik Holding'de toplu sözleşme kapsamında çalışan iş gücü bulunmamaktadır.

GRI İçerik İndeksi

Beyçelik Holding 1 Ocak 2022-31.12.2022 dönemine ilişkin GRI Standartları'na uygun raporlama yapmıştır.

GRI Standardı	Bildirim	Açıklama ve sayfa numaraları
GRI 3: Öncelikli Konular		
	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Sürdürülebilirlik Politikası Ve Stratejisi, s. 16
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Sürdürülebilirlik Politikası Ve Stratejisi, s. 16
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Politikası Ve Stratejisi, s. 16-18 Sürdürülebilirlik Hedefleri, s.19-21
Müşteri Beklentileri Ve Memnuniyeti		
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Müşteri Beklentileri Ve Memnuniyeti, s. 44-45
Kurumsal İtibar		
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kurumsal Yönetim, s. 10
İş Etiği		
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İş Etiği Ve Yolsuzlukla Mücadele, s. 11-12
	GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-2 Yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında iletişim ve eğitim
Değer Zincirinde Sürdürülebilirlik		
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Değer Zincirinde Sürdürülebilirlik, s. 40 Tedarikçi Yönetimi, s.41-42 Ürün Sorumluluğu Ve Kalite Yönetimi, s. 43 Müşteri Beklentileri Ve Memnuniyeti, s. 44-45
	GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016	204-1 Yerel tedarikçilerden yapılan satın alma oranı
Sürekli Gelişim ve İyileştirme		
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürekli Gelişim Ve İyileştirme, s. 36 Ar-Ge Ve İnovasyon, s. 37-38 Dijitalleşme, s. 38-3
İklim Değişikliğiyle Mücadele		
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İklim Değişikliği İle Mücadele, s. 46-47 Emisyon Ve Enerji Yönetimi, s. 48-49 Biyçeşitlilik, s. 49 Su Tüketimi, s. 50 Atık Yönetimi, s. 51
	GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kuruluş içi enerji tüketimi 302-4 Enerji tüketiminin azaltılması 302-5 Ürün ve hizmetlerde gerekli enerjinin azaltımı
	GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Direk (Kapsam 1) GHG emisyonları 305-2 Dolaylı (Kapsam 2) GHG emisyonları 305-4 GHG emisyon yoğunluğu 305-5 GHG emisyon azaltımı
	GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler 306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi 306-3 Cinsine ve bertaraf yöntemine göre atıklar
	GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-1 Kurumun Su Politikası ve Yönetim Yaklaşımı 303-3 Kaynak bazında su kullanımı
	GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016	304- 2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üstündeki önemli etkileri
Kurumsal Yönetim		
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kurumsal Yönetim, s.10 Risk Yönetim, s. 10-11 İç Denetim Ve Kontrol, s. 11 İş Etiği Ve Yolsuzlukla Mücadele, s. 11-12 Paydaş İlişkileri, s. 12-14 Sürdürülebilirlik Yönetimi, s. 14-15 Sürdürülebilirlik Politikası Ve Stratejisi, s. 16-18 Sürdürülebilirlik Hedefleri, s.19-21



Sürdürülebilirlik Raporu ve holdingin faaliyetleriyle ilgili her türlü soru, görüş ve önerilerinizi kurumsal@beycelik.com.tr adresinden iletebilirsiniz.



Beyçelik HOLDİNG

Merkez Ofis

Işıktepe 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



SU Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Danışmanlığı

www.sucsr.com
info@sucsr.com

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 standartlarına 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 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. Rapordaki ileriye dönük beyanlara yansıyan tahminlerin ve projeksiyonların yanlışlığı ispat edilebilir ve fiili sonuçlar beklentilerden farklılık gösterebilir. Beyçelik Grup rapordaki 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.