

BORUSAN GRUBU

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

2010-2011



İçindekiler

Rapor Hakkında	4
Başkan Mesajı	5
CEO Mesajı	7
Sürdürülebilirlik Politikamız	8
Borusan'da Sürdürülebilirliğin Kronolojisi	10
Kurumsal Profil	11
Borusan Grubu Faaliyet Özeti	13
Grup Politikalarımız	21
Kurumsal Yönetim Yapısı	21
Kurumsal Yönetim Prensiplerimiz	23
Etik Yaklaşımımız	25
Strateji ve Yönetim	28
Vizyon ve Değerler	31
İnsan Kaynakları Uygulamalarımız	35
Müşterinin Sesi	45
Yalın 6 Sigma Uygulamaları	48
Bilgi Teknolojileri Uygulamaları	52
Kurumsal Sorumluluk	54
Grup Şirketlerimiz	61
Borçelik	63
Borusan Mannesmann Boru	65
Borusan Makina ve Güç Sistemleri	75
Borusan Oto ve Otomotiv	80
Borusan Lojistik	86
Borusan EnBW Enerji	94
Kerim Çelik	102
Supsan	107
İstatistikler	112
EK1: Birleşmiş Milletler Küresel İşbirliği Sözleşmesi	117
EK2: GRI İçerik Endeksi	118

**Borusanlı, bireysel ve kurumsal olarak aldığı
her inisiyatifte, kaynakların sınırlı olduğunu bilincindedir.**

Fotoğraf: İlker Doğruöz - Borusan Makina ve Güç Sistemleri
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması



Rapor Hakkında



Borusan Grubu 2011 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu, Borusan Holding ve Grup şirketlerinin

- Faaliyet, ürün ve hizmetleri sonucu yarattıkları ekonomik, çevresel ve sosyal etkileri,
- Olası olumsuz etkileri asgari seviyeye indirmek için hedefledikleri aksiyonları,
- Sürdürülebilirlikle ilgili performansı ölçmek, izlemek, iyileştirmek için yapılan çalışmaları ve sonuçları tüm Grup paydaşlarıyla paylaşmak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu amaçlarla belirlenen rapor kapsamında, Borusan Holding ve Grup şirketlerinin 2011 yılı içinde gerçekleşen ekonomik, çevresel ve sosyal faaliyetleri ile bu faaliyetlere ilişkin rakamsal veriler de yer almaktadır.

Rapor kapsamındaki Grup şirketleri;

- Borusan Mannesmann Boru,
- Borçelik,
- Kerim Çelik,
- Borusan Oto Grubu şirketleri,
- Supsan,
- Borusan Makina ve Güç Sistemleri,
- Borusan Lojistik ve
- Borusan EnBW Enerji'dir.

Borusan Grubu'nun bir önceki Sürdürülebilirlik Raporu olan 2008 – 2010 Sürdürülebilirlik Raporu, 2011 yılı Aralık ayında yayınlanmıştır.

UN Global Compact (BM Küresel İşbirliği Sözleşmesi)

Borusan Holding, 2006 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İşbirliği Sözleşmesi'ni imzalamış, insan hakları, çalışma koşulları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele konularına yönelik 10 temel prensibi uygulayacağını beyan etmiştir. Bu rapor aynı zamanda Üçüncü İlerleme Raporu (Communication on Progress) özelliği taşımaktadır (Sözleşmenin içeriğine ilişkin ayrıntılı bilgi Ek1'de yer almaktadır).

GRI Global Reporting Initiative (Global Raporlama Girişimi)

Borusan Holding Sürdürülebilirlik Raporu, küresel düzeyde geçerliliği olan GRI Raporlama Girişimi Endeksi (G3) temel alınarak hazırlanmıştır. Bu rehber, şirketlerin kendi istekleriyle hazırlayacakları, sürdürülebilirlikle ilgili çevresel, ekonomik ve sosyal faaliyetlerini ve bu faaliyetlerinin sonuçlarını raporlayabilecekleri bir çerçeve sunmaktadır (GRI Endeksi'ne ilişkin ayrıntı Ek2'dedir).

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı



Dünya toplumlarının son yıllarda en fazla üstünde durdukları konular arasında bulunan “sürdürülebilirlik” kavramını çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla önemsiyoruz. Bu hassasiyetimiz, Borusan Grubu’nun iş yapış yöntemleri açısından temel niteliktedir. Kurulduğu günden bu yana güçlü etik değerleri ile öne çıkan bir kurum olan Borusan’ın içinde bulunduğumuz 5 yıllık stratejik planı hazırlanırken de sürdürülebilirlik prensipleri ve hedeflerini azami seviyede dikkate aldık.

Yatırım ve programlarımızı bu hassasiyetle oluşturduk. Önümüzdeki yıllarda odak noktalarımızdan birini oluşturacak olan yenilenebilir enerji yatırımlarımız, grubumuzun sürdürülebilirlik felsefesini iş stratejilerine yansıtmasının güzel bir örneği olarak öne çıktı. 2020 yılına kadar yenilenebilir enerjide 2000 MW kurulu güce ulaşılması için yapacağımız 2 milyar dolar yatırımı sadece işimizin değil yaşam biçimimizin de geleceğini garanti altına alan bir proje olarak önemsedik.

2000’li yıllara adım attığımız günlerden itibaren Borusan sürdürülebilirlik konusunda stratejiler, projeler ve uygulamalar geliştiriyor. Sadece iş yapış şeklimizi değiştirmiyoruz, aynı zamanda sürdürülebilirlik kavramını bir hayat tarzı değişimi olarak da kendimize rehber ediniyoruz. Dünyaya ve iş yaşamımıza farklı bakıyoruz. Dünyanın geleceği için; inovasyon, yeni teknolojiler ve yeni hizmet anlayışı oluşturulmasının zorunluluğunu hissediyoruz. Yenilenebilir kaynaklardan tasarruf ve dünya üzerindeki karbon ayak izimizi azaltmaya yönelik yatırımlarımızla özellikle Türk iş dünyası için bir rol model oluşturma yolunda kararlılıkla adım atıyoruz.

Sürdürülebilirlik günümüzde salt iş dünyasını ve iş süreçlerini ilgilendiren bir konu değil. Bu mücadelenin çok yönlü olarak, yani sivil toplum kuruluşları, akademik dünya, bireysel inisiyatifler ve elbette kamu otoritesinin de katılımıyla çok değişkenli bir denklem olarak çözümlenme ve uygulama çalışmalarıyla gerçekleştirilmesi gerekiyor. Bu çerçevede, Borusan olarak ilk önemli adımımızı 2006 yılında “İnsan hakları, çalışma standartları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele” konularındaki 10 maddeden oluşan Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İşbirliği Sözleşmesi’ni imzalayarak attık. Çünkü hepimizin, tüm kurumların bir küresel ortak akıl çevresinde buluşması gelecek için yaşamsal önem taşımaktaydı.

1999 yılında dünyanın öncü şirketlerinin ilk kıvılcımını ateşlediği bu BM sözleşmesini Türkiye’den ilk imzalayan kurumlardan biri olarak “Borusan Yolu” için bir kurumsal taahhüt yaratmış olduk. Bu adımımızı 2010 yılında “Sürdürülebilir Kalkınma Dünya İş Konseyi”ne ülkemizden 2’nci üye olarak katılmamız izledi. Şu anda da, bu yöndeki tüm küresel çalışmaların içinde yer almaya, kendi standartlarımızı bir üst basamağa tırmandırma ve dolayısıyla da ülkemizin toplumsal kalkınma sürecinde örnek oluşturabilecek bir kurum olma gayreti gösteriyoruz.

Tüm dünya ulusları ve kurumlarınca en ileri referans noktası olarak kabul edilen GRI Sürdürülebilirlik Rehberi’ni temel alarak kamuoyuna sunduğumuz ilk Borusan Sürdürülebilirlik Raporu 2009’da Birleşmiş Milletler’in New York’taki Global Compact Merkezi tarafından “Notable”, yani BM standartları açısından istisnai ölçüde başarılı ve yeterli bulundu. O güne kadar tüm dünyada sadece 331 şirketin elde edebildiği bu onuru ülkemiz adına gururla kabul ettik.

Dünyanın yaşanabilir bir yer olarak kalması için çalışma hayatımızın sürdürülebilirlik prensiplerine uygun olarak düzenlenmesi gerektiğine inanıyoruz. 2009'dan bu yana da her yıl sürdürülebilirlik raporu yayınlıyoruz.

Sürdürülebilirlik inisiyatifinin her düzeyde destekçisiyiz. Türkiye İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'nin ve uluslararası boyutta World Business Council for Sustainable Development gibi sivil toplum kuruluşlarının aktif üyeleriyiz. İklim değişikliği ile mücadele konusunda en önemli küresel inisiyatifler olan "Cancun Communiqué-2010" ve "2 Degree Communiqué-2011"i imzaladık.

Kendi iş süreçlerimize bu bakış açımızı, hassasiyetimizi yerleştirmek ve en üst düzeyden başlayarak çalışanlarımızın, şirket yönetimlerimizin katılımını sağlayabilmek için ne gerekiyorsa yaptık. Bundan sonra da yapacağız.

Borusan olarak işlerimizi ve hayatımızı bu yönde yapılandırmamızın dünya vatandaşı olarak görevimiz olduğunu düşünüyoruz. Yarınımıza, çocuklarımıza yaşanabilir bir geleceği bugünden hazırlamayı en önemli sorumluluğumuz olarak kabul ediyoruz.

Ahmet Kocabıyık
Yönetim Kurulu Başkanı
Borusan Holding



CEO Mesajı



Dünyanın geleceği için doğal kaynakların tüketiminin azaltılmasına yönelik bir verimlilik ve buna paralel yeni bir yaşam tarzı yaratmayı amaçlayan sürdürülebilirlik politikalarının tatminkar sonuçlar vermeye başlaması için “sürdürülebilirlikte kurumsallaşma”yı bir zorunluluk olarak görüyoruz.

Dolayısıyla Borusan olarak bu kurumsallaşmada üzerimize düşen sorumluluğu yerine getirebilmek için diğer iş süreçlerimizde olduğu gibi sürdürülebilirlikle ilgili strateji ve planlama çalışması gerçekleştirdik. 2011 yılında “sürdürülebilirlik” konusunda attığımız en önemli adım, küresel yetkinlikteki yönetim danışmanlığı ve denetim şirketi Deloitte ile birlikte bu kapsamda gerçekleştirdiğimiz sürdürülebilirlik strateji çalışmasıdır. Bu çalışma sonucunda bir “Borusan Sürdürülebilirlik Politikası” oluşturduk. 2011 Sürdürülebilirlik Raporumuzun ilk sayfalarında göreceğiniz bu politika tüm faaliyetlerimize ve kurumsal yapımıza entegre etmeyi hedeflediğimiz bir sürdürülebilirlik yol haritasıdır.

Vizyonumuzu, kurumsal yönetim ilkelerimizi, stratejik iş yönetim süreçlerimizi, yatırımlarımızı, ortaklıklarımızı, iş yapma biçimimizi, sosyal sorumluluk faaliyetlerimizi, insan kaynakları gelişim programlarımızı ve hatta tedarikçilerimizin iş süreçleri ve iş koşullarını bile bu yol haritası ışığında yeniden değerlendirmeye başladık.

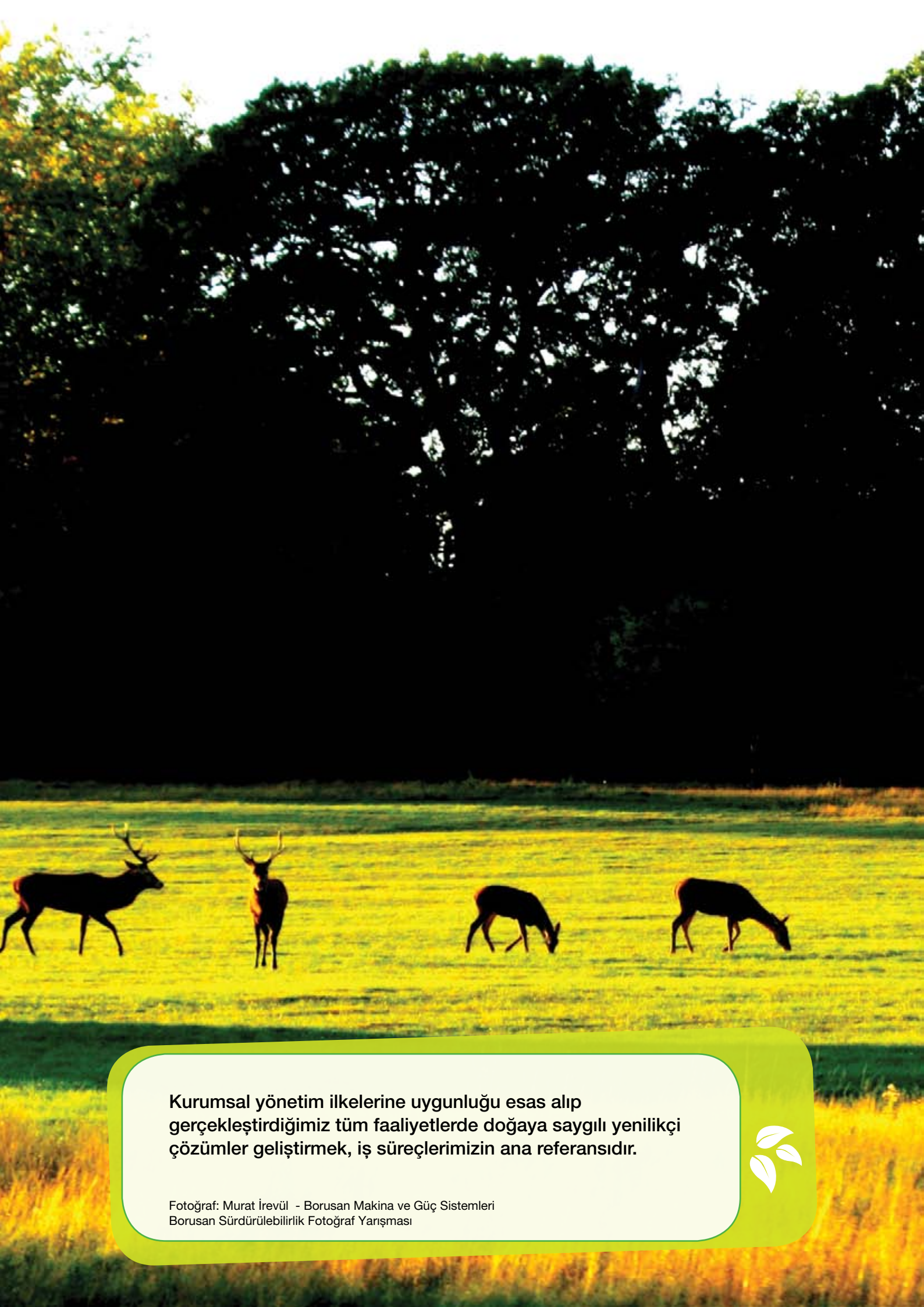
Sürdürülebilirlik strateji çalışmamızda belirlenen prensipler çerçevesinde, grup şirketlerimizde öncelikle tüm iş süreçlerimizi yeniden yapılandırıyoruz. Grup şirketlerimiz hazırladıkları planlarda iş hedeflerini sürdürülebilirlik strateji politikamızdaki kriterlere uygun olarak tespit ediyor, sürdürülebilirlik açısından takip ediyor, kritik başarı faktörlerini bu çerçevede yeniden belirliyor ve bu faktörlere uygun kilit performans göstergeleri tespit ediyorlar. Şirketlerimizin başarı karnelerinde bu performans göstergelerine de yer veriyoruz.

Konunun kapsadığı boyutu değerlendirdiğimizde dönüşümün zaman alacağı bir gerçek. Bazı alanlarda hemen aksiyona geçtik, bazı alanlarda ise çalışmalara başlıyoruz. 2011 yılında bir yandan bu dönüşüm süreci üzerinde stratejik bir kurumsallaşma çalışması üzerine yoğunlaşırken bir yandan da uzun zamandır planlı bir şekilde yürütmekte olduğumuz faaliyetlere hız verdik. Bu çerçevede toplumda bir “sürdürülebilirlik bilincinin” oluşumu için kurumsal faaliyetler içinde yer alıyoruz. İş süreçlerimizde sürdürülebilirlik perspektifinden ne gibi bir dönüşüm yapabildiğimize yönelik kesintisiz bir çalışma yürütüyoruz. Sürdürülebilirliği ön plana çıkaran ürün ve hizmetlerimizle Türk iş dünyasının öncü ve örnek kurumları arasında yer almaya özen gösteriyoruz. 2011’de bu yönde iyi örnekler yarattığımızı düşünüyorum. Faaliyet gösterdiğimiz tüm iş alanlarında gündeme aldığımız ve ayrıntılarını raporumuzda inceleyebileceğiniz bu uygulamalarımız nedeniyle mutluyuz.

Henüz başlangıç aşamasında olan sürdürülebilirlik dönüşümünün somut verilerle ve bu iyi örneklerle ülkemizde teşvik edilebileceğine inanıyorum.

Borusan önümüzdeki yıllarda da bu yaşamsal konuda Türkiye için bir rol model olma gayretinde olacaktır. Bunu başaracağımıza da eminim.

Agah Uğur
CEO
Borusan Holding



Kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğu esas alıp gerçekleştirdiğimiz tüm faaliyetlerde doğaya saygılı yenilikçi çözümler geliştirmek, iş süreçlerimizin ana referansıdır.

Fotoğraf: Murat İrevl - Borusan Makina ve G Sistemleri
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması



Sürdürülebilirlik Politikamız



Çevresel ve sosyal sürdürülebilirlikte üzerimize düşen sorumlulukları yerine getirirken,

- Müşterilerimiz için doğaya saygılı yenilikçi çözümler geliştirmeyi,
- Ekonomik etkileri gözetmeyi,
- Toplum için faydayı ön planda tutmayı,
- Doğal kaynakları sorumluluk bilinciyle verimli kullanmayı esas almak ana politikamızdır.

Faaliyetlerimizi, her türlü yasal yükümlülüğe tam uyum sağlama ilkesiyle hareket ederek, daima daha yüksek ve örnek teşkil edecek kurumsal standartlarla yürütürüz.

Çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, hissedarlarımız ve diğer iş ortaklarımızla ilişkilerimizde şeffaflık, süreklilik, karşılıklı güven ve dürüstlüğü esas alırız.

Bugün alınan kararların, uygulamaya konulan aksiyonların, geleceği de şekillendireceği bilinciyle;

- İşlerimizi kurumsal yönetim prensiplerine uygun olarak, etik değerlerimizden ödün vermeden ve şeffaf olarak yönetiriz.
- İnsan haklarına saygılı faaliyet gösterir, fırsat eşitliğini teşvik eder, her türlü ayrımcılığa karşı çıkarız.
- İçinde yaşadığımız toplumun eğitim ve kültür seviyesinin gelişimine destek veririz.
- En iyi yetenekleri Grubumuza çekmeyi ve bu yetenekleri bünyemizde tutmayı hedefleriz.
- Çalışanlarımızın profesyonel ve kişisel gelişimi için gerekli ortamı sağlarız.
- Tüm faaliyetlerimizde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarız.
- Faaliyetlerimizi ve kaynak kullanımımızı en verimli şekilde gerçekleştiririz.
- Tüm faaliyetlerimizi çevre bilinci içinde yönetir, karbon ayak izimizi azaltmayı hedefleriz.
- Çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek veririz.
- Çevreye saygılı, verimli, kullanıcılar için en iyi faydayı sağlayan ürünleri ve hizmetleri geliştirmeyi amaçlarız.
- Çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın toplumsal ve çevresel sorunların çözümlerinde etkin rol almalarını destekleriz.
- Tedarik politikalarımızı yalnızca fiyat ve performans kriteriyle değil, sürdürülebilirlik çerçevesinde de belirler ve yürütürüz.

Borusan'da Sürdürülebilirliğin Kronolojisi



2011 Aralık 2. sürdürülebilirlik raporunun yayınlanması (2008-2010)



2011 Kasım WBCSD Dünya Konseyi Sürdürülebilir Tüketim Çalışma Grubu'nda görev alınması ve rapora katkı



2011 Nisan - Ağustos Deloitte ile Borusan Grubu Sürdürülebilirlik Stratejisi Çalışması

2011 Durban 2 derece Bildirisi



2010 Kasım Kopenhag Communiqué imzası



2010 Ocak WBCSD üyeliği



2009 İlk sürdürülebilirlik raporunun yayınlanması (2007-2008)



2006 Global Compact imzası



Kurumsal Profil

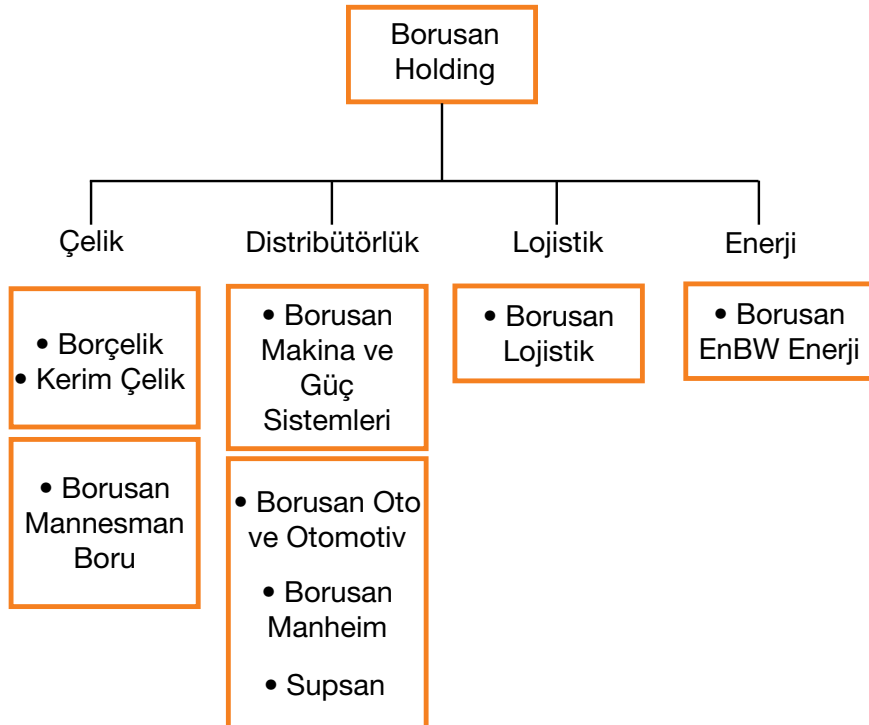


1944 yılında demir-çelik ticareti ve tarım ürünleri ihracatı ile faaliyetlerine başlayan Borusan Grubu faaliyetlerini 4 ana iş grubunda yürütmektedir. Sanayi faaliyetleri ağırlıklı olarak Çelik Grubunda olup yassı çelik ve boru üretimine yöneliktir. Grup aynı zamanda otomotiv yan sanayinde faaliyet gösteren supap üretim ve satış şirketine sahiptir. Distribütörlük faaliyeti dünyada konusunda lider markaları kapsamaktadır: Borusan Grubu BMW, Mini, Land Rover, Caterpillar temsilcilikleri yürütülmektedir. Azerbaycan, Gürcistan, Kazakistan ve Kırgızistan'da da Caterpillar ürünlerinin temsilciliklerini yapmaktadır. Grubun gelişmekte olan iş alanı lojistik ve yatırım aşamasında bulunan enerji faaliyetleridir.

Borusan Holding, kurumsal yönetim ilkeleriyle yönetilen bir aile şirkettir. Grubun merkezi İstanbul, Türkiye'dedir.

Borusan Holding ortaklarına en yüksek değeri yaratan portföyü oluşturmayı kendine misyon olarak benimsemiştir. Bu misyonu stratejik liderlik ve kontrol açısından öncü rolü üstlenerek, ortaklar ve diğer sosyal paydaşlarla ilişkileri yöneterek, kaynakların etkin kullanılmasını sağlayarak, kurum kimliği ve kültürünü oluşturarak ve etkin iletişim kanallarını kurarak hayata geçirir. Borusan Holding, stratejik yatırımcı rolünü iştiraklerine yön veren ve destekleyen rolleri ile dengeli bir yapıda buluşturarak, kendini "Stratejik Holding" olarak konumlandırmaktadır. Yatırımcı olarak hissedarlara yaratılan değeri maksimize etmek amacıyla aktif portföy yönetimine odaklanırken, yön verici ve destekleyici rolü ile Grup şirketlerinin başarısını garanti altına almak için çalışır.

Grup şirketleri, çelik grubunda Borusan Mannesmann Boru, Borçelik, Kerim Çelik; distribütörlük-otomotiv grubunda Borusan Otomotiv, Borusan Oto, Supsan, Borusan Manheim; distribütörlük - iş makineleri ve güç sistemleri grubunda Borusan Makina ve Güç Sistemleri, lojistik grubunda Borusan Lojistik ve enerji grubunda Borusan EnBW Enerji olarak faaliyet göstermektedir.



BORUSAN GRUBU FAALİYET ÖZETİ

Fotoğraf: Kazım Alper Konuk - Borusan Lojistik
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması





Borusan Mannesmann Boru Yatırım Holding

1958 yılında kurulan Borusan Mannesmann Boru Sanayi ve Ticaret (BMB), Borusan Grubu'nun ilk sanayi girişimi olarak çelik boru üretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Borusan Holding, 1998 yılında Almanya'nın önde gelen sanayi kuruluşu Mannesmannröhren Werke AG ile Türkiye'deki boru faaliyetlerinin birleşmesine yönelik ortak bir girişim olan Borusan Mannesmann Boru Yatırım Holding (BMBYH)'yi oluşturmuştur. Bu girişimin iştirakleri konumundaki Borusan Boru ve Mannesmann Boru 2004 yılı sonunda tek çatı altında birleşmiştir. Bunun sonucunda, Türkiye ve İtalya operasyonlarıyla birlikte toplam 1 milyon ton kapasiteye ulaşan BMBYH, Avrupa'nın önde gelen dikişli çelik boru üreticilerinden biri olmuştur. Üretim kapasitesinin 800 bin tonu boyuna kaynaklı, 200 bin tonu da spiral kaynaklı borulardan oluşmaktadır.

Türkiye'de kurulu kapasiteye ek olarak, Avrupa otomotiv endüstrisine hizmet veren Vobarno (İtalya) fabrikasının üretim kapasitesi de yıllık 28 bin ton seviyesindedir. BMB üretim faaliyetlerini yurt içinde Gemlik, Halkalı, İzmit ve Adapazarı fabrikalarında sürdürmektedir.



Borçelik

Türkiye'nin ilk özel ve en büyük ikinci yassı çelik üreticisi konumunda olan Borçelik, yassı çelik ithalatını ikame etmek üzere 1990 yılında kurulmuştur. Çelik sektörü lideri ArcelorMittal ile stratejik ortaklık içinde olan Borçelik'in iç pazardaki ana müşteri grupları, beyaz eşya, otomotiv ana ve yan sanayileri, panel radyatör, yapı, boyalı sac, boru-profil, ambalaj, metal eşya üreticileri ile çelik merkezleridir. İç pazarın yanı sıra Ortadoğu, Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu bölgelerine de ihracat yapılmaktadır. Sanayi hammadde girdisi olan sıcak daldırma galvanizli çelik, soğuk haddelenmiş çelik ve sıcak haddelenmiş (asitlenmiş ve yağlanmış) çelik gruplarında üretim yapılan şirketin üretim kapasitesi, 600 bin ton soğuk haddelenmiş çelik, 900 bin ton sıcak daldırma galvanizli çelik olmak üzere, toplam 1,5 milyon tondur. Borçelik üretim faaliyetlerini Gemlik fabrikasında sürdürmektedir.



Borusan Makina ve Güç Sistemleri

Borusan Makina ve Güç Sistemleri, 1994 yılından itibaren, altyapı projeleri, inşaat ve madencilik sektörlerinde kullanılan Caterpillar (CAT) ürünlerinin Türkiye distribütörü olarak hizmet vermektedir. Şirket, aynı zamanda Azerbaycan (1996), Gürcistan (1997), Kazakistan (1999) ve Kırgızistan'da (2003) Caterpillar'ın yetkili temsilcisidir. Hizmet alanları arasında, iş makineleri satış ve satış sonrası hizmetleri, 0-2 yaş arası makinelerin kiralanması ve sertifikalı ikinci el makine satışı yer almaktadır. Ayrıca güç sistemleri birimi CAT distribütörlüğünün yanı sıra, ağır yakıtlı ve orta devirli MaK (deniz motorları) ile Olympian (dizel ve gaz jeneratör setleri) markalarının temsilcisidir. Deniz sevk ve yardımcı (jeneratör) dizel motorları, biogaz ve çöp gazı anahtar teslimi enerji santralleri ile dizel ve gaz motorlu kojenerasyon, mekanik güç uygulamaları ile acil durum jeneratörleri gibi enerji sistemleri uygulamalarında da hizmet verilmektedir.



Borusan Oto ve Otomotiv

Borusan Grubu'nun lüks otomobil sektöründeki şirketleri Borusan Otomotiv Grubu, Borusan Holding ve Almanya'da faaliyet gösteren GIWA Holding'in ortaklığı olarak 1984 yılından bu yana faaliyet göstermektedir. Borusan Otomotiv İthalat, BMW ve MINI distribütörü, Borusan Otomotiv Pazarlama Range Rover, Land Rover ve Aston Martin distribütörü, BorusanOto Kıbrıs ise KKTC'de Land Rover Distribütörü olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Borusan Oto Servis ve Ticaret, perakende satış ve satış sonrası hizmetleri sunarken, uzun dönem araç ve motosiklet kiralama işleri Borusan Otomotiv Premium Araç Kiralama A.Ş. tarafından yürütülmektedir.



Borusan Lojistik

Borusan Lojistik, liman ve üçüncü parti lojistik işlerini; hizmet çeşitliliği, hizmet entegrasyonu, coğrafi kapsam, verimlilik ve know-how yolu ile sinerji yaratacak şekilde yürütmektedir. Gemlik'te verilen genel kargo, konteyner ve araç parkı gibi hizmetler "Yeşil Liman" konsepti çerçevesinde, katma değer yaratan diğer hizmetlerle entegre şekilde sunulmaktadır. Cezayir, Hollanda, Birleşik Arap Emirlikleri ve ABD'deki mevcut Grup iştiraklerine, 2011 yılı son çeyreğinde Kazakistan'da kurulan tamamı Borusan Lojistik sermayeli Borusan Logistics International Kazakhstan da eklenmiş ve "Lojistik sektöründe sınırları aşan liderlik" vizyonuna uygun olarak 2012 yılında üçüncü parti lojistik hizmetlerinde daha güçlü bir bölgesel oyuncu haline gelmek hedeflenmiştir.



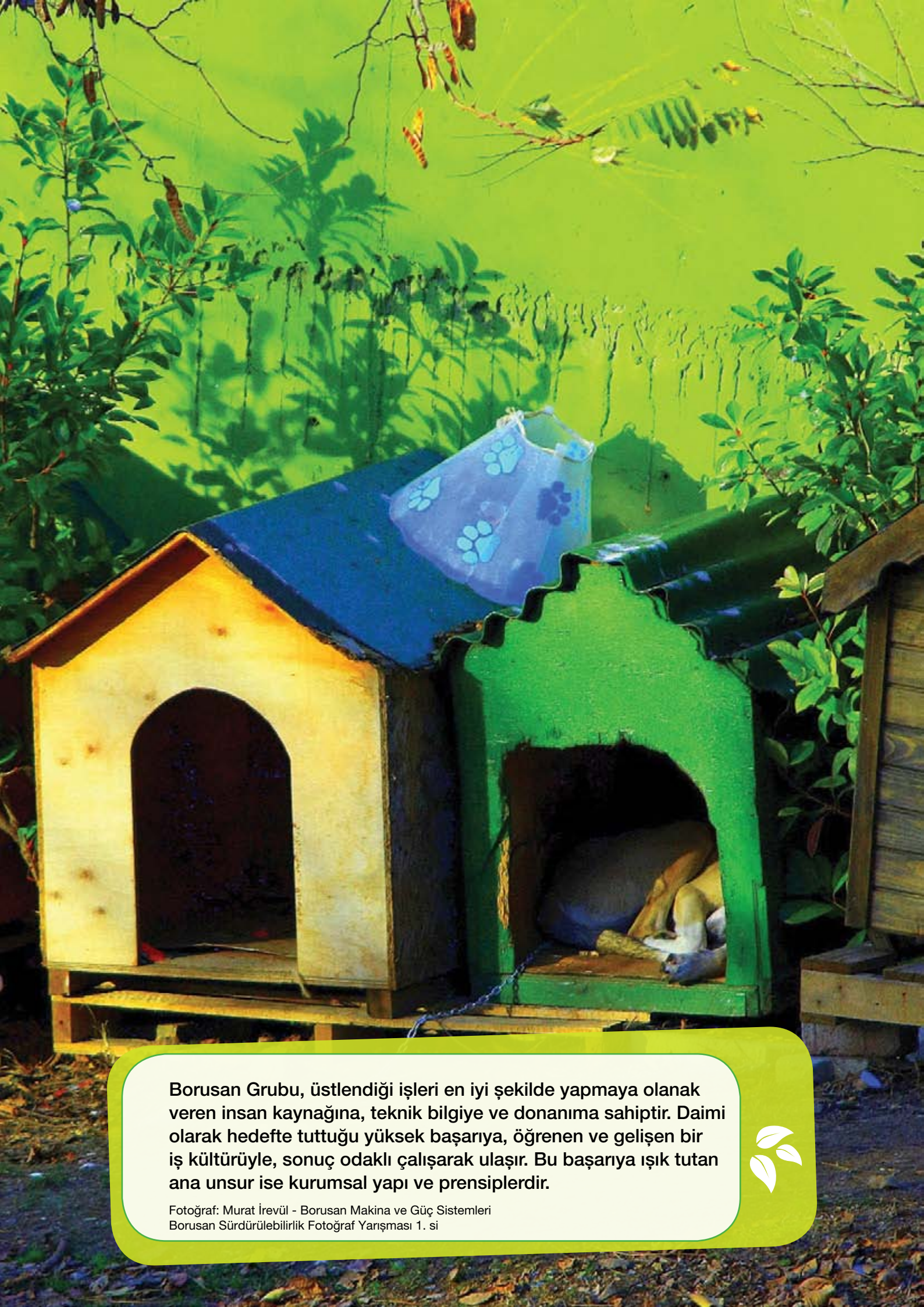
Supsan

1974 yılında faaliyete başlayan Supsan, global pazarın lider üreticisi Eaton SrL lisansı ile, içten yanmalı motorlar için supap ve supap aksesuarları üretmektedir. Orijinal ekipman ve yedek parça pazarlarındaki motor parçası üretimi ve satış sonrası hizmetleri konusunda uluslararası bir uzmanlığa sahiptir.

Borusan Grubu Finansal Performans Göstergeleri



Grubun finansal verileri	2011 (milyon \$)
Net Satışlar	4.266
İhracat	1.100
FAVÖK	326
İşletme Sermayesi	1.003
Yatırımlar (Konsolide)	296
Net Borçlanma Düzeyi	1.471
Toplam Aktifler	3.029
Vergi Öncesi Kârlılık	162
Üretim Miktarları	
BMB (bin ton)	789
Borçelik (bin ton)	1.390
Kerim Çelik (bin ton)	338
Paslanmaz (bin ton)	5
Supsan (bin adet)	7.496
Yurt dışı Satışlar	
BMB	490
Borçelik	216
Borusan Makina ve Güç Sistemleri	246
Supsan	14
Vobarno	31
Paslanmaz	84
Borusan Lojistik	19
Toplam	1.100



Borusan Grubu, üstlendiği işleri en iyi şekilde yapmaya olanak veren insan kaynağına, teknik bilgiye ve donanıma sahiptir. Daimi olarak hedefte tuttuğu yüksek başarıya, öğrenen ve gelişen bir iş kültürüyle, sonuç odaklı çalışarak ulaşır. Bu başarıya ışık tutan ana unsur ise kurumsal yapı ve prensiplerdir.

Fotoğraf: Murat İrevül - Borusan Makina ve Güç Sistemleri
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması 1. si



Grup Politikalarımız



Kurumsal Yönetim Yapısı

Borusan Grubu, Grup şirketleri için kurumsal bir merkez görevi üstlenen ancak Kocacıyık Ailesi'ne şirketlerin yönetimine doğrudan iştirak etmeden Grubun bütünü üzerinde kontrol mekanizması sağlayan bir holding yapısına sahiptir.

Borusan Grubu'nda, bağıli iştiraklerin yönetimini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilen ve şirketler üzerinde kontrol yetkisi olan tüm yönetim platformları ortak bir isimle Kurumsal Merkez (Corporate Parent) olarak adlandırılır. Kurumsal Merkez;

- Gruba stratejik liderlik yapma,
- Bilgi ve insan kaynağının Grup genelinde en etkin şekilde kullanılmasını sağlama,
- Kurumsal kimlik yaratma, yaşatma ve Grup içinde-dışında iletişimini sağlama,
- Grubun uzun vadeli gücünü ve başarısını temin etmek için gereken mali kaynakların yaratılmasını ve bunların uygun şekilde kullanılmasını sağlama,
- Grup genelinde stratejik kontrol uygulama,
- Grup şirketleri arasında bağlantı kurabilme etkisi ve sinerji olanaklarının yanı sıra ortak bilgi ve yeteneklerin en üst düzeyde kullanılmasını sağlama,
- Hissedarlar ve ilgili diğer sosyal paydaşlarla stratejik seviyedeki ilişkileri yönetme, gerekli raporlamaları yapma,
- Sosyal sorumluluk sahibi davranış biçimi yaratma görevlerini üstlenir.

Borusan Holding Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu, Grubun üst düzey karar alma organıdır. Hissedarlara karşı Grup faaliyetlerinin genel sorumluluğunu üstlenir. Temel görevi, Grubun hedeflerini belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için strateji geliştirmektir. Yönetim Kurulu, Grup şirketleri yönetimleriyle birlikte, Borusan Grubu'nun sürdürülebilir büyümesi doğrultusunda çalışır. Borusan Holding Yönetim Kurulu, yönetici ve yönetici olmayan üyelerin (bağımsız üyeler de dahil olmak üzere) bir araya geldiği dengeli bir yapıya sahiptir. Kurul, biri bağımsız statüde olmak üzere, 6 üyeden oluşmaktadır.

Holding İcra Komitesi

İcra Komitesi, Grubun stratejik hedeflerini gerçekleştirmesini gözetken bir yönetim platformudur. İcra Kurulu üyeleri, Grup şirketleri yönetim kurullarında başkanlık ya da üyelik görevi üstlenmekte, belli sektörler ve iş alanları odaklı çalışmalara liderlik etmektedirler.

İyi ve sorumlu kurumsal yönetim uygulamaları paydaşlarımız nezdinde şirketimize olan güveni güçlendirmekte, dolayısıyla şirketimizin değerini sürdürülebilir şekilde artırmaktadır. Borusan Grubu, şirketlerini Kurumsal Yönetim İlkelerine uyumlu olarak yönetme konusunda özen göstermektedir.

Fotoğraf: Barış Alan - Borusan Holding
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması



Kurumsal Yönetim Prensiplerimiz



Şirket Yönetim Kurulları

Borusan Grubu, Yönetim Kurullarını şirketlerin ana stratejilerini belirleme ve icraatlarını değerlendirme organı olarak görmektedir.

Yönetim Kurulları şirketlerin vizyon ve misyonunu tespit eder, şirket yönetimlerini yönlendirir, performanslarını kontrol eder, yetkilendirir, icraatları için gerekli ortamı sağlar ancak icraya karışmaz. Yönetim Kurulu Başkanı aynı zamanda icrada görev almaz. Başkan kararların objektif ve doğru alınması açısından, Yönetim Kurulunda, alanında uzman bağımsız üyelerin görev almasını teşvik eder ve sağlar. Yönetim Kurulu, oluşan risklere karşı önlem almak için gerekli olan uyarı mekanizmalarının kurulmasına öncülük eder. Yapılan işlerin etik kurallar çerçevesinde yapılmasını garanti altına alır. Borusan Grubu şirketleri yönetim kurullarında toplam 11 bağımsız üye bulunmaktadır.

Hissedarlar

Borusan Grubu tüm hissedarlara eşit olarak yaklaşmayı prensip olarak kabul etmiştir. Şirketler her yıl düzenli olarak Genel Kurullarını yapmakta ve halka açık şirketler dışında katılım genellikle %100 olarak gerçekleşmektedir. Azınlık hissedarlar, görüşlerini Yönetim Kuruluna iletme ve Genel Kurullarda ifade etme olanağına sahiptir. Tüm Grup şirketlerindeki hissedarlar şirketin genel durumu hakkında düzenli ve şeffaf olarak bilgilendirilmektedir. Halka açık şirketlerde bilgilendirme Yatırımcı İlişkileri Birimi tarafından yapılmaktadır. Ayrıca yine halka açık şirketlerde özel durumlar düzenli olarak kamuya açıklanmaktadır. Borusan Grubu Faaliyet Raporu her yıl düzenli olarak yayınlanmakta ve gerek hissedarlar gerekse paydaşlara ulaştırılmaktadır. Ayrıca söz konusu faaliyet raporuna Borusan Grubu internet sitesi www.borusan.com'dan ulaşmak da mümkündür.

Şeffaflık

Şeffaflık Borusan Grubu'nun temel ilkelerinden biri olarak belirlenmiştir. Bu düşünceyle Grup, tüm menfaat sahipleri, yatırımcılar ve hissedarlarla güvene dayalı ve şeffaf bir ilişki oluşturmuştur. Borusan Grubu 1984 yılından bu yana UFRS (Uluslararası Finansal Raporlama Standartları) bazında denetim yaptırmakta ve bu denetim raporlarını Faaliyet Raporu'nun ekinde kamunun bilgisine sunmaktadır. Söz konusu bağımsız denetim faaliyetini yürüten denetim kuruluşları düzenli olarak değiştirilmektedir. Borusan Grubu iletişim ve bilgilendirme faaliyetleri Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış Stratejik İletişim Planı çerçevesinde yapılmaktadır. Halka açık şirketlerin Bilgilendirme Politikaları, Kâr Dağıtım Politikaları ile Bağış ve Yardım Politikaları kamuya açıklanmıştır. Borusan Holding İç Denetim Departmanı, iç denetimler sonucunda elde ettiği tüm bilgileri Denetim Komitesine raporlamaktadır.

Menfaat Sahipleri

Menfaat sahipleri arasında ilk sırayı çalışanlar oluşturmaktadır. Borusan Grubu çalışanlarının gelişimine ve memnuniyetlerine yönelik çeşitli teşvikler uygulamaktadır. Bu uygulamalara yönelik veriler, raporda "İnsan Kaynakları Uygulamalarımız" başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Hissedarlardan sonra menfaat sahipleri arasında yer alan diğer önemli gruplar müşteriler ve tedarikçilerdir. Bu kesimlerle yakın ilişkiler kurularak her iki tarafın da fayda sağlaması hedeflenmekte, memnuniyetler anketlerle ölçülmekte ve sonuçlarına yönelik aksiyonlar alınmaktadır.



Çalışanların uyması gereken iş etiği kuralları Borusan Grubu Etik Kurulu tarafından belirlenmiştir. Borusan Grubu çalışanları bu çerçevede etik kurallara uyma ve uyulması konusunda yönlendirici olma sorumluluğunu üstlenirler.

Fotoğraf: İlker Doğruöz - Borusan Makina ve Güç Sistemleri
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması 2. sı



Etik Yaklaşımımız



Borusan Grubu İş Etiği Kuralları intranet ve internet ortamında yayınlanmak suretiyle çalışanlarımıza ve paydaşlarımıza duyurulmuştur. Borusan Grubu İş Etiği Kuralları danışma ve bilgilendirme hattına ulaşım kanalları, hem e-posta adresi hem de telefon numarası olarak internet ve intranet üzerinden yayınlanmıştır. Her iki kanaldan da Etik Kurul'a 7/24 erişim olanağı bulunmaktadır.

İş etiği kurallarımız, "Borusanlı'nın El Kitabı - İş İlkeleri, İş Etiği ve İnsan Kaynakları Uygulamaları" adlı kitapçık kapsamında yayınlanarak tüm Grup çalışanlarına Üst Yönetimin imzalı mektubuyla birlikte teslim edilmiştir.

İş etiği kurallarımız, şu kısımlardan oluşmaktadır:

- İş ilkelerimiz
- Dürüstlük
- Gizlilik
- İnsan hakları
- Hukuka uygunluk,
- Kalite ve sürekli gelişim
- Tasarruf ilkesine bağlılık
- Rekabet
- Çevre
- Kamuya yönelik faaliyetler
- Paydaşlarla ilişkiler
- Borusan Grubu çalışanlarının kendi şirketleri ile ilişkileri
- Çalışanlarla ilişkiler
- Müşterilerle ilişkiler
- Grup şirketleri ile ilişkiler
- Tedarikçilerle ilişkiler
- Toplumla ilişkiler
- Hissedarlarla ilişkiler

Söz edilen kitapçık içinde, Etik Kuralların Uygulanmasına ilişkin bir rehber de okuyucuların dikkatine sunulmuştur.

İş etiği kurallarının uygulanması konusunda, iş etiği ihlallerine ilişkin bildirimler veya iş etiği konusunda paydaşlarımızın çekinceleri ve sorularıyla ilgili görevlendirilmiş olan Borusan Etik Kurulu, Borusan Holding Denetim Komitesi Başkanı Sedat Eratarlar, Borusan Holding İcra Kurulu Üyesi Bülent Demircioğlu, Borusan Holding Kurumsal Fonksiyonlar Başkanı Canan Ercan Çelik ve Borusan Holding Denetim Müdürü Kemal Tapkan'dan oluşmaktadır.

Grup içinden veya Grup dışından gelen bilgilendirmeler, Denetim Müdürlüğü tarafından kayıt altına alınmakta ve bildirimle ilgili inceleme yapıp yapılmayacağı Etik Kurulu'nun onayına sunulmaktadır. Etik Kurulu'nun onayıyla, icra faaliyetinden bağımsızlığı uluslararası iç denetim standartlarına göre sağlanmış Denetim Müdürlüğü inceleme sürecini başlatır. Yapılan inceleme sonunda Etik Kurulu alınacak aksiyonlara karar verir.

Borusan Grubu, Türkiye'de iş etiği konusunda bilincin artırılmasını ve iş dünyası ile toplumun bilinçlendirilmesini de gönüllü olarak desteklemektedir. Borusan Grubu, bu amaçla kurulan, TEİD'in (Etik ve İtibar Derneği) kurucu üyeleri arasında yer almakta ve derneğin yönetim kurulunda görev almaktadır. Bu doğrultuda Borusan Holding, Borusan Yatırım ve Borusan Sigorta şirketlerimiz dernek üyeliklerinin yanı sıra gönüllü faaliyetlerle de TEİD'e destek vermektedir.



Borusan Holding, ortaklara en yüksek değeri yaratan portföyü oluşturma misyonuyla; yatırımcı, yön verici ve destekleyici rollerini dengeli bir yapıda buluşturarak, kendini Grup içinde “Stratejik Holding” olarak konumlandırmaktadır.

Fotoğraf: Melih Yorulmaz - Borusan Makina ve Güç Sistemleri
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması



Strateji ve Yönetim



Borusan Grubu, kuruluşun tamamına yerleşmiş olan ve “Borusan Yolu” olarak adlandırılan disiplinli yönetim yaklaşımı ve iş yapış şekliyle sürekli olarak hedeflerinin üzerinde büyümektedir. Borusan Yolu, sürdürülebilir büyüme prensipleri, çevreye duyarlılık, insan haklarına saygı, topluma katkı, verimli çalışma gibi temel prensipleri içermekte ve büyüme stratejileri bu prensipler dikkate alınarak geliştirilmektedir. Bu ilkelerin dayanağı, Borusan Grubu’nun 2006 yılında imzaladığı Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’dir. Tüm Borusan Grubu şirketleri, bu taahhütleri eksiksiz yerine getirmektedir.

Borusan Holding, ortaklara en yüksek değeri yaratan portföyü oluşturma misyonuyla, yatırımcı, yön verici ve destekleyici rollerini dengeli bir yapıda buluşturarak, kendini Grup içinde “Stratejik Holding” olarak konumlandırmaktadır. Borusan Grubu’nun stratejik hedeflerine ulaşmasına rehberlik etmesi için 4 ana stratejik tema belirlenmiştir.



STRATEJİK TEMALAR

Kâr artışı

Değer yaratma konusunda birincil sorumluluk, stratejinin hayata geçirilmesinde asıl rolü üstlenen Grup şirketlerine aittir. Borusan Grubu'nda yaratılan değer, şirket değer maksimizasyonuna katkı sağlayan EBITDA, VÖK, serbest nakit akımı ve ROIC'le ölçümlenmektedir. Holding, Grup şirketlerinin yapacakları yatırımları nedeniyle doğacak fonlama ihtiyaçlarına yaratıcı ve sürdürülebilir çözümler bularak, Grup içi sinerjilerden maliyet avantajları yaratarak ve proaktif risk yönetimi yaparak Grup şirketlerinin kârlılık hedeflerine ulaşmasına destek olmaktadır.

Stratejik pazar konumlaması

Bulunduğu her pazarda, pazar dinamiklerini, kendi belirlediği stratejik yöntemlerle etkileyebilecek kadar kilit ve öncü bir oyuncu olmak Borusan Grubu'nun temel amaçlarından biridir. Bu doğrultuda Holding, portföyünde yer alan güçlü markalarla, markaların bulunduğu müşterileri mutlu ederek, tedarikçileri ve tüm paydaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kurarak Borusan markasının sürekliliğini garanti etmektedir. Borusan itibarının stratejik ve vizyoner bir şekilde yönetilmesi esas hedeftir.

Yeni ürün ve hizmetler

Borusan, farklılaşan dünya ve hızla değişen rekabet koşullarında, yeni ürün ve hizmetler geliştirerek rekabet gücünü artırmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda, müşteri beklentilerini ve ihtiyaçlarını, faaliyet gösterdiği sektörlerin dinamiklerini sürekli takip ederek rakiplerinden farklılaşmayı sağlayacak adımlar atmaktadır. Holding, Grup genelinde yenilikçiliğin bir iş kültürü ve organizasyon ikliminin değişmez bir parçası haline dönüşmesi için yol haritası çizmekte ve bu iş yapış şeklinin yayılmasını sağlamaktadır.

Operasyonel başarı

Borusan Grubu, yalın bir organizasyon yaratmak ve süreçleri etkin yönetmek amacıyla "Yalın 6 Sigma" metodolojisini ve en iyi bilgi teknolojileri sistemlerini kullanmaktadır. Stratejinin etkin yönetimi, içselleştirilmesi ve yayılımı için strateji ve performans yönetimi uygulamalarını kullanmaktadır. Holding, Grup genelinde yönetim sistemleri oluşturup prensipler belirleyerek en iyi uygulamaların araştırıldığı ve paylaşıldığı platformlar geliştirmekte, bu uygulamaların hayata geçirilmesini desteklemekte ve yürütülen her sürecin verimliliğini hedeflemektedir.

Borusan Grubu, stratejik temalardaki büyüme ve gelişim için verimlilik sağlamak, mükemmel süreçler yaratmak, yeni ürün ve hizmetler geliştirerek "hep bir adım önde olma" vizyonuna ulaşmak için insan kaynağının önemini farkındadır. En iyi yetenekleri bünyesine çekip doğru konumlandırarak ve yüksek performansı teşvik ederek her çalışanın kendi işinde uzman olmasını hedeflemektedir. Ayrıca, geleceğin Borusan yöneticilerine Borusan Akademi ile sürekli yatırım yapmaktadır. Holding, bunun için gerekli organizasyon ikliminin temel bileşenlerini belirleyerek Grup genelinde yayılmasını teşvik eder.



Tüm ilişkilerimizde etik kurallar ve yasalar çerçevesinde, adil, karşılıklı yarar sağlama amacına yönelik, iyi niyet ve anlayış prensibiyle hareket ederiz. İçinde bulunduğumuz sektörlerin ve iş dünyasının gelişimi ve kurumsallaşması için çaba sarf ederiz.

Fotoğraf: Erdal Zabun - Borçelik
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması 3. sù



Vizyon ve Değerler



Grubun vizyonu

İşimizi en iyi şekilde yaparak bir adım öndeyiz.

- İtibarımız, iş neticelerimiz ve topluma katkımızla örnek oluruz.
- Yaratıcılığımızla müşterimizin beklentisini aşarız.

Bunu, adanmış çalışanlarımız, iş ahlakımız ve verimli çalışma anlayışımızla başarırız.

Grubun değerleri

Borusan Grubu, vizyonu doğrultusunda ilerleyebilmek için tamamlayıcı bir değerler sistemine sahiptir.

1. Mükemmeli hedefleriz

• İşimizde uzmanız

İşimizi en iyi şekilde yapmamızı sağlayacak insan kaynağı, teknik bilgi ve donanıma sahibiz. Global anlamda genel kabul görmüş en iyi uygulamalar ve teşvikler ile rekabet gücümüzü artırır, kurumsal uygulamalarımızla örnek teşkil ederiz. İş yapış şeklimizle fark yaratırız.

• Yüksek başarıyı hedefler ve ona ulaşıyoruz

Sonuç odaklı çalışırız. Hedeflerimizi yüksek tutar ve işimizi yaparken nihai amacımızı aklımızdan çıkarmayız. Büyük resmi görür, sorumluluk alır, sonuca giden yolda yüksek motivasyonla çalışırız. Kurumumuzun stratejisini ve yönünü bilir, aldığımız her karar ve aksiyonda bunu dikkate alırız.

• Yenilikçi ve yaratıcıyız

Meraklı, katılımcı ve paylaşımcıyız. Zamanın gereklerini takip eder, yeni fikir ve girişimlere destek veririz. Düşünmeye vakit ayırırız. Fırsat yaratmaktan ve problem çözmekten zevk alırız. Alışkanlıklarımızı sürekli sorgular, varsaymaktan kaçınırız. Hata yapmaktan korkmaz, hatalardan öğreniriz. Fark yaratmak için yılmadan çalışırız.

• Sürekli gelişimi destekleriz

Öğrenen ve gelişen bir iş kültürüyle çalışırız. Sürekli gelişen, yüksek performansla görünür katkı yaratan çalışanlarımızı ayırıştırır ve ödüllendiririz. Gelişim için geri bildirim verir ve eleştirileri açık yüreklilikle karşılarız. Yalın 6 Sigma yaşam biçimimizdir.

2. Müşterimizi mutlu ederiz

• Müşterimizin başarısı için çalışırız

Müşteri ana odağımızdır. Kendimizi birer Borusan elçisi kabul eder, aldığımız her karar ve aksiyonla işimize ve müşterimize katkı yaratmak bilinciyle çalışırız. Müşteri bağlılığını karşılıklı değer yaratan, uzun vadeli ve yakın ilişkilerle temin ederiz. Müşteri ilişkilerimiz esneklik, güvenilirlik, hız ve çözüm ortaklığı üzerine kuruludur.

• Kaliteli ürün ve hizmetlerimizle müşterimize değer yaratırız

Her iş kolumuzda, en kaliteli ürün ve hizmetleri müşterilerimize sunar, daima rekabette bir adım önde olmaya çalışırız. Kritik müşteri talep ve beklentilerinin ne olduğunu anlar, ürünlerimizi, hizmetlerimizi ve gerektiğinde iş yapış biçimimizi o doğrultuda tasarlarız.

• Müşterinin sesini dinleriz

Değişen müşteri gereksinimlerini önceden görür, proaktif bir yaklaşımla hızlı çözüm üretmeye çalışırız. Önceliklerimizi, müşterimizin öncelikleri belirler.

3. İnisiyatif ve sorumluluk alırız

• Etkin bireysel liderlik sergileriz

Organizasyonun hangi seviyesinde çalışırsak çalışalım, sorumlu olduğumuz işlerin liderliğini üstleniriz, işimizi sahipleniriz. Hem kendimizi hem de çevremizi geliştirir, motive eder, ortak amaç ve hedefler etrafında toplarız. Yaptığımız işi sürekli sorgulayarak değişimi başlatır ve yönetiriz.

• İşimizin gereğini yapmak için harekete geçeriz

İyi hesaplanmış riskler alır, bunları fırsata çeviririz. Onay beklemek yerine yetkinlik ve uzmanlığımız çerçevesinde gerekeni yapar, aldığımız kararlar için sorumluluk üstleniriz. Hızlı karar alır ve aldığımız kararları süratle hayata geçiririz.

• Ekip olarak çalışırız

Her birey ve fonksiyonun işe yaptığı katkısı tanır ve bundan maksimum değer yaratmaya çalışırız. Birbirimize saygılı davranır, farklılıklara değer verir, katılımcılığı teşvik ederek bireysel inisiyatif ve sorumluluğa zemin yaratırız.

• Verimli ve yalın organizasyonlar kurarız

Katma değer yaratmayan işler ve bürokrasiye tahammülümüz yoktur. Mümkün olan en yalın organizasyon yapılarında, entegre ve verimli sistemler ile açık ve etkin bir iletişim ortamında çalışırız.

4. Güveniliriz

• Açık ve dürüst ilişkiler kurarız

Çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, hissedarlarımız ve diğer iş ortaklarımızla ilişkilerimizi şeffaflık, süreklilik, karşılıklı güven ve dürüstlük esasına göre yürütürüz.

• Verdiğimiz sözü tutarız

Sözlerimiz, eylemlerimiz, davranış biçimlerimiz ve kararlarımız tutarlı bir bütündür. Yerine getiremeyeceğimiz vaatler vermeyiz, söz ve taahhütlerimizi mutlaka hayata geçiririz. Her birimiz, itibarımızı koruma ve yükseltme bilinciyle hareket ederiz. Ürün veya hizmetlerimizi kullanan her türlü müşterilerimiz, Borusan ile iş yaptıkları için hiçbir sorun yaşamayacakları güvenini hissederek.

• Adil rekabet ederiz

Tüm ilişkilerimizde etik kurallar ve yasalar çerçevesinde, adil, karşılıklı yarar sağlama amacına yönelik, iyi niyet ve anlayış prensibiyle hareket ederiz. İçinde bulunduğumuz sektörlerin ve iş dünyasının gelişimi ve kurumsallaşması için çaba sarf ederiz.

5. Topluma Katkı Yaratırız

• Toplumun kültürel gelişimine destek oluruz

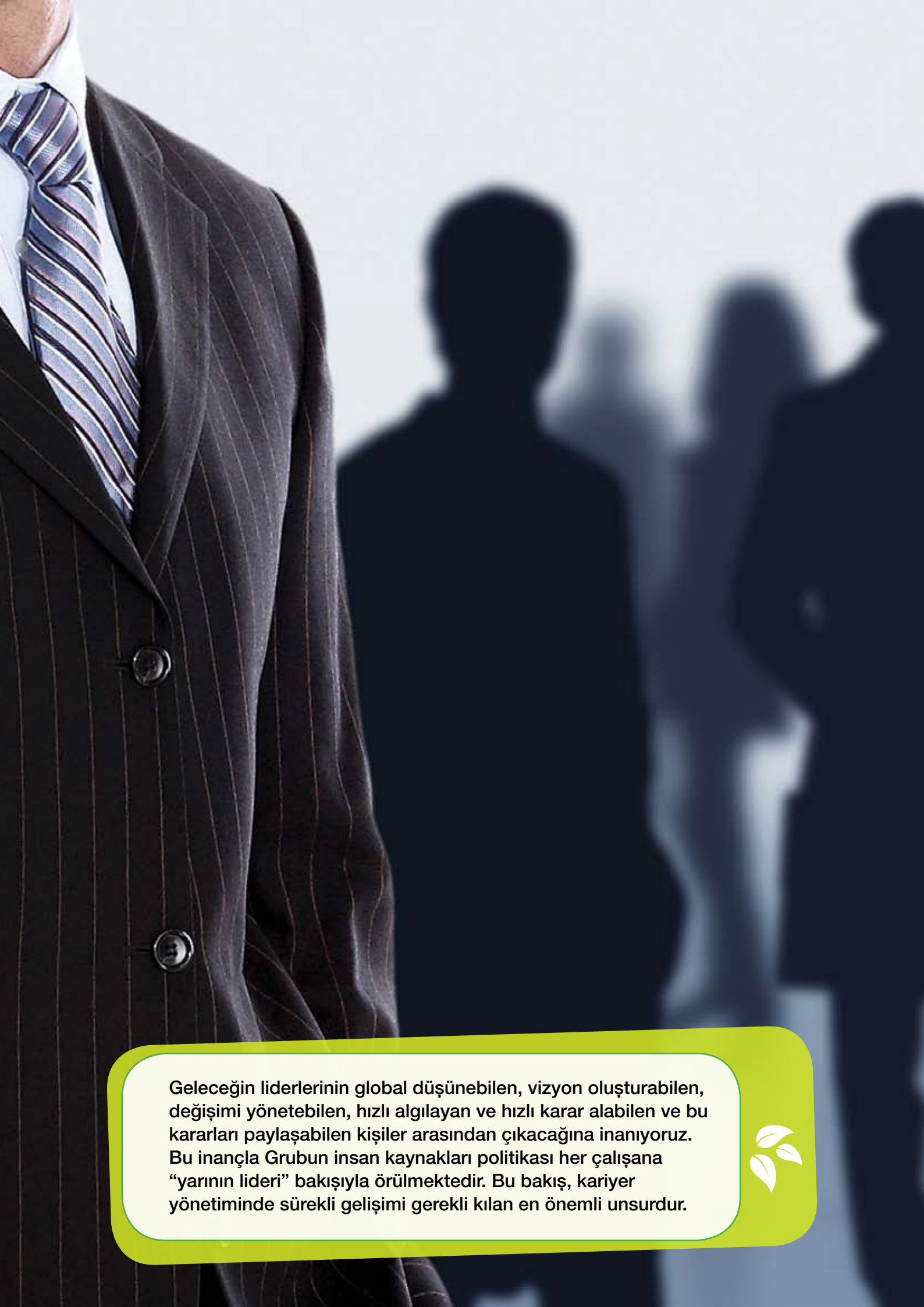
İçinde yaşadığımız toplumun eğitim ve kültür seviyesini yükseltmek öncelikli amacımızdır. Kültürüne ve değerlerine sahip çıkan, çağdaş ve ilerici bir toplumun inşasında kurum ve birey olarak kendimizi sorumlu hissederiz. Bu duyarlılığımızla topluma örnek oluruz.

• Çalışanlarımızın sosyal sorumluluk projelerine katılımını teşvik ederiz

Yalnızca kendimize değil topluma karşı da sorumlu olduğumuzun bilinciyle çalışırız. İş ve özel hayatımızda bu yaklaşımla hareket eder, çevremizden de bunu bekleriz. Toplumun ihtiyaçları için gönüllülük projelerinde görev alırız.

• Çevreye sorumluyuz

Dünyanın geleceğine karşı sorumlu olduğumuzun farkındayız. Tüm iş süreçlerimizde ve sosyal hayatımızda, çevreye duyarlılık temel prensibimizdir. Üretim ve hizmet süreçlerimizde tüm kararlarımızı, sonuçlarının çevreye olan etkisini değerlendirerek veririz.



Geleceğin liderlerinin global düşünebilen, vizyon oluşturabilen, değişimi yönetebilen, hızlı algılayan ve hızlı karar alabilen ve bu kararları paylaşabilen kişiler arasından çıkacağına inanıyoruz. Bu inançla Grubun insan kaynakları politikası her çalışana “yarının lideri” bakışıyla örülmektedir. Bu bakış, kariyer yönetiminde sürekli gelişimi gerekli kılan en önemli unsurdur.



İnsan Kaynakları Uygulamalarımız

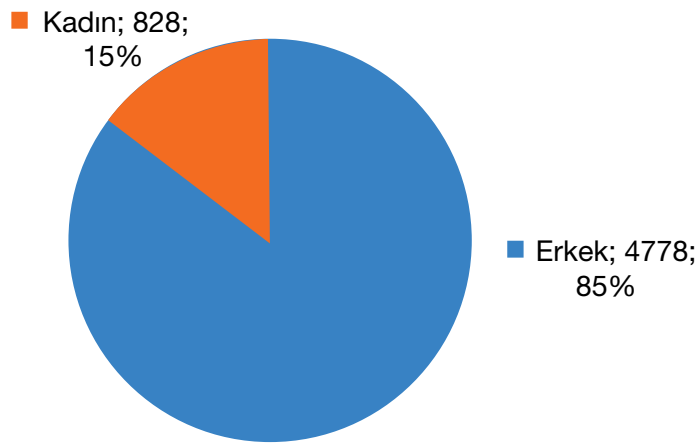


Borusan Grubu'nda, yüksek standartlı, mükemmellik esasına dayanan bir insan kaynakları yönetimi benimsenmektedir. Yetkin çalışanları Gruba kazandırmak ve mesleki, kişisel gelişimlerinin sürekliliğini sağlamak, uzun vadeli başarının reçetesi olarak kabul edilmektedir.

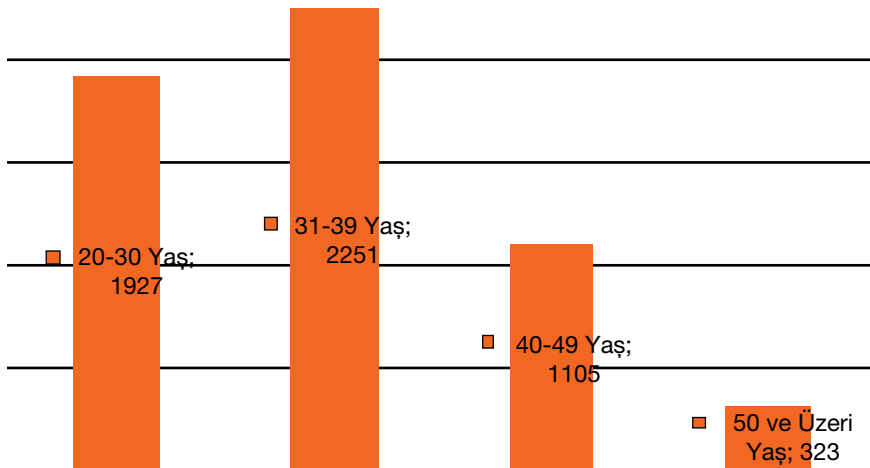
Grup çalışanlarının yalın bir organizasyon yapısında, potansiyellerini verimli olarak kullanabilecekleri, Grubun ana hedeflerine ulaşmasında katkı ve değer yaratabilecekleri görevlerde değerlendirilmesi başlıca İK sorumlulukları arasındadır.

Borusan, yasal gerekliliklerle uyum, çalışan haklarına saygı, fırsat eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği konularının temel faktörler olduğuna inanmaktadır. Bu sayede mutlu, bağlı ve yüksek performanslı çalışanlardan oluşan bir ortam yaratmak hedeftir. Diğer taraftan, gelişmiş ücret yönetim sistemi sayesinde çalışanların tatmin edici ve rekabetçi şekilde ücretlendirilmesi sağlanmaktadır.

Borusan Grubu kadın ve erkek çalışan dağılımı



Borusan Grubu beyaz ve mavi yakalı çalışanlarının yaş gruplarına göre dağılımı



Personel Seçme ve Değerlendirme Sistemi

Borusan Grubu'nda Personel Seçme ve Değerlendirme Sistemi karşılıklı değer yaratma, "Doğru İşe Doğru İnsan Yerleştirme" stratejisi ile uygulanmaktadır. Tam zamanlı, yarı zamanlı veya stajyer olarak çalışmak isteyen tüm potansiyel adaylar internet sitesiyle tedarikçi portalları üzerinden Grup şirketlerindeki açık pozisyon bilgilerine ulaşabilmekte ve uygun buldukları pozisyonlara başvuru yapabilmektedir.

Açık pozisyonlar, öncelikli olarak iç kaynakların değerlendirilmesi politikası doğrultusunda "Borusan Grubu Açık Pozisyonları" başlığı altında çalışanlarla paylaşılır. 2011 yılında Borusan Grubu'nda 49 pozisyon açılmıştır. Grup çalışanları ilgilendikleri pozisyon ilanı doğrultusunda başvurularını yapabilmektedir. Süreç yöneticisi olan Holding İnsan Kaynakları, başvurularla ilgili olarak çalışanın yöneticisi ve çalışmakta olduğu şirketin İnsan Kaynakları Müdürü'nü bilgilendirir. Başvurular, ilgili kişiler dışında gizli tutulur ve başvuru sahipleri pozisyon için belirlenen işe alım sürecinin tüm adımlarından geçirilerek değerlendirilir. Değerlendirme sonucunun olumlu olması durumunda transfer süreci planlanır. İç kaynaklarla doldurulamayan pozisyonlar ise farklı kaynaklar kullanılarak kurumun değerlerini ve işin yetkinliklerini tam olarak karşılayacak, performansları ile fark yaratacak profesyoneller arasından, çağdaş seçme ve değerlendirme teknikleri kullanılarak seçilmektedir.

Pozisyonun gerekliliklerine göre adaylara; Yabancı Dil Sınavı, Yetkinlik Bazlı Mülakat, Değerlendirme Merkezi Uygulamaları, Yaratıcılık Testleri ve Mesleki Kişilik Envanterleri ile Profil Analizleri uygulanmaktadır.

Borusan Grubu'nun insan kaynaklarında öncelikli hedefi "tercih edilen işveren markası" olmaktır. Temel strateji, Grubun iddialı olduğu temel sektörlerde istikrarlı bir şekilde büyümek ve bu sektörlerle sinerji oluşturulabilecek yeni sektörlerle de kademeli olarak adım atmaktır. Dolayısıyla insan kaynağı genişletilirken liderlik özelliklerine özel bir önem verilmektedir. Borusan Grubu, geleceğin liderlerinin global düşünebilen, vizyon oluşturabilen, kendine ve ekibine güvenen ve bunu hissettiren, adapte olabilen, değişimi yönetebilen, hızlı algılayan ve hızlı karar alabilen, enerjik ve enerjisini yayabilen, etkileyici, ekibine yakın duran ve kararları paylaşabilen kişiler arasından çıkacağına inanmaktadır. Bu doğrultuda geleceğin nitelikli yönetici adaylarını Grup içinden yetiştirebilmek amacıyla üniversitelerle yakın işbirliği içinde "Yetiştirme Elemanı Projesi"ni yürütmekte ve bu kapsamda yeni mezunlara iş olanağı sağlanmaktadır.

Borusan tüm çalışanlarına kendilerini en üst düzeyde geliştirebilecekleri, şeffaflık ve dinamizmi hissedebilecekleri, ihtiyaç duydukları bilgilere süratle ulaşabilecekleri çağdaş bir çalışma ortamı sunmaktadır.



Borusan Grubu İnsan Kaynakları uygulamalarının temelini kariyer yönetimi oluşturmaktadır. Tüm işe alım şartları, organizasyonel ihtiyaçların tanımlanması, eğitim-gelişim fırsatları ve kariyer planlaması ihtiyaçları bu süreçte belirlenmektedir.

Fotoğraf: İlker Doğruöz - Borusan Makina ve Güç Sistemleri
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması



Performans Yönetim Sistemi

Performans Yönetim Sistemi'nin temel amacı; stratejik hedeflere ulaşılmasında en önemli rolü üstlenen çalışanların performanslarının objektif bir biçimde değerlendirilmesini sağlamak ve potansiyellerini ortaya çıkarabilmektir.

Borusan Grubu'nda her yıl uygulanan bir performans değerlendirme sistemi vardır. Bu uygulama doğrultusunda performans değerlendirme görüşmeleri her yıl en az bir kere yapılmaktadır. Borusan Grubu çalışanlarının iş hedefleri, bölüm ve şirket dengeli skor kartı (BSC) ile bağlantılı olarak verilmektedir. Çalışanların kişisel gelişim hedefleri ise her yıl uygulanan 360° Yetkinlik Değerlendirme Sistemi sonuçlarına göre belirlenmektedir.

360° Yetkinlik Değerlendirme Sistemi

Yetkinlik Yönetimi ile Borusan Grubu çalışanlarının yetkinlikleri, "astın", "üstün", "yatay paydaşların" ve "kişinin kendisi" hakkındaki görüşleri alınarak 360° yaklaşımıyla değerlendirilmektedir. Bu sistemle işin gerekleri ve kişinin sahip olduğu yetkinlikler arasındaki fark ölçülüp kişinin gelişim alanları belirlenmektedir. Ayrıca bu değerlendirmeyle bireyin belirtilen görev, yetki, sorumluluk ve hedefleri gerçekleştirmedeki yaklaşım başarısı irdelenmektedir.

360° Yetkinlik Değerlendirmesi çalışanların yetkinliklerini sistemli bir şekilde değerlendirmeye yöneliktir. Aynı zamanda performans değerlendirmesi açısından bireylerin kariyer gelişim kararlarına ve ödül sistemine de yön vermektedir.

Kariyer Yönetimi

Kariyer Yönetimi, Borusan Grubu İnsan Kaynakları uygulamalarının temelini oluşturmaktadır. Her yıl düzenli olarak yapılan "Yönetim Değerlendirme" toplantılarında, hedeflerini sürekli olarak başaran ve aşan, yetkinliklerini geliştiren, kendini bulunduğu konumun üzerindeki sorumluluklar için hazırlayan, zorlayıcı görevlere talip olan, davranışları ve kişisel nitelikleriyle görünür fark yaratan her kademedeki çalışan en etkin şekilde değerlendirilmektedir.

Yönetim değerlendirme sürecinin iki temel hedefi vardır: Bunlardan ilki Borusan Grubu'nun yüksek potansiyelli çalışanlarını ortaya çıkarabilmektir. Bu amaçla yetkin çalışanlarımız için dikey ve yatay kariyer planı yapılarak, gelecekteki kariyerlerinde hangi yöne doğru ilerleyecekleri tanımlanmaktadır. Bu hedef doğrultusunda çalışanların gelişim alanları belirlenerek gelişim planları yapılmaktadır. İkinci hedef ise, özellikle kilit pozisyonlar için etkin kariyer planlamasını yapmaktır. Bu süreçte uygun adaylar belirlenir, bu kişilere kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik gelişim planları yapılır, eğitim verilir ve iş rotasyonu yapılır.

Borusan Akademi

Borusan Akademi “Değer yaratan iş liderleri yetiştirmek” vizyonuyla 2006 yılında kurulmuştur. Çok boyutlu bir eğitim ve gelişim platformu olarak kurgulanan Borusan Akademi çatısı altında tüm Borusan Grubu eğitim ve gelişim programları yönetilmektedir.



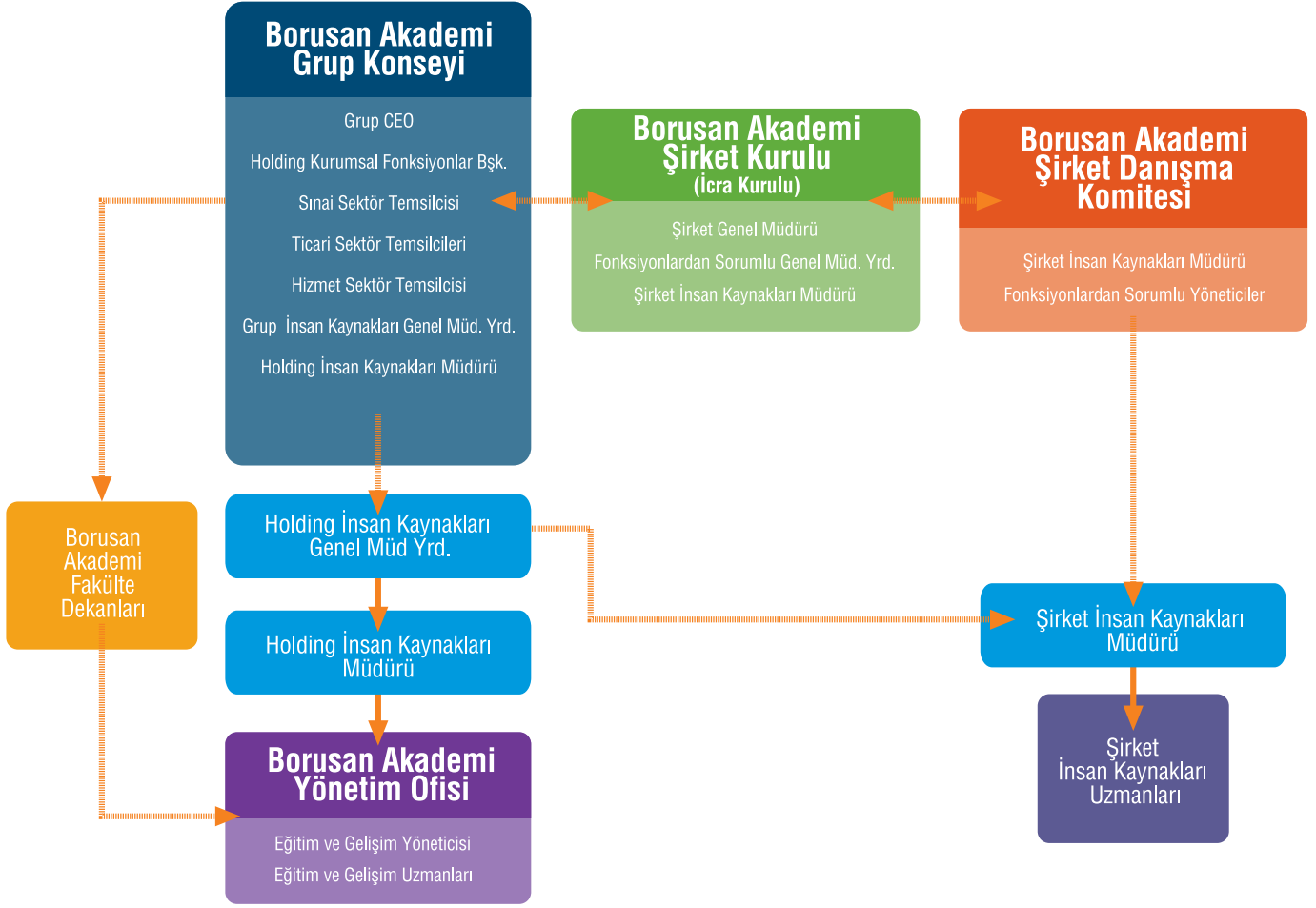
Borusan Akademi'nin misyonu, Borusan Grubu'nda strateji odaklı, değerlerle uyumlu, yüksek kaliteyi hedefleyen ve gelişimin sürekliliğini sağlayan programlar ile yüksek performans kültürüne sahip organizasyonel dönüşümü gerçekleştirecek “iş liderleri yetiştirmek”tir.

Borusan Akademi'nin temel amacı, Borusan Grubu hedef, öncelik ve stratejileri doğrultusunda Borusan Grubu şirketleri ve tüm Borusanlıları geliştirecek eğitim ve gelişim programları hazırlamak, çalışanlarımızın performans ve potansiyellerini en iyi şekilde ortaya koyabilmelerine ve kendilerini geliştirmelerine fırsat yaratmaktır.

Bu amaçla eğitim ve gelişim programları ayrı ayrı yapılandırılmıştır. Borusan Akademi, Grubun geneline yönelik yetkinlik, iş ve süreç bazlı eğitim programları geliştirmekte, şirketlere özel uygulanan, ürün ve hizmet odaklı eğitimlerin ortak bir çatı altında yönetilmesini sağlamaktadır.



Benzer yaklaşımla Grup genelinde uygulanacak ortak gelişim programlarıyla şirkete özel gelişim programlarını aynı platformda yönetmeyi sağlamaktadır. Borusan Akademi ortak eğitim programlarının şirket izdüşümlerinin uygulanması ise, Şirket İnsan Kaynakları bölümleri tarafından düzenlenmektedir.



Borusan Akademi'nin hedef, öncelik ve stratejileri Borusan Akademi'nin en üst kurulu olan Borusan Akademi Grup Konseyi tarafından belirlenmektedir. Konsey Üyeleri arasında Grup CEO'su ve faaliyet alanlarımızı temsil eden şirket genel müdürlerimiz görev almaktadır.

Borusan Akademi Grup Konseyi'nin temel görevleri arasında grubun eğitim ve gelişim sürecine yönelik olarak öğrenme vizyonunu tespit etmek, yayılımını sağlamak, Grup stratejilerine uygun gelişim alanlarını belirlemek, öncelikleri saptamak, kaynak ayrılmasını ve uygulanmasını sağlamak ve denetlemek yer almaktadır. Bu alanlarla ilgili kritik başarı faktörlerini tanımlamak, gelişim alanlarıyla ilgili müfredat programlarını onaylamak, Grup "Ana Müfredatı"nı onaylamak ve yıllık olarak gözden geçirmek, şimdiki ve gelecek öğrenim ihtiyaçlarını tespit etmek, kurumsal öğrenmenin yönüne karar vermek ve revize etmek de Grup Konseyi'nin görevidir.

Tüm Borusanlılar için eğitim ve gelişim süreci, "Borusan Grup Oryantasyon Programı" ile başlar.

Grup Konseyi tarafından belirlenen Borusan Akademi, Grup içinde bir “üniversite” olarak konumlanmakta ve Borusanlıları iş kültürü ve kişisel gelişimde birkaç adım öne çıkarmayı başarmaktadır.

Fotoğraf: Alpay Ünal - Borusan Lojistik
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması



“Borusanlı Olmak” isimli e-egitimin kapsamında, Grup Genel Tanıtımı, Grup şirketleri tanıtımı, Yalın 6 Sigma ve İnsan Kaynakları Uygulamaları yer almaktadır. Borusan Grubu’nda yeni işe başlayan her seviyedeki çalışan, ilk üç aylık çalışma döneminde bu eğitimi tamamlamaktadır.

Tüm Borusan çalışanlarının, Borusan Grubu ortak vizyonu doğrultusunda kurum kültürüne adaptasyonunu sağlamak amacıyla “Borusanlılık Temel Programı” oluşturulmuştur. Borusanlılık Temel Programında, Biz Bir Adım Öndeyiz, Başarı Odaklılık, Müşteriye Yönelik Olma, Çok Boyutlu Kişisel Liderlik veya Çok Boyutlu Liderlik II, Yalın 6 Sigma Uzman Yeşil Kuşak Eğitimleri, Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj eğitimleri yer almaktadır. Borusan’da yeni işe başlayan her seviyedeki çalışan ilk iki yılında bu programı tamamlamaktadır.

Grubun, geleceğin potansiyel liderleri olarak gördüğü yetiştirme elemanları için Grup Oryantasyon Programı ve Borusanlılık Temel Programlarına ilave olarak Finansçı Olmayanlar İçin Finans, Stratejik Planlama, Planlama ve Organizasyon eğitimlerini de kapsayan bir Yetiştirme Elemanı Gelişim Programı oluşturulmuştur. Program, üst yönetim kadrosunun da katılımıyla gerçekleşen vizyoner sohbetlerin yer aldığı, Grup şirketlerine ziyaretlerin planlandığı üç günlük oryantasyon programıyla başlar ve ilk iki yıl içinde tamamlanması hedeflenir.

Bu programların yanı sıra, Borusan Akademi ortak eğitim programları geniş bir platformda tüm Borusanlıların eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflemektedir. Çalışanlar bireysel gelişim planları doğrultusunda kişisel, mesleki ve teknik eğitim programlarına bu kapsamda katılabilirler.

Borusan Akademi çatısı altında stratejik programlar olarak değerlendirilen ve hedef kitlesi Grubun stratejik öncelikleri doğrultusunda belirlenen; Liderlik, Satış ve Yalın 6 Sigma Fakülte programları yer almaktadır.

2008 yılında eğitim dönemine başlayan Satış Fakültesi, Borusan Grubu’nda çalışan tüm satış ekiplerinin farklı seviyelerde katıldığı bir program yapısına sahiptir. Satış ekiplerinin müşteri odaklı, fark yaratan ve sürekli büyümeyi gerçekleştirecek yetkinliklerde geliştirilmesini hedeflemektedir.

Liderlik ve Yalın 6 Sigma Fakültelerine Borusan Grubu’nda görev yapan potansiyeli ve performansı ile fark yaratan, kilit pozisyonlarda görev yapmakta olan ya da yapması planlanan, İngilizce bilgisi iyi olan, en az bir yıl Borusan Grubu’nda görev yapmış, uzman ve üstü pozisyonlarda çalışanların katılımı öngörülmektedir.

2007 yılında eğitim dönemine başlayan Liderlik Fakültesi, değişen koşullarda bilgiyi yöneterek stratejiyi belirleyen, kaynakları sonuca yönelik harekete geçiren, kendini ve ekibini sürekli geliştiren ve değişimi yöneten iş liderleri yetiştirmeyi hedeflemektedir.

Yalın 6 Sigma Fakültesi 2002 yılında kurulmuştur. Yalın 6 Sigma metodolojisi Borusan Grubu’nun iş yapış şekli olmuştur. Yalın 6 Sigma Fakültesi de bu metodolojinin tüm Borusan Grubu çalışanlarına aktarılmasını ve çalışanların bu konudaki gelişimini hedeflemektedir. Bununla birlikte, dinamik, yenilikçi, veriye dayalı karar veren ve müşteriye çözüm üretmeye odaklanmış yöneticiler yaratarak, Borusan kültürünün değişimini ve grubun stratejiler doğrultusunda büyümesini sağlama misyonunu benimsemektedir.

Satış ve Liderlik Fakültesi programlarını oluştururken Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi ile işbirliği yapılmıştır. Yalın 6 Sigma Fakültesi'nin eğitimleri ise iç eğitimler tarafından verilmektedir.

Stratejik programlar, birkaç yıl süren akademik takvime sahiptir. Katılımcılara başarı kriterlerini yerine getirdikleri takdirde sertifika verilmektedir.

2011 yılında yenileşme kültürünün Grup genelinde yayılımı için Borusan Akademi çatısı altında çalışmalar yapılmıştır.

- Borusan Akademi'de 2011 yılında 1991 kişi eğitim almıştır, eğitim planlamaları devam etmektedir.
- 2011 yılında fakülte programlarından 127 katılımcı mezun olmuştur. Halen eğitime devam eden 255 katılımcı bulunmaktadır. 2012'de 152 katılımcının mezun olması beklenmektedir.

Borusan Akademi

- **Liderlik Fakültesi:** Değişen koşullarda bilgiyi yöneterek stratejiyi belirleyen, kaynakları sonuca yönelik harekete geçiren, kendini ve ekibini sürekli geliştiren ve değişimi yöneten iş liderleri yetiştirmeyi hedefler. 2012 katılımı 12 kişidir.
- **Satış Fakültesi:** Sürekli rekabetin hakim olduğu iş dünyasında, ürün ve hizmet kalitesinin yanında, müşteri odaklı yaklaşımı ile değişen müşteri beklentilerini karşılayan, işinde fark yaratacak satış ekipleri yetiştirmeyi hedefler. 2012 katılımı 26 kişidir.
- **6 Sigma Fakültesi:** Borusan Grubu, tüm Grup şirketleri ile birlikte, Yalın 6 Sigma metodolojisini son derece etkin bir şekilde uygular ve tüm iş süreçlerine yansıtır. Konusunda uzman iç eğitimler tarafından verilen eğitimlerde, 6 Sigma uygulamasının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve uygulanması hedeflenir.



Müşteri memnuniyetinde katma değer yaratabilmek için en önemli unsurlardan biri, müşteriyi doğru anlayabilmek, zamanında ve sürekli bir şekilde dinleyebilmektir. Müşterinin sesini dinlemek; eksikleri ve beklentileri görmek, değerlendirmek, iyileştirme yolları bulmaktır.

Fotoğraf: Mehmet Tekinay - Borusan Makina ve Güç Sistemleri
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması



Müşterinin Sesi



Borusan için “müşteri memnuniyeti”, kavramın çağrıştırdığı içeriğin ötesinde bir anlama sahiptir. Borusan Grubu, müşterilerini yalnızca onları memnun etmek için değil, onlarla birlikte üretmek ve gelişmek için de dinler. Müşterinin sesini dinlemek üzere geliştirdiği iş süreçleri ve yapısal çözümlerle Grup şirketleri ülke ve sektör ortalamalarının çok üzerinde memnuniyet endeksine ulaşabilmektedir.

Yalın 6 Sigma ile entegre performans takip ve ölçüm süreçleri ise fark yaratmada kritik rol üstlenmektedir. Süreçler, daha odaklı ve verimli çalışma sistemlerinin geliştirilmesi ve Grubun birçok alanda çözüm ortağı rolünü üstlenmesi, müşteri verimliliği ve kârlılığının artmasını, müşterileriyle birlikte gelişme fırsatlarını yaratmıştır. Borusan Holding’in müşteri memnuniyeti ve sürekliliğini dikkate alarak 2003 yılında başladığı ve Borusanlıların kısaca “VoC” olarak adlandırdığı “Müşterinin Sesi - Voice of Customer” çalışmaları Türkiye özel sektörüne örnek olacak bir hız ve kapsamda Grubun çoğunluğunda uygulamaya konmuştur. Müşterinin Sesi çalışmalarını başlatan Grup şirketleri, tüm müşterilerinin sesini dinleyerek iş süreçlerini yeniden tasarlamış, güçlendirmiş, mükemmelleştirmiştir.

Şirketlerimiz, müşterilerine katma değer yaratan ürün ve hizmetler sağlayarak iş hedeflerine ulaşabilmek için her gün daha fazla çaba sarf etmektedirler. Bu doğrultuda katma değer yaratabilmek için en önemli unsurlardan biri, müşteriye doğru anlayabilmek, zamanında ve sürekli bir şekilde dinleyebilmektir. Borusanlılar için müşterinin sesini dinlemek; eksikleri ve beklentileri görmek, değerlendirmek, iyileştirme yolları bulmaktır.

Borusan Grubu 2002 yılında ilk çalışmaları başlayan 6 Sigma ile yönetim metodolojilerinde yeni bir dünyanın kapısını aralamıştır. Grup iş kültürünün DNA’sı haline gelen 6 Sigma, kısa sürede Borusan için bir iş verimliliği ve mükemmelliği yöntemi haline gelmiştir. Müşterinin Sesi’nin tohumları, 2003 yılında tüm Grup şirketlerinden temsilcilerin bulunduğu bir 6 Sigma projesinde atılmıştır.

Müşterinin Sesi’nin ilk elementleri • Daha iyi anlamak: Müşteri sesini sistematik ve bütünsel bir şekilde ele almak • Daha iyi uygulamak: Mevcut performans seviyelerini, müşteri beklentilerine yanıt verecek şekilde artırmak • Daha iyi hizmet vermek: Müşteri beklentilerine yanıt verecek ürünler ve servisler sağlamak • Birbirinden öğrenmeyi sağlamak: Grup şirketleri arasında VoC Konseyi oluşturarak sinerjisi artırmak

Başlangıç noktasında “Müşterinin Sesi” gerçek müşteri ifadeleri ve görüşleri olarak tanımlanmıştır. Bu verilerle “Kritik Müşteri Gereksinimleri” belirlenmeye başlanmış ve bu gereksinimlerin karşılanmasına yönelik faaliyetler planlanmıştır. Ürün ve hizmetler de müşteri beklentilerine uygun olarak üretilmiştir.

Müşterinin Sesi, Borusan’ın sürekli iyileşme felsefesiyle artan müşteri beklentilerinin zamanında ve etkin bir şekilde karşılanması hedefiyle çalışmaya başlamıştır. “Ürün ve hizmet farklılaştırma” ya da “beklentilere göre ürün ve hizmet sunma” amaçlarına yönelik olarak, mevcut CRM sistemleriyle Müşterinin Sesi süreçleri entegre edilmiştir.

Böylelikle ilk aşamada, özellikle Borusan Otomotiv ve Borusan Oto, Borusan Makina ve Güç Sistemleri, Borusan Lojistik ve Borusan Mannheim'da, etkin bir müşteri ilişkileri yönetimi başlatılmıştır. CRM ile bütünleşik çalışan çağrı merkezi uygulamasında, Borusan Otomotiv ve Borusan Oto gruba öncülük etmiştir. Borusan Makina ve Güç Sistemleri ise, 2007 yılında bu "en iyi örnekleri" de değerlendirerek bir çağrı merkezi oluşturmuştur.

Borusan Grubu, müşteriyi "dinlemenin" ötesinde "anlamanın" ne kadar kritik bir unsur olduğunu, rekabette yarattığı avantajı ve uzun vadeli başarılı sonuçların elde edilmesindeki kritik önemini de dikkate alarak, müşteri yönetim sürecinin tasarlanması konusunda bir inisiyatif kullanmıştır. Müşterinin Sesi, Borusan'ın iş süreçlerinin kalbinde yer almaktadır.

ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip Grup şirketleri

Borusan Mannesmann Boru
Borçelik
Kerim Çelik
Borusan Makina ve Güç Sistemleri
Borusan Lojistik
Supsan

“Yalın 6 Sigma, kendisiyle yarışan Borusan için gerçekleştirmeyi hedeflediğimiz zihniyet değişiminin adıdır.”

A. Ahmet Kocabıyık

Fotoğraf: Murat İrevöl - Borusan Makina ve Güç Sistemleri
Borusan Sürdürülebilirlik Fotoğraf Yarışması



Yalın 6 Sigma Uygulamalarımız



6 Sigma, sürekli ve kararlı liderlik desteği, organizasyonda bu işe odaklanmış insan kaynağı altyapısı ile veriye dayalı karar verme prensibine dayanan, sürekli iyileştirme ve değişim yönetimi aracıdır. Stratejik hedeflerden yola çıkarak, müşteri beklentilerinin doğru şekilde anlaşılmasıyla iş performansının çok belirgin şekilde iyileştirilmesini hedeflemektedir.

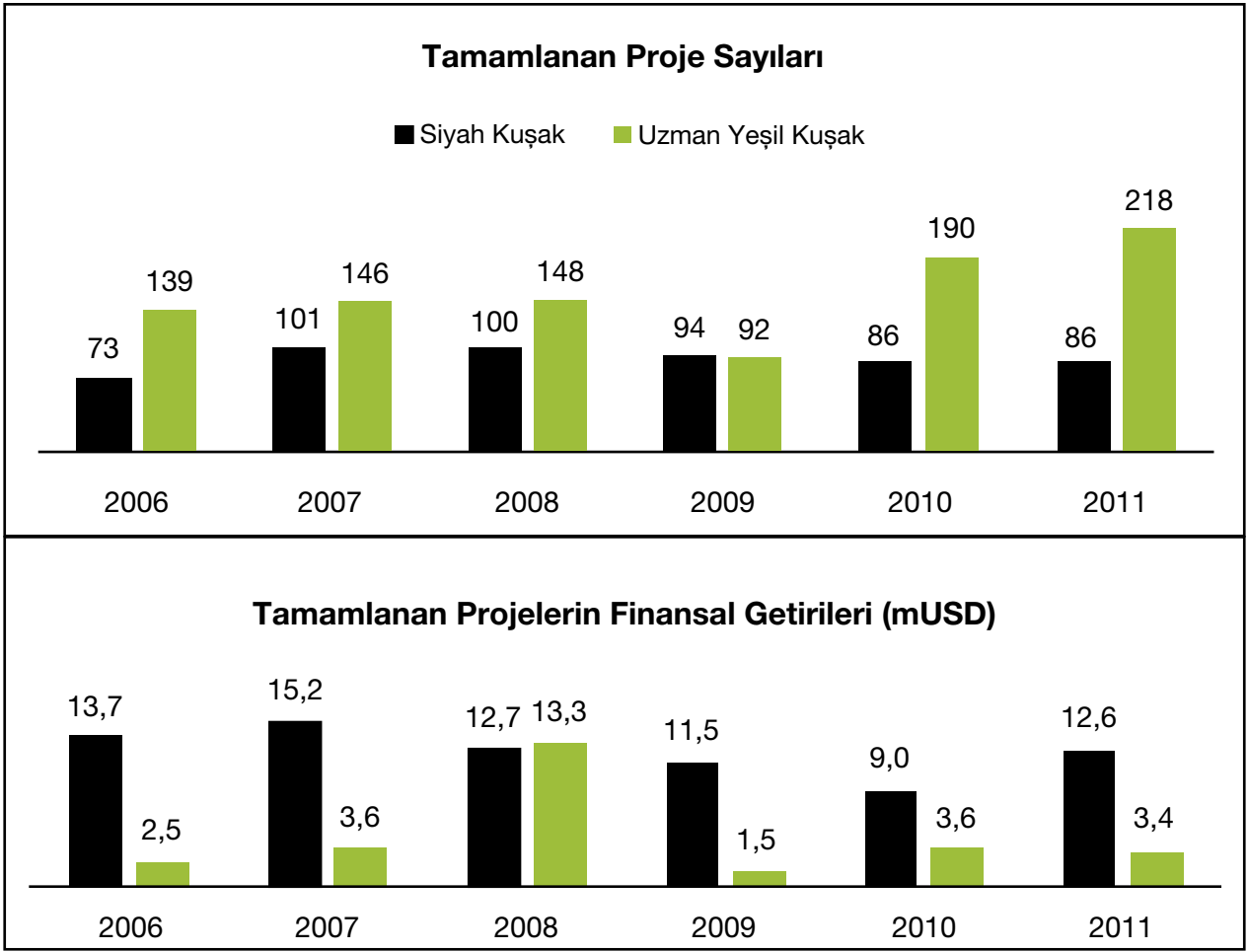
6 Sigma,

- Ürün ve servislerdeki hata kaynaklarını sistematik bir şekilde bulup ortadan kaldırarak süreç çıktılarının kalitesinin artırılmasını,
- Ürün ve servislerin müşteri beklentileri ve iş gerekliliklerine göre tasarlanmasını,
- Getirilerin sürekliliğini sağlayan bir altyapı oluşturulmasını (Süreç Yönetimi) amaçlamaktadır.

Herhangi bir sürecin 6 Sigma performansında olması, neredeyse hatasız iş yapma anlamına gelmektedir. Böyle bir süreçte yapılan bir milyon ürün ya da hizmetin yalnızca 3-4 tanesinde hata yapılması olasıdır. Borusan Grubu'nda doğrudan müşteri ile ilgili süreçlerde 4 Sigma (üretilen ürün veya servislerin %99,379'u müşteri beklentilerini karşılar) seviyesi hedeflenmektedir.

Yalın ise, hız, düşük maliyet ve esneklik demektir. Kurumun tüm kaynaklarını, süreçlerdeki israfı yok ederken, aynı zamanda toplam harcanan süreyi azaltarak, müşteri taleplerini karşılamak için maksimum değer yaratmaya odaklanmaktadır.

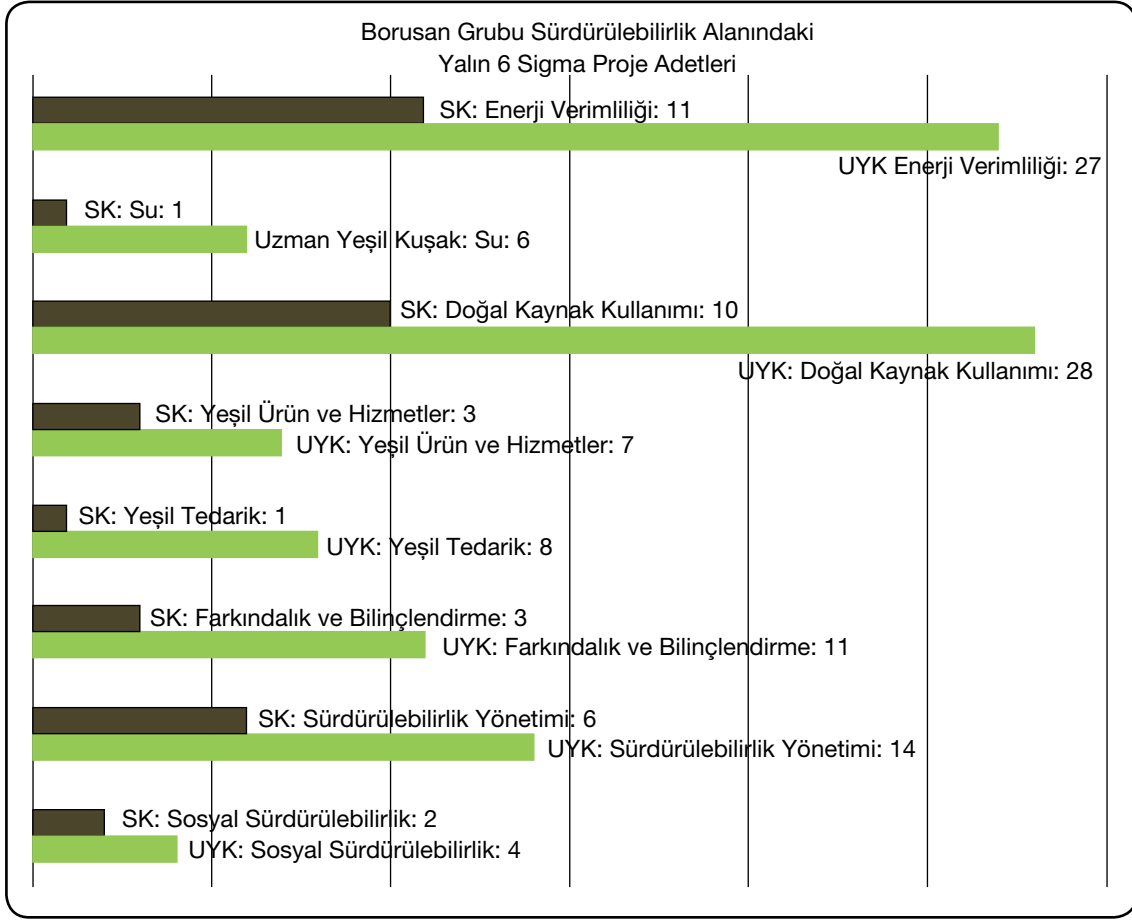
Borusan Grubu'nda 6 Sigma ve Yalın metodolojileri birbirini tamamlayan yönetim araçları olarak değerlendirilir. Yalın 6 Sigma bir metodoloji olmanın yanı sıra Borusan'da 2002 yılından bugüne değişim ve sürekli iyileşme kültürünü de ifade eder.



Yalın 6 Sigma uygulamaları Borusan'da sürdürülebilirlik çalışmalarına değer katmaktadır.

Bu metodoloji ile enerji tüketimlerinin ve emisyonların azaltılması, su ve diğer doğal kaynakların korunması, operasyonel mükemmeliyet ve sürekli iyileşme ile verimli kaynak kullanımı, çevresel fonksiyonların daha verimli ve etkin hale getirilmesi gibi konularda çeşitli projeler yapılmıştır. Böylece, grup operasyonlarından kaynaklanan çevresel ayak izinin azaltılması, çevre ve topluma olan sorumlulukların yerine getirilmesine katkı sağlamaktadır.

2011 yılında "Borusan Grubu Çevresel Sürdürülebilirlik Stratejisi" projesi başta olmak üzere, Borusan Grubu'nda sürdürülebilirlik konularına odaklanan çok sayıda proje tamamlanmıştır.



SK: Siyah Kuşak (Tam zamanlı Yalın 6 Sigma -Y6S- Proje Yöneticileri)

UYK: Uzman Yeşil Kuşak (Yarı zamanlı Yalın 6 Sigma -Y6S- Proje Yöneticileri)

Yalın 6 Sigma şirkete sağladığı faydaların yanı sıra çalışanların gelişimine de olağanüstü katkı sağlamaktadır. Projelerde görev alan Yeşil Kuşaklar, ekip olmayı ve birlikte çalışmayı öğrenirken, Siyah Kuşaklar değişimi yönetme ve liderlik becerisi kazanmaktadır. Bunların yanında tüm organizasyon, mevcut iş yapış şekillerine farklı bakmayı, veriye dayanarak karar vermeyi, iş yapış şekillerini sürekli olarak sorgulamayı alışkanlık haline getirmektedir.

Borusan, Yalın 6 Sigma yolculuğuna başladığı 2002 yılından bugüne kadar, sistemin şirket DNA'sına işlediği düşüncesiyle bu konudaki olumlu ve olumsuz tecrübelerini diğer kurumlar ve bu konuda çalışan kişilerle paylaşmak üzere 2012 yılında "Kod Adı: L6δ" adlı bir kitap yayınlanmıştır.

Veri Merkezi Konsolidasyonu projemizle veri merkezlerinde kullanılan enerji ile soğutma amaçlı kullanılan enerji miktarının %60 azaltılmasını hedefliyoruz.



Bilgi Teknolojileri Uygulamaları



Borusan Holding ve Grup şirketleri bilgi teknolojileri (BT) alanında “Green IT” yaklaşımıyla bilgi teknolojileri kaynaklı karbon ayak izini ve çevreye olan etkiyi azaltmayı hedeflemektedir. Buna yönelik yürütülen en önemli açılım, 10 Grup şirketinin BT altyapılarını konsolide etmeyi hedefleyen ve Haziran 2011 itibarıyla başlatılan “Veri Merkezi Konsolidasyon Projesi”dir. Proje şu konuları kapsamaktadır:

Veri merkezi ve sistem odalarının konsolidasyonu: 10 veri merkezindeki sistemlerin İstanbul ve Gemlik’teki iki veri merkezine konsolidasyonu planlanmıştır. Kullanılan çevre dostu teknolojiler sayesinde, sistemler değeri 1,5 PUE (Power Usage Efficiency – Enerji Verimliliği) olan veri merkezinde barındırılacaktır.

Sunucu konsolidasyonu ve sanallaştırılması: 10 şirkete ait sunucuların konsolidasyonu ve ortalama 15:1 oranında sanallaştırılması planlanmıştır. Böylece sunucu kaynaklarının daha etkin kullanımı hedeflenmektedir.

Depolama ve yedekleme sistemlerinin konsolidasyonu: Toplam 27 depolama sisteminin konsolide edilerek dörde düşürülmesi planlanmıştır. Benzer şekilde yedekleme altyapısı da konsolide edilerek kullanılan donanım sayısı azaltılacaktır.

Teknoloji yenileme: Kullanım ömrünü doldurmakta olan eski donanımlar, yeni ve daha etkin güç yönetimi yapan çevre dostu teknolojilere sahip donanımlarla yenilenmektedir.

2013 Nisan ayı itibarıyla bitmesi planlanan bu çalışmalar sayesinde, veri merkezlerindeki sistemlerde ve soğutma amaçlı kullanılan enerji miktarının %60 azaltılması hedeflenmektedir. Çevreye olan olumlu etki yanında daha kesintisiz ve kaliteli BT servisleri sunulması da sağlanacaktır.

Green IT kapsamında Grup şirketlerinde yürütülen bir diğer açılım ise “Video Konferans Projesi”dir. Bu projeye toplantılar nedeniyle yapılan seyahat sayısının ciddi oranda azalması hedeflenmektedir.



Kalkınma, ekonomik büyüme ve refah seviyesini yükseltme yolunda ilerlerken, tüm bireylerin en iyi koşullarda yaşamını sürdürmesini sağlamak, kaynakları ekonomik kullanmak ve geleceği tüketmeden yaşam kalitesi sağlamak öncelikli hedefimiz.



Kurumsal Sorumluluk



1944 yılından bu yana Türkiye'nin önde gelen sanayi ve hizmet kuruluşlarından biri olan Borusan Holding, kurum kültürünün vazgeçilmez yapı taşlarından biri olarak gördüğü sürdürülebilirlik faaliyetlerini eğitim, kültür-sanat, çevre ve bölgesel kalkınmaya yönelik kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) projeleriyle desteklemeye devam etmektedir.

Borusan Grubu'nun topluma katkı amacıyla geliştirdiği ve uyguladığı projelerin 2011 yılı toplam bütçesi 16 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir. Bu faaliyetler esas olarak Borusan Holding bünyesindeki Borusan Kocabıyık Vakfı (BKV) çatısı altında yürütülürken, tüm Borusan şirketlerinde de bağımsız olarak projeler sürdürülmektedir.

BKV bünyesinde gerçekleştirilen faaliyetler ağırlıklı olarak eğitim, kültür ve sanat alanlarına odaklı olarak planlanmaktadır. Grup şirketleriyse kentsel dokuyla yakın ilişkileri nedeniyle eğitim, kültür-sanat, ağaçlandırma, deniz temizleme gibi daha yaygın ve çalışanların gönüllü olmalarını da kapsayan faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Bu çerçevede Borusan Grup şirketleri buldukları bölgelerde; toplumsal eğitim projeleri, bölgesel kalkınma sürdürülebilirlik yaklaşımının çalışanlar arasında yaygınlaştırılması ve sanat etkinliklerini desteklemekte, çevre sorumluluk projelerini gündeme almaktadır.

Borusan Kocabıyık Vakfı

Borusan Kocabıyık Vakfı (BKV), 1992 yılında, Türkiye'nin nitelikli işgücü açığının kapatılması amacıyla Borusan'ın yaklaşık yarım yüzyıldan bu yana sürdürmekte olduğu eğitim alanındaki faaliyetlerin kurumsal bir yapı altında toplanması ve bu çalışmalarda verimliliğin artırılması amacıyla kurulmuştur. Vakıf bünyesindeki çalışmalara, özellikle son 20 yılda Türkiye'nin uluslararası toplumla bütünleşmesinde önemli bir yeri olan kültür-sanat alanında da pek çok özgün proje eklenmiştir.

Ağırlıklı olarak klasik müzik alanında olmak üzere, kültür-sanat odaklı projeleri sahiplenen Borusan, Türkiye için dünya toplumlarına uzanan bir kültür köprüsü oluşturmayı, kültür mirasımızın korunması ve tanıtımını hedeflemektedir. Borusan bu çerçevede Borusan Contemporary ile Borusan Kültür Sanat çatısı altında yer alan Borusan İstanbul Filarmoni Orkestrası (BİFO), Borusan Quartet, Borusan Müzik Evi, ArtCenter/İstanbul, Ertuğ&Kocabıyık Yayınları, Borusan Müzik Kütüphanesi ve Borusan Çocuk Korosu'nu hayata geçirerek Türkiye'nin uluslararası itibarının yükseltilmesini desteklemektedir.

Eğitime kesintisiz destek

- 2011 yılında Afyon Kocatepe Üniversitesi bünyesindeki Hukuk Fakóltesi yeni binasının inşaatının tamamlanması ve üniversiteye teslim edilmesi,
- Uludağ Üniversitesi Gemlik Sunđipek Asım Kocabıyık Yerleşkesi'nde iki kafeterya ve bir konferans salonundan oluşan öğrenci merkezi inşaatına başlanması,
- 2010-2011 yılında 150 öğrenciye burs verilmesi,
- "Baba Beni Okula Gönder" kampanyası kapsamında 2011'de 100 kız çocuğunun eğitim bursunun üstlenilmesi,
- Avcılar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Borusan Otomotiv Zehra Nurhan Kocabıyık İlköğretim Okulu, Borusan Asım Kocabıyık Anadolu Teknik Lisesi, KOÜ Asım Kocabıyık Meslek Yüksek Okulu, U.Ü. Asım Kocabıyık Meslek Yüksek Okulu ve Gemlik'teki Borusan İlköğretim Okulu'nda Ulusal Kalite Hareketi çalışmalarının KalDer'in de desteğiyle gerçekleştirilmesi,
- Borusan Kocabıyık Vakfı, okul öncesi eğitim çağındaki çocuklar için Prof. Dr. Gülçin Alpöge'nin, ebeveynlere ve öğretmenlere yol göstermek amacıyla kaleme aldığı "Okul Öncesinde Değer Eğitimi" adlı kitabının sponsorluğunun üstlenilmesi,
- İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliğiyle kitabı 5 binden fazla anaokulu öğretmenine ulaştırılması eğitim alanındaki çalışmaların arasındadır.

Klasik müzikte Türkiye sınırlarını aşan vizyon

Uluslararası Çağdaş Müzik Birliği (ISCM) ve Avrupa Müzik Birliği (EMC) üyesi olan Borusan Kültür Sanat, Borusan İstanbul Filarmoni Orkestrası (BİFO), Borusan Quartet, Borusan Çocuk Korosu, Borusan Müzik Kütüphanesi ve Borusan Müzik Evi bünyesindeki programlı çalışmalarını sürdürmüştür.

2011 – 2012 sezonunda birçok ünlü soliste eşlik eden BİFO, 2012 yılının başında Haziran 2011'de kaydettiği "Music from the Machine Age" adlı ikinci albümünü tüm dünyada piyasaya çıkarmıştır.

BİFO, 2011 yılının son günlerinde, "İki Yıldız, Bir Prömiyer" adlı konserde ünlü piyanist ve besteci Fazıl Say ile "klarnetin kraliçesi" olarak tanınan Sabine Meyer'e eşlik etmiştir. Fazıl Say'ın "Hayyam" adlı klarnet konçertosu, dünya prömiyerinin ardından Türkiye'de ilk kez Sabine Meyer tarafından seslendirilmiştir.

BİFO'nun 17 Kasım'da piyanist Gülsin Onay'a eşlik ettiği konserin tüm geliri Van'daki deprem felaketinden etkilenen vatandaşlar için Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Van Depremi İnsani Yardım Fonu'na bağışlanmıştır.

2011 – 2012 sezonunda Süreyya Operası'nda üç konser veren Borusan Quartet, 1.200 seyirciye ulaşmıştır.

İstanbul Müzik Festivali'ne 10 yıllık sponsorluk

İstanbul Müzik Festivali'nin kurucuları ve en büyük destekçilerinden biri olan Borusan, 2006'da 10 yıllık bir süre için festivalin ana sponsoru olmuştur. Bu sponsorluğa paralel olarak festivalin resmi orkestrası olan BİFO, 39. İstanbul Müzik Festivali'nde Grammy ödüllü keman sanatçısı Hilary Hahn'a ve dünyaca ünlü soprano Reneé Fleming'e eşlik ettiği konserlerde büyük beğeni toplamıştır.

Genç yetenekler için Borusan Müzik Bursu

BKV'nin genç yeteneklere yurt dışında klasik müzik alanında yüksek eğitim olanağı sağlamak için her yıl düzenlediği özel konserlerin 2010 ve 2011'deki konuk şefi sanatçı Cem Yılmaz olmuştur. Geliri ile Türkiye'nin adını dünyada duyuracak uluslararası sanatçıların yetişmesini amaçlayan bu özel konserlere, 2006 yılında Borusan Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Kocabıyık, 2007 yılında Koç Holding Şeref Başkanı Rahmi M. Koç, 2008'de Eczacıbaşı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Bülent Eczacıbaşı konuk şef olmuşlardır.

Borusan Müzik Evi'nde hareketli yaşam

Açılışından bu yana geçen kısa süre içinde İstanbul'un kültür ve sanat yaşamının merkezlerinden biri haline gelen Borusan Müzik Evi'nde, 2011'de oda müziği, caz müziği, dünya müziği, DJ performansları ve özel müzik projeleri gerçekleştirilmiştir.

2011-2012 sezonunda Borusan Müzik Evi'nin konuğu olan sanatçılar arasında, Mercan Dede Quartet, Ceza, Hüsnü Şenlendirici Quartet, Koreli caz vokalisti Yuan Sun Nah, klasik müziğin önde gelen isimlerinden La Venexiana topluluğu, Ronin Beşlisi gibi isimler yer almıştır.

Borusan Müzik Evi'nde geçtiğimiz yıl çağdaş sanat sergileri de düzenlenmiş, "Durumun Sorgulanması" ve "Madde-Işık 2" sergilerini on binlerce sanatsever ziyaret etmiştir.

Türkiye'nin ilk ofis müzesi: Borusan Contemporary

Hafta içi ofis çalışmalarının sürdüğü Borusan Holding Yönetim Merkezi 2011 yılında gerçekleştirilen çalışmalarla Türkiye'nin çağdaş sanat alanındaki ilk ofis müzesine dönüştürülmüştür. Rumelihisarı'ndaki Yusuf Ziya Paşa Köşkü 100'üncü yaşında "Borusan Contemporary Perili Köşk İstanbul" olarak haftasonları sanatseverlere kapılarını açmıştır.

Borusan Contemporary, açılışıyla aynı döneme denk gelen 12. İstanbul Bienali süresince özel programla "Yedi Yeni İş" sergisi ve "Segment #1" sergilerini sanatseverlerle buluşturmuştur.

Borusan Koleksiyonu sergilerinin yanı sıra, her yıl farklı medya ve kavramsal içeriklerle üç geçici serginin de Borusan Contemporary'de sanatseverlerle buluşturulması planlanmaktadır.

Ertuğ & Kocabıyık Yayınları'ndan iki yeni eser

Türkiye'nin ve Avrupa'nın tarihi, kültürel ve sanatsal mirasını korumak ve tanıtmak amacıyla yayın faaliyetlerini sürdüren Ertuğ & Kocabıyık Yayınları, 2011 yılında iki yeni kitap ("Borusan Contemporary Art Collection Volume 1" ve "Domes: A Journey Through European Architectural History") yayımlamıştır.

Borusan Contemporary'nin açılışında bulunan Borusan Çağdaş Sanat Koleksiyonu'ndan resim, heykel, fotoğraf, video, yeni medya ve yerleştirme gibi seçkin eserler "Borusan Contemporary Art Collection Volume 1" isimli kitapta özel bir yorumla yayınlanmıştır. Fotoğraf sanatçısı ve yüksek mimar Ahmet Ertuğ'un fotoğraf ve tasarım sorumluluğunu üstlendiği bu kitabın makaleleri uzman akademisyen ve küratörlerce kaleme alınmıştır.

Ahmet Ertuğ'un özgün bir çalışması olan, "Domes: A Journey Through European Architectural History" adlı kitap ise mimarının belirleyici öğelerinden biri olan kubbeleri ele almaktadır. Kitap, Roma'da yer alan ve 1'inci yüzyıla uzanan tarihiyle Avrupa'nın en eski ve ünlü kubbe mimarilerinden birini oluşturan Pantheon'dan, çağdaş mimarinin en ünlü yapılarına kadar pek çok yapının gizemlerini yansıtmaktadır.

Efes Antik Kenti için seferberlik ve eşsiz "Mermer Ev" projesi

Efes Antik Kenti'nin gelişimi ve kenti uluslararası kültür mirası içinde hak ettiği konuma kavuşturacak bir tanıtım desteği sağlanabilmesi için, Borusan Holding öncülüğünde, Türkiye'nin saygın ve köklü şirketlerinin desteğiyle Efes Vakfı kurulmuştur. Vakıf, antik kentteki koruma ve restorasyon çalışmalarını hızlandırmak, halihazırda popüleriteye sahip Efes'i küresel turizmin önde gelen hedeflerinden biri haline getirecek bir iletişim programı yürütmek gibi iki temel hareket alanı belirlemiştir. Bu alanların alt açılımları olarak küresel fon sağlama girişimleri, antik kentin modern tanıtım araçlarına kavuşturulması, ziyaret alanlarının iyileştirilmesi gibi pek çok proje yürütülmeye başlanmıştır.

Borusan Holding, Efes Antik Kenti'nin gelişimine katkı sağlamak üzere "Teras Ev 2" bölgesinde Mermer Ev Restorasyon Projesi'nin sponsorluğunu üstlenmiştir. Tespit edilmiş 120 bin parçalık mermerlerle duvarların yeniden inşası, dünyanın en büyük "puzzle" projesi olarak tanımlanmaktadır. 300 bin avroluk bütçeyle gerçekleştirilecek bu proje küresel arkeoloji çevrelerinde ilgiyle takip edilmektedir.

Elektrik, su ve kâğıt sarfiyatının azaltılması tüm Grup şirketlerinin performans kriterleri arasında yer alıyor. Ayrıca Borusan şirketlerinin tamamına yakını ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi'ne sahip.



Borusan yeşil bir geleceğe yatırım yapıyor

Sürdürülebilirlik perspektifini tüm işlerine taşıyan Borusan, tüm iş süreçlerinde tükenebilir doğal kaynaklardan tasarruf, doğayı tehdit eden kimyasal ürünlerin, tehlikeli atıklar da dahil olmak üzere tüm atıkların azaltılması ve imhasının düzenlenmesi konularında sistematik projeler yürütmektedir. Elektrik, su ve kâğıt sarfiyatının azaltılması tüm Grup şirketlerinin performans kriterleri arasında yer almaktadır. Borusan şirketlerinin tamamına yakını ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi'ne sahiptir.

Borusan 1,5 milyon ağaç dikiyor

Endüstriyel karbon salımının azaltılmasının yanı sıra endüstriyel faaliyetlerden kaynaklı emisyonun zararlı etkilerinin giderilmesine yönelik çalışmalar da Borusan'ın önemli gündem maddelerinden biridir. Bu çerçevede tüm Grup şirketlerinin kendi bölgelerinde ağaçlandırma kampanyaları yürütmeleri kararlaştırılmıştır.

Borçelik "Daha yeşil bir Türkiye" sloganıyla, 2010 yılında Gemlik'te Bursa Orman İl Müdürlüğü ile işbirliği yaparak 160 hektar ağaçlandırma için sponsor olmuştur. Bu kapsamda Gemlik'te 500 bin ağaç fidanı dikilecek ve bu fidanların yıllık bakımları yapılacaktır.

Borusan Lojistik ise ÇEKÜL Vakfı'nın 1991 yılından bu yana yürüttüğü "7 Ağaç Ormanları" projesine "1 Milyon Ağaç" kampanyasıyla katılmıştır. İzmir Ödemiş ve Mardin Kızıltepe'de ÇEKÜL'ün belirlediği iki alanda Eylül 2011'de ağaçlandırma faaliyeti başlatılmıştır. 2015'te tamamlanacağı öngörülen 1 Milyon Ağaç kampanyasında ağaçların bakımını da beş yıl boyunca Borusan Lojistik üstlenmiştir.

Borusan, küresel ısınmaya karşı küresel mücadele ediyor

Borusan Holding, küresel ısınma ve iklim değişikliğine karşı Cancun Bildirisi'ne imza atmıştır. Bu bildirgeyle, özel sektör temsilcileri hükümetlerden, yerel, ulusal ve bölgesel düzeyde düşük karbon ekonomisine geçiş için taahhüt ve iklim değişikliği ile mücadelede bağlayıcı adımlar talep etmiştir. Cancun Bildirisi'ni imzalayan Borusan, 2011'de de, 2°C Bildirisi'ni dünyada ilk imzalayan küresel şirketler arasında yer almıştır. 2°C Bildirisi ile Uluslararası Enerji Ajansı'nın (IEA) 2010 yılında şimdiye kadarki en yüksek karbon salımlarının saptandığını açıklamasının ardından yıllık 2°C ısınma sınırının geçilmemesi için önlem alınması çağrısında bulunulmuştur.

Tazlar Köyü Projesi benzer projelere ilham kaynağı oluyor

Borusan, Kurucu ve Onursal Başkanı Asım Kocabıyık'ın öncülüğünde TEMA Vakfı ile Afyonkarahisar Tazlar Köyü'nde tüm Türkiye'ye örnek olacak bir kırsal kalkınma projesi tasarlamış, 10 yıllık bir çalışmayla proje tamamlanmıştır. Proje daha tamamlanmadan bölgeye ters göç başladığı gözlemlenmiştir.

Verimlilik, tarımsal alanlar kazanılması, su kaynaklarına erişim, bilinçli modern tarım uygulamalarının gelişimi gibi konularda önemli kazanımlar sağlayan bu proje hızla benzer projelere ilham kaynağı olmuştur. 2011'de "TEMA - Borusan Afyonkarahisar-Sinanpaşa-Güney, Düzağaç ve Tokuşlar Beldeleri ile Kınık ve Karacaören Köyleri Kırsal Kalkınma Projesi" beş farklı bölgede başlatılmıştır.

Mikrokredilerle yüzlerce kadın iş sahibi oluyor

2011'de Borusan Holding Kurucu ve Onursal Başkanı Asım Kocabıyık'ın öncülüğünde Afyonkarahisar'da Asım Kocabıyık Mikrokredi Şubesi'nin resmi açılışı yapılmış, bu krediler bölgede birçok kadının yaşamını değiştirmiştir. Türkiye için örnek teşkil edecek çok sayıda başarı öyküsü ortaya çıkaran Mikrokredi Şubesi, 2011 yılında 300 bin TL tutarında bir fon kullanarak 405 kadının projesine destek sağlamıştır.

Okyanus Gönüllülük Platformu

Meşe palamudu toplama: Borusan çevre gönüllüleri ve aileleri, Okyanus Platformu çatısı altında her yılın Ekim ayında ÖSGD (Özel Sektör Gönüllüleri Derneği) ve TEMA Vakfı işbirliğinde Belgrad Ormanı'nda meşe palamudu toplamakta, toplanan meşe palamutlarını ekmekte ve çevre temizliği yapmaktadır. Üç yıldır tekrar eden bu etkinliğe toplam 31 gönüllü ve aileleri hafta sonu bir günlerini ayırmışlardır.

Şile kıyı temizliği: 25 Eylül'de Deniz Temiz Turmepa'nın Uluslararası Kıyı ve Deniz Temizliği gününde Şile Ayazma plajında düzenlediği etkinlikte 20 Okyanus Borusan gönüllüsü görev almıştır.

Paylaşmayı seven parmak kaldırsın: Milli Eğitim Bakanlığı, TOÇEV ve Cartoon Networks TV kanalı tarafından yürütülen proje aracılığıyla ilkokul çağındaki çocuklara yönelik hikâye, roman ve masal kitapları bağışı yapılmıştır.

Meraklı kitaplar: Özel Sektör Gönüllüleri Derneği (ÖSGD) ile birlikte koordine edilen bu etkinlikte ilkokul öğrencilerine kitap sevgisi ve okuma alışkanlıkları kazandırmak isteyen Borusan gönüllüleri, aldıkları eğitim sonunda yaratıcı okuma teknikleriyle çocukların kitap okumaya dair heyecan duymalarını sağlamaya yönelik bir programda görev almaktadırlar. Proje kapsamında, okunan öykülerle çocukların kendi deneyimleri arasında bağlantı kurmaları ve farklı bakış açıları edinmeleri için çeşitli etkinlikler yer almaktadır. Gönüllüler içerik modül eğitiminin ardından dört hafta süreyle, haftada bir gün öğrencilerle buluşmaktadır.

Kültür karıncaları: Çocukların yaşadıkları kentin kültürel yapısını öğrenmelerini ve tarihi yapılara sahip çıkmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Kültürel değerler "gezerek, görerek, hissederek, algılayarak, yaparak öğrenme" yöntemleriyle aktarılmaktadır.

Çevreci penguenler: Dördüncü ve beşinci sınıf öğrencileri için hazırlanan proje, küresel ısınma ve doğanın korunması konusunda çocuklarda farkındalık yaratmak amacıyla uygulamaya konulmuştur. Bu projede yer almak isteyen Grup çalışanları, ÖSGD tarafından verilen gerekli eğitimi aldıktan sonra kardeş ilkokul olarak belirlenen okullardaki çocukların küresel ısınma ve çevreyle ilgili bilinçlerinin gelişmesine destek olmaktadır.

Kan bağışı kampanyası: Borusan Grubu tüm şirketlerinde eş zamanlı düzenlen kan bağışıyla Türk Kızılay Derneği'ne kan bağışı desteği verilmiştir.

LÖSEV standı: Merkez ve bölgelerimizde açılan LÖSEV hediyelik eşya standıyla LÖSEV yararına satış yapılması sağlanmıştır. Lösemili çocukların tedavisine katkı sağlamak amacıyla açılan stantlarda yardımsever Borusan çalışanlarının yoğun ilgisiyle çok kısa bir zamanda tüm ürünler satılmıştır. Gönüllüler, iş saatleri içinde gönüllülük faaliyetlerine ayırabilecekleri saatleri belirleyerek stantta görev almış ve LÖSEV yararına gelir yaratılmasına destekte bulunmuşlardır.

GRUP ŞİRKETLERİMİZ





2011 yılında personel başına yapılan eğitim harcaması 465 dolar düzeyindedir. Şirketin en önem verdiği konuların başında gelen iş sağlığı ve güvenliği ile çevre alanlarında somut ve ölçülebilir çalışmalar yapılmıştır.



Borçelik



Borçelik, Borusan Grubu ile Arcelor Mittal ortaklığıdır. Türkiye'nin ilk özel ve 1,5 milyon ton kapasite ile en büyük ikinci yassı çelik üreticisidir. Mevcut 1,5 milyon ton kapasitenin 600 bin tonluk kısmı soğuk haddelenmiş sac, 900 bin tonluk kısmı sıcak daldırma galvanizli sac üretimine aittir. Butik üretimde büyük sanayicilerin en önemli tedarikçisi konumundadır. Otomotiv, beyaz eşya, panel radyatör sektörleri ana hedef pazarlardır.

Sanayi hammadde girdisi olan sıcak daldırma galvanizli çelik, soğuk haddelenmiş çelik ve sıcak haddelenmiş (asitlenmiş ve yağlanmış) çelik gruplarında, ticari, çekme, derin çekme, ekstra derin çekme, dual fazlı, fırında sertleşebilen, refosforize, HSLA (düşük alaşımli yüksek mukavemetli), emayelik ve yapı çeliği kalitelerinde üretim gerçekleştirmektedir.

Paydaşlar

Çalışanlar: Çalışanlarla ilgili konular prosedür ve talimatlarla düzenlenmiştir. Özlük hakları mer'î mevzuata uygun olarak ve tam zamanında yapılır. Şirkette 48'i kadın 638 personel görev yapmaktadır. Ağır sanayi sektöründe ve tehlikeli iş statüsünde faaliyet gösteren kuruluşun operatörleri, işin doğası gereği erkektir. Ofis çalışanlarında cinsiyet ayrımı gözetilmemektedir.

Çalışanlar, kendilerinden beklenen performans kriterlerine uyum gösterdikleri ve yetkinliklerini istenen seviyelerde geliştirebildikleri sürece eşit olanaklara sahiptir. Çalışanlara sağlanan bu olanaklar performans ve potansiyelle doğru orantılıdır.

Çalışanların gerek sağlık konularında gerekse ihtiyaç duydukları özel konularda kendilerine destek olunmaktadır. Çalışan destek programı sayesinde kendi sorunlarıyla ilgili uzmanlardan destek alabilirler. Yılda bir kez yapılan Çalışma Hayatı Değerlendirme anketiyle de çalışanlar şirketi değerlendirmekte ve anket sonucunda tespit edilen hususlarla ilgili iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır. 2011 yılı çalışan memnuniyeti anket sonucu TRIM endeksi 71, çalışan devir hızı %3,95'dir.

Borçelik yönetim sistemleri içinde yer alan bireysel öneri, yeni ürün ve yeni hizmet sistemiyle de çalışanlar iş süreçlerine katkı sağlamak ve bunun karşılığında ödüllendirilmektedir. Öneri sistemine 2011 yılında 368 kişi, 2.657 adet öneri vermiştir. Verilen önerilerin 226'sı çevre, 1050'si iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir. Çalışanlar yatırım konusuna dahil olduklarından, yatırımlar, çevre, enerji ve güvenlik boyutlarıyla irdelenmekte ve görüş bildirilmektedir.

Şeffaf yönetim anlayışı gereği çalışanlara şirketin genel durumu ve stratejileri hakkında bilgilendirmeler yapılır.

Çalışanlarımızın kişisel gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla eğitim organizasyonları yapılır. 2011 yılında personel başına yapılan eğitim harcaması 465 dolar düzeyindedir.

Borçelik'te her yıl "Kariyer Yönetimi" süreci kapsamında Borusan Grubu bünyesinde performans ve potansiyeli yüksek çalışanları belirlemek üzere sistematik bir yaklaşım uygulanmaktadır. Şirket çalışanlarının geçmiş dönem performans ve potansiyeli kişi bazında değerlendirilerek, "Yetenek Haritası" olarak isimlendirilen bir haritaya yerleştirilmekte, bu harita aracılığı ile organizasyonel başarıyı sağlayacak ekibin performans ve potansiyeli belirlenirken, aynı zamanda rotasyon, yedekleme, eğitim ve gelişim planları oluşturulmaktadır.

Müşteri ve tedarikçiler: Borçelik tedarik politikası olarak, öncelikle yerel kaynakların kullanılmasını benimsemiştir. Bu yüzden mümkün oldukça yerel tedarikçilerle çalışılmaktadır.

Şirket, her yıl müşteri memnuniyetini ölçmek amacıyla bağımsız bir kuruma müşteri memnuniyeti araştırması yaptırmaktadır. Son beş yıl sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

	2007	2008	2009	2010	2011
Genel	74	61	80	91	87

İş sağlığı ve güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği şirketin en önem verdiği konuların başında gelmektedir. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesine sahip olan Borçelik, iş sağlığı ve güvenliği politikasını tüm çalışanları ile paylaşmıştır.

BORÇELİK SOĞUK HADDELEME VE GALVANİZLEME TESİSİ İŞ SAĞLIĞI & GÜVENLİĞİ VE ÇEVRE POLİTİKASI

Biz, BORÇELİK yönetimi olarak,

Çalışanlarımız ve alt işverenlerimizin daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, doğal kaynakları verimli kullanarak ve kirliliği önleyerek gelecek nesillere daha temiz, daha yaşanabilir bir çevre bırakmak için;

- ⇒ Tüm kazaları, meslek hastalıklarını, çevresel zararları ve uygunsuzlukları önleyen ve araştıran etkin bir sistem kurmayı ve sürekli geliştirmeyi,
- ⇒ Yürürlükte bulunan tüm yasal gerekliliklere uymayı,
- ⇒ Ölçülebilen performans göstergeleri oluşturarak gelişimimizi düzenli denetimler ve raporlarla izlemeyi,
- ⇒ Gözle görülür bir liderlik ve net bir sorumluluk gerektiren destekleyici bir kültür oluşturmayı,
- ⇒ Güvensiz ve çevreye zarar verebilecek işin durdurulacağı bir kültür yaratmayı,
- ⇒ Acil durum prosedürlerini düzenli test ederek sürekli güncellemeyi,
- ⇒ Tüm paydaşlar ile etkin bir iletişim kurarak belirlenen amaçlara, tüm çalışanların güvenli davranışları ve katkılarıyla ulaşılabileceği bilincini yaygınlaştırmayı
- ⇒ Çevre ile dost üretim teknolojileri kullanarak, doğal yaşama ve çalışanlarımızın sağlığına zarar verebilecek her türlü atığı azaltmayı ve kontrol altında tutmayı,
- ⇒ Tüm riskleri belirleyip, değerlendirip yok ederek tehlikeleri yönetmeyi,

İş Sağlığı & Güvenliği ve Çevre politikamızın temel ilkeleri olarak benimsediğimizi ilan ediyor ve attığımız her adımda bu ilkeleri gözetmek için hep birlikte, var gücümüzle çalışmayı taahhüt ediyoruz.

Erkan KAFADAR
Genel Müdür

2011 yılında tüm Borçeliklileri kapsayan çeşitli iş güvenliği eğitimleri verilmiştir. Bunlar arasında yaratıcı drama ile iş güvenliği, iş güvenliği paylaşım toplantıları, iş güvenliği oryantasyonları, ilk yardım sertifika güncelleme eğitimleri, OHSAS 18001 bilgilendirme ve iç tetkikçi eğitimleri, İSİG Kurul üyeleri eğitimi ve sapancı eğitimi vardır. İş güvenliği eğitimi kişi başı 12 saat olarak gerçekleşmiştir.

Çevre

Borçelik, 1998 yılından bu yana ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesine sahiptir. Sektöründe bu belgeyi alan ilk kurumdur. Şirketimiz çevreyle ilgili tüm yasal sorumluluklarını yerine getirmektedir. Evsel atıklar için biyolojik arıtma tesisi, proses atıkları için rejenerasyon tesisi ve atık arıtma tesisi bulunmaktadır.

Çevre faaliyetleri Borçelik Çevre Komitesi tarafından yönlendirilmekte ve denetlenmektedir. Çevre Komitesi her iki ayda bir toplanarak faaliyetleri gözden geçirmektedir. Bir takım uygunsuzlukların veya potansiyel risklerin tespit edilmesi durumunda gerekli aksiyonun başlatılmasını ilgili departmandan talep etmektedir.

Yapılan yatırımlarda çevreye olan etkilerin azaltılması için yapılan etüt çalışmaları, yatırım sürecinde Çevre Etki Değerlendirmesi yapılarak raporlanmaktadır. Ayrıca firmaların teklif ettikleri sistemlerin çevresel etkileri (enerji tüketimleri, atık cinsleri ve miktarları, gürültü seviyesi, su, basınçlı tüketimleri) irdelenmekte, tüketimleri uygun olan sistemler tercih edilmektedir.

ISO 14001 bilgilendirme ve iç tetkikçi eğitimleri, ÇEDFEM Yönetmelikleri bilgilendirme eğitimleri, enerji tasarrufu eğitimleri düzenli olarak verilmekte, paylaşım günleri ve toplantılarında, sürdürülebilirlik kavramına ve içeriğine dair sunumlar, çalıştaylar organize edilmektedir. Sürdürülebilirlik stratejilerini destekleyecek olan çevre ve enerji konuları değerlendirilmekte, sonuçlar hedeflerle karşılaştırılarak iyileştirmeler planlanmaktadır.

Karbon salımlarını düzenli olarak hesaplayan Borçelik, 2012 yılında ISO 14064 Sera Gazı Emisyonları belgesi alacaktır.

Enerji verimliliğini iyileştirmek, şirket için her zaman öncelikli hedefler arasındadır. Bu kapsamda Borçelik'te her yıl birçok proje gerçekleştirilmektedir.

Son üç yıl içinde gerçekleştirilen enerji verimliliği çalışmaları

2009	Aydınlatma Sistemi Optimizasyonu 1 Demineralize Yüksek Basınç Pompa Hız Kontrolü
2010	Verimli Aydınlatma Sistemi ile Elektrik Tasarrufu BAF Doğal Gaz Tüketiminin Azaltılması CPL Sc. Br. Eksoz fanın kontrolü BAF Tilter hidrolik pompa kontrolü
2011	CPL/ECL/Galva-2'de enerji tüketiminin azaltılması BAF kai'de elektrik tüketiminin azaltılması CGL-3'te elektrik tüketiminin azaltılması Dış aydınlatma ve hat projektorlerde elektrik tasarrufu Bakım zamanlarında hidrolik merkezlerde enerji tasarrufu Ofis klimalarında enerji tasarrufu Hidrolik pompalarda elektrik tüketiminin azaltılması RCM-1 fume fan'da enerji tasarrufu CGL-3 atık ısıdan buhar üretme

2011 yılında enerji verimliliğini artırmak için 305 bin dolarlık yatırım yapılmıştır.

Borçelik atıklarının bertarafı ve taşınması, lisans sahibi firmalar tarafından yapılmaktadır. Atıkların ve tehlikeli atıkların azaltılması çalışmaları devam etmektedir.

Son üç yıldaki atık miktarları

Ton	Tehlikeli	Tehlikesiz
2009	984	801
2010	1.120	751
2011	1.571	249

Geçen yıl içinde 3.447 ton ambalaj atığının geri dönüşümü sağlanmıştır.

Borçelik, 2011 yılında “Doğaya Ağaç Hediye Etme Kampanyası”nı başlatarak Bursa Orman Bölge Müdürlüğü ile Gemlik Şahinyurdu köyündeki 160 hektar alanın ağaçlandırılması projesine sponsor olmuş, 2011 yılında ürettiği her bir bobin için doğaya ağaç hediye ederek 500 bin adet fidan dikmiştir. Bursa Orman Bölge Müdürlüğüne özel teraslama tekniği uygulanarak ağaçlandırılan alanda sürekli ormanların kurulması, verimsiz alanların verimli hale gelmesi ve bunun odun hammaddesi olarak yurt ekonomisine katkı sağlaması da hedeflenmiştir. Borçelik, 2015 yılına kadar fidanların bakımını üstlenmiştir.

Topluma katkı

Sponsorluklar ve sosyal sorumluluk projeleriyle çevre konusu sürekli gündemde tutulmakta ve toplumu bilinçlendirme çalışmaları yapılmaktadır.

Uludağ Üniversitesi Asım Kocabyık Meslek Yüksek Okulu ile imzalanan protokol gereği, konusunda uzman şirket çalışanları ders vermekte, konferanslara katılmaktadır. Civar okullardan fabrikaya teknik geziler düzenlenmekte, öğrencilere staj olanakları sağlanmaktadır.

Borçelik Eğitime Katkı Fonu aracılığıyla her yıl 20 öğrenciye karşılıksız burs verilmektedir. Yöremizde bulunan eğitim kurumlarının bilgisayar, projeksiyon gibi çağdaş eğitim araçları ihtiyacının karşılanmasına destek verilmektedir. Meslek yüksek okulu, lise ve dengi okullarda meslek tanıtım günleri ve üniversiteye hazırlama konferansları düzenlenmektedir.

Yerel yönetimlerle işbirliği içinde çalışılmaktadır. Bölgede gerçekleştirilen tiyatro, konser gibi etkinliklere destek verilmekte, konferanslarla konuk konuşmacılar ağırlanmaktadır. Borçelik, yörenin önemli ürünü olan zeytinin tanıtımı amacıyla düzenlenen Zeytin Festivali'nin sponsorlarından biridir.

Tamamlanan sosyal sorumluluk projelerinde şirket adına dikilen fidanlarla bugüne kadar üç orman oluşturulmuştur. Yöre halkının çevre konusunda bilinçlendirilmesi için çevre ana temalı tiyatro oyunları hazırlanmış ve ilköğretim öğrencilerine sunulmuştur.

Borusan Mannesmann Boru için atık yönetimi kapsamındaki başlıca prensip, atıkları kaynağında azaltacak önlemlerin alınmasıdır.



Borusan Mannesmann Boru



Borusan Mannesmann Boru, Salzgitter Mannesmann Gmbh ve Borusan Holding ortaklığıdır. Şirket %25'lik pazar payıyla Türkiye pazarının lideri ve Avrupa'nın önde gelen çelik boru üreticilerinden biridir. Özellikle özel boru pazarında öncü ve lider şirket konumundadır. Büyüme stratejisi olarak yüksek katma değerli segmentlerde kârlı büyümeyi benimsemiştir.

Borusan Mannesmann Boru'yu büyük çaplı hat borusu pazarında daha güçlü bir konuma taşıyacak, 250 bin ton üretim kapasitesine sahip yatırımı Gemlik'te tamamlanmıştır. Yatırım; kullanılan teknoloji, üretim kapasitesi, yerleşim düzeni, üretim esnekliği ve deniz kenarındaki stratejik yeri bakımından günümüz itibarıyla en modern ve en iyi konumlandırılmış tesistir.

Paydaşlar

Çalışanlar: Borusan Mannesmann Boru'da 53 kadın 1193 erkek personel görev yapmaktadır. Borusan Grubu politikalarına uygun olarak, faaliyet gösterdiği her yerde ve ortamda kişilerin hak ve özgürlüklerine sonuna kadar inanılır ve desteklenir. Bu doğrultuda, hiçbir hal ve koşulda, kişilerin etnik kökenine, cinsiyetine, rengine, ırkına, milliyetine, ekonomik durumuna, dinine ve diğer inanışlarına bağlı olarak ayrımcılık yapılamaz. Bu durum, işe almada ve terfide, sağlanan çalışma koşullarında, müşterilerle, tedarikçilerle ve ortaklarla olan tüm ilişkilerde de geçerlidir.

Çalışan memnuniyeti araştırması sonucunda TRIM endeksi 44, çalışan devir hızı 2011 yılında toplam %16 olarak gerçekleşmiştir.

Borusan Mannesmann Boru, rekabet üstünlüğünde bir adım önde olabilmenin önemli kriterlerinden birinin, iyi eğitilmiş, şirketle bütünleşmiş bir iş gücünün eğitimi ve bunun geliştirilmesi olduğuna inanmaktadır. Şirket çalışanlarımız, Borusan Akademi'de gerekli eğitimleri almaktadır. 2011 yılında personel başına eğitim harcaması yaklaşık 300 dolar düzeyinde gerçekleşmiştir. Her yıl düzenli olarak yapılan "Kariyer Yönetimi" toplantılarında, hedeflerini sürekli olarak başaran ve aşan, yetkinliklerini geliştiren, kendini bulunduğu pozisyonun üzerindeki sorumluluklar için hazırlayan, zorlayıcı görevlere istenmeden talip olan, davranışları ve kişisel kalitesi ile görünür fark yaratan her kademedeki çalışanlar en etkin şekilde değerlendirilmektedir. Çalışanların mevcut mesleği/işi, deneyimi, öğrenimi, şirketi/ departmanı ile sınırlı kalmaksızın, gelecekteki kariyerlerinde hangi yönde ilerleyeceklerini belirlerken, organizasyonun mevcut ve gelecekteki olası yapısını, potansiyelini değerlendirmekte ve şirket başarısının kesintisiz olarak uzun vadeye taşınmasını hedeflemekteyiz.

Çalışanların öneri verebilmeleri amacıyla şirket içinde bir öneri sistemi oluşturulmuştur. 2011 yılında çalışanlarımızdan 872 adet iyileştirme önerisi gelmiştir.

Borusan Mannesmann Boru bireysel öneri sistemiyle çalışanlar iyileştirmeye açık alanları tespit ederek, iş sağlığı güvenliği, çevre, verimlilik, maliyet veya kaliteye olumlu etkisi olacak iyileştirme faaliyetlerini hayata geçirmektedir. Ayrıca Siyah veya Uzman Yeşil Kuşakların liderliğinde gerçekleştirilen Yalın 6 Sigma projelerine tüm çalışanlar katılım gösterebilmektedir. Beyaz yaka personelin minimum Uzman Yeşil Kuşak eğitimini tamamlayarak, Yalın 6 Sigma'yı iş süreçlerine yansıtması hedeflenmektedir.

Gemlik fabrikasında devreye alınan Spiral Boru Üretim Tesisi ile ilk etapta 100 kişiye ek istihdam sağlanmıştır. Tesis tam kapasiteyle çalıştırıldığında ilave istihdam 300 kişiye ulaşacaktır.

Müşteriler: Borusan Mannesmann Boru (BMB) her yıl müşteri memnuniyetini ölçmek için bağımsız bir kurum aracılığıyla müşteri memnuniyeti değerlendirmesi yaptırmaktadır. 2011 yılında yapılan çalışma sonucu müşteri memnuniyeti endeksi 94 olarak gerçekleşmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, şirketteki en öncelikli konulardan biridir. 2002 yılından bu yana Borusan Mannesmann Boru'nun OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi belgesi bulunmaktadır.

Şirketin iş sağlığı ve güvenliği politikası, tüm çalışanları ve yönetimi, çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine daha güvenli ve sağlıklı iş ortamı yaratmak; "0 iş kazası" idealine ulaşmak ve üretim yaparken yaşadığımız çevreyi korumak için şu maddeleri benimser ve gerçekleştirmeyi taahhüt eder:

- Yürürlükteki İş Sağlığı - Güvenliği ve Çevre Koruma ile ilgili tüm kanun ve yönetmeliklere uymak,
- Faaliyetler sonucunda oluşan olası tüm riskleri belirlemek ve bu riskleri kabul edilebilir seviyeye indirmek üzere çalışma başlatmak,
- Ortaya çıkan atıkları en aza indirmeye çalışmak, önlenmesi mümkün olmayan atıkların doğaya zarar vermeyecek bir şekilde yok edilmesini sağlamak,
- Doğal kaynak tüketimini kabul edilebilir seviyeye indirmek,
- Kurduğu sistemi ve faaliyetleri sürekli denetlemek ve ilgili tarafların denetlemesine açık tutmak,
- Sürekli iyileştirme prensiplerini esas almak.

Toplum ve çevre ile bütünleşmiş bir anlayışa sahip olan Borusan Mannesmann, İSG ve Çevre koruma politikasını internet sitesi, Boru Hattı Dergisi, bültenler ve duyuru panoları ile toplumun ulaşımına açık tutmaktadır. Ayrıca İSG ve Çevre politikası, Borusan Mannesmann ile ilk kez çalışacak taşeron ve tedarikçilere de sözleşme aşamasında bir mektup eşliğinde duyurulur. Borusan Mannesmann adına çalışan taşeronların da kanunların öngördüğü İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerine ve Borusan Mannesmann İSG ve Çevre yönetim ve ilkelerine uyması sağlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla şirket bünyesinde eğitimler düzenlenmektedir. Borusan Mannesmann Boru'da 2011 yılında; 622 kişiye toplam 3.828 saat eğitim verilmiştir. BMB'da çalışanlarımızın yanı sıra fabrika sahasına adım atan stajyer, geçici süreli alt işveren, misafir ve diğer tüm kişilere İSG eğitimleri verilmekte ve güvenlikleri sağlanmaktadır.

Başlıca eğitim konuları

- İşe Yeni Başlayan Personele Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi
- İş Baş Oryantasyon Eğitimi
- Yardımcı Göz Eğitimi (Mavi yaka çalışanların İSG uzmanı seviyesinde eğitilmesi)
- Güvenli Ekipman ve Araç Kullanımı Eğitimleri
- Kimyasal Maddelerle Güvenli Çalışma Eğitimi
- Güvenli Elektrikli Ekipman Kullanım Eğitimi
- Kişisel koruyucu donanım kullanma eğitimi
- İş Güvenliği Kurulu Eğitim (Dış Eğitim)
- Davranışsal Saha Güvenlik Turu Eğitimi
- İş İzni Sistematiği Eğitimi
- Rutin Dışı İşlerde Taşeronlara Verilen Eğitimler
- Yüksekte Çalışma Eğitimi
- Yüksekte Çalışma Ekipmanının Güvenli Kullanımı Eğitimi
- Atık Yönetimi Eğitimi
- Çevre Bilinçlendirme Eğitimi
- Acil Durum Yönetimi Eğitimi
- Uygulamalı Yangın Söndürme Eğitimi
- Kimyasallarla Çalışma Eğitimi
- Laboratuvar Kazalarından Korunma Eğitimi

BMB tesislerinde 2011 yılında toplam 115 adet iş kazası yaşanmış, toplam 1162 gün iş gücü kaybı yaşanmıştır.

İş kazası performansı BMB genelinde bir önceki yıla göre;

- Kaza sıklık oranı (çalışma saati başına düşen kaza adedi): %18
- Kaza ağırlık oranı (çalışma saati başına düşen kayıp gün): %42 iyileşmiştir.

İş kazalarının tekrarını önlemek ve azaltmak için iş kazaları incelenmekte ve kazanın kök nedenini ortadan kaldıracak düzeltici faaliyetler alınmaktadır. Aynı zamanda herhangi bir yaralanma oluşmadan çalışanların sağlık bütünlüğünü korumak için ekipman bazında risk analizleri yapılmakta, gerekli güvenlik önlemleri alınmaktadır.

Çalışanların yaralanmadan kıl payı atlattıkları olaylar raporlanmakta ve iyileştirme çalışmaları kapsamında düzeltici faaliyetler ile tekrarlanması önlenmektedir.

Günden güne gelişen teknoloji proseslerimize adapte edilerek iş kazası oranları iyileştirilmektedir. 2012 yılında devreye alınan Gemlik Fabrika Spiral Boru Üretim Tesisi de kurulum ve devreye alma aşamalarını hiçbir büyük kaza yaşamadan tamamlamıştır.

Çevre

Yasal mevzuat gerekliliklerine uygun şekilde üretim faaliyetlerini sürdürmek, Borusan Mannesmann Boru'nun önceliğidir.

Faaliyetlerinin olası çevresel etkilerini belirleyerek, etkilerini kabul edilebilir seviyeye indirmek üzere sürekli iyileştirme faaliyetleri gerçekleştirir. Atıkların Yönetimi kapsamında, ortaya çıkan atığın miktarının ve kirlenici şiddetinin azaltılması esastır. Örneğin 2011 yılında proses iyileştirmeleri ile Halkalı fabrikası-kontamine atık ve fosfat çamuru miktarında azalma yaşanmıştır. Önlenmesi mümkün olmayan atıkların doğaya zarar vermeyecek bir şekilde yok edilmesi sağlanır. Bu kapsamda atığı doğal kaynak veya enerji olarak geri kazanacak Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan lisanslı firmalarla çalışılır. Doğal kaynak tüketimini kabul edilebilir seviyeye indirmek için enerji, su, hammadde kullanımında verimliliği artıracak faaliyetler de önemsenen çevresel etkinlikler arasında yer almaktadır.

Borusan Mannesmann Boru, süreç değişiklikleri ve yatırımların proje aşamasında faaliyetlerin olası çevresel etkilerini değerlendirmekte, devreye alınacak faaliyet/ekipmanın çevresel etkisini en az seviyeye düşürmek için enerji ve hammadde/sarf malzemelerinin tüketimini düşürecek makina, ekipman ve proses seçimi yapmaktadır.

2002 yılından bu yana ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesine sahip olan Borusan Mannesmann Boru'da proses gereği oluşan atıklarının çoğu geri dönüştürülebilir atık özelliğinde olup, ekonomiye geri kazandırılmaktadır. Diğer taraftan ekonomiye geri kazandırılmayan ancak enerji üretiminde kullanılmak üzere enerji üretim veya çimento fabrikalarına gönderilen atıkları da mevcuttur. Borusan Mannesmann Boru'da atık yönetimi kapsamındaki başlıca prensip atıkları kaynağında azaltacak önlemlerin alınmasıdır. Atıklar, kaynağında cinsine göre ayrılıp toplanarak ekonomiye kazandırılır.

Yıllara göre atık tonajı

Atık Miktarları	2009	2010	2011
Ton Atık	919,5 ton	1796,4 ton	1917,4 ton
Ton Atık/Tüm Kaynak	0,002 ton	0,003 ton	0,003 ton

BMB fabrikalarında 2011 yılında enerji tasarrufu amacıyla projeler gerçekleştirilmiştir.

BMB'nin 2011 enerji verimliliği projeleri

Halkalı

- İşletme ambarı civa buharlı armatür-floresan armatür değişimi
- Boru tav 2 gaz jeneratörü blower motorunda değişken hız sürücü uygulaması
- Büyük kare uçlamada hidrolik motorlarının otomatik kapanması
- 1,3,6. Boru Makinelerinde üst çapak kater hidrolik motorunun otomatik kapanması

Gemlik

- Merkezi Soğutma Sistemi verimliliğinin artırılması

2011 yılında enerji verimliliği artırıcı projelerin yanında çevre performansını iyileştirici projeler de gerçekleştirilmiştir:

- Halkalı fabrikası atık alanı revize edilmiştir. Atık alanında atıkların geçirimsiz zeminde çevreye zarar vermeyecek şekilde geçici depolanması sağlanmıştır.
- İzmit fabrikasında, atıkların kaynağında azaltılması için tek komponentli boya pompası yerine çift komponentli pompa yatırımı yapılarak atık boya miktarı %85 oranında azaltılmış, kaynakların verimli kullanılması sağlanmıştır.
- Gemlik fabrikası arıtma tesisi ekipmanları yenilenmiş, atıksu arıtma verimliliği iyileştirilmiştir (difüzörler, kum filtresi, test ekipmanları vb.)

Topluma katkı

Borusan Mannesmann Boru, içinde bulunduğu topluma katkı yapmayı en önemli öncelikleri arasında değerlendirmektedir. Bu kapsamda özellikle Gemlik bölgesinde birçok projeye destek vermektedir. Bu konuda 2011 yılında gerçekleştirilen projeler şöyledir:

- Gemlik Mahalle Afet Gönüllüsü eğitim sponsorluğu (142 kişi) – *Borusan Gemlik Kampüsü ortak faaliyeti*
- Okullara yönelik “Doğal Çevrenin Korunması” çevre yarışmaları – *Mavi Körfez Yeşil Gemlik Platformu etkinliği*
- Gemlik bölgesindeki Engürü ve Kurtul köylerine atık ayrıştırma eğitimleri – *Mavi Körfez Yeşil Gemlik Platformu etkinliği*
- Üniversite & Sanayii İşbirliği Protokolü kapsamında Uludağ Üniversitesi Asım Kocabıyık Meslek Yüksek Okulu’na öğretim görevlisi desteği



Doğal kaynaklarımızı korumanın bilinciyle karbon ayak izini azaltmaya odaklanan Borusan Makina ve Güç Sistemleri, süreçlerinin tümünde çevre sağlığı ve toplumsal katkıyı gözetmektedir. Gebze'nin Mollafenari köyünde şirket çalışanlarının her biri ve 2011'de satılan her makina için bir ağaç dikilerek oluşturulan hatıra ormanı somut örneklerden biridir.



Borusan Makina ve Güç Sistemleri



Borusan Makina ve Güç Sistemleri, İş Makinaları ve Güç Sistemleri iş birimlerinden oluşmaktadır. İş makinaları konusunda; Türkiye, Kazakistan, Azerbaycan, Gürcistan ve Kırgızistan'da Caterpillar şirketinin temsilcisidir. Caterpillar dışında, Metso, Genie, Hoist, Mantsinen, SITECH, Atlas Copco, SEM, Challenger ve Agco gibi dünyadaki lider markaların temsilciliğini de yapmaktadır. Kuruluşundan bu yana Türkiye iş makinaları pazarının lideridir.

Güç Sistemleri konusunda, Türkiye, Kazakistan, Azerbaycan, Gürcistan ve Kırgızistan'da Caterpillar, MaK, Olympian, SAM Electronics ve NGC markalarının temsilciliğine sahiptir. Anahtar teslim projeler, katma değerli mühendislik hizmetleri, elektromekanik sistemlerin taahhüdü alanında müşterilerine çözümler sunmaktadır. Jeneratör pazarında lider konumdadır.

Marin sektöründe Caterpillar ve MaK ana ürünlerine tamamlayıcı olarak resmi temsilciliği alınan SAM Electronics ve NGC'nin ürün desteğiyle hedef segmentlerde pazar lideri durumundadır.

Paydaşlar

Çalışanlar: Borusan Makina ve Güç Sistemleri'nde 83 kadın 446 erkek personel çalışmaktadır. Kadın ve erkek çalışanları arasında insan kaynakları süreçleri açısından fark gözetilmemektedir. Yurt dışı operasyonları da göz önüne alındığında, farklı ülke çalışanları, din, dil, ırk, kültür ayrımı gözetilmeden bir arada çalışmakta ve tüm haklardan Grup uygulamaları doğrultusunda eşit olarak yararlanmaktadır.

Her yıl çalışan bağlılığı anketiyle memnuniyet ve bağlılık ölçülmektedir. Alınan raporlar değerlendirilerek, oluşturulan komitelerle aksiyonlar belirlenmekte ve takip edilmektedir. 2011 yılında yapılan çalışma sonucu endeksin 59,9 olduğu tespit edilmiştir. 2011 yılında çalışan devir hızı %5 olarak gerçekleşmiştir.

Çalışanların kendilerini geliştirmeleri ve işlerini daha iyi yapabilmeleri için gerekli eğitim ve gelişim olanakları çeşitli eğitimlerle sağlanmaktadır.

Borusan Akademi işbirliğiyle yürütülen "Grup Oryantasyon" ve "Borusanlık Temel Programı" ve "Fakülte Eğitim Programları"nın yanı sıra yılın belirli dönemlerinde şirketin İnsan Kaynakları Departmanı tarafından planlanan Kişisel Gelişim Eğitimleri ile çalışanlarımızın kişisel mesleki gelişimleri desteklenmektedir.

Gerçekleşen görev değişiklikleri ve yıl içerisinde yürütülen çeşitli projeler vesilesiyle çalışanların gelişim alanlarının tespit edilmesi, ihtiyaç duydukları eğitim programlarının planlaması, ilgili bölüm yöneticisi ve şirket İnsan Kaynakları Departmanı işbirliğiyle yürütülmektedir.

Borusan Makina ve Güç Sistemleri'nde, Borusan Akademi fakülteleri tarafından verilen eğitimlere ek olarak Sales Effectiveness Proses (SEP) ve Technician Career Development Plan (TCDP) eğitimleri verilmektedir.

Sales Effectiveness Proce (SEP): 2006 yılından bu yana Caterpillar ile yürütülen, satış temsilcilerinin eğitim ve gelişim sürecidir. Üç seviyede ilerlemekte, birinci seviye e-learning eğitimleri kapsamaktadır. İkinci ve üçüncü seviyeler karma eğitim ve gelişim programlarından oluşmakta, sonuçlar yıllık performans kriterleriyle ölçülmektedir.

Technician Career Development Plan (TCDP): Caterpillar ile yürütülen beş seviyeli teknisyen eğitimi ve kariyer gelişimi sürecidir.

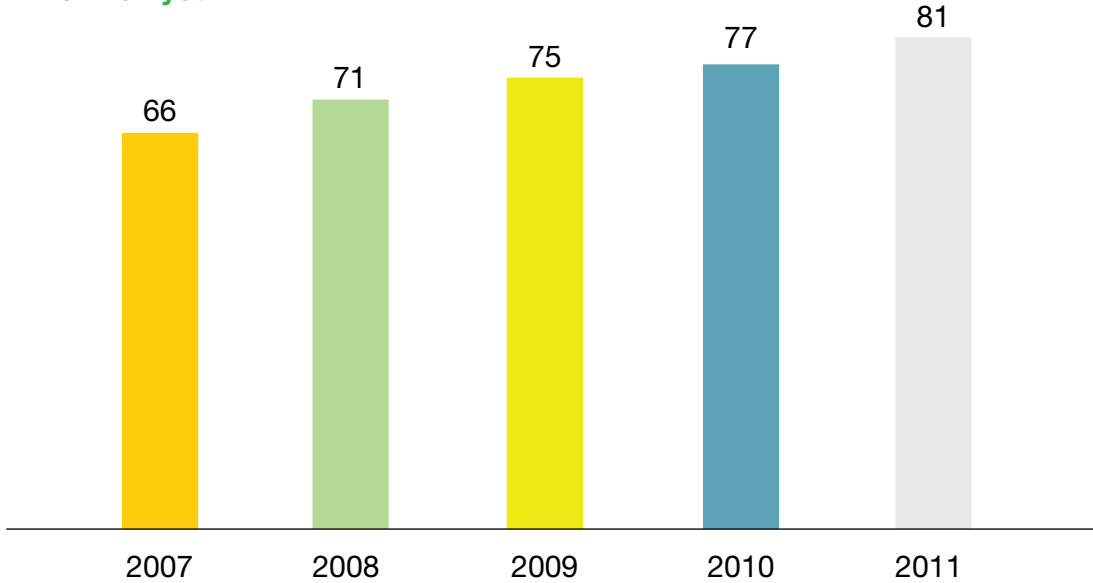
2011 yılında personel başına eğitim giderleri, İş Makinaları grubunda 628 dolar, Güç Sistemleri grubunda 466 dolar olarak gerçekleşmiştir.

Borusan Grubu uygulaması olarak yılda bir kez Yönetim Toplantıları süreci hayata geçirilmektedir. Bu çalışmada organizasyon, organizasyonel iklim, kilit görev, yedekleme ve kariyer planları yapılmaktadır.

Sürekli iyileştirme panoları iki iş biriminde de bütün bölgelerde hayata geçirilmiştir. 2012 yılı ilk çeyreğinde toplam 46 çalışan 77 öneri getirmiş, bunlardan 9'u başarıyla uygulanmıştır. Yıl sonunda toplam 165 öneri getirilmesi hedeflenmiştir.

Müşteriler: Borusan Makina ve Güç Sistemleri'nde her yıl müşteri memnuniyeti ölçümleri yapılmaktadır. Memnuniyet seviyesi son beş yıl içinde sürekli artış göstermiştir. 2011 yılı müşteri memnuniyet endeksi %81 olarak ölçülmüştür. Müşteri memnuniyetindeki gelişim tablosu aşağıdadır.

Müşteri Memnuniyeti



Hem iş makinaları hem güç sistemleri iş birimlerinde Müşterinin Sesi (VOC) departmanları mevcuttur. Müşteri memnuniyeti ve bağlılığı düzenli (haftalık ve yıllık) ölçülmekte, şikayet, öneri gibi müşteriden gelen çeşitli geri bildirimlere acil yanıt verilmektedir. Bu faaliyetler haftanın altı günü çalışan bir çağrı merkeziyle desteklenmekte, bağımsız denetim firmaları tarafından ISO 10002 Müşteri Şikayetleri Yönetimi Standardı kapsamında denetlenmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği

Borusan Makina ve Güç Sistemleri'nin faaliyet gösterdiği tüm bölge kapsamında konuyla ilgili çalışmalar yapılmakta.

Düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitimler verilmektedir. 2011 yılında bölgelerde verilen eğitimler şunlardır:

Adana Bölge Eğitim

Aşağıda belirtilen eğitimler, bölgedeki 30 personel tarafından alınmıştır.

- İSG Temel Eğitimi
- Yangın Eğitimi
- Ergonomi Eğitimi
- Tamir-Bakım İşlerinde İş Güvenliği Eğitimi
- K.K.E. Eğitimi
- El Aletlerinin ve Elektrikli Küçük El Aletlerinin Güvenli Kullanımı Eğitimi
- Çalışanın Risklere Karşı Eğitimi
- Elektrikli ve Gaz Kaynak İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi
- İş Makinalarının ve İş Ekipmanlarının Güvenli Kullanımı Eğitimi
- İlk Yardımcı Eğitimi

Ankara Bölge Eğitim

Ankara Bölge'de görevli tüm personelimiz İSG kapsamında teknik ve idari eğitimlerini tamamlamış ve 1 yıl geçerli sertifikalarını teslim almışlardır.

İstanbul Bölge Eğitim

2012 yılında 20 kişinin katılımı ile İstanbul Bölge'ye Temel İlk Yardım Eğitimi ve 2012 yılında 30 (20 Kişi BMST ve 10 kişi BGS) kişinin katılımı ile İstanbul Bölge'ye Yangın Söndürme Eğitimi verildi.

Çevre

SITECH Eurasia ile iş makinaları kullanıcısı müteahhit firmalara şantiye ve genel merkez ofisleri arasındaki süreç takibi, ekipman yönetimi, filo yönetimi ve makina tesviye kontrol sistemleri gibi teknoloji yoğun mal ve ürün sunulması, yenilikçi saha yönetim platform hizmeti verilmesi, Kazakistan Komponent Yenileme Merkezi, Varvarinskoe Projesi, Ormet Projesi ve Aktobe Atölyesi 2011'in son çeyreğinde Kirlilik Kontrolü denetimine girmiştir. Üç bölgede 5 yıldız ve Aktobe Atölyesi'nde 3 yıldız kazanılmıştır. Bütün servis işlem adımlarında kirliliği sınırlayan ve kabul edilebilir bir seviyeye indiren uygulamaları ve kuralları kapsayan kirlilik kontrolü çalışmalarıyla çevre performansı artırılmaktadır. Tüm atölyeler Caterpillar'ın en yüksek değerlendirme seviyesi olan Kirlilik Kontrolü 5 Yıldız sertifikasına sahiptir.

Atık yönetimi konusundaki çalışmalar Çevre ve Şehircilik Bakanlığı yönetmelikleri çerçevesinde sürdürülmektedir. Herhangi bir zorunluluk olmamasına rağmen alınan özel izinle müşterilerin atık yağları toplanmaktadır. Toplanan yağlar PETDER'e teslim edilmektedir. Katı atıkta merkezi bir süreç olmamakla birlikte, her bölgede farklı iş ortaklarıyla çalışılarak geri dönüşüm yapılmaktadır.

İklim değişikliği konusunda geçiş döneminde iyileştirme sağlayacak olan biyogaz ve çöp gazı anahtar teslimi enerji santralleri projeleri Güç Sistemleri birimi tarafından gerçekleştirilmektedir.

Güç Sistemleri birimi ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesine sahiptir.

Topluma katkı

2011 yılında Ankara Bölge’de Mimar Sinan Endüstri Meslek Lisesi ile birlikte Uzman Yeşil Kuşak projesi yapılmıştır. Projenin amacı iş makinaları sektörünün ihtiyaç duyduğu yeni teknolojileri bilen ve uygulayan teknik insan gücünü yetiştirmek üzere meslek liselerine destek verilmesidir.

Öğretmenlere hizmet içi eğitim kapsamında eğitim ve seminerler düzenlenecek, ayrıca eğitimi desteklemek amacıyla doküman, DVD gibi materyaller lisenin kullanımına sunulacaktır.

Doğal kaynaklarımızı korumanın bilinciyle karbon ayak izini azaltmaya odaklanmış bir Borusan şirketi olan Borusan Makina ve Güç Sistemleri, Gebze’nin Mollafenari köyünde bir hatıra ormanı oluşturmaktadır. Bu hatıra ormanı projesi kapsamında 2011’in son günlerinde şirket çalışanlarının her biri için ve 2011’de satılan her makina için bir ağaç dikilmiştir.



Borusan Otomotiv Grubu, tüm faaliyetlerinde şeffaflık ve yüksek iş etiğini her konunun üzerinde görmekte ve birlikte iş yaptığı tüm tarafların aynı prensiplerle hareket etmesini beklemektedir.



Borusan Oto ve Otomotiv



Borusan Oto, “Premium” otomobiller olan BMW, MINI, Range Rover, Land Rover, Aston Martin ve BMW motosikletlerinin Türkiye distribütörlüğünü yapmaktadır. Şirket, lüks otomobil segmentinin lideridir. Satış sonrası servislere öncelik verilerek müşteri memnuniyeti ve sadakati konularında hedeflerin çok ötesinde sonuçlar elde edilmiştir. Borusan Oto, “BMW AG Bölgesel Servis Teknisyenleri” yarışmasında üçüncülük kupası kazanmıştır.

Türkiye’de yedi coğrafi bölgeye dağılmış olarak satış, satış sonrası ve parça hizmetleri sunan 15 yetkili satıcı ve 23 yetkili servis bulunmaktadır. Borusan Otomotiv bayisi olarak hizmet veren Borusan Oto’nun mevcut hizmet noktaları; İstanbul (Avcılar, İstinye ve Dolmabahçe), Ankara (Esenboğa, Çankaya ve Birlik), Adana-Mersin ve Gaziantep’te bulunmaktadır.

Paydaşlar

Çalışanlar: Borusan Otomotiv Grubu’nda 699 kişi görev yapmaktadır. Borusan Oto’nun aracı şirketi olan iş ortağından sağlanan personelle istihdam 892 kişidir. Borusan Otomotiv’in diğer yetkili satıcı ve servis ağındaki personeli de dahil edildiğinde Türkiye genelinde toplam 1.550 kişilik istihdam seviyesine ulaşılmaktadır. Şirketin 699 çalışanın % 25’i kadın, % 75’i erkektir.

Ücret ve yan haklar, unvanlardan bağımsız olarak, iş değerlendirme sonucu belirlenen seviyeler bazında yönetilmektedir. Şirketin piyasada konumlanmak istediği yer ve ödeyebilme gücü göz önünde tutularak, ücret seviyeleri piyasayla rekabet edebilecek şekilde belirlenmektedir.

Borusan Oto’da kadınların yönetime katılma oranı %34’tür. Kadın çalışanların aynı iş ailesinde yer alan erkek çalışanlarla aldığı ücret ve yan haklar eşit olup, bu haklar yalnızca iş grubuna göre fark etmektedir. Kurum içi ücret dağılımı, sorumluluk ve ücret arasında dengeyi sağlamak için, benzer sorumluluklara sahip kişilerin ücretleri o iş büyüklüğü için belirlenmiş standart aralıkta konumlandırılmaktadır.

Tüm çalışanlarımız, içinde buldukları iş seviyesi içinde aynı eğitim-gelişim-kariyer olanaklarına sahiptir. Bu alanlarda fırsat sahibi olan çalışanlarımızın diğer yatay paydaşlarıyla aralarındaki tek fark gösterdikleri performanstır. Yıllık yapılan Yönetim Toplantılarında potansiyeli ve performansı yüksek personel için ayrı bir kariyer planlaması yapılmaktadır.

Çalışan memnuniyeti her yıl özel bağımsız bir araştırma kuruluşu tarafından yapılan araştırmayla ölçülmektedir. İnternet ortamında ve kapalı şekilde olmak üzere iki ayrı yöntemle uygulanan anketlerde çalışanların kimlikleri belli olmayacak şekilde sorular tasarlanmakta ve yalnızca profillerin demografik sınıflandırması için belli sorularla ayrıştırma sağlanmaktadır. 2011 yılına ilişkin yapılan çalışan memnuniyet anketinin sonucu 100 üzerinden 74 puandır. 2011’de çalışan devir hızı %11 olarak gerçekleşmiştir.

Tüm Borusan Grubu çalışanlarını kapsayan ortak eğitim programları ve fakülte programları Borusan Akademi Ofisi tarafından yürütülmektedir. Borusan Grubu şirketlerinin ürün ve hizmetlerine yönelik mesleki teknik eğitim programları ile çalışanlarına özel kişisel eğitim programları İnsan Kaynakları tarafından yürütülmektedir.

2011 yılında 29 kişi Borusan Akademi Liderlik Fakültesi'ne, 86 kişi Satış Fakültesi'ne gönderilmiştir. 130 çalışan kişisel gelişim eğitimlerini, 133 çalışan teknik eğitimlerini, 7 çalışan Uzman Yeşil Kuşak eğitimlerini tamamlamıştır.

Borusan Akademi dışında da iş, kişisel gelişim ve teknik odaklı eğitim kategorileri vardır. Performans ve yetkinlik değerlendirmesi sonucunda gelişim aksiyonu olarak eğitim planlaması bir seçenek olarak ele alınır.

2011'de teknik eğitimler hariç eğitim giderleri kişi başı 1.800 TL'dir. Teknik eğitimler dahil kişi başına düşen eğitim gideri ise 2.200 TL'dir.

Personel Öneri Sistemi şirketimizde 2005 yılında uygulanmaya başlanmıştır. 2010'da VOC komitesi altında yeniden yapılandırılan sisteme son 2,5 yılda 152 kişi tarafından 599 öneri girilmiştir. Bunların 41'i kabul edilerek hayata geçirilmiştir.

2011 başında müşterilerin de öneri sistemine katılımı sağlanmış, böylece ürün/hizmet/yönetim alanlarında müşterilerin de görüşleri alınır hale gelmiştir. 2011 yılında müşterilerden toplam 456 adet öneri gelmiş, bunların 38'i hayata geçirilmiş, üçü ise projelendirilmiştir.

Müşteri önerilerinden hayata geçirilenler:

- 2011'de güncel BMW 3 serisine i-drive ekranı eklenmiştir.
- Şubelerimize gelen müşterilerimizin ibadetlerini rahatça yapabileceği mekânlar oluşturulmuştur.
- Ödeme seçenekleri ve kredi olanaklarının artırılması önerilerine yönelik Premium Finance hizmetleri geliştirilmiştir.

Müşteri ve tedakçiler: Borusan Oto'nun müşterilerine yönelik ana politikası "Müşterim Benim İşim" sloganını ilke almaktadır. Bu doğrultuda kuruluşun vizyonu otomobil ve motosiklet tutkunlarının ilk tercihleri olarak segment liderliğini korumak, misyonu ise benzersiz ürün ve hizmetlerle sürüş keyfi ve mutlu anlar yaşatmaktır.

Müşterilerine karşı şeffaf iletişim yürüten şirket, talep ve beklentileri dinlemekte, gerekli aksiyonları planlamakta ve geri bildirimde bulunmaktadır. Borusan Oto, her türlü ayrımcılığa karşı, kişi hak ve özgürlüklerine saygılı yaklaşımları prensip alır.

Tedarikçilerine yalnızca satın alınan firmalar algısıyla yaklaşmayan Borusan Oto, ilişkilerini "Müşteriye Sunulacak Hizmetler İçin Bir İş Ortaklığı" mantığı çerçevesinde yönetmektedir.

Borusan Oto faaliyetlerinin şeffaflık ve öz değerler temelinde yürütülmesi ana prensiptir. Borusan Otomotiv Grubu, tüm faaliyetlerinde şeffaflık ve yüksek iş etiğini her konunun üzerinde görmekte ve birlikte iş yaptığı tüm tarafların aynı prensiplerle hareket etmesini beklemektedir.

Müşteriden gelen talepler, iletişim merkezinden, yüzyüze görüşmelerden veya internet sitelerindeki iletişim formları üzerinden gelmektedir. Ürünler ve almış oldukları hizmetlerle ilgili talepler ve öneriler kayıt altına alınır. Yetkililerce değerlendirildikten sonra aksiyon planlanır ve sonucu bildirilir. Örneğin, müşterilerin beklentileri ve yetkili servislerin talepleri göz önüne alınarak parça dağıtım sürecinde revizyona gidilmiş, Çatalca Lojistik Merkezi Parça Deposu'nda vardiyalı çalışmaya geçilmiş ve günde bir kez olan nakliyelerin sıklığı artırılarak kargo rotaları değiştirilmiştir. Bu da doğal olarak müşteri memnuniyetine olumlu yansımıştır.

Tedarikçilerden gelen talepler, konu bazında ilgili süreç sahibi tarafından ele alınmaktadır. Her bir tedarikçimizle sözleşme altında çalışılmaktadır. Gelen talepler sözleşmeye aykırı ise bir sonraki sözleşme döneminde değerlendirilmek üzere kayda alınır. Eğer aykırı olmayan bir konu ise, süreç sahibi ve bağlı direktörün inisiyatifinde gündeme alınarak aksiyona geçilmektedir.

Kamu-sosyal paydaşlardan talepler konu bazında ele alınır. Kurumsal İletişim Müdürlüğü ve ilgili direktörün değerlendirmesi sonucunda talep sahibine geri dönüşte bulunulur. Üniversiteler ve STK'lardan gelen sponsorluk talepleri marka iletişimi veya Kurumsal İletişim Müdürlüğü tarafından değerlendirilir.

Tedarikçilerle rutin toplantı yılda bir kez sözleşme yenilenmesi öncesi yapılmaktadır. Rutin dışı konu ve ihtiyaca yönelik olarak planlanan toplantılar yıl içinde birden fazla kez gerçekleştirilebilir. Yıllık tedarikçi değerlendirmesi, şirket Satın Alma Departmanı ve süreç sahipleriyle birlikte yapılmakta ve sonuçlar firmalarla paylaşılmaktadır. Merkezi satın alma kapsamındaki tedarikçiler için Borusan Holding Merkezi Satın Alma Departmanı da bu sürece iştirak etmektedir. Gerekli iyileştirme alanlarında aksiyonlar tedarikçilerle birlikte planlanır.

Müşterinin sesini dinlemek için odak grup çalışmaları düzenlenmekte, davetli müşterilerin genel memnuniyetlerini öğrenmek, görüş ve önerileri toplamak için yapılan toplantılardan sonra aksiyon planları ortaya çıkmakta ve takip edilmektedir.

2011 yılında tüm markalar ve tüm ağ genelinde satış müşteri memnuniyetinde %86, sadakatte %75 gibi yüksek oranlar elde edilmiştir. Satış sonrası memnuniyeti tüm markalar ve tüm ağ genelinde %85, sadakatte ise %67 olarak sonuçlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği

“Önce Sağlık Ve Güvenlik” ilkesinden hareketle en üst düzey kalitede faaliyetlerini yürütürken, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin istisnasız korunması ve çalışma ortamının sürekli iyileştirilmesini esas alan Borusan Oto, şu hususların teminini ve idamesini taahhüt eder:

- Önceden tedbir alarak iş sağlığı ve güvenliği risklerinin ortadan kaldırılmasını sağlamak,
- İşçi Sağlığı Güvenliği (İSG) konularında sürekli iyileştirme sağlamak,
- Yürürlükte bulunan İSG ile ilgili yasal mevzuat, idari düzenleme ve üyesi olunan kuruluşların kurallarına riayet etmek,
- Hem doğrudan şirket personelinin hem de faydalanılan taşeron çalışanlarının bireysel İSG sorumluluklarının farkında olmalarını sağlamak amacıyla eğitimler vermek,
- Şartlara uygunluğun idame ettirilmesi için İSG Politikası'nı periyodik olarak gözden geçirmek,
- İş sağlığı ve güvenliğinin sürekli gelişimini sağlamak amacıyla kamu, özel sektör kuruluşları ve STK'larla edinilen İSG tecrübelerini karşılıklı olarak paylaşmak.

Borusan Otomotiv Grubu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSG) yönetmeliklerine ve üretici firmalar BMW AG ve Land Rover'ın standartlarına göre gereklilikleri uygulamaktadır.

2011'de gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri

Eğitimin adı	Tarihi	Katılımcı sayısı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Prensipleri	19.01.2011	72
Kaynak Türleri	23.03.2011	8
Elle Taşıma	26.04.2011	66
Kişisel Koruyucular	26.05.2011	54
Fiziksel Etkenler	21.07.2011	51
Kimyasalların Etkileri	22.09.2011	34
İSG Oryantasyonu (İş Giriş)	16.11.2011	21

Çevre

Borusan Otomotiv Grubu şirketlerinde, üretici firmaların standartları ile Şehircilik ve Çevre Bakanlığı'nın yürürlükte olan mevzuatları doğrultusunda;

- Ekolojik dengeyle uyumlu,
- Doğal kaynakları en etkin şekilde kullanan,
- Akıllı ve yeşil bina olarak adlandırılan yapı tarzlarına sahip,
- Minimum enerji ve su kullanımını benimseyen,
- Atık yönetimi kapsamında kullanılan malzemelerin ülke kaynaklarına geri kazandırılması ve atık su geri dönüşümü ilkesini benimsemiş bir çevre yönetimi programı uygulanmaktadır.

Borusan Oto tesisleri, tasarım aşamasından itibaren enerji verimliliği düşünülerek inşa edilmiştir. Tüm faaliyetlere ekonomik, çevresel ve sosyal sorumlulukları da entegre edip dengeleyerek sürdürülebilirlik için çalışmaktadır.

Borusan Oto Çevre Politikası

- Borusan Oto tesisleri yapı ve işletme olarak ekolojik dengeyle son derece uyumludur.
- Doğal kaynakları en etkin şekilde kullanır. Akıllı ve yeşil bina olarak adlandırılan yapı tarzları, fonksiyonları dış ortamdaki verilere göre düzenler.
- Isıtma, soğutma, aydınlatma ve elektrik için minimum enerji kullanımını amaçlar.
- Su kullanımı için alternatif kaynakların değerlendirilmesi ve atık su geri dönüşümü ilkesini benimser.
- Kullanılmış cam, kâğıt, metal, atık yağ ve ahşap atıklar geri dönüşüm için ayrı ayrı toplanır ve farklı amaçlarla kullanılır.
- Borusan Oto tesisleri, tasarım aşamasından itibaren enerji verimliliği düşünülerek inşa edilmiştir.

Atık yönetimi, kaynakların etkin kullanımı, enerji verimliliği gibi alanlarda titizlikle yürütülen çalışmalarla sektörde öncü durumda olan Borusan Oto, sürdürülebilir çevre yönetimi konusundaki hassasiyetini üreticileri, iş ortakları ve müşterileriyle her koşulda paylaşmaktadır.

Kaynakların etkin kullanımı: Tüm tesislerde alternatif su kaynağı olarak yağmur suyu ve/veya kuyu suyu kullanımı vardır. Çatılarda toplanan yağmur suları, depolarda biriktirilerek bahçe sulama ve harici kullanımlar için değerlendirilmektedir. Ofis katları ıslak hacimlerindeki bataryalar ve pisuvarlar fotoselli batarya ve pisuvarlarla değiştirilmiştir.

Enerji verimliliği: Tesislerde elektrik tüketiminde tasarruf amaçlı tasarruflu ampuller ve sensörlü aydınlatma armatürleri kullanılmaktadır. Showroom'lar gün ışığı kullanımını artırmak için cam tavanlı olarak dizayn edilmiştir. Ofis alanlarındaki starter'lı aydınlatma armatürleri elektronik balastlı sistemlerle değiştirilmiştir. Tüm dış aydınlatmalar fotosel veya zaman saati sistemine dönüştürülmüştür. Showroom ve ofislerde soğutucular, enerji verimliliği yüksek klimalarla değiştirilmiştir. Tüm koridor ve merdivenlerdeki aydınlatmalara harekete duyarlı sensörler takılmıştır.

Tüm bu faaliyetlerle önemli miktarda tasarruf sağlanmıştır.

Tüm atıklar kaynağında ayrıştırılarak, Çevre ve Orman Bakanlığı'nın ilgili mevzuat ve yasaları gereğince, Tehlikeli Atıkların Kaynağında Geri Dönüşüm ve Bertarafı için Atık Yönetim Planı kapsamında lisanslı firmalara verilmekte ve bir kısmı tekrar geri kazanılmaktadır.

Borusan Oto servislerinde oto yıkama ve atölyelerden çıkan kirli su, fiziksel ve kimyasal arıtma prosesinden geçirilerek geri dönüşümle tekrar kullanıma verilmekte, geri kazanılamayan kısmı ise İSKİ ya da ASKİ'nin "Atık Suların Kanalizasyona Deşarj Kontrol Yönetmeliği"ne göre belli değerler içinde yerel şebekeye deşarj edilmektedir. Bu prosesle yağ ve çamur sudan ayrılır, atık yağ ve atık çamur olarak anlaşılabilir kuruluşlara verilerek tehlikeli atık bertarafı sağlanır. Yerel şebekeye deşarj edilen arıtılmış atık suyun parametre değerleri her ay düzenli olarak kontrol ettirilerek arıtma performansı ölçülür. 2011 yılında 40 ton ambalaj atığı üretilmiştir. Bunlar faaliyet gösterilen bölgelerdeki belediyelere geri dönüşüm amaçlı olarak teslim edilmiştir.

2010'da arıtma sistemleri revizyonu için akademik destek alınarak 6 Sigma projesi yürütülmüştür. Proje sonucunda İstinye'de yepyeni bir arıtma sistemi kurulmuş, Borusan Oto Adana'da Nisan 2011'de kuyu suyu arıtması devreye alınmıştır. Kuyu suyu arıtması sonucunda yıl sonuna kadar 2.550 ton su, kuyu rezervinden temin edilmiş ve kullanılmıştır. Şebekeden kullanıma göre %78'lik maliyet kazanımı gerçekleşmiştir. İstanbul Avcılar ve İstinye tesislerinde ve Ankara Esenboğa tesislerinde yağmur suyu toplama sistemleri mevcuttur.

Üreticiler, daha az yakıt tüketen ve çevreye emisyon salımı daha az olan araçlar tasarlamakta ve pazara sunulur hale getirmek üzere çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca BMW AG tarafından ürün gamına elektrikli araçların eklenmesi yönünde çalışmalar da yürütülmektedir.

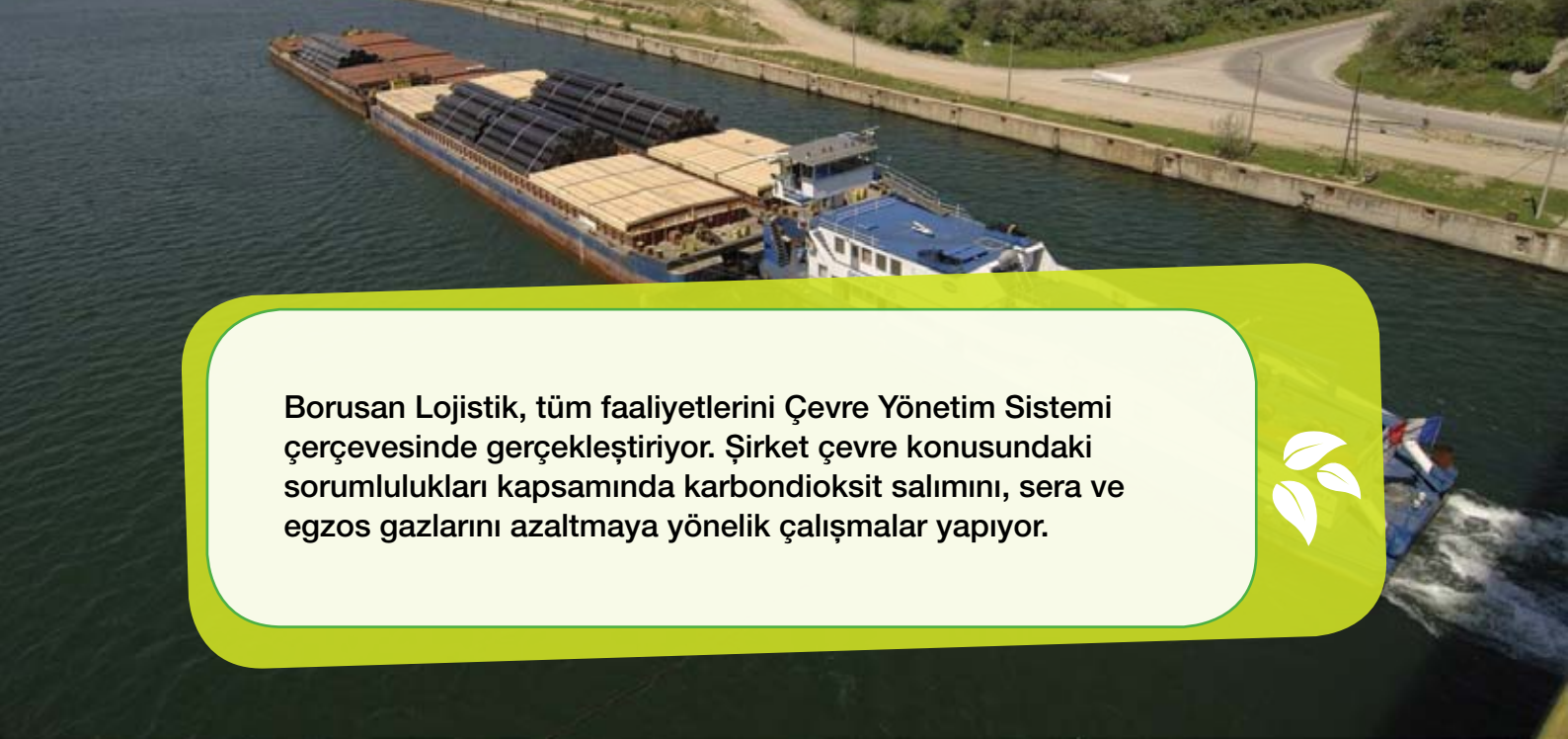
İthal edilen otomobillerin emisyon değerleri aynı segmentte yer alan rakiplerden daha düşük seyretmektedir. Örneğin 99 gr/km emisyon değeri olan Yeni BMW 116d de model gamımıza eklenmiştir. BMW otomobillerde yer alan start/stop teknolojisi ile aracın yakıt tüketiminin düşmesi sağlanmakta ve karbon salımı azaltılmaktadır.

Topluma katkı

Borusan Otomotiv Zehra Nurhan Kocabıyık İlköğretim Okulu ve Borusan Asım Kocabıyık Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'nin idamesi için gereken desteklerde bulunmaktadır. Bu teknik liseden ve benzeri meslek liselerinden öğrencilere şirketlerimizde staj olanağı sağlanmaktadır.

2011 yılında Ankara'da Akyurt Saracalar İlköğretim Okulu'nun ikinci sınıfları için bilgisayar, projeksiyon, ses sistemi, görüntü sistemi ve akıllı tahta uygulaması gibi donanımlar bağışlanmıştır.

Borusan Oto Adana-Mersin şubesi, Mersin Yetkili Otomotiv Satıcıları Derneği (MODER) ve Çukurova Yetkili Otomotiv Satıcıları Derneği (YODER) üyesi olup, bölgede bulunan endüstri meslek liselerinin ihtiyaçları için destekte bulunmaktadır. Ayrıca 2011 yılında Arıklı Köyü İlköğretim Okulu ve Yenice Orta Okulu'nun bazı ihtiyaçları karşılanmıştır.



Borusan Lojistik, tüm faaliyetlerini Çevre Yönetim Sistemi çerçevesinde gerçekleştiriyor. Şirket çevre konusundaki sorumlulukları kapsamında karbondioksit salımını, sera ve egzoz gazlarını azaltmaya yönelik çalışmalar yapıyor.



Borusan Lojistik



2000 yılında Borusan'ın yeni stratejik iş birimi olarak kurulmuştur. Yurt içi ve yurt dışı üçüncü parti lojistik projelerinde aranan firmadır. Gemlik'te stratejik konumda ve modern bir limana sahiptir. Liman yatırımının 3. fazı için hazırlıklara başlanmıştır. Yenilikçi ve yaratıcı hizmetleri desteklemek amacıyla bir Ar-Ge merkezi kurulmuştur. Kazakistan, Cezayir, İran, ABD, Hollanda ve Dubai'de şirketleri bulunmaktadır. Şirketin merkezi İstanbul'dadır. İzmir, Ankara, İstanbul-Anadolu (2), İstanbul-Avrupa, Bursa'da bölge müdürlükleri, Mersin ve Ereğli şubeleri, İzmit Köseköy'de Araç Lojistik Merkezi vasıtasıyla müşterilerine hizmet vermektedir. Şirketin toplam 280 bin metrekarelik depolama alanı mevcuttur. Demir, çelik, otomotiv ve otomotiv yan sanayi, dayanıklı tüketim, hızlı tüketim, kimya, yüksek teknoloji ve inşaat sektörleri ile konteyner hatları temel faaliyet alanlarını oluşturmaktadır.

Borusan Lojistik Gemlik Limanı, 2006 yılında faaliyete başlayan Atık Kabul Tesisi ile Türkiye'de atık alım tesisi kurarak lisans alan ve hizmet veren ilk limanlardan biri olmuştur. İş süreçleri sırasında ortaya çıkan atıklar uygun bir biçimde lisanslı firmalara gönderilerek geri kazandırılmakta ya da imha edilmektedir. Borusan Lojistik "Çevreci Penguenler", "Meşe Palamudu Toplama" ve "Çöpçü Balıklar" gibi çevresel sorumluluk projelerine ek olarak ÇEKÜL işbirliğiyle 2011 yılında başlattığı kampanya sonucunda 2015 yılına kadar 1 milyon ağaç dikecektir.

Paydaşlar

Çalışanlar: Şirket bünyesinde 168 kadın, 517 erkek personel görev yapmaktadır. Çalışanlar arasında kadın-erkek ayrımı yapılmadan pozisyonun gerektirdiği nitelik ve yetkinlikler doğrultusunda değerlendirmeler yapılmakta, tüm çalışanlar işin gereklerine göre seçilmekte, yerleştirilmekte, eğitim gelişim olanakları gereksinimler doğrultusunda uygulanmakta ve kariyer olanakları sağlanmaktadır.

Tüm çalışanlar ırk, din, milliyet, renk, cinsiyet, yaş, uyruk, medeni durum ve bedensel engeller dikkate alınmadan eşit haklara sahiptir.

Borusan Lojistik'te ücretler genel ekonomik ortam, enflasyon, kişisel performans ve piyasa beklentileri bazında yılda bir kez gözden geçirilmektedir. Piyasa ücret araştırmalarıyla ücret çalışmaları desteklenmektedir. Ücret yönetiminde tutarlı ve objektif bir çerçeve belirlenmesi amacıyla her pozisyon için iş değerlendirme metodolojisi uygulanmaktadır.

Ücret yönetimimizdeki temel prensipler,

- İş-ücret dengelerini sağlamak,
- Piyasa dengelerini sağlamak,
- Yetki/sorumluluk ve performansa göre ücretlendirmeyi farklılaştırmak,
- Performans farklılığını ödüllendirmek,
- Yetenek ve potansiyeli dikkate almak,
- Ücret araştırmaları yaparak güncelliği ve adaleti yakalamaktır.

Borusan Lojistik'te, mutlu çalışanların daha iyi iş sonuçları, daha bağlı müşteriler ve daha iyi mali sonuçlar getirdiğine inanılmaktadır. Bu nedenle her yıl bağımsız bir danışmanlık firmasının desteğiyle yürütülen ve tüm çalışanların katıldığı anketle çalışan bağlılığı değerlendirilmekte ve yıllar içerisindeki

sonuçları takip edilmektedir. Sonuçlar tüm organizasyonla paylaşılmaktadır. Her yıl alınan sonuçlara göre gelişim alanlarıyla ilgili aksiyonlar belirlenerek Borusan Lojistik çalışanları için daha iyi bir çalışma ortamının yaratılması hedeflenir. Çalışan Bağlılığı Değerlendirme Anketi sonuçları portalde bir önceki yıl ile karşılaştırmalı olarak çalışanların erişimine sunulur. 2011 yılı Çalışan Bağlılığı sonuçları büro için 77, saha için 62 olarak gerçekleşmiştir. Borusan Lojistik'te 2011 yılı sonu itibarıyla büro çalışanları için çalışan devir hızı %6 olarak gerçekleşmiştir.

Eğitim ve gelişim faaliyetlerindeki temel ilke, çalışanların doğru işi yapmalarına ve yaptıkları işte en iyi olmalarına destek sağlayarak iş hedeflerine ve bireylerin kişisel gelişimine bilgi, beceri ve yetkinlik katmaya yardımcı olmaktır.

Borusan Lojistik insan kaynağını geliştirmek için, şirket stratejilerinin hayata geçmesini sağlayacak liderlik ve yönetim, kişisel gelişim, mesleki ve teknik gelişim ile çalışanlarını donatacak tüm eğitim ve gelişim faaliyetlerini tüm Grup şirketleri gibi Borusan Akademi çatısı altında toplamıştır. Eğitim ihtiyaçları, performans ve 360° yetkinlik değerlendirme süreçleri sonunda belirlenir.

Yönetici Koçlar

Borusan Akademi eğitimlerine ek olarak, Borusan Lojistik'te koçluk uygulaması çalışmaları da yapılmaktadır. Koçluk uygulamasıyla yöneticilerin ekip yönetme ve liderlik yapma yetkinliklerinin geliştirilmesi ve yöneticilerin performanslarının artırılması hedeflenmektedir. Bu uygulama kapsamında yönetici seviyesindeki çalışanlar toplam 6 ay süren koçluk seanslarına katılırlar ve şirket Yönetici Koçları olarak yetiştirilirler. Gönüllük esasına göre belirlenen Yönetici Koçlar'a, şirket içi koçluk ihtiyacı belirlenmiş çalışanlar aynı departmanda olmamaları dikkate alınarak atanır. Yönetici Koç ve Danışan her ay iki kez düzenli olarak bir araya gelir ve 1,5 saat süren görüşmeler yapar. Yönetici Koç ve Danışan arasındaki koçluk süreci altı ay süreyle devam eder ve 10-12 seansın tamamlanması hedeflenir. Koçluk sürecinin verimliliği üçüncü ay ve program sonunda İnsan Kaynakları tarafından anketler ve karşılıklı görüşmeler yapılarak takip edilir, raporlanır ve iyileştirme aksiyonları alınır.

Borusan Lojistik'te çevre uygulamaları kapsamında planlı eğitimler uygulanmaktadır. 14064 Sera Gazı emisyonlarının hesaplanması çalışmalarına 2010 yılında başlanmış olup, bu kapsamda şirket içi sekiz personele 14064 eğitimi aldırılmıştır.

2011 yılı kişi başı eğitim yatırımı 510 dolar olarak gerçekleşmiştir.

Kariyer Yönetimi, çalışanların mevcut mesleği/işi, deneyimi, öğrenimi, şirketi/departmanı ile sınırlı kalmaksızın, çalışanların yetkinliklerine ve şirket ihtiyaçlarına uygun olan iş alanlarında, belirlenecek bir yönde (yatay veya dikey) kişisel gelişim sağlamasını, bağlılığının artmasını, başarı ve motivasyonunun güçlenmesini, sonuç olarak şirket başarısının kesintisiz olarak uzun vadeye taşınmasını hedeflemektedir.

Her yıl düzenli olarak yapılan Yönetim Toplantılarında, hedeflerini sürekli olarak başaran ve aşan, yetkinliklerini geliştiren, kendini bulunduğu pozisyonun üzerindeki sorumluluklar için hazırlayan, zorlayıcı görevlere istenmeden talip olan, davranışları ve kişisel kalitesi ile görünür fark yaratan her seviyedeki çalışanlar en etkin şekilde değerlendirilir.

Bu değerlendirmelerde çalışanların kariyerlerinde hangi yönde ilerleyecekleri belirlenirken, organizasyonun mevcut ve gelecekteki olası yapısı, potansiyeli ve yetkinlik profilinin birbirine uygunluğu bir arada değerlendirilir.

Online Öneri Sistemi ile birlikte çalışanların her konudaki iyileştirme önerileri yönetimle buluşturulur. Tüm çalışanların, şirketin sürekli gelişimini destekleyecek her türlü fikir ve düşüncelerini belirli bir sistematik içerisinde dile getirebilmeleri amacıyla “Online Öneri Sistemi” geliştirilmiştir. Tüm çalışanlar öneri sistemine kişisel bilgisayarlarından kişisel bilgisayar olmayanlar da farklı lokasyonlarda kurulan kiosklerden ulaşabilirler. Verilen öneriler, ilgili süreç sahibi ve departman tarafından en geç 15 gün içinde değerlendirilir.

2011 yılı sonunda verilen toplam öneri sayısı 1140’tır. Bu önerilerin 362’si büro, 778’i ise saha çalışanları tarafından verilmiştir.

Müşteri ve tedarikçiler: Borusan Lojistik politikasını, vizyon, misyon ve stratejileri çerçevesinde tüm paydaşlarını dikkate alarak hazırlamıştır.

Müşterilerimiz

- Hizmet standartlarımızı iş gereksinimlerine paralel olarak müşteri memnuniyeti için sürekli artırırız.
- Müşteri geri bildirimlerini etkin bir şekilde yönetir ve müşteri memnuniyetini sürekli geliştiririz.
- Müşterilerimiz ile ilişkilerimizde iş ahlakı ve adalet esaslarını dikkate alırız.
- Müşterilerimiz ile uzun süreli ilişkiler kurmaya, yeni müşteri kazanmak kadar önem veririz.

Tedarikçilerimiz

- Tedarikçilerimiz ile uzun süreli, kalıcı ve güvenilir ilişkiler kurarız.
- İlişkilerimizi sürekli kılmak için tedarikçilerimizin menfaatlerini dikkate alırız.
- Satın alma sürecinde fiyat ve kalitenin yanı sıra güvenilirlik ve dürüstlüğü de göz önünde bulundururuz.
- Borusan ilkesine zarar verecek hiçbir kişisel ilişkiye girmeyiz.
- Tedarikçilerimizin gelişimine önem veririz.

Borusan Lojistik, tüm paydaşlarının sürdürülebilirlik kapsamındaki taleplerine büyük önem vermekte, bu yöndeki talepleri stratejik hedefleriyle uyumlu olması durumunda olanakları doğrultusunda desteklemektedir. Verilen destekler, şirket kaynakları kullanılarak karşılanabileceği gibi şirket çalışanlarına yapılan duyurularla başlatılan gönüllülük faaliyetleriyle de olabilmektedir.

Borusan Lojistik müşterilerinden gelen sürdürülebilirlik odaklı talepler, Borusan Lojistik bünyesinde de uygulanmakta olan Müşterinin Sesi (Voice of Customer) sürecine girdi sağlanarak yürütülmektedir. Müşteri operasyonlarıyla ilgili talepler öncelik sırasına konulmakta, sorumlular belirlenerek hedef süreçler dahilinde aksiyon planlamaları yapılmaktadır.

2011 yılında Borusan Lojistik tedarikçilerinin taleplerini iletmeleri için “Tedarikçi Portalı” oluşturularak, tedarikçi talep ve görüşlerinin Borusan Lojistik için önemi bir kez daha vurgulanmıştır.

Borusan Lojistik sürdürülebilirlik çalışmaları farklı ve çeşitli platformlarda müşteriler, çalışanlar ve tedarikçilerle paylaşılmaktadır. Toplantılar, fuarlar, internet sitesi, tedarikçi portalı, intranet, Bizce+ ve turuncu dergileri, şirket içi toplantılar, eğitimler vb. paydaşlara ulaşılan iletişim kanalları arasındadır. Borusan Lojistik’te her yıl düzenli olarak Müşteri Memnuniyet Anketi düzenlenmektedir. Anket

sonuçları üst yönetimin de katıldığı toplantılarda değerlendirilmekte, sonuçlar hizmetlerin ve süreçlerin iyileştirilmesine girdi sağlamaktadır. 2011 yılı müşteri memnuniyeti skoru 72 puan olarak gerçekleşmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği

Borusan Lojistik için, tüm faaliyetlerde tehlikelerin belirlenerek, risklerin minimize edilmesi ve/veya kontrol altında tutulmasını sağlayarak hem çalışanlar hem de toplum için güvenli ortamlar sağlamak, çalışan sağlığını korumak önemli ve öncelikli bir konudur. Toplum ve çalışanlarla ilgili politikada bulunan taahhütler, oluşturulan süreçler, prensipler ve planlı bir şekilde yürütülen çalışmalarla hayata geçirilmektedir.

Bu kapsamda;

- Yasalara uyum sağlanmakta ve belli konularda yasaların üzerinde çalışmalar yapılmaktadır.
- Olası tehlikeler, Risk Yönetimi Sistemi çerçevesinde belirlenmekte, değerlendirilmekte ve riskli görülen alanlarla ilgili aksiyonlar alınmakta, iyileştirmeler planlanmaktadır.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili belirlenmiş göstergeler ve hedefler bulunmaktadır.

Bu kapsamda iş kazaları ILO uygulamaları referans alınarak Kaza Sıklık ve Kaza Ağırlık Oranı yöntemiyle izlenmektedir. Bu oranlar için aylık karneler oluşturularak "sıfır kaza" hedefine ulaşmak taahhüt edilmekte ve planlı iyileştirmeler yapılmaktadır.

2011 yılında, yaralanmalı kaza izlemelerine, Maddi Hasarlı Kaza tanımı da eklenerek proaktif yaklaşım için izleme ve analiz yöntemleri geliştirilmiştir. Tüm süreçlerin süreç performans karnelerine 2011 yılında iş güvenliğiyle ilgili göstergelerde, kaza sıklık ve ağırlık oranları, iş kazası sayıları vb. eklenerek, bunların alt kırımlar bazında takibi sistematik hale getirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili planlı olarak iç ve dış eğitimler düzenlenmektedir.

2011 yılında, konusunda uzman bir firmadan "Kaza Analizi Eğitimi" alınmış, bu eğitim sonrasında şirket içi analiz yöntemleri geliştirilerek kaza analiz ekipleri kurulmuştur.

Borusan Lojistik, Deniz Yoluyla Taşınan Tehlikeli Yüklere İlişkin Kod Kapsamında Eğitim ve Yetkilendirme Yönetmeliği şartı ile liman çalışanlarına tehlikeli yüklerle çalışma eğitimi verilmesi için Denizcilik Müsteşarlığı'ndan Yetki Belgesi alarak liman çalışanlarına kendi bünyesinde eğitimler vermeye başlamıştır.

2011 yılında gerçekleşen eğitimler

Eğitim adı	Katılımcı sayısı
ISO 9001-ISO 14001-OHSAS 18001 İç Tetkikçi Eğitimi	23
Kaza Araştırması ve Kök Sebep Analizi	18
EYS (ISO 9001, OHSAS 18001 ve ISO 14001)	21
Bilinçlendirme Eğitimi	
İlk yardım Eğitimleri	101
BS 25999 - İş Sürekliliği Uygulama Eğitimi	4
Saha İş Güvenliği Eğitimleri	6314
Toplam	6.461

Borusan Lojistik 2004 yılından itibaren OHSAS 18001:2007 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesine sahiptir.

Borusan Lojistik'te amaç, kazaya dönüşebilecek durumları önceden belirlemek ve proaktif olarak çözüm üretmektir. Bunun için şirket içerisinde ramak kala/tehlikeli durum bildirimleri, saha denetimleri ve iç denetimler, 5S gibi sistematik yaklaşımlar bulunmaktadır. Herhangi bir iş kazası yaşanması durumunda ise "olay araştırma" süreci çerçevesinde kök nedenleri araştırılmakta ve ilgili lokasyon dahil tüm lokasyonlarda tekrarlanmaması için iyileştirmeler yapılmaktadır.

Çevre

Borusan Lojistik'te, "yasalara uyum" ile "mevcut ve olası olumsuz çevresel etkilerimizi kontrol altına alırsanız" politikaları çerçevesinde çalışmalar yapılmaktadır. Faaliyetler için öncelikle çevre boyut etki analizleri yapılmakta, çevre kirliliğinin önlenmesi amacıyla tehlikeleri minimize edilmekte ve/veya kontrol altında tutulmaktadır. Taahhütleri yerine getirmek için şirket içinde planlı ve sistemli çalışmalar yürütülmektedir.

Bu kapsamda,

- Yasalara uyum sağlanmakta ve belli konularda yasaların üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. Şirket bünyesinde Çevre Denetimi Yönetmeliği gereği sağlanması gereken Çevre Birimi 2011 yılında kurulmuş olup, Gemilerden Atık Kabul şartı gereği Liman Atık Kabul Tesisi Lisansı ve Gürültü Çevre İzni alınmıştır.
- Çevre boyut etki analizleri Risk Yönetimi Sistemi çerçevesinde belirlenmekte, değerlendirilmekte ve riskli görülen alanlarla ilgili aksiyonlar alınarak, iyileştirmeler planlanmaktadır.
- Atık Yönetimi planlarımız mevcuttur.
- Çevre yönetimiyle ilgili belirlenmiş göstergeler ve hedefler bulunmakta olup, sürekli gelişimi sağlamak amaçlı yenilikçi çalışmalar yapılmaktadır.

2010 yılında karbon emisyon miktarını izlemeye başlayan Borusan Lojistik, 2012 yıl içinde bu uygulamalarını ISO 14064 ile belgelendirmeyi planlamaktadır. Ayrıca sürdürülebilirlik çalışmaları ile enerji verimliliği sağlanması, enerjinin sürdürülebilir kılınması ve kaliteli kullanımı için de limanda çalışmalara başlamıştır.

Çevre Yönetimi Sistemi ile ilgili planlı olarak iç ve dış eğitimler düzenlenmektedir.

Borusan Lojistik 2004 yılından itibaren ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesine sahiptir.

Borusan Lojistik'te sürekli iyileştirmeyi sağlayan araçlardan biri Yalın 6 Sigma projeleridir. Yıllar bazında enerji verimliliğini artırıcı yönde projeler ve iyileştirme çalışmaları yapılmıştır.

Kara nakliye faaliyetlerinde Euro Norm araçlara geçilmesi, filonun bu yönde artırılması ve faaliyetlerde kullanılan elektrik enerjisinin Borusan Enerji'den alınması ile ciddi tasarruf sağlanmıştır.

2012 yılı başında ise liman kapalı alan depo aydınlatmalarının tümü ve açık saha aydınlatmalarının %50'si LED aydınlatmaya dönüştürülmüştür. Bir yılın sonunda öngörülen tasarruf yaklaşık 200 bin TL'dir.

"Multimodal Taşımacılıkta Greenovative Çözüm" adı verilen proje çatısı altında Edirne'de kurulan gümrüklü tren yükleme-boşaltma sahasında multimodal tren taşımacılığına adım atmak yoluyla sektöre çevre dostu alternatifler kazandırmak ve karbon salımını azaltmak hedeflenmektedir.

2011 yılında Borusan Lojistik Gemlik limanında enerji verimliliği çalışmaları kapsamında ön etüd çalışması tamamlanmıştır. Önümüzdeki dönemde ise depolarda da çalışmanın yapılması planlanmaktadır. Borusan Lojistik faaliyetlerinin çevreye etkisi sistematik olarak değerlendirilmektedir. Çıkan sonuçlar çerçevesinde gerekli düzenlemeler, ölçümler ve iyileştirmeler yapılmaktadır. Örneğin, limanda tarım arazisi olmamasına rağmen, atık tanklarımızın çevresinde toprak alan için “Toprak Kirlilik Analizleri” yapılmaktadır.

Borusan Lojistik faaliyetlerinden kaynaklanan atıklar kaynağından ayrı toplanarak, atıkların cinslerine göre değerlendirilmektedir. Geri dönüşümlü atıklar (kâğıt, metal vb.) ile tehlikeli atıklar (kontamine ambalaj, atık boya vb.) yasalara uygun şekilde lisanslı kuruluşlarla taşınması yaptırılıp, yine lisanslı kuruluşlar tarafından geri dönüşümü/bertarafı sağlanmaktadır. Aynı zamanda, atık yağ analizleri düzenli yapılmakta, “Atık Yağların Kontrolü Yönetmeliği”ne uygun olarak bertaraf edilmesi ve/veya geri kazanımı sağlanmaktadır.

Borusan Lojistik atık miktarları

	2009	2010	2011
Geri Dönüşüm Atıkları (kg)	36.000	32.500	67.050
Tehlikeli Atık (kg)	3.352	134.223*	64.034

*2010 yılında kara nakliye kazası sonrası ortaya çıkan atık miktarları da verinin içinde bulunmaktadır. Aynı zamanda Liman’da gemilerden atık alımlarımız artmıştır.

Topluma katkı

Borusan Lojistik, İstanbul, Bursa, Ankara, İzmir, Ereğli ve Mersin’de bulunan idari ofislerinin yanı sıra, liman tesisi, araç lojistik merkezi ve Türkiye’nin geneline yayılmış depo ve kara nakliye ofisleri aracılığıyla, Türkiye’nin endüstriyel üretim merkezlerinin Türkiye ve dünyayla kuracağı lojistik bağlantısını sağlamaktadır. Bu kapsamda hizmet verilen bölgelere olan hammadde akışıyla bölge çıkışı ara mamul ve mamullerin depolanması ve dolaşımında görev üstlenerek gerek bölgelerin gerek Türkiye’nin kalkınmasına destek verilmektedir.

Borusan Lojistik faaliyette bulunduğu bölgelerin kalkınmasını yalnızca ekonomik perspektifte desteklememekte, çevre, eğitim, kültür gibi önemli unsurları da dikkate alarak çok boyutlu olarak destek sağlamaktadır. Bu konudaki örneklerden biri, Uludağ Üniversitesi ile yapılan işbirliğidir. Bu işbirliği kapsamında Uludağ Üniversitesi Gemlik Asım Kocabıyık Meslek Yüksekokulu’nun iki yıllık Deniz ve Liman İşleme Programı’na devam eden öğrenciler, Borusan Limanı’nda uygulamalı eğitim alarak liman işletmeciliği konusunda uzmanlaşma fırsatı yakalamakta, son sınıflarında yedi derslik seçmeli paketi Borusan Limanı’nda, Borusan Lojistik çalışanlarından uygulamalı olarak alabilmektedir. Bu faaliyet, bu alandaki işbirlikleri içerisinde bir ilk olma özelliğini taşımaktadır.

Hizmet bölgelerine yönelik kalkınma faaliyetlerinin yanı sıra, Türkiye’nin geneline yönelik kalkınma ve gelişim faaliyetleri de desteklenmektedir. 2011 yılında, Mardin’in Kızıltepe ilçesine bağlı Atmaca Köyü İlköğretim Okulu’nun tüm ihtiyaçları Borusan Lojistik tarafından karşılanmıştır. Okul binasının, öğretmen lojmanının ve okul bahçesinin bir kısmında tadilat yapılırken, büyük bir kısmı yeniden inşa edilmiştir. Okuldaki inşaat çalışmalarının yanı sıra öğrencilerin bir yıllık tüm kişisel ve eğitim ihtiyaçları da okulların açıldığı hafta öğrencilere ulaştırılmıştır.

Yine çevresel sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında Borusan Lojistik, 2011 yılında ÇEKÜL ile 1 milyon ağaç dikimini hedefleyen 7 Ağaç Ormanları program protokolünü imzalamıştır. 2015 yılına kadar devam edecek ağaç dikimi kampanyası İzmir'in Ödemiş ve Mardin'in Kızıltepe ilçesinde ağaçlandırma çalışmalarıyla başlamıştır. Bu projeyle Borusan Lojistik, 2015 yılının sonu itibarıyla Türkiye'nin çeşitli illerinde, ÇEKÜL Vakfı'nın 1991 yılından bu yana sürdürdüğü 7 Ağaç Ormanları programı kapsamında toplam 1 milyon ağaçlık bir orman oluşumuna önayak olmuştur.

Borusan Lojistik'in YGA (Young Guru Academy) ile ortaklaşa yürüttüğü "Oku - Düşün - Paylaş" projesi İstanbul Üsküdar Şemsi Paşa İlköğretim Okulu'nda iki yıldır sürdürülmektedir.

Borusan Lojistik, sektörel bilgi ve tecrübelerini aktarmak üzere, düzenlediği veya katılımcı olarak yer aldığı sektörel organizasyonlarda bilinçlendirme ve verimlilik yaratma faaliyetleri hakkında bilgilendirmede bulunmaktadır. Bu kapsamda sektörel birlik ve yayınların düzenlediği organizasyonlarda operasyonlarını ve verimlilik projeleriyle iyi uygulamalarını paylaşmakta, yarattığı faydayla çevre ve doğal kaynak tüketimine yönelik avantajları belirterek bu anlamda öncü rol üstlenmektedir. Akademik birimlerden gelen operasyon ve tesis ziyareti talepleri de, operasyonel müsaitlik sağlanması halinde olumlu karşılanmakta ve operasyon uygulamalarıyla teorik bilgilerin geliştirilmesi sağlanmaktadır.

Uzun yıllardır devam eden ve gelenekselleşen Borusan Lojistik Çocuk Resim Yarışması her yıl belirlenen farklı bir tema çerçevesinde hazırlanan çocuk tiyatrosu eşliğinde gerçekleştirilmektedir. Çalışanlarımızın çocuklarının katılımıyla gerçekleştirilen Resim Yarışması'nın sonucunda yaş aralıklarına göre seçilmiş en başarılı resimlerin sahibi minikler eğitimlerine katkıda bulunacak bir para ödülü ile ödüllendirilmekte ve her yıl bir sonraki şirket takviminde ödül alan resimleriyle yer almaktadır.

Devlet ve Şehir Tiyatrolarının tiyatro döneminde her ay düzenli olarak belirli sayıda tedarik edilen tiyatro biletleri, o ay içinde talep eden çalışanlarımız ve bir yakınları için ücretsiz olarak dağıtılmaktadır.

Borusan'ın iş kültürünün temelinde yer alan "önce insan" ilkesi ve "topluma katkı yaratma" değeri, enerji sektöründe yapılan yatırımlar için de bir çıkış noktası olmuş, yatırım bölgelerinin yerel halkıyla komşuluk ilişkileri kurulması öncelik haline getirilmiştir.



Borusan EnBW Enerji



Borusan EnBW Enerji, Borusan Holding ve Alman EnBW Energie Baden Württemberg AG şirketlerinin ortaklığıdır. Şirket, Türkiye'nin en büyük 10 enerji üretim firması içinde yer almaktadır. 2020 yılına kadar 2 milyar dolar civarında yatırım planlanmaktadır. Türkiye'nin en düşük maliyetli elektrik üreticilerinden biri olmayı hedefleyen Borusan EnBW Enerji, en verimli projelere yatırım yapmaktadır. Amaç, esnek ve güvenilir portföy oluşturmaktır. Yatırımda ve operasyonda maliyet düşürücü yönetim metotları ve teknolojileri kullanılmakta, öncelikle ve ağırlıklı olarak yenilenebilir enerji kaynaklarına odaklanılmaktadır. Üretim kapasitesini 2016 yılında 1.000 mW ve 2020 yılında 2.000 mW'a çıkarmak için yatırımlar sürdürülmektedir.

22,4 mW kurulu gücü olan Yedigöl Hidroelektrik Santrali inşaatı 2011 yılında tamamlanmıştır. Tesis, geçici kabulü takiben ticari üretime başlamıştır. Aksu Hidroelektrik ise 2012 yılı ilk çeyreğinde üretime geçmiştir. Balabanlı Rüzgâr Enerjisinden Elektrik Üretim Ltd. Şti. satın alınmıştır. 50 mW kurulu gücünde lisansı bulunan Balabanlı projesine 2012 yılının ikinci yarısında yatırıma başlanmıştır.

Balabanlı, Kuru, Harmanlık ve Mut projeleri portföye kazandırılmış, toplamda 200 mW rüzgâr üretim lisansı almaya hak kazanılmıştır. Hidiv Elektrik Toptan Satış A.Ş. 2012 yılı itibarıyla Borusan Grup şirketlerine elektrik satışına başlamıştır.

2011 yılında Yönetim Sistemleri Departmanı kurulmuş ve şirket bünyesinde 6 Sigma kültürünün yaygınlaştırılmasına başlanmıştır. 6 Sigma ve IT projeleriyle şirket süreçlerinin iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

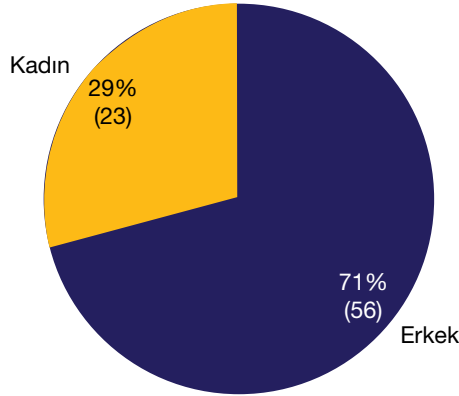
Proje lokasyonlarında, yatırım yapılan yöreye değer kazandırmaya yönelik çalışmalar yürütülmüştür. Sosyal ve çevresel etkinin azaltılmasına yönelik yurt içinde çeşitli üniversitelerle çalışılırken yurt dışından gelen bağımsız denetçiler tarafından denetimden geçilmiştir.

Paydaşlar

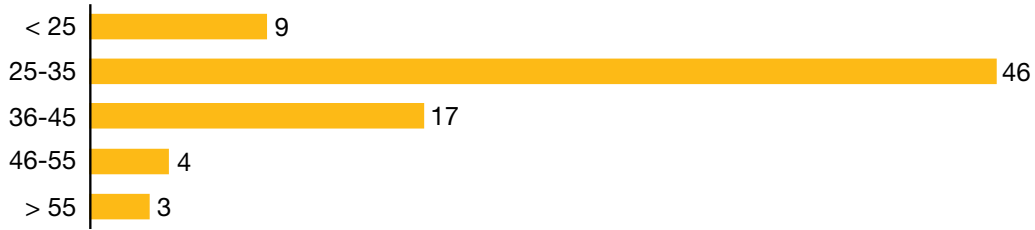
Çalışanlar: Borusan EnBW Enerji'de işlerin birbirine göre ağırlıklarını değerlendiren bir İş Değerlendirme Sistemi vardır. Ayrıca işe alma, kariyer yönetimi ve iş seviyelerine ilişkin ücretlendirme ve yan olanaklar için de temel oluşturmaktadır.

Kişi bir işi yürütürken sahip olduğu iş grubu ve seviyesine sağlanan yan olanaklardan yararlanmaktadır. Herhangi bir nedenle aynı işin yeniden değerlendirilmesi ve yeni iş ailesi grubunun bir öncekinden daha düşük çıkması sonucunda kişi, daha önce sahip olduğu olanaklardan o işte çalıştığı sürece yararlanmaya devam eder. İşin değişmesi ile kişi, yeni işin gerektirdiği iş ailesi ve varsa onun yan olanaklarından yararlanır.

Çalışan sayısı ve kadın - erkek dağılımı (yüzde/kişi)



Çalışanların yaş dağılımı (kişi)



20 kişilik yönetim ekibinin 5'i kadın yöneticilerden oluşmaktadır.

20 kişilik yönetim ekibinin 4'ü yabancı yöneticilerden oluşmaktadır.

Borusan Grubu, faaliyet gösterdiği her yerde ve ortamda kişilerin hak ve özgürlüklerine sonuna kadar inanmakta ve desteklemektedir.

Borusan EnBW Enerji'de her yıl yapılan "Çalışan Bağlılığı Anketi" bağımsız bir şirket aracılığıyla düzenlenmekte, elde edilen sonuçlar tüm yöneticilere ve çalışanlara sunulmaktadır. Çalışan bağlılığının daha yüksek seviyelere getirilebilmesi için öncelikli iyileştirme alanları belirlenmekte ve çalışanlardan oluşan proje grupları bu alanlardaki gelişme önerilerini üst yönetime sunmaktadır. Üst yönetim tüm bu önerileri dinlemekte ve bir aksiyon planı oluşturmaktadır.

Borusan EnBW Enerji'de 2010 yılı sonunda yapılan memnuniyet anketinde skor 65 olarak gerçekleşmiştir. Öncelikli üç iyileştirme alanı olan liderlik, değişim yönetimi ve iletişim konularında çalışanlar tarafından öneriler oluşturulmuş, aksiyonlar alınmıştır. 2011 sonundaki skor 67,5 olarak gerçekleşmiştir.

2011 yılında çalışan devir oranı % 20'den % 12,5'e gerilemiştir.

Borusan EnBW Enerji, eğitim ve gelişim sorumluluğunun öncelikle bireyin kendisinde olduğuna inanır.

Borusan ve Borusan yöneticileri de bu eğilim doğrultusunda elemanları için ortam ve olanak hazırlar, destek olur, rehberlik yapar. Eğitim ve gelişim faaliyetlerindeki temel ilke, çalışanların doğru işi yapmalarına ve yaptıkları işte en iyi olmalarına destek sağlayarak, iş hedeflerine ve bireylerin kişisel gelişimine bilgi, beceri ve yetkinlik katmaya yardımcı olmaktır.

Her personelin eğitim ihtiyaçları performans ve yetkinlik geliştirme süreçleri sonunda saptanır. Şirketin eğitim ve gelişim anlayışı klasik yöntemlerle sınırlı değildir. Borusan EnBW'ye göre eğitim ve gelişim kişilere fırsat tanınmasıyla gerçekleşir. Özel projelerde görev alma, rotasyon, üst düzey toplantılara katılım ve kapasitesini en üst düzeyde kullanabileceği işlerde yetkilendirilme bu fırsatlardan bazılarıdır. Çalışanların işin sorumluluğunu üzerlerinde hissederek, mesleki ve kişisel yetkinliklerini geliştirmesi ve iş sonuçlarında görünür fark yaratması şirket için esastır.

2011 kişi başı eğitim gideri ortalaması 1.717 dolardır.

Her yıl düzenli olarak Yönetim Toplantıları yapılmaktadır. Bu toplantıların amacı, hedeflerini sürekli olarak başaran ve aşan, kendini bulunduğu konumun üzerindeki sorumluluklar için hazırlayan, zorlayıcı görevlere istenmeden talip olan, davranışları ve kişisel kalitesi ile görünür fark yaratan her kademedeki çalışanlarımızı en etkin şekilde değerlendirmektir.

Yüksek performans ve potansiyel sahibi olduğunu kanıtlayan, kilit görevlerdeki tüm çalışanlar şirketin beşeri sermayesi olarak kabul edilmektedir. Gelecekteki kariyerlerinde hangi yönde ilerleyebilecekleri, bunun için gereken eğitim ve gelişim uygulamalarının neler olacağı bu toplantılar doğrultusunda belirlenmekte ve uygulanmaktadır. Bu kapsamda, şirketin ana hedefleri, organizasyonun mevcut ve gelecekteki olası yapısı, performansı, potansiyeli ve yetkinlik profillerinin birbirine uygunluğu bir arada değerlendirilmektedir.

Bölgesel paydaşlar

Borusan'ın iş kültürünün temelinde yer alan “önce insan” ilkesi ve “topluma katkı yaratma” değeri, enerji sektöründe yapılan yatırımlar için de bir çıkış noktası olmuş, yatırım bölgelerinin yerel halkıyla komşuluk ilişkileri kurulması öncelik haline getirilmiştir. Proje yatırım süreci başlamadan önce proje kapsamında etki alanına giren STK'lar, akademisyenler, yerel yönetim ve hükümet temsilcileri gibi paydaşların belirlenmesine yönelik bir çalışma yürütülmektedir. Yatırım süreci öncesinde, proje ve projenin bölgede yaratabileceği etkinin bölge halkına anlatılmasına yönelik Halkın Katılımı Toplantıları gerçekleştirilmektedir. Bu toplantılarda tanıtımı takiben yapılan soru-yanıt sürecinde halkın kaygıları dinlenmektedir. Proje dizaynı son olarak şekillendirilirken bu görüşlerden de faydalanılmaktadır.

Yatırım projelerinin yönetimi için Proje Yönetim yapısı kurulmuştur. İlgili yatırım projesini yönetecek IPM (Investment Project Manager) yatırım süreci içerisindeki tüm paydaş ve iletişim yönetiminden sorumludur. Hazırlanan IPM guidelines, modules, processes & forms dokümantasyon yapısı kapsamında kullanacağı tüm araçlar ve temel zaman planı yapısı tanımlanmıştır.

Yedigöl Aksu Hidroelektrik Santralleri Projesi kapsamında Erzurum İspir lokasyonunda proje yönetimine yöneltilen talepler öncelikle bölge köy muhtarları tarafından filtrelenmekte (kişisel olmayan, projeye doğrudan ilgili talepler), sonrasında Borusan EnBW Enerji yönetimine iletilmektedir. Proje yönetimi haftalık düzenlediği toplantılarda gelen taleplerin tekrar üzerinden geçilmektedir. Talepler yıllık bütçe kapsamında değerlendirilerek uygulamaya alınmaktadır.

Yedigöl Aksu Hidroelektrik Santralleri Projesinin başlangıcında özellikle projenin bulunduğu Çoruh Vadisi'ndeki havza planlaması üzerindeki tartışmalar, bölge halkında ve kamuoyunda hidroelektrik santrallere yönelik bir önyargı oluşturmuştur.

Bu süreçte Borusan EnBW Enerji, projenin yapım aşamasında yürütülen işler kapsamında karşılaştığı sorunlar, iş birimleri arasındaki koordinasyon ve proje ile ilgili halka yönelik bilgilendirme eksikliği nedeniyle, yöre halkı ve STK'ların tepkisiyle karşılaşmıştır.

Protestolar, Borusan EnBW Enerji için bir uyarıcı vazifesi görmüş, derhal temasa geçilen bilim çevreleri, kamu otoritesi ve ilgili STK'ların belirttikleri standartlar ve önerilerin yanında; yöre sakinlerinin talep ve uyarıları da titizlikle incelenmiş, projenin gecikmesi pahasına gerekli tüm aksiyonlar hızla alınmıştır. Bu çerçevede alınan aksiyonlar 2010 yılından bu yana kamuoyu ile şeffaflıkla, düzenli ve detaylı olarak www.iyienerji.net sitesinde paylaşılmaya devam edilmektedir.

Bölgede yaşanan sorunlar ve alınan dersler sonucunda, çevre ve sosyal duyarlılık ilkimizin, birlikte çalıştığımız taşeron firmaların da birinci derecede önceliği olması stratejimizin en önemli unsurlarından biri haline getirilmiştir. Bu strateji kapsamında, Yedigöl Aksu Hidroelektrik Santralleri yatırımında yöre sakinleri, bilim çevreleri, kamu otoritesi ve ilgili STK'larla sıkı bir diyalog içinde yürütülen iyileştirme çalışmalarında yöre halkıyla ilişkiler konusunda daha duyarlı ve düzenli bir iletişim ortamı yaratılmış, şikâyetlerin değerlendirilmesine yönelik beyaz masa uygulamasına geçilmiştir.

Yatırım öncesi, sırası ve sonrasında haftalık halkı bilgilendirme toplantılarıyla projenin ilerlemesi ve inşaatı hakkında bilgilendirme toplantısı sürecine başlanmıştır. Proje lokasyonlarımızda yerel yöneticiler ve muhtarlarla periyodik toplantılar gerçekleştirilmekte, alınacak aksiyonlara karar verilmektedir.

Bu kapsamda Bandırma'da:

- 2009 yılında üç kez (Emreköy muhtar ve heyeti ile bir kez; Çakılköy muhtar ve heyeti ile iki kez)
- 2010 yılında dört kez (halkın katılımı toplantısı – Emreköy, Çakılköy, Dedeoba, Sahil, Yenice, Erikliköy halkının katılımı ile)
- 2011 yılında iki kez (Çakılköy muhtarı ve Balıkesir Üniversitesi Bandırma Kampüsü birer kez) paydaş toplantısı düzenlenmiştir.

Yedigöl Aksu projemiz kapsamında proje inşaat döneminde Kasım 2010'dan bu yana haftalık periyodik toplantıların yapılmasına olanak tanıyan bir paylaşım platformu oluşturulmuştur. Buna ek olarak, Yedigöl Hidroelektrik santralimizin devreye alınmasını takiben Kasım 2011'den bu yana;

- Kasım 2011'de 1, Aralık 2011'de 6, Ocak 2012'de 3, Şubat 2012'de 2, Mart 2012'de 3 kez olmak üzere toplamda 15 toplantı gerçekleştirilmiştir.
- Bunun yanında bir kez Yedigöl köy heyetiyle, iki kez ise Aksu köy heyetleriyle plansız (ad hoc) toplantılar gerçekleştirilmiştir.

Yatırımlarımıza şekil verirken bölge halkının da görüşlerini almak üzere halkın katılımı toplantıları gerçekleştirilmektedir. Karbon sertifikalandırması sürecinde Bandırma Rüzgâr Enerji Santralimizde 06.10.2010 tarihinde; Çevresel Etki Değerlendirme sürecinde Fatsa Hidroelektrik Santrali için Ordu Çatalpınar Belediyesi'nde 04.07.2011 tarihinde iki toplantı gerçekleştirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği

Borusan EnBW, yatırım aşamasında tesislerin kuruluş işlemlerini, konusunda uzman taşeronlarla yürütmekte, bu taşeronlarla yapılan anlaşmalarda uygulanması gereken iş sağlığı ve güvenliği standartları detaylı olarak tanımlanmaktadır. Projelerin yapım aşamasında gerek şirket gerekse konusunda uzman bir İş Sağlığı ve Güvenliği Denetçisi taşeronları denetlemekte ve standartlara uygun hizmet alınması güvence altına alınmasını sağlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda sertifikalı bir İSİG Uzmanı istihdam edilmiştir. Bandırma tesislerinde 2012 yılı içerisinde İSİG ve çevre çalışmalarına başlanacak en geç 2013'ün üçüncü çeyreğine kadar ISO 9001, ISO 14001 ve OHSAS 18001 belgeleri alınacaktır.

Çevre

Borusan EnBW projeleri için yasal bir zorunluluk olarak belirlenen Çevresel Etki Değerlendirme çalışmasının yanı sıra uluslararası Ekvator Prensipleri'ne uygun ÇSED (Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirme Çalışması) raporu alınması için çalışmalar yapılmaktadır.

Organizasyonel yapılanma: Yatırım projeleri Balabanlı projesiyle birlikte proje yönetim mantığı ile yönetilecektir. Atanacak Yatırım Proje Yöneticisi projenin tek sorumlusu olacak, matrix organizasyon çerçevesinde projenin operasyona teslimine kadar ki süreci yönetecektir. Proje durum toplantılarında, proje yöneticisi yürütme komitesine yapılan çalışmaları ve ilgili Kilit Performans Göstergelerini periyodik olarak sunacaktır.

Yatırım öncesi sosyal etüt çalışması: Yatırım kararının öncesinde, henüz bölgede fiziksel olarak görünür olmadan, projenin bölge halkı üzerinde yaratacağı sosyal etkinin değerlendirilmesine yönelik bir "Hızlı Değerlendirme Çalışması" yapılmaktadır.

Anket formatında tasarlanmış araştırma, bölge halkını temsil eden örnek popülasyona (yaklaşık 150 kişi) uygulanmaktadır. Anonim olarak yürütülen anket, bölgede yapılabilecek herhangi bir büyük yatırıma yönelik halkın bakış açısını anlama ve bölgedeki ihtiyaç ve hassasiyetleri tespit etme amacı taşımaktadır. Anket sonuçlarına göre bir ön strateji oluşturulmaktadır. Bölge halkından gelecek olası sorulara karşı nasıl yanıt verilmesi gerektiğini gösteren bir bilgilendirme bölgede çalışma yürütecek ilk ekiplerle (sondaj ya da harita ekipleri) paylaşılmaktadır.

Bu strateji ilk olarak 2011 yılında Fatsa HES projesi kapsamında devreye koyulmuştur. Bölgede Tria Uluslararası Araştırma ve Danışmanlık Şirketi ile 50 kadar soru içeren bir "Çevre ve Enerji Algılama, Bilgi ve Tutum Araştırma" çalışması yürütülmüştür. Yapılan anket çalışması sonuçları proje ekibinin katılımıyla düzenlenen toplantıda bir rapor olarak paylaşılmıştır. Ek olarak, yürütülen Çevresel Etki Değerlendirme sürecinin bir aşaması olarak 4 Temmuz 2011'de Fatsa Projesi'nin mevcut dizayna göre bölgede yaratabileceği etkiler konusunda bilgilendirme yapmak amacıyla "Halkın Katılımı Toplantısı" gerçekleştirilmiştir. Benzer bir çalışma Antalya bölgesinde yapımı planlanan Alara HES için de yürütülmektedir.

Yatırım öncesi çevre etüdü: Elektrik enerji santrali yatırımlarının Çevresel Etki Değerlendirmesinin yapılması elektrik piyasası mevzuatı uyarınca projenin lisanslama sürecinde yasal olarak da bir yükümlülük olarak belirlenmiştir. Borusan EnBW Enerji, mevcut olan yasal zorunluluğun ötesinde detaylı bir ön değerlendirme yapılması gerektiğinden hareketle, Balabanlı RES için uluslararası Ekvator Prensipleri'ne uygun uluslararası ÇSED (Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirme Çalışması) raporu alınması için çalışmalar yapılmaktadır.

Etüt sonrası çevre ile uyumlu yatırım planı: Yatırım kararı öncesinde başlatılan sosyal ve çevresel etki değerlendirme çalışmalarının sonuçları yatırım kararının alınmasını takiben bir strateji kapsamında uygulanacaktır. Böylece, yatırım süreci boyunca çevre ve yerel halkı olumsuz etkileyebilecek unsurların izlenmesi, raporlanması ve etkilerin indirgenmesine yönelik bir mekanizma devreye konacaktır. Yatırımı planlanan projeler kapsamında çeşitli sosyal sorumluluk projelerinin başlatılması planlanmaktadır. Halen yatırımı devam etmekte olan Yedigöl Aksu HES projesi kapsamında tarımsal sulama projesi, istihdam projeleri vb. bu projeler arasında gösterilebilir.

Yedigöl Aksu HES projesi kapsamında dünyanın en saygın kuruluşlarından biri olan Black & Veatch firmasının Çevresel ve Sosyal Etki denetimleri ile proje sahalarında süreçler uluslararası standartlara göre kontrol altında tutulmaktadır. Gerekli görülen alanlarda iyileştirmeler yapılmış ve yapılmaktadır. Buna ek olarak Hacettepe Üniversitesi Antropoloji Kürsüsü ile sosyal etkiler denetlenmektedir. Bu kapsamda üniversite öğretim üyeleri periyodik olarak halkla görüşmüş, aldıkları geri bildirimleri rapor olarak iletmış ve bu raporlar aksiyonlarımızda girdi olarak kullanılmıştır. Ayrıca flora ve fauna kontrolleri için Hacettepe Üniversitesi'nden biyologlar, su biyologları ve botanik bilimcilerle çalışmalar yürütülmüştür.

Borusan EnBW Enerji, yaban hayatı ve çevre dokusunu koruma konusunda bazı hatalı uygulamaları önleme ve telafi etmek üzere kararlı adımlar atmıştır.

- Doğru bir planlama ve periyodik değerlendirmeler için projede bir doğal hayat uzmanı istihdam edilmeye başlanmıştır.
- Hidroelektrik santrali inşaatı başlarken bölgeye özgü alabalıkları korumak için Aksu nehri üzerinde balık merdivenleri inşa edilmiştir.
- Üç üniversiteyle gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda, Aksu nehir yatağına bırakılacak can suyu miktarının yasal mevzuatın üzerinde tutulmasına da karar verilmiştir.

Bölgede oluşan ve doğrudan proje inşaat sürecinden kaynaklanmayan doğal afet durumlarında da çevreye katkı çalışmaları yapılmaktadır. Yine yatırım süreci devam etmekte olan Yedigöl Aksu HES projesi kapsamında, Erzurum'da proje lokasyonuna yakın köylerde 2011 yılında meydana gelen sel felaketi nedeniyle bölgede oluşan hasarın karşılanması için onarım çalışmaları yürütülmüştür.

Bandırma Rüzgar Enerji Santrali projesi için 2050 dönüm arazi kullanılmış, Yedigöl – Aksu Hidroelektrik Santrali için 1135 dönüm arazi kullanılmıştır.

Topluma katkı

Yedigöl Aksu Hidroelektrik santralinin yer aldığı Erzurum İspir Bölgesinde, yerel ekonomiye destek amacıyla yöre sakinlerinin de talepleri doğrultusunda örnek teşkil edebilecek bazı çalışmalar hayata geçirilmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen projeler için 2 milyon TL'ye yakın doğrudan bir kaynak aktarılmıştır. Böylece, bölgeye doğrudan ve dolaylı olarak yaratılan toplam katkı 3,5 milyon TL'nin üzerindedir.

Bu çerçevede yürütülen proje örnekleri şunlardır:

Yedigöl Aksu Hidroelektrik Santralleri Projesi kapsamında Erzurum İspir lokasyonunda;

- İspir Aksu Köyü'nde 500 dönümlük bir tarım arazisinin sulanmasına yönelik modern tarımsal sulama projesi tamamlanmak üzeredir.
- Operasyon ekibinin catering ihtiyaçlarını karşılayacak bir mutfak kurulmuş, bölge halkından istihdam sağlanmıştır.
- Proje bölgelerinde halkın da kullanımı için köprüler yapılmıştır (Otluca Köprüsü ve Edilli Köprüsü).
- Bölgedeki kamuya ait binaların (cami, okul, adliye ve sağlık ocağı) bakım ve onarımına destek verilmiştir.
- Bölge altyapısında çeşitli iyileştirmeler (köy yolları düzenlenmesi ve yenilenmesi, istinat duvarlarının yapılması, elektrik kablolarının yer altından geçirilmesi, içme su hatlarının yenilenmesi, fosseptik çözümü) yapılmış; sağlık ocağının ihtiyaçları karşılanmış ve ilköğretim okulunun donanım gereksinimleri (iklimlendirme cihazı, dizüstü ve masaüstü bilgisayarlar, projeksiyon ve projeksiyon perdesi ile eğitici oyuncak ve oyun setleri) giderilmiştir.

- Yatırım döneminde sağlanmaya başlanan istihdam olanakları, işletme sürecinde de devam edecek şekilde yapılandırılmıştır.
- İnşaat sürecinin başlamasıyla okula giden çocuklar için servis hizmeti verilmesi sağlanmış olup devam etmektedir.
- 16 Temmuz 2011 tarihinde yaşanan sel ve toprak kayması felaketinde bölgeye destek verilmiş, bozulan yollar ve yıkılan duvarlar onarılmıştır.

Bandırma Rüzgar Enerjisi Santrali Projesi kapsamında Balıkesir Bandırma lokasyonumuzda;

- Bölgede ağaç dikimi işlerinde de kullanılmak üzere 2011 yılında Bandırma Orman İşletme Müdürlüğüne paletli ekskavatör hibe edilmiştir.
- Operasyon ekibi Balıkesir Üniversitesi ve Meslek Yüksek Okulu'na gönüllü olarak destek vermiş, yeni yapılacak ek binalarının projesi inşaat mühendisi çalışanlar tarafından hazırlanmıştır.
- Enerji Bakanlığı yetkililerinin de katılımıyla Bandırma Rüzgâr Enerjisi Santrali'nin sahası gezilmiştir. Sistemin nasıl çalıştığı ve elektriğin nasıl üretildiği açıklanmış; türbinler, açık – kapalı şalt sahaları, kontrol odası enerji nakil hattı hakkında bilgiler verilmiştir. Saha gezisini takiben yapılan çalıştayda santral devreye alınana kadar yaşanan zorluklar ve çözüm çalışmaları paylaşılarak mevzuatta yapılması gereken değişiklikler görüşülmüştür.

Yedigöl Aksu'da altı öğrenciye 2010-2011 döneminde öğrenim bursları sağlanmıştır.

Sponsorluklar kapsamında; Türkiye Yaban Hayatı Fotoğraf Yarışması'na 2009 yılından bu yana ana sponsor olarak her yıl katkı sağlamaktadır.

Aydınlatma armatürleri değiştirilerek 180 bin kWh/yıl, kompresör yatırımıyla inventörlü kompresörlere geçilerek 336 bin kWh/yıl elektrik enerjisi tasarrufu sağlanan Kerim Çelik, paydaşlarla ilişkilerinde de sürdürülebilirliği esas alıyor.



Kerim Çelik



Kerim Çelik, 1977 yılında başladığı çelik servis merkezi faaliyetleriyle, Türk çelik endüstrisinde dünya standartlarında hizmet veren ilk şirket konumundadır. Şirketin ana ortağı Borçelik'tir. Artan kapasite kullanımı ve yürütülen hat bazlı verimlilik projeleri paralelinde üretim maliyetleri %15 azaltılmıştır. Tedarik Zinciri Yönetim Modeli ve Borçelik entegrasyonu vasıtasıyla etkin stok kontrolü ve zamanında teslimat performansı konularında başarılı adımlar atılmıştır. Otomotiv sektörüne hizmet vermenin ön şartı olarak Bursa Şube için ISO TSE 16949 Otomotiv Kalite Yönetim Sistemi belgelendirmesi tamamlanmıştır.

15 farklı endüstriyel müşteriden 155 katılımcıya yassı çelikle ilgili teknik eğitim ve seminer verilmiş, Satış ve Müşteri Teknik Hizmetleri ekipleri yıl içinde 4500'ün üzerinde müşteri ziyareti gerçekleştirmiştir.

Artan iç ve dış müşteri beklentileri paralelinde 2. faz IT yatırımlarına başlanmıştır. Bu yatırıma önümüzdeki yıllar içinde de devam edilecektir.

Şirketin coğrafi yayılım hedefi çerçevesinde hizmete açtığı Adana Çelik Servis Merkezi ile Türkiye pazarındaki çoklu şube yapısına güç katılmıştır.

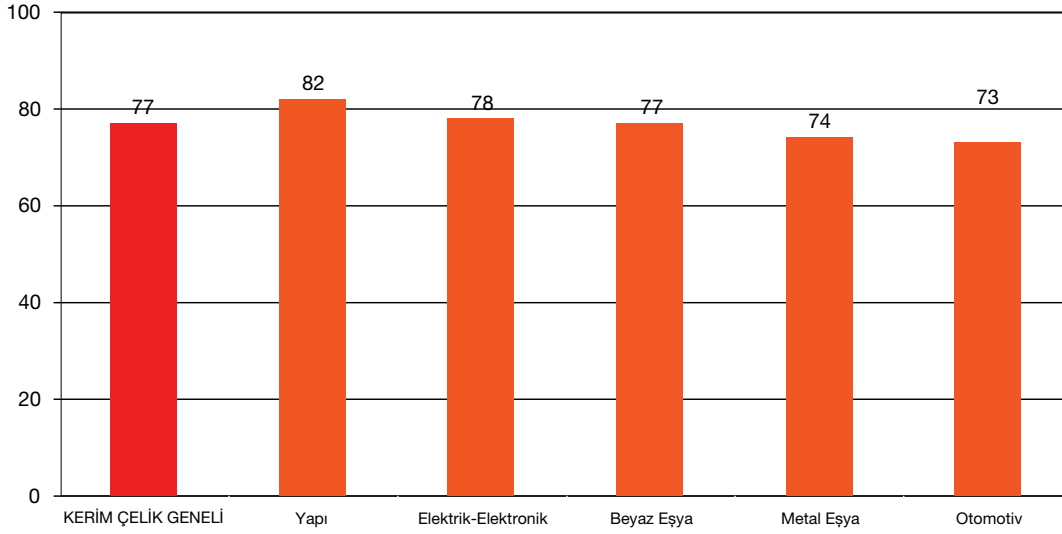
Toplam 580 bin tonluk üretim kapasitesine sahip Kerim Çelik, beyaz eşya, beyaz eşya yan sanayi, otomotiv yan sanayi, inşaat ve yan sanayi, makina ve yedek parça, radyatör, aydınlatma, ısıtma ve havalandırma, mobilya aksesuarı üreticileri, kablo ve taşıma sistemleri, boru profil sektörlerine hizmet vermektedir. Şirket merkezi İstanbul Tuzla'da olup Manisa, Bursa, Adana'da şubeleri, Ankara ve Antalya'da bölgesel satış elemanları bulunmaktadır.

Paydaşlar

Çalışanlar: Çalışanlarla yılın her çeyreğinde genel müdürün katılımıyla paylaşım toplantıları yapılmaktadır. Bu toplantıda, çalışanlar, operasyonel, iş güvenliği, finansal ve stratejik hedefler konusunda bilgilendirilmektedir. Aynı toplantıda çalışanların görüş ve önerileri alınarak değerlendirilmektedir.

Tedarikçilerle ayda bir, müşterilerle gerek müşteri teknik hizmetleri gerekse satış yetkilileri tarafından rutin ziyaret ve görüşmeler yapılmaktadır. 2011 yılında IPSOS firmasına "Müşteri Bağlılığı Anketi" yaptırılmıştır. Yıl içinde başarı sağlanan alanlar ve gelişime açık alanlara müşteri gözüyle bakılması sağlanmıştır.

2011 Müşteri Memnuniyeti Anketi Sonucu



İş sağlığı ve güvenliği

Kerim Çelik yönetimi, çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlamak, ilgili yasa ve yönetmeliklere, güvenlik ve tedbir kurallarına uyma bilincini artırmak için;

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında sürekli eğitilmesini ve işbirliği içinde çalışılmasını,
- Makina, davranış ve ortam koşullarından kaynaklanabilecek risklerin belirlenmesini, kuvvetli noktaların korunması ve geliştirilmesini, zayıf noktaların giderilmesini sağlayarak tehlikeleri yönetmeyi,
- Tüm çalışanların katılımıyla koruyucu önlemlerin alınmasını ve tehlikelerin kaynağında yok edilmesine çalışılmasını,
- İş sonuçlarının sürekli gözden geçirilerek, iyileştirilmesini ve tüm bu faaliyetlerin dokümantasyon sistemiyle uygulanıp takip edilmesini,
- Tüm kaza ve olayların, sağlık risklerini ve sebeplerini araştırarak tekrarını önlemeyi,
- Alt işveren ve ziyaretçiler dahil iş yerine erişebilme olanağına sahip başkalarının da güvenliğini sağlayacak tedbirlerin alınmasını yürürlükteki ilgili İSİG yasalarına ve Kerim Çelik İSİG sisteminin kurallarına uyulmasını sürekli teşvik ederek, "0 İş Kazası" idealine ulaşmak için her türlü desteği öncelikli ve eksiksiz vereceğini taahhüt etmiştir.

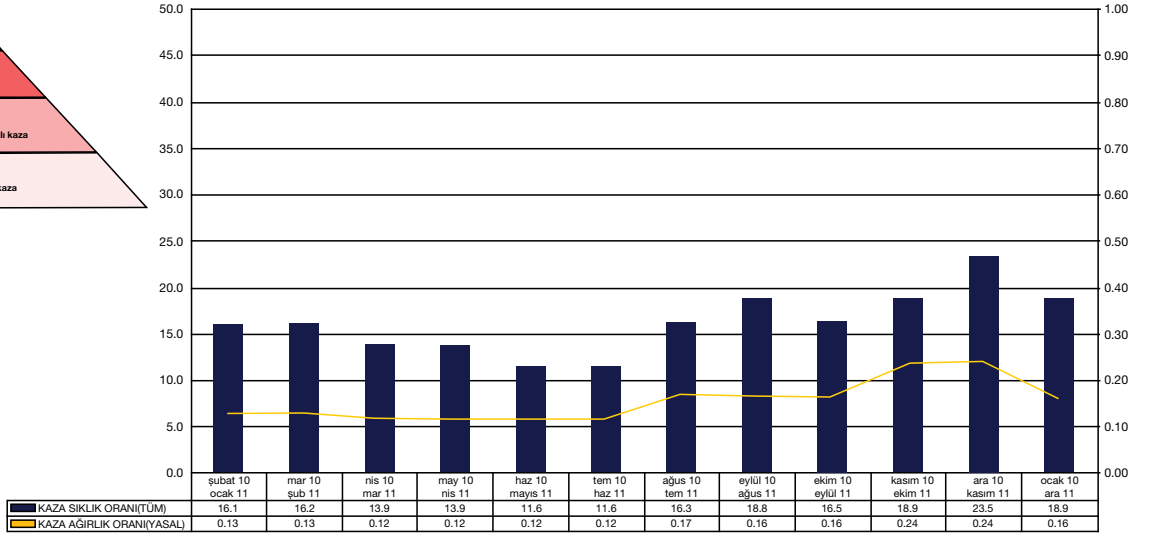
Ayrıca yıl içinde çalışanlara iş güvenliği, acil durum müdahale eğitimi, mesleki yeterlilik eğitimi, ergonomi, elle taşıma, KKD Kullanım eğitimleri verilmiş, acil durum tatbikatları yapılmıştır.

Kerim Çelik, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesine sahiptir.

İş güvenliği konusunda kaza sayısı, kaza sıklık oranı ve kaza ağırlık oranı şeklinde takip edilen üç performans göstergesi bulunmaktadır. 2011 yılında Tuzla, Bursa ve Manisa şubelerimizde 5 iş günü kayıplı kaza olmuş, bunun sonucunda toplam 87 iş günü kaybı yaşanmıştır.

İş kazaları göstergesi - 2011

KERİM ÇELİK PERSONELİ 12 AYLIK DÖNEMSEL KAZA SIKLIK-KAZA AĞIRLIK KARŞILAŞTIRILMASI



Çevre

Kerim Çelik Çevre Politikası;

Çevre yalnızca bireylerin kullanımına sunulmuş sınırsız bir kaynak değil, insanlığın bütününe ve gelecek kuşaklara sorumluluk duyarak birlikte varolunacak bir değerdir.

Çevreyi korumak, insanın topluma, dünyaya ve diğer canlı türlerine karşı geniş zamanlı sorumluluğudur. Bu bilinçle,

- Verimlilik artışı ve alternatif teknolojileri kullanarak doğal kaynakların tasarrufunu sağlamayı,
- Üretim süreçlerimizde ortaya çıkan ve ekolojik dengeyi bozacak her türlü atığı etkin biçimde kontrol altında tutmayı, imha ederek ya da zararsız hale getirerek doğaya bırakmayı,
- Çalışanlarımızın çevre bilinci yaklaşımı ile sürekli eğitimi ve motivasyonunu sağlamayı,
- İş sonuçlarının sürekli gözden geçirilerek, iyileştirilmesini ve tüm bu faaliyetlerin dokümente bir sistemle uygulanıp takip edilmesini,
- Geri dönüşüm olanağı olan malzeme ve doğal kaynağın yeniden kullanımını sağlayacak araştırma ve iyileştirmeleri sürekli yapmayı,
- Çevre ile ilgili yürürlükte bulunan yasal mevzuata uymayı,
- Etkileşimde olduğumuz kişi, kurum ve komşularımızı da çevre konusunda bilinçlendirerek çevrenin korunması çalışmalarını için teşvik etmeyi,

Çevre politikamızın temel ilkeleri olarak benimsediğimizi ilan ediyor ve hep birlikte çalışmayı taahhüt ediyoruz.

Kerim Çelik tüm şubelerinde ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesine sahiptir.

Çevre risk analizleri her yıl yapılmakta ve atıkların kaynağında azaltılmasıyla ilgili sürekli projeler yürütülmektedir. Kereste, ambalaj kâğıdı ve ambalaj çemberlerinin sarf miktarlarının azaltılmasıyla ilgili UYK Projeleri yapılmış bu projeler sonunda sarf malzeme tüketim miktarları azaltılarak doğal kaynak tüketimlerinin azaltılmasına katkıda bulunulmuştur. İşletme içerisinde oluşan yağ ve hava kaçaklarının tamamen giderilmesi, kontamine atıkların azaltılması gibi çalışmalar da devam etmektedir.

Şirket tarafından piyasaya sürülen ambalaj miktarına bağlı olarak değişen, geri dönüşebilen malzeme toplama sorumluluğu gereği ÇEVKO ile sözleşme yapılmıştır. ÇEVKO, yapılan bu sözleşmeye istinaden Kerim Çelik adına geri dönüşebilen atıkları toplamaktadır.

Geri dönüşebilen atık kâğıt ve plastikler belediye tarafından geri dönüşüm tesislerine gönderilmek üzere Kerim Çelik Tuzla tesislerinden alınmaktadır.

Ömrünü tamamlamış lastikler, çözücü ve çözücü karışım, kontamine bez üstübü, florasan, elektronik atık, kartuş ve atık yağlar tüm şubelerde tehlikeli atık kapsamında değerlendirilmekte ve tanımlanmış tehlikeli atık alanında toplanmaktadır. Bahsi geçen bu atıklar Ulusal Atık Taşıma Formları ile lisanslı taşıyıcı ve lisanslı bertaraf firmalarında bertaraf edilmektedir.

Tuzla ve Manisa şubelerinde aydınlatma armatürleri değiştirilerek 180 bin kWh/yıl, kompresör yatırımıyla inventörlü kompresörlere geçilerek 336 bin kWh/yıl elektrik enerjisi tasarrufu sağlanmıştır.

Geri dönüşümlü atık kâğıt miktarı (kg)

Yıl	Tuzla	Bursa	Manisa	Toplam
2009	18.580	18.800	20.344	57.724
2010	25.000	16.860	18.020	59.880
2011	19.360	18.300	22.240	59.900
Toplam	62.940	53960	60.604	177.504

Tehlikeli atıklar (kg)

Yıl	Tuzla	Bursa	Manisa	Toplam
2009	6.876	6.700	5.800	19.376
2010	42.861	11.540	6.020	60.421
2011	17.208	11.300	8.760	37.268
Toplam	66.945	29.540	20.580	117.065



Rakiplerinden farklı, sürekli önde olan, Türkiye’de lider, global pazarlarda güvenilir ve aranan bir marka olma vizyonuyla çalışan Supsan, faaliyetlerinin tümünde müşteri ve çalışan memnuniyeti ile çevresel ve toplumsal yararı gözetmektedir.



Supsan



Supsan, yurt içi OEM ve yedek parça pazarında lider konumdadır. Türkiye'deki en büyük motor supapları üreticisidir. Global pazarın lider üreticisi Eaton SrL lisansı ile içten yanmalı motorlar için supap üretimi yapmaktadır. Müşterileriyle birlikte çalışarak entegre çözümler sunmaktadır. 10 milyon supap, 4 milyon adet stellitli ürün, 5,5 milyon adet çift parça ürün kapasitesi bulunmaktadır. 2011 yılında, OEM pazarı için yeni ürün olarak itici çubuk ve supap başlığı geliştirilmiş, yedek parça pazarında silindir kapak ve supap şimi ürünleri lanse edilmiştir.

Audi, Porsche, Ferrari ve Mercedes denetimlerinden başarıyla geçen Supsan, Bentley, Aston Martin, Audi, Porsche, Ferrari ve Mercedes şirketlerinin tedarikçisi konumuna gelmiş, Avtovaz (Rusya) K4 için tedarikçi onayı almıştır.

Şirketin üretim tesisleri İstanbul Halkalı'dadır. Yurt içi OEM pazarında, Ford Otosan, Oyak-Renault, Türk Traktör, Başak Traktör, Yavuz Mühendislik, Anadolu Motor, Merkotek-Uzel, Pomposan'ın tedarikçisi konumundadır. Yurt içi OES pazarında, Ford Otosan, Renault-Mais, Tofaş-Fiat, New Holland Trakmak, Iveco, Anadolu-Isuzu, Pancar Motor, Otokar, Temsa, Karsan, BMC, DAF – Tırsan markaları için üretim yapmaktadır.

Yurt dışı OEM ve OES pazarlarında ise Fiat, Peugeot-Citroen, Renault, Ford, Ferrari, Porsche, Bentley, Aston Martin, Nissan, Volkswagen, Audi, JCB, DAF, Volvo, Volvo Penta, Iveco, Isotta Fraschini, Mercedes - Benz, VM Motori, General Motors, Daimler Chrysler, John Deere, Detroit Diesel şirketlerinin tedarikçisidir.

Paydaşlar

Çalışanlar: Supsan'da 2011 yılı sonu itibarıyla 231 erkek 11 kadın olmak üzere toplam 242 kişi çalışmaktadır. Supsan'da hiçbir hal ve koşulda kişilerin cinsiyetine ve etnik kökenine bağlı olarak ayrımcılık yapılmamaktadır. Kadın çalışanlar eğitim, nitelik, bilgi ve becerileri doğrultusunda gerek mavi yaka gerekse beyaz yaka olarak farklı görev ve seviyelerde çalışmaktadır. Şirket içindeki terfi olanakları tüm çalışanlar için aynı seviyede açıktır. Bu durumu belirleyen başlıca unsurlar arasında eğitim geçmiş, tecrübe, başarılı performans sonuçları yer alır.

Supsan'da her yıl bağımsız bir kuruluş tarafından gerçekleştirilen Çalışan Bağlılığı Araştırması sonuçlarına göre gelişime açık alanlar belirlenerek bu alanlarda çalışma yapılmaktadır. 2011 Çalışan Bağlılığı Araştırma Raporu sonuçlarına göre bağlılık endeksi beyaz yaka için 71,6, mavi yaka için 71 olarak ölçümlenmiştir. 2011 yılı toplam personel devir oranı %6'dır.

Supsan'da beyaz yaka ücretleri genel ekonomik ortam, enflasyon, piyasa beklentileri ve performans değerlendirme sonuçları doğrultusunda her yıl bir kere gözden geçirilir. Piyasa ücret araştırmalarıyla ücret çalışmaları desteklenir. Mavi yaka ücretleri Türk Metal Toplu İş Sözleşmesi kapsamında her iki yılda bir gözden geçirilir. Enflasyon iyileştirmeleri sözleşme dönemleri içerisinde yapılır. Çalışanların etkin şekilde değerlendirilmesini sağlamak amacıyla her yıl en geç Mayıs ayını geçmemek kaydıyla düzenli olarak Holding İcra Komitesi, şirket Genel Müdürü ve Holding İnsan Kaynakları Genel Müdür

Yardımcısının katılımıyla Yönetim Toplantıları yapılmaktadır. Bu kişilerin gelecek kariyerlerinde hangi yönde ilerleyebileceklerini ve bunun için gereken eğitim, koçluk ve geliştirme faaliyetlerinin neler olacağı bu toplantılar doğrultusunda kesinleştirilerek uygulamaya alınır.

Eğitim ve gelişim kavramı; şirket hedefleri, yetkinlik ve performans yönetimi ile desteklenmekte ve kaynağını Grup vizyonunun “Bir Adım Önde Olmak” hedefinden almaktadır. Supsan, bu hedef doğrultusunda çalışanların doğru işi yapmalarına ve yaptıkları işte en iyi olmalarına destek sağlamayı görev kabul eder.

Bu amaçla, Grubun başlıca eğitim ve gelişim faaliyetlerinin toplandığı, “Borusan Akademi” çatısı altında; kişisel gelişim odaklı programlar, stratejik, 6 Sigma, liderlik ve satış yetkinliklerimizi geliştiren programlara katılım sağlanmaktadır. Bunlara ek olarak şirket özelinde gerçekleştirilen mesleki ve teknik gelişimi destekleyen programlarla mesleki alandaki gelişmeler takip edilmektedir.

2011 yılı personel başına eğitim gideri 827,24 dolardır.

Supsan, çalışanlarının görüşlerine son derece önem vermektedir. Bu kapsamda 2011 yılında hedefe uygun olarak 185 adet öneri alınmış, değerlendirilmiş ve uygun önerileri devreye alma çalışmaları önce/sonra kaizen, UYK projeleri ile gerçekleştirilmeye başlanmıştır. 2011 yılında çalışanların Supsan’ın başladığı yeni ürün projelerine daha etkin katılımından çıkarak öneri sisteminde “Fikrim Geldi!” adlı yeni bir uygulama başlatılmıştır. Bu uygulamada firma içinde öneri toplama amaçlı ekranlarla öneri sistemine yeni bir boyut getirilmiştir. Bunun yanı sıra belirli dönemlerde yapılan beyin fırtınası seanslarıyla çalışanlardan öneri toplanmaktadır.

Müşteriler: 2011 yılı müşteri bağlılık endeksi değeri 79 olarak gerçekleşmiştir. Supsan, ISO/TS 16949 ve ISO 10002 kalite sistem belgelerine sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliği

Supsan’ın birinci önceliği çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır. Bu bağlamda “0 iş kazası” hedeflenmekte ve tüm çalışmalar bu kapsamda planlanmaktadır. Çalışanlar periyodik sağlık muayenelerine tabi tutulmakta ve sağlık durumları yakından takip edilmektedir.

Supsan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Politikası En değerli kaynağımız olan çalışanlarımıza sağlıklı ve güvenilir bir iş ortamı sağlamak, ilgili yasa ve yönetmeliklere ve kurulan sistemdeki kurallara uyma bilincini artırmak için;

- Makina, davranış ve ortam koşullarından kaynaklanabilecek risklerin belirlenerek bir plan dahilinde giderilmesini,
- Çalışanlarımızın yetkinliklerini sürekli eğitim ve destekleyici programlarla artırmayı,
- Sonuçların gözden geçirilerek sürekli iyileştirme prensipleri doğrultusunda iyileştirilmesini,
- Tüm çalışanların katılımı ile koruyucu önlemlerin alınmasını ve risklerin yok edilmeye çalışılmasını,
- Yürürlükteki tüm İSiG yasalarına ve Supsan İSiG sistemine uymayı,

Tüm çalışanlarımızla birlikte benimsediğimizi, uygulayıcısı ve koruyucusu olduğumuzu taahhüt ediyoruz.

2011 yılında şirket bünyesinde 28 iş kazası olmuştur. Bu kazalar içerisinde ölüm ve uzuv kaybı olan kazalar bulunmayıp, ağırlıklı olarak kesik, ezilme gibi iş göremezlik süresi çok uzun olmayan kazalardır. 2011 yılında yapılan fabrika zemin geliştirme uygulamalarıyla hem çalışma ortamı iyileştirilmiş hem de iş kazası riski azaltılmıştır. Tüm riskli alanlarda yangın söndürme otomasyonlarıyla risk azaltılmıştır. Ayrıca 2011 yılı kaza sıklık oranı 39,14, kaza ağırlık oranı ise 0,442 olarak gerçekleşmiştir. Risk analizleri düzenli olarak gözden geçirilmekte ve gerekli önlemler alınmaktadır.

2011 yılında iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlere 192 kişi katılmıştır.

Çevre

Supsan 2003 yılından beri ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesine sahiptir. Çevre ile ilgili çalışmalarını sistemli bir şekilde sürdürmektedir. Bu alanda yapılan risk değerlendirme çalışmaları ile çevre etkileri kontrol altında tutulmaktadır. Hazırlanan eğitim programlarıyla tüm çalışanların sisteme katılımı sağlanmaktadır.

Supsan; çevre ile ilgili olarak müşterilerinin taleplerine, yasal ve diğer düzenlemelere uymayı, tedarikçilerinin çevre bilincini artırarak çevre politikasına destek ve ortak olmalarını sağlamayı ilke edinmiştir. Çevre boyutlu ürün, faaliyet ve hizmetlerden kaynaklanan çevre üzerindeki olumsuz etkileri disiplin altına almayı, azaltmayı ve sonlamayı, olumlu etkileri devam ettirmeyi ve daha ileriye götürmeyi, doğal kaynakları korumayı, tasarruflu kullanmayı ve elden geldiğince yeniden kazanmayı, dünyadaki ekolojik dengesizliği ve kirliliği önlemede üzerine düşen görevleri yerine getirmeyi bir politika olarak benimsemiştir. Çalışanlarının çevre bilinçlerini ve yetkinliklerini sürdürmeyi, daha ileriye götürmeyi ve tüm bunları yaparken kalite politikasıyla uyumlu bir çizgide sürekli iyileşmeyi taahhüt etmektedir.

Supsan, faaliyetleri sonucu oluşan atıkların tehlikeli olanlarını lisanslı bertaraf ya da geri dönüşüm tesislerine göndermekte ve her yıl ilgili bakanlığın sitesine gerekli bildirimleri yapmaktadır. Tehlikeli sınıfına girmeyen atıklar da yine uygun olarak işlem görmektedir. Ayrıca üç yıllık atık yönetim planları hazırlanmaktadır. Supsan çevre performansını iyileştirmek için her yıl ISO 14001 çalışmaları kapsamında Çevre Yönetim programları belirlemekte ve bunları uygulamaktadır. Geçtiğimiz dönemde yapılan enerji verimliliği ve çevresel etkilerin azaltılması projeleri şunlardır:

- Tüm fabrikada elektrik kullanımı azaltma için tasarruflu armatür kullanımına geçilmiştir.
- Yağ ve çamurun ayrılması için çökeltme havuzu geliştirilmiştir.
- Su ve yağ bazlı merkezi yağ filtrasyon sistemlerinde geliştirme yapılarak yağ, bitki lifi ve su kullanımı azaltılmıştır.
- Asetilen ve oksijen borularındaki kaçaklar giderilerek kaçak ve kayıplar azaltılmıştır.
- Fabrikadaki tüm bacalar son çıkan yasalara uygun hale getirilerek 2011 yılında Geçici Faaliyet Belgesi alınmıştır.
- Fabrika içine havalandırmalar yapılarak iç hava kalitesi iyileştirilmiştir.
- Makinalara adepte edilen yağ toplama tavaları ve kayıp giderme çalışmaları ile yağ kullanımında tasarruf sağlanmıştır.

2009 yılında Atıksu Arıtma Tesisi yenilenerek sistem daha güvenilir hale getirilmiştir. 2011 yılı sonunda başlatılan proje ile de çatlak kontrol kaynaklı çevresel etkilerin azaltılması hedeflenmiş olup proje Nisan 2012 ortasında devreye girmiş olacaktır.

Laboratuvar kalıplama makinalarında kullanılan suyun azaltma projesi yapılarak önemli su kullanım tasarrufu sağlanmıştır.

Supsan 2011 yılında ABC Çevre firması ile çalışmaya başlayarak değişen yasalara uyum sağlamıştır.

Supsan ambalaj malzemesi olarak ağırlıklı geri dönüşümlü karton kullanmaktadır. Ambalaj malzemeleri konusunda Piyasaya Süren konusundaki yükümlülüğünü yerine getirmek üzere ÇEVKO ile çalışmalarını sürdürmektedir. 2011 yılında 65 ton karton ve 3,5 ton polietilen, ambalaj malzemesi olarak kullanılmıştır.

Topluma katkı

2011 yılında Türkiye geneline dağılmış toplam 48 çıraklık eğitim merkezlerinde mesleki bilgilendirme eğitimleri gerçekleştirilmiştir.

GEV - Gedik Eğitim ve Sosyal Yardım Vakfı ve Türk Eğitim Vakfı'na maddi destek sağlamıştır.

2011 yılı içerisinde 7 beyaz yaka ile 61 mavi yaka olmak üzere toplam 68 kişi işe alınmıştır.

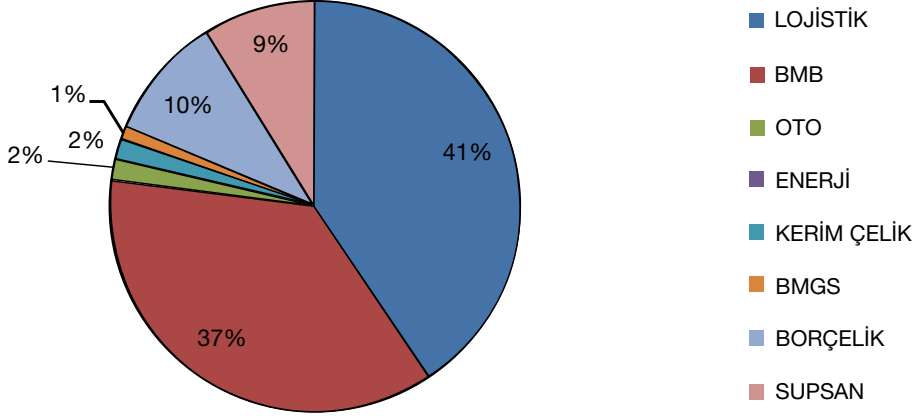
İSTATİSTİKLER



İş kazalarının Grup şirketlerine dağılımı

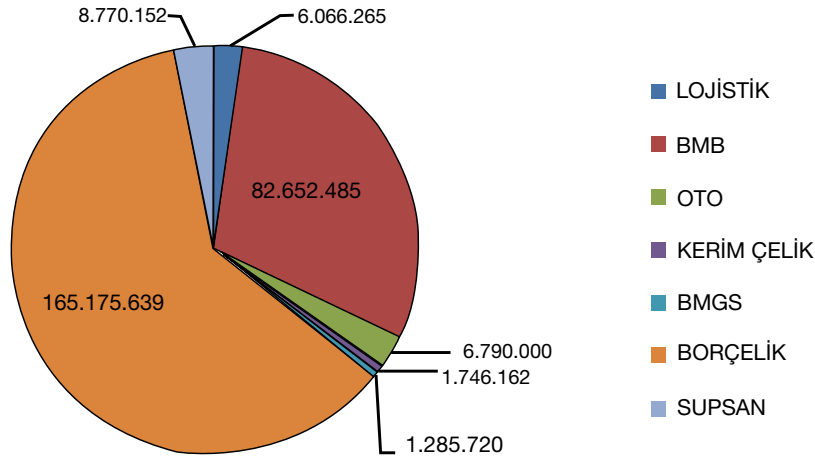
2011 yılında Borusan Grubu operasyon şirketlerinde 315 adet iş kazası meydana gelmiştir

İŞ KAZALARI



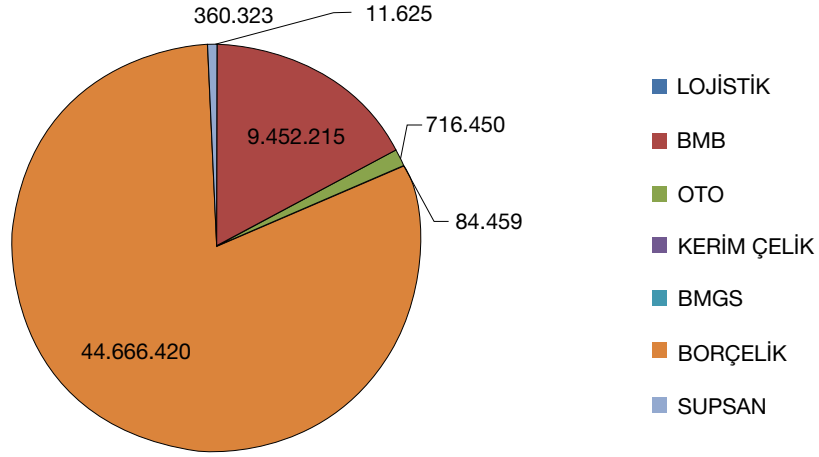
Borusan Grubu operasyon şirketleri 2011 yılı denetlenmemiş toplam elektrik tüketimi 276.491.000 Kwh'tır. Operasyon şirketleri arasındaki dağılımı;

ELEKTRİK TÜKETİMİ (KWH)



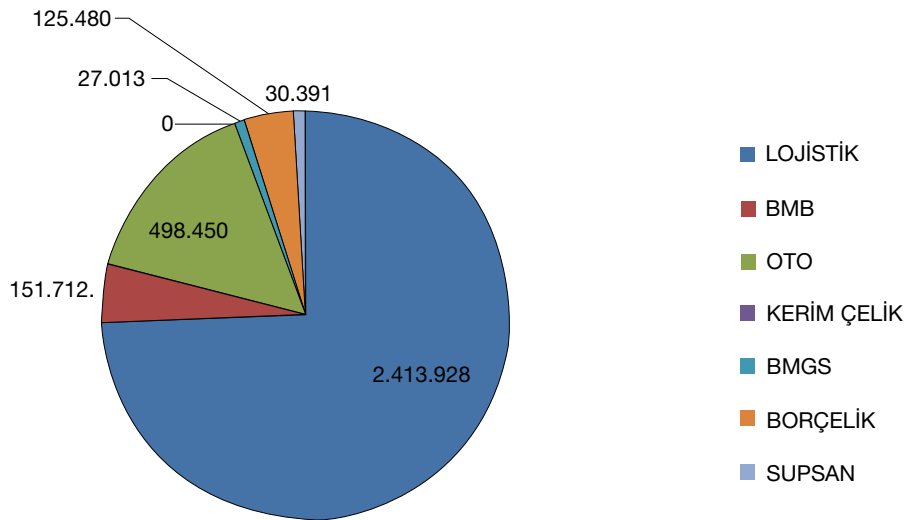
Borusan Grubu operasyon şirketleri 2011 yılı denetlenmemiş toplam doğal gaz tüketimi dağılımı;

DOĞAL GAZ KULLANIMI (M3)

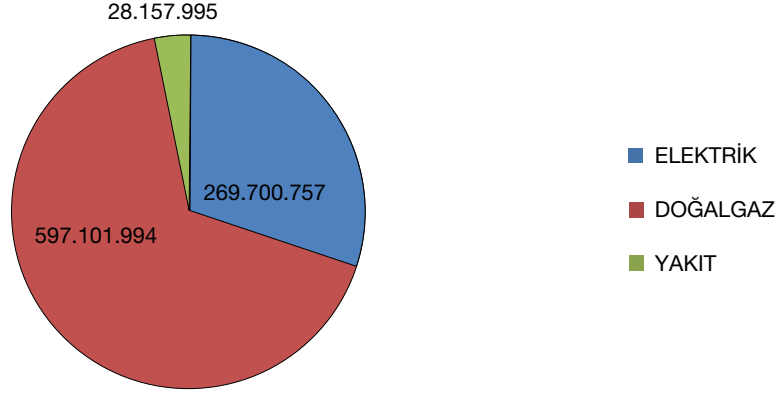


Borusan Grubu operasyon şirketleri 2011 yılı denetlenmemiş toplam yakıt tüketimi dağılımı;
(Bu rakama yeni araçlar müşteriye teslim edilirken araçların depolarına konulan yakıtlar dahil edilmiştir.)

YAKIT TÜKETİMİ (LT)

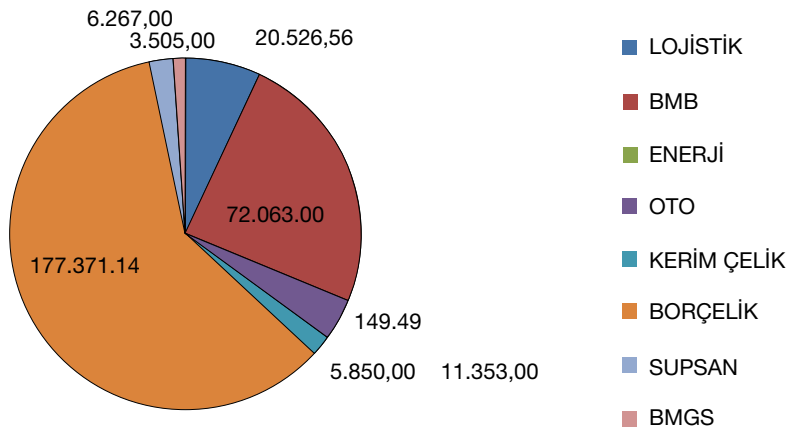


BORUSAN GRUBU 2011 YILI ENERJİ KULLANIMI (KWH)

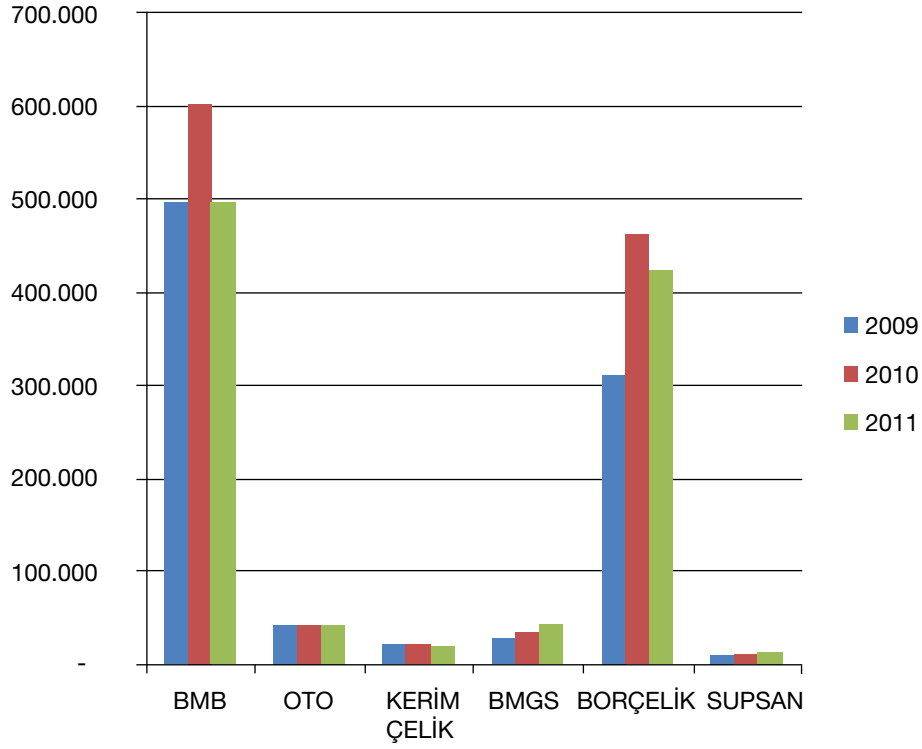


Borusan Grubu operasyon şirketleri 2011 yılı denetlenmemiş sera gazı salınımı 297,000 ton mertebesindedir. Söz konusu salınının şirketler bazında dağılımı;

2011 YILI BORUSAN GRUBU GAZI EMİSYONLARI

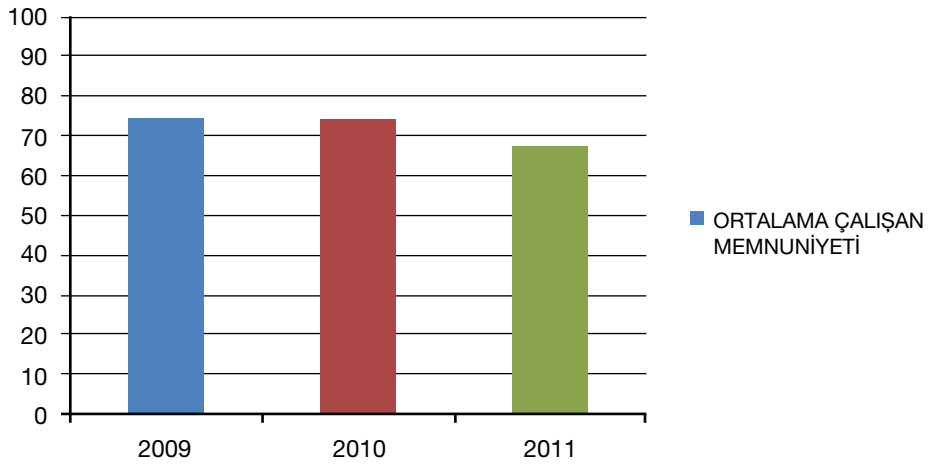


Borusan Grubu operasyon şirketlerinin son 3 yıllık, denetlenmemiş m3 cinsinden su tüketimi verileri;

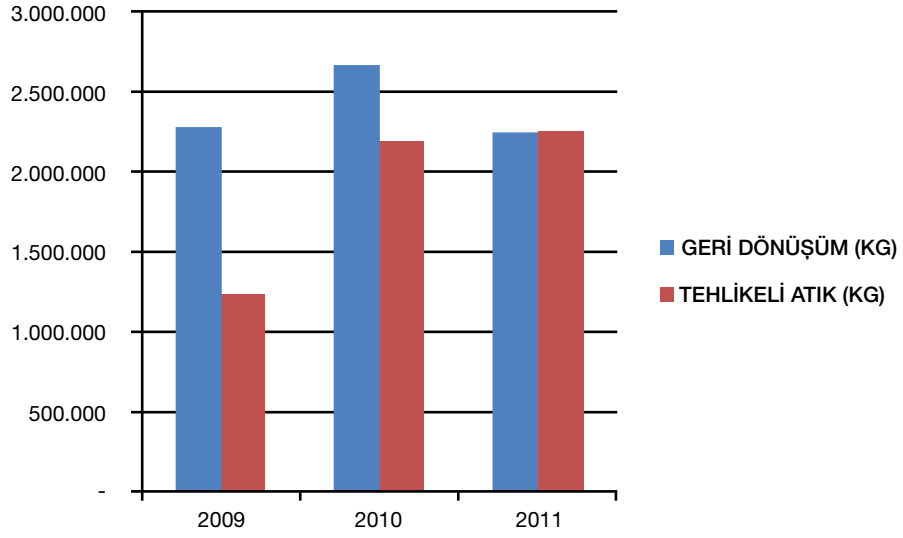


Çalışan memnuniyeti anketi sonuçları

GRUP ORTALAMA ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ



Borusan Grubu operasyonel şirketlerin faaliyetlerinden 2251 ton geri dönüşümlü atık, 2264 ton da tehlikeli atık ortaya çıkmıştır. Borusan Grubu'nun son 3 yıllık atıkları ile ilgili veriler;



EK1 - Birleşmiş Milletler Küresel İşbirliği Sözleşmesi



Küresel İşbirliği Sözleşmesi (UN Global Compact), ilk kez BM Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından Ocak 1999'da İsveç'in Davos kentinde toplanan Dünya Ekonomi Forumu'nda gündeme getirilmiştir. Şirketlerin, BM kurumlarının, işveren derneklerinin, STK'ların ve işçi sendikalarının katılımı ve desteğiyle, kurumsal sosyal sorumluluğu ve etik iş standardını yaygınlaştırmak amacıyla oluşturulmuş bir paylaşım ağı niteliğindedir.

Sözleşme, şirketleri temel çalışma stratejileri ve gündelik uygulamalarında, insan hakları, çalışma standartları, çevre korumacılığı ve yolsuzlukla mücadele alanlarında 10 evrensel ilkeyi benimsemeye çağırılmaktadır.

İnsan Hakları

İlke 1: İş dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalı.

İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.

Çalışma Standartları

İlke 3: İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.

İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.

İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.

İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.

Çevre

İlke 7: İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.

İlke 8: İş dünyası çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.

İlke 9: İş dünyası çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10: İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.

Şimdiye kadar dünya üzerinde 6 binden fazla şirket, gönüllülük ilkesine dayalı bu BM girişimine katılmıştır. Borusan Holding 2006 yılında Küresel İşbirliği Sözleşmesi'ni imzalamış ve faaliyetlerinde, belirlenen 10 ilkeye uyumlu olduğunu ve olacağını taahhüt etmiştir.

(www.globalcompact.org)

EK2 - GRI İçerik Endeksi



2011 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu GRI Endeks Değerlendirmesi

Profil		Durum	Referans
1	Strateji ve Analiz		
1.1.	Yönetimin açıklaması	***	YK Başkan Mesajı
1.2.	Temel etkiler, riskler ve fırsatlar	***	CEO Mesajı
2	Organizasyonel Profil		
2,1	Organizasyonun ismi	***	Kurumsal Profil
2.2.	Temel markalar, ürünler ve/veya servisler.	***	Kurumsal Profil, Grup Şirketleri
2.3.	Organizasyonun operasyonel yapısı	***	Kurumsal Profil, Grup Şirketleri
2.4.	Organizasyonun merkezi	***	Kurumsal Profil
2.5.	Organizasyonun faaliyet gösterdiği ülkeler	***	Faaliyet Özeti
2.6.	Mülkiyetin niteliği ve hukuki formu	***	Kurumsal Profil
2.7.	Hizmet verilen pazarlar	***	Faaliyet Özeti
2.8.	Organizasyonun ölçeği	***	Faaliyet Özeti
2.9.	Büyükölçüm, yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler	***	Faaliyet Özeti
2.10.	Ödüller	***	Grup Politikalarımız, Grup Şirketleri
3	Rapor Profili		
3.1.	Raporlama dönemi	***	Raporun Hakkında
3.2.	Bir önceki en son raporun tarihi	***	Raporun Hakkında
3.3.	Raporlama sıklığı	***	Raporun Hakkında
3.4.	Rapor veya içeriği ile ilgili sorular için irtibat noktası	***	
3.5.	Rapor içeriğini tanımlama süreci	***	Raporun Hakkında
3.6.	Raporun sınırı	***	Raporun Hakkında
3.7.	Raporun kapsamı veya sınırları üzerindeki kısıtlamalar	***	Raporun Hakkında
3.8.	Ortak girişimler ile ilgili raporlama temelleri	i.d	-
3.9.	Veri ölçüm teknikleri ve hesaplama temelleri	**	Grup Şirketleri

3.10.	Daha önceki raporlarda verilen bir bilginin yeniden-beyanının etkileri ve sebepleri	*	-
3.11.	Önceki raporlama dönemlerinden, raporun kapsamındaki, sınırlarındaki veya uygulanan ölçüm yöntemlerindeki önemli değişiklikler	*	-
3.12.	GRI İçerik Endeksi	***	GRI Endeksi
3.13.	Raporun harici içerik teminatı	*	-
4	Yönetim, taahhüt ve yükümlülükler		
4.1.	Organizasyonun yönetim yapısı	***	Kurumsal Yönetim
4.2.	Yönetim Kurulu Başkanının bağımsızlığı	***	Kurumsal Yönetim
4.3.	Yönetim Kurulundaki bağımsız üye sayısı	***	Kurumsal Yönetim
4.4.	Hissedar ve çalışanların yönetime katılımını sağlayan mekanizmalar	**	Kurumsal Yönetim, Grup Şirketleri
4.5.	Üst yönetime yönelik tazminat uygulamaları ile organizasyonun sürdürülebilirlik performansı arasındaki bağlantı	*	-
4.6.	Çıkar çatışmalarını engelleyici süreçler	*	-
4.7.	Ekonomik, çevresel ve sosyal konularda organizasyonun stratejisini yönlendiren uzmanların nitelikleri	*	-
4.8.	Organizasyonun ekonomik, çevresel ve sosyal performansına yönelik misyonu, değerleri, davranış kuralları ve prensipleri	**	Başkanın Mesajı, CEO Mesajı, Grup Politikaları
4.9.	Sürdürülebilirlik performansı ve ilgili risklerin Yönetim Kurulu tarafından gözetimi	*	
4.10.	Yönetim Kurulu'nun kendi sürdürülebilirlik performansını değerlendirmesi	*	-
4.11.	Organizasyonun tedbirlere yönelik yaklaşımı	**	Grup Şirketleri
4.12.	Organizasyonun harici ekonomik, çevresel ve sosyal aktiviteleri	***	Grup Şirketleri
4.13.	Birlik ve dernek üyelikleri	***	CEO Mesajı
4.14.	Organizasyonun paydaş grupları	***	Grup Şirketleri

4.15.	Paydaşların tanımlanma ve seçim temeli	**	
4.16.	Paydaşlarla iletişim yaklaşımı	**	Grup Şirketleri
4.17.	Paydaş iletişim sonucu ortaya çıkan önemli konular	**	Grup Şirketleri

Ekonomi	Yönetim Yaklaşımı	Durum	Referans
EC1	Dağıtılan direkt ekonomik değer	***	Faaliyet Özeti, Grup Şirketleri
EC2	İklim değişikliği ile ilgili finansal sonuçlar	*	-
EC3	Organizasyonun tanımlanmış menfaat planı yükümlülükleri	*	-
EC4	Devletten alınan önemli finansal yardımlar	*	-
EC5	Standart giriş düzeyi ücretlerinin, yerel asgari ücret ile mukayesesi	**	Grup Politikaları, Grup Şirketleri
EC6	Yerel-bazlı tedarikçi politikası, uygulamaları ve harcama oranı	*	-
EC7	Yerel istihdam prosedürleri	**	Grup Politikaları, Grup Şirketleri
EC8	Kamu yararı için temin edilen altyapı yatırım ve hizmetlerinin etkisi	*	-
EC9	Dolaylı ekonomik etkiler	**	Faaliyet Özeti, Grup Şirketleri

Çevre	Yönetim Yaklaşımı	Durum	Referans
EN1	Ağırlık ya da hacim ile kullanılan malzemeler	**	Grup Şirketleri
EN2	Geri dönüştürülerek kullanılan malzemelerin yüzdeleri	**	Grup Şirketleri, İstatistikler
EN3	Direkt enerji tüketimi	**	Grup Şirketleri, İstatistikler
EN4	Dolaylı enerji tüketimi	**	Grup Şirketleri, İstatistikler
EN5	Tasarruf edilen enerji	*	
EN6	Enerji-etkin ürünler ve hizmetler	*	
EN7	Azaltılan dolaylı enerji tüketimi	*	
EN8	Kaynağın çektiği toplam su	**	Grup Şirketleri, İstatistikler
EN9	Suyun çekilmesinden önemli derecede etkilenen su kaynakları	*	-
EN10	Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan suyun oranı	**	Grup Şirketleri
EN11	Koruma alanları içindeki üretim merkezleri	*	-

EN12	Faaliyet, ürün ve hizmetlerin korumalı alanlardaki biyo-çeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	*	-
EN13	Korumalı veya restore edilmiş habitatlar	m.d.	-
EN14	Biyo-çeşitlilik üzerindeki etkileri yönetmek için stratejiler	**	Grup Şirketleri
EN15	Operasyonlar tarafından etkilenen alanlarda bulunan yaşam ortamlarındaki ulusal koruma listesi türleri	*	-
EN16	Toplam direkt ve dolaylı sera gazı emisyonları	**	İstatistikler
EN17	Diğer ilgili dolaylı sera gazı emisyonları	*	-
EN18	Sera gazı emisyonunu azaltmak için girişimler ve gerçekleştirilen azaltmalar	**	
EN19	Ozon-yok edici maddelerin emisyonları	*	-
EN20	NO, SO ve diğer önemli hava emisyonları	*	-
EN21	Toplam su deşarjı	*	-
EN22	Tip ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı	** *	Grup Şirketleri, İstatistikler
EN23	Önemli döküntülerin hacmi	*	-
EN24	Uluslararası olarak nakledilen veya artılan tehlikeli atıklar	*	
EN25	Su deşarjından ve kaçağından önemli derecede etkilenen yaşam ortamlarının tanımı	*	-
EN26	Ürünlerin çevresel etkilerini azaltmak için girişimler	**	-
EN27	Satılan ürünlerin oranı ve bunların kategori tarafından geri talep edilen ambalaj malzemeleri	m.d.	Grup Şirketleri
EN28	Çevre kanunlarına ve kurallara uygunsuzluk ile ilgili önemli cezaların parasal değeri ve sayısı	*	-
EN29	Organizasyonun operasyonlarında kullanılan ürün, mal, malzeme nakliyesinin ve iş gücünün önemli çevresel etkileri	-	
EN30	Toplam çevre koruma giderleri ve yatırımları		

Çalışanlar	Yönetim Yaklaşımı	Durum	Referans
LA1	İstihdam tipine, istihdam kontratına ve bölgesine göre toplam iş gücü	***	Grup Politikaları, Grup Şirketleri, İstatistikler
LA2	Yaş grubu, cinsiyet ve bölgeye göre toplam çalışan sayısı ve devir hızı.	**	Grup Politikaları, Grup Şirketleri, İstatistikler
LA3	Sadece tam-zamanlı çalışanlara sağlanan menfaatler	***	Grup Politikaları, Grup Şirketleri, İstatistikler
LA4	Toplu sözleşmelerinin kapsadığı çalışan oranı	*	
LA5	Operasyonel değişiklikler ile ilgili asgari ihbar süresi	*	
LA6	İşçi sağlığı ve güvenliği komitelerinde temsil edilen toplam iş gücünün oranı	*	
LA7	Bölgeye göre, yaralanma, mesleki hastalık, kayıp gün ve devamsızlık oranları ve iş ile bağlantılı ölüm sayısı	**	Grup Şirketleri, İstatistikler
LA8	Ciddi hastalıklarda yardım etmek için uygulamadaki danışmanlık, önleme ve risk kontrol programları	**	Grup Şirketleri
LA9	Ticari sendikalarla resmi anlaşmalardaki sağlık ve güvenlik konuları	*	
LA10	Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saatleri	**	Grup Şirketleri
LA11	Çalışanların sürekli istihdamını destekleyen beceri yönetimi ve ömür boyu öğrenim programları	***	Grup Politikaları, Grup Şirketleri
LA12	Düzenli performans ve kariyer gelişim revizyonu alan çalışanların oranı	**	Grup Politikaları, Grup Şirketleri
LA13	Çalışanların cinsiyet, yaş gurubu, azınlık grubu üyeliği dökümü	***	Grup Politikaları, Grup Şirketleri
LA14	Çalışan kategorisine göre erkeklerin kadınlara göre temel maaş oranı	**	Grup Politikaları, Grup Şirketleri

İnsan Hakları	Yönetim Yaklaşımı	Durum	Referans
HR1	İnsan hakları maddeleri içeren önemli yatırım anlaşmalarının sayısı	m.d.	-
HR2	İnsan hakları ile ilgili taramadan geçmiş önemli tedarikçilerin oranı	*	
HR3	Çalışanların insan hakları hakkındaki politikalar ve prosedürler ile ilgili olarak aldığı toplam eğitim saati	*	
HR4	Toplam ayrımcılık vakalarının sayısı ve alınan aksiyonlar	m.d.	
HR5	Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün uygulanması hakkının önemli risk taşıyabildiği operasyonlar	*	
HR6	Çocuk işçi çalıştırma ile ilgili olarak önemli risk taşıyabilen operasyonlar	m.d.	
HR7	Cebri ve zorunlu iş gücü çalıştırma ile ilgili olarak önemli risk taşıyabilen operasyonlar	m.d.	
HR8	İnsan hakları ile ilgili eğitilen güvenlik personeli oranı	*	
HR9	Yerel halkın haklarının ihlali vakalarının toplam sayısı	m.d.	

Toplum	Yönetim Yaklaşımı	Durum	Referans
SO1	Operasyonların yerel toplumlar ve bölgeler üzerindeki etkileri	***	Grup Politikaları, Grup Şirketleri
SO2	Yolsuzluk ile ilgili olarak risk analiz edilen iş birimlerinin sayısı	**	
SO3	Organizasyonun yolsuzluk karşıtı politika ve prosedürleri ile eğitilen çalışanların oranı	**	
SO4	Yolsuzluk vakalarına karşı gerçekleştirilen eylemler	m.d.	-
SO5	Kamu politikası geliştirme ve lobi faaliyetlerine katılım	*	-

SO6	Ülkeye göre, siyasi partilere, politikacılara ve ilgili kurumlara mali ve aynı katkıların toplam değeri	m.d.	-
SO7	Rekabet dışı davranışlar, antitröst, ve tekelleştirme uygulamaları ile ilgili hukuk davalarının toplam sayısı ve bunların sonuçları	m.d.	-
SO8	Kanunlara ve kurallara uygunsuzluk ile ilgili önemli cezaların parasal değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı	m.d.	-

Ürün/Hizmet Sorumluluğu	Yönetim Yaklaşımı	Durum	Referans
PR1	Ürün ve servislerin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirildiği hayat döngüsü aşamaları	*	-
PR2	Hayat döngüsü boyunca ürünlerin ve servislerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili ihtiyari kurallara uygunsuzluk vakalarının sayısı	m.d.	-
PR3	Ürün/servis bilgisi ve etiketlemeyle ilgili prosedürler	*	
PR4	Ürün/servis bilgisi ve etiketlemesi ile ilgili ihtiyari kurallara uygunsuzluk vakalarının sayısı	m.d.	-
PR5	Müşteri memnuniyeti ile ilgili uygulamalar	**	Grup Politikaları, Grup Şirketleri, İstatistikler
PR6	Pazarlama iletişimi ile ilgili kanunlara, standartlara ve ihtiyari kurallara uygunluk programları	*	-
PR7	Pazarlama iletişimi ile ilgili kanunlara, standartlara ve ihtiyari kurallara uygunsuzluk vakalarının sayısı	m.d.	-
PR8	Müşteri gizliliği ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili olarak doğrulanan şikayetlerin sayısı	m.d.	-

PR9	Ürün ve servislerin temini ve kullanımı ile ilgili kanunlara ve kurallara uygunsuzluk ile ilgili önemli cezaların parasal değeri	m.d.	-
-----	--	------	---

***	Bu gösterge tam olarak açıklanmış ve bilgi ile desteklenmiştir.
**	Bu göstergenin bir bölümü açıklanmış ve bilgi ile desteklenmiştir.
*	Bu gösterge açıklanmamıştır.
i.d.	İlgili değil
m.d.	Mevcut değil

Rapor Hakkında İletişim

Yeşer Balmumcu (ybalmumcu@borusan.com)

Serkan Ürkmez (surkmez@borusan.com)