

2022

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
Raporu



İÇİNDEKİLER

GİRİŞ

- 03 RAPOR HAKKINDA
- 04 CEO MEKTUBU
- 05 BORUSAN GRUBU
- 06 BORUSAN MANNESMANN

BİR BAKIŞTA BORUSAN HOLDİNG

- 09 ÜRÜNLERİMİZ
- 10 EKONOMİK PERFORMANS
- 11 BORUSAN MANNESMANN'DA SÜRDÜRÜLEBİLİR FİNANS
- 12 VİZYON, MİSYON
- 13 İŞ ETİĞİ
- 14 YOLSUZLUK VE REKABETE AYKIRI DAVRANIŞLA MÜCADELE

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİSİ

- 18 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK MANİFESTOSU
- 19 KURUMSAL YÖNETİŞİM
- 19 ORGANİZASYON ŞEMASI
- 20 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ORGANİZASYONU

RİSK YÖNETİMİ

- 22 PAYDAŞ KATILIMI VE ÖNCELİKLENDİRME
- 22 ÖNCELİKLENDİRME ANALİZİ
- 24 ODAK ALANLARIMIZ VE ÖNCELİKLENDİRME
- 25 SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARINA KATKIMIZ
- 29 2022 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PERFORMANS ÖZETİ
- 32 BORUSAN MANNESMANN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ (2022 & 2023)

1. İKLİME SAHİP ÇIKARAK GEZEĞEN İÇİN FAYDA YARATIYORUZ

- 36 İKLİM KRİZİ İLE MÜCADELE VE SIFIR KARBON EKONOMİSİNE GEÇİŞ
- 40 OPERASYONEL VERİMLİLİK VE ATIK YÖNETİMİ
- 43 Sorumlu Atık Yönetimi
- 44 Çevreye Ve Topluma Karşı Sorumlu Kaynak Ve Malzeme Kullanımı
- 46 Su Yönetimi

2. DÜŞLÜYORUZ, TASARLIYORUZ, GERÇEĞE DÖNÜŞTÜRÜYORUZ ÇÜNKÜ BİZ İNSANIMIZA SAHİP ÇIKIYORUZ

- 48 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
- 51 ETKİN İNSAN YÖNETİMİ
- 51 Çalışan Memnuniyeti
- 53 Yetenek Yönetimi
- 55 Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği
- 60 İnsan Hakları
- 61 Toplumsal Katkı

3. YENİLİKÇİ FİKİRLERİ TASARLAYARAK İNOVASYONA SAHİP ÇIKIYORUZ

- 63 YENİ ÜRÜN VE İNOVASYON
- 66 DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE YAPAY ZEKA

4. GELECEĞE İLHAM OLUYORUZ ÇÜNKÜ BİZ İ'NE SAHİP ÇIKIYORUZ

- 69 Ham Madde Döngüsellik Oranı, Sera Gazı Takibi ve Hurda Kullanımını Artırma Çalışmaları
- 69 Tedarikçilerin Teknoloji Kullanım Kapasitesini Geliştirme
- 69 2022 Yeşil Satın Alma Projeleri
- 71 ETKİN RİSK VE KRİZ YÖNETİMİ
- 72 MÜŞTERİ İLİŞKİLERİNDE MÜKEMMELİYET
- 74 YENİLİKÇİ İŞ MODELLERİNİN BENİMSENMESİ

EKLER

- 76 İŞ BİRLİKLERİ
- 76 ÖDÜLLER
- 77 PAYDAŞ İLETİŞİMİ
- 78 YÖNETİM SİSTEMLERİ
- 79 PERFORMANS GÖSTERGELERİ
- 84 GLOBAL COMPACT
- 85 GRI İÇERİK ENDEKSİ

GİRİŞ

RAPOR HAKKINDA

Borusan Mannesmann olarak 2020 yılından beri paydaşlarımız ile şeffaf iletişimi ön planda tutmak amacıyla sürdürülebilirlik raporumuzu hazırlıyoruz. İş alanlarımızın etkilerini belirlemek amacıyla operasyonlarımızın sektörde elde ettiği sonuçları, çevik ekiplerimizin iki yıldan fazla süren katkılarıyla geliştirdik ve aynı zamanda faaliyet gösterdiğimiz her alanda sürdürülebilir kalkınma odaklı değerler yaratma ve elde etme yolunda ilerleyip, kazanım elde ettik.

Bu yıl üçüncüsünü hazırladığımız ve her sene düzenli olarak hazırlayacağımız raporlarımız aracılığıyla tüm paydaşlarımızın sürdürülebilirlik alanında farkındalıklarını artırmayı da hedefliyoruz.

Bu sürdürülebilirlik raporumuzda 1 Ocak 2022 ile 31 Aralık 2022 tarihleri arasında gerçekleşen faaliyetlerimize yer vermekteyiz.

Raporlama kapsamına bu dönemde Borusan Mannesmann'ın Türkiye'de yer alan operasyonlarına ek olarak ilk kez, İtalya Vobarno ve ABD Baytown'da yer alan iştiraklerimizin takip ettikleri performans göstergeleri de dahil edilmiştir. İtalya Vobarno ve ABD Baytown lokasyonları raporlamaya ilk kez dahil edildiği için verileri sınırlıdır.

Borusan Mannesmann olarak, küresel pazarlarda varlığımızı artırmak amacıyla ABD'de çelik boru üretimimize ek olarak Panama City ve Mobile şehirlerinde faaliyet gösteren Berg EUROPIPE Holding Corp.'u portföyümüze dahil ettik. Bu şirket alımı 2023 yılında gerçekleştiği için bu raporlama döneminde Panama City ve Mobile'daki faaliyetlerimize ilişkin verilere yer verilmemiştir. Raporumuz, 2022 yılında imzaladığımız Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) prensiplerine, Küresel Raporlama Girişimi Sürdürülebilirlik Raporlaması Standartları'na ve GRI Standartları'na uygun olarak hazırlanmıştır. Raporun GRI içerik kapsamında yer alan GRI Standartları'nın ilgili bölümleri, "Ekler" bölümündeki "GRI İçerik Endeksi" tablosunda mevcuttur.

Ayrıca öncelikli konularımızın, Birleşmiş Milletler'in belirlemiş olduğu 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile eşleşen hedefleri de raporda belirtilerek tüm faaliyetlerimizin küresel anlamda etkilerini de paydaşlarımız ile paylaşıyoruz.

Metinlerde adı geçen terimlerden "şirket", "kuruluş" ve "kurum" Borusan Mannesmann Boru Sanayi ve Ticaret A.Ş.'yi, "Holding" terimi ise Borusan Holding'i ifade etmektedir.

Raporumuz, Sachi Danışmanlık firması aracılığı ile oluşturulmuştur. Rapor içerisinde sunduğumuz su ve iklim verileri dışındaki bilgiler, harici denetime tabi tutulmamıştır.

Raporumuza ilişkin her türlü geri bildirim ve sorunuz için lütfen bmbkurumsaliletisim@borusan.com adresi üzerinden bizimle iletişime geçiniz. Borusan Holding ile ilgili geri bildirim ve sorularınızı ise kileti@borusan.com adresine iletebilirsiniz.



CEO MEKTUBU

Değerli Paydaşlarımız;

Başarı için "önce insan" felsefesine inanan biri olarak insana en çok dokunan raporumuzun öne çıkan kısımlarını siz değerli paydaşlarımız ile paylaşırken, bu sene depremde kaybettiğimiz tüm vatandaşlarımıza bir kez daha Allah'tan rahmet diliyorum. Yaşanılan acının tarifi olmadığı gibi kayıplarımızın da telafisi yok. Güçlü Türkiye olarak birlik ve beraberlik ile yaraları hep birlikte saracağımıza inanıyorum. Borusan Mannesmann olarak, başından beri afet bölgelerine sağladığımız desteğin, bölgelerin yeniden ayağa kalkıp inşa edilene kadar süreceğini belirtmek istiyorum.

Borusan Mannesmann olarak Borusan Grubu'nun iklim, insan ve inovasyon başlıklarında bütüncül bir şekilde ele aldığı sürdürülebilirlik stratejisini benimsiyor, iş süreçlerimizi bu anlayışla örtüşen politikalar ve uygulamalarla dönüştürüyoruz. Sürdürülebilirlik alanında sektörünün ilk raporunu yayınlayan kurum olma sorumluluğumuz ile son yıllarda; 2022'de de karbon ayak izimizi azaltmaya yönelik uygulamalardan İSG alanındaki gelişmelere kadar çeşitli alanlarda önemli kazanımlara imza attık. Bu kazanımlardan aldığımız güç ile geleceğe yaşanabilir bir dünya bırakmak adına çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyoruz.

Bu kapsamda 2020 yılında başlattığımız sürdürülebilirlik yolculuğumuz şu an 7 tematik grupta yer alan 95 ekip üyesi çalışma arkadaşımızın katkılarıyla sektör için rehberlik eden bir noktaya ulaştı. Bu yıl yayınlayacağımız üçüncü raporumuzla kat ettiğimiz yolu şeffaflıkla paydaşlarımız ile paylaşmanın mutluluğunu ve gururunu yaşıyorum.

Küresel ekonominin belirsizliğe sahne olduğu bu dönemde ortaya çıkan riskler, Rusya-Ukrayna gibi bölgesel gerginlikler, ülkelerin gümrük bariyerleri ve korumacı politikaları, yükselen girdi fiyatları, tüm şirketleri yeni fırsatlar ve stratejiler belirleyeme zorlamıştır. Borusan Mannesmann olarak, her türlü olumsuz gelişmeyi, küresel anlamda değer katma potansiyeli taşıyan yeni fırsatlar olarak görmekteyiz. Tüm dış etkenleri dikkate alarak stratejimize entegre ediyor, sürdürülebilir kalkınma hedeflerini destekleyen iş yapış biçimimizi geliştiriyoruz.

2022 yılında yayınladığımız manifestomuzda belirttiğimiz gibi Borusan Holding'in sürdürülebilirlik amaçlarına katkı sağlamayı kendimize misyon ediniyoruz.

2022 yılında sürdürülebilirlik alanındaki en büyük başarılarımızdan biri ISO 14064:2018 standartlarına uygun olarak gerçekleştirdiğimiz sera gazı ölçümlerinde 2021 yılına göre %14 azaltma elde etmemiz oldu.

2021 yılında başlattığımız **"Gezegen için fayda yaratarak iklime sahip çıkıyoruz"** ilkesiyle çizdiğimiz yolumuza, 2022 yılında da karbonsuzlaşma yolundaki çalışmalarımız ile devam ettik. Tüm emisyon kaynaklarımızda 700 ton CO₂ salınımını azaltmayı başardık ayrıca döngüsel ekonomi prensiplerine uygun olarak geliştirdiğimiz tedarik, satın alma ve operasyonel süreçlerimizde düşük emisyonlu kaynaklardan ham madde satın alımlarımızı artırdık.

2022 yılında ürün yelpazemize 11 yeni ürün ekledik ve de bu ürünlerden ikisini sürdürülebilirlik kapsamında tanımladık. Ayrıca su tasarrufu projelerimiz sayesinde su tüketimimizi %33 oranında azaltmayı başardık. Yeni ürün ve hizmet gruplarında elde ettiğimiz satışlar, 2022'de birinci kalite ürünlerimizin konsolide brüt kârlılığının %20'sini oluşturdu.

Borusan'da toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal ve bireysel düzeyde benimsenmesi ve içselleştirilmesi gerektiği inancıyla 2015 yılı Kasım ayında "Borusan Eşittir - Toplumsal Eşitlik Platformu kuruldu. 2022 yılında da Borusan Mannesmann olarak insan odaklı çalışmalarımıza devam ettik.

Bu çerçevede, 2022'de İş Sağlığı ve Güvenliği alanında dünyanın önde gelen kurumlarından British Safety Council tarafından Uluslararası İş Güvenliği Ödülü'ne layık görüldük. Ayrıca, çalışan memnuniyet anketimizin sonuçlarına göre, 2022'de memnuniyet oranı %82 seviyesine yükseldi. Bu sonuç, insan odaklı yaklaşımımızın bir yansımasıdır. Borusan Holding'in 200 yıllık şirket olma hedefine doğru attığı adımları, Borusan Mannesmann olarak biz de benimsedik ve yetenek yönetimi konusunda somut adımlar attık. "Gelecekteki Senden Mektup Var" çalışanlarımızla yöneticilerimiz arasında empatik bir bağ kurulmasını sağladı.

2023 yılında da 200 yıllık şirket olma vizyonuna hizmet eden çalışmalarımıza devam edeceğiz.

2022 yılında, sürdürülebilir fayda sağlamanın, paydaşlarımızı da içermeyi gerektirdiğinin bilinciyle hareket ettik ve Tedarikçi Sürdürülebilirlik Endeksi ve Portalı'nı başlattık. Sürdürülebilirlik stratejimizdeki paydaşlarımızla iş birliği yapmayı ve sinerji oluşturmayı amaçlıyoruz.

Aynı yıl içerisinde, özellikle Avrupa'daki müşterilerimizden gelen talep doğrultusunda çelik borular için GRP kaplama uygulamasını geliştirdik ve müşterilerimizin sesi olmaya devam ettik.

Hedefimiz; Türkiye ekonomisine katma değer yaratmaya devam ederken dünyaya iz bırakan; inovatif ürünler geliştirirken topluma fayda sağlayan ve iklim dostu hizmetler geliştiren bir firma olarak değer yaratmak. Bu hedefe doğru ilerlerken, taahhütlerimizi şeffaflıkla paylaşmayı ve paydaşlarımıza düzenli olarak bilgi verme çabalarımızı sürdüreceğiz.

Cumhuriyetimizin 100. yılında Borusan Mannesmann olarak sektörel liderliğin bizlere verdiği sorumluluğun farkındayız ve bu bilinç ile ülkemizi ve de dünyayı geleceğe taşıyacak adımlar atmaya devam edeceğiz. Karbonsuzlaşma projeleri ile iklim değişikliği ile mücadele edeceğiz. Ayrıca, sosyal etki odaklı projelerimize çalışanlarımızı dahil ederek, onları sürecin bir parçası olarak hissettirecek çalışmalar yürüteceğiz. Bu hedeflerimize ulaşırken teknoloji, inovasyon ve dijitalleşmenin olumlu katkılarından faydalanacağız.

Sürdürülebilirlik alanında sektörümüze liderlik ederken sürdürülebilir büyüme hedeflerimiz doğrultusunda bünyemize 2023 yılında dahil ettiğimiz ABD'deki fabrikalar ve de Romanya'da inşaatına başladığımız tesisimizde de sürdürülebilir odaklı uygulamalara ve dönüşümlere devam edeceğiz.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuza katkı sağlayan tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarken, 2022 yılı sürdürülebilirlik performansımızın detaylarını sunduğumuz raporumuzu siz değerli paydaşlarımızın ve kamuoyunun dikkatine sunuyorum.

BORUSAN GRUBU

Borusan Grubu; tüm dünyada üretim, makina ve güç sistemleri, otomotiv, lojistik ve enerji sektörlerinde faaliyet göstermektedir. Temel stratejisi Türkiye ekonomisine katma değer yaratmaya devam ederken, yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirmeye odaklı, ufku dünya pazarlarına açık bir vizyon üzerine kurulu olan Holding; bu çerçevede, kurum içi girişimcilik, inovasyon, uluslararası pazarlarda aktif rekabet stratejisi ve topluma, ekonomiye ve çevreye maksimum fayda sağlama misyonuyla fark yaratan çalışmalara imza atmaktadır.

3 kıtada, 12 ülkede sürdürülebilir bir geleceğe imza atma hedefinde olan Borusan Holding; 2021 yılında 46,7 Milyar TL olan konsolide grup gelirini 2022 yılında 105 Milyar TL'ye çıkarmıştır. Borusan Holding; Borusan Mannesmann'ın yanı sıra Borçelik ve Supsan Grup şirketleriyle Türk çelik boru ve otomotiv yan sanayii sektöründe öncü bir rol üstlenmektedir.

Borusan Holding İş Dünyası Plastik Girişimi altında, Türkiye'de faaliyet gösteren ve plastikler için döngüsel bir ekonomi oluşturmayı hedefleyen, ortak bir taahhüt ve ortak bir amaç doğrultusunda 2023 yılına kadar plastik azaltımı ve kullanım önleme miktarlarını içeren taahhütlerini ilk kez şeffaflıkla kamuoyuyla paylaşan 34 şirketten biridir. Bu kapsamda İş Dünyası Plastik Girişimi tarafından hazırlanmış ilerleme raporuna [linkten](#) ulaşabilirsiniz. Borusan Mannesmann da sürdürülebilirlik yaklaşımında bu taahhütlere sadık kalarak ilerlemektedir.

Borusan Holding A.Ş.

Borusan Grubu'nun kurumsal merkezi olan Borusan Holding hissedar beklentileri ile şirketler arasında bir köprü kurarak Borusan Grubu'na stratejik yön verir. Borusan Holding; grup şirketlerine fikir veren, sorgulayan, yönlendiren ve denetleyen ancak doğrudan operasyonel faaliyetlerde bulunmayan bir yapıya sahiptir.

Borusan Yatırım

1977 yılında kurulan Borusan Yatırım, grubun çelik, distribütörlük, lojistik ve teknoloji alanında faaliyet gösteren şirketlerine iştirak ederek yüksek büyüme potansiyeline sahip ve kendi alanında lider konumdaki şirketlerden oluşan bir portföy oluşturmuştur. Borusan Yatırım 1996 yılından beri BİST'te Borusan Grubu'nun ikinci halka açık şirketi olarak işlem görmektedir.

Borusan Kocabıyık Vakfı

Eğitim, kültür ve sanata erişimin insanların en temel hakları arasında olduğuna inanan Borusan Kocabıyık Vakfı, toplumla birlikte gelişmeye ve çağdaş bir Türkiye'nin oluşumuna katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Vakıf, klasik müzik sevgisini yaygınlaştırmaya, Borusan Çağdaş Sanat Koleksiyonu'nu sergilemeye ek olarak çağdaş sanat sergileri düzenlemek ve gençlerin donanımlı bireyler olarak yetişmelerini desteklemek amacıyla eğitim programlarına odaklanan faaliyetler ve projeler yürütmektedir. Bu faaliyetler ve projeler şunlardır: Borusan Contemporary ve Borusan Sanat.

BORUSAN MANNESMANN

1958 yılında kurulan ve çelik boru sektörünün en köklü şirketi olarak kabul edilen Borusan Mannesmann Boru Sanayi ve Ticaret A.Ş., (BM) 65 yıllık tecrübesi ile sektörün Türkiye’de gelişimine öncülük etmiştir. Borusan Mannesmann Türkiye’de yaklaşık 1.600’ü aşkın çalışanı ile toplam 750 bin ton boyuna kaynaklı ve 300 bin ton spiral kaynaklı çelik boru olmak üzere yaklaşık 1.100 bin ton üretim kapasitesi ile faaliyetlerini devam ettirmektedir. Türkiye’de kurulu kapasiteye ek olarak, yurt dışında da üretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Avrupa ve dünyada çelik boru sektöründe tercih edilen üreticilerden olan Borusan Mannesmann; dünyada toplam 2050 çalışanıyla değer yaratmaktadır.

Borusan Mannesmann olarak Türkiye’nin 3 bölgesinde yer alan üretim lokasyonlarımızda faaliyet gösteriyoruz:



- 1** Türk çelik boru üretim sektörünün büyümesine liderlik eden sanayi boru ve profilleri üreten Halkalı fabrikamız, 1958 yılından bu yana otomotivden beyaz eşyaya, mobilyadan bisiklete kadar pek çok sektöre ürün sunmaktadır.
- 2** Gemlik’te bulunan 3 üretim fabrikamızla enerji, otomotiv ve inşaat ile ilgili boru üretimi gerçekleştirilmektedir.
- 3** 2016 yılında Bursa Organize Sanayi Bölgesi’nde 10.000 m² kapalı alana kurulan tesis, Halkalı fabrikası’nın ürettiği özel boruları işleyerek, motorlu araçların amortisör, koltuk, direksiyon gibi çeşitli motor parçalarında kullanılmak üzere hazır hale getirmekte, müşterilerin ihtiyaçlarına daha hızlı ve etkin çözümler sunabilmektedir.

Halka Açık + Değer

26,57%
37.592.734 TL



Borusan Mannesmann
Yatırım Holding A.Ş.

%73,48
104.152.266 TL

Borusan Mannesmann; yüksek katma değerli ürünlere odaklı, ana ürün pazarlarında üretim ayak izine sahip, dünya çapında tanınan lider çelik boru ve tamamlayıcı çözüm tedarikçisi olmak vizyonuyla kendini Türkiye, Avrupa ve ABD gibi önemli pazarlarda da önde gelen çelik boru üreticilerinden biri olarak konumlandırmaktadır.

2023 yılının nisan ayında gerçekleşen yeni satın almalar ile ABD’de çelik boru üretimi alanında faaliyet gösteren Berg EUROPIPE Holding Corp’u da bünyesine katan Borusan Mannesmann, global pazarlardaki varlığını daha da güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Ayrıca 2023 yılında sürdürülebilir ve sağlıklı büyüme hedefi doğrultusunda Romanya’da yeni bir tesisin kurulmasına başladık. Amortisörlerde kullanılan silindir borusu, rezerve borusu ve özel kullanım alanı olan monotüplerin kesme ve işleme çalışmaları gerçekleştirecek olan tesis için yaklaşık 15 milyon euro’luk yatırım yapılması planlanmıştır. 4.800 m² üretim ve stok alanı bulunacak tesis, ilk aşamada 50’den fazla kişiye istihdam olanağı sağlayacaktır. 2026 yılında 10 bin tonun üzerinde satış hedefleyen tesis ile ilgili, Romanya Maliye Bakanlığınca onaylanmış 5,8 milyon euro tutarında yatırım teşvik onayı da bulunmaktadır.



1958

Üretimin İlk Yılı

Borusan Grup’un ilk endüstri yatırımıdır. İkinci boru üretim tesisi ise Mannesmann Boru tarafından yapılmıştır.



2023

**Borusan
Mannesmann**

Toplamda 11 Üretim Fabrikası:
5 Türkiye, 1 İtalya, 4 USA ve
1 Romanya



BM Vobarno

İtalya’nın Vobarno bölgesinde yerleşik Borusan Mannesmann Vobarno Tubi S.P.A., yıllık 29 bin ton üretim kapasitesi ile yüksek katma değerli soğuk çekilmiş özel boru üretimi konusunda uzmanlaşmıştır. İtalya, Almanya, İspanya ve Fransa gibi otomotiv sektörünün güçlü olduğu ülkelere yönelik yaptığı satışlar ile gerek ürün gerekse hizmet kalitesi açısından Avrupa’da sektöründe tanınan bir üretici konumundadır. Borusan Mannesmann Vobarno Tubi S.P.A. yaklaşık 24 bin m² kapalı alan üzerine kurulu olup, 84 çalışanı ile faaliyet göstermektedir.

Borusan Mannesmann Pipe US

Amerika Birleşik Devletleri’nde kurulu olan bağlı ortağı Borusan Mannesmann Pipe US Inc., toplam 150.000 USD yatırım ile kurulmuş olan fabrikamızda üretim ve satış faaliyetlerine devam etmektedir. Borusan Mannesmann Pipe US Inc, 300 bin ton kapasiteli petrol ve doğal gaz çıkarma faaliyetlerinde kullanılan kuyu ve sondaj borusu üreten fabrikasıyla 2014 yılının üçüncü çeyreğinde üretim faaliyetlerine başlamıştır. Fabrika yaklaşık 500 bin m² alan üzerine kurulu olup, 362 çalışanıyla faaliyet göstermektedir. Bu yatırım ile birlikte, gerek grup satış hacmi gerekse de üretim kapasitesi açısından Avrupa’nın önde gelen üreticilerinden birisi olmanın yanında ABD’de fabrikası olan bir Türk firması konumuna gelmiştir. (U.S. Pipe Manufacturer | Borusan Mannesmann Pipe U.S.)

Borusan Mannesmann Pipe U.S.; Teksas’ın kalbinde yer alan ve küresel üretim tecrübesiyle desteklenen, petrol ve gaz endüstrisinin önde gelen üretim tesisidir.

BİR BAKIŞTA BORUSAN HOLDİNG

BORUSAN HOLDİNG

ÜRETİM GRUBU

MAKİNA VE GÜÇ SİSTEMLERİ GRUBU

OTOMOTİV GRUBU

LOJİSTİK GRUBU

ENERJİ GRUBU

Kombine FAVÖK Payı: %38,1
Kombine FAVÖK:
364 milyon ABD Doları
Kombine Net Satışlar Payı:
%49,2

Kombine FAVÖK Payı: %11,2
Kombine FAVÖK:
106 milyon ABD Doları
Kombine Net Satışlar Payı:
%17,5

Kombine FAVÖK Payı: %29,1
Kombine FAVÖK:
277 milyon ABD Doları
Kombine Net Satışlar Payı:
%20,3

Kombine FAVÖK Payı: %7,2
Kombine FAVÖK:
69 milyon ABD Doları
Kombine Net Satışlar Payı:
%10,4

Kombine FAVÖK Payı: %14,5
Kombine FAVÖK:
138 milyon ABD Doları
Kombine Net Satışlar Payı:
%2,5

Borusan Yatırım

1977 yılında kurulan Borusan Yatırım, Grubun çelik, distribütörlük, lojistik ve teknoloji alanında faaliyet gösteren şirketlerine iştirak ederek yüksek büyüme potansiyeline sahip ve kendi alanında lider konumdaki şirketlerden oluşan bir portföy oluşturmuştur. Borusan Yatırım 1996 yılından beri BIST'te Borusan grubunun ikinci halka açık şirketi olarak işlem görmektedir.

Borusan Mannesmann

Üretim Kapasitesi:
1,4 milyon Ton/ Yıl
Toplam Üretim: 853.000 Ton
Avrupa, Asya ve Kuzey Amerika kıtalarında toplam 7 üretim tesisi
İş Ortağı: Salzgitter Mannesmann
Uluslararası İştirakler:
Borusan Mannesmann Pipe U.S.
Borusan Mannesmann Vobarno

Borçelik

Üretim Kapasitesi:
1,5 milyon Ton/ Yıl
İhracat Gerçekleştirilen
Ülke Sayısı: 38
2022 İhracat Hacmi: 364 Bin Ton
Ciro: 1,9 Milyar ABD Doları
1 Üretim tesisi, 2 Çelik Servis
Merkezi ve 2 satış ofisi
İş Ortağı: ArcelorMittal

Supsan

Sürdürülebilirlik Bütçesi:
585.000 Euro
Subap Üretim Kapasitesi:
10 milyon Adet / Yıl
Turbo Üretim Kapasitesi:
30.000 Adet / Yıl
Toplam Üretim:
6,5 milyon Adet / yıl

Borusan Cat

Konsolide Satışlar:
1.152 milyon ABD Doları
Toplam Ürün Satışı: 1.300 Adet (Türkiye)
Sürdürülebilirlik Bütçesi:
2.761.631,07 Euro
Müşteri Değer Anlaşmalarından
Elde Edilen Satışlar:
54.822 ABD Doları
İş Ortakları: Caterpillar başta olmak üzere Metso, Mantsinen, CDE, SEM, Exxon Mobil, MaK, EMD ve Berg Propulsion gibi küresel lider markaların da yetkili temsilcisidir.
Faaliyet gösterdiği yabancı ülkeler: Azerbaycan, Gürcistan, Kazakistan, Kırgızistan, Uzak Doğu Rusya

Borusan Otomotiv Grubu

Borusan Otomotiv Grubu
Toptan Satışlar: 22.701 Adet
Borusan Otomotiv Grubu
Perakende Satışlar: 22.686 Adet
Borusan Otomotiv Grubu
Konsolide İkinci El Satışı:
2.351 Adet
Ciro: 1.332 milyon ABD Doları
Borusan Otomotiv Grubu
Marka Bazlı Perakende Satışlar:
BMW 18.056 adet
MINI 1.385 adet
BMW Motorrad 1.625 adet
Land Rover 1.530 adet
Jaguar 90 adet
İş Ortakları: GIWA Holding, BMW Group, Jaguar Land Rover

Borusan Araç İhale

Üye Sayısı: 2.674
Araç Satışı: 12.838 adet

Borusan Lojistik

Net Satışlar:
470 milyon ABD Doları
Gerçekleştirilen eTA Sefer Sayısı: 399.000
eTA Kayıtlı Kamyoncu Sayısı: 181.000
Depo Sayısı: 28
Aktarma Merkezi: 28

Borusan Limanı

Ciro: 222 milyon ABD Doları
Genel Kargo İş Hacmi:
3,5 milyon Ton
Konteyner İş Hacmi:
123 Bin TEU
Araç Parkı İş Hacmi:
180 Bin Adet
Sürdürülebilirlik Bütçesi:
1.094.038 ABD Doları

Borusan EnBW Enerji

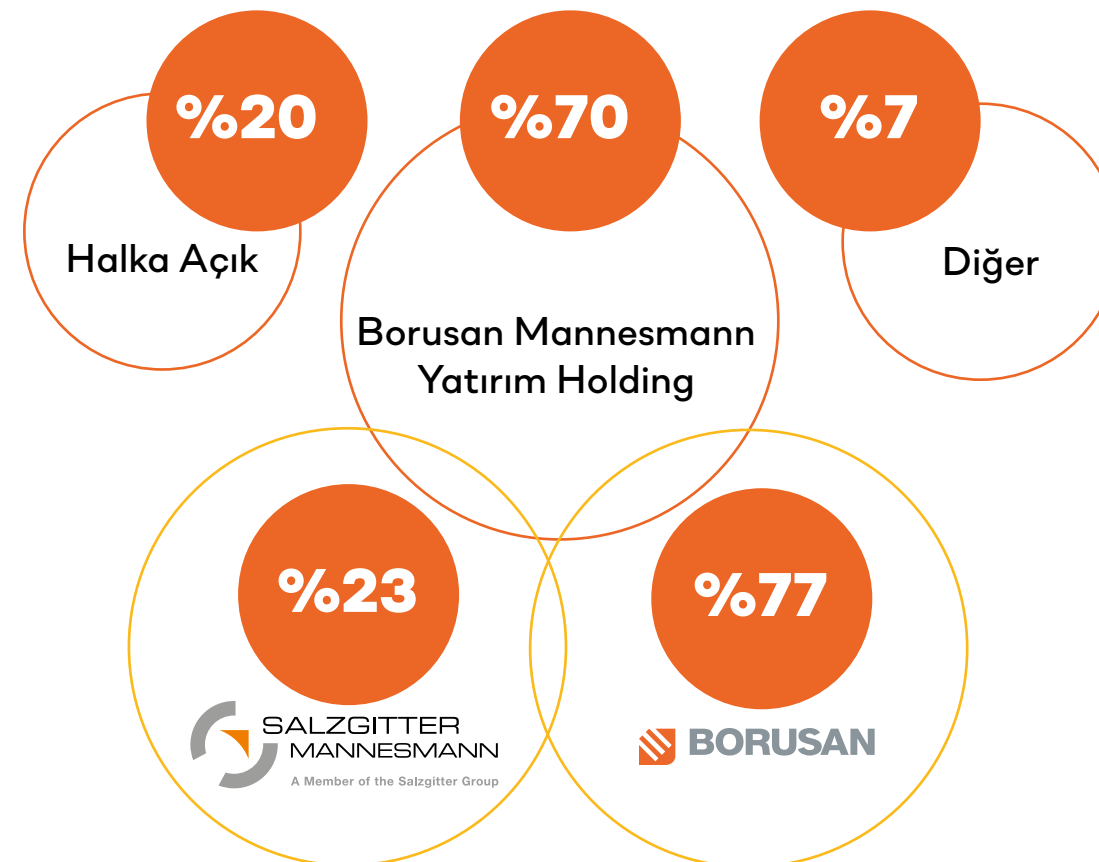
Kurulu Güç: 725 MW
Brüt Kâr: %83
Rüzgar: 666 MW - %92
Hidroelektrik: 50,3 MW - %7
Güneş: 8,8 MW - %1
Sürdürülebilirlik Bütçesi:
697 bin ABD Doları
(Ana iş kolu yenilenebilir enerji sektörüne yapılan yatırımlar hariç.)
İş Ortağı: EnBW AG

BİR BAKIŞTA BORUSAN MANNESMANN

Şirket ve Ortaklık Yapısı

Toplam Ürün Satışı	Çalışan Sayısı
853.000 Ton	2.095
Toplam Ciro	Ülke Sayısı
1.340 Milyon \$	70'ten fazla ülkeye ihracat
Hizmet Verilen Endüstriler	Piyasa Değeri
Endüstri - %38 Petrol/Doğal Gaz - %48 Otomotiv % - 11 İnşaat - %8	637 Milyon \$

**BORUSAN
MANNESMANN**



Üretim Tesisleri

Gemlik Boyuna Kaynaklı
ERW Boru Fabrikası

Gemlik Spiral Kaynaklı
Boru Fabrikası

Gemlik Otomotiv Boru Fabrikası

Halkalı Fabrikası

Bursa Servis Merkezi

Vobarno Fabrikası

Ploiești Servis Merkezi

Baytown Boyuna Kaynaklı (ERW)
Boru Fabrikası

Borusan Berg Pipe Panama City Boyuna
Toz Altı Kaynaklı (LSAW) Boru Fabrikası

Borusan Berg Pipe Mobile
Spiral Kaynaklı Boru Fabrikası

ÜRÜNLERİMİZ

Borusan Mannesmann olarak otomotivden inşaat, enerjiden makina üretimine dek her alanda yüksek teknoloji ürünü borularıyla deneyimini, uzmanlığını ve tutkusunu dünyanın dört bir köşesine taşıyoruz.

Üretimde mükemmellik hedefiyle 3 kıtadaki 7 tesisinde kaliteli ve yenilikçi ürünlere imza atıyoruz. Petrol, otomotiv, inşaat gibi pek çok farklı sektörde endüstrinin gelişimine hizmet eden yüksek teknoloji ürünleri, Borusan Mannesmann uzmanlığı ve güvencesi ile birçok ülkeye ihraç ediliyor. 4.000'in üzerinde fazla ürün çeşidiyle aynı zamanda müşterilerimizin ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda ürün ve çözüm geliştirme kabiliyetiyle çelik boru alanında öncülüğü üstleniyoruz.



EKONOMİK PERFORMANS

Borusan Mannesmann olarak 2022 yılı faaliyet dönemindeki ekonomik performansımızı 2021 yılında olduğu gibi Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarımızla taçlandırarak hem ürün ve hizmetlerimizin paydaşlarımıza sunduğu faydayı artırıyor hem de iş süreçlerimizi tüm paydaşlarımız için daha sürdürülebilir hale getiriyoruz. 2022 yılı sonu itibarıyla brüt karlılığımızın %20'si yeni ürün ve servis grubunda yapılan satışlardan elde edilmiştir. Satış tonajı olarak değerlendirdiğimizde ise bu oran toplam birinci kalite ürün satış tonajının %12'sine denk gelmektedir.

2023 yılında faaliyetlerimize eklenen Berg Pipe şirketi ve Romanya'daki yatırımımızla dünyadaki üretim ayak izimizi artırıyor ve yenilikçi çözümlerimizle çelik boru sektöründe ilkleri gerçekleştirmeye devam ediyoruz.

2022 yılında ekonomik performansımıza etki eden ana faktörler; Rusya-Ukrayna ve benzer, bölgesel gerginlikler; ülkelerin gümrük engelleri ve korumacı politikalar; artan girdi fiyatları ve yükselen kredi maliyetlerinin yanı sıra, enerji ve ham madde fiyatlarındaki dalgalanmalar oldu. 2022 yılında küresel çelik talebinin hızlı düşüşüyle birlikte küresel ham çelik üretimi bir önceki yıla göre %4,3 azalışla 1.831.000 bin ton seviyesine gerilerken, Türkiye'nin 2022 yılında ham çelik üretimi bir önceki yıla göre

SATIŞ HACMİ



853 bin ton

+ 12% y/y

SATIŞ GELİRİ



\$ 1,340 Milyon

+ 62% y/y

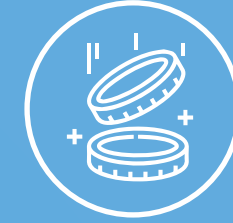
FAVÖK



\$ 200 Milyon

+147% y/y

VÖK



\$ 106 Milyon

+ 1,011% y/y

TR İHRACAT



\$ 328 Milyon

+ 37% y/y

%12,9 düşüşle 35.100 bin ton olarak gerçekleşmiştir. Rusya-Ukrayna krizi ve pandemi sonrası toparlanma sürecinin gölgesindeki 2022 yılında, Ukrayna'da çelik üretim tesislerinin çalışamaz hale gelmesi bölgede çelik sektörünü önemli ölçüde etkilerken, yükselen enerji fiyatları, özellikle Avrupa'da birçok fabrika ve üretim tesisinde duruşa yol açmıştır. Bununla birlikte özellikle dünyanın en büyük çelik üreticisi Çin'de çelik üretiminde gerçekleşen %2,1'lik düşüş dünya çelik üretimindeki düşüşü hızlandırmıştır. Çelik talebindeki düşüş, kapasite kullanım oranlarını aşağıya çekerken, yıl boyunca çelik fiyatlarının çelik ham madde fiyatlarından daha hızlı düşmesi, çelik üreticilerinin kâr marjları üzerinde önemli baskı yaratmıştır.

2023'ün şubat ayında Türkiye'nin güneydoğusunda yaşanan ve pek çok ilimizi etkileyen deprem sonrasında ülkemiz ciddi yaralar almıştır. TÜSİAD'a göre depremin finansal etkisi 17 milyar dolar, DPT'ye göre 15-19 milyar dolar ve Dünya Bankası'na göre 12-17 milyar dolar olarak ölçümlenmiştir.

Bu zorlayıcı koşullara karşın Borusan Mannesmann açısından 2022 yılı, finansal sonuçlara göre tarihi yıllarından biri olarak kaydedilmiştir. Satış gelirleri özellikle global pazarlardaki büyüme ile önemli

derecede artmış ve bu artış operasyonel kârı yükselterek finansal sonuçlara yansımıştır.

Ekonomik performansımız ile ilgili detaylı bilgiye [linkten](#) ulaşabilirsiniz.

BORUSAN MANNESMANN'DA SÜRDÜRÜLEBİLİR FİNANS

Sürdürülebilir finansman ile amaç; yatırım kararlarını çevresel, sosyal ve yönetişimsel (ESG-Environmental, social and governance) hususları dikkate alarak, sürdürülebilir ekonomik faaliyetlere ve projelere uzun vadeli yatırımlar yapmaktır. Çevresel olarak sürdürülebilir ekonomik faaliyetlerin listesinin oluşturulduğu Avrupa Birliği Taksonomisi ile sürdürülebilir yatırımın artırılması, firmalar ve yatırımcılar için hangi ekonomik faaliyetlerin çevresel olarak sürdürülebilir değerlendirilebileceğine ilişkin açık, pratik ve uygulanması kolay tanımların oluşturulması amaçlanmaktadır. Böylece yatırımcılar için güvenliğin sağlanması ve özel yatırımcıların yeşil aklamadan korunması hedeflenmektedir.

2022 yılında sürdürülebilirlik kapsamında oluşturmuş olduğumuz "Sürdürülebilir Finansman" çalışma grubu; Borusan Mannesmann bünyesinde sürdürülebilirlik alanında yapılan ve/veya yapılması düşünülen projelere hizmet etmesi amacıyla Sürdürülebilir Finans Kılavuzu'nu hazırladı. Borusan Mannesmann için Sürdürülebilir Finans; "sürdürülebilirlik proje kriterleri"ni odağına alarak hayata geçirilebilecek projelerin fonlanmasını, finansal olarak desteklenmesini ifade etmektedir. Borusan Mannesmann olarak hazırladığımız ve iç paydaşlarımıza yol göstermesini hedeflediğimiz "Sürdürülebilir Finans Kılavuzu" ülkemizde ve uluslararası arenada gelişmelere bağlı güncellenecektir.



Borusan Mannesmann; Sürdürülebilir Finans yaklaşımına verdiği önem ile istikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı destekliyoruz.



VİZYON, MİSYON

MİSYON, VİZYON VE DEĞERLERİMİZ



Misyonumuz

Dünyaya iz bırakan ve topluma fayda sağlayan ürün ve hizmetler üretmek.



Vizyonumuz

Yüksek katma değerli ürünlere odaklanan, hedef pazarlarda lokal üretim imkanlarına ve tüm ürünlerinde en rekabetçi maliyet avantajına sahip, dünya çapında tanınan, konusunda öncü çelik boru ve bütünleyici çözüm tedarikçisi olmak.



Değerlerimiz



Topluma Katkı Yaratırız

Toplumun kültürel gelişimine destek oluruz. Çalışanlarımızın sosyal sorumluluk projelerine katılımını teşvik ederiz. Çevreye sorumluyuz.



Güveniliriz

Açık ve dürüst ilişkiler kurarız. Verdiğimiz sözü tutarız. Adil rekabet ederiz.



Mükemmeli Hedefleriz

İşimizde uzmanız. Yüksek başarıyı hedefler ve ona ulaşırız. Yenilikçi ve yaratıcıyız. Sürekli gelişimi destekleriz.



Müşterimizi Mutlu Ederiz

Müşterimizin başarısı için çalışırız. Kaliteli ürün ve hizmetlerimizle müşterimize değer yaratırız. Müşterimizin sesini dinleriz.



İnisiyatif ve Sorumluluk Alırız

Etkin bireysel liderlik sergileriz. İşimizin gereğini yapmak için harekete geçeriz. Ekip olarak çalışırız. Verimli ve yalın organizasyonlar kurarız.

İŞ ETİĞİ

İş etiği ilkelerine ve yasal düzenlemelere uymayı bir çalışma standardı olarak kabul ediyoruz. Çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, iş ortaklarımız ve toplumla ilişkilerimizde insan haklarına saygı temel prensiplerimizdendir. Bunu da Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza atarak beyan etmiş olduk ve de tüm faaliyetlerimizde ayrımcılık, rüşvet ve yolsuzluğa karşı net kurallar tanımladık.

Borusan Holding tarafından oluşturulan ve uymamız gereken iş etiği kurallarını belirleyen Turuncu Rehber, Borusan Mannesmann tarafından da sahiplenilerek tüm davranış kurallarımıza kılavuzluk etmektedir. Bu kapsamda düzenli olarak eğitimler organize eder ve çalışanlarımızın katılımlarını sağlarız. Halka açık bir şirket olan Borusan Mannesmann, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile vergisel açıdan dürüstlük ilkesine yönelik politika ve programlara uyum sağlar. Borusan Mannesmann'da çıkar çatışmalarını önlemek, paydaşlarla ilişkileri profesyonel bir şekilde yönetmek ve kanun dışı davranışların önüne geçmek, kurum kültürünü oluşturan değerlerdendir. Rüşvet, yolsuzluk, görevi kötüye kullanma gibi etik dışı davranışlardan özenle kaçınılırken bu tür suçların ortadan kaldırılması konusundaki uluslararası çabaları destekleriz, ve rekabet hukuku ve etik kurallar çerçevesinde faaliyetler gerçekleştiririz. Tüm paydaşları ile şeffaf iletişim kuran Borusan Mannesmann rekabete aykırı her türlü davranıştan kaçınır.

Borusan Holding Temel Çalışma İlkeleri kapsamında temel unsurlarımız olan şeffaflık, süreklilik, güven ve dürüstlük esaslarına dayalı iş etiği yaklaşımı, Borusan Mannesmann kültürüne de yerleşmiştir ve paydaş ilişkimizin temelini oluşturmuştur. Güven temelli ilişkiler kuran Borusan Mannesmann olarak bizler; çalışanlarımıza, tedarikçilerimize, rakiplerimize, iş ortaklarımıza ve çevremize karşı güven zedeleyecek hiçbir faaliyette bulunmayız. Çalışanlarımızın etik kurallar konusunda hem yönlendirici hem de dahiliyetçi olmaları konusunda tüm bildirimleri rahatlıkla ve şeffaflıkla iletebildikleri 7/24 erişilebilir olan Turuncu Etik Hattımız bulunmaktadır.



**BORUSAN
MANNESMANN**

turuncu etik

2022 yılında Turuncu Etik Bildirim Hattı'na Borusan Grubu tarafından 180 adet bildirim iletilmiş olup etik kurallar ve uyum çerçevesinde 110 adet bildirimin incelenmesi tamamlanmıştır. Borusan Mannesmann çalışanları tarafından Turuncu etik hattına 2022 yılında 11 adet bildirim yapılmıştır.

Paydaşlarımızla kurduğumuz ilişkilerin şeffaflık ve dürüstlük prensipleri çerçevesinde ilerlemesi için Borusan Holding Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olan Borusan Holding Etik Kurulu tarafından belirlenmiş olan etik kurallar çerçevesinde hareket ediyoruz. Paydaşlarımıza hesap verebilmek, yasal olmayan mevzulardan kaçınmak, iç süreçlerimizi sağlıklı ve adil bir şekilde yürütmek ve sorumluluk duygusuyla yönetmek için tüm çalışanlarımızın etik kurallara uyumunu sağlıyor ve ilgili konuları yakından takip ediyoruz. Etik davranış ve rüşvet ile ilgili riskler hakkında Borusan Holding tarafından düzenlenen eğitimlere katılım sağlıyoruz.

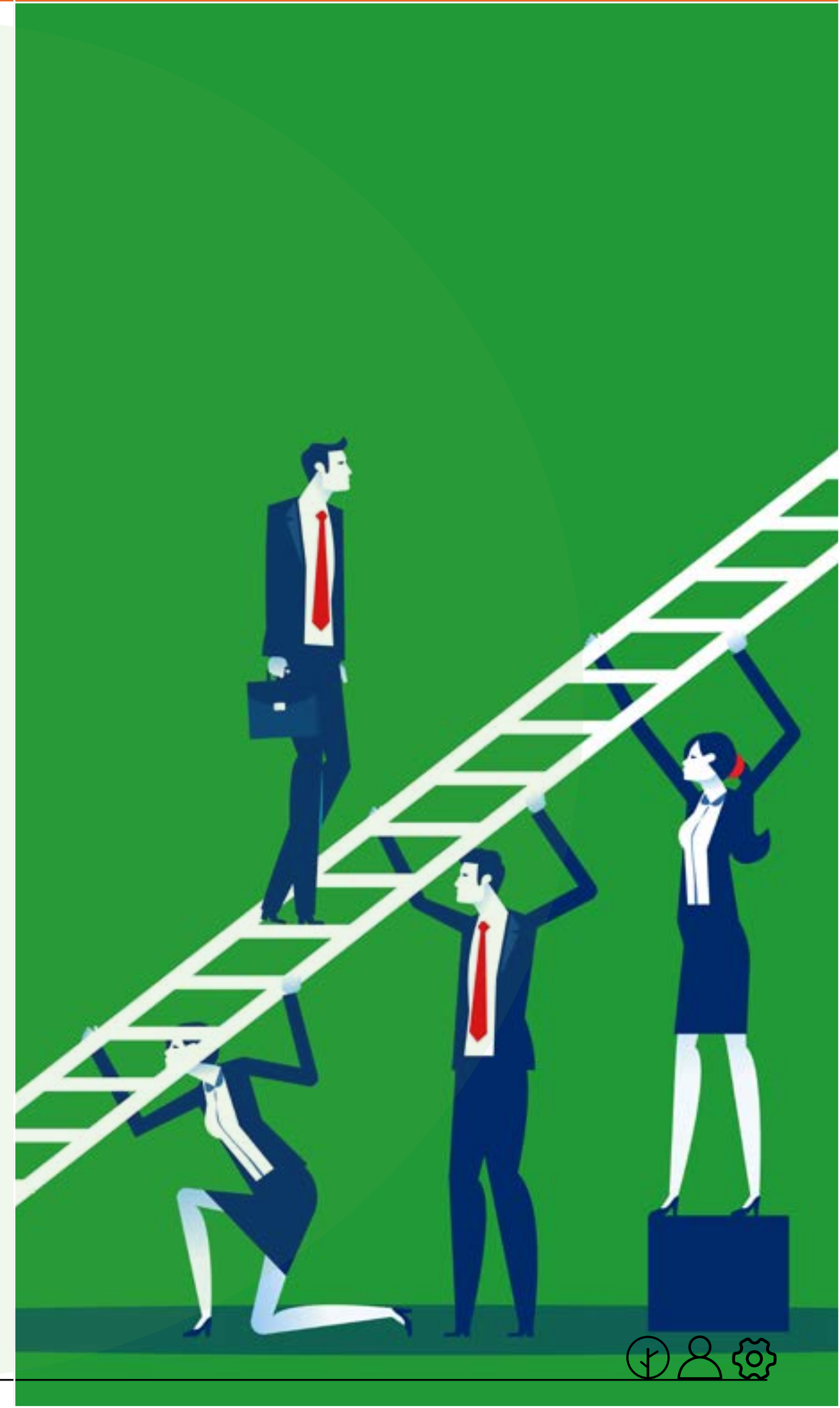
YOLSUZLUK VE REKABETE AYKIRI DAVRANIŞLA MÜCADELE

İmzacısı olduğumuz UN Global Compact'ın 10. İlkesinde "İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı" şeklinde belirtilmiştir. UN Global Compact katılımcılarının yalnızca rüşvet, zorbalık ve diğer yolsuzluk biçimlerinden kaçınmakla kalmayıp aynı zamanda, yolsuzluğa karşı politikalar ve somut programlar geliştirmesini de gerektirir. Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi 10. İlke'nin temelini oluşturan yasal dayanaktır. Borusan Mannesmann kurum kültürü çıkar çatışmalarının engellenmesi, paydaş ilişkilerinin profesyonel bir şekilde yönetilmesi ve kanunları ihlal etmeden hareket etmeyi kapsar.

Paydaşlarla olan ilişkilerimiz "Turuncu Rehber: Borusan Çalışma İlkeleri ve Etik Kurallarımız'da açıkça tanımlamıştır. Bu standartlar kapsamında hediye ve temsil ağırlama, bağış ve yardım ödemeleri, kamu ihaleleri ve çıkar çatışması gibi konular için risk yönetimi yoluyla belirlenmiş yolsuzlukla ilgili risklerin gözetilmesiyle, bu davranışların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Rüşvet, yolsuzluk, görevi kötüye kullanma gibi etik değerlerimize aykırı olan davranışlardan uzak durulmaktadır. Bu tür suçların ortadan kaldırılması konusundaki uluslararası çabaları düzenli olarak destekliyor, tüm faaliyet ve ilişkilerimizi rekabet hukuku ve etik kurallar çerçevesinde yürütüyoruz. Türkiye'de ve faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyalarda herhangi bir siyasi tarafta

bulunmayız ve hiçbir siyasi kurum veya kişiye maddi veya manevi, doğrudan ya da dolaylı destek olmayız. Kamu otoriteleri ile şeffaf ve dürüst iletişim sağlayarak adil rekabet yasalarıyla uyumlu bir şekilde hareket ederiz. Rakiplerimizle ilişkilerimizi şeffaflık ve adil rekabet ilkeleri temelinde kurarak rekabete aykırı her türlü davranıştan kaçınırız. Belirlenen gizlilik kuralları doğrultusunda tekelleşme ve tröstleşme sayılabilecek eylemlere karşı dururuz. Bu kapsamda raporlama döneminde rekabete aykırı davranış, tekelcilik ve tröstleşme vakası tespit edilmemiştir.

2022 yılında, Holding tarafından şirketimize 3 iç, 3 IT denetimi gerçekleştirilmiştir. Bu üç iç denetimde çevresel ve sosyal değerlendirmeler de esas alınmaktadır. Yıllık denetim planı çerçevesinde gerçekleştirilen tüm denetimlerin kapsamında hata, hile, usulsüzlük ve yolsuzluk riskleri de yer almaktadır. Ayrıca, Borusan Holding İç Denetim departmanı tarafından 2022 yılında gerçekleştirilen tüm iç denetim çalışmalarında şirket faaliyetlerinin yerel toplum üzerinde olumsuz bir etkisi olup olmadığı da değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen denetimler neticesinde şirket faaliyetlerinin yerel toplum üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğu ilişkin bir gözlem bulunmamaktadır.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİSİ

Borusan Mannesmann'ın değer yaratma stratejisi iklim, insan ve inovasyon odağında gelişerek tüm iç ve dış paydaşlarla birlikte iş süreçlerine değer katan ürünler sunmayı kapsamaktadır.

Sektörde öncü olmanın verdiği sorumlulukla, her zaman daha yenilikçi yaklaşımları sahiplenmekte ve bu yaklaşımlara liderlik etmekteyiz.

Holding tarafından belirlenen sıfır atık ve sıfır emisyon hedefine ulaşmak için var gücümüzle çalışıyor ve aynı zamanda ekolojik dengenin korunmasına katkı sağlama stratejimiz ile ilerliyoruz. Holding ile 2021 yılını baz alarak 2030'a kadar sürdürülebilirlik hedeflerimizi belirledik. Yıllık olarak yayınladığımız sürdürülebilirlik raporumuzla sonuçlarımızı tüm paydaşlarımız ile paylaşıyoruz. Hedeflerimizi düzenli olarak takip etmekteyiz ve de öncelikli konularımızı, paydaş beklentilerimizi, ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip ederek hedeflerimizi güncel tutmaktayız.

Ticari mükemmellik, operasyonel mükemmellik, sürdürülebilirlik ve yeni ürün inovasyon şirketimizin ana stratejik odak noktalarıdır ve dijital teknolojiler ve insan kaynakları yönetimi bu ana stratejik odak noktalarını destekleyecek şekilde yapılandırılmıştır.

Borusan Mannesmann iklim, insan, inovasyon odağında olan değer yaratma stratejisini sürekli geliştirerek tüm iç ve dış paydaşlarının iş süreçlerine değer katan süreçler ve ürünler sunmayı misyon olarak benimsemiştir.

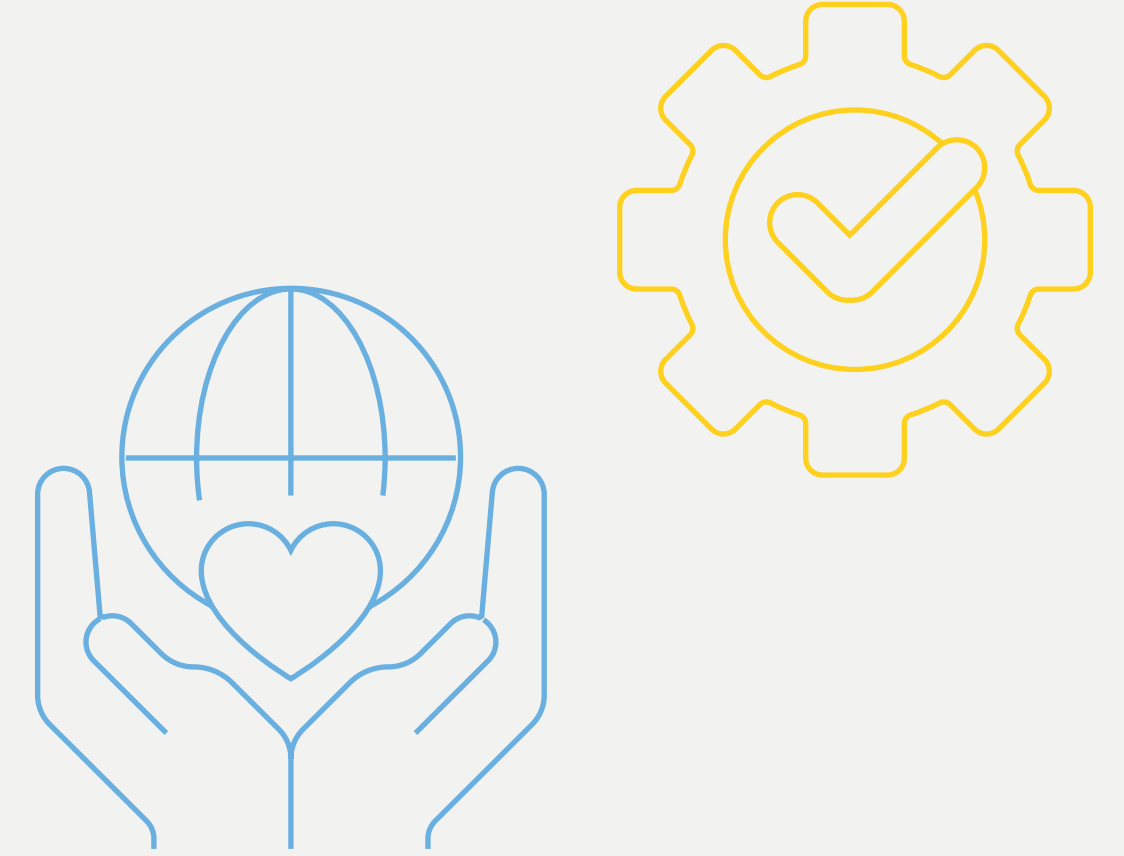
Uluslararası pazarda da faaliyet gösteren bir kuruluş olarak Borusan Mannesmann; sürdürülebilirlik stratejisini oluştururken uluslararası gelişmeleri ve aynı zamanda değişen, gelişen paydaş beklentilerini de dikkate almaktadır.

Uluslararası sürdürülebilirlik raporlama standartlarında olan gelişmeleri yakından takip eden şirketimiz AB'de yeni raporlama yönergesi olan Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (Corporate Sustainability Reporting Directive- CSRD) sürecini de raporlama yaklaşımında dikkate almıştır. Borusan Mannesmann finansal ve sürdürülebilirlik verilerine eşit seviyede ağırlık vermektedir ve de verilerin güvenilirliğini sağlamak amacıyla düzenli olarak üçüncü taraflardan doğrulamalar almaktadır.



2022

YILINDA ÖNE ÇIKANLAR



Türkiye ekonomisine katma değer yaratmaya devam ediyor, dünyaya iz bırakan inovatif ürünler geliştiriyor, topluma fayda sağlayan ve **iklim dostu** hizmetler üreten marka olarak tüm paydaşlarımız için değer yaratıyoruz.

Borusan Mannesmann Olarak 2022 Yılında Yarattığımız Değer

Girdilerimiz

Yarattığımız Değer

Çıktılar ve Sürdürülebilirlik Etki

Finansal Sermaye	→	Boru sektöründe pazar lideri paydaşlar için finansal değer Dünya ekonomisine katkı
Doğal Sermaye	→	2030'da Borusan Grup net sıfır hedefine katkı Boru üretiminde döngüsellik Su ve atık su yönetimi ile su ayak izini azaltmak
İnsan Sermaye	→	Güvenli bir çalışma ortamı Borusan Eşittir Platformu ile kapsayıcı ve herkes için eşit bir iş yeri oluşturmak Tercih edilen iş yeri olmak
Sosyal Sermaye	→	Sosyal geri kazanımı olan projeler geliştirmek Paydaşlar ile iş birliği Gönüllülük çalışmaları Toplum için sürdürülebilir fayda
Fikri Sermaye	→	Sürdürülebilir ürün Genç girişimcilere destek Güçlü inovasyon ve Ar-Ge faaliyetleri
Üretilmiş Sermaye	→	En köklü boru üretim tesisi ile Türkiye'de ve dünyada lider üretim tesisi

1.340 Milyon dolar satış geliri
328 Milyon dolar ihracat



700 ton CO₂ azaltımı
%33 su tüketiminde azalma
43.334 ton geri kazanım



Uluslararası İş Güvenliği Ödülü
Bakım Okulu Gelişim Programı projelerimizle, Brandon Hall Mükemmeliyet Ödülleri
İşin ve Organizasyonun Geleceğine Katkı Sağlayan Gelişim Programı" kategorisinde
Mühendislik Fakültesi Gelişim Ödülü
Önce Babayım



Borusan Mannesmann Hatıra Ormanı
Toplumsal Fayda Projeleri
Borusan'dan Masallar



Brüt kârlılığının %20'si yeni ürün ve servis grubu
2 adet sürdürülebilir ürün
%70 yerel tedarikçiden alım



853.000 Ton



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK MANİFESTOSU

Borusan Mannesmann olarak; 1958 yılında başlayan yolculuğumuzla Borusan Holding'in gerçek bir fayda yaratma hayaline katkı sağlıyor, değerlerimiz ve tüm kaynaklarımızla sektörümüze ilham oluyoruz.

İklime, İnsana ve İnovasyona Sahip Çıkarak, Geleceğe İlham Oluyoruz...



İlham olma sorumluluğuyla çıktığımız yolda bize ışık tutması için hazırlamış olduğumuz manifestomuz [linkten](#) ulaşabilirsiniz.

KURUMSAL YÖNETİŞİM

1958 yılından beri üretim sektöründe ülkemize değer katıyor ve yeni ürün, hizmet ve iş modellerimizle öncülüğümüzü sürdürüyoruz. Borusan Mannesmann olarak Borusan Holding'in stratejik yönlendirmeleri kapsamında gerçekleştirdiğimiz faaliyetler ile tüm paydaşlarımız ile kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında ilişkiler yürütüyoruz.

Şirketimiz tarafından 1 Ocak-31 Aralık 2022 faaliyet döneminde Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan belli başlı kriterlere uyum sağlamış, dönem içerisinde şirket ana sözleşmesi, prosedür ve uygulamalar ilkelere uyum anlamında gözden geçirilerek uyumun tam olmadığı alanlar tespit edilmiş ve bu alanlara yönelik iyileştirme çalışmaları yapılmıştır.

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan uygulamalara uyum, şirket yönetimi tarafından prensip olarak benimsenmiştir. Kurumsal yapımızı oluşturan kalite, katma değer, yenilikçilik ve yaratıcılığın öne çıkmasını sağlayan misyon ve vizyonumuz ile yarattığımız kısa, orta ve uzun vadeli değerler sayesinde paydaşlarımızla güven ve adalete dayalı ilişkiler kuruyoruz.

Halka açık şirket yapımız nedeniyle kurumsal yönetimimizde, Yönetim Kurulunun karar ve hedeflerini uygulanmasına destek olmak için, Denetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi bulunmaktadır. Kurumsal Yönetim Komitesi, aday gösterme ve ücret komitelerinin görevlerini de üstlenmektedir. Borusan Genel Müdürü'nün bağlı olduğu Murahhas Üyelerden oluşan Holding Yönlendirme Kurulu, Borusan Holding'in üst düzey yönetici platformudur. Kurul ile Borusan stratejisi belirlenir; uygulamaları gerçekleştirir.

Organizasyon Şeması

İcra Kurulu Başkanı



Zafer Atabey
Genel Müdür



Anıl Karaca

Genel Müdür
Yardımcısı -
Mali İşler ve
Dış Ticaret



Uğur Onbaşı

Genel
Müdür Yardımcısı -
Altyapı Projeleri
Segmenti



Ali Okyay

Genel
Müdür Yardımcısı -
Otomotiv ve
Beyaz Eşya
Segmenti



Oğuzhan Kuşçuoğlu

Genel
Müdür Yardımcısı -
İnşaat ve
Genel Endüstri
Segmenti



Nihan Alhan

Genel
Müdür Yardımcısı -
İnsan, Kurumsal
Gelişim, Çevre ve
Sürdürülebilirlik



Serdar Birlikçi

Genel
Müdür Yardımcısı -
Dijital Teknolojiler ve
Yeni Ürün

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ORGANİZASYONU

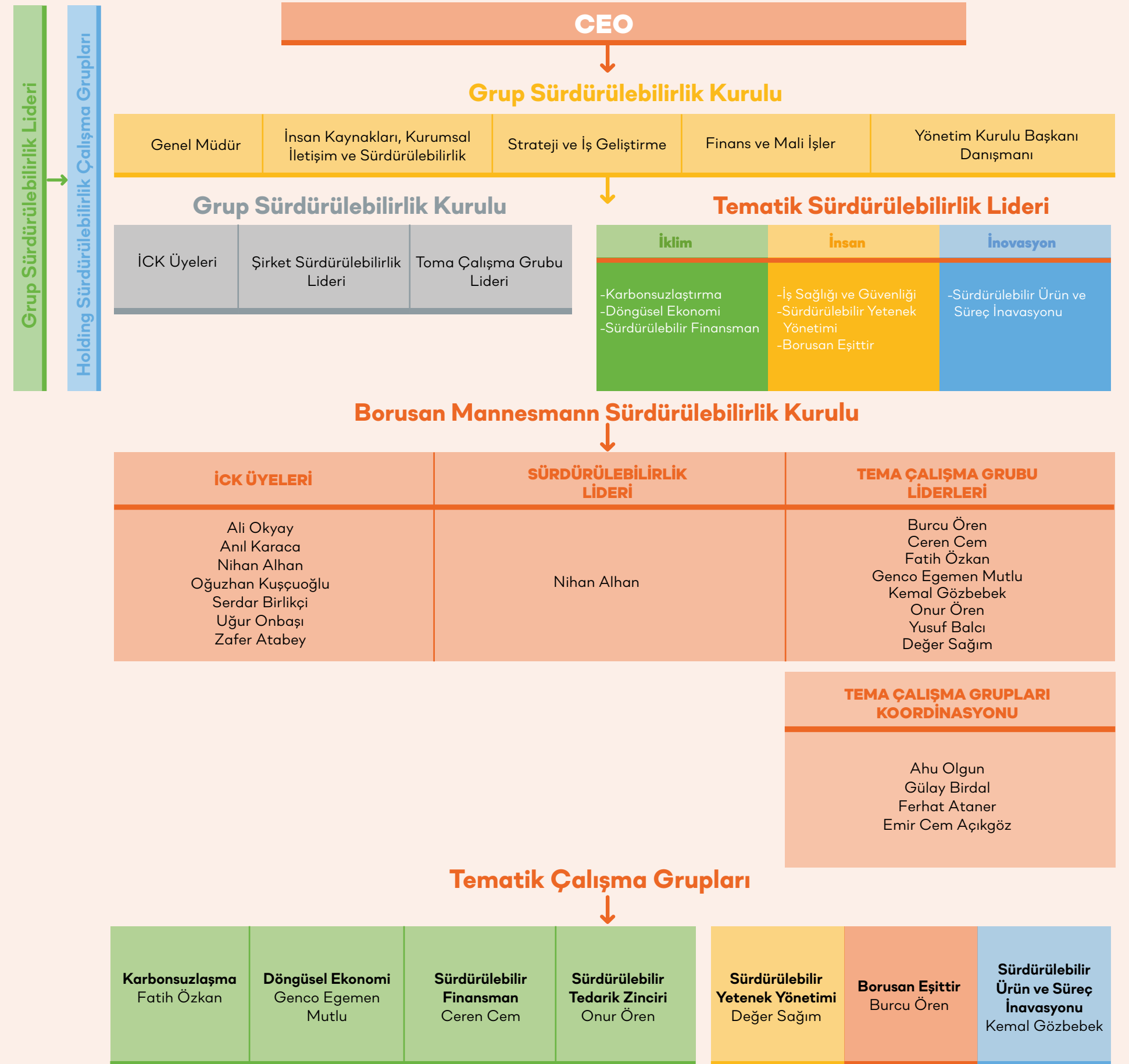
2020 yılında şirket içinde sürdürülebilirliği benimsetmek amacıyla beş ekip ile kurulan sürdürülebilirlik çevik ekiplerimize 2021 yılında Borusan Eşittir'in, 2022 yılında ise Sürdürülebilir Yetenek ekibimizin de katılmasıyla 7 çevik ekibe ulaştık. Çevik ekiplerimizde yer alan toplam 95 çalışanımızla yolumuza devam ettik. Çevik ekiplerimiz haftalık toplantılar ile yapılan çalışmalardaki ihtiyaçları ve engelleri belirleyerek ilgili aksiyonları gerçekleştirmeyi sürdürdüler.

Ay sonlarında çevik ekip liderleri sürdürülebilirlik komitesine yaptıkları sunumlar ile sürdürülebilirlik yolculuklarında gelinen noktayı gösterdiler. Yıl sonu genel değerlendirmemiz ise 2022 Sürdürülebilirlik Günümüzde çalışanlarımız ile paylaşılmıştır.

2022 yılında 7 çevik ekibi ile sürdürdüğümüz yolculuğumuzu 2023 yılında yeni ekipler dahil ederek ilerletmeyi planlıyoruz. 2023 yılında ayrıca İtalya ve Amerika'da bulunan fabrikalarımızda da sürdürülebilirlik hareketimizi başlatarak daha kapsayıcı bir organizasyonu kurmayı planlıyoruz.

Sürdürülebilirlik hareketimizin devamlılığı ve sonuçları Borusan Holding ve grup şirketlerimiz nezdinde de değerlendirilmektedir. Bu amaçla Holding Sürdürülebilirlik Kurulu yılda en az dört defa toplanır, entegre bakış açısıyla sürdürülebilirlik alanında yaşanan gelişmeleri takip eder, gerekli kararları alır ve uygulamaya geçirir. Holding, Sürdürülebilirlik Kurulu'na Borusan Mannesmann sürdürülebilirlik liderleri ve çevik grup liderleri katılır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİŞİM YAPIMIZ



RİSK YÖNETİMİ

AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Yönergesi (Corporate Sustainability Reporting Directive-CSRD) kapsamında tüm şirketlerden iş modelinin bilgisinin yanında sürdürülebilirlik risklerinin ve fırsatlarının da açıklamalarını yapmaları ve de tüm politikalarını ve stratejilerini risk ve fırsat çalışmalarıyla desteklemeleri beklenmektedir. Sürdürülebilirlik konuları ile şirket operasyonlarının ve değer zincirinin mevcut ve potansiyel olumsuz etkilerine ilişkin olarak alınan aksiyonlar düzenli olarak takip edilmeli ve de olumsuz etkilerinin giderilmesi ile ilgili çalışmalar önceliklendirme çalışmasının bir parçası olmalıdır.

Borusan Mannesmann olarak bizler, sürdürülebilirliğin, iş sürekliliği üzerindeki etkisinin bilinciyle hareket ediyoruz. Aynı zamanda sürdürülebilirliği destekleyecek fırsatları ve sürdürülebilirlik çalışmalarımızı engelleyebilecek riskleri dengeli biçimde yönetiyoruz.

Kapsamlı bir sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı, geleceği sadece ekonomik değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal açılardan da planlamayı amaçlar. Bu kapsamda Borusan Mannesmann, sahip olduğu risk yönetim sistemi ile doğal afetlerin, olağanüstü hava olaylarının biyolojik çeşitlilik ile ilgili risklerin yönetilmesinin yanı sıra, doğal kaynakların daha verimli kullanılması, çalışan haklarının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması, böylece paydaş ekonomisine katkıda bulunulması ve sürdürülebilir gelişimin sağlanması için çalışır. İş sağlığı ve güvenliği, ürün ve hizmet sorumluluğu, inovasyon, iş etiği, yasal uyum, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele gibi risk yönetimi meseleleri de ESG (Çevresel Sosyal Yönetişim) kapsamında ele alınmaktadır. Borusan Mannesmann olarak risk bazlı çalışmaların işin devamlılığı açısından kritik önemde olduğunu farkındayız.

Kurumsal Risk Yönetimi faaliyetlerinin temel amacı; Borusan Holding'in kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını etkileyebilecek, gelişmesini ve sürekliliğini tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, uyum ve sürdürülebilirlikle ilgili riskler başta olmak üzere risklerin Yönetim Kurulu seviyesinden başlayarak organizasyonun her seviyesinde değerlendirilerek risklere ilişkin önleyici aksiyonların alınmasıdır. Risk tanımlama çalışmaları, riskleri yöneten tüm paydaşların katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Risk değerlendirmeleri sonucunda, gerçekleştirilecek risklerin etkilerinin azaltılması amacıyla risk aksiyonları belirlenmekte ve bu aksiyonların hayata geçirilmesinin takibi sağlanmaktadır.

Risklerin erken tespiti ve etkin yönetimini sağlamak için Borusan Mannesmann Yönetim Kurulu, Riskin Erken Tespit Edilmesi ve Yönetilmesi Komitesi'ni kurmuştur. Komitenin görevleri arasında şirketin sermaye piyasaları mevzuatında öngörülen risklerin erken tespit edilmesi ve yönetilmesi, görev ve sorumlulukların belirtildiği dokümanda öngörülen prensiplere uyumunun takibi, bu amaca yönelik geliştirme ve iyileştirme çalışmaları ve Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmak yer almaktadır. Komitenin görev ve sorumluluklarının belirtildiği doküman, Sermaye Piyasaları Mevzuatı kapsamında yer alan yönetmelikler, hükümler ve prensiplerin yanı sıra Sermaye Piyasaları Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Prensipleri Tebliği ve Türk Ticaret Kanunu doğrultusunda hazırlanmıştır. Komitenin asli temel görevleri ve sorumlulukları, şirketin mevcudiyetini, gelişmesini veya devamlılığını tehlikeye atabilecek stratejik, operasyonel, finansal ve diğer risklerin erken tespit edilmesi ve değerlendirilmesi konularında Yönetim Kurulu'na danışmanlık yapmak ve tavsiyelerde bulunmak; bu risklerin olası etkilerini ve olasılığını tespit etmek; bu riskleri şirketin kurumsal risk alma profiline göre yönetmek; tespit edilen riskleri rapor etmek ve bu riskler için gereken tedbirleri almak; karar alma mekanizmalarına danışmak ve etkin bir iç kontrol sistemi kurmak ve entegre etmekten ibarettir. Komite çalışmalarını kredi riski, operasyonel riskler, piyasa riski, likidite riski, stratejik riskler ve itibar risklerinin yönetimi başlıkları altında sürdürülür.

Sürdürülebilirlik risklerinin gerçekleşmesi durumunun şirkete çevresel, sosyal, finansal ve insan hakları açısından etkisinin yıpratıcı olabileceğinin farkındayız. Ayrıca süreçlerde risk olabilecek durumları da fırsata çevirme imkanlarının bilincindeyiz. Sürdürülebilirlik kapsamında ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip edebilmek adına danışmanlık desteği alarak hem globaldeki hem de Türkiye'deki regülasyon gelişmelerini gözden geçiriyor ve proaktif aksiyonlar geliştiriyoruz (**Örneğin; Avrupa Yeşil Mutabakatının Borusan Mannesmann için getireceği ek sorumlulukları öğrenmek ve bunun için önceden önlem almak gibi**). Ayrıca sürdürülebilirlik riskleri kapsamında deprem, tesisat, tesis, alan yerleşimi, fiziksel durum, üretim planlama ve tüm sevkiyat süreçleri gibi operasyonel risklerin yanı sıra; Türkiye'nin jeopolitik konumu kaynaklı sahip olduğu riskler ve fırsatlar, çelik tedariğindeki koruma politikaları gibi süreçler de incelenmektedir. Ayrıca insan kaynağımız ile ilgili risk ve fırsatlar da sürdürülebilirlik riskleri kapsamında ele alınmaktadır.

Türkiye'de kurumsal risk yönetimini benimseyen ilk gruplardan biri olmakla birlikte, tüm grup faaliyetlerimizde proje bazlı risk çalışmalarının yürütülmesine önem veririz. Borusan Holding, politikalar, prosedürler, kontroller, iletişim ve eğitim yoluyla etik ve uyumluluk risklerini yönetmektedir. Denetim yoluyla riskler tespit edilerek fırsat alanları konusunda şirketlere gelişim önerileri sunulur. Holding şirketlerinin risk yönetimi yaklaşımı, şirketin stratejik hedeflerine ulaşmasının önünde engel oluşturabilecek her türlü olayın tanımlanmasını, değerlendirilmesini ve sahiplendirilmesini sağlayarak riskin; tutarlı, kapsamlı ve ekonomik bir yolla yönetilmesine olanak sağlamaktadır. İç Denetim Departmanımız gerçekleştirdiği denetimlerde süreç riskleri ve fırsatlarının yanı sıra etik kurallara uyum, çalışan hakları, iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal konuları ve çevresel konuları da değerlendirir. Faaliyet yılında Holding şirketlerinde gerçekleştirilen denetimlerin %69'unu sosyal ve çevresel denetimler oluşturmuştur.



PAYDAŞ KATILIMI VE ÖNCELİKLENDİRME

AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Yönergesi kapsamında şirketi etkileyen sürdürülebilirlik konuları ve şirketin sürdürülebilirlik konuları üzerindeki etkisinin açıklanması beklenen bir yaklaşımdır. Borusan Mannesmann olarak bizler öncelikli konularımızı belirlerken paydaşlarımızın önceliklerini ve beklentilerini dikkate alan kapsayıcı bir yaklaşım benimsiyoruz.

Önceliklendirme çalışması kapsamında 2022 yılında mevcut paydaş analizimizin yanı sıra komite toplantılarından, çevik grup çalışmalarından alınan çıktılar ve de kurumsal stratejiler, ulusal, uluslararası gelişmeler, küresel eğilimler kapsamında mevcut önceliklendirme çalışmamızı güncelledik.

ÖNCELİKLENDİRME ANALİZİ

Önceliklendirme çalışmamızı gerçekleştirirken çifte önemlilik kavramını özellikle iç paydaşlarımız nezdinde geliştirmeyi hedefledik. Çifte önemlilik kavramı, risklerin ve fırsatların hem mali hem de mali olmayan bir perspektiften önemli olabileceği gerçeğine işaret etmektedir. Borusan Mannesmann sürdürülebilirlik stratejisi de finansal ve finansal olmayan verilerin dengeli biçimde yönetilmesi üzerine yapılandırılmıştır.

Önceliklendirme çalışmamızı 2022 yılında gözden geçirirken bazı öncelikli konularda küresel gelişmelerle uyum içinde olabilmek ve de paydaşlarımız açısından sadeleşmesini sağlamak amacıyla gruplandırmalar yaptık. İç paydaş görüşmeleri ve de gruplandırmalar sonucunda ortaya çıkan öncelikli konu listemiz aşağıda verilmiştir.



İş Sağlığı ve Güvenliği



Etkin Risk ve Kriz Yönetimi
(Örn: Küresel Krizlere Hazır Olma)



Müşteri İlişkilerinde Mükemmeliyet



Yenilikçi İş Modellerinin Benimsenmesi



İklim Krizi ile Mücadele ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş



Operasyonel Verimlilik ve Atık Yönetimi
(Döngüsel Ekonomi, Çevreye ve Topluma Karşı Sorumlu Kaynak ve Malzeme Kullanımı / Sorumlu Atık Yönetimi)



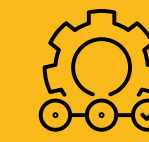
Etkin İnsan Yönetimi
(Çalışan Memnuniyeti, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, İnsan Hakları)



Toplumsal Katkı



Yeni Ürün ve İnovasyon



Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik
(Tedarikçilerin Teknoloji Kullanım Kapasitesini Geliştirme)



Dönüşüm ve Yapay Zeka

2021 ile 2022 öncelikli konularımızın karşılaştırıldığı tabloyu aşağıda bulabilirsiniz.

2021 Öncelikli Konuları	2022 Öncelikli Konuları
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Uygulamaları	İş Sağlığı ve Güvenliği
İnsan Hakları**	Etkin İnsan Yönetimi
Çalışan Memnuniyeti	
Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği	
Döngüsel Ekonomi	Operasyonel Verimlilik ve Atık Yönetimi
Çevreye ve Topluma Karşı Sorumlu Kaynak ve Malzeme Kullanımı	
Sorumlu Atık Yönetimi (Örn: Atık Su Yönetimi vb.)	
Müşteri Memnuniyeti ve Bağlılığı	Müşteri İlişkilerinde Mükemmeliyet
Yeni Pazarlara Büyüme	Yenilikçi İş Modelinin Benimsenmesi
Etkin Risk ve Kriz Yönetimi (Örn: Küresel Krizlere Hazır Olma)	Etkin Risk ve Kriz Yönetimi (Örn: Küresel Krizlere Hazır Olma)
İklim Değişikliği ile Mücadele	İklim Krizi ile Mücadele ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş
Topluma Katkı Sağlama (Sosyal Sorumluluk Projeleri ve Yerel Yatırımlar)	Toplumsal Katkı
Yeni Ürün ve İnovasyon	Yeni Ürün ve İnovasyon
Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik
Tedarikçilerin Teknoloji Kullanım Kapasitesini Geliştirme	
Dijital İş Kültürünün Oluşması	Dijital Dönüşüm ve Yapay Zeka

ODAK ALANLARIMIZ VE ÖNCELİKLENDİRME

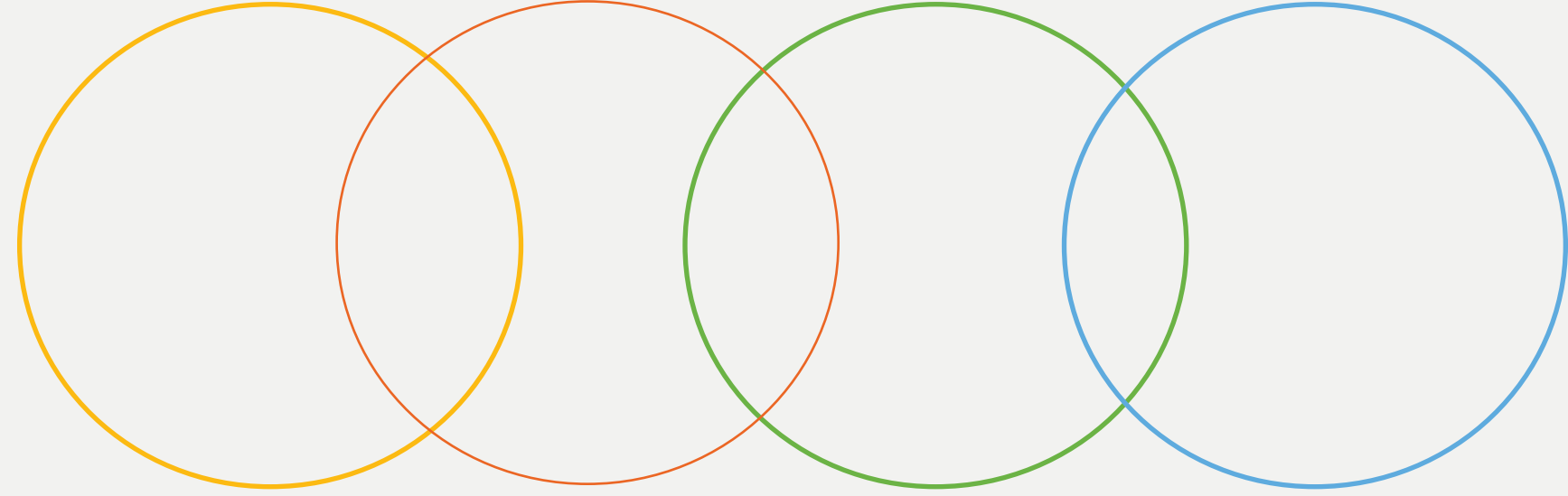
Öncelikli konularımızın uzun vadeli entegre bakış açısında yer alması hem sürdürülebilirlik çerçevesinde ele alındığında hem de finansal değerler açısından değerlendirildiğinde stratejimiz açısından çok önem taşımaktadır. Çifte önemlilik kavramı da Borusan Mannesmann olarak bizlerden tüm öncelikli konularımızın etki analizinin gerçekleştirilmesini talep etmektedir.

Aşağıdaki tablolarda öncelikli konularımızın sürdürülebilirlik özelindeki konulara olumlu ve olumsuz etkilerini ve ilgili performans göstergelerini ifade eden tabloyu bulabilirsiniz.

Öncelikli Konu	Çevre / İnsan Ekonomi Üzerine Yaratılan Olumlu Etkiler	Çevre / İnsan Ekonomi Üzerine Yaratılan Olumsuz Etkiler	İlgili KPI
İş Sağlığı ve Güvenliği	Daha Güvenli Bir İş Yeri Yaratarak Mutlu ve Daha Bağlı Çalışanlar Elde Etmek	Kaza Rakamlarında Artış, Mutsuz Çalışan, Cezai Süreç	Kaza Ağırlık ve Sıklık Oranında Azalma
Etkin Risk ve Kriz Yönetimi	Dünyanın Değişen Dinamiklerine Daha Hazır Bir İş Yeri Sağlayarak Pozitif Ekonomik Etki	Dünya Dinamikleri Karşısında Hazırlıksız Olma	Tüm Sürdürülebilirlik KPI'ları
Müşteri İlişkilerinde Mükemmeliyet	Güçlü Müşteri İlişkileri Sayesinde Pozitif Ekonomik Değer Sağlama/Müşteri Tutma ve İş Tekrarı ve Yeni Müşteri Kazanımı	Müşteri Kaybı/Ekonomik Kayıp	Yeni İş Modellerinden Elde Edilen Ciro
Yenilikçi İş Modellerinin Benimsenmesi	Önder Olarak Ekonomik Değer Sağlama ve Düşük Emisyonlu Çözümler Bulma	İklim Değişikliğine Negatif/İş Kaybetme	Yeni İş Modellerinden Elde Edilen Ciro
İklim Krizi ile Mücadele ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş	İklim Değişikliğine Olumlu Katkı	İklim Değişikliğine Olumsuz Etki	Emisyon Azaltımı
Operasyonel Verimlilik ve Atık Yönetimi	Operasyonel Maliyetlerin ve Atık Maliyetlerinin Düşmesi	Operasyonel Maliyetlerin ve Atık Maliyetlerinin Artması	Atık Azaltımı
Etkin İnsan Yönetimi	Bağlı Mutlu Çalışanlar	Yüksek Turnover, Yetenek Kaybı	Yetenek Elde Tutma
Toplumsal Katkı	Güçlü Paydaş İlişkileri	Lokal Baskılar, Cezai Süreçler	Yetenek Elde Tutma
Yeni Ürün ve İnovasyon	Önder Olarak Ekonomik Değer Sağlama ve Düşük Emisyonlu Çözümler Bulma	Sektörde Rekabet Gücünü Kaybetme	Yeni İş Modellerinden Elde Edilen Ciro
Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik	Güçlü Paydaş İlişkileri	Yüksek Maliyetler	Yeşil Satın Alma Kriterlerine Uygun Tedarik Etme
Dijital Dönüşüm ve Yapay Zeka	Önder Olarak Ekonomik Değer Sağlama ve Düşük Emisyonlu Çözümler Bulma	Sektörde Rekabet Gücünü Kaybetme	Döngüsel İş Modeli (Ürün veya Hizmet) Devreye Alma



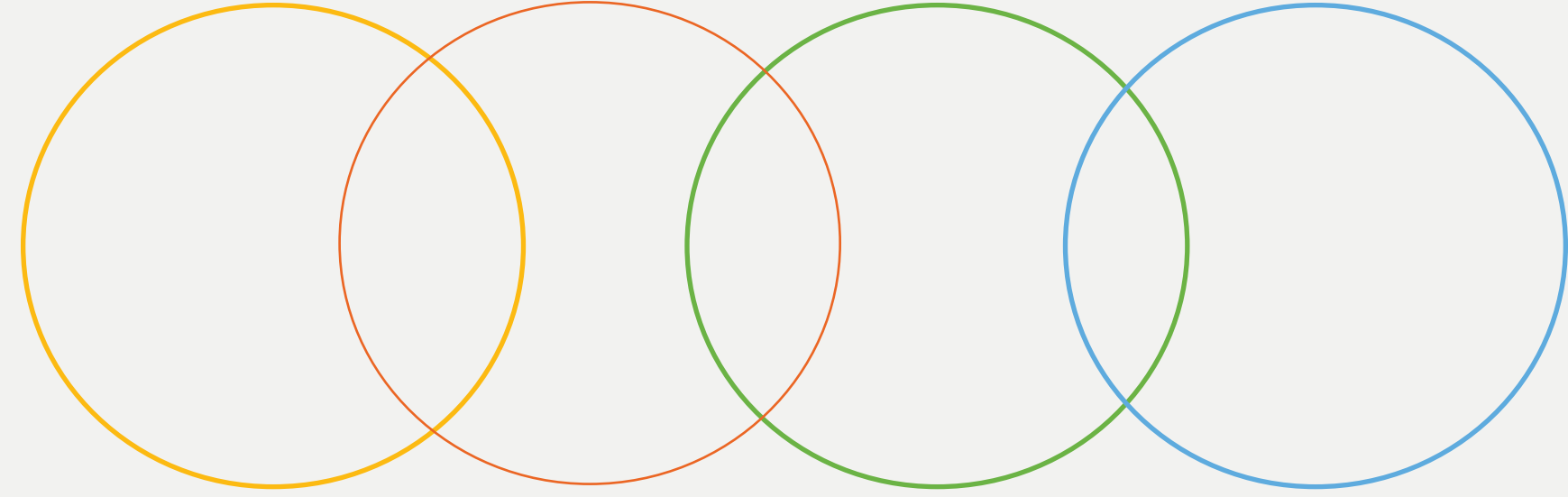
SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARINA KATKIMIZ



Odak Konular	Söylem	Önceliklendirme	SKA Hedefleri	SKA Hedef Açıklamaları	SDG
İklim	İklim Sahip Çıkararak Gezegen için Fayda Yaratıyoruz	Operasyonel Verimlilik ve Atık Yönetimi (Döngüsel Ekonomi + Çevreye ve topluma karşı sorumlu kaynak ve malzeme kullanımı / Sorumlu Atık Yönetimi)	12.4 / 6.3	12.4. 2020'ye kadar üzerinde anlaşmaya varılan uluslararası çerçevelere uygun olarak kimyasalların ve tüm atıkların yaşam döngüleri boyunca çevresel olarak sağlam biçimde yönetimlerinin sağlanması ve bu kimyasalların ve atıkların insan sağlığı ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek için havaya, suya ve toprağa karışmalarının önemli ölçüde azaltılması / 6.3. 2030'a kadar kirliliği azaltarak, çöp boşaltmayı ortadan kaldırarak, zararlı kimyasalların ve maddelerin salınımını en aza indirgeyerek, arıtılmamış atık su oranını yarıya indirerek ve geri dönüşümü ve güvenli tekrar kullanımı küresel olarak ciddi ölçüde artırarak su kalitesinin yükseltilmesi	 
		İklim Krizi ile mücadele ve sıfır karbon ekonomisine geçiş	13.3	13.3. İklim değişikliği azaltım, iklim değişikliğine uyum, etkinin azaltılması ve erken uyarı konularında eğitimin, farkındalık yaratmanın ve insani ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesi	



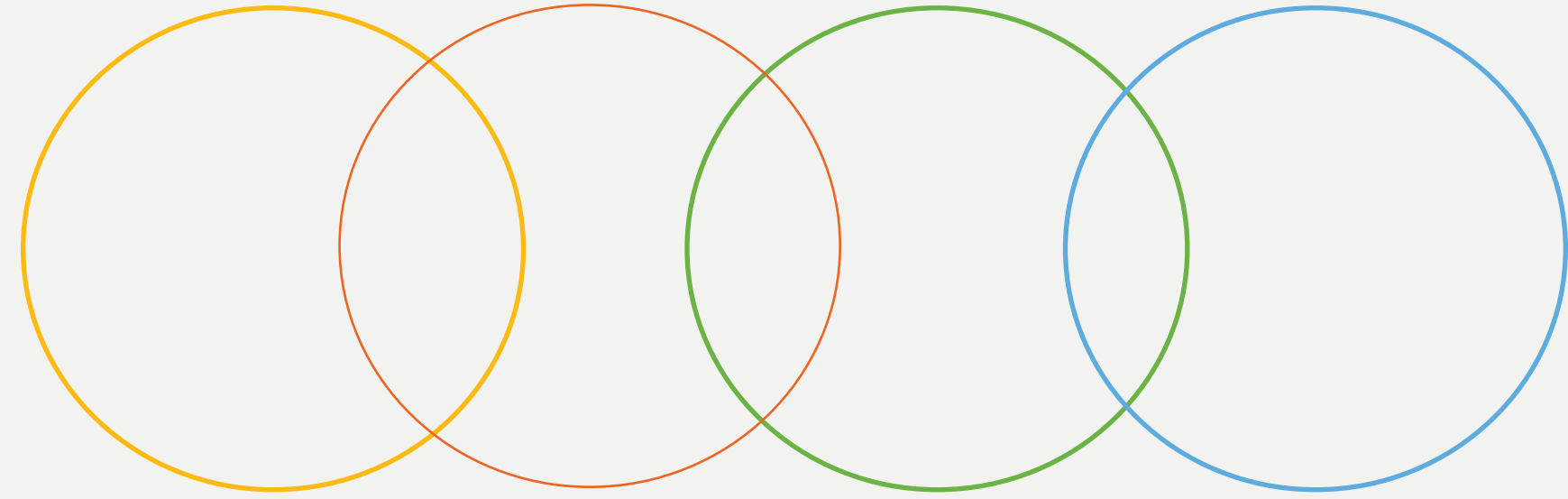
SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARINA KATKIMIZ



Odak Konular	Söylem	Önceliklendirme	SKA Hedefleri	SKA Hedef Açıklamaları	SDG
İnsan	Düşlüyoruz, Tasarlıyoruz, Gerçeğe Dönüştürüyoruz Çünkü Biz İnsanımıza Sahip Çıkıyoruz	İş Sağlığı ve Güvenliği	8.8	8.8. Çalışanların haklarının korunması ve özellikle kadın göçmenler olmak üzere göçmen işçiler ve güvencesiz işlerde çalışan insanlar dâhil bütün çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının geliştirilmesi	
		Toplumsal Katkı	12.8	12.8. 2030'a kadar her yerde herkesin sürdürülebilir kalkınmayla ilgili bilgi ve farkındalık edinmesinin ve doğayla uyum içinde bir yaşam sürmesinin güvence altına alınması	
		Etkin İnsan Yönetimi	5.5, 8.7, 8.8	5.5. Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatın karar verme süreçlerine tam ve etkin bir biçimde katılımlarının ve kadınlara karar verme mekanizmalarında, her düzeyde lider olabilmeleri için eşit fırsatlar tanınmasının güvence altına alınması / 8.7. Zorla çalıştırmayı ortadan kaldırmak, modern köleliği ve insan ticaretini sona erdirmek ve çocukların askere alınmaları ve asker olarak kullanılmaları da dâhil çocuk işçiliğinin en kötü türlerinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını güvence altına almak için acil ve etkili önlemler alınması ve 2025'e kadar çocuk işçiliğinin her türünün sona erdirilmesi / 8.8. Çalışanların haklarının korunması ve özellikle kadın göçmenler olmak üzere göçmen işçiler ve güvencesiz işlerde çalışan insanlar dâhil bütün çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının geliştirilmesi.	



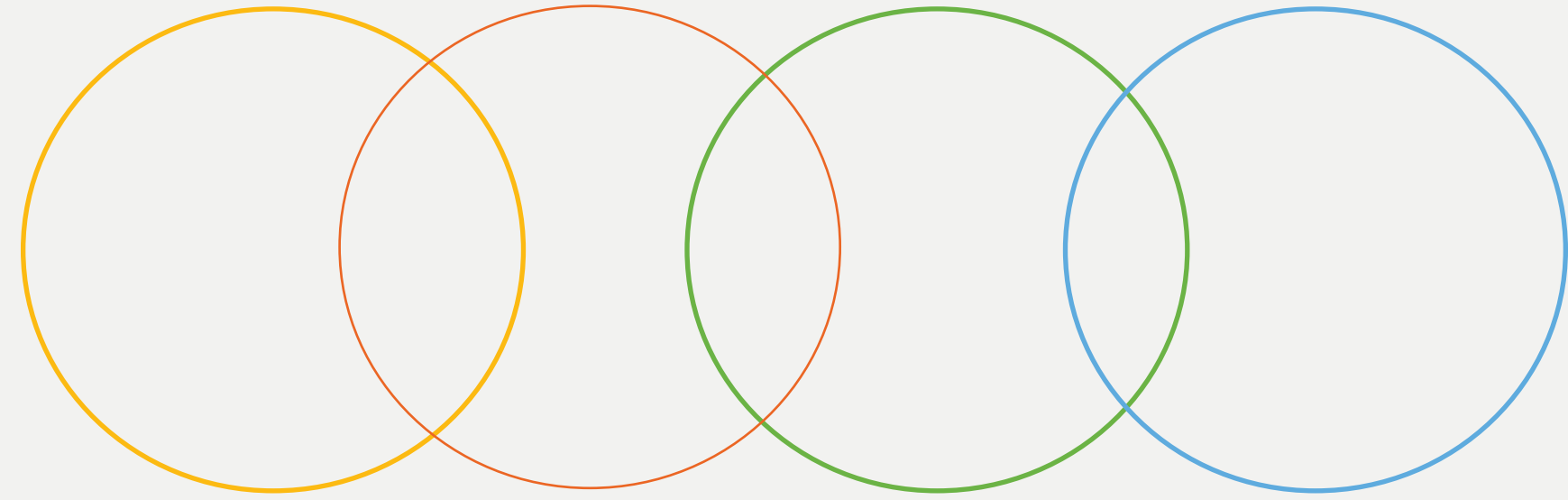
SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARINA KATKIMIZ



Odak Konular	Söylem	Önceliklendirme	SKA Hedefleri	SKA Hedef Açıklamaları	SDG
İnovasyon	Yenilikçi Fikirleri Tasarlayarak İnovasyona Sahip Çıkıyoruz	Yeni Ürün ve İnovasyon	12.a	12.a. Gelişmekte olan ülkelerin daha sürdürülebilir tüketim ve üretim kalıplarına yönelmeleri için bilimsel ve teknolojik kapasitelerini güçlendirme konusunda desteklenmeleri	
		Digital Dönüşüm ve Yapay Zeka			



SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARINA KATKIMIZ



Odak Konular	Söylem	Önceliklendirme	SKA Hedefleri	SKA Hedef Açıklamaları	SDG
Yönetişim	Geleceğe İlham Oluyoruz Çünkü Biz i ³ 'e Sahip Çıkıyoruz	Tedarik zincirinde sürdürülebilirlik	12.a	12.a. Gelişmekte olan ülkelerin daha sürdürülebilir tüketim ve üretim kalıplarına yönelmeleri için bilimsel ve teknolojik kapasitelerini güçlendirme konusunda desteklenmeleri	12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM
		Etkin Risk ve Kriz Yönetimi	17.14	17.14 Sürdürülebilir kalkınma için politika tutarlılığının geliştirilmesi	17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
		Müşteri ilişkilerinde Mükemmeliyet	17.17	17.17. Ortaklıkların deneyim ve kaynak sağlama stratejileri paydasına dayanan kamu, kamu-özel ve sivil toplum ortaklıklarının teşvik edilmesi ve desteklenmesi	17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
		Yenilikçi İş Modellerinin Benimsenmesi	8.5	8.5. 2030'a kadar gençler ve engelliler de dahil bütün kadın ve erkeklerin tam ve üretken istihdama ve insana yakışır işlere erişimlerinin sağlanması ve eşit işe eşit ücret ilkesinin tam olarak benimsenmesi	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME

2022 Sürdürülebilirlik Performans Özeti

İklim

2030 yılı için Borusan Mannesmann olarak Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarımızı %37 azaltma yönünde ilerliyoruz. Aynı zamanda 2030 yılına kadar hem su kullanım miktarımızı hem de bertarafa giden atık miktarımızı %50 azaltacağız. Emin adımlar ile ilerlediğimiz bu yolda 2022 özelinde net çıktılar elde ettik.

- 2022 yılında su tüketimimizi 2021 yılına göre %33 azaltırken geri kazanılan su miktarını %13,2 artırdık.
- 2022 yılında 8 adet yeşil satın alma projesi hayata geçirdik.
- İlk kez 2021 yılında uluslararası yatırımcı ve müşterilerin çevresel sürdürülebilirlik puanlarını değerlendirdikleri CDP inisiyatifinde yer almıştık. İklimde C, Su puanlamasında ise B olarak su puanımızı bir önceki yıla göre artırmış olduk.
- İtalya'daki Vobarno fabrikamızda yürütmüş olduğumuz projemiz ile yüzey hazırlama hattında kullanılan sülfürik asidi bertaraf etmek yerine arıtımını sağlayarak tekrar kullandık.
- 2022 yılında başvurduğumuz İstanbul Sanayi Odası Yeşil Dönüşüm Ödülleri'nde 2023 yılında İklim, İnsan, İnovasyon yaklaşımıyla ele aldığımız çalışmalarımızın değerlendirilmesi sonucunda Çevresel Sürdürülebilirlik Yönetimi kategorisinden ödülle döndük.
- Kocaeli Sanayi Odası tarafından 1995 yılından bu yana çevre bilincinin gelişmesine katkı sağlayan sanayi kuruluşlarının teşvik edilmesi amacıyla düzenlenen Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri kapsamında "Büyük Ölçekli İşletme Kategorisi Metal Sektörü" kapsamında Borusan Mannesmann olarak Çevre Ödülü'ne layık görüldük.

Başarımıza Yeşil Işık Yandı





İnsan

Borusan Mannesmann, en değerli sermayesini insan kaynakları olarak kabul etmektedir. Bu nedenle de çalışma arkadaşlarımıza, mutlu olacakları, mesleki ve insani açılarından kendilerini geliştirebilecekleri bir çalışma ortamı sunmayı birinci hedefimiz olarak görüyoruz. Bu kapsamda da emin adımlarla ilerliyoruz. Bu amaçla 2022 yılında da katma değerli faaliyetler elde ettik.

- İş sağlığı ve güvenliği hedefimizde önceliğimiz her zaman "sıfır kaza". 2022 yılı İSG performans göstergelerimizde; kaza ağırlık oranında 2021 yılına göre %38 oranında olumlu anlamda bir azalma gerçekleşmiştir.
- 2022 yılında sürdürülebilirlik ekiplerimize Yetenek Yönetimi ekibimizi dahil ettik.
- British Safety Council International Safety Awards Distinction Ödülü aldık.
- MESS "İş Güvenliğinin Yıldızları" eğitimde ve iletişimde yenilikçiler kategorisi tavsiye edilen iyi uygulama ödülünü aldık.
- Bakım okulu gelişim programı ile Brandon Hall Group 2022 Mükemmeliyetçilik Ödülleri'nde 2 farklı ödül aldık.
 - Yetkinlik ve Yetenek Geliştirmede En İyi İlerleme / Altın
 - En İyi Öğrenme Programı / Bronz
- 2022'de ilk sürdürülebilirlik toplantımızı iklim, insan, inovasyon yaklaşımıyla ekiplerimizin yaptığı çalışmalar ve çıktılarını paylaştığımız Sürdürülebilirlik Günümüzü düzenledik.
- Sürdürülebilir Finans hakkında bir kılavuz hazırlayarak iç paydaşlarımızı bilgilendirdik.
- Sürdürülebilir Tedarikçi Portalını devreye aldık.
- AÇEV ile birlikte geliştirdiğimiz "Önce Babayım" projemizin 2.sini gerçekleştirdik.
- Bir ağır sanayi şirketi olarak kadın çalışanların hem ofiste hem sahada hem de yönetici pozisyonlarında yer alabileceği politikalar gerçekleştiriyor ve bu alanda önemli adımlar atıyoruz. Borusan Eşittir çevik ekibimiz 2030 hedeflerinde ilerlerken 2022 yılında ofis kadın çalışan oranımız %28,1'e, saha/fabrika kadın çalışan oranını %2,95'e kadın lider oranını %18'e çıkardık.



İnovasyon

İnovasyon tarafında ise Sürdürülebilir Ürün ve Süreç İnovasyonu ekibimiz 2022 yılında iki farklı grup olarak çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Ekiplerden biri sürdürülebilir iş modellerini araştırırken diğer ekip yeni ürün ve teknik konulara odaklı çalışmalar yapmıştır.

2030 yılında yeni ürün ve iş modellerinden 20 milyon \$ GP hedefliyoruz.

- 2022 yılı içinde Borusan Mannesmann İnovasyon ağını kurguladık. Bu kurguya ilave olarak; kuluçka merkezi ve start-up taramaları, bitirme projesi sponsorluk programları ve üniversite girişimcilik kulüpleri ile aktiviteler gerçekleştirilmiştir.
- 11 yeni ürün geliştirilmiş olup, 2 tanesi sürdürülebilir ürün olarak piyasaya sürülmüştür.
- Ortamdaki bağıl nemden elektrik üretmek için çalışmalar yapılmıştır ve de bu çalışmalar ile Enerjisini Üreten Fabrikalar Zirvesi'nde ödül alınmıştır.

BORUSAN MANNESMANN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ (2023 & 2030)

DEĞER ALANI	ALT HEDEF ALANI	HEDEF TANIMI		Birim	2021 Gerçekleşen	2022 Gerçekleşen	2023 Hedef	2030 Hedef
İKLİM Karbonsuzlaşma	Emisyon Azaltım	TOPLAM (Kapsam 1+ Kapsam 2)	Salınım	Ton CO ₂ e	67.586,99	65.477,65	60.329	43.943
			Hedef	%	0	3	14	37
			Gerçekleşen	%	-	3,12	-	-
		Doğrudan (Kapsam 1)	Salınım	Ton CO ₂ e	21.859,48	18.644,29	22.124	21.460
			Hedef	%	0	0	2	5
			Gerçekleşen	%	-	14,71	-	-
		Dolaylı (Kapsam 2)	Salınım	Ton CO ₂ e	45.727,51	46.833,35	38.205	22.483
			Hedef	%	0	5	19	52
			Gerçekleşen	%	0	2,42	-	-
	Ölçümleme		Karbon ölçüm, takip ve raporlama mekanizmasının kurularak ölçümleme	tarih	raporlama	BH genel şirketler için genel bir digital raporlamaya geçmiştir.	dijital raporlama	dijital raporlama
	Proje Geliştirme		Yatırım gerektiren emisyon azaltım projelerinin önerilmesi	adet	6	12	5	5
	Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği	Ham madde kaynaklı sera gazlarının oranını azaltma	2021 yılına göre % azaltım	%	0	3,78	3	20
İKLİM Döngüsel Ekonomi	Su	Su tüketiminin azaltılması	2021 yılına göre % azaltım	%	0	33	5	50
		Geri kazanılan su miktarının artırılması	2021 yılında göre % artma	%	0	13,2	5	50

BORUSAN MANNESMANN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ (2023 & 2030)

DEĞER ALANI	ALT HEDEF ALANI	HEDEF TANIMI		Birim	2021 Gerçekleşen	2022 Gerçekleşen	2023 Hedef	2030 Hedef
İKLİM Döngüsel Ekonomi	Atık	Atık Azaltımı	Bertarafa giden atıkların azaltılması	%	0,00	20,6	5	50
			Organik atıkların geri kazanımını sağlanması		BH Gemlik Kampüs için Belediye ile çalışma devam etmektedir.	BH Gemlik Kampüs için Belediye ile çalışma devam etmektedir.	Proje devam etmektedir.	Proje tamamlanacak
	Tedarik Zinciri	Yeşil satın alma kriterlerine uygun tedarik etme		%	0	3	3	TDB
İNOVASYON	Yeni İş modellerinden elde edilen ciro			USD		Takip edilmektedir	Takip edilmektedir	20 milyon GP
İNSAN ISG	Kayıpları Önleme	Kaza ağırlık oranında azalma	Değer	Kaza Ağırlığı (1.000 saatte yaşanan iş gücü kaybı)	0,37	0,23	0,30	0,14
			İyileşme	%	27	38	önceki yıla göre %10	önceki yıla göre %10
		Kaza sıklık oranında azalma	Değer	Kaza Frekansı (1 milyon saatte yaşanan kaza sayısı)	6,5	6,38	5,26	2,5
			İyileşme	%	2	2	önceki yıla göre %10	önceki yıla göre %10
İNSAN Borusan Eşittir	Toplumsal Cinsiyet	Ofis Kadın Çalışan Oranı		%	26,1	28,1	30	36
		Saha/fabrika kadın çalışan oranı		%	2,8	2,9	4	16
		Kadın lider oranı (tüm seviyeler)		%	17,5	18	16	27
İNSAN Yetenek Yönetimi	Yetenek Elde Tutma	Future Leader Ayrılma Oranı		%	6	3	10	5
		Borusan Alpha Ayrılma Oranı		%	2020 - %25	0%	---	20
	Çalışan bağlılık skoru			%	%74 BY - %72 MY	%82 BY - %67 MY	%80 BY- %70 MY	85



İKLİM

1. İKLİME SAHİP ÇIKARAK
GEZEĞEN İÇİN FAYDA YARATIYORUZ.

İKLİME SAHİP ÇIKARAK GEZEĞEN İÇİN FAYDA YARATIYORUZ

Emisyon azaltımı projelerimizle, 2022 yılında yaklaşık 700 ton emisyonu engellemiş olduk. 2030 yılında karbon nötr olmayı, su tüketimini azaltmayı, temiz ve yenilenebilir enerji portföyümüzü tamamlamayı hedefliyoruz.

Borusan Holding 2030 İklim Grup Hedefleri

Borusan Grubu olarak tükettiğimiz her kaynağın sınırlı olduğunun ve sorumlu bir bilinç ile hareket etmenin kritik önemde olduğunun farkındayız. Karbonsuzlaşmada Takip Ettiğimiz Hedefler:

- Karbon Nötr olmak
- CBAM (Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması Yönetmeliği) uyumlu emisyon ölçüm, takip ve raporlama mekanizması kurulması
- Yatırım gerektiren emisyon azaltım projeleri geliştirilmesi

Döngüsel Ekonomi ile Takip Ettiğimiz Hedefler;

- Sürdürülebilir Satın alma kriterlerine uygun tedarik yönetimi
- Su tüketiminde %50 azalma, su geri kazanımında %50 artış
- Bertarafa Giden Atıkların %50 azaltılması, Organik Atıkların Dönüşüme %100 katılması

Bu hedefler doğrultusunda yapılan çalışmaları raporumuzda; "İKLİME SAHİP ÇIKARAK GEZEĞEN İÇİN FAYDA YARATIYORUZ" başlığı altında iki öncelikli konu olarak sınıflandırdık.

Bu kapsamda incelenen öncelikli konularımız:

- İklim Krizi ile Mücadele ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş
- Operasyonel Verimlilik ve Atık Yönetimi

WWF İklim Değişikliği Performans Endeksi 2022 raporunda belirtildiğine göre; ülkelerin iklim nötr olmak için birbirleriyle yarıştığı bu süreçte Türkiye'nin sıralaması geçen sene ile aynı durumdadır. Raporda belirtilen enerji kullanımı kategorisindeki düşük performansımıza rağmen Paris İklim Antlaşması'na taraf olmamız geçen seneki yerimizi korumamızı sağlamıştır.

Endeks'e göre:

- İklim eyleminin Paris Anlaşması hedefleri göz önünde bulundurulduğunda performans değerlendirmesinde hiçbir ülke "çok iyi" olarak değerlendirilemiyor.
- Türkiye geçen yıl olduğu gibi 42. sırada olmakla beraber genel performansı yine "düşük" kalmıştır. İklim politikası kategorisinde performansı geçen seneki "çok düşük"ten "düşük" statüsüne yükselmiştir. Bunun nedeni Paris Antlaşması'na taraf olabilmemiz ve 2053 için net sıfır emisyon hedefi açıklamış olmamızdır.
- Bu çalışma; önümüzdeki on yıl, daha iddialı iklim hedeflerinin ve uygulamalarının olacağını göstermiştir. Avrupa Birliği tarafından kapsamlı bir uygulama aracı olarak tasarlanan FitFor55 mevzuat paketi, Paris Antlaşması hedefleri ile uyumlu şekilde emisyon azaltımı için önemli bir araçtır. Ülkemiz için Paris Antlaşması ise, ülkemizin bu alandaki eylemlerini daha somut adımlar ile göstermesi gerektiğini ve de 2053 net sıfır hedefine ulaşmasını sağlayacak somut adımlar atması gerektiğini ortaya koymuştur.

Mısır'da gerçekleşen Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı COP27 de tüm ülkeler için aynı çağrışı yaptı.

"Artık konuşmayı bırakıp, somut adımlar atma zamanı."

2022 Kasım ayında iki hafta süren COP27 Zirvesi'nde; uluslar ilk kez iklim kaynaklı felaketlerden "kayıp ve zarara" uğrayan gelişmekte olan ülkelere ödeme yapmak adına fon kurmaya karar verdi. Türkiye'de COP 27 Zirvesi sonrasında güncellenmiş Ulusal Katkı Beyanı (NDC) hedefi duyuruldu. Türkiye'nin 2030 için %21 artıştan azaltım hedefi %41'e yükseldi.

COP 27'ye Borusan Holding olarak da katılım gösterdik. Gezen ve insanlık için alınan kararlara bizler de Holding olarak tanıklık ettik ve uluslararası lokasyonlarımız, müşterilerimiz ve tedarikçilerimiz için olabilecek gelişmeleri proaktif olarak takip etme fırsatı bulduk.

Ülkemizde de iklim değişikliği konusunda Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı katma değerli faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Özellikle iklim değişikliği ile ilgili mücadelede somut adımlar atmak üzere düzenlenen İklim Şurası ile; ülkemizin 2053 net sıfır emisyon ve yeşil kalkınma hedefleri doğrultusunda tüm paydaşların aktif katılımıyla kısa, orta ve uzun vadeli stratejik hedefleri belirlemek, iklim konusunda geliştirilecek mevzuata katkı sağlayacak, sera gazı emisyonlarının azaltılması ve iklim değişikliğine uyum bağlamında temel politikalarla öncelikli eylemleri içeren bir yol haritası oluşturmak amaçlanmıştır. Borusan Mannesmann olarak İklim Şurası sonrasında oluşturulan İklim Değişikliği Eylem Planı toplantılarına düzenli olarak katılım gösteriyor, sektörel fikirlerimizi sunarak çalışmalara katkıda bulunuyoruz.

4 Nisan 2022'de Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli (IPCC) altıncı değerlendirme raporunu da yayımladı. Raporda, küresel ısınma ve iklim değişikliği hakkında son gelişmeler paylaşıldı. Raporda; fosil yakıt kullanımının acilen bırakılması gerekliliği, en kısa sürede sürdürülebilir ve daha çevre dostu kentsel planlamaya geçilmesi gerekliliği ön plana çıkarıldı.

2022 yılında öne çıkan bu ulusal ve uluslararası gelişmeler değerlendirildiğinde Borusan Mannesmann olarak sürdürülebilirlik hareketimizin başından bu yana üç temel değer alanımızdan **İKLİM'i** kritik değer alanı olarak belirlememiz proaktif yaklaşımımızın bir göstergesidir. Bu kapsamda da 2022 yılında da iklim değişikliği ile mücadelede somut adımlar atmaya devam ettik.

İKLİM KRİZİ İLE MÜCADELE VE SIFIR KARBON EKONOMİSİNE GEÇİŞ

Düşük karbon ekonomisi; en genel tanımı ile bir ekonomideki üretim-tüketim zincirinde meydana gelen bütün faaliyetlerde gerekli enerjinin en düşük seviyede karbon emisyonuna yol açacak şekilde zeminini sağlayan bir modeldir. Bu kapsamda da yeni iş modellerinin benimsenmesi elzemdir.

Ülkeler ve şirketler, karbonsuzlaşma girişimlerini ekonomik geleceklerinin merkezine koymak istiyorsa, önemli kararları alırken, ekonomik dalgalanmalar ve enerji fiyatlarının belirlenmesindeki zorlukları göz önüne almalıdırlar. Borusan Mannesmann da tüm bu dış faktörleri dikkate alarak risk ve fırsat analizlerini düzenli olarak güncellemektedir.

Bu kapsamda; Borusan Mannesmann olarak bizler yenilenebilir enerji kullanma konusundaki çalışmalarımızı son birkaç yıldır devam ettiriyoruz. 2022 yılı sonunda somut çıktı alacak çalışmalara başladık. Öncelikle kullandığımız enerjinin yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlanması konusunda anlaşmalar yaptık. 2022 yılında yapılan ön çalışmalarımız sonrasında yapılan anlaşmaya göre 2023 başından itibaren kullandığımız enerjiyi yenilenebilir enerji santrallerinden tedarik ediyoruz. 2023 yılında üretim sahalarımız için aldığımız elektriği IREC sertifikaları ile belgelendiriyoruz. Ayrıca Borusan Mannesmann, Borusan EnBW ile Rüzgâr Enerjisi Santrali kurulması için fizibilite çalışmalarına da başladık.

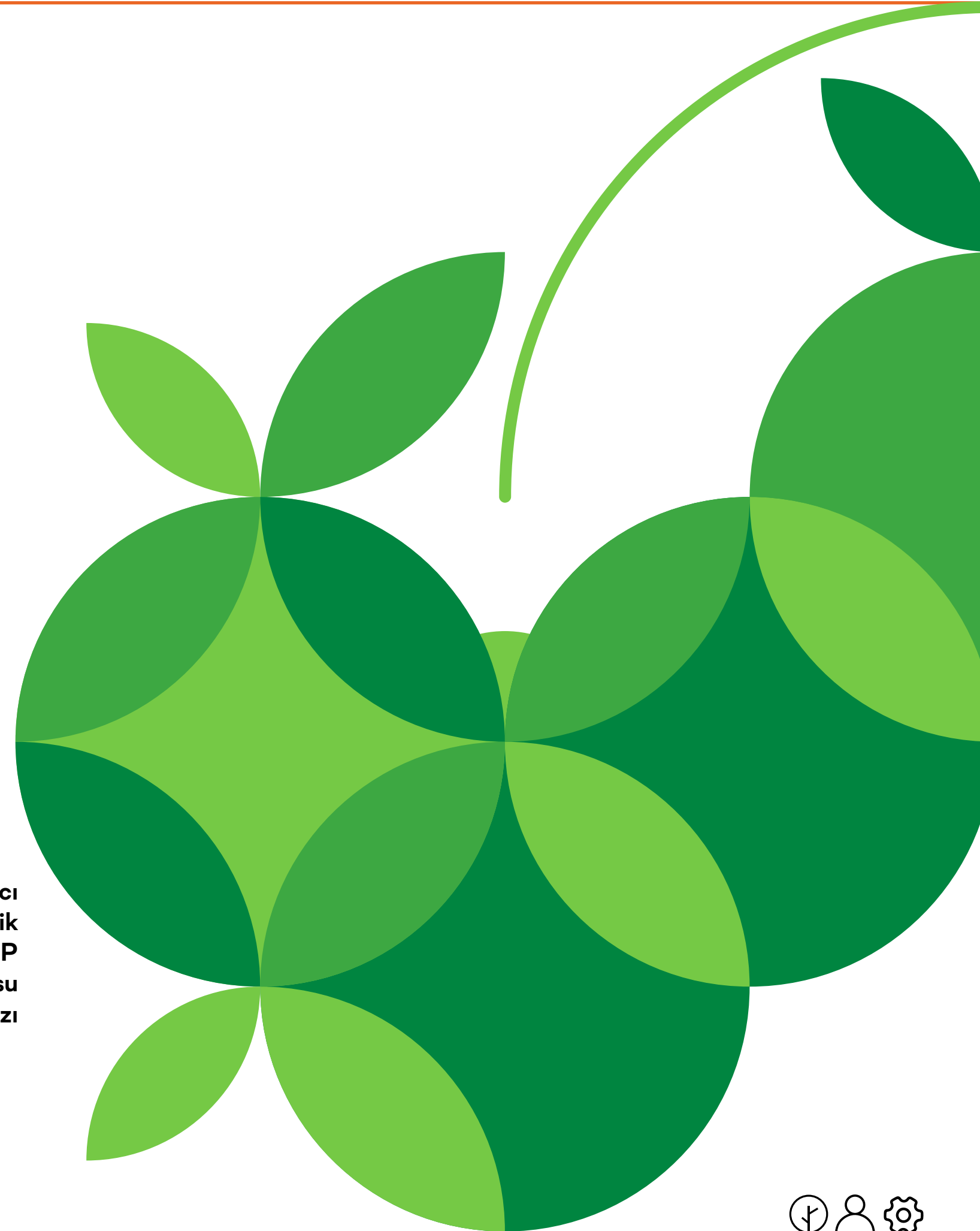
2022 yılı sonunda karbonsuzlaşma anlamında 2021 yılında belirlenen projelerin hayata geçirilmesinin yanında en önemli çıktımız yeni Rüzgar Enerjisi Santrali projesi ve 2023 yılında yapılacak enerji iyileştirmeleri için bütçenin belirlenmesi oldu. Ayrıca Borusan Mannesmann, karbonsuzlaşma ekibi 2022 yılı boyunca hem farkındalık çalışmaları hem de enerji iyileştirme projeleri gerçekleştirmiştir.

Borusan Mannesmann olarak 2022 yılında toplam 9 adet karbonsuzlaşma projesi hayata geçirdik ve bu projelerden 700 ton kadar sera gazı azaltımı sağladık.

2023 yılında hayata geçirilecek projeler ile 2.500 ton CO₂ iyileştirilmesi hedeflenmiştir.

İklim alanında 2023 yılında 2.225.000 dolarlık yatırım bütçesi planlanmıştır.

İlk kez 2021 yılında uluslararası yatırımcı ve müşterilerin çevresel sürdürülebilirlik puanlarını değerlendirdikleri CDP inisiyatifinde yer almıştık. İklim de C, su puanlamasında ise B olarak su puanımızı bir önceki yıla göre artırmış olduk.





Yuvam dünya ile birlikte daha fazla genci sürdürülebilirlik ile ilgili bilgilendirmek için Borçelik ve Borusan Liman çalışanları ile birlikte İklim Şampiyonları projesini hayata geçirdik. Bu program ile sürdürülebilirlik ve iklim krizine dair çocuklara yapılan workshoplarla bilgiler aktarıldı. Bu proje sonrasında da her çocuğun kendi okullarında iklim elçisi olarak görev almalarını sağladık.

Ayrıca tüm sene boyunca çalışanlarımıza dijital duyuru panoları, yemekhane TV'leri, mailing ve SMS aracılığı ile enerji kullanımı ile ilgili bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirdik. Yapılan paylaşımlarda elektronik cihazların uyku modunda bırakılmaması gerekliliği ve araçları toplu kullanmanın sera gazı emisyonu azaltılmasındaki önemi ile ilgili bilgilere yer verdik.

Borusan Mannesmann bünyesinde 2022 yılında gerçekleşen bazı enerji verimliliği projelerimiz:

- Borusan Mannesmann Gemlik Fabrikamızda RS30-2 kaynak makinasının revizyonu ile yeni hat eski kaynak makinasına göre %15 daha az enerji tüketmektedir.
- Borusan Mannesmann Gemlik Fabrikamızda SRM soğutma kulesi optimizasyon çalışmaları ile hat durduğunda pompaların çalışması engellenmiştir. Bu sistem ile bu hattın enerji tüketiminde %30'luk bir azaltım hayata geçirilmiştir.
- 2014 yılında ABD'deki Houston Baytown'da kurulan fabrikamızda sera gazı emisyonlarını 2021 yılından beri gönüllü olarak hesaplamaya başladık. Ayrıca iç lojistik süreçlerimizde elektrikli araçların kullanılmasını tercih etmeye başladık ve böylece emisyon oranlarımızda düşüş elde ettik.
- Borusan Mannesmann Gemlik Fabrikamızda RePG firması ile iş birliği yaparak kompresördeki atık ısının geri kazanımını sağladık. Yapılan bu iş birliği neticesinde; düşük sıcaklığa sahip olan atık ısıdan gerçek saha koşullarında elektrik enerjisi ürettik. Kompresörde radyatöründen sisteme gelen yağın ısısının evaporatör kullanılarak buharlaşması sağlanmıştır. Buharlaşan akışkan özel tasarımı türbini çevirerek elektrik enerjisi üretilmiştir.
- Ayrıca tüm fabrikalarımızda dış aydınlatmaların revizyonu gerçekleştirilmiştir.
- Tav fırınlarımızın doğal gaz tüketimlerinde yaptığımız iyileştirme çalışmalarıyla 2021 yılına göre 575.360 m³ daha az doğal gaz harcadık, aynı şekilde buhar kazanlarımızda da yaptığımız iyileştirme çalışmaları ile **180.000 m³ doğal gaz ve 153.000 \$ tasarruf sağladık.**

2021 yılındaki gibi sera gazı hesaplamalarına 2022 yılında da devam ettik ve de emisyon hesaplarımızı üçüncü taraf belgelendirme firmasına ISO 14064-1:2018 standardına göre doğrulattık. Hesaplamalar kapsamında veri konsolidasyonu yaklaşımı olarak operasyonel kontrol sınırı baz alınmıştır.

2022 yılı hesaplamalarına Kategori 1, Kategori 2 ve Kategori 3 sera gazı emisyonları dahil edilmiştir. Emisyon yönetimimiz ise CO₂, CH₄ ve N₂O gazlarını içermektedir.

2022 yılı sera gazı emisyonlarımız Kategori 1, 2 ve 3'e göre aşağıdaki tabloda detaylandırılmıştır.



Yıllar	Kategori 1 (ton CO ₂ -e)	Kategori 2 (ton CO ₂ -e)	Kategori 3 (ton CO ₂ -e)	Toplam
2020	17.667,4533	40.251,1681	4.902,36	62.820,98
2021	21.761,86	45.727,51	87.485,70	154.975,30
2022	18.644,29	46.833,35	128.798,16	194.275,8

Kategori 1
Kategori 2
Kategori 3

Doğrudan emisyon kaynaklar
Satın alınan enerji dolaylı emisyonlar
Nakliye kaynaklı dolaylı emisyonlar

2022 yılında üretim değerlerimizde 2021 yılına göre ciddi bir artış oldu. Öte yandan Kategori 1 kaynaklarımızda %24'lük ve Kategori 1 + Kategori 2'de %3'lük bir azaltma sağladık.

Tabloda Kategori 3 değerleri birbirinden çok farklılık göstermektedir. Bunun nedeni yıl bazında veri içeriklerinin birbirinden farklı olmasıdır. Kategori 3 verisi olarak 2020 yılında sadece personel taşıma ve atık bertaraf değerleri, 2021 yılında personel, ürün ve ham madde taşıma verileri, 2022 yılında ise personel, ürün, ham madde, yardımcı ham madde, atık taşımacılığı verileri dahil edilmiştir.

Ayrıca ISO 14064-1:2018 standardına göre kuruluş tarafından kullanılan ürünlerden kaynaklanan dolaylı emisyonları ifade eden Kategori 4 emisyonları da Borusan Mannesmann tarafından son 2 yıldır hesaplanmaktadır. Bu kapsamda 2021 yılında sadece EPD sunabilen tedarikçilerin verileri esas alınırken 2022 yılında referans bilgileri kullanılarak doğrulama yapılmıştır. 2022 yılı için Kategori 4 değerimiz 1.446.589,45 tCO₂ seviyesinde hesaplanmıştır. (Kategori 4: Kuruluş tarafından kullanılan ürünlerden kaynaklanan dolaylı emisyonlar)

Borusan Mannesmann olarak üretim proseslerimizde yüksek enerji ihtiyaçlı faaliyetlerimizi enerji verimliliği odağıyla gözden geçirerek tasarruf sağlayabileceğimiz alanları belirliyor, faaliyetlerimizi bu noktalarda ilerletiyoruz. Enerji verimliliği çalışmalarımızı, belgelendirilmiş ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi ile takip ediyoruz. Bu kapsamda, Gemlik fabrikalarımız uzun yıllardır ISO 50001 ile sertifikalandırılmıştır ve Halkalı fabrikamızın da sertifikasyon süreci de 2021 yılında tamamlanmıştır.

2022 yılında İtalya Borusan Mannesmann Vobarno Fabrikamızda da enerji kaynaklarımızın neden olduğu sera gazları emisyonlarının ölçümlemesine başladık. 2023 yılı için ölçümlerini daha detaylandırmak ve doğrulama almak hedeflerimiz arasındadır.

BM Vobarno

Yıllar	Kategori 1 (ton CO ₂ -e)	Kategori 2 (ton CO ₂ -e)	Toplam
2022	4.974,38	1.467,54	6.441,92

Kategori 1
Kategori 2

Doğrudan emisyon kaynaklar
Satın alınan enerji dolaylı emisyonlar

BORUSAN MANNESMANN

ABD'deki Baytown'da bulunan Borusan Mannesmann Pipe US Inc. Fabrikamızda da 2021 yılından itibaren düzenli olarak emisyon ölçümleri yapılmaktadır.

Yıllar	Kategori 1 (ton CO ₂ -e)	Kategori 2 (ton CO ₂ -e)	Kategori 3 (ton CO ₂ -e)	Toplam
2021	10.695,62	7.108,41	379.781,05	397.585,08
2022	17.684,71	10.695,62	366.071,75	394.416,08

Kategori 1
Kategori 2
Kategori 3

Doğrudan emisyon kaynaklar
Satın alınan enerji dolaylı emisyonlar
Nakliye kaynaklı dolaylı emisyonlar



Emisyonlardaki genel artışın sebebi üretim rakamlarındaki artış ile bağlantılı olup alınan emisyon önleyici aksiyonlar sayesinde emisyon yoğunluğu 2021'den 2022'ye (Kategori 1 + Kategori 2'de) %7 artmıştır. Kategori 3 yoğunluğu ise üretim rakamları artmış olmasına rağmen %17 azalmıştır.

Borusan Mannesmann iklim değişikliği ile mücadele kapsamında; iklim değişikliğinin negatif etkilerinin bertaraf edilebilmesi için acil eyleme geçmektedir.



OPERASYONEL VERİMLİLİK VE ATIK YÖNETİMİ

Döngüsel Ekonomiye katkı anlamında Borusan Mannesmann olarak Holding hedeflerine katkı sağlayacak çalışmaları sürdürmeye 2022 yılında da devam ettik. Bu anlamdaki en büyük yatırımlarımızdan bir tanesi 2022 yılında projelendirdiğimiz 2023 yılında ise çalışmalarına başladığımız Gemlik fabrikaları Biyolojik Arıtma Tesisi Revizyonu inşaatıdır. Bu arıtma tesisiyle çevresel etkimizi daha da düşürmeyi amaçlıyoruz.

Döngüsel Ekonomi; sadece atığı tekrar kaynağa döndüren bir model olmayıp zincirin her aşamasında birbirini besleyen geri dönüşüm-yeniden kullanım-yeniden amaçlama-yeniden üretim döngüsü içerisinde süreçleri geliştirmek ve verimliliği sağlamaktır. Bu da Borusan Mannesmann için bir iş yapış biçimi, bir operasyonel felsefe olarak benimsenmektedir.

Borusan Mannesmann olarak bizler döngüsel ekonomi stratejilerini iş yapış modelimiz olarak kabul ederek misyonumuzu sürdürmekteyiz.

Döngüsel ekonomi faaliyetleri; kaynak kullanımı, atıkların azaltılması ve atıkların değerlendirilmesi kapsamında yapılan çalışmaların tamamını içermektedir.

İş modellerimizi yenilikçilik ekseninde kurgulayarak kaynak kullanımını etkin hale getiriyor, malzeme tercihimizde daha çevreci ürünleri seçiyor, inovasyonu iş süreçlerimize dahil ediyor, oluşan atıklarımızı azaltıp, dönüştürüyor ve ekonomiye değer olarak geri kazandırarak döngüsellik alanında yeni fırsatları belirliyoruz. Borusan Mannesmann olarak hem kendi atıklarımız hem de hammaddemiz kapsamında döngüsellik önemli bir prensibimizdir. Atıklarımızın hepsini birer çevresel değer ve ekonomik kayıp olarak değerlendirerek yeniden kullanımlarını önemsiyoruz. Tüm değer zincirimiz boyunca döngüsellik prensibini benimsetip yeniden kullanılabilir ya da atık oluşturmayacak ürünler kullanmak birincil önceliğimizdir.

Döngüsel ekonomi çalışma grubumuz, üretim girdilerimizden oluşan atıklarla birlikte tüm çıktılarımızın çevresel, sosyal, ekonomik etkilerini değerlendirmekte ve bu süreçleri sürdürülebilirlik odakları konusunda incelemekte ve öncelikli olarak iklim değişikliğine ve sonrasında da tüm sürdürülebilirlik risklerine yönelik etkisine karşı aksiyon almak üzerine çalışmalar yürütmektedir.

Döngüsel ekonomi; ürün inovasyon süreçlerimizde de önemli yer tutmaktadır. Yaptığımız Ar-Ge çalışmaları ile ürünlerimizin kullanım ömrünü arttırarak da döngüsel ekonomiye katkı sağlamaktayız.

Döngüsel ekonomi kapsamında 22 proje planlamış 9 proje tamamlamış, 13 proje de 2023 yılına aktarılmıştır. Aktarılan projelerin 2023 bütçe çalışmaları tamamlanmıştır. Bu ekibin öne çıkan projesi Halkalı fabrikasında yapılan geri kazanım çalışmaları olmuştur.

Döngüsel ekonomi kapsamında yerel tedarikçi önemini biliyoruz. Bu kapsamda 2022 yılında tüm ham madde satın alımlarımızın %70'ini yerel tedarikçilerimizden sağladık.



Döngüsel ekonomi kapsamında Borusan Mannesmann olarak yapılan çalışmaların bazıları aşağıda anlatılmıştır.

Borusan Mannesmann Halkalı Fabrikası'nda birçok alandaki kaynaklarımızda geri kazanım projeleri hayata geçirdik. Halkalı fabrikamızda geri kazanılmış kimyasallar ile çekme boru üretimi projesi gerçekleştirdik. Bu proje ile reaktif yağı yeniden kazandık ve aynı zamanda pas koruyucu yağın doğrultma yağı olarak kullanılmasını sağladık. Proseslerden atık olarak çıkan reaktif yağı filtreleyip yeniden kullanarak **49.800 kilogram yağın yeniden** kullanılmasını sağladık ve aynı zamanda 251.340 \$'lık bir kazanım elde ettik. **Bu proje ile 2022 yılı itibarıyla Halkalı'da üretilen her 4 borudan 1 tanesinin üretimi geri kazanılmış yağ ile yapılmıştır.**

Paketleme öncesinde boruları korumak üzere kullanılan pas koruyucu yağı, parametre dışına çıkan borular için doğrultma yağı olarak kullanılarak kimyasal tasarrufu elde etmiş olduk. 2022 yılı boyunca yapılan çalışmalar neticesinde **53.452 kilogram da yağ tasarruf yapmış olduk** ve de 103.509 \$'lık bir kazanım elde ettik. Diğer yandan, aynı miktarda kimyasal tedarik edilmemiş ve dolaylı olarak daha az kimyasal üretime, lojistiğe, bertarafa ve birim üründe daha az karbon ayak izi oluşmasına katkı sağladık.

Halkalı Fabrikası'nda atıl durumda olan bantlarının boru ucu koruyucu çember olarak yeniden kullanımını sağladık ve de mevcut durumda 2 farklı çap ve ağırlıkta yapılan üretimi mevcut siparişlerde de kullanmaya devam ettik.

Borusan Mannesmann Spiral Fabrikası'nda atıkları granül olarak değerlendirerek 42 ton plastik ham maddeyi geri kazanmış olduk.

Halkalı fabrikasında fosfat ve yüzey hazırlama havuzlarında yapılan içerik değişikliği ile 2021 yılına göre 15.000 kg baryum-klorür ve 15.000 kg kireç kullanım tasarrufu sağlanarak arıtma kimyasallarının tüketimde azalma sağlanmıştır.

2022'nin ocak ve şubat aylarında yapılan denemeler sonucunda Borusan Mannesmann Halkalı Fabrikası'nda aktivasyon banyosu kaldırılarak yıllık 4.250 kg aktivasyon kimyasalından tasarruf elde edilmiştir.

Borusan Mannesmann Halkalı Fabrikası'nda asit kullanımı kaldırılmıştır ve de bu aksiyon ile 4.200 kg sülfirik asit tasarrufu yapılmıştır.

Döngüsel Ekonomi kapsamında Borusan Mannesmann olarak yapılan çalışmaların bazıları aşağıda anlatılmıştır.

Borusan Mannesmann olarak Spiral fabrikalarımızda toz altı kaynak istasyonlarında bertarafa gönderilen curüf atıklarının geri kazandırılması çalışmaları gerçekleştirdik ve de elek sistemi kurularak boru başına yaklaşık 0,5 kg – 1,5 kg kadar bertarafa giden curüfları toplayarak yeniden kullanımı sağladık.

FBE kaplamada polietilen kaplamaya geçişte boya atığının önlenmesi projesi gerçekleştirilmiştir. Sistem kurulumu öncesi toz epoksi, yükleme sistemine 1.000 kg'lık çuvallarda boya asılarak pompalar yardımıyla operasyon alanındaki bunkere transfer edilmekteydi. Bunker kapasitesi 600 kg olup her boya değişiminde buradaki boya boşaltılarak atığa gönderilmekteydi. Toz epoksi besleme silosu çıkışına ekstra bir bağlantı ile pompa ilave edilmiştir. Bu pompa yardımıyla boya direkt 200 kg kapasiteli tanka beslenmiştir. Böylelikle boya değişimlerinde 600 kg'lık atığın çıkması engellenerek bir sonraki üretimde boya kullanıma hazır halde bekletilmektedir. Bu proje ile tehlikeli atık miktarında 3600 kg'lık bir azalma sağlanmıştır.

Segment 1 line pipe uygunsuz ürünlerin polietilen kaplaması soyulduktan sonra kaplamalar kırıcılarda tekrar granül hale getirilip ERW Fabrikası 3LPE kaplama işlerinde geri kazanılmış malzeme olarak kullanılmaya başlanmıştır.

SRM1 hattından sökülen ve ambarda atıl durumda bulunan ekipmanların değerlendirilmesi sonucunda SRM Amerika yatırımı kapsamında ambarda atıl bulunan ekipmanlar analiz edilerek Amerika'ya sevke hazır hale getirildi. Bu sayede yaklaşık 220 bin \$'lık malzeme kurtarılmış oldu.

Otomotiv fabrikasında uygulanan iyileştirme çalışmaları sonunda boryağ kullanımı, su kullanımı, reaktif yağ miktarı, hava miktarında azalma meydana geldi. Roll form boryağ filtrasyonu ile temiz boryağ değişimi ve ilavelerinin azaltılması sağlandı. Yüzey hazırlama tesisinde ise banyo sıcaklıklarının alt değerde çalıştırılarak suyun buharlaşması önlendi ve ilave su ihtiyacı azaltıldı. Reaktif yağ süzdürme süresini uzatarak hat dışına taşınan yağ miktarı azaltıldı, geri dönen yağ miktarı artırıldı ve de uçlama çenelerine yapışan çapakların hava yerine atık solvent ile temizlenmesi neticesinde hava sarfiyatının azaltılması sağlandı.

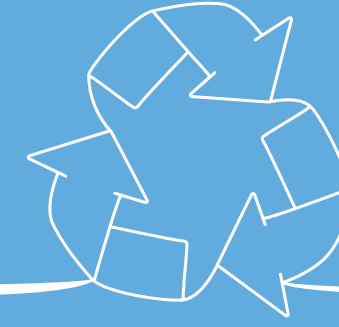
2001 yılından itibaren Borusan Mannesmann çatısı altında faaliyet gösteren BM Vobarno Fabrikasında raporlama yılında yüzey hazırlamada kullanılan sülfürik asidin yeniden kazanılması ve kullanılması üzerine bir proje gerçekleştirdik. Proje öncesinde sülfürik asit 10 günde bir değiştirilmekteydi ve de yıllık 3.600 m³ asit atık olarak çıkmaktaydı. Proje ile asidin rejenere edilip yeniden kullanılmaya başlanması sağlandı. Kurulan sistem aynı zamanda endüstri 4.0 kapsamında dizayn edildi ve sistem anlık olarak takip edilmeye hazır hale geldi. Rejenerasyon sonucu elde edilen demir sülfat tarım ve ilaç sektöründe ham madde olarak kullanılmaktadır. Üretilen demir sülfat için firma olarak REACH belgesi aldık. Bu proje ile:

- Yıllık 360 ton olan asit atığı 75 tona yeni asit kullanımını yıllık 200 tondan 84 tona düşürdük.
- Arıtma tesisi kirlilik yükünün düşmesine bağlı olarak çamur oluşumu da azalmıştır.
- Endüstri 4.0 kapsamında, İtalya Devleti'nin bu kapsamda sağladığı destek imkanlarından yararlanma hakkı kazanıldı. Proje bedelinin %40'ı kadar devletten teşvik alındı.

Borusan Mannesmann Operasyonel Verimlilik Yaklaşımı ve Döngüsel Ekonomi çerçevesinde geliştirdiği iş modelleri ile sürdürülebilir üretim ve tüketim kalıplarını sağlamaktadır.



SORUMLU ATIK YÖNETİMİ



"Sıfır Atık"; israfın önlenmesini, kaynakların daha verimli kullanılmasını, atık oluşum sebeplerinin gözden geçirilerek atık oluşumunun engellenmesi veya minimize edilmesi, atığın oluşması durumunda ise kaynağından ayrı toplanması ve geri kazanımının sağlanmasını kapsayan atık yönetim felsefesi olarak tanımlanan bir hedeftir.

Holding tarafından belirlenen 2050 sıfır atık, sıfır emisyon hedefine ulaşmak adına karbon emisyonlarını ve atıkları sıfır atık/sıfır emisyon hedefine ulaşacak şekilde azaltmak ve aynı zamanda stratejimizin temeli olan ekolojik dengenin korunmasına katkı sağlamak prensibi kapsamında atıklar için de özel hedefler belirlenmiştir.

Bu kapsamda geri dönüşüm amacıyla gönderilemeyen atıkların miktarının 2030 yılında %50 azaltımı hedeflenmektedir. Organik atıkların ise tamamının 2030 yılına kadar geri dönüştürülmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle işletmelerimizden çıkan atıkların hiçbir yakma ve depolama proseslerine tabi tutulmadan yeniden ekonomiye kazandırılması hedeflenmektedir.

Şirketimizin çelik sektöründe olması nedeniyle üretim kaynaklı oluşan atıklarımızın çoğu yeniden değerlendirilmektedir. Ayrıca üretimimiz olan borular da kullanım ömrü sonunda yeniden çeliğe dönüşebilmektedir. Bu nedenle hem üretim sürecimizde hem de üretilen ürün olarak değerlendirildiğinde şirketimizin döngüsellikliği oldukça yüksektir. Üretim proseslerimiz sonucu oluşan atıkların kaynağında birbirine karıştırılmadan toplanması döngüsel ekonomi hedeflerimiz için oldukça önemlidir. Atık yönetim prosedürümüze göre; ayrıştırılmış tüm atıklar geri kazanım özelliği ve imkanı ilgili yönetmelikler çerçevesinde değerlendirilir ve belirlenecek uygun yöntemlerle geri kazanımı sağlanır. Yıllık olarak yapılan ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi değerlendirmeleri ile fabrikalarımızdan kaynaklanan çevresel etkilerin uluslararası kabul edilmiş standartlara göre uygunluğunu tescilliyoruz. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nca verilen "Sıfır Atık" sertifikasının 2022 yılı itibarıyla tüm lokasyonlarımız için alınması sağlanmıştır. Gemlik, Halkalı ve Merkez lokasyonlarımız için alınmıştır.

Borusan Grubu 2022 senesinde "döngüsellik" kavramı öne çıkmış, 131.195 ton atığın geri kazanımı sağlanmıştır. Bu sayı Borusan Mannesmann için 43.334 ton olmuştur.

TÜRKİYE		
	2021	2022
Toplam Atık Miktarı (TON)	44.563,905	51.203,44
Bertarafa Giden Atık Miktarı (TON)	5.286	7870
Geri Dönüşümü Sağlanan Atık Miktarı (TON)	39.277,181	43.334

Holding döngüsel ekonomi prensiplerine göre atıkların yakılması ve ek yakıt olarak çimento fabrikalarına gönderilmesi bertarafa giden atık olarak tanımlanmaktadır. Bertarafa giden atık miktarında 2021 yılına göre ciddi oranda artış meydana gelmiştir. Üretim miktarındaki farklılığın bu artışta etkisi olmakla birlikte 2022 yılında yapılan temizlikler nedeniyle bu atık miktarı artmıştır.

Organik atıkların geri kazanılması hedefi tüm Gemlik lokasyonumuz için Gemlik Borusan Holding kampüs için araştırılmıştır. Proje, Holding tarafında değerlendirilerek hayata geçirilecektir.

Yurt dışı lokasyonlarımızda da aynı şekilde döngüsellik kavramını geliştirecek çalışmalar yapılmış olup 2022 yılına ait atık yönetim tablosu aşağıda verilmiştir.

VOBARNO		
	2021	2022
Toplam Atık Miktarı (TON)	3.422,630	2.881,278
Bertarafa Giden Atık Miktarı (TON)	991,540	762,920
Geri Dönüşümü Sağlanan Atık Miktarı (TON)	2.431,090	2.118,358

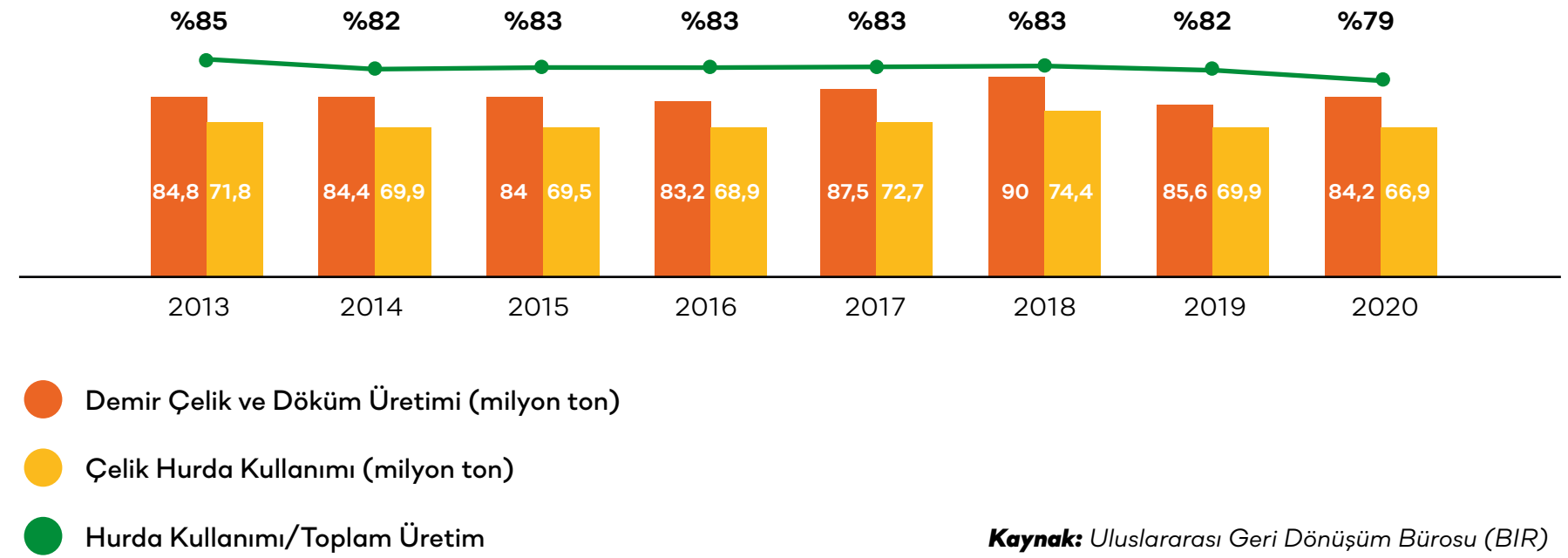
ÇEVREYE VE TOPLUMA KARŞI SORUMLU KAYNAK VE MALZEME KULLANIMI

Bu öncelikli alanımıza ayrıca daha ayrıntılı olarak **4. GELECEĞE İLHAM OLUYORUZ ÇÜNKÜ BİZ İ³'e SAHİP ÇIKIYORUZ** bölümünde de değindik.

KPMG tarafından hazırlanan Çelik Sektörel Bakış raporunda; ekonomik kalkınma için önemli sektörlerin başında gelen çelik sektörünün küresel konjonktürlere, ekonomik-siyasi gelişmelere ve diğer büyük üretici ülkelerin aksiyonlarından fazlaca etkilendiği belirtilmiştir. 2021 yılı ve 2022 yılının ilk yarısı bu doğrultuda oldukça hareketli geçmiştir. AB ve ABD'nin korumacılık önlemleri, Çin'in iç tüketime odaklanması, Rusya Ukrayna savaşı iklim değişikliği ile mücadele çerçevesinde AB'nin uygulamaya geçireceği Sınırdaki Karbon Düzenlemesi Mekanizması ("SKDM"), ülkelerin ambargo uygulamaları ve tedarik sorunları son dönemde Türk çelik üreticilerinin öncelikli ajanda konularını oluşturmuştur.

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası'nın sektörel değerlendirmesinde küresel CO₂ emisyonunun yaklaşık %7'sini oluşturan çelik sektöründe, karbon salımının azaltılması kapsamında çelik üretiminde hurda kullanımının yaygınlaşması ilk etapta öne çıkan seçeneklerden biri arasında olduğu belirtilmiştir. Aynı araştırmada bu yöntemin, çelik sektörünü karbondan tamamen arındırmak için tek başına bir çözüm olmamasına rağmen, üretim yöntemleri arasında en düşük karbon emisyonu değerlerine sahip olması sebebiyle küresel bazda hurdadan ham çelik üretimi gerçekleştiren Elektrik Ark Ocaklı (EAO) tesislerde üretimin önem kazanmaya başladığı ve EAO'lu tesis yatırımlarının arttığı ifade edilmiştir. Ülkemiz de ABD, İran ve Hindistan ile birlikte dünyada ham çelik üretimini ağırlıklı olarak hurdadan gerçekleştiren ülkelerdendir.

Demir Çelik ve Döküm Üretiminde Hurda Kullanımının Gelişimi



Kaynak: Uluslararası Geri Dönüşüm Bürosu (BIR)

2019 yılında açıklanan ve AB'yi 2050 itibarıyla karbon nötr ilk kıta haline getirme hedefini taşıyan Yeşil Mutabakat'ın diğer karbon yoğun sektörlerde olduğu gibi çelik sanayisinde dönüşümünü önceliklendiren kurgusu olmuş bu inisiyatif, Türkiye'nin de çelik üretiminde düşük karbonlu yaklaşımların çok daha hızlı bir şekilde değerlendirilmesine neden olmuştur. Türkiye'nin hurda çeliğe dayalı EAF kapasitenin daha fazla olması düşük emisyon anlamında bir avantajdır. (Türkiye Çelik Sektörü Raporu: Üretim, Ticaret ve Karbonsuzlaşma Süreci - SEFIA Şubat 2022)

Borusan Mannesmann olarak bizler de geri dönüştürülmüş çeliğin oluşturduğu çevresel avantajlar nedeniyle değer zincirimizdeki etkiyi en aza indirebilmek amacıyla hurdadan dönüştürülmüş çeliğin kullanımını arttırıcı yöndeki faaliyetlerimize 2022'de de devam ettik.

Bu kapsamda ham maddemizi mevcut üretim teknolojileri içerisinde sera gazı emisyonunu daha düşük olan EAF yöntemiyle üreten tedarikçilerden satın alma üzerine kurguladık. Bu şekilde ham maddelerimizdeki hem sera gazı emisyonumuzu azalttık hem de döngüsellik oranının artmasını sağlayabildik.

Borusan Mannesmann olarak daha az karbon emisyonuna sebep olan ham madde kaynaklarına yönelerek ham madde sera gazı emisyonlarımızı **2021 yılında 2022 yılına göre %3,78 azalttık.**

Müşterilerimize proaktif çözümler üretebilmek ve ürünlerimizin çevresel performansını daha iyi takip edebilmek için 2022 yılında toplamda 42 adet EPD aldık. Bu belgelendirme sayesinde ürünlerimizin tüm yaşam döngülerini çevresel açıdan değerlendirip şeffaf bir şekilde beyan edebiliyoruz. Segment 2-3 ürünlerinde toplam 30 adet; Segment 1 ürünlerinde 12 adet olmak üzere toplam 42 adet Çevresel Ürün Beyanımız mevcuttur. EPD'lerimize [EPD Turkey](#) üzerinden ulaşabilirsiniz.

Ayrıca Segment 4 ürünleri için Tube & Wire Fuarı'nda gerçekleştirdiğimiz Green Pipe için yaptığımız EPD çalışmasını 2023 yılında tüm ürünleri kapsayacak şekilde genişletiyoruz. Bu şekilde diğer segment müşterimiz için sunduğumuz proaktif çözümü Segment 4 müşterilerimize de sunabileceğiz.



SU YÖNETİMİ

Su kullanımını olanaklı kılan iki önemli bileşen, "su miktarı niceliği" ve "su kalitesi niteliği"dir. Su ihtiyacı tam anlamıyla ancak bu iki bileşenin bir arada sağlanması ile karşılanabilir. Birleşmiş Milletler Çevre Programı, dünya da 1,400 milyon km³ su olduğunu belirtmektedir. Ancak, bu miktarın çok küçük bir oranı kullanılabilir durumdadır. Kullanılabilir su miktarı yere ve zamana göre önemli değişimler gösterdiği için, dünyanın bazı bölgelerinde ve dönemlerinde "su sıkıntısı" yaşanmaktadır. Küresel ölçekteki bu durum, Türkiye ölçeğinde de kendini göstermekte ve bazı bölgelerde su sıkıntısının yaşanmasına yol açabilmektedir. Eşitsiz dağılıma ilave olarak, iklim değişikliğinden kaynaklanan havzalardaki yağış ve dolayısıyla su rejiminin değişmesi, Türkiye'nin özellikle nüfus ve endüstriyel faaliyetlerin fazla olduğu bölgelerinde "su kısıtı"ndan kaynaklanan sorunları gündemin ilk sıralarına taşımaktadır. (Türkiye'de Su Yönetimi: Sorunlar ve Öneriler (tusiad.org))

Borusan Mannesmann olarak; su probleminin pek çok problemi de beraberinde tetikleyen ve kolektif bir yaklaşım ile çözülecek bir problem olduğunun bilincindeyiz. Bu bilinç ile Borusan Holding tarafından belirlenen hedefler kapsamında Borusan Mannesmann olarak su kaynaklarına olan ihtiyacın azaltılması, alternatif atık su arıtım metotları, ürünlerde ve prosesler bazında kullanılan su miktarının azaltılması için projeler üretip uygulayarak çözümün bir parçası oluyoruz.

Boru üretimi sırasında özellikle tamamlama proseslerinde su kullanım ihtiyacı bulunmaktadır. Temin edilen suyun miktarı ve oluşturduğumuz atık suyumuzun kalitesini sürekli takip ederek mevzuatlara uyumun yanı sıra paydaş ve çevremizle olan ilişkilerimizin sürdürülebilirliğini de sağlıyoruz. Bu kapsamda Borusan Mannesmann olarak bizler yönetim biçimimizin ve aldığımız tüm aksiyonların uluslararası platformlarda değerlendirilmesini önemsiyoruz. CDP'yi su koruma kapsamında şeffaf bir platform olarak değerlendiriyoruz. 2022 yılında yine 2021 yılında olduğu gibi CDP Su inisiyatifine cevap verdik ve B-puanı olarak bir önceki yıla göre skorumuzu artırdık.

Su kullanımını minimuma indirmek için hedefler belirlemekte ve bu amaca yönelik çalışmalar yapmaktayız. 2022 yılında Döngüsel Ekonomi grubumuzda bu yönde çalışmalar gerçekleştirdik.

2021 yılındaki gibi su ayak izi doğrulama çalışmalarımız 2022 yılında da devam etti ve de su verilerimizi üçüncü taraf belgelendirme firması ile ISO 14046-1:2014 standardına göre doğrulattık.

Fabrikalarımızda birçok noktada suya ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle Gemlik fabrikalarımızda yeraltı suyunun kullanılması nedeniyle proseslerde suyu kullanmadan önce ön işlemlere tabi tutma ihtiyacı duymaktayız. Bu amaçla düzenli olarak su tüketimimizi azaltma çalışmaları yapıyoruz.

Aşağıdaki tabloda da Türkiye Borusan Mannesmann Fabrikamıza ait su tüketimdeki azaltım oranlarını görebilirsiniz.

	2022 (m ³)	2021 (m ³)
SU TÜKETİMİ	328.410,4	452.313
DEŞARJ	124.719,6	120.574,3

Borusan Mannesmann'da, ürün beklentisinin değişmesi nedeniyle fosfat öncesi yüzeyi aktivasyon ile hazırlama ihtiyacı azalmıştır. Tedarikçiler ile yapılan toplantılar ve teknik bilgi alışverişleri neticesinde banyonun kullanımdan kaldırılması için denemeler ve proseslerin nihai ürüne etkisi analiz edilmiş, çalışmalar sonrasında banyo kaldırılmıştır. Proje öncesi aktivasyon banyosu her hafta yenilenerek kuruluyordu. Kurulum sırasında 8m³ su, 25 kg kimyasal kullanılmakta, günlük olarak da 10 kg kimyasal ilavesi yapılmaktaydı. Proje ile birlikte hem su hem kimyasal tasarrufu sağlanmıştır. Proje ile 300 m³/yıl su tüketiminin azaltılması hedeflenmiştir. Proje ile 12.500 \$ maliyet avantajı yakalanırken 416 m³/yıl su ile 4.250 kg aktivasyon kimyasalı tasarruf edilmiştir.

Vobarno fabrikamıza ait 2021 ve 2022 yılı su verilerini aşağıdaki tabloda görebilirsiniz.

	VOBARNO	
	2021	2022
Su Tüketimi (m³)	447.359	440.956
Deşarj Edilen Su Miktarı (m³)	410.238	367.424

Borusan Mannesmann su tasarrufuna odaklanarak; herkes için erişilebilir su ve atık su hizmetlerini ve sürdürülebilir su yönetimini güvence altına almaktadır.



İNSAN

2. DÜŞLÜYORUZ, TASARLIYORUZ,
GERÇEĞE DÖNÜŞTÜRÜYÖRÖZ ÇÜNKÜ
BİZ İNSANIMIZA SAHİP ÇIKIYORUZ.

İKLİME SAHİP ÇIKARAK GEZEĞEN İÇİN FAYDA YARATIYORUZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Borusan Mannesmann'da her çalışanımızı ailemizin birer parçası olarak görüyor ve tüm aile fertlerinin sağlık ve güvenliğini öncelikli sorumluluklarımız arasında bulunduruyoruz. Borusan Holding'ten aldığımız ilhamla öncelikli sürdürülebilirlik konularımız arasında yer alan İSG yönetimine verdiğimiz yüksek önem doğrultusunda faaliyetlerimizi büyük bir hassasiyetle sürdürüyoruz. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında gerçekleştirdiğimiz çalışmalarda temel gayemiz, tüm paydaşlarımızın Borusan Mannesmann'a duydukları güvenin artmasını sağlayarak firma sadakat ve aidiyetlerini en yüksek düzeye çıkarmaktır. Risk analizleri, performans ölçümleri, eğitimler, tatbikatlar, dijital uygulamalar "Sıfır İş Kazası" hedefi çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Sıfır iş kazası hedefimizden hareketle İSG kültürünün tüm çalışanlarımız tarafından benimsenmesi için çeşitli projeleri hayata geçiriyoruz.

İşte Yüz Yüze İSG Budur uygulaması ile, İSG inisiyatif liderlerinin moderatörlüğünde fabrika yöneticilerinin ve fabrika çalışanlarının sesi olan İSG sözcüsünü bir araya getirdik. İSG sözcüleri, çalışanlarla temas edip İSG ile ilgili soruları ve önerileri fabrika yöneticilerine aktardı. İşte İSG Önerim Budur uygulamasının amacı ise; "bir işletme için en büyük israflardan biri, çalışanların fikirlerini kullanmamasıdır" düşüncesinden yola çıkarak çalışanların kayda değer fikirlerini hayata geçirdikleri önerilerini onlardan dinlemek, takdir etmek ve diğer çalışan arkadaşlarımızı benzer öneri vermeleri için teşvik etmektir. Bu kapsamda, sahada "Güvenlik Yürüyüşü" düzenlenerek, daha güvenli bir çalışma ortamı yaratılması hedeflenmektedir. İşte Yüz Yüze İSG Budur uygulamasıyla, soruların cevaplandırılması ve öneriler ile ilgili görüşlerin paylaşılması sonucunda İSG odağındaki soru işaretleri

giderilmiş, İSG misyonu ile geleceğe ışık tutulmuş ve en önemlisi İSG farkındalığının artırılması, güncel ve gündemde tutulması sağlanmıştır. İşte İSG Önerim Budur uygulamasıyla, katılım gösteren tüm yöneticilerin sahada göstermiş olduğu "Görünür ve Örnek İSG Liderliği" ile İSG kültürü genişletilmiştir.

2022 yılında Borusan Mannesmann olarak bizler; İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda dünyanın en saygın kurumlarından British Safety Council'in "Uluslararası İş Güvenliği Ödülü"nün sahibi olduk. British Safety Council tarafından değerlendirilen Borusan Mannesmann 2022 yılı sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında en yüksek derece olan "Distinction" kategorisinde ödül aldık. Bu başarıyla birlikte Borusan Mannesmann, 2022'de 64'üncüsü düzenlenen "Uluslararası İş Güvenliği Ödülleri" kapsamında "Distinction" kategorisinde ödül alan Avrupa'nın tek çelik boru üreticisi oldu.

MESS'in 2022 yılında 7'ncisini düzenlemiş olduğu İş Güvenliğinin Yıldızları yarışmasında geçtiğimiz yıl yapılan İSG İletişim Çalışmalarıyla "Eğitim ve İletişimde Yenilikçiler" kategorisinde "Tavsiye Edilen İyi Uygulama Ödülü" aldık.

Tüm bu ödüllendirmeler uzun soluklu ele aldığımız ve her geçen gün geliştirerek devam ettirdiğimiz İSG Kültürel Gelişim Programı'nın çıktısıdır. Bu program kapsamında çalışanlar güvenli davranışlar sergilemelidirler ve aynı zamanda güvensiz durumları da bildirmelidirler. İSG Kültürel Gelişim Programı 42 farklı sistem ve programdan oluşmaktadır. Davranış Odaklı Gözlem ve Geri Bildirim Sistemi (B'Dost), yapay zeka ile görüntü işleme teknolojisi, işe alım süreçlerinde uygulanan İSG Kişilik Envanteri, interaktif operatör yetkilendirme eğitimleri gibi uygulamalardan oluşan İSG Kültürel Gelişim Programı ile hedefimiz "Tercihimiz Sıfır Kaza" olmasıdır.

2022 senesinde ölümlü iş kazamız yaşanmamıştır.

İş güvenliğinde iletişimin önemini de biliyoruz ve iletişim ile ilgili de çok önemli çalışmalar yapıyoruz. 2022 yılında yaptığımız İSG İletişim Çalışmalarından bazıları

- İşte İSG'yi Liderlerden Dinlemek Budur: İSG gününde İSG'yi Liderlerimizden dinlediğimiz bir sohbet gerçekleştirildi. Borusan Holding liderliğinde ilerlettiğimiz, öncelikli sürdürülebilirlik konularımızda yer alan İSG konuları ile ilgili faaliyetlerimizi büyük bir hassasiyetle sürdürüyoruz.
- İSG Haftası'nda İSG'yi çalışan çocuklarımızdan dinlediğimiz bir film hazırlandı.
- İSG Haftası'na özel Ödüllü Safety Quiz paylaşımı yapıldı.
- İşte İSG Bildirimlerinin Şampiyonları Budur: 2022 yılında en çok ve en değerli İSG Bildirimi veren saha çalışanlarımız ödüllendirildi.
- İSG Günü'nde farkındalık amaçlı mailing çalışmaları paylaşıldı.
- İSG Haftası'na Özel Ödüllü Bulmaca hazırlandı.
- İşte Yüz Yüze İSG Budur: Genel Müdür Yardımcımız moderatörlüğünde, İSG sözcülerimizden gelen soru ve önerileri Fabrika Direktörlerimizin cevapladığı canlı bir sohbet gerçekleştirildi.
- İşte İSG Önerim Budur: Çalışanlarımız tarafından tespit edilen, öneride bulunulan ve çözümün gerçekleştirilmesinde bizzat görev alındığı İSG riskleriyle ilgili sahada tüm çalışan ve yöneticilerin katılımıyla İşte İSG Önerim Budur sunumları gerçekleştirildi (her ay).

2022 yılında İSG anlamında dijital uygulamalar da hayata geçirdik. Yapay Zekâ ile Görüntü İşleme Teknolojisi kullanılarak sahadaki Güvensiz Durum ve Davranışların kameralar üzerinden otomatik olarak tespit edildiği bir sistem kurduk. Sahalarımızda bulunan 40 kamera entegrasyonu tanımlanarak 2000'den fazla güvensiz durum ve davranış tespiti yapıldı. 2023 yılında kapasitenin 80 kameraya çıkarılması hedeflenmektedir.

Borusan Mannesmann tarafından 2022 yılında iş sağlığı ve güvenliği alanında pek çok iyi örnek uygulama hayata geçirilmiştir.

Asistan Mobil Uygulaması (Borusan Mannesmann Türkiye Tüm Lokasyonlar):

Deprem, yangın, sel vb. acil durumlarda Borusan Mannesmann tüm lokasyonlarında anlık olarak bulunan çalışan, alt işveren ve ziyaretçilerin güvende olup olmadığının ve yardıma ihtiyaçlarının bulunup bulunmadıklarının çok hızlı bir şekilde belirlenebilmesi için bir mobil uygulama yazılımı geliştirdik.

Acil bir durumda verilere çok hızlı bir şekilde ulaşılabilmesi, planlama ve koordinasyon sürecinin hızlandırılmasıyla alınacak aksiyonların hızının ve etkinliğinin artırılması amaçlanmıştır. Böylece çalışanlara en hızlı şekilde yardım götürülerek kurtarma operasyonlarında ciddi kazanımlar elde edilmesi ön görülmektedir.

Spiral Boru Ucu Hazırlama İstasyonu Robotik İyileştirme Projesi Gemlik Spiral Fabrikası:

Gemlik Spiral Fabrikası TAB Plaka Çıkarma ve Boru Ucu Taşlama operasyonlarının manuel iş gücüyle yürütülmesi sırasında maruz kalınan fiziksel ve ergonomik riskleri elemine edilebilmesi için operasyonun tamamının bir robot otomasyonu entegre edilmiştir.

Robotik otomasyonun entegre edilmesi ile iş kazası ve ergonomi risklerinin elemine edilmesi ile birlikte çalışanların çalışma koşullarında önemli bir gelişme kaydedilmiştir.

ABM90 Online Boru Doğrultma Hattı Projesi (Gemlik Otomotiv Fabrikası):

Online doğrultma hattı %100 otomasyon ile herhangi bir el ile müdahale gerekmez. göz kontrol tezgahından çıkan boruların doğrultma hattına beslenmesi otomatik olarak sağlanmıştır. Hat üzerinde yapılan otomasyon iyileştirmeleri ile çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışma imkanını artırmanın yanında, çalışanların çalışma şartlarında da refah düzeyinin artırılmasına katkı sağlamıştır.

Manuel operasyonların elemine edilmesiyle birlikte en önemli önceliğimiz olan kaza risklerinin elemine edilmesinin yanında, yüksek tempolu çalışma şartları iyileştirilmiş, tekrar ve efor gerektiren operasyonlar elimine edilmiş, ergonomik riskler ortadan kaldırılmış, hız ve takip için çalışan üzerinde oluşan iş baskısı ve kaygıların giderilmesi konusunda ciddi katkı sağlanmıştır.

Bütüncül olarak ele aldığımız sürdürülebilirlik çalışmalarımız kapsamında bizler için en değerli varlık olan insan kaynağımıza daha güvenli ve sağlıklı bir iş ortamları yaratmak adına çalışmalarımıza devam edeceğiz.

2022 senesinde fabrikalarımızda ölümlü iş kazası yaşanmamıştır. Fabrikalarımıza ait 2022 verilerini içeren iş sağlığı ve güvenliği istatistiklerini aşağıda bulabilirsiniz.

İş Kazaları	Grup	Türkiye	Baytown	Vobarno
Kaza Sayısı (3 günden fazla kayıpla sonuçlanan iş kazaları)	Şirket	23	1	2
	Alt işveren	4	0	0
KSO - Kaza Sıklık Oranı (Lost Time Injury Rate) (Kaza Sayısı x 1.000.000) / ÇS	Şirket	6,57	1,18	12,74
	Alt işveren	4,52	0	0
KAO - Kaza Ağırlık Oranı (Severity Rate) (Kayıp Gün x 1000) / ÇŞ	Şirket	0,26	0	0,36
	Alt işveren	0,15	0	0

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri(adam*saat)	Türkiye	Baytown
Şirket Çalışanları	45.778,4	6.320
Alt İşveren Çalışanları	3.980	0
Toplam Katılımcı	44.466	6.320

	Türkiye	Baytown
Kurulu İSG Komitesi Sayısı (adet)	15	1
Kurulu İSG Komitelerindeki Toplam Üye Sayısı (kişi)	36	15
Kurulu İSG Komitelerinde Çalışan Temsilcisi Sayısı (kişi)	2	15

Borusan Mannesmann Türkiye fabrikalarına ait iş sağlığı ve güvenliği performans sonucunu şu şekilde gerçekleştirmiştir. 2022'de hedefimize göre %38 iyileşme sağlayarak çalışanlarımız için güvenli iş yeri taahhüdümüzü daha da ileriye taşımış olduk.

ETKİN İNSAN YÖNETİMİ

Etkin İnsan Yönetimi başlığını raporumuzda 3 ana başlıkta işlemekteyiz.

- Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi
- Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği
- İnsan Hakları

DEĞER ALANI	ALT HEDEF ALANI	HEDEF TANIMI		BİRİM	2021 Gerçekleşen	2022 Gerçekleşen	2023 Hedef	2030 Hedef
	Kayıpları Önleme	Kaza ağırlık oranında azalma	Değer	Kaza Frekansı (1 milyon saatte yaşanan kaza sayısı)	0,37	0,23	0,30	0,14
			İyileşme	%	27	38	Önceki yıla göre %10	Önceki yıla göre %10
		Kaza sıklık oranında azalma	Değer	Kaza Ağırlığı (1.000) saatte yaşanan iş gücü kaybı)	6,5	6,38	5,26	2,5
			İyileşme	%	2	%2 artış	Önceki yıla göre %10	Önceki yıla göre %10

Çalışan Memnuniyeti

Borusan Mannesmann olarak, en değerli varlığımızın insan kaynağımız olduğunun bilinciyle hareket ediyoruz. Kurumsal kültürümüzün temelini oluşturan insan odaklı yaklaşımımızla, gücümüzün kaynağı olan çalışanlarımıza sonsuz değer veriyoruz. Çalışanlarımızın mutluluğu ve neticesinde bağlılığı bizler için çok önemlidir. Bu kapsamda onları teknik ve kişisel olarak desteklemek, çalışma modelleri geliştirmek ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamak en öncelikli konularımızdandır. Bu kapsamda Borusan Mannesmann olarak çalışanlarımızın memnuniyetini yıllık bazda ölçüyoruz ve markamıza değer katan çalışma arkadaşlarımızın deneyimini iyileştirmek adına fikirler üretiyor ve tüm çalışanlarımızın sesi olmayı amaçlıyoruz. **2020 yılında çalışan bağlılığı ve memnuniyet skorumuzun %80, 2021 yılında %74 ve 2022 yılında ise %82 olmuştur.**

Elde ettiğimiz bu skor, çalışan memnuniyeti üzerine yaptığımız çalışmaların ne kadar etkili olduğunu yansıtmaktadır. 2021 yılında olduğu gibi, çalışanlarımızın sağlık imkanlarından daha rahat bir şekilde faydalanabilmelerini sağlamak amacıyla, tüm ofis çalışanlarımıza özel sağlık sigortası ile ayakta ve yatarak tedavi imkanı sunuyoruz. Aynı zamanda çalışanlarımız için çeşitli kapsamlarda yıllık sağlık taramaları ve hayat sigortası seçenekleri sunuyoruz. Buna ek olarak, şirket katkılı Bireysel Emeklilik Planı ile çalışanlarımızın geleceğine destek olmayı amaçlıyoruz. Emeklilik planı kapsamında yer alan çalışanlarımızın maaşlarından yapılan aylık kesintilere ilave olarak, aynı oranda şirket desteği sağlıyoruz. Bu sunulan yan hakların içerikleri, çalışanlarımızın kıdem seviyelerine göre değişkenlik göstermektedir. Borusan Mannesmann olarak 2022 yılında, doğum izni kullanan bir çalışanımız olmamıştır. 2021 yılında başlattığımız 2 haftalık babalık izni uygulamasından 2022 yılında 90 çalışanımız faydalanmıştır. Bu sayı, aile içi denge ve çalışanların kişisel ihtiyaçlarına verdiğimiz önemin bir yansımasıdır.

Borusan Mannesman İş Sağlığı ve Güvenliği alanında yapmış olduğu proaktif çalışmalar ile istikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işleri desteklemektedir.



Bizler, Borusan Mannesmann olarak, çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirmesini son derece önemsiyoruz. Çünkü biliyoruz ki, yetkin ve yetenekli çalışanlarla hedeflerimize ulaşabiliriz. Bu nedenle hem mevcut yeteneklerimizi geliştirmek hem de yeni yeteneklerin ilgi gösterdiği bir kurum olmak amacıyla, yetenek gelişim programlarımızı sürekli olarak güncellemekteyiz.

Aynı zamanda, düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz performans değerlendirmeleriyle geri bildirim kültürünü geliştiriyoruz. Bu değerlendirmeler sonucunda elde ettiğimiz geri bildirimleri kullanarak, bireysel ve kurumsal gelişim planlarını oluşturuyoruz. Bu şekilde Performans Yönetim Süreçleri ile çalışanlarımızın potansiyelini en üst düzeye çıkararak iş birliği içinde çalışmalarını sağlamayı amaçlıyoruz. Borusan Mannesmann olarak, yetenek gelişimi ve performans yönetimi gibi alanlarda sürekli iyileştirmeler ve yenilikler üzerinde çalışarak hem çalışanlarımızın bireysel başarılarını desteklemek hem de kurumumuzun geleceğini daha parlak hale getirmek için kararlıyız.

2022 yılında dünyanın önde gelen aday deneyimi araştırma ve ölçüm kuruluşlarından Talent Board'un düzenlediği anketin sonuçlarına göre EMEA bölgesinde en yüksek skoru alarak "En İyi Aday Deneyimi" ödülünü aldık.

Borusan Mannesmann olarak, sürekli eğitimin değerini biliyor ve eğitimi işimizin merkezine yerleştiriyoruz. Yıllar içinde, çalışanlarımızın beceri ve bilgi seviyelerini artırmak için sunduğumuz eğitim saatlerini ve çeşitliliğini sürekli genişleterek, onlara en iyi versiyonlarını yaratmaları için sınırsız eğitim ve gelişim fırsatları sunuyoruz. "EMEA Talent Board Aday Deneyimi Ödülleri"nde birincilik ödülünü aldık.



2022 yılında Borusan Mannesmann Türkiye çalışanlarının toplam aldıkları eğitim saatleri tablolarında gösterilmiştir.

Eğitim Türü	2022	2021	2020
Mesleki Gelişim (saat)	21.077	24.454	24.718
Kişisel Gelişim (saat)	2.367	100	1.916
İSG (saat)	30.483	15.734	6.515
Diğer (Örn: Liderlik) (saat)	5.714	9.960	13.605
Toplam Eğitim Saati	59.641	50.248	56.754

Yetenek Yönetimi

Her yıl yetenek yönetimi süreci kapsamında tüm çalışanlarımız yöneticileri ile potansiyel değerlendirmelerini yetkinliklerinin gelişimi için değerlendirir ve gelişim planlarını oluşturur. Çalışanlarımızın gelişimleri için konfor alanlarından çıkarak farklı projelerde yer almaları, tüm çalışma arkadaşlarından geri bildirim almaları ve örnek aldığı şirket için liderlerden deneyim dinlemeleri gibi çalışmalar desteklenir ve teşvik edilir. Çalışanlarımızın konfor alanından çıkıp farklı faaliyetlerde bulundukları en etkili ekip çalışmaları da sürdürülebilir ekip çalışmalarımızdır.

Çalışanlarımızı bu yönde daha etkili dinleyebilmek adına 2022 yılında sürdürülebilirlik ekiplerimize Yetenek Yönetimi ekibimizi dahil ettik.

Raporlama döneminde sürdürülebilirlik ekibimize katılan Yetenek Yönetimi ekibi ile yeni yaklaşımlar geliştirdik. Farklı departmanlardan kişilerin katılımı bizlerin de bakış açısını genişletti. Sürdürülebilir Yetenek Yönetimi ekibimizin **Odağımız "200 yıllık bir şirket olmak istiyorsak yetenek yönetimi adına neler yapmalıyız?" sorusu oldu.**

Yetenek yönetimi ekibi, diğer çevik gruplar gibi haftalık düzenli toplantılarla süreçlerini yönetmektedir.



2022 yılında kısa süre içinde olumlu geri bildirimler aldığımız projeler oluşturduk.

- İlham Veren Kahvaltılar: Borusan Mannesmann olarak, farklı gruplardan ve üst yönetim temsilcilerinden oluşan karma bir topluluk olarak, ilham veren kahvaltılarda buluşuyoruz. Bu özel toplantılarda iletişim kurma fırsatı yakalıyor, birbirimizi daha yakından tanıma imkânı buluyoruz.
- Oryantasyon Süreçleri: Yapılan istatistiksel çalışmalar, oryantasyon süreçlerimizin geliştirilmesi gerektiğini göstermiştir. Yetenek yönetim ekibi ile birlikte geliştirdiğimiz proje kapsamında, yeni bir çalışanın katılmadan önceki sorumluluklar, ilk gün görevleri, ilk 15 gün ve 30 gün içinde departman sorumlulukları belirlenmiştir. Bu proje ile amacımız, yeni katılan arkadaşlarımızın işe başlamadan önce kendilerine ait hissedecekleri bir çalışma ortamını oluşturmaktır.
- Gelişim Yolculuğunda Geri Bildirim: Bu proje ile çalışanların gelişim yolculuğunda hem performans hem de potansiyelini güçlendirme fırsatı yaratmak için yöneticilerinden etkin geri bildirimler almaları ve geri bildirim kültürünün tüm çalışanlarca sahiplenilmesi amaçlanmıştır.

Sürdürülebilirlik Yetenek Yönetiminde olduğu gibi İnsan Kaynakları Çalışan Konseyimiz de bu kapsamda projeler gerçekleştirdi:

- Genel Müdürümüzün liderliğinde tüm çalışma arkadaşlarımızın katılımıyla gerçekleştirilen Dijital Oturum sırasında bir mini anket paylaşıldı. Bu ankette çalışanların gelişim planlaması için yöneticilerinden aldıkları geri bildirim, kendilerinin geri bildirim talep etmesi ve aldıkları geri bildirimin kalitesi değerlendirildi. Anket sonuçlarına göre, katılımcı her 3 çalışanlarımızdan 1'i yöneticilerinden geri bildirim alamadıklarını, %21'i talep etmekte çekimser kaldığını, %23'ü ise aldıkları geri bildirim kalitesinin yeterince etkin olmadığını ifade etti.
- Çıkan sonuçlar ardından Çalışan Konseyi'nin ikinci ürünü olarak "İK ile Gelişim Planı Görüşmeleri" şeklinde organize edildi. Bu kapsamda, kişileri yöneticilerinden proaktif olarak geri bildirim istemeye teşvik etmek ve gelişim planları hakkında ipuçları paylaşmak üzere İK iş ortaklarından randevu alabilecekleri bir platform tasarlandı. 57 kişi ile gerçekleştirilen görüşmelerin verimliliğini ölçümlemek amacıyla katılımcılarla bir değerlendirme anketi paylaşıldı. Çıkan sonuçlar özet bir rapor halinde çalışanlara sunulmak üzere hazırlandı.
- Sürecin üçüncü adımında ise, tüm ekip liderlerine çalışanları ağızından yazılmış "Gelecekteki Senden Mektup Var" konulu bir mail gönderildi. Bu mail ile yöneticiler tarafında bir farkındalık yaratmak ve empati kurmalarını sağlamak amacıyla hem sayısal verilerden hem de duygulara dokunan ifadelerden faydalanıldı. Alınan aksiyonlar ardından çalışanların sadece yöneticilerinden geri bildirim alması değil, aynı zamanda proaktif olarak kendilerinin de geri bildirim istemeleri sağlandı ve gelişim yolculuğunun en önemli unsurlarından olan geri bildirim kültürüne dair farkındalık yaratıldı. Bu proje ile Geleceğe İlham Ödülleri'ne başvuruda bulunuldu.

Çalışan memnuniyetini artırmak için de insan kaynakları süreçlerinde de aşağıdaki çalışmalar devam etmektedir:

- Çalışanlara gelişim planı yapma konusunda mentorluk sağlamak,
- Sosyal faaliyetler kapsamında fabrikalar ve merkez ofiste ikramlar, piknikler gibi çeşitli aktiviteler,
- Gelişim planı kapsamında eğitimler, konferanslar, koçluk-mentorluk programları,
- Ekipler özelinde konaklamalı ya da tüm gün süren iş planı toplantıları,
- Yılbaşı ve Yaza Merhaba partileri ve çeşitli organizasyonlar,
- Ekip içi motivasyon yemekleri,
- Doğum veya evlenme durumunda çalışanlara verilen hediyeler,
- Dijital ve fiziki paylaşım toplantıları (Genel müdürün ayda bir tüm çalışanlarla dijital oturumlar ve fabrikalarda yapılan paylaşım toplantıları)
- İlham veren kahvaltılar,
- Çalışan bağlılığı anketi sonrasında yapılan çalışmalar,
- Aile piknikleri,
- Şirket içi ve dışı spor aktiviteleri (trekking, bowling, voleybol, balık tutma gibi),
- Babalık yasal iznine ilave olarak bir hafta daha izin,
- Sürdürülebilirlik Akademisi'nin kurulma çalışmaları,
- Satış okulu fakültesi organizasyonu.

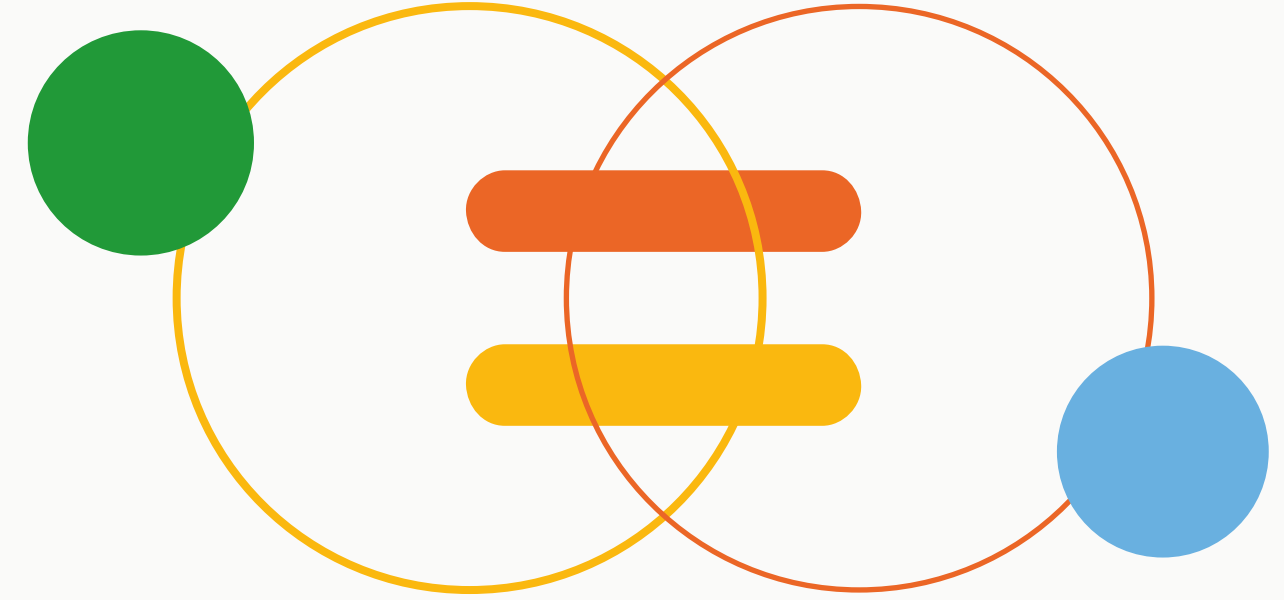
Borusan Mannesmann; kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatta karar alma süreçlerine tam ve etkili bir şekilde katılmalarını sağlamayı amaçlayan kapsayıcı bir yaklaşımın öncüsüdür. Aynı zamanda, kadınların karar alma mekanizmalarında her seviyede lider olabilmeleri için eşit fırsatların sağlanmasını güvence altına almaktadır.

Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği

Bir ağır sanayi şirketi olarak kadın çalışanların hem ofiste hem sahada hem de yönetici pozisyonlarında yer alabileceği politikalar geliştiriyor ve bu alanda önemli adımlar atmaya planlıyoruz.

Geleceğe adım atarken, 2030 hedeflerimize ulaşma yolculuğumuzda önemli adımlar atmaya devam ediyoruz. 2023 yılında, ofis içi kadın çalışan oranını %30'a, saha/fabrika kadın çalışan oranını %4'e ve kadın lider oranını da %16'ya çıkarma hedefi belirledik. Bu hedefler, kadınların iş yaşamında daha etkin ve çeşitli bir rol oynamasını desteklemek amacıyla atılan kararlı adımlardır.

Borusan Mannesmann olarak kadın ve erkek eşitliğine daha geniş bir perspektiften bakarak tüm alanlarda çeşitlilik ve kapsayıcılık anlayışını benimseyerek ilerlemeye çalışıyoruz. Bu bakış açısını da iş kültürümüzün her noktasına entegre etmeye çalışıyoruz.



DEĞER ALANI	ALT HEDEF ALANI	HEDEF TANIMI	BİRİM	2021 Gerçekleşen	2022 Gerçekleşen	2023 Hedef	2030 Hedef
 İNSAN Borusan Eşittir	Toplumsal Cinsiyet	Ofis Çalışan Kadın Oranı	%	26,1	28,1	30	36
		Saha/Fabrika Kadın Çalışan Oranı	%	2,8	2,9	4	16
		Kadın Lider Oranı (tüm seviyeler)	%	17,5	18	16	27

Borusan Mannesmann olarak çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerimizi güçlendiriyor, yeteneklerimizi artırıyoruz; farklılıklarımızdan ilham alarak daha çevik, esnek ve yenilikçi Borusanlılar haline geliyoruz. Kapsayıcılık; inanç, etnik köken, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasi görüş, mülkiyet, engellilik durumu vb. fark etmeksizin yaşama aktif katılımı ifade eder. Borusan Mannesmann olarak, iş gücümüze eşit fırsatlar sunarak kapsayıcı imkanlar sağlıyoruz. İşe alım süreçlerinde herhangi bir ayrımcılık yapmıyor, adayları sadece profesyonel deneyim ve yetenekleri temelinde değerlendiriyoruz.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 10, eşitsizlikleri azaltmaya odaklanmaktadır. Hedef 10.2'de, 2030'a kadar yaş, cinsiyet, engellilik, ırk, etnik köken, din, ekonomik durum veya herhangi başka bir statü gözetmeksizin her bireyin sosyal, ekonomik ve siyasi olarak güçlendirilmesini ve kapsanmasını desteklemeyi küresel bir amaç olarak belirtmektedir. Borusan Grubu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla sağlandığı, kadın ve erkeğin her durumda eşit ve yan yana olduğu bir dünyayı hedefleyerek çalışmaktadır; biz de Borusan Mannesmann olarak aynı hedefi benimsemekteyiz. Bu amacı iş uygulamalarımızın tamamına yaymak, öncelikli amaçlarımızdan birini oluşturmaktadır. İş dünyasında kadın ve erkeğin eşit temsilini, eşit hak ve fırsatlara sahip olmalarını, eşit terfi ve maaş imkanlarının sunulmasını özellikle önemsiyoruz. Borusan grubu tarafından oluşturulan toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını bizler de benimsemekteyiz.

Borusan Grup toplumsal cinsiyet politikalarının ve vizyonunun anlatıldığı "Cinsiyet Gözlüğü" rehberine [linkten](#) ulaşabilirsiniz.

Borusan'da toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal ve bireysel düzeyde benimsenmesi ve içselleştirilmesi gerektiği inancıyla 2015 yılında "Borusan Eşittir - Toplumsal Eşitlik Platformu" kuruldu. Platform toplumsal cinsiyet eşitlik konusunda insan kaynakları politikalarından iletişime kadar geniş bir yelpazede somut sonuçlar elde etmeyi hedefliyor. İş hayatındaki tüm karar alma ve uygulama süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme, eşitsizlik durumlarını ortadan kaldırmaya yönelik kapsayıcı politikalar benimseme ve bu yönde adım atma konusunda taahhütte bulunma konuları

her zaman Grubun ve Borusan Mannesmann olarak bizlerin odağındadır. Bu konudaki kararlılığımızı göstermek adına Genel Müdürümüz 5 Mart 2020'de Borusan Eşittir Taahhüdü'nü imzalayarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm şirket kapsamında benimseyeceğinin sözünü verdi.

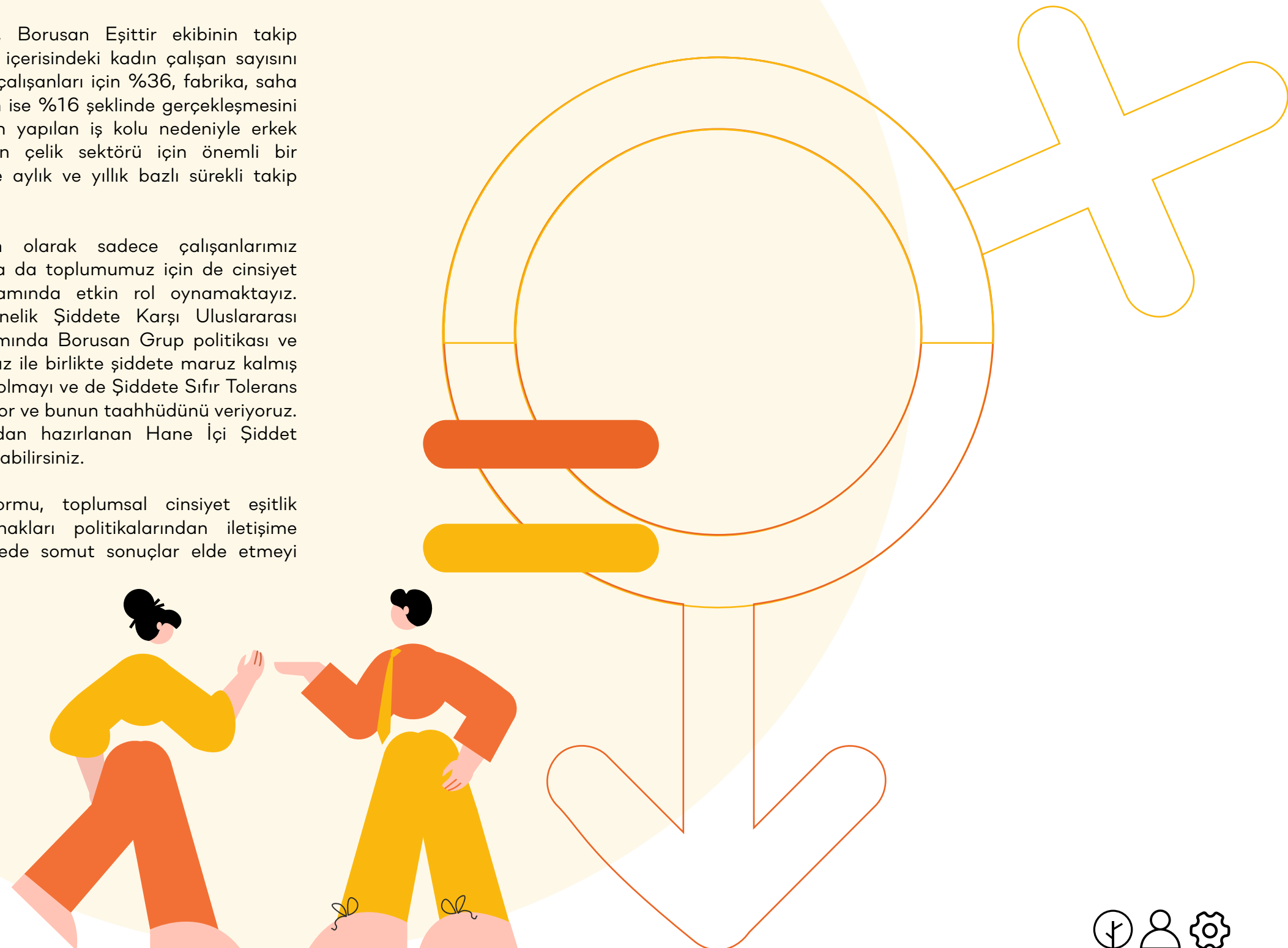
Borusan Mannesmann Borusan Eşittir platformu tarafından 2022 yılında hazırlanan tüm videolara Borusan Mannesmann sosyal medya hesaplarından ulaşabilirsiniz.

Borusan Mannesmann, Borusan Eşittir ekibinin takip ettiği hedef olan şirket içerisindeki kadın çalışan sayısını 2030 yılına kadar ofis çalışanları için %36, fabrika, saha ve atölye çalışanları için ise %16 şeklinde gerçekleşmesini sağlamaktır ve bu oran yapılan iş kolu nedeniyle erkek ağırlıklı bir sektör olan çelik sektörü için önemli bir miktar olması sebebiyle aylık ve yıllık bazlı sürekli takip edilmektedir.

Borusan Mannesmann olarak sadece çalışanlarımız için değil aynı zamanda da toplumumuz için de cinsiyet eşitliği yaklaşımı kapsamında etkin rol oynamaktayız. 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında Borusan Grup politikası ve destek mekanizmalarımız ile birlikte şiddete maruz kalmış kişilerin daima yanında olmayı ve de Şiddete Sıfır Tolerans göstermeyi çok önemsiyor ve bunun taahhüdünü veriyoruz. Borusan Grup tarafından hazırlanan Hane İçi Şiddet Rehberimize [linkten](#) ulaşabilirsiniz.

Borusan Eşittir Platformu, toplumsal cinsiyet eşitlik konusunda insan kaynakları politikalarından iletişime kadar geniş bir yelpazede somut sonuçlar elde etmeyi

hedeflemektedir. Bu amaçla Borusan Mannesmann bünyesinde daha kapsayıcı bakış açısını sağlayabilmek amacıyla "SEN DE BİZE KATIL, DEĞİŞİMİ TETİKLEYİCİ GÜÇ OL!" sloganı ile duyuru çıkmış ve gönüllü ekip arkadaşlarıyla Borusan Mannesmann Borusan Eşittir ekibini oluşturmuştur. 2022 yılında seçilen gönüllülerle ilk toplantı 3 Mart tarihinde gerçekleşmiştir.



8 Mart Dünya Kadınlar Günü Kutlu Olsun!

Her yıl 8 Mart'ta, Birleşmiş Milletler'in insan haklarına dayalı olarak kabul ettiği bir günü daha selamlıyoruz. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde kadınların siyasi ve sosyal bilincini artırmaya, ekonomik, siyasi ve sosyal başarılarını kutlamaya yönelik adanmışlığımızı yineliyoruz. Borusan Mannesmann olarak, kadınların yaşamlarını, toplumlarını ve dünyayı dönüştürebilmeleri için güçlenmelerine katkı sağlamak amacıyla önemli bir adım attık. Kadınların yaşam mücadelesine destek olmak ve onların emeklerini değerli kılmak amacıyla, tüm çalışanlarımız adına Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı'na bağışta bulunduk.

Bu bağış, kadınların sadece kendi hayatlarını değil, aynı zamanda toplumları ve dünyayı şekillendirebilecekleri bir güce ulaşmalarına destek olmayı amaçlıyor. Dijital çağın getirdiği imkanları kullanarak, bu önemli adımı tüm çalışanlarımızla paylaştık. Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı'na yapılan bağışlarımızı ve destek çabalarımızı vurgulayan dijital sertifikaları, iş arkadaşlarımızla birlikte gurur duyarak paylaştık. Borusan Mannesmann olarak, kadınların güçlenerek kendi potansiyellerini keşfetmelerine ve dünyayı olumlu yönde etkilemelerine yönelik kararlılığımızı sürdürüceğiz. Toplumsal değişimin önemli taşıyıcıları olan kadınların yanında olmayı sürdüreceğimiz için gururluyuz. Daha adil, daha eşit ve daha güçlü bir dünya için birlikte ilerliyoruz.

Meme Kanseri Farkındalık Ayı

Kadın çalışanlarımıza yönelik meme farkındalık haftasında bilgilendirici çalışmalar yaptık.

Önce Babayım!

"Önce Babayım" projesi 2019 yılında başlatıldı ve 2022 yılında tekrar hayata geçirildi. İlk aşamasında 42 kişinin başvurduğu projeye aralık ayında Gemlik'te düzenlenen eğitimle başlandı ve ardından Halkalı'da devam edildi. Projenin başlıca amacı baba olan çalışanlarımızın çocukları ile erken yaşta sevgi ve güvene dayalı bir ilişki inşa etmesidir. Hedefimiz çocukların zihinsel, sosyal, duygusal gelişimine katkı verilmesidir. Borusan Eşittir kapsamında gerçekleştirilen proje ile "anne-baba" olmanın eşitlik ile olması gerektiği vurgulanmış, baba olan çalışanlarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ile daha bilgili ve duyarlı bireyler olmalarına destek olunması hedeflenmiştir. Eğitimin videosuna [linkten](#) ulaşabilirsiniz.

Eşitlik Gazetemiz Yayında!

Borusan olarak, eşitlik ve çeşitliliği desteklemek adına başlattığımız "Borusan Eşittir" inisiyatifimiz kapsamında yürüttüğümüz tüm çalışmaları, Eşitlik Gazetemiz adı altında, dijital platformlar aracılığıyla çalışma arkadaşlarımıza ulaştırmanın gururunu yaşıyoruz. Eğitimlerden etkinliklere, farkındalık kampanyalarından bilgi paylaşımlarına kadar her bir adımımızı, Eşitlik Gazetemiz sayesinde geniş bir kitleye ulaştırarak, eşitlik ve çeşitliliğin önemini vurguluyoruz. Dijital iletişimin gücü sayesinde, bu önemli inisiyatifi hayata geçirirken daha fazla kişiye ulaşmanın mutluluğunu yaşıyoruz.



Alpha Stajyerleri ile Yeni Nesil Fikirler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Üzerine Beyin Fırtınası

2022 yılında, Borusan Mannesmann olarak geleceğin liderleri olan Alpha Stajyerlerimizle bir araya gelerek ilham dolu bir beyin fırtınası gerçekleştirdik. Bu özel buluşmalarda, genç neslin fikirlerini paylaşmak ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında neler başarabileceğimizi tartışmak için 2 ayrı toplantı düzenledik. Bu kapsamlı toplantıların sonuçlarıyla birlikte, Uludağ Üniversitesi ve Koç Üniversitesi "Women in Engineering" Kulüpleri ile iş birliği yapma fırsatı bulduk. Birlikte gerçekleştirdiğimiz teknik geziler, genç yetenekleri iş dünyasının içine çekmeye ve kadınların mühendislik alanındaki varlığını güçlendirmeye yönelik adımlarımızın sadece bir yansımasıydı. Alpha Stajyerlerimizle yaptığımız samimi görüşmeler sonucunda, mezun oldukları veya okudukları üniversitelerin "women in engineering" ekipleri ile Gemlik fabrikamızda teknik gezi organize ettik. Bu özel gezilere katılan ekiplerin en az %50'sinin kadın mühendislik öğrencilerden oluşması koşuluyla, kadınların mühendislik alanındaki varlığını desteklemeyi hedefledik. Teknik gezi öncesinde ise, Borusan olarak kadın çalışan istihdamını artırmak için yaptığımız çalışmaları ve Borusan Eşittir inisiyatifi çerçevesinde gerçekleştirdiğimiz adımları anlatan bir sunum gerçekleştirdik. Bu sunum, geleceğin liderlerine Borusan'ın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhüdünü ve bu alandaki çabalarını aktarma fırsatı sunarak, ilham verici bir deneyim sağladı. Borusan olarak, Alpha Stajyerleri ile gerçekleştirdiğimiz bu etkinliklerin, genç neslin vizyonunu şekillendirmeye ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında daha adil bir geleceğe yönelik atılan önemli adımlar olduğuna inanıyoruz. Geleceği birlikte inşa etmeye devam ediyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın çalışmaları ve cinsiyet rolleri gibi önemli konularda ilerlemeye katkıda bulunma hedefiyle, Borusan Eşittir ve YUGender (Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü) olarak üniversitelerle iş birliklerine imza attık. Paylaşım toplantısında bir araya gelerek, geçmişten günümüze kadar gerçekleştirdiğimiz projeleri anlattık ve gelecekte planladığımız çalışmaları tartıştık. Toplantıya, Edebiyat Fakültesi Felsefe Bölümünden Doç. Dr. Özlem Duva Kaya ve YUGender'ın Müdürü aynı zamanda Yaşar Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde Prof. Dr. olarak görev yapan Huriye Toker de katılarak zengin bir deneyim sunmuşlardır.

Eşitlik Okulu

Borusan Holding, son 10 yıldır toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet göstermekte olup, Toptalent kariyer platformuyla iş birliği içerisinde hayata geçirdiği Borusan Eşitlik Okulu ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığı artırmaktadır. Bu program altında toplumsal cinsiyet eşitliği çeşitli başlıklar altında ele alınmaktadır. Eğitim videoları, Toptalent'in eğitim platformunda bir yıl boyunca herkese ücretsiz bir şekilde sunulmaktadır. Biz de Borusan Mannesmann olarak İnsan Kaynakları İş Ortağı & Endüstriyel İlişkiler Müdürü ve eski Borusan Eşittir Lideri Arif Öner'in Çalışma Hayatına Yönelik Kapsayıcı Çözümler anlatımıyla destek olduk.

UN Global Compact İmzacılığı

Borusan Holding, 2006 yılından itibaren Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) katılımcısı olarak faaliyet gösteriyor. 2021 yılında ise, 4 grup şirketi daha imza süreçlerini tamamlayarak katılımcı şirketler arasında yerlerini aldılar. Bu katılımcı şirketlerden biri olarak, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılarak dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik girişiminin bir parçası haline geldik. Aynı zamanda, küresel ve yerel düzeyde sürdürülebilirlik gündemini yakından takip eden, şekillendiren ve yönlendiren önemli kurumlar arasına katıldık. Bu çerçevede, çalışmalarımızı ayrıntılı bir şekilde ele alarak 2022 yılında iklim hızlandırma programına katılım sağladık.

Şirketlerle Benchmark Çalışmaları

Borusan Mannesmann olarak, 2022 yılında Ford Otosan'ın sürdürülebilirlik programlarının bir parçası olan iş yerinde eşit fırsat ve temsiliyetin artırılmasına yönelik öncü çalışmalar hakkında bilgi edindik.

Kadın Saha Çalışma Arkadaşlarımızla Bir Araya Geldik

"Daha açık ve daha şeffaf" iletişim anlayışımız ile tüm çalışma arkadaşlarımızın sesine düzenli olarak kulak vermekteyiz. Bu anlayışımız doğrultusunda İnsan, Kurumsal Gelişim, Çevre ve Sürdürülebilirlik konularından sorumlu Genel Müdür Yardımcımız ve İcra Kurulu Üyemiz Nihan Alhan, Halkalı ve Gemlik fabrikalarımızda kadın saha çalışanı arkadaşımızla bir araya geldi.

Borusan Eşittir Oryantasyon Eğitimleri

Borusan Mannesmann olarak, Borusan Eşittir anlayışının tüm çalışma arkadaşlarımız tarafından benimsenmesine büyük önem veriyor ve Borusan Eşittir değerlerinin içselleştirilmesini hedefliyoruz. Bu amaçla, Borusan Eşittir Oryantasyon Eğitimlerini 2022 yılında da sürdürdük. Geçtiğimiz yılın tamamında olduğu gibi, 2022 yılında da toplamda 600 kişiye eğitim sağlamış olduk.

Burası Eşitlik Sahası

Geçmiş yıllarda başladığımız ve büyük takdir kazanan "Burası Eşitlik Sahası" inisiyatifimizi kadın çalışanlar için yeni istihdam olanakları yaratmak amacıyla hayata geçirdik. Bu değerli programımızı 2022 yılında da sürdürmeye kararlıydık. Kadın çalışan sayımızı artırmak için gösterdiğimiz kararlılık ve bu hedefe yönelik çalışmalarımızın meyvesini alarak, Halkalı fabrikamızdaki son istihdamlarla birlikte, 2022'nin ocak ayında toplam kadın çalışan istihdamımızı 35'ten 40'a çıkardık. Bu çabalar, eşitlik ve çeşitlilik alanındaki taahhütlerimizi güçlendirmeye devam ettiğimizin bir göstergesidir.

Eşit Bakan Liderler Semineri

2021 yılında başlattığımız ve 2022 yılında ikincisini düzenlediğimiz "Eşit Bakan Liderler" semineri, birim yöneticileri ve üst düzey yöneticilerimizi bir araya getirdi. İki oturumdan oluşan seminerimizin ilk oturumunda, katılımcılara kapsayıcılık ile ilgili temel kavramları anlattık. Bu kavramlar arasında ön yargı, tek tipleştirme ve ayrımcılık gibi konular yer aldı. Ayrıca, Türkiye ve dünya genelindeki bağlamı da ele aldık. İlk oturumun devamında, beynin işleyişi hakkında bilgi vermenin yanı sıra, kasıtsız ön yargıların (mindbug) ve gölge kavramlarının ele alındığı bir bölüm düzenledik. İnsanların bilinçsizce sahip olabileceği ön yargılar ve bu ön yargıların nasıl farkında olunabileceği gibi konuları tartıştık. Seminerimizin ikinci oturumunda, kapsayıcılık konusunu sistemik bir bakış açısıyla ele aldık. Bu oturumda, organizasyonların ve toplumun genelinde kapsayıcılığı nasıl sağlayabileceğimizi ve sürdürebileceğimizi tartıştık. Katılımcılarımıza, çeşitliliği teşvik etmenin ve farklı bakış açılarına değer vermenin neden önemli olduğunu vurguladık. Bu seminerlerle, liderlerimizin kapsayıcı bir yaklaşımı benimsemelerine ve organizasyon içinde çeşitliliği desteklemelerine yardımcı olmayı amaçladık. Katılımcılarımızın bu konudaki farkındalığını artırmayı ve daha adil, kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefledik.

COVID-19 Pandemisi Bağlamında Cinsiyet Eşitliğinin Hızlandırıcıları ve Kadınların Güçlenmesi Programına Katılım Gösterdik

Borusan Mannesmann olarak, Gender Equality "COVID-19 Pandemisi Bağlamında Cinsiyet Eşitliğinin Hızlandırıcıları ve Kadınların Güçlenmesi" başlıklı toplantının UNWOMEN öncülüğünde düzenlenen etkinliğine Borusan Mannesmann İnsan Kaynakları, Kurumsal Gelişim, Çevre ve Sürdürülebilirlik Liderimiz Nihan Alhan, etkinliğe konuşmacı olarak katıldı.

İş'te Eşit Kadın Sertifikası Başvurusu



Sürdürülebilirlik Akademisi ve Intertek iş birliğiyle, iş dünyasında kadınlara eşit haklar ve fırsatlar sunan kurumların denetlenmesi ve sertifikalandırılmasını amaçlayan "İş'te Eşitlik Sertifikası"na Borusan olarak 2022 yılında başvuruda bulunduk. Bu öncü çalışma ile yönetim sistemleri, işe alım ve istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, tedarik zinciri ve sosyal etki gibi ana başlıklar altında cinsiyet eşitliği sağlanmasından güvenli çalışma koşullarına kadar çeşitli değerlendirme kriterleriyle süreç tamamlanmış ve sertifikayı hak eden kurumlar arasında yer aldık.

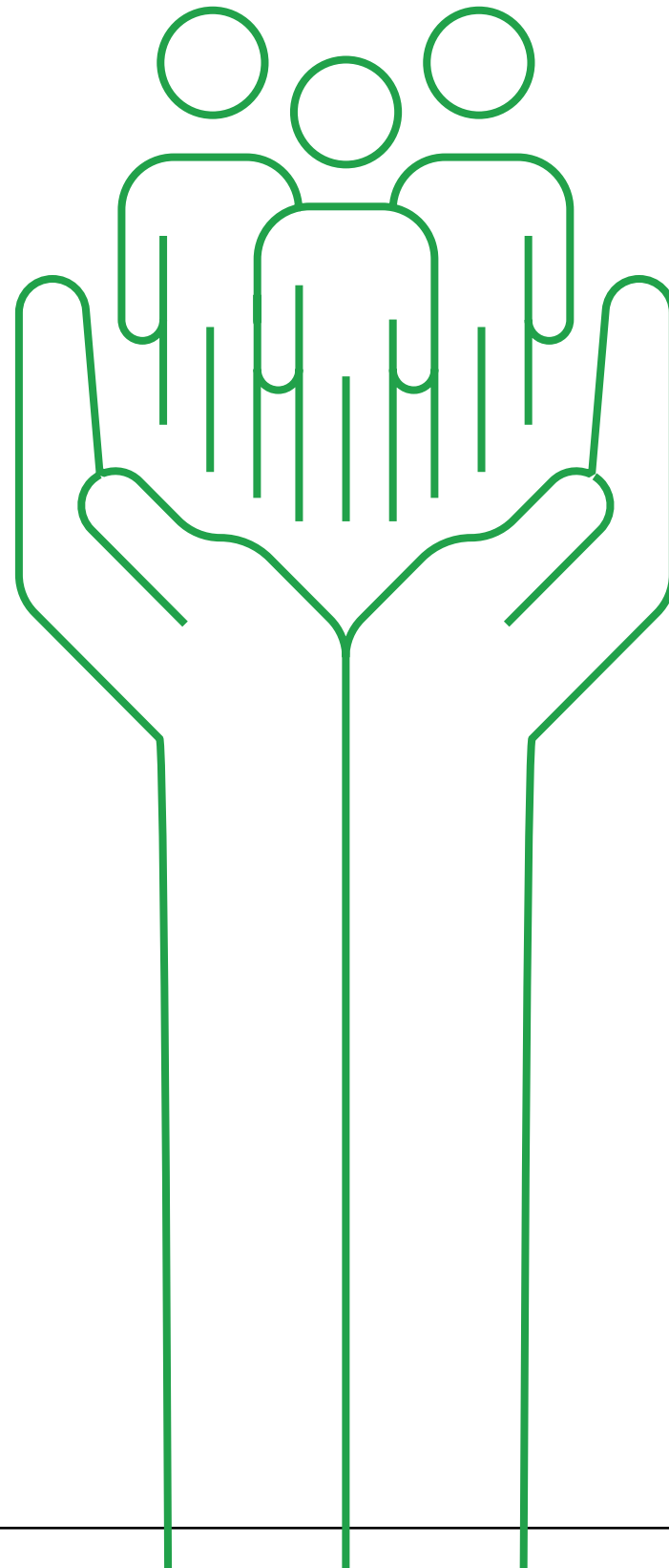
Borusan Mannesmann olarak 14 kişilik "Borusan Eşittir" ekibimizin yoğun çabalarıyla bu süreci başarıyla tamamlayarak sektörümüzde örnek bir adım attık. İşte Eşitlik Sertifikası'nı alarak güçlü bir işveren markası olma hedefimize önemli bir adım daha ekledik. Bu çalışma, sadece kendi organizasyonumuzda değil, aynı zamanda genel olarak iş dünyasında cinsiyet eşitliğinin ve adil çalışma koşullarının teşvik edilmesine olan katkımızı gösteriyor. Borusan Mannesmann olarak, bu tür önemli adımları atmaya devam ederek sürdürülebilir ve eşitlikçi bir geleceğe katkı sağlamayı sürdüreceğiz.



İnsan Hakları

Eşitsizliklerin giderilmesi, ekonomik büyümenin ve istihdamın güçlendirilmesi, iklim değişikliğiyle mücadele edilmesi, sürdürülebilir üretim ve tüketimin geliştirilmesi ve insan haklarının güçlendirilmesi hedeflerini benimseyen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında, 2030 yılında dünyanın tüm eşitsizliklerinden arınarak; sosyal, ekonomik ve toplumsal açıdan insanlara din, dil, ırk, cinsiyet, yaş ve engellilik ayrımı yapılmadan eşit şart ve fırsatların sunulması amaçlanmaktadır.

Borusan Mannesmann olarak, tüm iş süreçlerimizi evrensel insan hakları yönergeleri doğrultusunda tasarlıyoruz. Kurum içi politikalarımızdan oluşan Turuncu Rehber; insan haklarına uyumu destekler ve etik olmayan davranışları engellemek için bize yol gösterir. Stratejik odak alanı olarak belirlediğimiz İnsan başlığında çalışanlarımıza yenilikçi, inovatif ve yaratıcılığı destekleyen bir çalışma ortamı sunuyoruz. İş hayatındaki farkın "insanla" oluştuğuna inanıyor ve bu sebeple çalışanlarımıza sağlıklı, güvenli ve adil bir iş ortamı sunmayı kurumsal önceliklerimiz arasında görüyoruz. Tüm faaliyetlerimizde insan haklarına taviz vermeden uyum sağlamak, çalışma kültürümüzün temelini oluşturmaktadır. Çalışanlarımızın sendikalaşma haklarına saygı gösteriyor, sendikal haklarını özgürce kullanmalarını destekliyoruz. Sendikalarla yapıcı ilişkiler kuruyoruz. Borusan Mannesmann işçileri temsilen yetkili işçi sendikası olan Türkiye Metal Sanayicileri İşveren Sendikası (MESS) üyesidir. Türkiye'deki faaliyetlerimizde çalışanlarımız arasında sendikalaşma oranı %81,7'dir. Aynı zamanda imzacısı olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan İnsan Hakları İlkeleri ile uyum içerisinde hareket ediyoruz.



TOPLUMSAL KATKI

Türkiye'nin önde gelen sanayi kuruluşlarından biri olan Borusan Mannesmann, elde ettiği kazanımları yine toplumla paylaşmayı benimsemiş bir şirket olarak gelişimini sürdürmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinde özellikle eğitim, kültür ve sanat alanlarına odaklanan şirket, ülkeye ve topluma değer katmayı doğal sorumluluğu olarak kabul etmektedir. Borusan Mannesmann, topluma duyduğu vefa borcunu ödemenin bir ilke olduğunu benimseyerek, eğitim, kültür ve sanat alanlarında toplumsal sorumluluk projeleri gerçekleştirmekte ve bu alanlara büyük destek sunmaktadır. İş birlikleri sayesinde de toplum, paydaş ve iş ortakları için topluma değer katmaya devam etmektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın 17. amacı, ortaklıklar kurmanın önemini vurgular. Borusan Mannesmann için de 2030 hedeflerine ulaşmak için tüm paydaşlarla iş birliği yapmak ve topluma destek sağlamak en büyük önceliklerdendir. Borusan Mannesmann; uygulama araçlarını güçlendirmek ve sürdürülebilir kalkınma için küresel ortaklığı canlandırmak adına kamu yanı sıra özel ve sivil toplum ortaklıklarını destekler ve inisiyatifler geliştirir. Eğitim, kültür sanat, spor gibi çeşitli alanlarda gerçekleştirdiğimiz sosyal etki projeleriyle geleceği şekillendirmeye destek oluyor ve toplumumuza ilham kaynağı olmayı amaçlıyoruz.

Ayrıca; Borusan Grup olarak 5 Aralık Dünya Gönüllüler Günü'nde tüm paydaşlarımıza ve çalışanlarımıza değer yaratmayı amaçlayarak Gönüllülük El Kitabımızı yayınladık. El kitabımıza [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

2021 yılında, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Tohum Derneği iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz "Yeşile Ortak Ol" projesi çerçevesinde başlattığımız fidan dikimi girişimi, 2023

yılında da büyük bir coşkuyla devam etti. Bu örnek projemizle, çevre duyarlılığını ve sürdürülebilirlik ilkelerini iş hayatının merkezine yerleştirdik. Proje kapsamında, işimize yeni katılan, emekli olan ve çocuk sahibi olan tüm değerli çalışanlarımız adına 3 fidan dikimi gerçekleştirdik. 2022 yılında gurur verici bir şekilde toplamda 1.050 adet fidanı toprakla buluşturduk. Bu sayede sadece ağaçlandırmaya katkı sağlamakla kalmadık, aynı zamanda çalışanlarımızın hayatlarının önemli dönemlerine de anlamlı bir dokunuş yapmanın mutluluğunu yaşadık. Bu projenin amacı, çevre ve doğa sevgisini iş yaşamına entegre ederek, gelecek nesiller için yeşil ve sağlıklı bir çevre oluşturmaya katkıda bulunmaktır.

2021 yılında tamamlanan ve Grup şirketleri çalışanları tarafından yazılan "Borusan'dan Masallar" kitapları, deprem bölgesindeki çocuklarımıza da gönderilerek, onların depremin olumsuz etkilerinden biraz olsun uzaklaşmaları hedeflenmiştir.

2022 yılında başlatmış olduğumuz "Bu fikir hepimize ilaç gibi geldi" inisiyatifiyle kullanılmayan, paketi zarar görmemiş ve tarihi geçmiş tüm ilaçlar ihtiyaç sahiplerine yeniden ulaştırıldı. Bu inisiyatif sayesinde hem döngüsel ekonomiye katkı sağladık hem de bir çok insanın şifa bulmasına aracılık ettik.

BU FİKİR HEPİMİZE

ilaç gibi geldi

BORUSAN MANNESMANN

İlaçlar ziyan olmadı, şifa oldu!

Kullanılmayan, paketi zarar görmemiş ve tarihi geçmiş tüm ilaçlar ihtiyaç sahiplerine ulaştı. Şimdi daha çok insanın şifa bulması için daha fazla ilaca ve desteğe ihtiyacımız var. Bu hareket sayesinde hem döngüsel ekonomiye katkı sağlayalım hem de birçok insanın şifa bulmasına destek olmaya devam edelim.

Proje kapsamında geçtiğimiz ay Borusan Mannesmann fabrikalarında:

Teslimde kullanılan ilaç adedi **11.126**

Çöpe karışmaktan kurtarıp bertarafı gönderdiğimiz ilaç adedi **3405**



Borusan Mannesmann; uygulama araçlarını güçlendirmek ve sürdürülebilir kalkınma için küresel ortaklığı canlandırmak adına ortaklıkların deneyim ve kaynak sağlama stratejileri paydasına dayanan kamu, kamu-özel ve sivil toplum ortaklıklarını destekler ve inisiyatifler geliştirir.

17 HEDEFLER İÇİN ORTAKLIKLAR



Borusan Mannesmann toplumsal katkı sağlayarak 2030'a kadar her yerde herkesin sürdürülebilir kalkınmayla ilgili bilgi ve farkındalık edinmesinin ve doğayla uyum içinde bir yaşam sürmesinin güvence altına alınmasına katkı sunmaktadır.

12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM



İNOVASYON

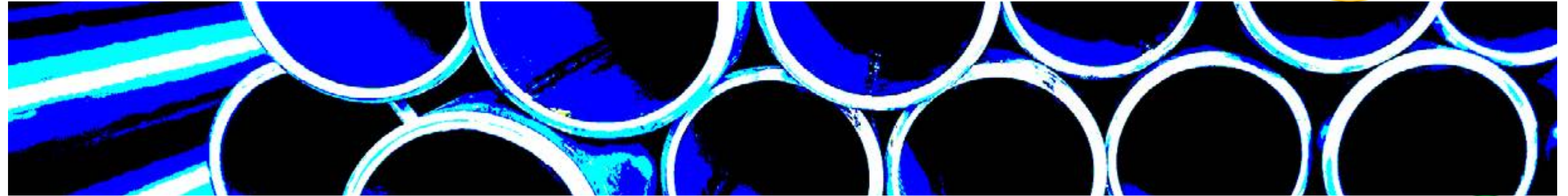
3. YENİLİKÇİ FİKİRLERİ TASARLAYARAK
İNOVASYONA SAHİP ÇIKIYORUZ.

Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 9; Hedef 9.4; "2030'a kadar her ülkenin kendi kapasitesine uygun olarak harekete geçmesiyle, kaynakların daha verimli kullanımının artırılması ve temiz ve çevresel açıdan daha sağlam teknolojiler ve sanayi süreçlerinin daha çok benimsenmesi yoluyla altyapının ve güçlendirme sanayilerinin sürdürülebilir hale gelecek biçimde geliştirilmesi" amaçlanmıştır.

Birleşmiş Milletler'in (BM) İsviçre merkezli kuruluşu Dünya Fikri Mülkiyet Teşkilatı (WIPO) tarafından hazırlanan Küresel İnovasyon Endeksi'nin 2022 yılında yayınlanan raporuna göre Türkiye, 4 basamak yükselerek 37'nci sıraya yükseldi. Ülkemiz böylece endekste son iki yılda 14 basamak yükselerek, ilk defa ilk 40 içerisinde girmeyi başardı.

Bizler de küresel hedefler kapsamında tüm organizasyonel yapılanmamızda bu amaca uygun olarak hareket ediyoruz. Geleceğe uygun, yenilikçi iş modelleri hayata geçiriyoruz. 65 yılı aşkın sektör tecrübemiz ile iş modelimizi geleceğe taşımakta titizlikle ilerliyoruz.

2022 yılı sonu itibarıyla şirket konsolide birinci kalite ürün brüt karlılığının %20'si yeni ürün ve servis grubunda yapılan satışlardan elde edilmiştir. Satış miktarı olarak bakıldığında ise bu değer toplam birinci kalite ürün satış tonajının %12'sine denk gelmektedir. 2022 yılı sonu konsolide yeni ürün satışlarının tonaj olarak sektör dağılımı ise %11 Altyapı ve Proje, %50 İnşaat ve Genel Endüstri ve %39 Otomotiv şeklinde gerçekleşmiştir. Ürün geliştirme tarafında 2022 yılında katma değerli ileri işlemler ve kaplamalar üzerine odaklanılmaya devam edilmiştir. Bunun yanında tüm iş kolları için farklı kullanım alanlarına hitap eden yenilikçi boru tipi geliştirme faaliyetleri de devam etmektedir. Ayrıca dijital transformasyon alanındaki projeler, IOT teknolojileri, müşteriye fayda sağlayabilecek uygulamalar ve web geliştirmeleri üzerine araştırmalar devam etmektedir.



YENİ ÜRÜN VE İNOVASYON

Borusan Mannesmann olarak yeni ürün geliştirme ve inovasyon çalışmalarına ayırdığımız bütçe, 2020 yılında 520.000 \$ iken 2021 yılında 750.000 \$ olmuştur. 2022 yılında ise; Ar-Ge harcama miktarının ciroya oranını baz alarak 2022 yılı inovasyon bütçesini 1.072.000,00 dolar olarak belirlenmiştir ve 2021 yılına göre %43 artmıştır.

Sürdürülebilir bir büyüme için yatırımlarımıza ayırdığımız bütçe her geçen yıl daha da artmaktadır. İnovatif ürün çalışmalarımızı yerli tedarikçiyi destekleme politikamız çerçevesinde ilerletiyoruz.

Sürdürülebilir Ürün ve Süreç İnovasyonu ekibimiz 2022 yılında en çok katılımcı ile ilerleyen ekip konumundaydı. Bu sebepten ötürü ekip iki grup halinde çalışmalar yürüttü. Bir grup farklı sürdürülebilir iş modellerini araştırırken, diğer grup yeni ürün ve daha teknik konulara odaklı çalışmaları inceledi.

Türkiye Ar-Ge ve İnovasyon yatırımlarının toplam yatırımlara oranı			
Birim	2020	2021	2022
%	1,4	0,9	4

2030 yılında yeni ürün ve iş modellerinden 20 milyon \$ GP hedefliyoruz.

2022 yılında ürün geliştirme adına yaptığımız bazı çalışmaları aşağıda görebilirsiniz.

Karbon Neutral Pipe: Arcelor Xcarb HRC kullanmak ve iç karbon salınımını sertifikası ile nötr yapma sistemi üzerine kurgulanmış bir üründür. 2022'nin haziran ayında Tube & Wire (Dusseldorf) fuarında lansmanı yapıldı.

H2 Line Pipe: SSAW borular için H dayanım testlerine başlandı. ERW borular için testler 2023 yılında başladı.

Hidrojene uygun çelik geliştirmesine yönelik Amerika'da bir joint industry program'a katılım sağlandı.

Fabrika'dan Elektrik Üretimi: Ortamdaki bağıl nemden elektrik üretmek için RePG firması ile çalışılmaya devam edilmektedir. Ayrıca fabrikadaki fırsat alanları çıkartılmıştır. Geçen yıl gerçekleştirdiğimiz "Kompresör Isı Farklarından Elektrik Üretimi Projesi", Enerjisini Üreten Fabrikalar Zirvesi'nde ödül almıştır.

Dijital Markalama: Etiket yerine dijital markalama için denemeler devam etmektedir.

Plastik Tapa Ham Maddesinin Azaltılması: İnceltilmiş tapa için kalıp tasarımı yaptık ve de plastik tapalarda yapılan maliyet iyileştirme projesi kapsamında plastik kullanımını %15 azalttık.

Atıl Tapaların Yeniden Değerlendirilmesi: Atık tapaları yeniden değerlendirerek kuş yuvaları yaptık.

B'Design: Atıl boruları kullanarak kitaplık, lamba benzeri dekoratif eşyaya dönüştürerek satma projesidir. Asıl amaç son kullanıcıda Borusan Mannesmann ismini bilinir kılmaktır. Tasarımların oluşturulması için Mimar Sinan, Yeditepe, ODTÜ ve Bilgi Üniversiteleri "Endüstri Ürünleri Tasarımı" bölümleriyle çalışılmalar yaptık.



Borusan Mannesmann Kolektif İnovasyon Ağı:

Açık inovasyon metodolojisini baz alarak şirket stratejileriyle uyumlu, ölçeklenebilir, fonksiyonel yeni ürün ve hizmetler geliştirmek için yurt içi ve yurt dışı partner ve teknoloji ağını geliştirmeyi amaçlayan platformdur. 2022 yılında platformun kurgusuna ilave olarak, kuluçka merkezi ve start-up taramaları, bitirme projesi sponsorluk programları ve üniversite girişimcilik kulüpleri aktiviteleri gerçekleştirdik. 2023 yılında ise kuluçka merkezleri ile temaslar artırılacaktır. İnovasyon vizyonumuzla paralel olarak GOOINN ile 3 hafta süren kurum içi girişimcilik kampları düzenledik Kolektif İnovasyon Ağıımız ile ilgili yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında 7 üniversitede seminer verip yaklaşık 500 kişiyle temas kurduk.

Farklı iş birimlerimizin dahil olduğu 8 proje başlattık ve de 2 kuluçka merkezi ile iş birliği gerçekleştirdik. Borulara entegre edilebilecek dijital uygulama, veri toplama veya son kullanıcıya sunulacak dijital hizmetlerle ilgili yaratıcı fikirleri olan herkesi birlikte geliştirmek için Kolektif İnovasyon Ağıımıza bekliyoruz.

Ayrıca fabrikalarımızdan çıkan sera gazı emisyonlarının sıfırlanması için CO₂'nin yakalandığı, doğrudan veya dolaylı olarak kullanılması anlamına gelen Karbon Yakalama ile ilgili de çalışmalar yaptık. Bu kapsamda; baca gazı ve atık sularımızın çevre etkisini azaltırken aynı zamanda satılabilir yan ürünler elde etmek hedefiyle, Türkiye’de ve dünyada bu teknoloji üzerine çalışan şirketler araştırılmış ve endüstriyel uygulama seviyesine gelmiş şirketler belirlenmiştir. Mikro-algler ve metal-organik kafesler aracılığıyla atık karbonu biyoyakıta çeviren firmalar ile iletişime geçilmiştir. Gemlik fabrikaları için uygulanabilirlik, potansiyel verimlilik ve maliyet araştırmaları yapılmıştır. Bu süreçle ilgili araştırmalar devam etmektedir.

DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE YAPAY ZEKA

Endüstri 4.0 ile bambaşka bir boyuta taşınan dijitalleşme, sanal ve gerçek üretim dünyalarını, daha yüksek esneklik, kalite ve verim için bir ekosistem yaratacak şekilde birleştirerek üretim süreçlerini dönüştürüyor. Dolayısıyla, endüstride dijitalleşme, bu anlamda da parlak bir gelecek vaat ediyor. Borusan Grubu olarak dijital dönüşümü, sürdürülebilir değer yaratma süreçlerimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz ve hayata geçirdiğimiz dijital dönüşüm projeleriyle şirketimizi geleceğe güvenle taşıyacak adımları atıyoruz.

Borusan Mannesmann olarak dijital dönüşüm projelerimizi raporlama döneminde de devam ettirdik.

Borusan Mannesmann olarak 2021 yılında 6.5 milyon dolarlık bir dijitalleşme bütçesi ile başlattığımız dijitalleşme yolculuğumuza 2022 yılında 6.5 milyon dolarlık bir dijitalleşme bütçesiyle başlattığımız dijitalleşme yolculuğumuzda bütçemizi 2022 yılında 7,35 milyon dolara çıkardık.

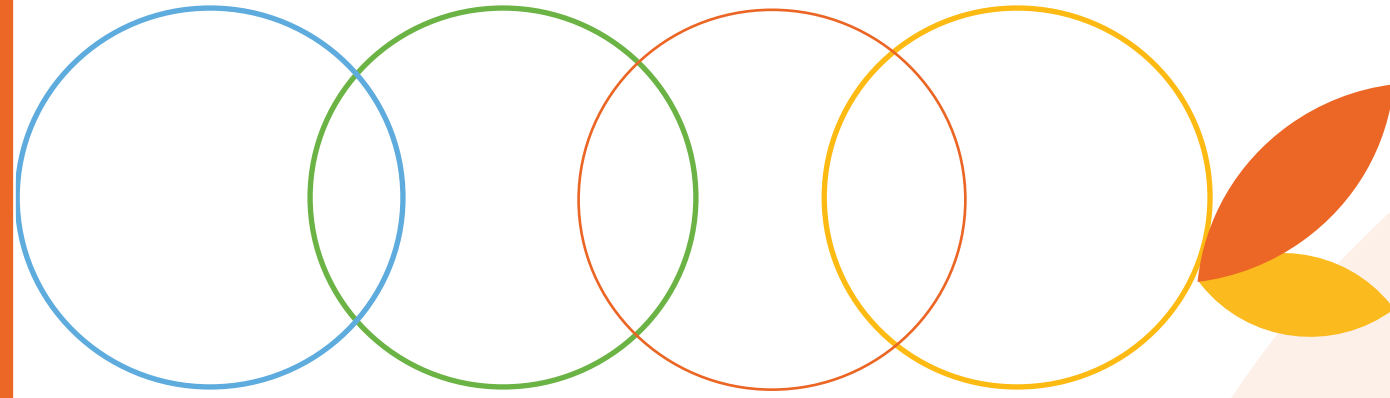
2022 yılında mekanik tesisat sektöründeki gelişmeler, teknik düzenlemeler, sektöre dair zengin içerikler, bayilerimiz hakkında bilgiler ve çok daha fazlasını içeren Boru Hattı uygulamamızı güncelledik.

Boru hattı uygulamasını buradan indirebilirsiniz.



4. GELECEĞE
İLHAM OLUYORUZ
ÇÜNKÜ BİZ i³'E
SAHİP ÇIKIYORUZ.





TEDARİK ZİNCİRİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Sürdürülebilirlik kültürünün iş ortakları ve paydaşları tarafından da benimsenmesini değerli bulan Borusan Holding 2023 yılında, Sürdürülebilir Satın Alma Politikası'nı hayata geçirdi. Sürdürülebilir Satın Alma Politikası, Borusan'ın sahip olduğu sürdürülebilirlik anlayışının iş ortaklarına aktarılması ve satın alma portföyünde bulunan tüm tedarikçilerinin Borusan'ının çevresel, sosyal ve yönetimsel beklentileri ve sürdürülebilirlik yaklaşımı ile uyum esasına dayalı şekilde çalışması amacı ile hazırlanmıştır.

Borusan Sürdürülebilir Satın Alma anlayışı ile ilgili detaylı bilgiye [linkten](#) ulaşabilirsiniz.

Global gelişmelerin etkisini tüm süreçlerimizde hissettiğimiz günümüzde sürdürülebilir bir tedarik zinciri kurmak çok önemlidir. Borusan Mannesmann olarak belirlemiş olduğumuz ESG Stratejik Yaklaşım ve Geleceğe Bakış çalışmasında en büyük risklerimiz içinde tedarik zinciri kaynaklı ham madde sağlama konusunda riskleri ve de tedarik zinciri kopmaları, artan lojistik ve enerji maliyetlerini dahil ederken; tüm tedarik zincirimize de değer katmak ve sürdürülebilirlik yolculuğumuzda onlarla ilerleyebilmek için "Tedarik Zinciri Ekosisteminin Genişletilmesi"ni performans göstergesi olarak seçtik. Sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimi, çevresel etkileri en aza indirirken, sosyal

refahı ve tedarik zinciri kârlılığını en üst düzeye çıkarmak için tedarik zinciri tüm değer etmenlerinin yönetimidir. Sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimi kurumların uzun vadede değer yaratmaları için çok önemlidir. Borusan Holding'in sürdürülebilir satın alma politikalarına tam uyumun yanında Borusan Mannesmann olarak IT ekiplerimiz ve sürdürülebilirlik ekibimiz ile 2021 yılında kurulumuna başladığımız Tedarikçi Portalımızı 2022 yılında daha da genişlettik. Portalde yer alan tedarikçilerimizin gelişmelerini dijital olarak takip ediyor ve değerlendirmelerini gerçekleştiriyoruz. Borusan Mannesmann olarak tedarik zincirinde sürdürülebilirlik kapsamında misyonumuz;

Ekosistemimiz içindeki tüm paydaşlarımızı sürdürülebilirlik hareketimizin parçası yapmak.



Amacımız; Tedarik Zinciri Sürdürülebilirlik çalışmalarında, ürün ve hizmetlerin pazara ulaştırılması sürecine dahil olan tüm paydaşlar için uzun vadeli çevresel, sosyal ve ekonomik değerler yaratmak, bu değerleri korumak ve geliştirmektir.

2022 yılında da Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği ekibi çalışmalarına devam etti. 2022 yılında çalışmalarımızı 4 ana odak konuda yönettik.

- 1 Ham Maddeden Gelen Sera Gazı Takibi ve Hurda Kullanımını Artırma Çalışmaları
- 2 Tedarikçi Sürdürülebilirlik Endeksi ve Portalı
- 3 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri PR Çalışmaları
- 4 Yeşil Satın Alma Kriterlerine Uygun Tedarik

Odak konularımızda ilerlerken aynı zamanda da Borusan Grup tarafından hazırlanan Tedarikçi Çalışma Koşulları Protokolü'nü işletiyoruz. Öte yandan tedarikçi çalışma kriterlerimize uygun faaliyet yürütmeyen özellikle etik dışı davranış, yasal uyumsuzluk ya da yolsuzluk gibi vakaların tespiti halinde tedarikçi ve taşeronlar ile çalışmamızı durdurarak konuya ilişkin yazılı açıklama yapıyor ve iş birliğimizi noktalyoruz. Grup olarak zorla veya cebren çalıştırma ve çocuk işçiliğinin kesinlikle karşısında yer alırken bu konuda en ufak bir ihlalin yaşanma riskini önlemek için gerekli denetimleri gerçekleştiriyoruz.

Tedarikçi yönetimi kapsamında dünyada olan gelişmeleri de takip ediyoruz. 11 Haziran 2021'de Alman Federal Meclisi, yalnızca Alman şirketlerini değil, aynı zamanda bu şirketlerin yabancı ülkelerdeki tedarikçilerini de etkileyen Alman Tedarik Zinciri Uyum Yasası'nı onayladı. 1 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe giren kanunun ana odağı, insan hakları ve çevre hukuku ihlallerinin önlenmesidir. Kanun, Alman şirketlerine doğrudan çeşitli yükümlülükler getirmekle birlikte, yükümlü Alman kuruluşlarının tedarik zincirinde yer alan yerli ve yabancı şirketleri de etkilemektedir. Bu kapsamda bizler de tedarikçilerimiz ile çalışmalar yürütüyor ve hukuk danışmanlığı alarak doğabilecek risklerimize karşın aksiyonlar alıyoruz.



Ham Madde Döngüsellik Oranı, Sera Gazı Takibi ve Hurda Kullanımını Artırma Çalışmaları

Tedarik zincirimizde yerel tedarikçilere öncelik tanıyarak ülkemizde sosyoekonomik kalkınmayı destekliyoruz.

2022 yılında Borusan Mannesman Türkiye olarak ham madde dışı maliyet ve bölgesel tedarikçi dağılım oranlarımız aşağıdaki gibidir.

Maliyete Göre Satınalma	2022
Yurt İçi Tedarikçiler	%92,4
Yurt Dışı Tedarikçiler	%7,6
Bölgeye Göre Tedarikçi Kırılımı	2022
Yurt İçi Tedarikçiler	%97,5
Yurt Dışı Tedarikçiler	%2,5

2022 yılında ham madde tedarikçilerinin performans değerlendirme kriterlerine Tedarikçi Portalı'nı hayata geçirmemizle birlikte sürdürülebilirlik başlığı da eklendi. Tedarikçilerimiz ile koordinasyon toplantıları düzenlendi. Çelik tedarikçilerimizden ton ham çelik başına hurda kullanım oranları ve de CO₂ emisyon miktarları değerlendirildi. 2022 yılında %3 oranında iyileşme hedeflenmiş, sonuçlanan değer ise 3,7 olarak belirlenmiştir.

Aynı zamanda müşteri beklentilerini ölçebilmek adına bilgi alışverişi çalışmaları yapıldı.

Tedarikçilerin Teknoloji Kullanım Kapasitesini Geliştirme

Tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik çatısı altında gelişimlerini teşvik ve takip etmek amacıyla "Tedarikçi Sürdürülebilirlik Değerlendirme Anketi" hazırladık. Anket çerçevesinde 5 ana başlık ve 55 toplam soru mevcuttur. Tedarikçi sürdürülebilirlik endeks puanı yapımı tasarlandı ve değerlendirme skalası oluşturuldu. Hazırlanan sorumlu kaynak taahhütnamesi anket içeriğine ilave edilip tedarikçilerin onayları talep edildi.

2022 yılı sonunda dijital anketimiz; 10 ham madde, 3 kaplama, 37 ham madde dışı tedarikçiyle paylaşıldı.

2022 Yeşil Satın Alma Projeleri

Yeşil Satın Alım (YSA), Avrupa Komisyonu'nun "Daha İyi Bir Çevre için" Kamu Alımları başlıklı bildiriminde aynı temel işleve sahip mal, hizmet ve yapım işleri arasında, yaşam döngüsü boyunca benzerlerine kıyasla daha az çevresel etkisi olan mal, hizmet ve yapım işlerinin kamu idareleri tarafından satın alınma süreci, olarak tanımlanır. Borusan Mannesmann olarak yeni alım yaptığımız ürün ve hizmetler sürecinin tasarımında, uzun süredir alımı yapılan ürünlerde ise ürün değerlendirmeleri ile tedarikçilerimizi politikamıza uyumlandırıyoruz.

• Köpük Sabun Kullanım Miktarının Azaltılması

Özel bir aparat kullanımıyla el temizliği için kullanılan sabunun kullanım miktarı azaltılmıştır. 2021 yılı ikinci dönem tüketim miktarı 4.000 litreken 2022 yılı eşit ikinci dönem tüketim miktarı 2.800 litreye düşmüştür. Yıllık 1.200 litre daha az kimyasal kullanılmıştır.

• Depozitolu IBC Projesi

Kimyasal ürünlerde yeni IBC yerine yıkanarak tekrar kullanılan IBC ile ürünlerin sevk edilmesi sağlanmıştır. Yıllık 600 adet IBC ile ürün sevki gerçekleşmektedir. 50 adet IBC bu iş için kullanılarak atık IBC ortadan kaldırılmıştır. IBC kullanımından kaynaklı maliyet faydası birim fiyata indirim olarak yansıtılmıştır. Sipariş, Sevkiyat ve Faturalama süreçlerinde %75 azalma, 3 ton motorin/yıl azalma, IBC atıkların azalması, Proje ile toplam 10.200 EUR/yıl maliyet avantajı elde edilmiştir.

• Manşon Sevk Projesi

Paketleme için kullanılan malzemelerin tamamının yerine kasa sistemi tasarlanması projesi hayata geçirilmiştir. Paketleme malzemeleri, etiket ve işçiliklerin azalması sonucu tedarikçi ve Borusan Mannesmann tarafında muhtelif avantajlar oluşmuştur. İç taşımada %50 azalma, 2 ton yakıt sarfiyatı, paketleme kayıplarının azalması ile teslim süresinde iyileşme, stoklama avantajıyla yer kazanımı yanında 2.100 kg plastik atığı ve 9 ton ahşap palet kullanımı ortadan kaldırılmıştır.

• Personel Çay Seti Projesi

Çalışanlarımıza dağıttığımız çaylar tekli poşetlerde (Çay+Şeker+Karıştırıcı) yer almaktadır. Bu poşetler ayrıca 50'li olarak paketlenmekteydi. Tekli paketler kullanımdan kaldırılmıştır. Personellere 2.400.000 adet/yıl çay seti dağıtılmaktadır. 5 ton plastik atığı, 4800 insan/gün iş gücü, 5 MWh elektrik enerji kullanımı azalmıştır. 240.000 TL/yıl maliyet avantajı elde edilmiştir.

• Plastik Atık Azaltma Seyreltme Aparat Kullanımıyla Kullanılan Bidon Miktarını Azaltma Projesi

Küçük bidonlarla birçok alım yerine daha büyük bidonlar ile alıp plastik atık azaltılmıştır. Seyreltme aparatı konsantre ürün ile suyu belirlenen miktarda karıştırarak hazır ürün haline getirilmekte ve böylece çevre içerisinde ciddi miktarda plastik atığını ortadan kaldırılması sağlanmaktadır.

HEDEFİMİZ: %100 Yeşil Satın Alma

2020 yılında başlamış olduğumuz yeşil satın alma dönüşüm çalışmalarımıza 2022 yılında da devam ettik. Bu kapsamda hedefimiz tüm satın alma süreçlerimizi yeşil satın almaya dönüştürmek.

Yeşil satın alma dönüşümü, risklerimizi önceden tespit ederek yönetmeyi, tedarikçilerimiz ile daha kapsamlı, şeffaf ilişkiler kurup aynı zamanda verimli süreçler oluşturmayı sağlayacaktır. Tedarik zincirinin tüm aşamasında sürdürülebilirliği sağlamanın uzun vadede fayda oluşturacağına inanıyoruz.

Borusan Mannesmann dayanıklı altyapılar tesis etmek, kapsayıcı ve sürdürülebilir sanayileşmeyi desteklemek ve yenilikçiliği güçlendirmek adına çalışmalar yapmaktadır.



ETKİN RİSK VE KRİZ YÖNETİMİ

Borusan Holding olarak risklerin ve ülke ekonomisinin etkilerinin geniş olduğu bu dönemde, etkin risk yönetimi ve kurumsal yönetimimiz sayesinde riskleri bertaraf ederek şirketimiz için fırsatları tespit edebildik.

Borusan Mannesmann stratejisini oluştururken dış trendleri düzenli olarak takip etmektedir. Risk ve fırsatlarını dış trendlere göre belirlemiştir. 2022 risk yönetimi çerçevesinde takip ettiği dış trendler; şehirleşme, mobilizasyon, globalleşme, iklim değişikliği ve endüstri 4.0'dır.

Bu süreçte yönettiği riskleri; Rusya-Ukrayna vb. bölgesel gerginlikler, ülkelerin gümrük bariyerleri ve korumacı politikaları, yükselen girdi fiyatları (enerji vb.), dalgalanan ham madde fiyatları ve yükselen kredi maliyetleridir.

Enerji krizi kaynaklı artan petrol talebi ve de çıkarma kuyularında kullanılan borulara talep artışı, otomotiv sektörünün pandemi ile birlikte düşen pazarın canlanması ve satışların artışı, tüm boru ürünleri açısından ülkelerin uyguladığı korumacı politikalar ihracat olanaklarını kısıtlamakta öte yandan yerel üretim olma konusunda da fırsatlar sunmaktadır. Bu tip gelişmeler, Borusan Mannesmann olarak bizler için risklerin doğurduğu fırsatlardır.



MÜŞTERİ İLİŞKİLERİNDE MÜKEMMELİYET

Müşteri memnuniyeti kapsamında müşteri memnuniyet anketi, rakip ürün analizleri, periyodik müşteri ziyaretleri, müşteri denetimleri gerçekleştirilmekte ve ek olarak aylık olarak IATF 16949 kapsamındaki müşterilerimizin kalite ve sevkiyat performansını değerlendirerek memnuniyet puanı hesaplanmaktadır. Şikayet bildirimi müşterinin tercih ettiği kanalla paylaşıldıktan sonra şikayet süreci Müşteri Kalite ve Proje Yönetimi (CQPM) departmanı tarafından sisteme girilerek (CCM) başlatılır. Şikayet ilgili birimler tarafından değerlendirilir ve şikayet ile ilgili 8D raporu oluşturulur. 8D raporu oluşturulduktan sonra müşteri ile paylaşılarak şikayet kapatılır.

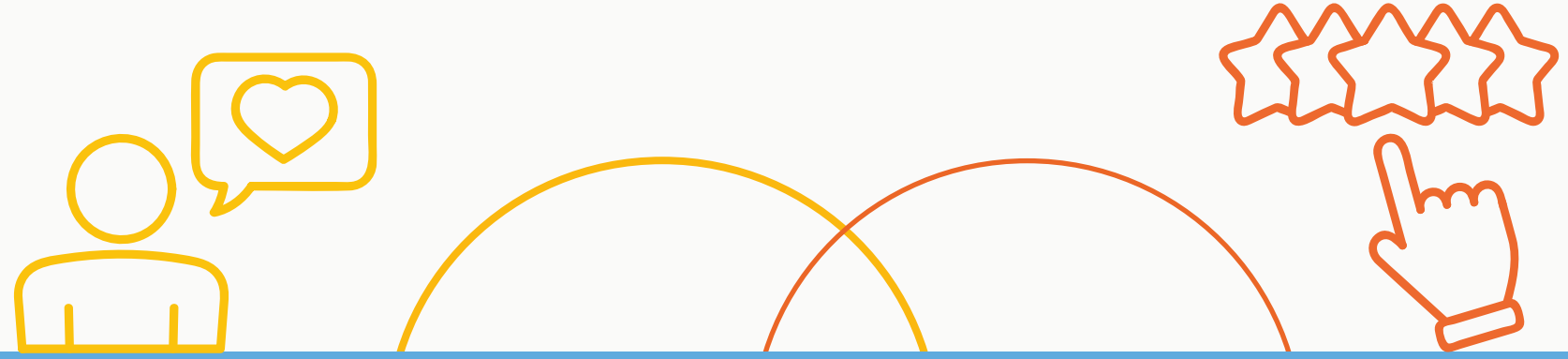
Borusan Mannesmann'ın müşteri memnuniyeti politikasının temelini müşteri odaklılık oluşturur. Müşteri memnuniyetini kalıcı kılmak için müşteri gereklilikleri titizlikle incelenir ve de tüm gelişmeler takip edilir. Müşteri geri bildirimleri bizler için paydaş iletişimde en önemli kanallardandır. Borusan Mannesmann'da VOC - Müşterinin Sesi Müşteri Yönetim Sistemi uygulanmaktadır. Bu sistem ile müşterilerimizin talep ve görüşleri toplanır, sistematik ve bütünsel bir şekilde ele alınıp değerlendirilir. İş süreçleri müşterimizin beklentilerine cevap verecek şekilde iyileştirilir; bu beklentilere göre ürünler ve hizmetler geliştirilir. Borusan Mannesmann, boru sektöründe dünyada bir ilki gerçekleştirerek, ISO 10002 Müşteri Şikayetleri Yönetimi Kalite Sistem Belgesi'ni almaya hak kazanmıştır.

Bu anlayış ile müşteri memnuniyetini artıracak şekilde sürekli iyileştirme çalışmaları yapılır. ISO 10002 sertifikamız Gemlik, Halkalı fabrikamız, Bursa servis merkezimiz ve Merkez binamızda mevcuttur. Yönetim sistemimiz kapsamında müşterilerimizin siparişlerini daha kolay takip edebilmeleri ve sipariş girişlerinin detaylarını hızlıca yönetebilmeleri için siparişlere 12 saat içerisinde onay zorunluluğu getirdik. Süreçlerimizde kullandığımız dijital kanallar vasıtasıyla verimliliğimizi sürekli artırıyoruz. Tüm siparişler ve bağlantı formları müşterilerimize otomatik olarak iletilmektedir. Sevkiyatlarda adres bilgileri ve tüm irsaliyeler otomatik olarak paylaşılmaktadır. Yaptığımız süreç iyileştirmeleriyle yükleme ve boru teslimat hızımızı artırarak da müşteri memnuniyetini pekiştirdik.

En son 2018 yılında gerçekleştirdiğimiz ve normal şartlar altında 2 yılda bir yapılan müşteri memnuniyet anketimizi, pandemi nedeniyle 2020 yılı içinde gerçekleştiremedik. Otomotiv segmentindeki müşterilerimizin ise ayrı bir müşteri memnuniyeti anketi mevcut olup tedarikçi değerlendirme formları bu müşterilerimizle yıllık bazda paylaşılmaktadır. 2019'da performans raporunu doldurup geri bildirim yapan müşterilerimizin ortalaması %91 iken 2020 yılında bu değer %93 oldu ve bu değer 2021 yılında da %93,9'a çıkmıştır. Borusan Mannesmann olarak müşteri gizliliğine azami önem veriyoruz. Raporlama periyodunda müşteri gizliliğinin ihlali konusunda herhangi bir olumsuz durum ile karşılaşmamıştır.



Müşteri Memnuniyetini artırmak için 2022 yılında pek çok proje devreye aldık. Bu projelerden bazıları aşağıda özetlenmiştir.



• Spiral Fabrika GRP Kaplama Yatırımı – Danimarka Boru Hattı Projesi

Özellikle Avrupa'daki müşterilerimizden gelen daha önce yapılmamış bir kaplama tipi sorgusu üzerine bu proje geliştirilmiştir. Çelik boru üzerine GRP kaplama dünyada çok az firma tarafından yapılan ve sadece bu tip kaplama üzerine uzmanlaşmış firmaların gerçekleştirdiği bir uygulamadır. Boru üreticileri de bu kaplamanın istendiği projelerde bu işlemi 3. taraf firmalarda yaptırmaktaydılar. Biz Borusan Mannesmann olarak bu kaplamayı ilk kez bir boru firmasının kendi bünyesinde yapması ile fark yaratıp müşteri memnuniyetini artırarak karlılığımıza katkı sağlamayı hedefledik. Müşterimiz kendi imkanlarımız ile süreci tamamlayabilmemiz nedeniyle bizi tercih etmiştir. Proje sonunda tüm komponentleri ile yeni bir GRP kaplama tesisi sahibi olduk. Tesisin iç otomasyonları, yazılımları, mühendisliği tamamen Borusan Mannesmann bünyesinde dizayn edilip yapılmıştır. Yatırım projesi kapsamında fabrikamızda 18 çalışan bu kaplama konusunda eğitim almıştır. 5 mühendisimiz de bu konuda uzmanlaşmış duruma gelmiştir. Özellikle Avrupa'da talep gören GRP kaplı boru hattı projelerinde Borusan Mannesmann bu kaplamayı kendi bünyesinde yapan tek boru üreticisi olmuş olup Borusan'ın marka değerine katkı sağlamıştır. GRP kaplama ile müşterimize sevk edilen borular Danimarka'nın daha çevre dostu enerji üretimi hedefi olan Biogas - Greengas çalışmalarında kullanılmıştır. Bu proje ile şirketimiz bünyesine yeni bir ürün dahil olmuştur ve bu kaplama tipinin talep edildiği projeler takip edilecektir.

• CCM Yönetimi

Müşteri tarafında gelen kalite şikayetlerinin takip sürelerini iyileştirmek ve de kısa sürede müşteriye aksiyon planı ile dönüş sağlamak ve şikayetleri nedeniyle müşteri memnuniyetsizliği oluşturmamak adına bu proje geliştirilmiştir. CCM şikayet girişleri için ihracat ekibinde uzman bir çalışan görevlendirildi. Bunun yanında ihracat şikayetlerine odaklanacak bu konuda uzmanlaşacak bir kalite mühendisi atandı. Sistemin geliştirilmesi ile ilgili 2023 yılında IT geliştirme projesi gündeme alınmıştır.

• Teslimat Raporu Geliştirme

Müşteri sevkiyat planlaması yapabilmek için doğru stok akışını görüntüleyebilmek ve de zamanında stok görececek ürünlerin üretim planını takip edebilmek, sevk ve nakit akış planı yapabilmek için bu proje geliştirilmiştir.

• Öncelik Yönetimi Prosedürü Uygulaması

Stok görececek ürünlerde öncelikleri belirleyerek konteyner dolumlarının yavaş ilerlemesi ve sevklerde olabilecek gecikmeler için bu proje hayata geçirilmiştir. Haftalık sevkleri hızlandıracak ve ebatların üretimlerinde tamamlama hatlarında öncelik vermek ve akışı hızlandırmak amacıyla proje geliştirilmiştir.

• Borusan Mannesmann CRM Sistemi

2021 yılında satış birimlerimiz tarafından CRM projesi devreye alınmıştır. CRM sisteminin hayata geçirilmesiyle tüm müşteri faaliyetlerini merkezi olarak yönetmeye ve aynı zamanda kurumsal hafıza oluşturulması amaçlanmıştır. Birinci fazı tamamlanan projenin 2. ve 3. fazlarında manuel yürütülen sipariş sorgu süreçlerinin sistem üzerine alınması ve fırsat analizlerinin veri ile yapılabilmesi sağlanacaktır. Projenin 2024 yılında tamamlanması planlanmaktadır.

Şirket içi dokümanımız "Müşteri Memnuniyeti Ölçümü Talimatı"na göre süreçler yönetilmektedir. Müşteri memnuniyet kapsamında müşteri memnuniyet anketi, rakip ürün analizleri, periyodik müşteri ziyaretleri, müşteri denetimleri gerçekleştirilmekte ve ek olarak aylık olarak IATF 16949 kapsamındaki müşterilerimizin kalite ve sevkiyat performansını değerlendirerek memnuniyet puanı hesaplanmaktadır. Müşterilerimizin de kendi paylaştıkları tedarikçi puanlarını da düzenli olarak kokpit sunumlarında paylaşılmaktadır. Müşteriye, memnuniyetsizliklerinin dikkatle değerlendirileceği hissettirilir. Şikâyet bildirimi müşterinin tercih ettiği kanalla paylaşıldıktan sonra şikâyet süreci Müşteri Kalite ve Proje Yönetimi (CQPM) departmanı tarafından sisteme girilerek (CCM) başlatılır. Şikâyet ilgili birimler tarafından değerlendirilir ve şikâyet ile ilgili 8D raporu oluşturulur. 8D raporu oluşturulduktan sonra müşteriyle paylaşarak şikâyet kapatılır.

Segment 4 müşterileri için genel memnuniyet skorumuz bulunmamaktadır. IATF 16949 kapsamında müşteriler için müşteri bazında aylık memnuniyet skoru hesaplanmaktadır ve kokpit toplantılarında aylık sunulmaktadır. YGG toplantılarında diğer müşterilerimizden gelen skorlar da paylaşılmaktadır.

YENİLİKÇİ İŞ MODELLERİNİN BENİMSENMESİ

Borusan Mannesman olarak hızla değişen bir dünyada çevik ve dirençli bir kurumsal yönetim sergilemenin yolunun yenilikçi iş modellerini, değer yaratma zincirimize entegre etmekten geçtiğinin bilincindeyiz. Bu kapsamda Borusan Mannesmann olarak Romanya'da yaklaşık 15 milyon euro yatırım ile yeni tesis kurmaya hazırlanıyoruz. Bu yatırım ile otomotiv sektörüne hizmet vereceğiz.

2023 yıl sonu itibarıyla Romanya'da başlamayı hedefliyoruz. Ayrıca; Borusan Mannesmann olarak, toplam 162 milyon Amerikan dolarlık işlem ile büyük çaplı hat borularında, ABD'nin en yüksek kalite ve kapasitede üretim yapan şirketlerinden Berg Pipe'in yüzde 100'ünü satın alımını tamamladık.

Borusan Mannesmann ülkemize değer katarken sürdürülebilir büyümeyi sağlamak için global pazarlara odaklanmaktadır. Bu satın alma süreci sonunda şirketimiz, ABD'deki en büyük Türk sanayi yatırımcılarından biri olarak konumlanmıştır.



EKLER

1- İŞ BİRLİKLERİ

TÜSİAD, KALDER, T.C. ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI ile iş birlikleri düzenledik.

TÜSİAD



2- ÖDÜLLER

Ödülün Adı	Ödül Yılı	Ödülü Veren Kurum	Ödülü Alan Proje Adı
Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri	2022	Kocaeli Sanayi Odası	Çelik Sektörü En Başarılı Tesis
Global Candidate Experience Awards	2022	Talent Board	En İyi Aday Deneyimi
Yılın En İyi Verimlilik Artırıcı Projesi	2022	ST Endüstri Radyo İletişim ve Yeditepe Üniversitesi	Kompresör Atık Isısından Enerji Üretimi
Eğitim ve İletişimde Yenilikçiler Tavsiye Edilen Uygulama Ödülü	2022	MESS	Yıl boyunca İSG Odağında yaptığımız iletişim projeleri ve çalışmalarıyla
En İyi Öğrenme Programı Sonucu	2022	Brand Hall Mükemmeliyet Ödülleri	Bakım Okulu Gelişim Programı
Distinction Ödülü	2022	British Safety Council	Tüm İSG uygulamalarımızın değerlendirilmesi sonucunda
Yetkinlik ve Yetenek Geliştirmede En İyi İlerleme	2022	Brand Hall Mükemmeliyet Ödülleri	Bakım Okulu Gelişim Programı

3- PAYDAŞ İLETİŞİMİ

Borusan Mannesmann önemli paydaş grupları ve belirlediği iletişim araçları şu şekildedir:

PAYDAŞ GRUBU	İLETİŞİM METODU	İLETİŞİM SIKLIĞI
Borusan Mannesmann	CEO ve GM Memorandumları (Özel gün kutlamaları, önemli konularda bilgilendirme)	Periyodik
	Özel Gün Etkinlikleri (Dijital)	Devamlı
	Bağlılık/Memnuniyet Anketleri	Yıllık
	İç ve Dış Raporlar (sürdürülebilirlik-faaliyet raporları)	Periyodik
	Sosyal Sorumluluk Platformları ve Kulüpler	Devamlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
	Eğitimler	Devamlı
	Rehberler/Kılavuzlar	Devamlı
	İç ve Dış Toplantılar, Değerlendirmeler ve Duyurular	Devamlı
	Etik İlkeler ve Etik Hattı	Devamlı
Borusan Holding	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	İç ve Dış Toplantılar, Değerlendirmeler ve Duyurular	Devamlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
	Özel Durum Bildirimleri	Anlık
Grup Şirketleri	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	İç ve Dış Toplantılar, Değerlendirmeler ve Duyurular	Devamlı
	Eğitimler	Devamlı
	Kurumsal Web Siteleri, Sosyal Medya	Devamlı
Tedarikçiler	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	Tedarikçi Ziyaretleri, Tedarikçi Denetlemeleri, Tedarikçi Platformları	Devamlı
	Sosyal Medya	Devamlı
Yönetim Kurulu	Yönetim Kurulu Toplantıları	Devamlı
	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Sitesi	Devamlı

PAYDAŞ GRUBU	İLETİŞİM METODU	İLETİŞİM SIKLIĞI
Medya	İç ve Dış Raporlar	Devamlı
	Basın Bültenleri	Devamlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
Müşteriler	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	Müşteri Memnuniyet Anketleri	Devamlı
	İç ve Dış Toplantılar, Değerlendirmeler ve Duyurular	Devamlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
	Müşteri Standartları / Müşteri Denetlemeleri	Devamlı
Rakipler	İç ve Dış Raporlar	Periyodik
	Dernek vb. oluşumlar	Devamlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
	Fuarlar	Devamlı
Yerel Toplum	İç ve Dış Raporlar	Periyodik
	Sosyal Sorumluluk Projeleri	Devamlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
Öğrenci, Akademisyenler, Üniversiteler	Kariyer günleri	Devamlı
	Sosyal Sorumluluk Projeleri	Devamlı
	Öğrencilerle Koçluk ve Staj Programları	Devamlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
Finansal Kuruluşlar	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
Kamu ve Yerel Yönetimler	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	İç ve Dış Toplantılar, Değerlendirmeler ve Duyurular	Devamlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
	Projeler	Proje bazlı
	Denetimler	Anlık / Periyodik

4- YÖNETİM SİSTEMLERİ

PAYDAŞ GRUBU	İLETİŞİM METODU	İLETİŞİM SIKLIĞI
Sivil Toplum Kuruluşları ve Meslek Birlikleri	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	İç ve Dış Toplantılar, Değerlendirmeler ve Duyurular	Devamlı
	Projeler	Proje bazlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
	Üyelikler	Devamlı
	Bağış ve Sponsorluklar	Proje Bazlı
Diğer Paydaşlar	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	İç ve Dış Toplantılar, Değerlendirmeler ve Duyurular	Devamlı
	Sosyal Medya, Kurumsal Web Siteleri ve Borusan Uygulamaları	Devamlı
Sendika	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	İç ve Dış Toplantılar, Değerlendirmeler ve Duyurular	Devamlı
ARGE Ekosistemi	İç ve Dış Raporlar	Yılda 1
	Borusan Mannesmann olarak Kolektif İnovasyon Ağı	Devamlı

Entegre Yönetim Sistemleri	
Yönetim Sistemi Standartları Belgeleri	Geçerli Olan Lokasyonlar
ISO 14064-1:2006 Sera Gazı Hesaplaması Doğrulama	Gemlik, Halkalı, Bursa, Gebze, Merkez
ISO 16949 IATF Otomotiv Kalite Yönetim Sistemi	Gemlik, Halkalı, Bursa
Entegre Yönetim Sistemi ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi, ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 10002:2018 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi	Gemlik, Halkalı, Bursa, Merkez
ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi	Gemlik, Halkalı, Bursa, Merkez
ISO 17025:2017 Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarlarının Yeterlilik Akreditasyonu	Gemlik
API 5L Specification for Line Pipe	Gemlik
API 5CT Specification for Casing and Tubing	Gemlik
API Q1 Kalite Yönetim Sistemi	Gemlik

5- FİNANSAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Ar-Ge çalışan sayısı				
	Birim	2020	2021	2022
	kişi sayısı	3	4	4
Üniversite iş birliği sayısı				
İş birliği ismi	Birim	2020	2021	2022
PE Pürülendirme	iş birliği sayısı			1
B'Design	iş birliği sayısı			2
Üretilen yeni ürün sayısı				
Ürün ismi	Birim	2020	2021	2022
Geliştirme Sürecinden Sonra Devreye Alınan	proje sayısı	11	12	6
Geliştirme Süreci Olmadan Devreye Alınan	proje sayısı	6	6	5
Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarının toplam yatırımlara oranı				
	Birim	2020	2021	2022
	yüzde	1,4	0,9	4
Ar-Ge harcama miktarının ciroya oranı				
	Birim	2020	2021	2022
	yüzde	0,1	0,03	0,08
Ar-Ge / İnovasyon / Dijitalleşme ile iyileştirilen süreçlerden elde edilen maliyet faydası				
	Birim	2020	2021	2022
Yemekhane Atık Su Arıtma	USD		1.250	12.280
Kompresör İstasyonu Enerji Kazanımı	USD		1.250	1.580
Yalın 6 sigma projeleri	USD	2442522	1885910	400,000
Çevre Karnenin Dijitalleşmesi	USD		108	256
Finansal Veri Aktarımının Otomatize Edilmesi	USD		36	50

6- SOSYAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

İstihdam Türüne ve Cinsiyete Göre İş Gücü

	2019	2020	2021	2022
Beyaz Yaka-Kadın	58	59	69	88
Beyaz Yaka-Erkek	192	194	196	216
Mavi Yaka-Kadın	20	19	35	43
Mavi Yaka-Erkek	1.168	1.139	1.235	1.315
Toplam	1.438	1.411	1.535	1.662

Cinsiyet ve Yönetim Kategorisine Göre Çalışan Sayısı

		2019	2020	2021	2022
Üst Yönetim	Kadın	1	2	2	1
	%	11,11	20	22,22	14
	Erkek	8	8	7	6
	%	88,89	80	77,78	86
Orta Düzey	Kadın	6	4	4	5
	%	20,69	14,29	11,11	11
	Erkek	23	24	32	39
	%	79,31	85,71	88,89	89
Diğer	Kadın	71	72	98	125
	%	5,07	5,21	6,5	8
	Erkek	1.329	1.301	1.392	1.486
	%	94,93	94,79	93,5	92

İstihdam Türüne ve Cinsiyete Göre İş Gücü

	2019	2020	2021	2022
Beyaz Yaka-Kadın	58	59	69	88
Beyaz Yaka-Erkek	192	194	196	216
Mavi Yaka-Kadın	20	19	35	43
Mavi Yaka-Erkek	1.168	1.139	1.235	1.315
Toplam	1.438	1.411	1.535	1.662

Diğer Gruplar

		2019	2020	2021	2022
Erkek-İşe Alınan	kişi	59	45	235	191
	oran	%79	%79	%82	%81
Erkek-İşten Ayrılan	kişi	129	69	140	200
	oran	%91	%86	%84	%90
Kadın-İşe Alınan	kişi	16	12	50	46
	oran	%21	%21	%18	%19
Kadın-İşten Ayrılan	kişi	13	11	26	23
	oran	%9	%14	%16	%10

		2019	2020	2021	2022
18-30 Yaş - İşe Alınan	kişi	39	30	220	183
	oran	%52	%53	%77	%77
18-30 Yaş - İşten Ayrılan	kişi	51	35	91	129
	oran	%36	%44	%55	%58
31-40 Yaş - İşe Alınan	kişi	24	20	56	44
	oran	%32	%35	%20	%19
31-40 Yaş - İşten Ayrılan	kişi	54	25	47	38
	oran	%38	%31	%28	%17
41-50 Yaş - İşe Alınan	kişi	9	6	6	5
	oran	%12	%11	%2	%2
41-50 Yaş - İşten Ayrılan	kişi	15	13	14	5
	oran	%11	%16	%8	%2
51-60 Yaş - İşe Alınan	kişi	3	1	2	5
	oran	%4	%2	%1	%2
51-60 Yaş - İşten Ayrılan	kişi	22	8	14	13
	oran	%15	%10	%8	%6
60 Yaş Üstü - İşe Alınan	kişi	0	0	1	0
	oran	%0	%0	%0.4	%0
60 Yaş Üstü - İşten Ayrılan	kişi	0	0	0	0
	oran	%0	%0	%0	%0

	2019		2020		2021		2019	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Doğum İznine Hak Kazanan Çalışanlar	2	81	3	102	3	82	0	90
Doğum İzni Kullanan Çalışanlar	2	81	3	102	3	82	0	90
Doğum İzni Bittikten Sonra İşe Dönen Çalışanlar	1	81	3	102	3	82	0	90
Doğum İzninden Sonra İşe Dönen ve Sonrasında En Az 12 Ay Daha Çalışanlar	1	81	3	102	3	82	0	90

İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ - TÜRKİYE					
İş Kazaları	Grup	Birim	2020	2021	2022
Kaza Sayısı (3 günden fazla kayıpla sonuçlanan iş kazaları)	Şirket	Adet/Yıl	16	19	23
	Alt işveren	Adet/Yıl	2	7	4
KSO - Kaza Sıklık Oranı (Lost Time Injury Rate) (Kaza Sayısı x 1.000.000) / ÇS	Şirket	Oran	6,65	6,15	6,57
	Alt işveren	Oran	2,73	7,69	4,52
KAO - Kaza Ağırlık Oranı (Severity Rate) (Kayıp Gün x 1000) / ÇŞ	Şirket	Oran	0,26	0,44	0,26
	Alt işveren	Oran	0,19	0,14	0,15
Meslek Hastalığı Oranı (ODR) Meslek Hastalığı Sayısı x 1.000.000 / ÇS	Şirket	Oran	0,00	0,00	0,00
	Alt işveren	Oran	0,00	0,00	0,00

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ - İTALYA			
İş Kazaları	Grup	Birim	2022
Kaza Sayısı (3 günden fazla kayıpla sonuçlanan iş kazaları)	Şirket	Adet/Yıl	2
	Alt işveren	Adet/Yıl	0
KSO - Kaza Sıklık Oranı (Lost Time Injury Rate)	Şirket	Oran	6,65
	Alt işveren	Oran	2,73
(Kaza Sayısı x 1.000.000) / ÇS	Şirket	Oran	12,74
	Alt işveren	Oran	0
KAO - Kaza Ağırlık Oranı (Severity Rate) (Kayıp Gün x 1000) / ÇŞ	Şirket	Oran	0,36
	Alt işveren	Oran	0,0

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ - BAYTOWN			
İş Kazaları	Grup	Birim	2022
Kaza Sayısı (3 günden fazla kayıpla sonuçlanan iş kazaları)	Şirket	Adet/Yıl	40
	Alt işveren	Adet/Yıl	0
KSO - Kaza Sıklık Oranı (Lost Time Injury Rate) (Kaza Sayısı x 1.000.000) / ÇS	Şirket	Oran	1,18
	Alt işveren	Oran	0
KAO - Kaza Ağırlık Oranı (Severity Rate) (Kayıp Gün x 1000) / ÇŞ	Şirket	Oran	0
	Alt işveren	Oran	0

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	TÜRKİYE		
	2020	2021	2022
Şirket Çalışanları Sayısı	28,297	36,699	40,867
Alt İşveren Çalışanları Sayısı	5,687	2,065	3,599
Toplam Katılımcı Sayısı	33,984	38,764	44,466
Şirket Çalışanları (Kişi*Saat)	21,610.04	29,831.04	45,778.40
Alt İşveren Çalışanları (Kişi*Saat)	7,214.55	2,920.95	3,890
Toplam İSG Eğitimleri (Kişi*Saat)	28,854.59	32,751.99	49,668.40

Komite Sayıları - TÜRKİYE	2020	2021	2022
Kurulu İSG Komitesi Sayısı	10	13	15
Kurulu İSG Komitelerindeki Toplam Üye Sayısı	28	33	36
Kurulu İSG Komitelerinde Çalışan Temsilcisi Sayısı	2	2	2

Komite Sayıları - Baytown	2020	2021	2022
Kurulu İSG Komitesi Sayısı	0	1	1
Kurulu İSG Komitelerindeki Toplam Üye Sayısı	0	15	15
Kurulu İSG Komitelerinde Çalışan Temsilcisi Sayısı	0	15	15

7- ÇEVRESEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Çevresel Yatırımlar	Borusan Mannesmann Türkiye			
Para Birimi Yazınız (TL)	2019	2020	2021	2022
Çevresel faaliyetlerin işletme giderleri toplamı	2.445.318,70	2.567.584,64	3.845.469,64	6.914.311,75
Çevre koruma yatırımları toplamı	287.315,00	445.680,00	-	
Toplam				

Yeniden kullanılan/geri dönüştürülen ambalaj oranı	Borusan Mannesmann Türkiye				
Ambalaj Atığı Türü (Lütfen atık türünü bu hücrelerde belirtiniz.)	Birim	2019	2020	2021	2022
Tapalar (Adet)	adet	3.973.113	5.013.088	7.267.730	6.563.766

Borusan Mannesmann Su Yönetimi

Türkiye	2022 (m³)	2021 (m³)
Su Tüketimi	328.410,4	452.313
Deşarj	124.719,6	120.574,3

	VOBARNO	
	2021	2022
Su Tüketimi (m³)	447.359	2.881,278
Deşarj Edilen Su Miktarı (m³)	410.238	367.424

Borusan Mannesmann Atık Yönetimi

TÜRKİYE		
	2021	2022
Toplam Atık Miktarı (TON)	44.563,905	51.203,44
Bertarafa Giden Atık Miktarı (TON)	5.286	7870
Geri Dönüşümü Sağlanan Atık Miktarı (TON)	39.277,181	43.334

	VOBARNO	
	2021	2022
Toplam Atık Miktarı (TON)	3.422,630	2.881,278
Bertarafa Giden Atık Miktarı (TON)	991,540	762,920
Geri Dönüşümü Sağlanan Atık Miktarı (TON)	2.431,090	2.118,358

2022 SERA GAZI EMİSYONLARI

Borusan Mannesmann Türkiye

Yıllar	Kategori 1 (ton CO ₂ -e)	Kategori 2 (ton CO ₂ -e)	Kategori 3* (ton CO ₂ -e)	Toplam
2020	17.667,4533	40.251,1681	4.902,36	62.820,98
2021	21.762,09	45.727,51	87.485,70	154.975,30
2022	18.644,29	46.833,35	128.798,16	194.275,8
Kategori 1 Kategori 2 Kategori 3	Doğrudan Emisyon Kaynaklar Satın alınan enerji dolaylı emisyonlar Nakliye kaynaklı dolaylı emisyonlar			

Borusan Mannesmann Baytown

Yıllar	Kategori 1 (ton CO ₂ -e)	Kategori 2 (ton CO ₂ -e)	Kategori 3* (ton CO ₂ -e)	Toplam
2021	10.479,62	7.108,41	178.949,00	196.537,02
2022	17.684,71	10.695,62	333.636,69	362.017,03
Kategori 1 Kategori 2 Kategori 3	Doğrudan Emisyon Kaynaklar Satın alınan enerji dolaylı emisyonlar Nakliye kaynaklı dolaylı emisyonlar			

Borusan Mannesmann Vobarno

Yıllar	Kategori 1 (ton CO ₂ -e)	Kategori 2 (ton CO ₂ -e)	Toplam
2022	4974,3817	1467,5390	6441,9207
Kategori 1 Kategori 2	Doğrudan Emisyon Kaynaklar Satın alınan enerji dolaylı emisyonlar		

Borusan Mannesmann Su Yönetim-Baytown

Çekilen Toplam Su Hacmi	birim	2020	2021	2022
Su Tüketimi	m³	25,2	21,43	38,79

Deşarj Edilen Atıksu Miktarı	birim	2020	2021	2022
3. Taraf	m³	25,2	21,43	38,79

Çevresel Maliyetler-Baytown	Birim	2020	2021	2022
Toplam Operasyonel Çevresel Maliyetler	\$	255.203	190.802	384.022

GLOBAL COMPACT

Birleşmiş Milletler Küresel İlerleme Bildirimi

Borusan Mannesman, UN Global Compact üyesidir. UN Global Compact’a taraf olan şirketler stratejilerini ve operasyonlarını insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki 10 İlke’ye uyumlu hale getirir.

İnsan Hakları	
İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş uluslararası insan hakları prensiplerini desteklemeli ve bu hakların korunmasına saygı göstermelidir.	İş Etiği, İnsan Hakları Başlıkları
İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerine suç ortağı olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır.	İş Etiği, İnsan Hakları Başlıkları
Çalışma Standartları	
İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.	İnsan Hakları Başlığı
İlke 4: İş dünyası, zorla ve cebren işçi çalıştırma uygulamalarına son verilmesini desteklemelidir.	İnsan Hakları Başlığı
İlke 5: İş dünyası, çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmesini desteklemelidir.	İnsan Hakları
İlke 6: İş dünyası, işe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmesini desteklemelidir.	Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği
Çevre	
İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.	Operasyonel Verimlilik ve Atık Yönetimi
İlke 8: İş dünyası, daha fazla çevresel sorumluluk alınmasını teşvik edecek girişimlerde bulunmalıdır.	Çevreye ve Topluma Karşı Sorumlu Kaynak ve Malzeme Kullanımı
İlke 9: İş dünyası, çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik etmelidir.	Çevreye ve Topluma Karşı Sorumlu Kaynak ve Malzeme Kullanımı
Yolsuzlukla Mücadele	
İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil yolsuzluğun her türüne karşı çalışmalıdır.	

GRI İÇERİK ENDEKSİ

Borusan Mannesmann, 01.01.2022-31.12.2022 dönemi için GRI Standartlarına uygun olarak rapor hazırlamıştır.

Kullanım Amacı	Borusan Mannesmann, 01.01.2022 - 31.12.2022 dönemi için GRI Standartlarına uygun olarak rapor hazırlamıştır.
GRI 1	GRI 1: Temel 2021
Geçerli GRI Sektör Standardı	Geçerli sektör standardı bulunmamaktadır

GRI Standardı/ Diğer Kaynak	Başlık	Referanslar	Başlıklar
Genel Başlıklar			
GRI 2: Genel Başlıklar 2021	2-1 Organizasyonel Detaylar	Borusan Grubu, Borusan Mannesmann, Kurumsal Yönetişim	
	2-2 Kuruluşun sürdürülebilirlik raporlamasında yer alan şirketleri	Rapor Hakkında	
	2-3 Raporlama Dönemi, sıklığı ve iletişim noktası	Rapor Hakkında	
	2-4 Bilgilerin Yeniden Aktarılması	Ekler – Finansal Performans Göstergeleri, Sosyal Performans Göstergeleri, Çevresel Performans Göstergeleri	
	2-5 Dış Doğrulama	Rapor Hakkında, Raporda paylaştığımız su ve iklim verileri dışındaki veriler dış denetime tabi tutulmamıştır.	
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Bir Bakışta Borusan Mannesmann, Ürünlerimiz	
	2-7 Çalışanlar	Ekler	
	2-8 Şirket çalışanı dışında olan çalışanlar	Ekler	
	2-9 Yönetişim Yapısı ve Bileşenleri	Kurumsal Yönetişim	
	2-10 En yüksek yönetim organının aday gösterilmesi ve seçilmesi	Kurumsal Yönetişim	
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Kurumsal Yönetişim	
	2-12 Etki yönetiminin denetlenmesinde en yüksek yönetim organının rolü	Kurumsal Yönetişim	
	2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk devri	Kurumsal Yönetişim	
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Organizasyonu	
	2-15 Çıkar Çatışmaları	İş Etiği	
	2-16 Kritik konuların iletilmesi	Kurumsal Yönetişim, Risk Yönetimi	
	2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	Kurumsal Yönetişim	Detaylar aynı zamanda faaliyet raporunda paylaşılmaktadır.

GRI Standardı/ Diğer Kaynak	Başlık	Referanslar	Başlıklar
Genel Başlıklar			
GRI 2: Genel Başlıklar 2021	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Kurumsal Yönetişim	Detaylar aynı zamanda faaliyet raporunda paylaşılmaktadır.
	2-19 Ücretlendirme politikaları	İş Etiği, Etkin İnsan Yönetimi, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği	
	2-20 Ücret belirleme süreci	İş Etiği, Etkin İnsan Yönetimi, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği	
	2-21 Yıllık Toplam Tazminat Oranı		Bu bilgi mevcut değildir.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisi hakkında açıklama	Sürdürülebilirlik Stratejisi, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Katkımız	
	2-23 Politikalar	Ekler, Yönetim Sistemleri	
	2-24 Politika taahhütlerini yerleştirme	Ekler, Yönetim Sistemleri	
	2-25 Olumsuz etkileri düzeltmeye yönelik süreçler	İş Etiği	
	2-26 Tavsiye alma ve şikayetleri dile getirme mekanizmaları	İş Etiği	
	2-27 Kanun ve yönetmeliklere uyum	Ekler, Yönetim Sistemleri	
	2-28 Üyelikler	Ekler	
	2-29 Paydaş katılımına yaklaşım	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme	
	2-30 Toplu İş Sözleşmeleri	İş Etiği	

GRI Standardı/Diğer Kaynak	Başlık	Notlar
Öncelikli Konular		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli Konuları Belirleme Süreci	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	
İş Sağlığı ve Güvenliği		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 201	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	Ekler; ISO 45001:2018 İş Sağlı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği
	403-2 Tehlike belirleme, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi	Risk Analizi, İş Sağlığı ve Güvenliği
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, Ekler

GRI Standardı/Diğer Kaynak	Başlık	Notlar
İş Sağlığı ve Güvenliği		
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 201	403-4 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği, Ekler
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, Ekler
	403-6 İşçi sağlığının teşviki	Ekler; ISO 45001:2018 İş Sağlı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği
	403-9 İşle ilgili yaralanmalar	Ekler
	403-10 İşle ilgili hastalıklar	Ekler
Etkin Kriz ve Risk Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 201	403-2 Tehlike belirleme, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi	Risk Analizi, İş Sağlığı ve Güvenliği; Sürdürülebilirlik Stratejisi
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen faaliyetle	Yolsuzluk ve Rekabete Aykırı Davranışla Mücadele
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim ve eğitim	
	205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	
Müşteri İlişkilerinde Mükemmeliyet		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 418: Müşteri Gizliliği 2016	418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikâyetler	Müşteri İlişkilerinde Mükemmeliyet, Ekler, ISO 10002:2018 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi
Satın Alma Yaklaşımı		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 204: Satın Alma Yaklaşım 2016	204-1 Yerel tedarikçilere yapılan ödemelerle ilgili uygulama ve ödeme oranları	Yerel tedarikçi sayıları verilmiştir
Yenilikçi İş Modellerinin Benimsenmesi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-4 Devletten alınan finansal destekler	Ekonomik Performans
İklim Krizi ile Mücadele ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kuruluş içindeki enerji tüketimi	İklim Krizi ile Mücadele ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş, Ekler

GRI Standardı/Diğer Kaynak	Başlık	Notlar
İklim Krizi ile Mücadele ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş		
GRI 302: Enerji 2016	302-3 Enerji Yoğunluğu	İklim Krizi ile Mücadele ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	
	302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerinde azalma	
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonlar	Ekler
	305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonlar	Ekler
	305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması	İklim Krizi ile Mücadele ve Sıfır Karbon Ekonomisine Geçiş
Operasyonel Verimlilik ve Atık Yönetimi (Döngüsel Ekonomi, Çevreye ve Topluma Karşı Sorumlu Kaynak ve Malzeme Kullanımı / Sorumlu Atık Yönetimi)		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 306: Atıklar 202	306-1 Atık Oluşumu ve Atıkla İlgili Önemli Etkiler	Sorumlu Atık Yönetimi, Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme
	306-2 Atıkla İlgili Önemli Etkilerin Yönetimi	Sorumlu Atık Yönetimi, Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme
	306-3 Üretilen Atık	Sorumlu Atık Yönetimi
	306-4 Bertaraftan yönlendirilen atıklar	Sorumlu Atık Yönetimi, Ekler
	306-5 Bertarafa yönlendirilen atıklar	Sorumlu Atık Yönetimi,Ekler
GRI 301: Malzeme 2016	301-1 Ağırlık veya hacim olarak kullanılan malzemeler	Çevreye ve Topluma Karşı Sorumlu Kaynak ve Malzeme Kullanımı
	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	Çevreye ve Topluma Karşı Sorumlu Kaynak ve Malzeme Kullanımı
	301-3 Geri kazanılmış ürünler ve ambalaj malzemeleri	Çevreye ve Topluma Karşı Sorumlu Kaynak ve Malzeme Kullanımı, Ekler
GRI 303: Su ve Su Çıkışları 2018	303-3 Su Çekme	Ekler
	303-4 Su Deşarj Etme	
	303-5 Su Tüketimi	
Etkin İnsan Yönetimi (Çalışan Memnuniyeti, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, İnsan Hakları)		
Çalışan Memnuniyeti		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 Yeni çalışan işe alımları ve çalışan devri	Etkin İnsan Yönetimi

GRI Standardı/Diğer Kaynak	Başlık	Notlar
Etkin İnsan Yönetimi (Çalışan Memnuniyeti, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, İnsan Hakları)		
Çalışan Memnuniyeti		
GRI 401: İstihdam 2016	401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan tam zamanlı çalışanlara sağlanan faydalar	Etkin İnsan Yönetimi; Çalışan Memnuniyeti, Ekler
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saat	Çalışan Memnuniyeti, Ekler
	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Çalışan Memnuniyeti
Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği	Ekler, Organizasyon Şeması
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık vakalarının ve düzeltici önlemlerin alınması	İş Etiği
İnsan Hakları		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı 2016	407-1 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının risk altında olabileceği operasyonlar ve tedarikçiler	İş Etiği
Toplumsal Katkı		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 413: Yerel Toplamlar 2016	413-1 Yerel toplum katılımı, etki değerlendirmeleri ve gelişim programlarının uygulandığı operasyonların yüzdesi	Toplumsal Katkı
	413-2 Toplum üzerinde gerçek ve potansiyel olumsuz etkileri olan operasyonlar	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
Yeni Ürün ve İnovasyon		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-1 Altyapı yatırımları ve desteklenen servisler	Yeni Ürün ve İnovasyon, Ekler
	203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler	Ekonomik Performans
Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik (Tedarikçilerin Teknoloji Kullanım Kapasitesini Geliştirme)		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-1 Altyapı yatırımları ve desteklenen servisler	Ekler
	203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler	Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik

GRI Standardı/Diğer Kaynak	Başlık	Notlar
Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik (Tedarikçilerin Teknoloji Kullanım Kapasitesini Geliştirme)		
GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016	204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oran	Yeşil Satın Alma, Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik
Dijital Dönüşüm ve Yapay Zekâ		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme, Önceliklendirme Analizi
GRI 201: Ekonomik Performans	201-4 Devletten alınan finansal destekler	Ekonomik Performans
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-1 Altyapı yatırımları ve desteklenen servisler	Ekler
	203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler	Dijital Dönüşüm ve Yapay Zeka

YASAL UYARI: Borusan Mannesman 2022 Sürdürülebilirlik Raporu sadece bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır ve Rapor'un kapsadığı döneme ait doğru ve güvenilir bilgi ve kaynaklar kullanılmıştır. Bu Rapor'da yer alan içerik herhangi bir beyan garanti ve taahhüt olarak yorumlanamayacağı gibi, bu içeriğin eksiksiz ve değişmez olduğu garanti edilmemektedir. Bu Rapor'un her hakkı BORUSAN MANNESMANN BORU SANAYİ VE TİCARET A.Ş.'YE aittir.

