

■ **Kale Pratt & Whitney**

Sürdürülebilirlik
Raporu 2023

#İyiBak Dünyana

İÇİNDEKİLER

03



19



37



30



42



51

RAPOR HAKKINDA	03
YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI	04
BİR BAKIŞTA KALE PRATT & WHITNEY	05
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ	10

Kültürel Dönüşüm 19

Yetenek Yönetimi	21
Adil Çalışma Ortamı ve Çalışan Hakları	25
İş Sağlığı ve Güvenliği	28

Enerji ve Kaynakların Yönetimi 30

Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi	32
Kaynak Kullanımı ve Operasyonel Verimlilik	35
Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi	36

Sürdürülebilir İş Modeli 37

Dijitalleşme	39
AR-GE ve İnovasyon	40
Müşteri Odaklılık	41

Toplumsal Fayda 42

Toplumsal Yatırım Programları	44
Kurumsal Yönetim	47

EKLER 51

Performans Göstergeleri	51
GRI İçerik İndeksi	55
İletişim	58



Rapor Hakkında

Türkiye'nin önde gelen havacılık şirketlerinden biri olarak faaliyetlerimizi, paydaşlarımıza karşı sorumluluk bilinciyle yürütüyoruz. Sürdürülebilir bir iş modeli ve değer zinciri oluşturarak ürün ve operasyonlarımızın sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerini dikkatle yönetiyoruz.

Sürdürülebilirlik yol haritamız olan “İyi Bak Dünyana” hareketi çerçevesinde gerçekleştirdiğimiz çalışmalarımızı, elde ettiğimiz sonuçları ve gelecek hedeflerimizi bu yıl ikincisini yayınladığımız sürdürülebilirlik raporumuzla paydaşlarımızın bilgi ve görüşlerine sunuyoruz.

Bu Rapor, Kale Pratt & Whitney Uçak Motor San. A.Ş. (Kale PW) tarafından GRI Standartlarına uyumlu olarak 1 Ocak 2023 – 31 Aralık 2023 tarihlerini kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Aksi belirtilmediği sürece, raporda yer alan tüm çevresel, sosyal ve yönetim verileri, Kale PW'nin işletmelerinin tümünü yansıtmaktadır.

Sürdürülebilirlik yönetimi ve raporlama süreçlerimizin geliştirilmesinde paydaş görüş ve beklentileri bizim için büyük bir önem taşıyor. Sürdürülebilirlik faaliyetlerimiz ve raporlama çalışmalarımız hakkında görüş ve önerilerinizi

[✉ sustainability@kalepw.com](mailto:sustainability@kalepw.com) adresi üzerinden iletebilirsiniz.

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı

☕ Kale Grubu olarak, 66 yıllık köklü geçmişimizden aldığımız ilhamla faaliyet gösterdiğimiz tüm sektörlerde dünyamız için daha iyisini yapmaya çalışıyoruz.



Osman OKYAY
Yönetim Kurulu Başkanı
Kale Grubu Başkan Vekili

Değerli Paydaşlarımız,

Sürdürülebilirlik, dünyanın hızla dönüştüğü bu yüzyılda artık bir seçenek değil, mutlak bir zorunluluk olarak karşımıza çıkıyor. Kurumların da bu süreçte sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği konusunda nasıl hareket ettiği, ne tür aksiyonlar aldığı gittikçe önem kazanıyor. Doğaya ve topluma etkileri bakımından iş dünyası, iklim değişikliğiyle mücadelede ve sürdürülebilirliğin sağlanması konularında kuşkusuz önemli bir yere sahip. Sürdürülebilir iş modellerini benimseyerek fark yaratan kurumlar, ekonomik değer üretiminde öne geçerken daha iyi bir dünyaya da destek oluyor.

Sürdürülebilir büyüme iş modelimizin odağında...

Kale Grubu olarak, 66 yıllık köklü geçmişimizden aldığımız ilhamla faaliyet gösterdiğimiz tüm sektörlerde dünyamız için daha iyisini yapmaya çalışıyoruz. Faaliyetlerimizin çevre ve toplum üzerinde etkisi olduğunun bilincindeyiz ve olumlu katkıları en üst düzeye çıkarırken olumsuz etkileri en aza indirmeye kararlıyız. İş modelimizi, toplum ve çevre için daha fazla fayda üretecek şekilde dönüştürme çabasıyla stratejik adımlar atıyoruz. Bunun için iş modellerimize entegre bir sürdürülebilirlik anlayışıyla hareket ediyoruz. Bu doğrultuda finansal sermayenin yanı sıra insan sermayesi, entelektüel sermaye ve çevresel sermaye gibi finansal olmayan varlıkları da kattığımız çoklu sermaye yönetimi yaklaşımını benimsiyoruz.

Sürdürülebilir bir ekonominin dünyamız için kaçınılmaz bir ekonomik model olduğunu biliyoruz ve tüm dünyada önemi artan

sürdürülebilir dönüşüm faaliyetlerine biz de 'İyi Bak Dünyana' hareketimizle dahil oluyoruz. Yatırımlarımızı planlarken sorumlu yatırım prensipleri doğrultusunda hareket ediyor, yatırımlarımızın finansal getirisi yanında sürdürülebilir olmasına da önem ve öncelik veriyoruz.

İş modelimizin ve büyüme yaklaşımımızın temeline sürdürülebilirliği yerleştirdik. Ar-Ge ve inovasyon odağında sürdürülebilir iş süreçleri, ürün ve hizmetler geliştiriyor; yenilenebilir enerjiye ve dijitalleşmeye yatırım yapıyoruz. Enerji ihtiyacımızı yenilenebilir kaynaklardan karşılamayı, kaynaklarımızı ve atıklarımızı etkin şekilde yönetmeyi hedefliyoruz.

Sürdürülebilir bir geleceğin tüm paydaşlarımızın iş birliğiyle mümkün olacağına inanıyor ve ekosistemimizdeki tüm paydaşlarımızla birlikte hareket ederek bilgilerimizi ve etki alanımızı büyüterek ilerliyoruz. İş modelinde sürdürülebilir dönüşüm, insan odaklı kültürel dönüşüm, enerji ve kaynakların etkin ve verimli yönetimi ve toplumsal faydaya odaklanarak dünyamıza iyi bakıyoruz.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda Kale Pratt & Whitney'in rolü

Tüm dünyada önemi artan sürdürülebilir dönüşüm, havacılık sektörü için de önemli bir gündem. Havacılık sektöründe sera gazı emisyonlarını azaltmak ve sürdürülebilir üretim uygulamaları hayata geçirmek, önemli iş öncelikleri arasında yer alıyor. Sürdürülebilir dönüşümün öncülerinden olan havacılık sektörü, 2050 yılına kadar net sıfır karbon emisyonu hedefini belirledi. Sektörde, mevcut kaynakların korunması ve alternatif

sürdürülebilir yakıtların kullanımı daha da önem kazandı. Kale Pratt & Whitney'de bu dönüşümle uyumlu çalışmalar gerçekleştiriyoruz. Havacılık sanayinde bütünlükçü sürdürülebilirlik anlayışıyla paydaşlarımız ve dünyamız için en doğru çözüm ve ürünleri sunmaya odaklanıyoruz. Sürdürülebilirliği merkeze alan bir yaklaşımla çevresel etkiyi en aza indirmeyi; yaşam kaynağımız olan toprak, su ve biyoçeşitliliği korumayı hedefliyoruz. Sürdürülebilirlik temelinde oluşturduğumuz kurumsal kültür ile Grubumuzun 2030 yılı karbon salımını azaltma ve döngüsel ekonomi odaklı yatırımlarını artırma hedeflerine yönelik çalışmalar gerçekleştirdik. Küresel ölçekteki eylem planlarını bu strateji doğrultusunda oluşturan şirketimizin, havacılık sektörünün sürdürülebilir dönüşümüne önemli katkılar sunacağına inanıyoruz.

Birlikte, güçlü adımlar atıyoruz

Tüm grup şirketleri ve dış paydaşlarımızla daha iyi bir dünya için birlikte hareket etmenin getirdiği güçle sürdürülebilirlik yolculuğumuzda emin adımlarla ilerliyoruz. Kale Grubu ana sürdürülebilirlik stratejimiz olan 'İyi Bak Dünyana' hareketi çerçevesinde belirlediğimiz hedefleri ve sürdürülebilirlik yolculuğumuzda attığımız adımları, Kale Pratt & Whitney'nin ikinci Sürdürülebilirlik Raporu ile siz değerli paydaşlarımızın bilgisine sunuyoruz.

Faaliyet gösterdiğimiz sektörün dönüşümüne hizmet etmesini temenni ettiğim rehber niteliğindeki bu raporun hazırlanmasında değerli katkılarını sunan tüm paydaşlarımıza ve çalışma arkadaşlarımıza teşekkür eder, sizlere keyifli okumalar dilerim.

Bir Bakışta Kale Pratt & Whitney



Kale Grubu Hakkında

Kale Pratt & Whitney'i de bünyesinde barındıran Kale Grubu'nun temelleri, Dr. (h.c.) İbrahim Bodur tarafından 1957 yılında atıldı. Bugün seramik üretimi, yapı kimyasalları, lojistik ve havacılık sanayii gibi pek çok sektörde faaliyet gösteren 17 şirketi ve 5 bini aşkın çalışanıyla Kale Grubu, yapı ürünleri sektöründe Avrupa'nın 6'ncı; dünyanın en büyük 17'nci üreticisi, yapı kimyasallarında ise Türkiye pazar lideri konumundadır.

1987 yılında havacılık sektörüne adım atan Kale Grubu, dünyanın en büyük havacılık şirketlerinin tercih edilen tedarikçisi ve Türkiye'de hayata geçirilen pek çok projenin ana paydaşıdır.

Kale Grubu, sanayici mirası ve girişimciliği ile alanında önder, insana ve çevreye saygılı, topluma sürdürülebilir değer katan itibarlı şirketler grubu olarak ön plana çıkmaktadır.

Pratt & Whitney Hakkında

Bir Amerikan havacılık ve uzay şirketi olan Pratt & Whitney'in, merkezi Hartford, Connecticut'tadır. RTX'e bağlı bir kuruluş olan Pratt & Whitney'in uçak motorları, hem sivil havacılıkta hem de askeri havacılıkta yaygın olarak kullanılmaktadır. 1860'ta Francis Pratt ve Amos Whitney tarafından kurulan şirket, 1925 senesinde pilot olan Frederick Brant Rentschler ile kurulan ortaklık ile, Pratt & Whitney Aircraft Company olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Pratt & Whitney'in, 40'tan fazla ülkede 43.000 çalışanı bulunmaktadır. Her 1 dakikada, bir Pratt & Whitney imzalı hava aracı dünyada bir yere inmekte veya bir yerden kalkmaktadır. 1.100'den fazla hava yolu şirketi ile çalışan Pratt & Whitney'in, 200'den fazla ülkede motorları kullanılmaktadır.

Kale Pratt & Whitney Hakkında

Kale Grubu, 2010 yılında dünya havacılık sektörünün önde gelen kuruluşlarından United Technologies bünyesinde bulunan Pratt & Whitney ile ortaklık yaparak, Kale Pratt & Whitney Uçak Motor San. A.Ş.'yi kurmuştur. %51 Kale Grubu, %49 Pratt & Whitney ortaklığı ile kurulmuş olan şirketin esas faaliyet sahası hava taşıtları için motor, gövde parçası üretimi ve parça montajıdır.

Kale Pratt & Whitney, İzmir Ege Serbest Bölge'de 16.250 m2'lik kapalı alana sahip içerisinde çok özel prosesleri barındıran Türkiye'nin önde gelen havacılık firmalarındandır. Şirket mevcut fabrikasında 2014 yılında üretim faaliyetlerine başlamıştır.

Çok eksenli takım tezgahları ile işleme, 5 eksen lazer, su jeti ve tel erezyon ile kesim, hydroform, sıcak ve soğuk şekillendirme, mekanik pres, otomatik tig ve elektron ışın kaynağı, plazma (HVOF) kaplama, her türlü tahribatlı ve tahribatsız muayene yöntemleri, vakum/alüminyum ısıtım işlem fırınları ve süper clean prosesleri gibi

teknolojileri aynı çatı altında birleştiren şirket; titanyum, alüminyum, çelik, paslanmaz çelik ve süper alaşımların işlenmesinde önemli bir deneyime sahiptir.

Kale Pratt & Whitney, Pratt & Whitney'in yeni nesil ticari motoru olan GTF modelinin parçalarını yüksek teknoloji ile üretmektedir. Yeni nesil motor ailesi PW1000G modelleri Airbus A220, Airbus A320neo modellerin ve Embraer E190-E2 uçaklarında kullanılmaktadır.

Havacılık sektörünün kalite yönetim standardı: AS9100

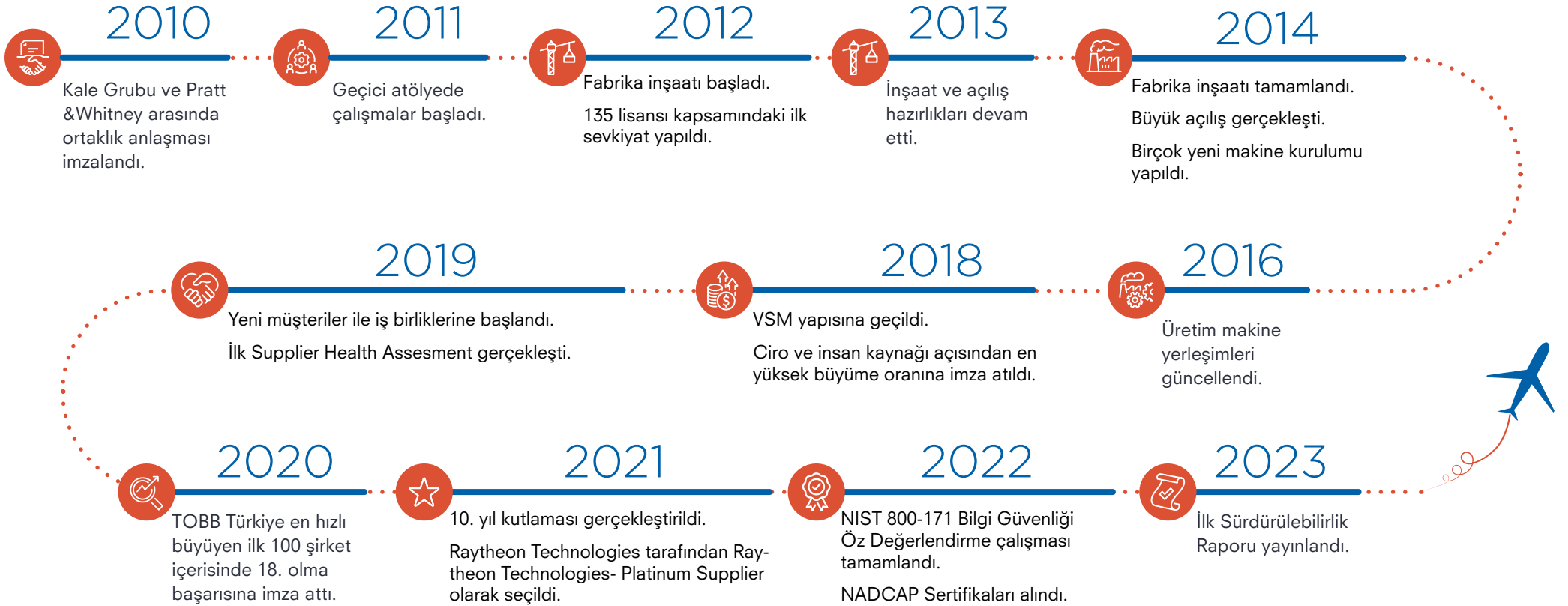
Havacılık sektörünün kalite yönetim standardı olan AS9100'e sahip olan ve her yıl düzenli olarak denetimlere tabi olan Kale Pratt & Whitney, RTX Grubu'nun havacılık kalite yönetim sistemi standardı olan ASQR-01'e uygun olarak çalışmakta ve Pratt & Whitney tarafından düzenli olarak denetlenmektedir. Kale PW, hava aracı motor parçası üreten firmalar için AS9100 standardına ilave kalite gereksinimlerini içerecek şekilde oluşturulan AS13100 standardına da uyumlu çalışmaktadır.



NADCAP Sertifikasyonu

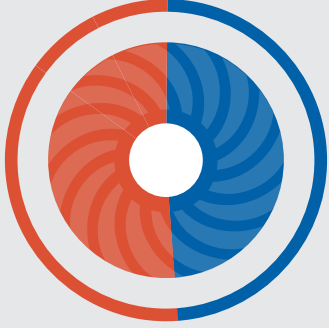
Bağımsız bir kuruluş olan PRI'nin (Performance Review Institute) yaptığı denetimler sonucunda Tahribatsız Muayene (sıvı penetrant- FPI), Termal Plazma Kaplama, Isıl İşlem, Kaynak ve Kimyasal Yüzey Kaplama Özel Proses alanlarında NADCAP (National Aerospace and Defense Contractors Accreditation Program) sertifikaları alınmıştır.

Kale PW Kilometre Taşları



Rakamlarla Kale PW

Hissedar Yapısı



P&W

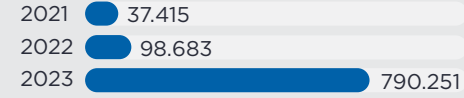
Kale Holding

%49

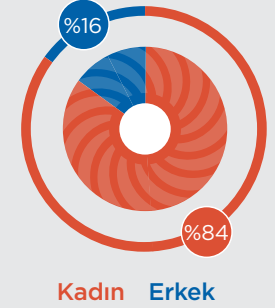
%51



Üretilen Yenilenebilir Enerji Miktarı (kWh)

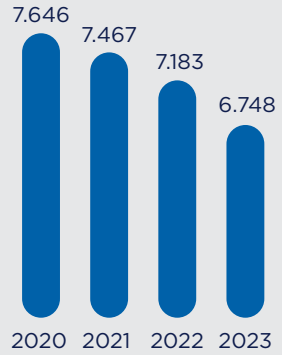


Cinsiyete göre işe alınan çalışanlar

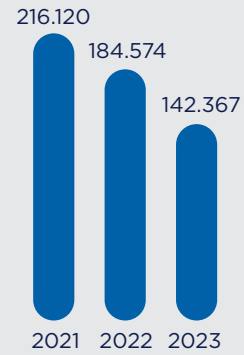


Kadın Erkek

Net Enerji Tüketimi (mWh)



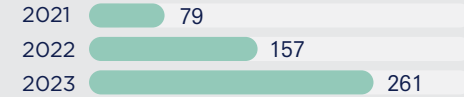
Ürün Başına Düşen Enerji Tüketimi (kWh/ton)



Çekilen Su (m³)



Liderlik Eğitimi Alan Çalışan Sayısı



Kadın Çalışan Oranı (%)



Üst Yönetimde Kadın Oranı (%)



Yerel Tedarikçi Oranı

%82,5



Çalışan Başına Düşen Eğitim Saati



Çalışan Bağlılık Oranı



Ürünlerimiz

Pratt & Whitney'in yeni nesil ticari uçak motoru olan NGPF serisi için Duct, Fairing, Liner, Bracket, Sync Ring, Vane Arm, Heat Shield, Manifold gibi parçaların üretimi gerçekleştirilmektedir. Alınan özel lisanslar ile yüksek hassasiyet ve gizlilik çerçevesinde tesisimizde uçak motoru parça imalatı yapılmaktadır. Ayrıca hava taşıtları için, motor parça üretiminin yanı sıra gövdesel parça üretim ve montajı da yapılabilmektedir.

Ürünlerimizle ilgili detaylara;

→ <https://www.kalepw.com/urun-gruplari> sayfasından ulaşılabilir.



Ortak Davamız

Sanayici mirası ve girişimciliği ile alanında önder, insana ve çevreye saygılı, Kale Ailesine ve topluma sürdürülebilir değer katan itibarlı şirketler grubu olmak.



Vizyonumuz

Havacılık ve uzay sanayinde yüksek teknoloji, benzersiz, karmaşık, zor talaşlı imalat ve fabrikasyon parçaları üretiminde en rekabetçi üretici olmak.



Değerlerimiz

- Güven Yaratırız
- Kararlı ve Azimli Davranırız
- Sorumluluk Alırız
- İşbirliği Yaparız
- Öncülük Ederiz
- Girişimciliğin Önünü Açarız



Misyonumuz

- Ölçülebilir performans değerlendirme metrikleri oluşturmak,
- Maliyet konusunda rekabetçi olmak,
- % 100 zamanında sevkiyat, Müşteri kalite gereksinimlerini karşılamak ve aşmak,
- İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve çalışanlar için kariyer geliştirme fırsatlarını oluşturmak,
- Rekabet edilebilirlik için yüksek teknoloji uygulamak,
- Yasalara ve Savunma Sanayi Bakanlığı yatırım stratejisine uyum sağlamak.

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sürdürülebilirlik yönetimi, Kale Grubu şirketlerinde eşgüdüm içinde yürütülmektedir. Grup düzeyinde belirlenen ana stratejiler, iştiraklere kendi işkollarının özel şartlarına uygun biçimde yaygınlaştırılır. Belirlenen stratejilerin gerçekleştirilmesi için tüm şirketlerde kendine özgü bir yönetim yapısı oluşturulmuştur. Buna göre Kale PW bünyesinde de sürdürülebilirlik yönetimi, “İyi Bak Dünyana” hareketi çerçevesinde benimsenen strateji, hedef ve Kale Grubu bünyesinde oluşturulan organlardan başlayarak Kale PW organizasyonu içine yayılan bir organizasyonla yönetilir.

İyi Bak Dünyana Hareketi

Tüm dünyayı derinden etkileyen pandemi dönemi, yaşam felsefemiz üzerinde büyük bir dönüşüm başlatmıştır. Bu dönüşümün temelinde de daha müreffeh ve adil bir dünya için sürdürülebilir değer üretme ihtiyacı yatmaktadır. Bu nedenle Kale Grubu, herkesin kendi dünyasında başlatacağı küçük değişimlerin birleşerek, geleceği şekillendiren, dünyayı iyileştiren anlamlı bir dönüşüm haline geleceği iç görüşüne dayanan “İyi Bak Dünyana” hareketini başlatmıştır.

“İyi Bak Dünyana” hareketi, dünyada neleri iyileştirebileceğine dair, bireyden başlayıp tüm toplumu sarmalayacak bilinçli bir farkındalık oluşturmayı amaçlamaktadır. İyi Bak Dünyana, her bir bireyin önce kendi alışkanlıklarından başlayarak; kendi etki alanında, iş yerinde, sokağında, mahallesinde, şehrinde, ülkesinde ve nihayetinde gezegende, elinin değdiği her mekânda özen duygusuyla fark yaratmasını hedeflemektedir. Kale Grubu’nun bu çağrısına dahil olan Kale PW’de kendi faaliyetlerinde sürdürülebilir değer üretmeye yönelik çalışmalar yürütmenin yanında geliştirdiği ürün ve çözümlerle paydaşlarına sorumlu tüketim seçenekleri geliştirerek onları da bu harekete davet etmektedir.



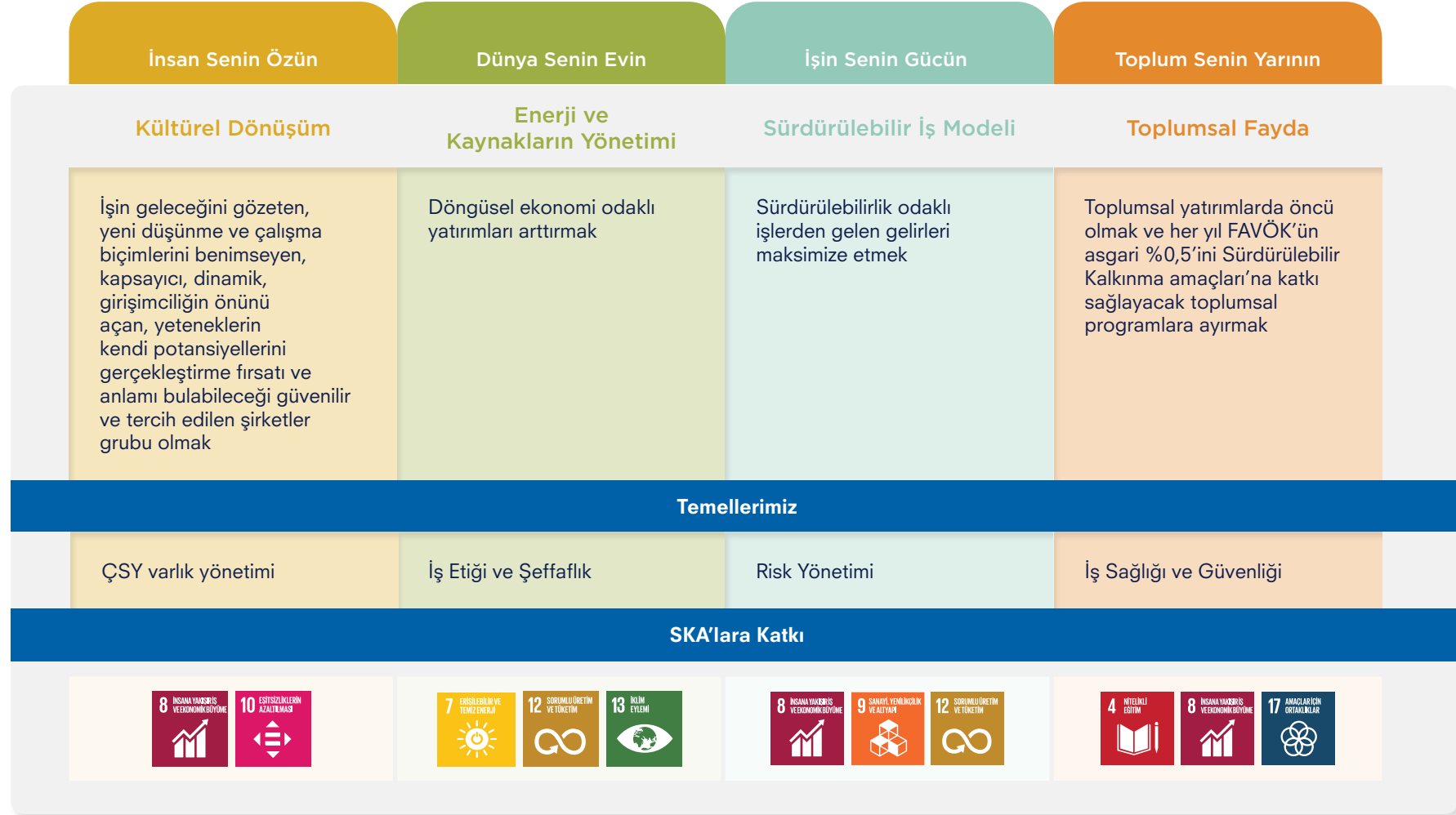
Kale PW, Kale Grubu’nun belirlediği stratejik plana paralel olarak, sürdürülebilirlik etkilerini 4 başlıkta ve 5 ayrı temada yürütmektedir.

Etki Alanları

- Sürdürülebilir İş Modeli
- Enerji ve Kaynakların Yönetimi
- Kültürel Dönüşüm
- Toplumsal Fayda

Temalar

- Sürdürülebilir Ürünler
- İklim Değişikliği ile Mücadele
- Döngüsel İş Modeli
- Çalışan Esenliği
- Toplum Esenliği



Sürdürülebilirlik Politikası

Kale Grubu, daha müreffeh ve adil bir dünya için sürdürülebilir kalkınmayı temel bir yöntem olarak benimsemekte ve bu doğrultuda bireyden başlayıp topluma yayılacak bilinçli bir farkındalık oluşturmak amacıyla tüm paydaşlarına “İyi Bak Dünyana” çağrısında bulunmaktadır.

Kale PW de bu çağrının bir tarafı olarak dünyanın evimiz olduğu ve herkesin kendi etki alanında sürdürülebilirlik odaklı başlatacağı küçük değişimlerin birleşerek, geleceği şekillendiren, dünyayı iyileştiren anlamlı bir dönüşüm haline geleceği inancıyla kendi etki alanında faaliyetlerini yürütmektedir.

Şirketin sürdürülebilirlik yaklaşım ve çalışmalarına yön vermek üzere oluşturulan **Sürdürülebilirlik Politikası** takip edilecek çevresel, sosyal ve yönetim ilkelerini tanımlamaktadır. Bu ilkelerin şirketin iç süreçlerinin yanında değer zinciri genelinde de yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır.



Entegre Sermaye Yönetim Yaklaşımı

Etkileri giderek belirginleşen iklim değişikliği, demografik değişimler, teknolojik evrim ve dijital dönüşüm gibi mega trendler, farklı kurumsal riskleri ve sürdürülebilirlik unsurlarını ön plana taşımaktadır. Bu bağlamda Kale PW, stratejik hedeflerine ulaşmak, sürdürülebilir bir toplum ve çevresel yapının oluşturulmasına katkıda bulunmak ve paydaşlar için en yüksek değeri yaratabilmek için kurumsal risk yönetimi çalışmalarını sistematik olarak yürütmektedir.

Kale PW, mega trendleri ve yükselen global riskleri etkin bir şekilde yönetebilmek amacıyla pazarı yakından takip etmekte ve paydaş gereksinimleri doğrultusunda stratejilerini gözden geçirerek güncellemektedir. Ekonomik krizler, sosyal uyumsuzluklar, uluslararası ticaret ve devletler arası ilişkilerdeki gerginlikler gibi global riskler de Kale PW tarafından dikkate alınmaktadır.

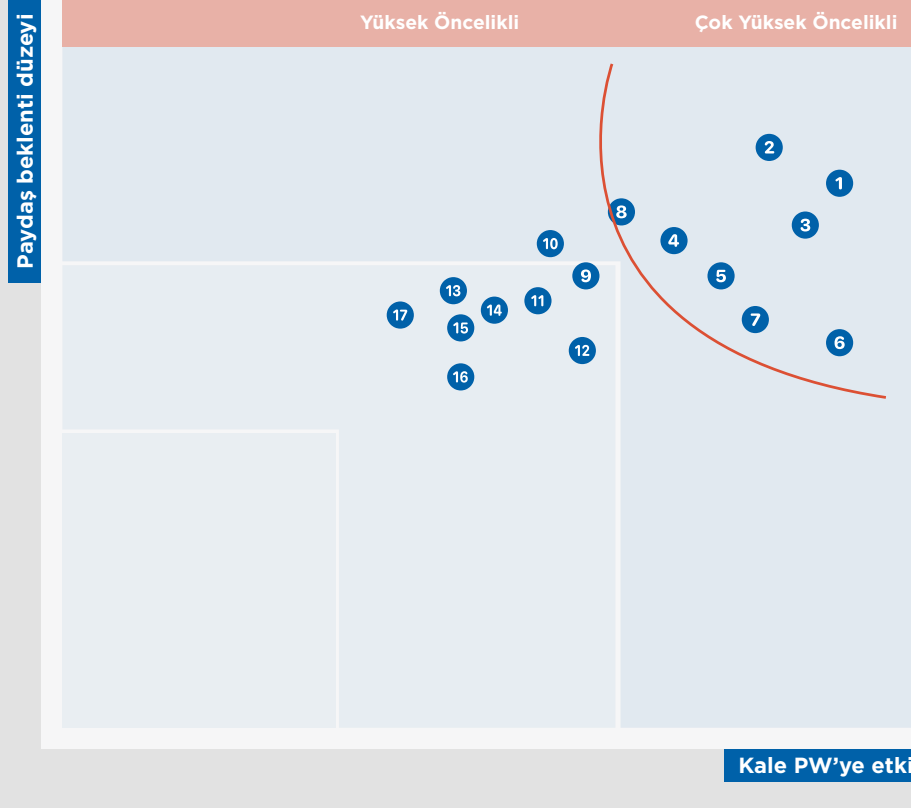
Kale PW, çoklu sermaye yönetimi yaklaşımını benimseyerek insan, inovasyon ve çevresel sermaye gibi finansal olmayan varlıkların yönetimine de önem vermektedir. Sürdürülebilir kalkınma amaçlarına odaklanan yatırımlar, sadece finansal getiri odaklı değil, sürdürülebilirlik odaklı olarak planlanmaktadır.

Kale PW, iş modeli ile entegre bir iletişim tarzı sağlayarak etki alanlarını ve öncelikli sürdürülebilirlik konularını belirlemektedir. Şirketin sürdürülebilirlik yaklaşım ve çalışmalarına yön vermek üzere oluşturulan Sürdürülebilirlik Politikası, takip edilecek çevresel, sosyal ve yönetim ilkelerini tanımlamaktadır. Bu ilkelerin şirketin iç süreçlerinin yanında değer zinciri genelinde de yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır.

Sürdürülebilirlik Öncelikleri

Kale PW, sürdürülebilirlik çalışmalarında en büyük etkiyi ve değeri yaratacak öncelikli konuları belirlemek için kapsamlı bir analiz süreci yürütmüştür. Bu süreçte, paydaş görüşleri, etki analizi, dış trend analizi, finansal etki analizi, yönetici görüşleri ve şirket stratejisi gibi farklı faktörler dikkate alınmıştır. Son olarak, yönetici görüşleri ve şirket stratejisi göz önünde bulundurularak, Kale PW'nin odaklanması gereken öncelikli sürdürülebilirlik konuları saptanmıştır.

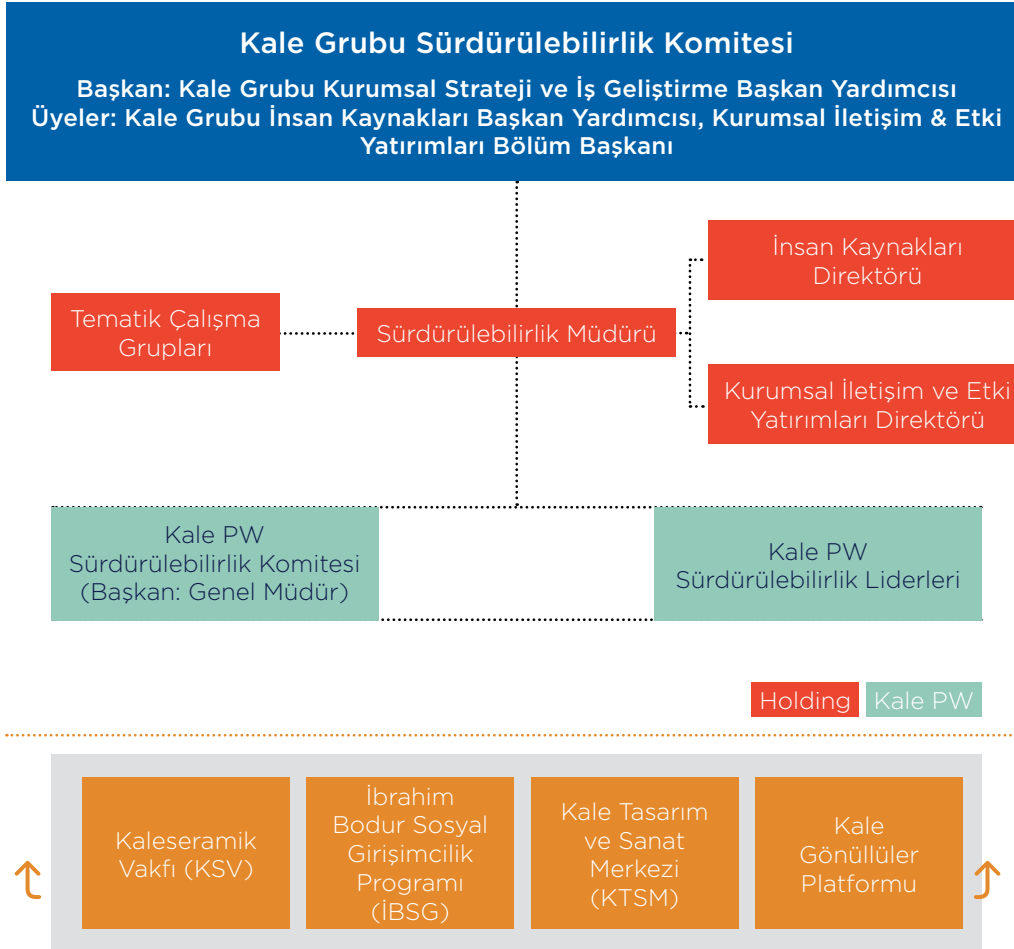
Bu kapsamlı analiz süreci sonucunda, Kale PW için büyük etki yaratacak ekonomik, çevresel ve sosyal konular haritalanmış ve **"Sürdürülebilirlik Öncelikleri Matrisi"** oluşturulmuştur. Bu matris, Kale PW'nin sürdürülebilirlik çalışmalarında odaklanacağı alanları tanımlamaktadır.



Kale PW Öncelikleri

- 1 Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi
- 2 Kaynak Kullanımı ve Operasyonel Verimlilik
- 3 Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi
- 4 Adil Çalışma Ortamı ve Çalışan Hakları
- 5 Temiz Teknoloji Yatırımı
- 6 Dijitalleşme
- 7 Yetenek Yönetimi
- 8 İş Sağlığı ve Güvenliği
- 9 AR-GE ve İnovasyon
- 10 Müşteri Odaklılık ve Müşteri Deneyimi
- 11 Kurumsal Yönetim
- 12 Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği
- 13 Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
- 14 Tedarik Zinciri Yönetimi
- 15 Toplumsal Yatırımlar
- 16 Su ve Atık Su Yönetimi
- 17 Biyoçeşitlilik

Kale PW Sürdürülebilirlik Yönetişim Mekanizması



Sürdürülebilirlik Yönetişi

“İyi Bak Dünyaya” hareketi çerçevesinde belirlenen sürdürülebilirlik vizyon ve hedeflerinin Kale Grup şirketleri ve paydaşları tarafından benimsenerek, faaliyetlerin bu doğrultuda sevk ve idare edilmesi amacıyla uygun yönetim mekanizmaları oluşturulmuştur. Bu kapsamda Kale Grubu’ndan başlayarak Kale PW’nin en üst düzey yönetim organlarından saha uygulamalarına uzanan bir perspektifte sorumluluk ve görev paylaşımına dayanan bir sürdürülebilirlik yönetim mekanizması oluşturulmuştur.

Yönetim Kurulu’nun Sürdürülebilirlik Süreçlerine Katılımı

Şirketin en üst düzey stratejik karar alma organı olan Yönetim Kurulu, sürdürülebilirlik performansına yönelik stratejilere karar verilmesinden ve gerçekleştirilen çalışmaların kontrol ve performans değerlendirmesinden sorumludur.

Kale PW sürdürülebilirlik faaliyetleri, şirketin stratejik planında yer almakta, sürdürülebilirlik hedefleri, yatırımları ve projeleri Yönetim Kurulu’nda değerlendirilmekte ve nihai olarak onaylanmaktadır.

Gerçekleştirilen çalışmalara yönelik performans takip göstergeleri, önemli gelişmeler ve paydaş geri bildirimleri Yönetim Kurulu toplantılarında değerlendirilmekte ve yıl içinde periyodik takibi yapılmaktadır. Yönetim Kurulu’nun değerlendirmeleri ile hedeflere ulaşılmasında gerekli aksiyonlar hızlandırılmakta veya revize edilmektedir. Grup Sürdürülebilirlik Komitesi’nin geri bildirimleri de gerekli durumlarda Kale PW Yönetim Kurulu’nda değerlendirilmektedir.

Kale Grubu**Sürdürülebilirlik Komitesi,**

grup şirketlerinin sürdürülebilirlik ile ilgili tüm faaliyetlerini liderlik ederek yönetmekten sorumlu en üst düzey organdır. Komite, Kale Grubu'nun genel sürdürülebilirlik stratejisini, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını, politikasını ve eylem planlarını belirlemekte ve uygulama gelişimini takip etmektedir. Grup Sürdürülebilirlik Komitesi, yerel ve küresel sürdürülebilirlik gelişmelerini takip ederek, Kale Grubu ve şirketler üzerinde etkisi bulunabilecek sürdürülebilirlik risklerini değerlendirmekte ve risk yönetim çalışmalarını takip etmektedir. Bu kapsamda Komite, Kale PW'nin sürdürülebilirlik hedeflerini değerlendirerek görüş vermektedir. Şirketin bu hedeflere ulaşmasını ve sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunmasını güvence altına almaktadır.

Sürdürülebilirlik Müdürü,

"İyi Bak Dünyana" hareketi kapsamında Grup şirketlerinin tüm iş süreçlerinde sürdürülebilirlik bakış açısıyla iş yapış biçimlerinin dönüştürülmesinden, stratejik yönlendirmeden, uzmanlık paylaşımından ve iyi uygulamaların Grup genelinde yaygınlaştırılmasından sorumludur. Stratejik çerçevede yer alan etki alanları kapsamında şirketlerde yapılan çalışmaları Grup Sürdürülebilirlik Komitesi ile koordine etmekte, yılda dört kere Komite'ye rapor vermekte, küresel trendleri takip ederek strateji, hedefler, eylem planları, yatırım ihtiyaçları ve riskleri güncellemektedir. Şirket Sürdürülebilirlik Liderleri ile aylık toplantılar düzenleyerek şirketlerdeki çalışmaları takip etmekte, görüş sunarak katkıda bulunmaktadır.

Sürdürülebilirlik Liderleri,

ise şirket içi tüm sürdürülebilirlik çalışmalarından sorumludur ve "İyi Bak Dünyana" hareketi kapsamında hedefleri, eylem planlarını, riskleri, bütçeyi ve kaynakları Kale PW Sürdürülebilirlik Komitesi'ne taşımaktadır. Sürdürülebilirlik Liderleri, şirket genelinde sürdürülebilirlik kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Kale PW İnsan Kaynakları ve Ortak Hizmetler Müdürü, Sürdürülebilirlik Lideri olarak görev yapmaktadır.

Kale PW bünyesinde yer alan **Sürdürülebilirlik Komitesi**, İyi Bak Dünyana hareketi çerçevesinde Kale PW'nin iş yapış şeklinin sürdürülebilirlik odaklı dönüşümüne liderlik etmekte, öncelikleri arasında yer almasını sağlamakta ve organizasyona yön vermektedir. Komiteye Genel Müdür Başkanlığında tüm bölümlerin üst düzey yöneticileri dahil olmaktadır. Şirkette sahip olunan sertifikasyonlar ile süreç yöntemi uygulanmakta, ÇSY öncelikleri, projeleri ve hedefleri Genel Müdür başkanlığında süreç sahipleri ile toplantılar yapılarak takip edilmektedir.

Paydaş Katılımı

Kale PW temel paydaşları arasında hissedarlar, müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar, sektör düzenleyicisi kurumlar, üniversiteler, kamu kuruluşları, basın, sosyal medya ve rakipler bulunmaktadır. Paydaş grupları ile kurulan etkileşim ile ürün, hizmet, çözüm ve projeler üretilmektedir.

Paydaş katılımı bakış açısı doğrultusunda temel paydaşların karar alma mekanizmalarına dâhil olabilmesi amacıyla paydaş beklentileri alınmakta ve stratejilere girdi oluşturmaktadır. Sürdürülebilirlik stratejisinin paydaşlara yayılımı için iletişim kanalları çeşitlendirilmektedir. Farklı paydaş gruplarıyla iletişim kurulması adına kendine özgü kanallar kullanılmaktadır.

Paydaş Grubu	İletişim Metotları/Sıklığı	Beklenti ve Öneriler	Kale PW'nin Geliştirdiği Yanıt
 ÇALIŞANLAR	Faaliyet Raporu (yıllık), Toplantı ve Görüşmeler (periyodik), Bilgilendirmeler (Yüz yüze, E-posta, Sosyal Medya), Sürdürülebilirlik & Esenlik Bültenleri (periyodik), Performans Değerlendirmeleri (periyodik), Duyurular (sürekli), Süreç ve Bölüm Bilgilendirme Raporları, Sosyal Etkinlikler ve KPW Sosyal Kulüp Çalışmaları (periyodik), Kurumsal Web Sitesi (sürekli), Fikirden Kale Öneri Sistemi, Yeni yıl, Yıl sonu ve Bayram Buluşmaları & Etkinlikleri, Elektronik İletişim Araçları (QDMS, SAP, Kalekokpit, CÄNIAS vb.),	- Açık iletişim kültürü içerisinde, paylaşımcı iklim ile ilerleme - Açık ve etkin iletişimle düzenli bilgi paylaşımı - Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı - Yönetimin desteğinin sağlanması - Eğitim ihtiyaçlarının analizi ve sağlanması - Her kademede çalışanların fikirlerini paylaşabilmesi - Performans yönetim sistemi doğrultusunda gelişim planlarının gerçekleştirilmesi - Teknik beceri ve davranış temelli gelişim - İletişim, tanıma ve takdir çalışmalarının gerçekleştirilmesi	Çevre ve ISG, Enerji Yönetimi konularında yapılan çalışmalarla süreç kontrol altında tutulmakta ve bilgilendirmeler yapılmaktadır. Verilen eğitimlerle yetkinlik ve farkındalığın artırılması sağlanmaktadır. Öneri Sistemi (Fikirden Kale), bölüm toplantıları vb. paylaşımlar ile fikirler paylaşılmaktadır. Eğitimler ve etkinlikler ile ilgili analizler gerçekleştirilerek geliştirilecek noktalar tespit edilmektedir. Bireysel eğitim ve gelişim planları oluşturulmaktadır.
 YÖNETİM KURULU	Aylık Yönetim Kurulu Toplantıları, Ziyaretleri	Kurumun yürüttüğü faaliyetler hakkında periyodik olarak bilgi alma, yönetim kararı almayı gerektiren konuların görüşülmesi, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinin uygulanması,	Yönetim Kurulu aylık olarak toplanarak üst yönetim raporlarını / sunumlarını incelemekte, bilgi almakta ve karara bağlanması gereken konular görüşülmektedir.

Paydaş Grubu	İletişim Metotları/Sıklığı	Beklenti ve Öneriler	Kale PW'nin Geliştirdiği Yanıt
 İŞBİRLİKLERİ, TEDARİKÇİLER VE ALT YÜKLENİCİLER	Toplantılar ve Ziyaretler, E-Posta, Yüz Yüze Görüşmeler, Periyodik İşbirlikleri, Kongre, Konferans, Seminer ve Paneller, Telefon Görüşmeleri, Web, Sosyal Medya Platformları, Faaliyet Raporu, Sürdürülebilirlik Raporu, Sözleşmeler, Sektörel Toplantılar ve Raporlar, Derneklerle Üyelik İlişkileri, İşbirlikleri ile ortak geliştirilen projeler vb.	- Tedarikçi bilgilerinin korunması - Ziyaretler ile üst yönetimler arasında iletişimin artırılması - İşin devamlılığı, Sürdürülebilirlik bakış açısının sağlanması - Sözleşmelere ve şartnamelere uyum - Anlaşılan ödemelerin yapılması - Varsa Hammaddenin zamanında tedarigi - Teknik destek - Kurumsal işlemlerin gizliliğinin sağlanması - Çevre ve İSG, Enerji Yönetimi konularında hassasiyet	Tedarikçi zinciri süreci ve ilgili prosedürlerde tanımlanmıştır. Yönetim Gözden Geçirme toplantılarında gözden geçirilmektedir. Çevre ve İSG, Enerji Yönetimi için Dışarıdan Tedarik Edilen Süreç, Ürün ve Hizmetlerin Kontrolü dökümanlarında tanımlanmıştır. Tedarikçi memnuniyet anketi oluşturulmuştur. Yılda bir kez tedarikçilere gönderilmektedir. Cevaplanan anket sonuçları değerlendirilip sonuçlara göre aksiyon alınmaktadır. ERP üzerinden tedarikçi performansının izlenmesi ve tedarikçilerle paylaşılması gerçekleştirilmektedir.
 HİSSEDARLAR	Toplantılar ve Ziyaretler, E-Posta, Yüz Yüze Görüşmeler	- Kurum bilgileri ve marka imajının korunması - Şirket hedeflerine ulaşma - Stratejik planlama ve kurumsal risk yönetimi - Çevre, İSG sürdürülebilirlik, BGYS, Enerji Yönetimi ile uygunluk yükümlülüklerine, yasal ve diğer şartlara tam uyum	Kale Holding Yönetim Kurulu aylık olarak toplanarak yönetim raporlarını / sunumlarını incelemekte, bilgi almakta ve karara bağlanması gereken konular görüşülmektedir.

Paydaş Grubu	İletişim Metotları/Sıklığı	Beklenti ve Öneriler	Kale PW'nin Geliştirdiği Yanıt
 MÜŞTERİLER	Müşteri Ziyaretleri ve Toplantılar, Periyodik Müşteri Memnuniyeti Anketleri, Denetimler, Telefon, SMS, WEB, E-Posta, Kongre, Fuar, Seminer, Sosyal Medya, Müşteri Portalları, Faaliyet Raporu, Sürdürülebilirlik Raporu, Sözleşmeler, Sektörel Toplantılar ve Raporlar	• Ürün Kalitesi ve Havacılık standartlarına uyum (AS9100, NADCAP, AS13100 vb.) • Zamanında teslimat • Rekabetçi teklifler • Şikayetlere karşı reaksiyon • Uygunluk yükümlülüklerine, yasal ve diğer şartlara tam uyum • Sözleşmelere ve şartnamelere uyum • İşin devamlılığı, Sürdürülebilirlik bakış açısının sağlanması • Müşteri bilgilerinin korunması • Kurumsal işlemlerin gizliliğinin sağlanması • Değişiklik taleplerine hızlı reaksiyon • Hızlı Seri Üretime Geçiş	Müşteri beklentileri İş Geliştirme ve Satış süreci ve ilgili prosedürlerde tanımlanmıştır. Yıllık SHA (Supplier Health Assessment) denetimleri yapılmaktadır. Düzenlenen periyodik gözden geçirme toplantılarının yanı sıra müşteriler, ihtiyaç duydukları her durumda ilgili personel ile bağlantı kurabilmekte, yazışmalar ve telefon görüşmeleri yoluyla müşteri ihtiyaçlarına karşılık verilmektedir. Müşteriden gelen performans skor kartları bulunmaktadır.
 KAMU KURUMLARI, DENETÇİ ve DÜZENLEYİCİ KURULUŞLARI	Periyodik Yönetim Kurulu Toplantıları / çalıştaylar, Faaliyet Raporları, Performans ve Finansal Raporları, Sürdürülebilirlik Raporu, Genel Kurul Toplantıları, Web, Mevzuat Görüş Bildirimleri, Atık Komisyonu Toplantıları, Ege Serbest Bölgesi Toplantıları	• Uymakla yükümlü olunan mevzuatların ve diğer şartların takip edilmesi ve uyum sağlanması • Bilginin tam ve doğru olarak paylaşılması • Kurumsal işlemlerin gizliliğinin sağlanması • Serbest Bölge içerisinde yeralan kurumların beklentilerinin takip edilmesi ve uyum sağlanması • Gümrük, Enerji, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik", "Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği" mevzuatlarına, konularına uyum • Vergi mevzuatına uyum	Mevzuata tam uyum için gereken çalışmalar yürütülmekte, bu kapsamda danışman denetçi kurumlarla çalışmakta, kamu kurum ve kuruluşlarının beklentileri doğrultusunda rapor / beyan ve bildirimler yerine getirilmektedir.
 FİNANSAL KURULUŞLAR	Raporlar, bilgilendirme raporları (periyodik), toplantı ve görüşmeler (periyodik)	• Kuruluş içindeki finansal risk değişikliklerinin zamanında bildirilmesi • Sözleşmelere ve şartnamelere uyum • İşin devamlılığı, Sürdürülebilirlik bakış açısının sağlanması • Tedarikçi bilgilerinin korunması • Kurumsal işlemlerin gizliliğinin sağlanması	Finansal kuruluşlara periyodik olarak bilgi sağlanmakta, operasyonel işlemler uygun yetkilerle ve uygun finansal durum kapsamında yönetilmektedir.

KÜLTÜREL DÖNÜŞÜM

*Kale PW, “Kültürel Dönüşüm”
kapsamında işin geleceğine
odaklanarak yeni düşünme
ve çalışma yöntemlerini
benimsemekte ve tüm
sektörlerde çalışanlar tarafından
en fazla tercih edilen işveren
olmayı hedeflemektedir.*



Kale PW, “Kültürel Dönüşüm” kapsamında işin geleceğine odaklanarak yeni düşünme ve çalışma yöntemlerini benimsemekte ve tüm sektörlerde çalışanlar tarafından en fazla tercih edilen işveren olmayı hedeflemektedir. Kültürel Dönüşüm ile insana yakışır iş yeri uygulamalarının benimsenmesi, toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliğinin gözetildiği, genç yeteneklerin tercih edeceği dinamik bir çalışma ortamının oluşturulması, yeni çağın gerekliliklerine uygun yetenek yönetiminin gerçekleştirilmesi ve buna uygun araçların kullanılması amaçlanmıştır. Yetenek yönetimi, adil çalışma ortamı ve çalışan hakları, fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık ve iş sağlığı ve güvenliği Kültürel Dönüşüm kapsamında önceliklendirilen konulardır.

Kültürel Dönüşüm etki alanındaki çalışmalar başlıca dokuz adımda yürütülmektedir:

- Güvenilir şirket olmayı sürdürerek genç yeteneklerin çalışmak isteyeceği bir ortam sağlarız.
- 18-30 yaş aralığındaki gençlerin kariyer hedeflerine ulaşmaları için destekleyici bir ortam sağlarız ve fırsat eşitliğini güvence altına alırız.
- Çeşitli iş deneyimleri sunarak çalışanlarımızın tutku ve değer odaklı bir yaklaşımla işlerini sürdürmelerini sağlarız, böylece geniş yetenek havuzumuzun etkisini artırırız.



- Özgün işler üretmeyi destekleyen adil, şeffaf ve esnek liderlik modelini ve insana yakışan iş uygulamalarını benimseriz.
- Adil, sorumlu ve kararlı davranışların ödüllendirildiği, cesaret ve kararlılıkla ilerlemenin takdir edildiği bir çalışma iklimi oluştururuz.
- Çalışan deneyimini, bireyselleştirilmiş ve dijital süreçlerle desteklenmiş bir gelişim yolculuğu olarak tasarlarız ve sürekli yenilikçi uygulamalarla iyileştiririz.

- Çağın gereklerine uygun, çevik, verimliliği ve etkinliği yüksek organizasyonlar için sürekli yeni nesil araçlar araştırır ve uygularız.
- Tüm insan kaynakları süreçlerinde cinsiyet, dil, din, ırk, etnik köken, yaş gibi konularda herhangi bir ayrımcılığa yer vermeden fırsat eşitliğini koruruz.
- Grup genelinde sürdürülebilirlik bilincinin yaygınlaştırılmasını amaçlarız.

Hedeflerimiz

- ⇒ 2025'e kadar Sedex Etik ve Sorumlu Üretim Sertifikası alınması
- ⇒ İşyeri Sağlık ve Esenlik Planının 2025 yılında devreye alınması
- ⇒ 2030 yılı sonuna kadar toplam çalışan sayısının %25'inin kadın çalışanlardan oluşması

Yetenek Yönetimi

Kale PW'de yetenek yönetimi konusu Kale Grubu şirketlerinin stratejisi ile uyumlu biçimde yönetilmektedir. Çalışanların gelişiminin desteklendiği ve gelecekteki ihtiyaçların gözetildiği bir yetenek yönetim modeli benimsenmektedir.

21. yüzyıl becerilerine uyum sağlayan, çevik, verimli ve etkin bir organizasyon yapısı oluşturulması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, günümüz becerilerine sahip olan çalışanları işe almanın yanı sıra, mevcut çalışanların bu becerileri geliştirmelerine destek olmak için eğitim ve gelişim programları sunulmaktadır.

Organizasyonel ihtiyaç planlaması yine Grup şirketlerinin stratejilerini destekler niteliktedir. Geleceğin Kaleleri Yetenek Yönetimi Toplantıları, yeteneklerin değerlendirildiği ve onaylandığı bir platform olarak kullanılmaktadır. Bu toplantılarda, çalışanlar her yıl teknik yeterlilikleri ve potansiyel durumları bakımından değerlendirilir ve kritik pozisyon yedekleri seçilerek Kale Grubu Yetenek Komitesi'ne sunulur.

Komite tarafından onaylanan adaylar değerlendirme merkezi uygulamasına tabi tutulur ve bu adaylar için uzun vadeli gelişim planları hazırlanır. 2025 yılına kadar tüm rollerin standart teknik yetkinlik seviyelerinin belirlenmesi ve gelişim planlarının oluşturulması hedeflenmektedir.

Ofis çalışanlarının tamamının katıldığı yıllık "Gelişim Diyalogu" süreci ile, yöneticilerle birlikte Bireysel Gelişim Planlarının oluşturulması sağlanır. Bu planlar, davranışsal ve mesleki eğitimlerle desteklenerek çalışanların gelişimine katkı sağlar. Çalışanların öğrenme deneyimlerini zenginleştirmek adına işbaşında öğrenme ve diğer çalışanlardan öğrenme yöntemlerine başvurulur.

Gelecekte yönetici pozisyonlarında görev alacak potansiyel çalışanların gelişimi için Kale Pratt & Whitney Business School çatısı altında insan yönetimi ve iş yönetimi odaklı eğitim ve simülasyon çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Mavi yaka çalışanların gelişim süreci beş seviyeden oluşan bir eğitim ve gelişim planıyla yönetilirken teknik yetenek havuzundaki çalışanların gelişimi davranış ve liderlik eğitimleri ile desteklenmektedir.



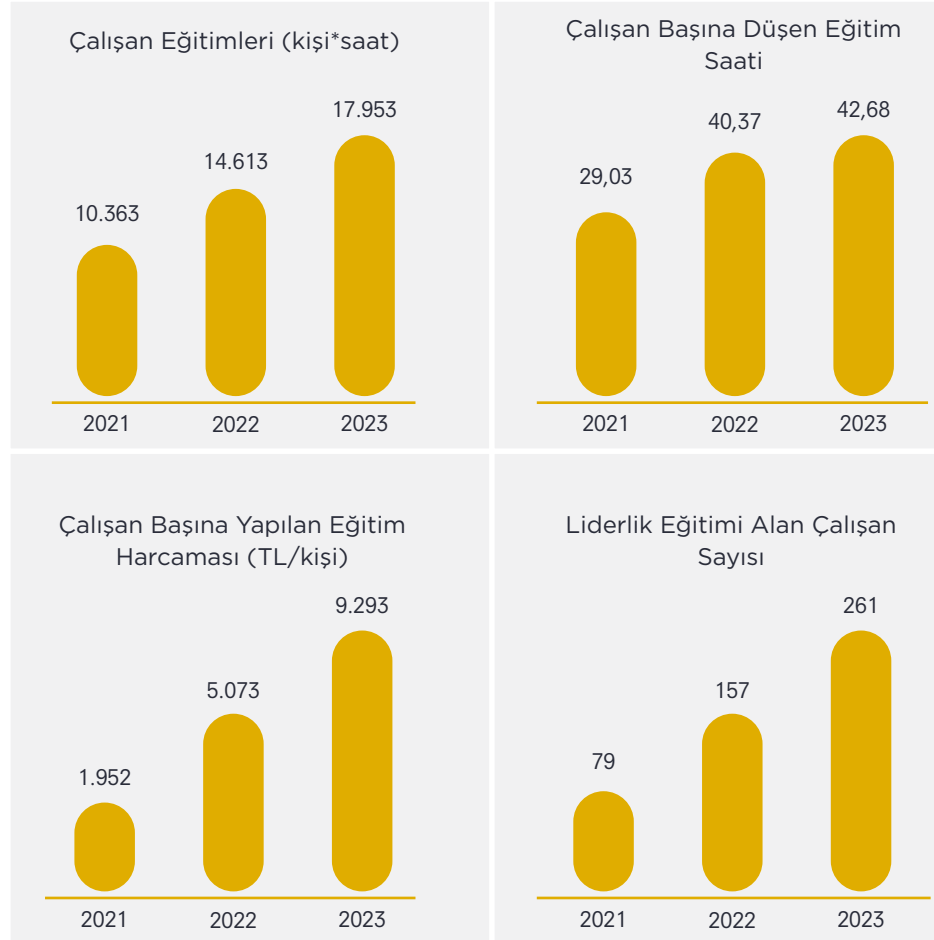
Eğitim Durumuna Göre Çalışanlar

- İlköğretim %11
- Lise %49
- Üniversite %35
- Yüksek Lisans %5

Eğitimler

İyi tasarlanmış eğitim programları; hızla değişen bir iş ortamında, çalışanların değişime uyum sağlamasına ve şirketin dönüşüm süreçlerini desteklemesine yardımcı olmaktadır. Kale PW'de çalışanlar eğitim programlarına dahil edilirken şirket ihtiyaçları ve çalışanların gelişim ihtiyaçları göz önünde bulundurulmaktadır. Liderlik programları ile unvan, çalışma grubu ve cinsiyet fark etmeksizin tüm çalışanların gelişimlerine destek olunmakta ve çalışanlar bir sonraki pozisyonlarına hazırlanmaktadır. Kale PW'de eşit ve adil bir sistem ile "herkes için harika" bir iş yeri kültürü oluşturulması amaçlanmaktadır.

Beyaz yaka çalışanlar için çalışanların kendi gelişim yolculuk pusulasını oluşturdukları bireysel gelişim planlama süreci uygulanmaktadır. Bu kapsamda, çalışanlar, "SWOT Analizi ve Bireysel Gelişim Planı Formu" tamamlayarak kişisel gelişim, teknik eğitim ya da konferans ihtiyaçlarını kendileri belirlemektedirler. Teknik işlerde görev alan mavi yaka çalışanlar için ise pozisyon bazlı elde edilmesi gereken yetkinlikler belirlenmiştir. Tüm mavi yaka çalışanlar yetenek matrisine dahil olarak eğitimlerini ilk haftadan itibaren almaya başlamaktadır.



2023 yılında çalışanlara **17.953** saat eğitim verilmiştir. Çalışanlara verilen toplam eğitim saati son iki yılda **%73** artış göstermiştir.

Yetkinlik Matrisi

Yetkinlik matrisi çalışanların yeteneklerini belirlemek için kullanılmaktadır. Başarılı olan çalışanlar ilgili yetkinlik seviyesine atanırken, başarısız olanlar için eğitim süreci tekrarlanır ve yeniden sınava tabi tutulurlar. Kale PW’de yetkinlik matrisleri 4 seviyeden oluşmaktadır. Çalışanların 4. seviye olan “eğitmen” seviyesine erişebilmeleri için “Kale Masters İç Eğitim Programı’na” katılım sağlamaları ve programı başarı ile tamamlamaları gerekmektedir.

Eğitim Kataloğu Uygulaması

Beyaz yaka çalışanlar, her yıl güncellenen Eğitim Kataloğu çerçevesinde bir kişisel gelişim ve bir teknik eğitim seçme fırsatına sahiptirler. 2023 yılında çalışanlar takım olma, etkili sunum teknikleri, zaman yönetimi, iş birliği, iletişim ve anında karar alma gibi konu başlıklarında kişisel gelişim eğitimlerine katılmışlardır.

Oryantasyon Eğitimleri

İşe yeni başlayan çalışanların adaptasyon süreçlerini kolaylaştırmak adına oryantasyon eğitimleri düzenlenmektedir. Bu eğitimler, İnsan Kaynakları oryantasyonundan, Yabancı Madde Hasarı (FOD) konularına kadar 14 farklı başlıkta gerçekleştirilerek fabrikaya uyum sürecini desteklemeyi hedeflemektedir.

Teknik Eğitimler

Teknik eğitimler; grup liderleri, operatörler ve mühendisler tarafından organize edilir. Teknik eğitimler arasında yalın üretim, mühendislik, tedarik zinciri, bakım, kalite, insan kaynakları, iş geliştirme, bilgi teknolojileri ve finans gibi konular yer almaktadır.

Kale Masters İç Eğitim Yetiştirme ve Geliştirme Programı

Kale Masters İç Eğitim Yetiştirme ve Geliştirme Programı, Kale Grubu içinde iç eğitim sayısını ve kalitesini artırmayı teşvik etmek amacıyla tasarlanan bir iç eğitim yetiştirme programıdır. Bu proje ile alanında uzman çalışanların bilgi, beceri ve deneyimlerini diğer çalışanlara aktarmalarını teşvik etmek, tecrübe ve bilgiyi kişilerin hafızalarından alıp kurumsal hafızaya aktarabilmek amaçlanmıştır. Programa 2023 yılında 17 Kale PW çalışanı katılım sağlamıştır.

Saha Liderleri Gelişim Programı

Mavi yaka çalışma grubu liderleri “Saha Liderleri Gelişim Programı’na” dahil edilerek liderlik becerilerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Program, katılımcıların gelişim ihtiyaçlarına göre tasarlanmaktadır. 2023 yılında programa 22 Kale PW çalışanı katılmıştır.



Kalelegends Genç Yetenek Programı

Kalelegends, Kale Grubu’nun gelecekteki liderlerini yetiştirmek amacıyla genç yeteneklere ulaşan, onları yakından tanıyarak uzun vadeli gelişim programları ile destekleyen ve profesyonel iş hayatına hazırlayan genç yetenek programıdır. 2023 yılında Kale PW’de bir çalışan programa katılmıştır.

Dijital Dönüşüm ve İnovasyon Akademisi

Kale Grubu genelinde potansiyel çalışanların belirlenmesi, gerekli teknik bilgi ve becerilerin sağlanması ve daha fazla sorumluluk gerektiren görevlere hazırlanmaları amaçlanmaktadır. Program, Kale Su ve Kale Ateş olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır. Kale Ateş, dijital dönüşüm ve inovasyon elçilerini yetiştirmek amacıyla kıdemli mühendis /kıdemli uzman ve uzman /mühendis çalışanların katılabileceği Sabancı EDU iş birliğiyle düzenlenen bir programdır. Kale Su ise, müdür ve direktör seviyesinde çalışanların katılabileceği Sabancı Üniversitesi, Yönetici Geliştirme Birimi, EDU ve Kale Grubu iş birliğiyle hayata geçirilen liderlik gelişim programıdır. 2023 yılında Kale PW'de 2 çalışan programa katılmıştır.

KPW Business School Liderlik Programı

Yönetici, teknik uzman ve mühendis pozisyonlarında çalışan orta düzey yöneticilere özel olarak tasarlanmış, sektörün önde gelen eğitmenleri ve eğitim firmaları ile yöneticileri bir araya getiren bir eğitim programıdır. Bu program ile Kale Grubu yetkinlikleri baz alınarak liderlerimizin işi yönetmeleri, ilişkileri yönetmeleri ve kendilerini yönetmeleri amaçlanmaktadır. Programa 2023 yılında 25 çalışan dahil edilmiştir.

Kale Kampüs Dijital Gelişim Platformu

Kale Kampüs, çalışanların kişiselleştirilmiş eğitim ve gelişim fırsatlarından faydalanmalarını sağlayan bir platformdur. Bu platform, güncel teknolojiler ve mobil uyumlu sosyal öğrenme sistemi, zengin eğitim kütüphanesi, zamandan ve mekandan bağımsız gelişim fırsatları ile çalışanlara yeni nesil öğrenme imkanı sunmaktadır.

Bizden Bize Mentorluk ve Tersine Mentorluk Programı

Kale Grubu'nun sahip olduğu değerleri, bilgi ve deneyimlerini nesilden nesile aktararak, geleceğin Kale liderlerini içeriden yetiştirmek ve geliştirmek üzere tasarlanan “Bizden Bize Mentorluk ve Tersine Mentorluk Programı” sürekli öğrenen bir organizasyon kültürü oluşturmak, kuşaklar arası bilgi paylaşımı ve iletişimin artması ile çift yönlü bir gelişim fırsatı yakalamak amacıyla hazırlanmıştır. Programda gönüllülükle yer alan, konfor alanının dışına çıkarak gelişimin sorumluluğunu üstlenmeye hazır olan menti ve mentorlerin programa önemli bir rolü ve katkısı bulunmaktadır. Program 6 aylık bir süreci kapsamaktadır.

Bizden Bize Mentorluk

Mentor

- Kale Grubu Üst Yönetim
- Orta Kademe Yöneticiler (Direktör / Müdür)



Menti

- Uzman Yardımcısı
- Uzman
- Kıdemli Uzman
- Yönetici

Tersine Mentorluk Programı

Mentor

- 28 yaşını doldurmamış Kale Grubu Çalışanları
- KSV Bursiyerleri
- Üniversite Öğrencileri



Menti

- Kale Grubu Üst Yönetim
- Orta Kademe Yöneticiler (Direktör / Müdür)

Performans Yönetim Sistemi

Kale PW bünyesinde uygulanan Performans Yönetim Sisteminin amacı çalışanların ve iş birimlerinin gelişim potansiyelinin doğru biçimde belirlenmesi ve bu yönde gerekli adımların atılmasıdır. Elde edilen performans sonuçları diğer insan kaynakları sistemleri ile entegre edilerek insan kaynağının bütünsel ve etkili yönetimi sağlanmaktadır. Başlangıç, gözden geçirme ve kapanış olmak üzere üç aşamadan oluşan performans yönetimi süreci PUSULA adı verilen performans takip programı üzerinden takip edilmektedir.

Eğitim Değerlendirme Uygulaması

Kale PW'de eğitimlerin etkinliği çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularında belirlenen geçme notlarına göre yazılı sınavlar ve yönetici değerlendirmesi gibi farklı yöntemler ile değerlendirilmektedir. Bunun yanında çalışanların eğitimlere yönelik memnuniyet düzeyi de değerlendirilmektedir.

2023 yılında
memnuniyet
oranı **%92,2**
düzeyindedir.

Adil Çalışma Ortamı ve Çalışan Hakları

Kale Grubu'nda çalışanlara adil bir çalışma ortamı sunulması ve çalışan haklarının gözetilmesi en önemli ilkeler arasındadır. Bu ilke doğrultusunda, Grup genelinde toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği koşulsuz desteklenmektedir. "İyi Bak Dünyaya" hareketi bu konuda tüm Grup için bir yol haritası niteliğindedir.

Kale PW'de toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliğini destekleyici politika ve programlar mevcuttur. Üretim ve operasyon alanlarında kadın istihdamını artırmak Kale PW'nin stratejik hedefleri arasındadır. Kadın çalışan oranı 2023 yılı itibarıyla %15,8'e yükselmiştir. 2022 yılında 1 olan mavi yakalı kadın çalışan sayısı 2023 yılında 19'a yükselmiştir. Orta düzey kadın yönetici oranı %41,2, üst düzey kadın yönetici oranı ise %50'dir. 2023 yılında işe alımların %84'ü kadın adaylardır.

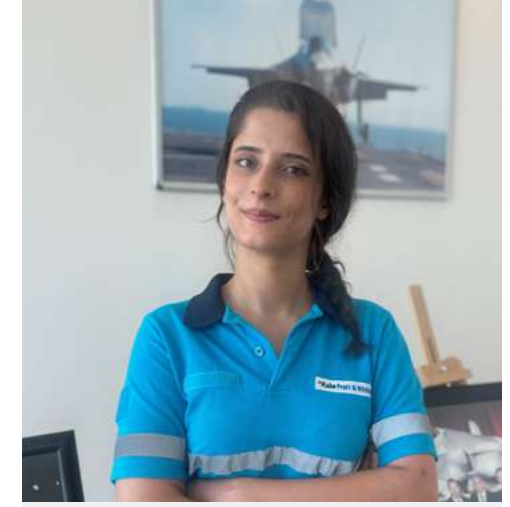
Kale PW, etik kuralları doğrultusunda işe alımda, terfi ve performans yönetim süreçlerinde hiçbir ayrımcılık gözetmeden tüm adaylara fırsat eşitliği sunmaktadır. Eşit ve kapsayıcı bir kurum kültürü oluşturmak, tüm çalışanların mutlu

olabileceği bir çalışma ortamı yaratmak ve her bir çalışan en yüksek potansiyeline ulaşmasını sağlamak Kale PW çalışan yaklaşımının temelini oluşturmaktadır.

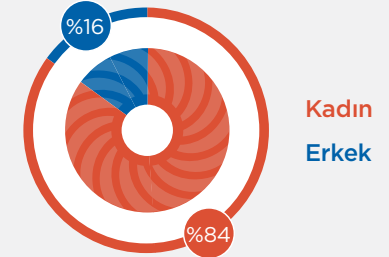
Anne olan kadın çalışanların iş yaşamını kolaylaştırmak ve Kale PW'nin her zaman onların yanında olduğunu hissettirmek amacıyla "Doğum Sonrası İşe Dönüş ve Uyum Sağlama Programı" oluşturulmuştur. Kadın çalışanların doğum sonrası iş ve iş dışındaki hayatlarına uyum sağlamalarına yardımcı olmak ve işe geri dönmelerini desteklemek amacıyla kurgulanan programda iş ortağı Madalyon Psikiyatri Merkezi ile 3 seans online terapi olarak gerçekleştirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bakış açısı ve adil çalışma ortamı anlayışı doğrultusunda her bir çalışanın eşsiz olduğunun bilincindedir. Bu bilinçten hareketle, engelli, hamile ve kronik rahatsızlığı olan çalışanların sağlık durumlarını takip etmek ve iş ortamındaki ihtiyaçlarını belirlemek için "Bireysel Risk Değerlendirme Formu" uygulaması bulunmaktadır. Mevcut uygulama, dış denetim süreçlerinde örnek uygulama olarak değerlendirilmiştir.

Bunun yanında, çocukları özel eğitim ihtiyacı olan çalışanlara maddi destek sağlanması, hasta bir yakını bulunan çalışana refakatçi izni verilmesi gibi uygulamalar çalışanlarımıza sunduğumuz yan haklar arasındadır.



Cinsiyete Göre İşe Alınan Çalışanlar



Kadın Çalışan Oranı (%)



Üst Yönetimde Kadın Oranı (%)





Great Place To Work Sertifikası

Kale PW 2023 yılında, dünya çapında en iyi iş yerlerini belirlemek için araştırmalar yapan Great Place to Work Enstitüsü'nün yapmış olduğu anket sonucu aldığı 82 puan ile, başarılı bir sonuç elde ederek 'Great Place to Work' sertifikasını almaya hak kazanmıştır. Şirket, Great Place to Work Sertifikası ile en iyi iş yerlerinden biri olduğunu tescilleyerek en iyi iş

yerleri sıralamasına adını yazdırmıştır. Great Place to Work'ün, Ege Bölgesinde çalışanlarını en çok mutlu eden şirketleri belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmada şirket 250-499 çalışan kategorisinde listeye 4. sıradan girerek 2023'te Ege'nin En İyi İşverenleri ödülünü almaya hak kazanmıştır. Ayrıca Great Place to Work Türkiye 2023 Best Workplaces for Innovation By All Listesi'nde 250-499 çalışan sayısı kategorisinde 8. sıraya yerleşmiştir.

Sosyal Kulüpler

Şirket içinde çalışanların etkileşimde bulunmaları, ortak ilgi alanlarını ve hobileri paylaşmaları adına faaliyet gösteren 6 sosyal kulüp bulunmaktadır. Bunlar; gezi, spor, fotoğraf, müzik, gastronomi, yürüyüş, sinema/tiyatro, DIY (Kendin Yap) kulüpleridir. Her kulübün başkanı çalışanlar tarafından seçilerek aidiyet duygusu güçlendirilmektedir.



Çalışanlarla İletişim

Kale PW, çalışanların öneri ve geri bildirimlerini aktif bir şekilde dinleyen ve değerlendiren bir geri bildirim kültürü oluşturarak, sürekli iyileştirme ve büyümeyi teşvik etmektedir. Bu sayede, işyerinde sürekli olarak iyileştirmeler yapılır ve çalışanların katılımıyla büyüme ve gelişim yolculuğu desteklenir.

Fikirden Kale

Kale PW çalışanları, Fikirden Kale dijital platformu üzerinden önerilerde bulunabilmektedir. Platform, önerilerin değerlendirilmesini, hayata geçirilmesini ve takibini kolaylaştırmaktadır. Başarılı bulunan öneri sahipleri ve uygulayıcılar ödüllendirilmektedir.

2023 yılında, Fikirden Kale platformu üzerinden **859 öneri** alınmış, bunlardan **121'i** hayata geçirilmiştir.



PortaKale

Kale PW, PortaKale adını verdiği şirket intraneti ile kurum içi iletişimi güçlendirmeyi ve çalışanları bilgilendirmeyi hedeflemektedir. PortaKale üzerinden çalışanların güncel bilgilere kolay erişimi sağlanmakta, şirket içindeki haberler, duyurular ve önemli bilgiler paylaşılmaktadır.

Etik Hat

Etik Hat uygulaması, çalışanların telefon veya e-posta yoluyla bildirimlerini gizlilik içinde Kale Grubu Etik Kurulu ile paylaşmalarına olanak tanımaktadır. Etik

Kurul, şikayetleri gizlilik çerçevesinde incelemektedir. Şirket Üst Yönetimi, Etik Kurul tarafından bilgilendirilmekte ve sürece dahil edilmektedir. 2023 yılında Etik Hat'ta 5 şikayet iletilmiş, ve tamamı incelenerek sonuçlandırılmıştır.

Çalışan Bağlılığı

Çalışanların görüşlerini almak ve kurum içi iletişimi güçlendirmek amacıyla her yıl Çalışan Bağlılık Anketi gerçekleştirilmektedir. Anket sonuçlarından yola çıkılarak aksiyon planları oluşturulmakta ve bu planların takibi yapılmaktadır. 2023 yılında bağlılık anketi skoru %58'den %70'e yükselmiştir.

Çalışan Bağlılık Oranı



İş Sağlığı ve Güvenliği

Kale PW'de İSG yönetiminde temel ilkeler çalışanların korunması, üretim ve işletme güvenliğinin güvence altına alınmasıdır. Uçak motor parçaları üretimi gerçekleştiren bir şirket olarak Kale PW, taşıdığı sorumluluğun bilincindedir. Bu doğrultuda, İSG yönetimini ilgili yasa ve düzenlemelere sıkı sıkıya bağlı olarak, uluslararası işletme standartlarını referans olarak gerçekleştirmektedir. Kale PW'de İSG çalışmalarının temelini ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Entegre Yönetim Sistemleri Politikası oluşturmaktadır.

Kale PW, İSG performansını sürekli olarak iyileştirmeyi hedeflerken, risk değerlendirme faaliyetlerine büyük önem vermektedir. Fabrika alanında potansiyel riskler ve tehlikeler titizlikle belirlenmekte detaylı analizler yapılmaktadır. Bu yaklaşım, çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumak için etkin önlemlerin alınmasına olanak tanımakta ve işyerinde risklerin en aza indirilmesini sağlamaktadır.

Etkili bir İSG yönetiminde çalışanların bilinçli yaklaşımı da büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda Kale PW’de Çevre ve İş Sağlığı Güvenliği El Kitabı ve Ofis Ergonomi Kitapçığı tüm çalışanlarla paylaşılmaktadır.



Kale PW'de 26 üyeden oluşan bir İSG Komitesi görev yapmaktadır. 2023 yılında 2 acil durum tatbikatı yapılmıştır. Raporlama döneminde ölümlü kaza, ciddi yaralanma ya da mesleki hastalık vakası yaşanmamıştır. Gün kayıplı kaza oranı (LWDC) 1,18, kaza sıklık oranı 18,65, kaza ağırlık oranı ise 1,12 olarak gerçekleşmiştir.

İşyeri Sağlık ve Esenlik Planı

İSG Eğitimleri

İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, çalışanların acil durumlarla başa çıkma becerilerini geliştirmek amacıyla İSG eğitimleri gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda, yeni işe başlayan çalışanların İş Sağlığı & Güvenliği ile Çevre konularında bilgi edinmelerini hedef alan İşbaşı Eğitimi organize edilmektedir. Çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumayı, çevreyle uyumlu bir iş yapma kültürü benimsemeyi destekleyen bu eğitim, iki yılda bir tekrarlanmaktadır. Bunun yanında, Çevre Bilinçlendirme, İlk Yardım, Tehlikeli Madde ve Acil Durum Bilgilendirme gibi özel eğitimler de sunulmaktadır. Acil durum eğitimlerinin ardından tatbikatlar düzenlenerek acil durumlara hazırlılık hali artırılmaktadır.

2023 yılında:

1.346 kişiye 920 saat
İSG eğitimi,

**363 kişiye 960 saat afet
ve acil durum eğitimi
verilmiştir.**

EH&S Kaplanları

Kale PW'de, İş Sağlığı ve Güvenliği ile çevre güvenli davranış kültürünün benimsenmesi ve çalışan bilincinin artırılması amacıyla EH&S Kaplanları Projesi uygulanmaktadır. Proje, davranışlardan kaynaklanan kaza ve çevre kirliliği riskini azaltmayı hedefler. Proje kapsamında, iki aylık süreçlerde gönüllülerden oluşan ekipler görev almaktadır. Bu ekiplere sürecin yönetimi hakkında bilgilendirme eğitimi verilirken, davranış odaklı gözlem defterleri sağlanmaktadır. Sürecin sonunda, gönüllülerin performansı 300 üzerinden değerlendirilir ve aldıkları puanlar öneri sistemine kaydedilir.

İSG, Çevre & Sürdürülebilirlik Bilgi Yarışması

Kale PW'de, 2022 yılından beri her yıl İSG, Çevre ve Sürdürülebilirlik konularının benimsenmesi amacıyla bilgi yarışması düzenlenmektedir. Çalışanlar 5 kişilik takımlar halinde yarışmaya katılmaktadır. 2023 yılında gerçekleştirilen yarışmaya 17 takım katılım sağlamıştır. Birinci olan takıma Genel Müdür tarafından ödül takdim edilmektedir.



ENERJİ VE KAYNAKLARIN YÖNETİMİ

Kale Pratt & Whitney, üretim aşamaları ve operasyonları gereği karbon yoğun bir sektörde faaliyet göstermesi nedeniyle çevresel ayak izi daha düşük bir havacılık sektörü için çalışmalar gerçekleştirmektedir.



İklim krizinin her geçen gün etkisini daha fazla hissettirmesi çevresel problemleri ve buna bağlı olarak gelişen çevresel endişeleri de beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda, şirketler operasyonlarına sürdürülebilirlik odağıyla yön vermektedirler. Kale Pratt & Whitney, üretim aşamaları ve operasyonları gereği karbon yoğun bir sektörde faaliyet göstermesi nedeniyle çevresel ayak izi daha düşük bir havacılık sektörü için çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Kale Grubu'nun 2050 yılına kadar tüm portföyünde net sıfır sera gazı salımına ulaşma ve dögüsel ekonomi odaklı yatırımlarını artırma hedefleri doğrultusunda enerji ve kaynakların yönetimi kapsamındaki çalışmalarını yürüten Kale PW, Kale Grubu'nun enerji ve kaynak yönetimi konusundaki yaklaşımını altı temel alanda ele almaktadır.

- Operasyonel salımlar insanlara ya da çevreye zarar vermez.
- Kullanılan enerji, yenilenebilir kaynaklardan gelir.
- Tüm doğal kaynaklar ekosistemlere ve insanlara karşı sorumlu biçimde kullanılır.
- Ürünler yeniden kullanılabilir/geri dönüştürülebilir şekilde tasarlanır.
- Operasyonel atıklar ortadan kaldırılır.
- Kullanılan su adil süreçlerle elde edilir ve sorumlu bir şekilde tüketilir.

Şirketin 2023 yılındaki toplam çevresel harcamaları 303,3 bin TL olarak gerçekleşmiştir. Çevre odaklı yatırım ve harcamalar ile 3,82 milyon TL finansal tasarruf sağlanmıştır.



Hedeflerimiz

2030 yılına kadar;

- Sera gazı salımlarını %15 oranında azaltmak
- Toplam enerji tüketiminin %30'unu temiz enerji kaynaklarından sağlamak
- Su çekimini %15 azaltmak

Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi

İklim değişikliği ve enerji yönetimi konuları, Kale PW'nin öncelikli konuları arasında yer almaktadır ve şirket bu önceliklendirdiği konuları Kale Grubu'nun kısa orta ve uzun vadeli hedeflerini göz önüne alarak yönetmekte ve projeler geliştirmektedir.

Kale PW'nin çevresel sürdürülebilirlik kapsamındaki çalışmaları Sürdürülebilirlik Aksiyon Planı üzerinden bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Şirketin bu kapsamdaki performansı, sahip olduğu ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi sertifikası kapsamında takip edilmektedir.

Kale PW, sera gazlarının azaltımı ve yönetimi kapsamında çeşitli projeler yürütmektedir. Bu çalışmalar doğrultusunda 2030 yılı hedefleri geliştirilmiştir. 2030 yılına kadar sera gazı salımlarını %15 oranında azaltmayı hedefleyen Kale PW özellikle tüketilen enerjinin de yenilenebilir kaynaklardan sağlanması ve enerji verimliliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar geliştirmektedir. Bu anlayışla gerçekleştirilen çevre odaklı çalışmalar ile net enerji tüketimi azalırken, enerji tüketimi içerisindeki yenilenebilir enerji payı da artmaktadır.

Güneş Enerji Sistemi

2021 yılında hayata geçirilen Güneş Enerji Sistemi Projesi ile yemekhane içerisinde tüketilen, iklimlendirme harici, tüm elektrik tüketimi yenilenebilir enerjiden sağlanmaktadır. Temmuz 2023'te "Üretim Çatı" bölümünde devreye alınan Güneş Enerji Sistemi ile ise 2023 yılında 689.040 kWh'lık enerji üretimi gerçekleştirilmiştir. Kurulan paneller ile üretim enerji ihtiyacının %25'i karşılanabilmektedir. 2023 yılında 240 tCO₂ karbon emisyonu azaltımı gerçekleştirilmiştir.



2023 yılında
240 tCO₂
karbon emisyonu
azaltımı
gerçekleştirilmiştir.

Sera Gazı Emisyonları (tCO ₂)	2020	2021	2022	2023
Kapsam 1	80	78	83	71
Kapsam 2	3.491	3.390	3.214	2.986
Toplam Emisyonlar (Kapsam 1+2)	3.571	3.468	3.297	3.057

Enerji Tüketim Takibi Çalışmaları:

Enerji Tüketim Takibi platformu ile şirketin elektrik, su ve doğalgaz kullanımlarının 7/24 takibi sağlanarak verilerin bir önceki yıl verileri ile karşılaştırılması yapılmaktadır. 131 Kale PW noktasında enerji tüketimi takip edilmektedir. Bu çalışmalar sayesinde trafolar, kompresörler, hava sayaçları, aydınlatmalar, ofisler, yemekhane, bazı üretim makinelerinin enerji tüketimleri ve su sayaçlarının su tüketimleri düzenli olarak kontrol edilebilmektedir.

Soğutma Sistem Revizyonu Verimlilik Çalışması:

Üretim tesislerinde soğutmanın sağlanması için gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılan 2 adet soğutma kulesi ve sirkülasyon pompaları değiştirilmiş olup, bu değişiklik ile yılda 170.000 kWh enerji kazanımı öngörülmektedir.

2023 Yılı Kazanımları

- ➔ Gerçekleştirilen 2 verimlilik çalışmasında, sirkülasyon pompaları ve soğutma kulelerinden toplamda %58 fayda elde edilmiş olup, 395.000 kWh/yıl tasarruf sağlanmıştır.
- ➔ Revizyon-1 sonrası üç adet vakum fırını enerji tüketiminden %14 fayda elde edilmiş olup, bu fayda 156.000 kWh/yıl enerji tasarrufu sağlamıştır.
- ➔ Revizyon-1 sonrası üç adet vakum fırınındaki soğutma suyu kaynaklı arıza adeti yılda ortalama 10 adetten 1'e düşmüştür. İşçilik verimliliği sağlanmıştır.
- ➔ Eski sisteme göre daha az ekipmandan oluşan sistem yalın ve sade bir yapıya bürünmüş, takibi, arızı ve planlı bakım kolaylığı sağlanmıştır.
- ➔ Su şartlandırma sisteminin kurulması, haftalık yapılan su analizleri ve korozyon ölçümleri gibi iyileştirmeler ile sistem ömrü uzatılmış, arıza kaynaklı üretim duruşu ve işgücünün önüne geçilmiştir.
- ➔ Scada sisteminin kurulması ile takip mekanizması güçlendirilmiş, sistem açıklarının kapatılması için fırsatlar ve iyileştirmeler için görsel fayda sağlanmıştır.
- ➔ Fabrika enerji tüketiminin en yüksek olduğu (yaklaşık %25) vakum fırınları ve bu fırınlara bağlı soğutma sisteminde yapılan bu enerji verimlilik çalışmalarından kaynaklanan enerji tasarrufu, 2023 yılı fabrika toplam enerji tüketiminin yaklaşık %8'ini oluşturmaktadır.
- ➔ Alanda yapılan değişiklikler ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından sisteme daha kolay müdahale sağlanmıştır.

Kale PW'ye Çevre Ödülü



Kale PW, 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde gerçekleştirilen Ege Bölgesi Sanayi Odası 2023 Çevre Ödül Töreni'nde Büyük Ölçekli Sanayi Kuruluşu Tesisi Grubu'nda **"Soğutma Sistemi Enerji Verimlilik Projesi"** ile ikinci olmuştur.



Yılda
170.000 kWh
enerji kazanımı
öngörülmektedir.



Vakum Fırınlarında Enerji Tüketim Çalışması:

Vakum fırınlarında gerçekleştirilen enerji verimliliği çalışmaları kapsamında; vakum pompalarının önceki süreçte yapıldığının aksine uyku modunda çalıştırılmaması, yılda 96.000 kWh enerji kazanımı sağlanmaktadır.

Hava Kaçakları Azaltma Çalışması:

2021 yılında başlatılan proje ile hava kaçaklarının önlenmesi ve böylelikle elektrik tüketiminin azaltılması hedeflenmektedir. Proje ile 16 MWh'lık enerji tasarrufu sağlanmıştır.

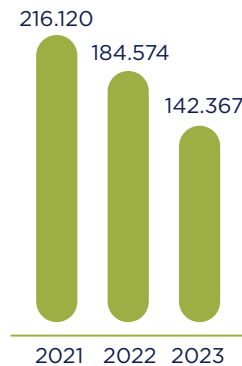
Aydınlatma Tasarruf Projesi:

Kale PW'de toplam 256 adet yüksek güçlü aydınlatmanın daha düşük watt değeri ve daha yüksek aydınlatma şiddetine sahip LED armatürlerle değiştirilmesi sağlanmıştır. Böylelikle 2023 yılında 101 MWh'lık tasarruf elde edilmiştir.

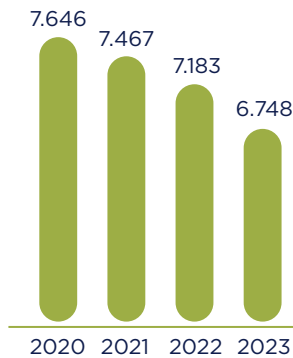


2023 yılında
101 MWh'lık
tasarruf elde
edilmiştir.

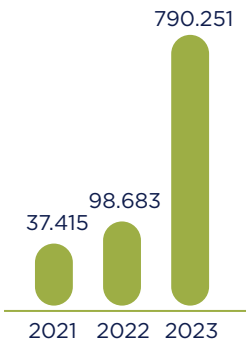
Ürün Başına Düşen
Enerji Tüketimi (kWh/ton)



Net Enerji Tüketimi (mWh)



Üretilen Yenilenebilir Enerji
Miktarı (kWh)



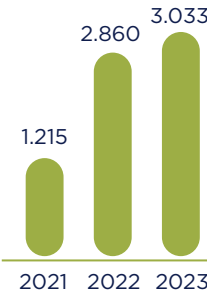
Kaynak Kullanımı ve Operasyonel Verimlilik

Küresel ölçekte artan nüfus ve değişen tüketim ihtiyaç ve talepleri, tüm sektörlerde etkisini hissettirerek kaynağa erişimde problemler meydana getirmektedir. Kaynak kıtlığı, ham maddeye erişim zorluğunu da beraberinde getirirken bu süreç şirketlerin operasyonlarını tekrar gözden geçirmelerini gerektirmektedir. Sorumlu kaynak kullanımının ve operasyonel verimliliğin, zorluklara karşı dirençli bir iş modeli yaratma konusundaki öneminin farkında olan Kale PW, bu doğrultuda sürdürülebilir uygulamalar hayata geçirmektedir. Şirket çalışmalarını ve yatırımlarını gerçekleştirirken kaynakların sorumlu kullanımı, atık oluşumunun en aza indirilmesi ve döngüsel ekonomi ilkelerinin teşvik edilmesi odağında hareket etmektedir.

Gezegenin devamlılığı ve üretim süreçleri için stratejik önem taşıyan su, iklim krizinin büyüyen etkilerinin oluşturduğu su kıtlığı ve kuraklık gibi olaylar nedeniyle tehlike altındaki doğal kaynaklardan biri hâline gelmiştir. Bu nedenle sektörleri gereği üretim süreçlerinde yoğun su kullanımı olan şirketlerin su yönetimi uygulamalarını hayata geçirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda Kale PW, sorumlu su yönetimini önceliklerinden biri olarak görerek doğal kaynakların korunmasına ve sürdürülebilir kullanımına katkıda bulunmaktadır.

Kale PW'nin 2023 yılında su çekim miktarı **16.852 m³** olup 2020 yılına göre su çekimi **%27** oranında azalmıştır.

Ters Ozmoz ile geri kazanılan atık su miktarı (m³)



Toplam Çekilen Su (m³)



Operasyonel Verimlilik

Faaliyetlerinde verimlilik artışı sağlayarak kaynak, zaman ve maliyet tasarrufu elde etmek için çeşitli çalışmalar gerçekleştiren Kale PW'nin bu doğrultuda yürüttüğü projelerden biri de "Operatör Sertifikasyonu" programının yaygınlaştırılmasıdır. Bu programda her operatörün kendi yaptığı parçaları ölçmesi bu sayede parçaların ayrı ayrı ölçüm laboratuvarına gitmeden parça teslim süresinin kısaltılması hedeflenmektedir.

Dikey depolama sistemleri ile alan kazancı sağlanmakta ve gereksiz bina yatırımlarının önüne geçilmektedir. İstenilen ekipmana da hızlı erişim sağlanarak operasyonel süreçlerde verimlilik artırılmaktadır.

Ters Ozmoz (RO) Su Arıtma Sistemi – Atık Su Geri Kazanım Projesi

Ters ozmoz sistemindeki atık suyun, depolama tanklarına geri döndürülerek tekrar kullanılmasına olanak sağlayan proje ile, 2023 yılında 3.033 m³ atık su geri kazanımı sağlanmıştır.

Kale PW 2030 yıl sonuna kadar su çekimini **%15** azaltmayı hedeflemektedir.

Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi

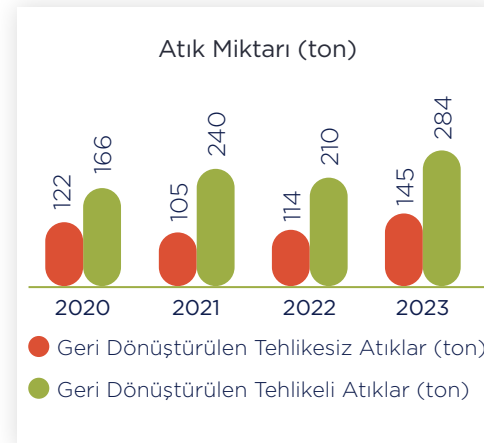
Değerli kaynaklarının korunmasını ve atık üretimini azaltmayı hedefleyen döngüsel ekonomi yaklaşımıyla yenilikçi geri dönüşüm ve yeniden kullanım inisiyatifleri hayata geçirilerek çevresel riskler azaltılmakta, kirlilik önlenmekte ve çevresel ayak izinin küçülmesi sağlanmaktadır.

Kale PW, 2018 yılında ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ile uyumlu bir ürün yaşam döngüsü tasarımı gerçekleştirmiştir. Hazırlanan bu çalışmada şirketin çevre konusunda müdahale edebileceği hassas noktalar belirlenerek atık azaltım çalışmaları ve takibi sistemleştirilmiştir. Çevre Boyut Değerlendirmeleri de devreye alınarak, tüm ürün yaşam döngüsü izlemeye alınmıştır.

Kale PW 2021 yılında ise tüm operasyonlarının sürdürülebilir ve döngüsel modellere uygun bir şekilde tasarlanması hedefiyle bir ekip kurmuştur. **"Green Heroes"** ekibi; israfın önlenerek kaynakların daha verimli kullanılması, atık oluşumunun engellenmesi veya azaltılması, atıkların doğru toplanması ve geri kazanımı hedeflerini sağlamak amacıyla;

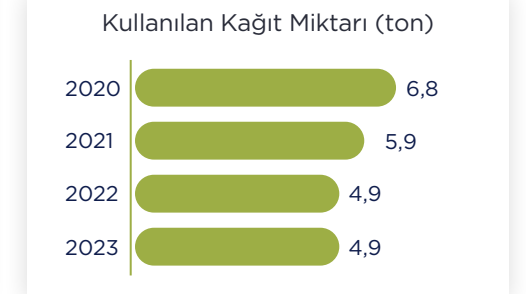
- ➔ Atık oluşumunun önlenmesi, atık azaltımı, atık oluşumunun önlenemediği durumda yeniden kullanımı,
- ➔ Yeniden kullanımı mümkün olmayan atıkların maddesel geri kazanımı veya enerji olarak geri kazanımı,
- ➔ Üst yönetimin sürekli desteği ve çalışanlarla iletişim içinde olması,
- ➔ Sıfır atık yaklaşımının kurum kültürünün bir parçası haline getirilmesini sağlayacak eğitim ve iletişim araçlarının kullanılması,
- ➔ Çalışanların etkin bir şekilde sürece katılımı süreçlerini takip etmektedir.

Bu ekibin çalışmaları ile Kale PW'nin atık yönetimi ihtiyaçları analiz edilerek planlama yapılmaya başlamıştır. Ekip, yıllık performans verileri üzerinden iyileştirme projeleri tasarlayarak Kale PW'nin atık yönetimini takip etmeye devam etmektedir. Kale PW 2021 yılında Sıfır Atık Belgesi'ni almıştır.



Kale PW, operasyonları sonucu açığa çıkan atıkları sıfır atık ilkeleri doğrultusunda ele almaktadır. Şirket, bu bağlamda, 2026 yıl sonuna kadar kağıtsız üretime geçmeyi hedeflemektedir.

2019 yılında hayata geçirilen Kâğıt Tüketimi Azaltma Projesi kapsamında kâğıt azaltımının yanı sıra dijitalleşme çalışmaları da hız kazanmıştır. 2023 yılında üretim operatörlerinin ölçümler konusunda becerilerinin seviyelendirilmesi ve yetkinliklerin artırılması, kağıtsız üretime başlanarak maliyet ve çevresel etkinin entegre edilen yeni kurallar ile kâğıt tüketiminin azaltılması alanlarında iyileştirmeler yapılmıştır.



SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞ MODELİ

Havacılığın çevresel etkisini azaltmaya katkıda bulunmak, sektörde rekabet gücünü artırmak ve daha sürdürülebilir bir gelecek için Kale Pratt & Whitney sorumluluk almakta ve bunun için çalışmaktadır.



Kale Grubu, sürdürülebilirlik odaklı işlerden elde edilen gelirleri maksimize etmenin ötesine geçerek, **daha iyi bir dünya** inşa etmeyi hedeflemektedir. Grup, bu hedefe ulaşmak için, **sürdürülebilirlik ve kârlılığı dengeleyen** bir iş modeli geliştirmeye odaklanı.

Sürdürülebilir iş modelimiz, Çevre, Sosyal ve Yönetişim (ÇSY) odaklı yeni iş modellerine yatırım yapmak, sürdürülebilirlik odaklı iş süreçleri, ürün ve hizmetleri geliştirmek, sorumlu yatırım prensipleri doğrultusunda hareket etmek, sürdürülebilir iş anlayışını tüm tedarik zincirine yaymak, uçtan uca dijital sistemler ve yeni teknolojiler ile tüm sektörlerde işin geleceğine yatırım yapmak ve tüm süreçleri AR-GE ve İnovasyon odaklı iş modelleri ile yönetmek üzerine geliştirilmektedir.

Ürün Yönetimi, Tedarik Zinciri Yönetimi, Müşteri Odaklılık ve Müşteri Deneyimi, Temiz Teknoloji Yatırımı, AR-GE ve İnovasyon, Dijitalleşme öncelikli konularının odaklanıldığı iş modelinde sürekli olarak gelişim hedeflenir. Uzun vadeli başarının ve paydaş değeri yaratmanın anahtarı olduğuna inandığımız sürdürülebilir iş modeli ile etki alanına pozitif katkı sağlamak için çalışmalar devam etmektedir.

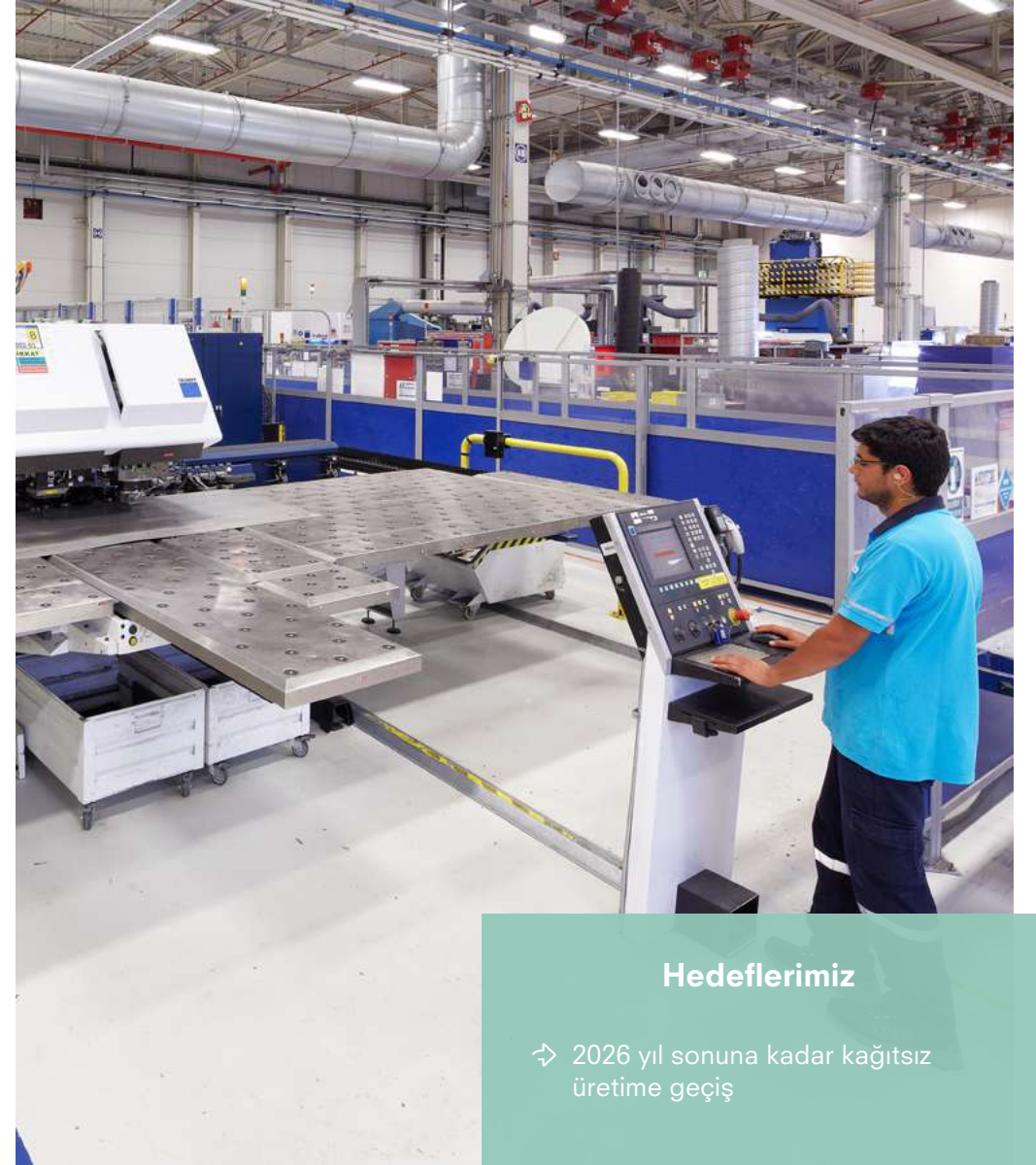
Havacılık sektörü, **biyoyakıtlar ve sürdürülebilir havacılık yakıtları (SAF)** gibi alternatif yakıtlara geçişle birlikte önemli bir değişim yaşamaktadır. Bu değişim, **sürdürülebilir enerji kaynaklarına ve kaynakların korunmasına** odaklanmaktadır.

Kale PW, akıllı teknolojiler kullanarak motor verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalarının yanı sıra, Pratt & Whitney liderliğinde daha temiz yakıtlara geçiş için de çalışmalarını sürdürmektedir. Bu dönüşüm, sivil havacılık için net sıfır geleceğe ulaşmanın anahtarıdır. Pratt & Whitney, havacılığın fosil bazlı yakıtlara olan bağımlılığını azaltmaya yardımcı olmak için Sürdürülebilir Havacılık Yakıtlarının (SAF) kullanımını artırmayı, hidrojen gibi alternatif, sıfır karbonlu yakıtları desteklemek için yeni teknolojiler geliştirmeyi iş stratejisine entegre etmiştir.

Tüm Pratt & Whitney motorları, Standart Jet A Kerosen ile %50'ye varan karışımlarda SAF ile çalışmaya uygundur. Şirket, gelecekte bu oranın %100'e ulaşmasını sağlamak için endüstri ortaklarıyla işbirliği yapmaya devam etmekte ve GTF Advantage™ gibi yeni nesil motorların bu standartla uyumlu olmasını sağlamak için çalışmaktadır.

Sektör genelinde, **yakıt tüketimini, atık oluşumunu ve enerji kullanımını azaltmak** için operasyonel verimliliği artırmaya yönelik yatırımlar hızla artmaktadır. Kale PW de ana tedarikçisi Pratt & Whitney liderliğinde bu dönüşüme ayak uydurmak için **teknoloji ve inovasyona odaklı yatırımlarına devam etmektedir.**

Havacılığın çevresel etkisini azaltmaya katkıda bulunmak, sektörde rekabet gücünü artırmak ve daha sürdürülebilir bir gelecek için Kale Pratt & Whitney sorumluluk almakta ve bunun için çalışmaktadır.



Hedeflerimiz

- ➔ 2026 yıl sonuna kadar kağıtsız üretime geçiş

Dijitalleşme

Kale PW, dijital araçları etkin bir şekilde kullanarak üretimde ve müşteri deneyiminde verimlilik, hız, esneklik ve çeviklik sağlamaya yönelik stratejik önceliğini sürdürmektedir. Dijital dönüşüm, rekabette üstünlük sağlayarak stratejik planlardaki hedeflere ulaşılmasına ve tüm paydaşların beklentilerinin karşılanmasına yardımcı olacaktır.

Kale PW, Pratt & Whitney'in küresel dijital dönüşüm pilot uygulamasında yer alan beş fabrikadan biri olarak seçilmiştir. Kalite, operasyonel verimlilik, insan kaynakları ve bilgi teknolojileri alanlarında projeler başlatılmıştır. Yeni müşteri ve proje kazanımı, kalite göstergeleri, kârlılık, teslimat ve pazara çıkış süresi, operasyonel verimlilik ve çalışan bağlılığı gibi konularda iyileşmeler beklenmektedir.

2022 yılında güncellenen Dijital Yol Haritası'nın skorunun 1,8'den 4,0'a çıkarılması için çalışmalara devam edilmektedir. İş süreçlerinin entegrasyonu ve gerçek zamanlı dijital görünürlüğün artırılması için Endüstri 4.0 kapsamında çalışmalar da yapılmaktadır. 2023 yılında, üretim sahasında IoT altyapısının kurulmasına yönelik çalışmalar başlamış olup, siber güvenlik ve bilgi güvenliğine odaklanan yıllık strateji planı uygulanmaktadır.



2023 Yılında Yürütülen Çalışmalar:

- ⇒ Bilgi Güvenliği standartlarına uyum,
- ⇒ İş sürekliliği kapsamında yedekleme sistemleri,
- ⇒ 1+2 yıllık stratejik plan bazlı dijitalleşme planları,
- ⇒ ERP/MES uygulamaları,
- ⇒ Kağıtsız üretim,
- ⇒ İş akış/onayı uygulamaları,
- ⇒ İş Zekası Uygulamaları,
- ⇒ Dijital platformlara geçiş için gerekli yazılım temini ve geliştirme çalışmaları.

AR-GE ve İnovasyon

Havacılık sektörünün geleceği, AR-GE ve inovasyona olan yatırımlara bağlıdır. Bu yatırımlar, sektörün sürdürülebilirliğini, rekabetçiliğini ve büyümesini sağlayarak daha yüksek standartlara ulaşmasını ve değişen taleplere cevap vermesini mümkün kılar. Hızlı değişen havacılık teknolojilerine ayak uydurmak ve yenilikleri takip etmek, güvenlik ve performans için yapılan Ar-Ge çalışmaları sektörde başarılı olmak için kritik önem taşır.

Bu doğrultuda, Kale PW, AR-GE ve inovasyona büyük önem vermektedir. Şirket, iş modelini geliştirecek ve dönüştürecek araştırmalar yapmak, inovasyon çalışmalarını paydaşlarla stratejik iş birlikleri kurarak sürdürmek ve yeni gelir ve değer üreten fırsatlar yakalamak için çalışmaktadır.

Kale PW'de çalışan operatörler ve mühendisler, üretimde olan parçalara yönelik üretim sürecini iyileştirecek inovatif fikirler üreterek de katkı sağlamaktadır. Bu fikirler verimliliği artırmaya yardımcı olmaktadır.

Kale PW, bu alandaki yatırımları ile sürdürülebilirliğini, rekabetçiliğini ve büyümesini sağlayarak havacılık sektörüne önemli katkılar sunmaktadır.



İnovasyon Kültürü

Kale PW, iş süreçlerini sürekli geliştirmeye ve çalışanlarının bu alandaki fikirlerinden yararlanmaya büyük önem vermektedir. Bu amaçla, Takdir, Tanıma ve Öneri Sistemi ve Fikirden Kale platformu gibi projeler hayata geçirilmiştir.

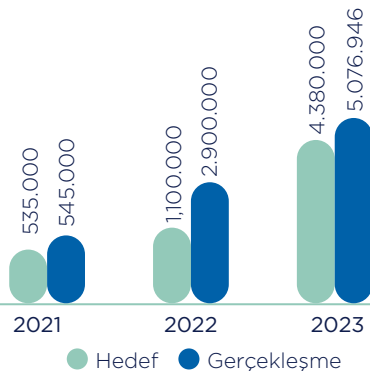
Fikirden Kale, çalışanların içlerinde yer aldıkları organizasyonu doğrudan veya dolaylı ilgilendiren konularda mevcut durumun iyileşmesine yönelik fikirlerini ortaya koymalarını sağlayan bir online platformdur.

Fikirden Kale platformu sayesinde Kale PW'de çalışan katılımı artmakta, yeni ve inovatif fikirlerin paylaşılması için alan yaratılmaktadır. Yeni fikirlerle gelişen iş süreçleri şirkete rekabet avantajı sağlamaktadır.

Fikirden Kale'de:

- ⇒ Çalışanlar, önerilerini Fikirden Kale'ye kolayca girebilir.
- ⇒ İlgili taraflar, bu önerileri görebilir ve takip edebilir.
- ⇒ Ödül sistemi platform üzerinden yönetilebilir.
- ⇒ Her sene, Fikirden Kale sistemine gelen önerilerin iyileştirme getiri tutarı hedef olarak belirlenir ve takip edilir.

Hedeflenen iyileştirme tutarı ve elde edilen getiri miktarı - TL



Müşteri Odaklılık

Kale PW, müşteri odaklı bir yaklaşımla, müşteri memnuniyetini en üst düzeye çıkarmayı ve uzun vadeli ilişkiler kurmayı hedefler. Bunu başarmak için maliyet rekabetçiliği, zamanında teslimat, kaliteli ürün ve hizmetler ve yüksek teknoloji uygulamaları gibi unsurlara odaklanılır.

Müşterilerin beklentilerini ve ihtiyaçlarını anlamak için düzenli olarak Müşteri Memnuniyet Anketi (Market Feedback Analysis-MFA) uygulamaktadır. Düzenli temas kurulan müşterilere yılda bir kez de anket uygulanmaktadır. Başarı için 7 üzerinden en az 6 puan alınması gereken

bu sistemde, Kale PW'nin 2023 yılında ortalama memnuniyet skoru 6,45 olarak değerlendirilmiştir.

Pratt & Whitney tedarikçilerin performansını değerlendirmek ve geliştirmelerini teşvik etmek için ise Tedarikçi Değerlendirme Denetimi (Supplier Health Assessment-SHA) uygulamaktadır. SHA, yalın, süreç yönetimi, kalite, kaynak yönetimi ve kurumsal sorumluluk olmak üzere dört ana kategoride değerlendirme yapmaktadır. Her kategoride 100 puan üzerinden en az 80 puan alınması gerekmektedir. Platin Tedarikçi olmak için hem SHA denetiminden geçmek hem de müşteri memnuniyeti anketinden (MFA) yedi üzerinden en az altı puan almak gereklidir. Kale PW'de bu şartları sağlamak için çok sayıda verimlilik projesi başlatılmıştır.



Kale PW, müşteri odaklı bir yaklaşımla kendini sürekli geliştirmeye önem vererek müşteri memnuniyetini en üst düzeye çıkarmayı ve uzun vadeli ilişkiler kurmayı hedeflemektedir.

TOPLUMSAL FAYDA

Kale PW olarak sorumlu ve duyarlı liderlik anlayışımız doğrultusunda üretim ve büyümenin yanında, üretilen değerleri toplumla paylaşarak gelişmeyi hedefliyoruz.



Kale PW olarak sorumlu ve duyarlı liderlik anlayışımız doğrultusunda üretim ve büyümenin yanında, üretilen değerleri toplumla paylaşarak gelişmeyi hedefliyoruz. Bu doğrultuda, Kale Holding kurumsal sorumluluk yaklaşımı ve politikasını benimsiyor, sürdürülebilir bir gelecek için sosyal dönüşüme öncülük etme sorumluluğuyla hareket ediyoruz.

Kale Grubu'nda tüm departmanların sürece dahil olması için Sosyal Sorumluluk Prosedürü oluşturulmuştur. Bu prosedürün amacı, çalışanlar, toplum ve çevre odaklı sosyal sorumluluk projelerinin onaylanması, projenin başlangıcından sonuçlandırılmasına kadar sürecin sistemli bir şekilde takip edilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasıdır. Kale P&W özelinde de Kurumsal Sosyal Sorumluluk prosedürü devreye alınmıştır. Kale Gönüllülük programı ile gerçekleştirilen Kurumsal Sorumluluk Projelerinde sağlık ve eğitim konuları öne çıkmaktadır. Özel Eğitim İhtiyacı olan Çocukların Desteklenmesi, Lösemili ve Hasta Çocuklar için Yardım Kampanyası düzenlenmesi önemli projelerimizdendir.

Kale Grubu, her yıl FAVÖK'ün belirli bir oranını Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına katkı sağlayacak toplumsal programlara ayırmayı hedeflemektedir. Bu hedefe yönelik "**Toplumsal Fayda**" etki alanındaki çalışmalarını yedi temel adımda yürütmektedir.



- Tüm toplumsal yatırımlar, grup şirketlerini ortak paydada birleştiren, pozitif etki odaklı ve ortak fayda temelinde hayata geçirilir.
- Çalışan gönüllülüğünün de bir parçası olduğu toplumsal yatırım çalışmaları, Grup sürdürülebilirlik çalışmalarını destekleyen ve besleyen niteliktedir.
- Toplumsal fayda, stratejik iş birlikleri aracılığıyla ölçeklendirilir.
- Kale Tasarım ve Sanat Merkezi başta döngüsellüğün sahiplenildiği, disiplinler arası çalışmanın teşvik edildiği etki odaklı toplumsal yatırımlarının kuluçka merkezi olma misyonuna sahiptir.
- İbrahim Bodur Sosyal Girişimcilik Programı toplumsal sorunlara odaklanan ve döngüsel ekonomiye katkı veren girişimleri destekler ve bu girişimler ile iş birliği yaparak marka değerini artırır.
- Kale Seramik Vakfı, yeni yetenekleri potansiyel birer Kale çalışanı olarak görür ve destekler. Grup İK başta olmak üzere markalarla birlikte genç istihdamını destekleyen inisiyatifler ortaya koyar.
- Yerel ve uluslararası STK iş birlikleri ile iç dış paydaşlarla ortak programlar geliştirir, Grup içi bilinçlenme ve kıyaslama süreçlerine destek verilir.

Hedeflerimiz

- Her yıl FAVÖK'ün asgari %0,5'ini Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na katkı sağlayacak toplumsal programlara ayırmak

Toplumsal Yatırım Programları

Kale Grubu, insanı merkeze koyan, çözüm odaklı ve sürdürülebilir ve sorumlu üretim bilinciyle faaliyetlerini yürütmektedir. Daha sürdürülebilir, daha yeşil ve daha adil bir dünyaya ulaşmak için planlanan özgün çalışmalarla çevre, toplum ve ekonomi açısından kalıcı faydalar sunmak hedefiyle çalışmaktadır.

Kale Grubu, 2023 yılında toplumsal yatırımlara 107 milyon TL (KSV üzerinden) kaynak ayırmıştır. Toplumsal fayda üretmeye yönelik çalışmalar, Kale Grubu'nun sürdürülebilir değer yaratma hedefiyle başlattığı 'İyi Bak Dünyana' hareketi kapsamında takip edilen sürdürülebilirlik stratejisinin 4 temel etki alanını kapsamaktadır.

Kaleseramik Eğitim, Sağlık ve Sosyal Yardım Vakfı – KSV

Sürdürülebilirliği odağına alarak faaliyetlerini sürdüren KSV, Birleşmiş Milletler tarafından belirlenen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı'na doğrudan ve dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır. KSV, toplumun yalnızca bugünkü ihtiyaçlarına yönelik değil, gelecekte de sosyal fayda ve pozitif değişime yol açacak program ve projeleri hayata geçirmektedir.

Dr. (h.c.) İbrahim Bodur Kaleseramik Eğitim, Sağlık ve Sosyal Yardım Vakfı (KSV), sorundan değil sorumluluktan beslenen anlayışı doğrultusunda 1991 yılında İbrahim Bodur tarafından kurulmuştur. KSV, kurulduğu günden bu yana eğitimde ve istihdamda fırsat eşitliği sağlamaya yönelik yürüttüğü programlarla başarılı ve ihtiyaç sahibi öğrencilere burs desteği vermekte, okul, öğrenci yurdu, eğitim merkezleri gibi önemli alanlara fiziksel altyapı desteği sunmakta, yerel potansiyelin ortaya çıkarılmasına katkı sağlamak amacıyla sanayi ile eğitim kurumları arasında stratejik, güçlü bir iş birliği kurup, mesleki eğitim programlarıyla sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü yetiştirmek hedefiyle hareket etmektedir.

Aynı değerler ışığında, sorumluluk alanını genişletmeye özen göstererek ilerleyen KSV, sosyal girişim ekosistemine pek çok açıdan katkıda bulunmaktadır. 8 senedir yürütülen İbrahim Bodur Sosyal Girişimcilik Programı ekosisteme ve girişimlere hem finansal hem de görünürlük açısından önemli destek sağlamaktadır. Yerel kalkınma programları aracılığıyla geçim kaynağı geliştirme amacıyla çeşitli kadın kooperatiflerini destekleyerek, tarımsal faaliyetlere model olacak projeler yürütmektedir. Tüm bunların yanında, KSV, ülkemizin ihtiyaç duyduğu zamanlarda topluma desteğini sürdürmekte, özellikle afet dönemlerinde kısa vadede hızlı bir şekilde sahaya çıkarak, uzun vadede afetin etkilerini azaltmaya yönelik çalışmaları hayata geçirmektedir.

**İBRAHİM
BODUR** Sosyal
Girişimcilik
Programı **8.YIL**

Kale Grubu,
2023 yılında
toplumsal yatırımlara
107 milyon TL
(KSV üzerinden)
kaynak ayırmıştır.

Dayanışmanın İzinde, Umudun Peşinde

Ülkemiz, 2023 yılı 6 Şubat günü Kahramanmaraş merkezli olarak yaşanan ve 17 ili etkileyen depremle derinden sarsılmıştır. Depremin yaşandığı günden itibaren tüm toplumsal faaliyetlerimizin odağı, yaşanan olumsuzlukların giderilmesine, depremden etkilenen yurttaşlarımızın yaralarının sarılmasına katkıda bulunmaya çevrilmiştir.

Depremin ilk gününden itibaren ana koordinasyon merkezi KSV olarak belirlenmiştir.

- ➔ Kale Gönüllülerine yapılan çağrı ile 150'den fazla gönüllü saha ve afet bölgesinde yer almıştır. AFAD ve İhtiyaç Haritası'ndan gelen bilgiler doğrultusunda ihtiyaç malzemeleri ihtiyaç bölgelerine dağıtılmıştır.
- ➔ 40'dan fazla tır ve kamyon, 2 forklift, 10 ambalaj ekibi desteği sağlanmıştır.
- ➔ Su, kışlık kıyafet, gıda, hijyen malzemelerinden oluşan yardım paketleri hazırlanmış ve 5 jeneratör ile bölgeye dağıtılmıştır.
- ➔ Çok ihtiyaç duyulan ambalaj malzemesi desteği sağlanmıştır.
- ➔ 1.000'in üzerinde çalışan, erzak kolilerini toplama merkezine iletmıştır.

- ➔ Kızılay koordinasyonu ile kan bağıışı organize edilmiştir.
- ➔ Kale Grubu Sağlık Ekibi koordinasyonu ile ilaç tedarik süreci koordine edilmiştir.
- ➔ Afet bölgelerinde yer alan Kale çalışanları ve yakınları ve Kale bayi çalışanlarına maddi destek sağlanmıştır.
- ➔ 168 hijyen konteyneri (engelli bireylerin ihtiyaçlarına yönelik hijyen konteyneri dâhil), 68 yaşam konteyneri olmak üzere toplam 251 konteyner gönderilmiştir. Afetzedede ailelerin çocukları için 4 adet kreş konteyneri kurulmuştur.
- ➔ Dış Ekonomik İlişkiler Konseyi'nin (DEİK) 1.000 konteyner projesi için tuvalet ve duş malzemeleri sağlanmıştır.
- ➔ 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde kadın çalışma arkadaşlarımızın önerisi ile depremden etkilenen çocuklar için gündüz bakım evleri ve oyun alanları kurulmasına destek olmak amacıyla KSV'ye bağış yapılmıştır.
- ➔ İbrahim Bodur Sosyal Girişimcilik Programı kapsamında desteklenen sosyal girişimcilerin, deprem bölgesine yönelik projelerini hayata geçirmeleri için Topluluk Destek Programı başlatılmış ve toplamda 2 milyon TL değerinde 7 projeye destek olunmuştur.



Sosyal Faydanın Ön Planda Olduğu Büyük Bir Ekosistem: İbrahim Bodur Sosyal Girişimcilik Programı Ödülleri

İbrahim Bodur Sosyal Girişimcilik Programı Ödülleri 7 yaşımda!

İbrahim Bodur Sosyal Girişimcilik Programı Ödülleri, 7 yıl boyunca sosyal faydayı ilke edinen, azim ve cesaretle harekete geçen sosyal girişimcileri bir araya getirmenin yanı sıra; sosyal girişimcilerin ortaya çıkardığı pozitif etkiyi çoğaltma ilkimiz ışığında dünyaya ve çevreye karşı kendini sorumlu hisseden sosyal girişimcilerin yer aldığı, sosyal faydanın ön planda olduğu büyük bir ekosistemdir. İbrahim Bodur Sosyal Girişimcilik Programı Ödülleri, zamanla toplumun sorumluluğunu taşıyan birey ve kurumları buluşturan bir mknatıs haline dönüşmüştür. Bugüne kadar 2.000 nin üzerinde başvuru alan program, 60'ın üzerinde finalist ve kazananıyla büyük bir topluluktur.

“Topluma değer katma, topraklarına iyi bakma” ilkesiyle yönünü çizen, her yıl büyük bir minnet, saygı ve özlemle yad ettiğimiz Kale Grubu’nun Kurucusu İbrahim Bodur’un anısını yaşatmak üzere geçtiğimiz yıl 30 Mayıs’ta gerçekleştirilen ve programının organik bir uzantısı olan “Hayata Değer Buluşması” sosyal girişimcilik ekosisteminin baş rol oyuncuları tarafından el birliğiyle tasarlanmış yeni bir deneyimdir. “Sosyal Girişimcilerle Birlikte, Bir İlkte” mottosuyla gerçekleştirilen anma etkinliklerinde

yaşanan bu yeni deneyim, birbirine görünmez bağlarla sınırsız bağlı bir topluluk olduğunu, gençlerin dünyaya iyi bakan fikirlerini gerçeğe dönüştürmek için özel sektörün desteğine daha fazla ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Kale Grubu’nun Kurucusu İbrahim Bodur’un anısını yaşatmak, değerlerini geleceğe taşımak için 2017 yılından bu yana gerçekleştirilen İbrahim Bodur Sosyal Girişimcilik Programı Ödülleri’ne ek olarak, ödül programı finalist ve kazanan sosyal girişimlerden oluşan topluluk ile Topluluk Destek Programı (TDP) hayata geçirilmiştir.

6 Şubat Kahramanmaraş Depremleri’nin ardından hayata geçirilen TDP ile seçilen sosyal girişimler afet bölgesine dönük projelerini hayata geçirerek bölgenin iyileşmesine katkı sağlamıştır.

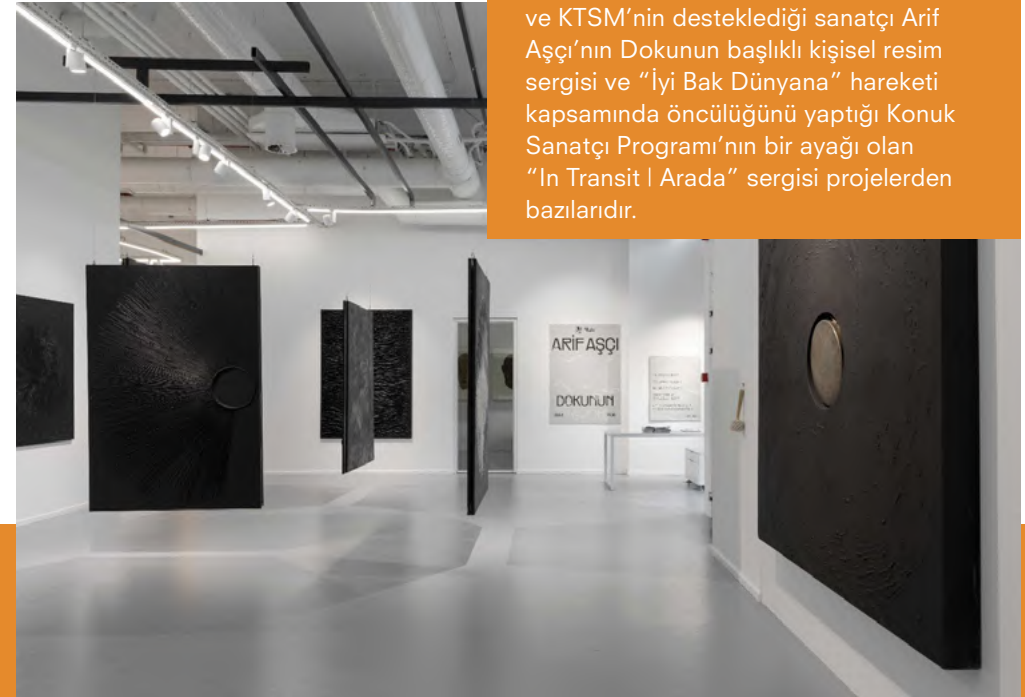
Eğitim ve İstihdam

KSV çatısı altında uzun yıllardır devam eden Burs Programı kapsamında günümüze kadar 4 binin üzerinde başarılı öğrenciye eğitim bursu sağlanmıştır.

2023 yılı itibarıyla başlatılan Bursiyer Gelişim Programı ile verilen maddi desteğin yanı sıra gençlerin sosyal ve mesleki becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Program kapsamında bursiyerler, mentorluk, atölye ve eğitimlerle desteklenirken, teknik geziler ve buluşmalar ile farklı bakış açıları kazanmıştır. KSV Bursiyerleri kariyerlerine

ilk adımı attıktan sonra ise yeni dönem bursiyerlerine destek sağlayarak Vakfa katkıda bulunmaktadır.

KSV, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü ile imzalanan iş birliği protokolü çerçevesinde 1991 yılından bu yana Türkiye genelinde “Seramik Yer ve Duvar Karosu Kaplamacılığı” alanında Meslek Edindirme ve Geliştirme Uyum Kursları düzenlemektedir. Bu kursların sonucunda kursiyerler, MEB onaylı resmi sertifika almaya hak kazanmaktadır. Türkiye genelinde gerçekleştirilen toplam 254 meslek edindirme kursu ile günümüze kadar 5.041 genç kursiyer meslek sahibi olmuştur. Aynı zamanda, 218 Geliştirme ve Uyum Kursu ile inşaat sektörüne 4.378 kalifiye usta kazandırılmıştır.



Kale Tasarım ve Sanat Merkezi (KTSM)

Kale Grubu’nun Karaköy’de bulunan ilk genel merkezinin dönüştürülmesiyle hayata geçirilen KTSM’nin çatısı altında yapılan atölye, konuşma, sunum, sergi ve diğer etkinlikler ile alandaki aktörlerin bir araya gelip ortak üretim yapmasına zemin oluşturan ve şehirdeki yaratıcı endüstrilerin çekim alanına katkıda bulunan bir merkezdir. Ayrıca eğitimi devam eden öğrenciler ve yeni mezun genç profesyoneller KTSM’de bir araya gelerek bilgi ve deneyim paylaşma imkânı bulmaktadır.

2023 yılında KTSM’nin ev sahipliğinde gerçekleştirilen toplumsal fayda proje örnekleri; Art On’un mekân sahipliğini ve küratöryal danışmanlığını yaptığı ve KTSM’nin desteklediği sanatçı Arif Aşçı’nın Dokunun başlıklı kişisel resim sergisi ve “İyi Bak Dünyaya” hareketi kapsamında öncülüğünü yaptığı Konuk Sanatçı Programı’nın bir ayağı olan “In Transit | Arada” sergisi projelerden bazılarıdır.

Kurumsal Yönetim

Faaliyetlerimizin yüksek verimlilik, uluslararası kabul görmüş iş etiği ve çalışma normlarına uyum ve yasal yükümlülüklerimiz doğrultusunda yürütülmesinin güvence altına alınabilmesi güçlü, şeffaf, hesap verebilir bir kurumsal yönetim yapısıyla mümkündür. Bu amaçla şirketimiz SPK tarafından belirlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumu esas alınmaktadır.

YÖNETİM KURULU UYGULAMALARI

Şirket faaliyetlerinin stratejik düzeyde yönetiminden sorumlu en üst düzey organ olan Kale PW Yönetim Kurulu'dur. Kale PW Yönetim Kurulu, United Technologies tarafını temsilen 3, Kale Grubu'nu temsilen 4 olmak üzere toplam 7 kişiden oluşmaktadır; 2 üyenin sermayede hissedarlığı mevcuttur.

Şirket için kurumsal yönetim politikaları doğrultusunda, iş ve sektör tecrübesi, mesleki bilgi ve itibarıyla öne çıkan adaylar arasından 3 yıllık dönemler bazında seçilen üyeler dönemlerinin bitmesinin ardından Genel Kurul onayıyla tekrar seçilebilirler.

Ücretlendirme Politikası

Kale PW, Ücretlendirme Politikası uyarınca, kilit çalışanları elde tutmak, potansiyel yetenekleri ise Şirket bünyesinde çalışmaya çekmek amacıyla rekabetçi bir ücretlendirme uygulaması geliştirmektedir.

Şirketin, diğer kademelerde yetenekli adayları da şirkette çalışmaya çekecek ve mevcut yöneticileri elde tutmaya yönelik benzer ücretlendirme uygulamaları bulunmaktadır. Bu uygulamaların tespiti için de bağımsız araştırma ve uzman 3. taraf görüşlerden faydalanılarak ücretlendirme ve yan hak politikaları tespit edilmektedir. Bu kapsamda uluslararası kabul görmüş kademelendirme sistemleri uygulanmaktadır. Kilit yönetici ve personelin beklenmeyen nedenlerle kaybedilmesinin Şirket stratejileri ve başarısı üzerinde etkisini en alt düzeye indirmek amacıyla yedekleme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda şirkette her kilit rol için yedek personeller belirlenmekte, potansiyel rolleri için gerekli gelişim ve hazırlık çalışmalarına tabi tutulmaları sağlanmaktadır.

RİSK YÖNETİMİ

Kale PW stratejik hedeflerini gerçekleştirmek, şirketin sürdürülebilirliğini sağlayabilmek, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamlılığını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklere ilişkin gerekli aksiyonların alınması ve risklerin etkin yönetilmesi amacıyla uluslararası ölçekte kabul görmüş ilkeler ve en iyi uygulamalar temel alınarak yapılandırılmış bir risk yönetim modeli takip etmektedir.

Kurumsal Risk Yönetimi süreçlerinin yönetiminden Yönetim Kurulu düzeyinde sorumlu olan Kale Grubu Riskin Erken Saptanması Komitesi, Risk Yönetim birimi uzmanlarının çalışma ve raporları ışığında şirketi etkileyebilecek risklerin erken tespiti, değerlendirilmesi, etki ve olasılıklarının hesaplanması, raporlanması, tespit edilen risklere ilişkin gerekli önlemlerin alınması ve bu doğrultuda etkin iç kontrol sistemlerinin oluşturulması konusunda Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmaktadır. Riskin Erken Saptanması Komitesi, yılda en az dört defa toplanır. Risk seviyelerinin etkin olarak takip edilmesi ve risklerin izlenmesi için Kilit Risk Göstergeleri (KRI) belirlenir. KRI'lar periyotlarına göre düzenli olarak takip edilir ve eşik değerinin dışına çıkan göstergeler için ilave aksiyonların

tanımlanması istenir. Ayrıca Yönetim Kurulu toplantılarında tüm riskler aylık olarak değerlendirilir.

Kurumsal Risk Yönetimi çalışmalarının temelinde "Kale Grubu Kurumsal Risk Yönetimi Yönetmeliği"nde belirtilen ilkeler bulunmaktadır. Ele alınan risk unsurları finansal, stratejik, operasyonel, uyum ve dış kaynaklı olmak üzere 5 ana kategoride tanımlanmakta, etki ve olasılık analizleri yapılmakta ve önceliklendirilmektedir. Bu sayede hangi risklere odaklanılması gerektiği belirlenerek risk yönetimi, fonksiyon ve operasyonların her kademesine taşınmakta, üst yönetimin karar alma mekanizmaları ile iç içe olması sağlanmaktadır. Tespit edilen risklerin özelliklerine göre riskten kaçınma, riski kabul etme, riski azaltma, riski paylaşma gibi risk yanıtları belirlenmekte, riskin etki ve olasılığını azaltıcı aksiyonlar tanımlanmaktadır.

Risk yönetiminde proaktif bir yaklaşım sergilenmektedir. Yeni gelişen koşullarda oluşan farklı risk unsurları, şirkete olası etkileri bakımından değerlendirilerek Üst Yönetim bilgilendirilmektedir. Bu kapsamda Sürdürülebilirlik Riskleri de kurumsal risk yönetimi içinde yer almaktadır. Bu risk tanımında; iklim değişikliği ile mücadele, dögüsel iş modeli, sürdürülebilir ürünler,

çalışan ve toplum esenliği temalarına uyum sağlayamama konuları yer almaktadır. Süreç riskleri içinde de bu risklere ilişkin operasyonel riskler bulunmaktadır.

Diğer risk ve fırsat gruplarında olduğu gibi Sürdürülebilirlik Risk ve Fırsatları da etki ve olasılık derecesi bakımından değerlendirilmektedir. Öncelikli görülen riskler kurumsal risk envanterine, fırsatlar ise SWOT analizlerine girdi oluşturmaktadır. Bu çalışmaların sonucunda tespit edilen risk yanıtları ve fırsatlardan yararlanmaya yönelik proje ve yatırımlar Üst Yönetim ve Yönetim Kurulu onay süreçlerinin ardından ilgili iş birimlerinin iş planlarına dahil edilmektedir.

Sürdürülebilirlik riskleri alanında, iklim ve çevre riskleri gerek etkileri gerekse olasılığı bakımından öne çıkmaktadır. Raporlama döneminde bu risklerin küresel gündem,

iklim değişiklikleri ve sürdürülebilirlik öncelikleri dikkate alınarak çevre etkileri, kaynakların doğru kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği, satış, kârlılık ve ileriye dönük tüm beklentileri de dikkate alarak sınıflandırılıp detaylı risk envanteri oluşturma çalışmaları başlatılmıştır. Buna paralel olarak, Sürdürülebilirlik Komitesi, şirkette ve toplumda, bu risk gruplarına yönelik bilinç seviyesini artırıcı çalışmalarını devam ettirmektedir. Önümüzdeki dönemde bu çalışmaların tamamlanarak başta iklim değişikliği olmak üzere sürdürülebilirlik risklerine yönelik senaryo analizlerine başlanması hedeflenmektedir.

Sürdürülebilirlik risk ve fırsatlarının tanımlanmaya başlanmasıyla birlikte bu risklerin en aza indirilip fırsatlardan daha etkin biçimde faydalanılması amacıyla proje ve yatırım çalışmaları yapılmaya başlanmıştır.

İÇ DENETİM

Kale PW'de faaliyetlerinin, şirket stratejileri doğrultusunda, şirketin belirlediği politika ve çalışma ilkeleri, uluslararası kabul görmüş çalışma ve etik normlarına ve yasal düzenlemelere uygun, yolsuzluk ve suistimale kapalı biçimde yürütülmesi, şirketin uğrayacağı zararları önlenmesi amacıyla etkin bir iç denetim sistemi bulunmaktadır.

Kale Holding İç Denetim Bölüm Başkanlığı, şirket bünyesinde denetim ve kontrol faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Başkanlık, faaliyetlerini oluşturduğu Yıllık Denetim Programı uyarınca gerçekleştirir. Bu program, Uluslararası İç Denetim Standartları ve risk odaklı denetim planı anlayışıyla oluşturulmaktadır. Denetim çalışmalarında önceki denetim çalışmasının rapor risk seviyesi, önceki aksiyon planlarının tamamlanma oranı, denetim sıklığı, önemli organizasyonel veya sistemsel değişiklikler gibi kriterlere ek olarak, CEO, Denetim Komitesi, Strateji ve Risk birimlerinin görüşleri de dikkate alınarak hazırlanmaktadır. Bu doğrultuda önem seviyesi öncelikli olarak değerlendirilen tüm iş süreçleri denetim çalışmasına tabi tutulur.

İŞ ETİĞİ VE YASAL UYUM

Kale Grubu değerlerinin gereği, Kale PW faaliyet ve tasarruflarının insan haklarına, adalet ve eşitlik ilkelerine saygılı, yasalara ve uluslararası kabul görmüş iş etiği ilkelerine uyumlu olarak gerçekleştirilmesi esastır. Bu kapsamda yayınlanan Etik Kodlar Yönetmeliği, personel yönetmeliği, şirket politikaları ve prosedürleriyle, tüm yönetici, çalışan ve ilgili paydaşlarımız için bağlayıcı kurallar oluşturulmuştur.

Etik Kodlar Yönetmeliği'nde tanımlanan kurallar, hediye-ağırlama, rüşvet ve yolsuzluğun önlenmesi, komisyonlar, ürün ve hizmet için ödemeler, sınır ötesi ticaret, çıkar çatışmaları, şirket bilgileri ve varlıkları, rekabet uygulamaları, kamu ilişkileri, insan hakları, çevre koruma ve sürdürülebilirlik, ürün yönetimi, fırsat eşitliği ve ayrımcılık yapmama gibi konuları içermektedir.

İşe başlayan her yeni çalışan ile Etik Kodlar Yönetmeliği paylaşılmakta ve taahhüname imzalanmaktadır. Tedarik yönetim zinciri içindeki tüm paydaşlar için evrensel ilkeler, etik kurallar ve değerler dikkate alınmakta, yeni tedarikçi seçimi aşamasında değerlendirme kriterleri arasında etik kurallara uyum yer almaktadır. Yapılan tüm tedarik sözleşmelerinde Etik Kural maddeleri yer almaktadır. Yapılan denetimlerde tedarikçi faaliyetlerinde iş etiği kurallarına aykırı bir uygulamaya rastlanmamıştır.



Çalışanlar, iş etiği ilkeleri doğrultusunda hareket etmek, herhangi bir ihlal şüphesi durumunda gerekli bildirimleri yapmakla yükümlüdür. Etik ilkelerin ihlaline yol açan her türlü davranış, Etik Kodlar Yönetmeliğine veya şirket politikalarına uyulmaması ve uyulmamasını gizlemeye yönelik çaba olarak algılanmaktadır.

Etik ilke ihlalleriyle ilgili ihbarlar, gizlilik esasıyla, 7 gün 24 saat, 0 (212) 371 54 50 numaralı telefonu arayarak, etikhat@kale.com.tr adresine e-posta göndererek ve Etik Portal üzerinden bildirilebilmektedir. Dış paydaşlar, <https://www.kale.com.tr/etik-hat> adresinden bildirimlerini yapabilmektedir. Tüm bildirimler gizlilik ilkesi çerçevesinde kayıt altına alınmaktadır. Kale Grubu İç Denetim Birimi, bildirimin incelenmesi hususunda ön değerlendirme yaparak Etik Komite üyelerini toplantıya çağırır. Bildirimde ihlalin varlığına ilişkin delil bulunduğu kanaat getirildiği takdirde Etik Komite soruşturma yapılmasına/inceleme açılmasına yönelik talepte bulunmaktadır. Etik Komite soruşturma ile alakalı komite üyesi bölüm yöneticilerine görevlendirme verebilir. Kale Grubu İç Denetim Bölüm Başkanlığı tarafından inceleme yapılması gerektiği durumlarda soruşturma açılmasına ilişkin nihai onay Kale Grubu Başkanı/CEO'sundan talep edilmektedir. Değerlendirme raporu neticesinde alınacak olan Etik Komite kararı Kale Grubu Başkanı/CEO'suna sunulmaktadır.

Gizlilik ve bağımsızlık esasları doğrultusunda Yönetim Kurulu dahil tüm ilgililere bildirimin içeriğine göre gerekli raporlamalar yapılmaktadır.

Etik Komite kararları Kale Grubu Başkanı/CEO'su onayı ile yürürlüğe girmektedir.

İletilen ihbarın çalışanla ilgili olması durumunda, Komisyon yapılan incelemede ihbar haklı bulunursa konu Disiplin Kurulu'na sevk edilir. Kurul, Disiplin suçu işleyen personele karşı sözlü uyarı, yazılı uyarı, kınama, 1 veya 2 günlük ücret ya da yan hak kesinti ve işten çıkarma gibi yaptırımlar uygulanmasına karar verebilir. Yaptırım kararları personelin sicil dosyasına da işlenir.

Raporlama döneminde Kale PW'de etik bildirim hatlarına iletilen beş ihbar bulunmaktadır. Etik bildirim hatlarına iletilen konuların zamanında cevaplanma oranı, bir performans göstergesi olarak İç Denetim Bölüm Başkanlığı tarafından takip edilmektedir.

Kale PW çalışanlarının etik konularda duyarlılığını artırmak, etik davranış ve karar verme süreçlerini geliştirmek, maruz kalınan tereddütler veya duyurmak istenilen bildirimler için bildirim kanallarının aktif olarak kullanılmasını sağlamak amacıyla eğitim çalışmaları düzenlenmektedir. Kale Grubu genelinde yürütülen bu çalışmalar kapsamında geçtiğimiz dönemlerde tüm çalışanların eğitimlerini tamamlaması ardından bu faaliyetler kalıcı bir biçimde

“KaleKampüs Dijital Platformu” uygulamasına taşınmıştır. 2023 yılında 276 çalışmamızın aldığı 77,75 saatlik eğitimlerde yolsuzlukla mücadele ve insan hakları da dahil olmak üzere iş etiği konularına yer verilmiştir.

Uluslararası ölçekte kabul görmüş insan haklarına saygı, Kale PW'nin tüm paydaş ilişkilerinde kabul gören temel bir ilkedir. Bu kapsamda başta çalışanlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımızın insan haklarına saygı duyulmaktadır. Tedarik zincirimiz de dahil olmak üzere, hiçbir faaliyet alanımızda çocuk emeğinin kullanılmasına, zorla veya zorunlu çalıştırma uygulamalarına izin verilmemektedir.

Kale PW değerleri ve etik ilkeleri gereği rüşvet, yolsuzluk ve suiistimal gibi uygulamalar hiçbir koşulda kabul edilemez, bu gibi vakalar yaşandığında göz ardı edilemez. Bu gibi riskler, iç denetim programı içinde de yer alır ve ciddiyetle uygulanır. Raporlama döneminde bu türden bir vakaya rastlanmamış; şirket çalışanlarına yönelik rüşvet ve suiistimal konularını içeren bir şikayet ya da işlem uygulanmamıştır.

İş etiği ve kurumsal yönetim ilkelerimiz gereği Kale PW'nin faaliyetlerine yönelik yasal düzenlemelere mutlak uyumu esastır. Hukuki normlara uyumun kontrolü ve önleyici hukuk faaliyetleri de dahil olmak üzere Kale PW'nin tüm hukuki iş ve işlemlerinin sorumluluğu ve takibi Grup Hukuk Bölüm Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir.

Kale PW'nin uygulama ve tasarruflarının gerek Türkiye'de gerekse faaliyette bulunduğu diğer ülkelerdeki uygulanabilir yasal mevzuata uyumu için gereken araştırma ve değerlendirmeler Grup Hukuk Bölüm Başkanlığı'nın da dahil olduğu süreçte Uluslararası Ticaret Kontrol ve Uyum Müdürlüğü ile koordineli olarak sağlanmaktadır. Ticarete konu ürünlerimizin ihracat kontrolleri ve sınırlandırmalarına tabi olduğu konusuna özel bir hassasiyetle yaklaşılmaktadır. Kale PW ürünlerini ithal/ihraç ederken, Birleşik Devletler Uluslararası Silah Kaçakçılığı Yönetmeliği ve Birleşik Devletler İhracat İdaresi Yönetmelikleri dahil olmak üzere ulusal ve uluslararası tüm yasa ve yönetmeliklere uyacağını taahhüt etmektedir.

Kale PW, rekabet hukukunun getirdiği yükümlülüklerle karşı yüksek farkındalık göstermektedir. Şirket çalışanları belirli aralıklarla Grup Hukuk Bölüm Başkanlığı tarafından hazırlanan rekabet yasalarına yönelik düzenlemelere ilişkin eğitimler almaktadır.

2023 yılında Denetim Birimi tarafından tasarlanan Etik Hat ve Farkındalığı Eğitimi en çok izlenen eğitim ödülünü almıştır.

BİLGİ GÜVENLİĞİ ve VERİ GİZLİLİĞİ

Kale PW, şirkete ve paydaşlarına ait gizli bilgileri korumak ve siber güvenlik risklerine hazırlıklı olmak için önlemler almaktadır. Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi faaliyetlerini yasal mevzuat, tüm paydaşlarının beklentileri ve ilgili Amerika Birleşik Devletleri Federal Devlet Bilgi Güvenliği politikalarını, prosedürlerini ve yönergelerini tanımlayan standartlar (National Institute of Standards and Technology (NIST), Siber Güvenlik Olgunluk Modeli Sertifikasyonu (Cybersecurity Maturity Model Certification (CMMC)) ve ISO 27001 standartlarının uyumluluk yükümlülüklerini karşılayacak şekilde yürütmektedir.

Kurumsal bilgi güvenliği ve veri gizliliğinin kurum kültürünün bir parçası olması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda; “İş sürekliliği ilkeleri gözetilerek” müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler ve ziyaretçiler başta olmak üzere tüm paydaşlarla kurulan ilişkilerde bilgiyi korumanın önemi sürekli gündemde tutulmaktadır.

Bilgi koruma önlemlerinin, sadece teknolojik altyapıyla değil, bilgi güvenliğinin ana unsurlarından biri olan insan faktörü ve farkındalığıyla da sağlanacağını bilinciyle hareket edilmektedir.

Kale PW’de bilgi güvenliği süreci tüm departmanlardan temsilcilerinin atandığı Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Temsilcileri vasıtasıyla sürdürülmektedir. Tüm çalışanlar arasında farkındalık artırılarak siber güvenlik kültürü tüm şirkete yayılmaktadır. Yıllık Yönetim Gözden Geçirme Toplantıları ve iç/dış denetimlerle farkındalık ve bilgilendirme sağlanmakta, bu alandaki ihtiyaçlar gerektiğinde stratejik plan ve bütçe uygulamalarına da dahil edilmektedir.

Uyum gösterilen standartlar gereği; veri yedekleme, veri koruma, sistem güvenliği, ağ güvenliği, son kullanıcı sistemleri üzerinde gizlilik, bütünlük ve erişilebilirlik ilkeleri sağlanarak veri ihlalini önleyecek güncel teknoloji çözümleri kullanılmaktadır. Yıl içerisinde ilgili sistemler üzerinde düzenli olarak sızma testi çalışmaları uygulanarak tespit edilen bulgulara yönelik aksiyonlar ivedi şekilde devreye alınmaktadır. Zararlı yazılımlardan korunmak için düzenli olarak zafiyet tarama, siber atak simülasyonu ve altyapı kesinti tatbikatları gerçekleştirilmektedir.

2023 yılında müşteri bilgilerinin gizliliği için teknik tedbirler alınmıştır. Bu tedbirler kapsamında,

- Veri etiketleme
- Data Loss Prevention ve EDR
- Firewall ve Proxy
- Yetkilendirme uygulamaları (SOD) yer almaktadır.

Bilgi Teknolojileri alanında birçok yatırıma imza atan Kale PW, Amerika Birleşik Devletleri Bilgi Güvenliği gereksinimlerini tanımlayan NIST 800-171 standardına ait uyumlulukları sağlamış, ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikasını bünyesine kazandırmıştır.

Kale PW Bilgi Güvenliği Politikası'na buradan ulaşabilirsiniz.



Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Göstergeleri

	2021	2022	2023
Doğrudan İşgücü (Sayı)			
Mavi Yakalı	244	246	295
Kadın	1	1	19
Erkek	243	245	276
Beyaz Yakalı	113	116	116
Kadın	33	36	37
Erkek	80	80	79
Sözleşme Türüne Göre Toplam İşgücü (Sayı)			
Belirsiz Süreli İş Akdi	357	362	411
Kadın	34	37	56
Erkek	323	325	355
Geçici İş Akdi	0	0	0
Eğitim Düzeyine Göre Toplam İşgücü (Sayı)			
İlköğretim	39	32	45
Lise	170	178	203
Üniversite	132	131	143
Yüksek Lisans	16	21	20
Yaş Gruplarına Göre Toplam İşgücü			
18-30	101	75	114
30-50	248	279	288
50+	8	8	9
Üst Yönetim Yapısı (Sayı)			
Kadın			3
30-50	3	3	3
50+			0
Erkek			6
30-50	6	5	3
50+	2	2	3

	2021	2022	2023
Orta Düzey Yönetim Yapısı (Sayı)			
Kadın			7
30-50	5	6	7
50+	0	0	
Erkek			17
30-50	11	14	17
50+	0	0	0
İşe Yeni Alınan Çalışanlar (Sayı)			
Kadın	12	9	115
Erkek	27	40	22
İşten Ayrılan Çalışanlar (Sayı)			
Kadın	6	6	4
Erkek	45	38	83
Çalışan Sirkülasyonu (%) - Turnover			
Gönüllü Çalışan Sirkülasyonu	0	6,27	9,04
Kadın	1,1	0,86	0,26
Erkek	4,11	5,42	8,78
Gönüllü Olmayan Çalışan Sirkülasyonu		12,54	22,45
Kadın	1,64	1,71	1,03
Erkek	12,33	10,83	21,42
0-5 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar	290	264	290
Kadın	24	24	43
Erkek	266	240	247
5-10 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar	67	97	116
Kadın	10	12	11
Erkek	57	85	105
10 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlar	0	1	5
Kadın	0	1	2
Erkek	0	0	3

Sosyal Performans Göstergeleri

	2021	2022	2023
Doğum/Babalık İznine Ayrılan Çalışan Sayısı			
Kadın	2	2	1
Erkek	0	0	20
Doğum/Babalık İzninden Dönen Çalışan Sayısı			
Kadın	1	2	1
Erkek	0	0	20
Engelli çalışan sayısı			
Mavi Yakalı	0	0	9
Kadın	1	1	2
Erkek	10	10	7
Beyaz Yakalı	0	0	1
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	1
Çalışan Eğitimleri - Katılımcı Sayısı (kişi)	5.033	7.568	9.568
Mavi Yakalı	3.848	5.589	7.220
Kadın	1	5	276
Erkek	3.847	5.584	6.944
Beyaz Yakalı	1.185	1.908	2.319
Kadın	303	684	743
Erkek	882	1.224	1.576
Çalışan Eğitimleri - Toplam Saat (kişixsaat)	10.362,6	14.612,55	17.952,8
Mavi Yakalı	4.064,2	5.300,75	8.866,35
Kadın	0,4	6,75	614,85
Erkek	4.063,8	5.294	8.251,5
Beyaz Yakalı	6.298,4	9.259,15	9.035,45
Kadın	1.637,8	3.123,3	3.283,35
Erkek	4.660,6	6.135,85	5.752,1

	2021	2022	2023
Çalışan başına eğitim saati (saat)	29,03	40,37	43,68
Kadın	48,18	85,35	70,40
Erkek	27,01	35,24	39,47
Toplam eğitim harcaması (TL)	696.775	1.836.518	3.819.556
Çalışan başına eğitim harcaması (TL/kişi)	1.951	5.073	9.293
Liderlik eğitimleri katılımcı sayısı (kişi)	79	157	261
Liderlik eğitimleri süresi (kişixsaat)	912,5	1.054,5	1.715,95
Gelişim programlarına katılan çalışan sayısı	27	83	91
Çalışan bağlılık oranı (%)	64	58	70
Çalışan bağlılığı / memnuniyeti anketine katılan çalışan sayısı	336	326	368
Çalışan bağlılığı / memnuniyeti anketine katılan çalışan yüzdesi (%)	96	96	97
Yaralanma Sayısı			
Doğrudan İstihdam	26	11	18
Kadın	0	0	1
Erkek	26	11	17
Müteahhit Firma Çalışanı	0	0	1
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	1
LWDC- Gün kayıplı kaza oranı	2,17	1,10	1,18
Kaza Sıklık Oranı	36,17	14,38	18,65
Kaza Ağırlık Oranı	1,73	0,12	1,12
Kayıp Gün Sayısı	169	12	123
Doğrudan İstihdam	178	13	93
Kadın	0	0	0
Erkek	178	13	93
Müteahhit Firma Çalışanı	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0

Sosyal Performans Göstergeleri

	2021	2022	2023
En az 6 ay boyunca işe dönüşe engel olan yüksek seviye yaralanma sayısı (ölümler hariç)	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Mesleki Hastalık Sayısı	0	0	0
Doğrudan İstihdam	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Mesleki Hastalık Oranı	0	0	0
Doğrudan İstihdam	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
İşle İlgili Ölüm Sayısı	0	0	0
Doğrudan İstihdam	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
İşle İlgili Ölüm Oranı	0	0	0
Doğrudan İstihdam	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0

	2021	2022	2023
Çalışanlara Sunulan İSG Eğitimleri - Katılımcı Sayısı	633	1.465	1.346
Doğrudan İstihdam	633	1.452	1.345
Müteahhit Firma Çalışanı	0	13	1
Çalışanlara Sunulan İSG Eğitimleri - Toplam Saat (kişixsaat)	1.315,4	2.273,6	919,8
Doğrudan İstihdam	1.315,4	2.259,1	918,8
Müteahhit Firma Çalışanı	0	14,5	1
İSG Komiteleri			
Kurulu İSG Komitesi Sayısı	1	1	1
Kurulu İSG Komitelerindeki Toplam Üye Sayısı	22	21	26
Kurulu İSG Komitelerinde Çalışan Temsilcisi Sayısı	1	1	1
Afet Acil Durum Eğitimleri			
Katılımcı sayısı (kişi)	0	388	363
Eğitim süresi (kişi*saat)	0	593	959,2
Afet Acil Durum Tatbikat Sayısı	2	2	2
Yüksek Mesleki Hastalık Riski Barındıran Görevlerde Çalışan Kişi Sayısı	0	0	0
Doğrudan İstihdam	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0
Müteahhit Firma Çalışanı	0	0	0
Kadın	0	0	0
Erkek	0	0	0

	2023
Çalışanlardan gelen öneri sayısı (adet)	859
Öneri paylaşan çalışan sayısı (kişi)	193
Hayata geçen öneri sayısı (adet)	195
Çalışan önerileriyle sağlanan finansal fayda (TL)	5.058.900

Ekonomik Performans Göstergeleri

	2023
Toplam tedarikçi sayısı	623
Yerel tedarikçi oranı	82,5%
Yerel tedarikçi bütçesi	34%
Toplam Yatırım Tutarı	\$4.278.397
Net Tavsiye Skoru (7 üzerinden)	6
Operasyonel mükemmellik çalışmalarıyla elde edilen tasarruf (TL)	5.058.900
Toplam ihracat (milyon USD)	53.089.117

Çevresel Performans Göstergeleri

	2021	2022	2023
Enerji Tüketimi			
Yenilenebilir Enerji Tüketimi (kWh)	37.415	98.683	790.251
Doğalgaz Tüketimi (kWh)	12.796	12.621	11.686
Motorin Tüketimi (kWh)	3,42	3,42	3,42
Elektrik Tüketimi (kWh)	7.106.465	6.738.604	6.748.341
Ürün başına enerji tüketimi (kWh/ton)	216.120	184.574	142.367
Verimlilik Projeleriyle Elde Edilen Enerji Tasarrufu (kWh)	120.000		174.029
Sera Gazı Emisyonları (tCO₂)	2021	2022	2023
Kapsam 1	78	83	71
Kapsam 2	3.390	3.214	2.986
Toplam Emisyonlar (Kapsam 1+ Kapsam 2)	3.468	3.297	3.057
Atık Miktarı (ton)	2021	2022	2023
Geri Dönüştürülen Tehlikeli Atıklar	240	210	261
Geri Dönüştürülen Tehlikesiz Atıklar	105	114	145
Toplam Atık Miktarı	345	324	406
Kullanılan Kağıt Miktarı (ton)	5,9	4,9	4,9
Su Tüketimi (m³)	2021	2022	2023
Şebeke Suyu	16.232	14.970	16.852
Verimlilik Projeleriyle Kazanılan Su Miktarı	1.215	2.860	3.033
Atık Su Deşarjı	58.8		84.2
Çevre Yatırım ve Harcamaları (TL)	2021	2022	2023
Çevresel Yatırım Harcamaları	1.955.443	200.463	303.336
Toplam Çevre Cezaları	11.351	67.092	100.111
Çevre Yatırım ve Harcamaları ile Sağlanan Tasarruf	34.199	1.403.045	3.820.073
Çevre Eğitimleri	2021	2022	2023
Eğitim Katılımcıları (kişi sayısı)	450	628	1336
Eğitim Süresi (kişisaat)	338,5	1507,0	1385,3

GRI İçerik Endeksi

Kullanım Beyanı

GRI 1 Kullanımı

GRI Sektör Standardı

Kale Pratt & Whitney bu GRI içerik indeksinde belirtilen bilgileri Ocak- Aralık 2023 dönemini kapsayacak şekilde GRI Standards'a uyumlu olarak raporlamıştır.

GRI 1: Temel 2021

N/A

GRI Standardı	Açıklama	Bölüm	Hariç Tutulanlar		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-1 Kuruluşa ait detaylar	Bir Bakışta Kale Pratt & Whitney, sayfa 5			
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında, sayfa 3			
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve irtibat bilgisi	Rapor Hakkında, sayfa 3			
	2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	GRI İçerik İndeksi: Raporda yeniden ifade edilen bilgi bulunmamaktadır			
	2-5 Dış Denetim	GRI İçerik İndeksi: Raporlama döneminde dış denetim alınmamıştır.			
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Bir Bakışta Kale Pratt & Whitney, sayfa 5			
	2-7 Çalışanlar	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 51-53,			
	2-8 Çalışan olmayan işçiler	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 51-53,			
	2-9 Yönetim yapısı ve bileşimi	Yönetim Kurulu Uygulamaları, sayfa 47			
	2-10 En yüksek yönetim organının adaylığı ve seçimi	Yönetim Kurulu Uygulamaları, sayfa 47			
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Yönetim Kurulu Uygulamaları, sayfa 47			
	2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetişimi, sayfa 14			
	2-13 Etkileri yönetmek için sorumluluk delegasyonu	Sürdürülebilirlik Yönetişimi, sayfa 14			
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetişimi, sayfa 14			
	2-15 Çıkar çatışması	İş Etiği ve Yasal Uyum, sayfa 48-49			
	2-16 Kritik endişelerin iletilmesi	Paydaş Katılımı, sayfa 16, Çalışanlarla İletişim, sayfa 27			
	2-17 En yüksek yönetim organının toplu bilgisi	Sürdürülebilirlik Yönetişimi, sayfa 14			
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	GRI İçerik İndeksi: Bu bilgiler paylaşılamamaktadır.	2-18 a; 2-18 b; 2-18 c	Confidentiality constraints	Kale Pratt & Whitney halka açık bir şirket olmadığı için bu bilgileri paylaşmamaktadır.
	2-19 Ücretlendirme politikaları	Ücretlendirme Politikası, sayfa 47			
	2-20 Ücret belirleme süreci	Ücretlendirme Politikası, sayfa 47			
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	GRI İçerik İndeksi: Bu bilgiler paylaşılamamaktadır.	2-21 a; 2-21 b; 2-21 c	Confidentiality constraints	Kale Pratt & Whitney halka açık bir şirket olmadığı için bu bilgileri paylaşmamaktadır.

GRI Standardı	Açıklama	Bölüm	Hariç Tutulanlar		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 10,			
	2-23 Politika taahhütleri	İş Etiği ve Yasal Uyum, sayfa 48-49			
	2-24 Politika taahhütlerinin yerleşmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 10			
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirme süreçleri	Paydaş Katılımı, sayfa 16, Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 10			
	2-26 Tavsiye arama ve endişeleri dile getirme mekanizmaları	Paydaş Katılımı, sayfa 16, Çalışanlarla İletişim, sayfa 27			
	2-27 Kanun ve yönetmeliklere uyum	İş Etiği ve Yasal Uyum, sayfa 48-49			
	2-28 Üyelikler	GRI İçerik İndeksi: Bu bilgiler paylaşılamamaktadır.	2-28 a	Confidentiality constraints	Kale Pratt & Whitney halka açık bir şirket olmadığı için bu bilgileri paylaşmamaktadır.
	2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	Paydaş Katılımı, sayfa 16			
	2-30 Toplu İş Sözleşmeleri	Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan bulunmamaktadır			
Öncelikli Konular					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 13			
	3-2 Öncelikli konu listesi	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, sayfa 13			
Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi, sayfa 32-34			
	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi, sayfa 32 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 54			
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi, sayfa 32 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 54			
	305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması	Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi, sayfa 32			
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Organizasyon içindeki enerji tüketimi	Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi, sayfa 33-34 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 54			
	302-4 Enerji Tüketiminin Azaltılması	Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Yönetimi, sayfa 33-34			
Kaynak Kullanımı ve Operasyonel Verimlilik					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kaynak Kullanımı ve Operasyonel Verimlilik, sayfa 35			
Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi, sayfa 36			
	306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili belirgin etkiler	Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi, sayfa 36			
GRI 306: Atık 2020	306-2 Atıkla ilgili belirgin etkilerin yönetimi	Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi, sayfa 36			
	306-3 Üretilen atık	Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi, sayfa 36 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 54			
	306-4 Bertaraftan döndürülen (geri dönüştürülen) atık	Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi, sayfa 36 Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 54			

GRI Standardı	Açıklama	Bölüm	Hariç Tutulanlar		
			Hariç Tutulan Gereksinimler	Nedeni	Açıklama
Adil Çalışma Ortamı ve Çalışan Hakları					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Adil Çalışma Ortamı ve Çalışan Hakları, sayfa 25-27			
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 Yeni işe alımlar ve işten ayrılmalar	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 51-53			
	401-3 Doğum ve Babalık İzni	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 51-53			
Temiz Teknoloji Yatırımı					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilir İş Modeli, sayfa 37-38			
Dijitalleşme					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Dijitalleşme, sayfa 39			
Yetenek Yönetimi					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Yetenek Yönetimi, sayfa 21-25			
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1 Yıllık Çalışan Başına Düşen Eğitim Saati	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 51-53			
	404-2 Yetenek yönetimi ve yaşamboyu öğrenim programları	Yetenek Yönetimi, sayfa 21-25			
	404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi incelemeleri alan çalışanların yüzdesi	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 51-53			
İş Sağlığı ve Güvenliği					
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 28-29			
	403-1 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 28-29			
	403-2 Tehlike tanımlama, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 28-29			
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 28-29			
	403-4 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 28-29			
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-5 Çalışanlara verilen İSG Eğitimleri	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 51-53			
	403-6 İşçi sağlığının teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 28-29			
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 28-29			
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler	İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 28-29			
	403-9 İşle ilgili yaralanmalar	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 51-53			
	403-10 İşle ilgili hastalıklar	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 51-53			

Kale Pratt & Whitney

İLETİŞİM:

Kale Pratt&Whitney Uçak Motor Sanayi A.Ş.
Ege Serbest Bölgesi Çamlık Sokak No:11 Gaziemir - İZMİR
+90 (232) 298 75 00

sustainability@kalepw.com

RAPORLAMA DANIŞMANI VE TASARIM



kiymetiharbiye.com

YASAL UYARI

Kale Pratt&Whitney Uçak Motor Sanayi A.Ş. 2023 Sürdürülebilirlik Raporu sadece bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır ve Rapor'un kapsadığı döneme ait doğru ve güvenilir olduğuna inanılan bilgi ve kaynaklar kullanılmıştır. Bu Rapor'da yer alan içerik herhangi bir beyan, garanti veya taahhüt olarak yorumlanamayacağı gibi, bu içeriğin eksiksiz ve değişmez olduğu garanti edilmemektedir.