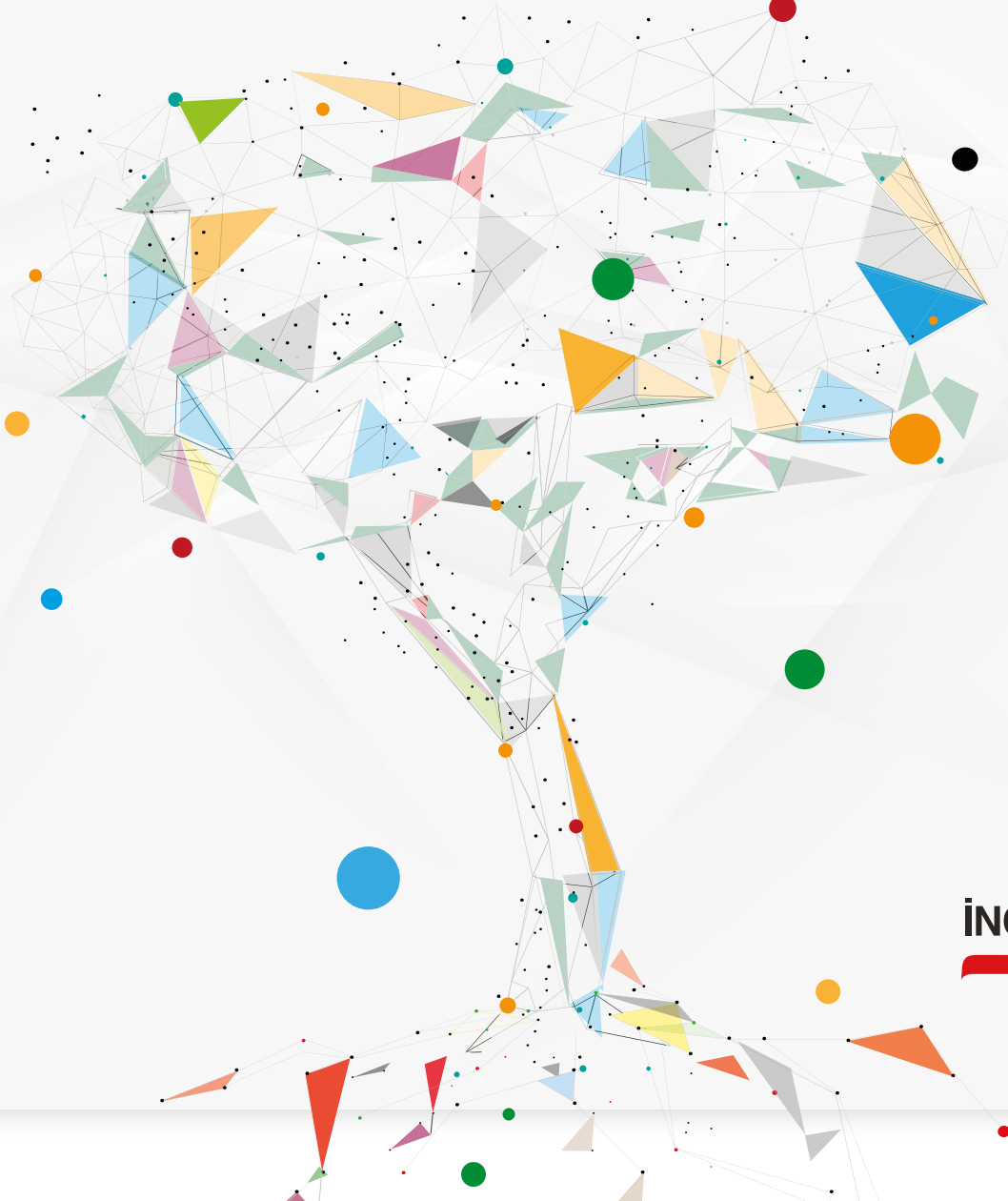


**İNCI HOLDİNG**  
**SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK**  
RAPORU 2021

70 yıllık hikâyemizle  
geleceğe değer katıyoruz.



## İÇİNDEKİLER

### RAPOR HAKKINDA

3

### ÜST YÖNETİM MESAJLARI

5

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı  
CEO Mesajı

### 70 YILLIK HİKAYEMİZ İLE GELECEĞE DEĞER KATIYORUZ

9

Rakamlarla İnci Holding  
Temel Amacımız

### SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİMİZ

14

Paydaşlarla İletişim

### 1. KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

22

Sürdürülebilirlik Yönetişimi

- 1.1. Kurumsal Yönetim
- 1.2. İnci Holding'de Etik Yönetimi
- 1.3. İnci Holding'de Risk Yönetimi ve İç Denetim
- 1.4. Global Ortaklarla Çalışma

### 2. İNSAN VE TOPLUMA YATIRIM

32

- 2.1. İnci Vakfı ile Nitelikli Eğitime Destek
- 2.2. Kurumların Gelişimine Destek
- 2.3. İstihdama Katkı-İnsana Yakışır İş
- 2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği / Çalışan Kadınların Güçlenmesi
- 2.5. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
- 2.6. Yetenek ve Bağlılık Yönetimi

### 3. SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM

52

- 3.1. Kaynakların Verimli Kullanımı
- 3.2. Çevre Dostu Ürün ve Hizmetlerin Geliştirilmesi
- 3.3. Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi
- 3.4. Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik
- 3.5. Pazarın Sürdürülebilirlik Beklentilerine Uyumda ve Şekillendirmede Öncü Rol

### 4. İNOVASYONA YATIRIM

61

- 4.1. Ekosistem ile İş Birlikleri
- 4.2. Geleceğin İş Alanlarına Yatırım
- 4.3. Kurumsal Girişimcilik
- 4.4. Dijital Dönüşüm

### RAPORLAMA KAPSAMI VE KILAVUZU

72

### PERFORMANS GÖSTERGELERİ

74

### GRI İÇERİK ENDEKSİ

79

[GRI 102-1, GRI 102-46, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-53, GRI 102-54]

## RAPOR HAKKINDA

İnci Holding 2021 Sürdürülebilirlik Raporu, grubun sürdürülebilirlik alanındaki faaliyetlerini, önemli fırsat ve risk alanlarını ve hedeflerini şeffaflıkla paylaşmak amacıyla hazırlanmıştır.

İnci Holding, sürdürülebilirlik alanındaki stratejik önceliklerini 4 ana başlık altında toplamaktadır:

**Geleceğin iş alanlarında, uluslararası yatırımlarla şirket değerini katlayarak yeni nesillere aktarıyoruz.**



### Yeni Nesiller için Kurumsallaşmaya Yatırım

- 1.1. Kurumsal Yönetim
- 1.2. İnci Holding'de Etik Yönetimi
- 1.3. İnci Holding'de Risk Yönetimi ve İç Denetim
- 1.4. Global Ortaklarla Çalışma

### Yeni Nesiller için İnsana ve Topluma Yatırım

- 2.1. İnci Vakfı ile Nitelikli Eğitime Destek
- 2.2. Kurumların Gelişimine Destek
- 2.3. İstihdama Katkı-İnsana Yakınsır İş
- 2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği / Çalışan Kadınların Güçlenmesi
- 2.5. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
- 2.6. Yetenek ve Bağlılık Yönetimi

### Yeni Nesiller için Sorumlu Üretim ve Sorumlu Tüketime Yatırım

- 3.1. Kaynakların Verimli Kullanımı
- 3.2. Çevre Dostu Ürün ve Hizmetlerin Geliştirilmesi
- 3.3. Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi
- 3.4. Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik
- 3.5. Pazarın Sürdürülebilirlik Beklentilerine Uyumda ve Şekillendirmede Öncü Rol

### Yeni Nesiller için İnovasyona Yatırım

- 4.1. Ekosistem ile İş Birlikleri
- 4.2. Geleceğin İş Alanlarına Yatırım
- 4.3. Kurumsal Girişimcilik
- 4.4. Dijital Dönüşüm

## ➤ RAPOR HAKKINDA

Söz konusu kaldıraçlar en tepede Holding'in vizyonuna hizmet etmenin yanı sıra, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na (SKA'lar) da katkıda bulunmaktadır.

Küresel Raporlama Girişimi Standartlarının Temel seçeneğine (GRI-Core) uyumlu şekilde hazırlanmış olan bu rapor, 1 Ocak 2021 ile 31 Aralık 2021 tarihleri arasındaki performans verilerine odaklanmaktadır ve İnci Holding A.Ş., Maxion İnci Jant Sanayi A.Ş., Maxion Jantaş Jant Sanayi ve Ticaret A.Ş., İnci GS Yuasa Akü Sanayi ve Ticaret A.Ş., İncitaş Motorlu Araçlar Sanayi A.Ş., Yusen İnci Lojistik Ticaret A.Ş., ISM Minibar Makina Elektrik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Vınci B.V. Girişim Sermayesi ve İnci Vakfı'nı kapsamaktadır. Bunun yanı sıra, İnci Holding'in paydaşlara açık ilk raporu olması sebebiyle, verilerin karşılaştırılabilmesi için raporun Performans Göstergeleri bölümünde geçmiş üç seneye dair göstergeler de paylaşılmaktadır. İnci Holding ve şirketleri olarak performansımızı, başarılı olduğumuz ve gelişme kaydetmemiz gereken yerleri tüm şeffaflığımız ile paylaşarak yolumuza devam edeceğiz. Sürdürülebilirlik raporumuzu her yıl paylaşmayı hedefliyoruz.

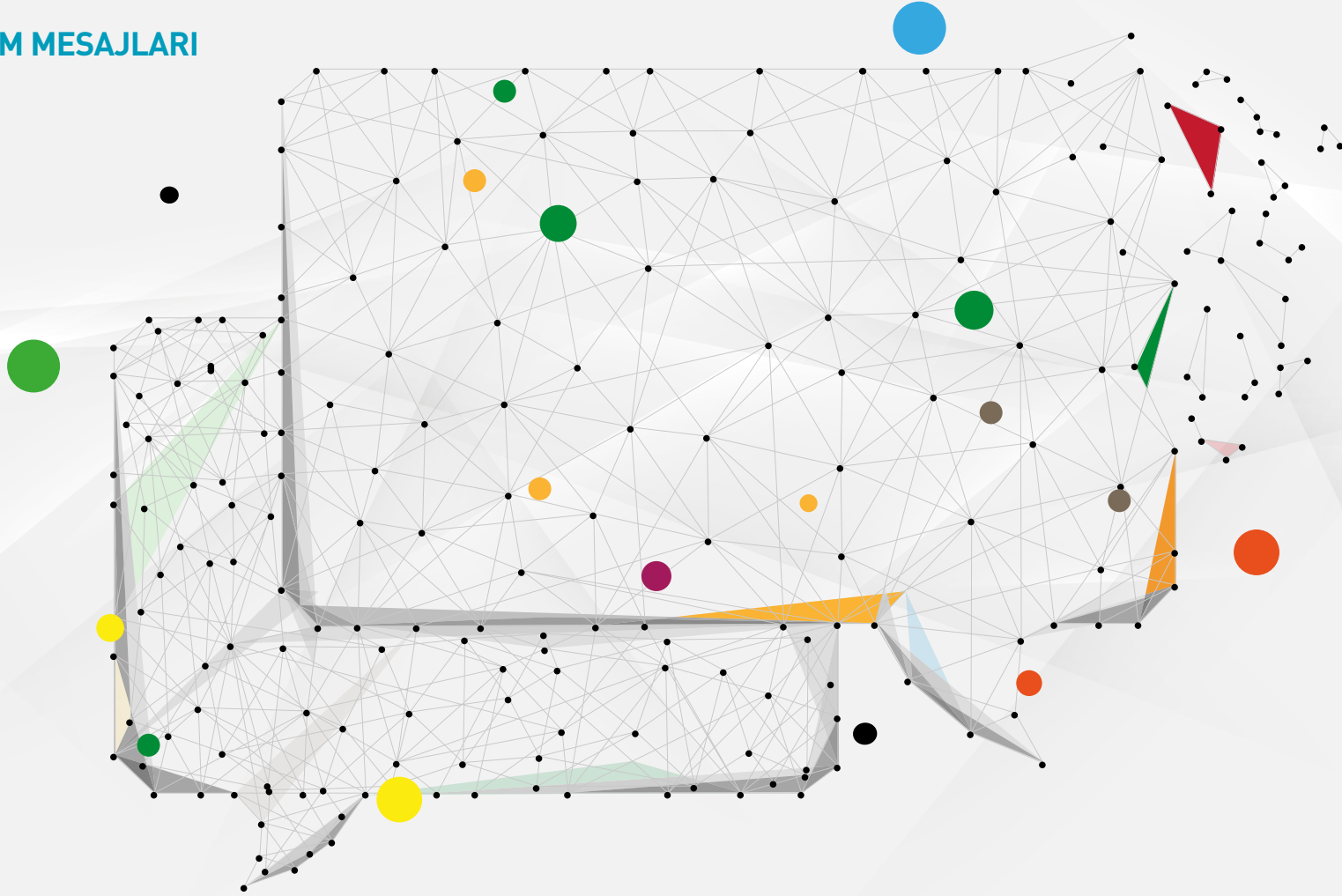
Rapor ile ilgili soru, yorum ve önerilerinizi [surdurulebilirlik@inciholding.com](mailto:surdurulebilirlik@inciholding.com) üzerinden bizlere iletebilirsiniz.





[GRI 102-14]

## ➤ ÜST YÖNETİM MESAJLARI



## ➤ ÜST YÖNETİM MESAJLARI



**NEŞE GÖK**  
YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Değerli Paydaşlarımız,

İnci Holding olarak 70. yılımızı kutlarken başarılarla dolu hikayemizi tam da bu dönemde taçlandıran ve ilk sürdürülebilirlik raporumuz olma niteliği taşıyan “**2021 Yılı İnci Holding Sürdürülebilirlik Raporu**” nu sizlerle paylaşmanın heyecanı ve mutluluğunu yaşıyoruz. 1952’de faaliyetlerine başlayan İnci Holding’in 70 yılda sağladığı tüm başarıların temelini, kuruluşumuzdan beri vazgeçmediğimiz ve bize güç veren değerlerimiz oluşturdu. Kurumsal değerlerimizle birlikte geleceğe ilerlerken Holding, grup şirketlerimiz ve tüm yatırımlarımızda vizyonumuz çerçevesinde çevre ve insan odağında sürdürülebilir adımlar atmaya devam ediyoruz.

“Geleceğin işlerinde, uluslararası yatırımlarla; şirket değerini katlayarak yeni nesillere aktarıyoruz” vizyonu ile gelecekte de değer yaratmak için çalışıyoruz. Gelecek yolculuğumuzda, yalnızca fi-

nansal göstergelerdeki olumlu sonuçların bizleri başarıya ulaştırmayacağının farkındayız. Değerlerle yönetim, sürdürülebilirlik, etik ve değişime uyum gibi kritik yaklaşımların bu yolculukta yalnızca İnci Holding’i değil tüm toplumu ve çevreyi iyi noktalara ulaştıracağı görüşündeyiz. Bu doğrultuda sürdürülebilirliği aynı zamanda stratejimizin de öncelikli gündem maddelerinden biri olarak görüyoruz.

Üç binden fazla çalışana sahip bir Grup olarak 100’den fazla ülkeye ürün ve hizmet sağlarken yarattığımız etki alanının her boyutunun ölçülebilir olmasını önemsiyor ve tüm paydaşlarımızın beklentilerini en iyi biçimde karşılamak için sürdürülebilirlik odağında tüm operasyonlarımızı şekillendiriyoruz. Bu kapsamda tüm süreçlerimizi İş, Çevre, Toplum, Çalışan ve Yönetişim boyutlarını dahil ederek ele alıyoruz. Günümüzün tartışmasız en büyük sorunu haline gelen küresel iklim krizini minimize etmek için katkı sunmak, ortaya çıkabilecek sonuçlara karşı hazırlıklı olmak ve sürdürülebilirlik odağı ile tedarikten üretime her aşamada çözümler yaratarak daha iyi ve yaşanılabilir bir dünya için İnci Holding olarak bilinçle, umutla ve özenle çalışıyoruz. Bugün geldiğimiz noktada; dünya otomotiv sektörünün önde gelen şirketleri arasında giren İnci Holding’in köklü geçmişinin gücünü de yanına alarak sahip olduğu tüm değerler; 2021 yılında imzaladığımız “Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi” ile sosyal, ekonomik ve çevresel etkiler, etik, şeffaflık ve hesap verebilirlik anlamındaki taahhütlerle daha da güçlendi.

İnci Holding’e ait ilk sürdürülebilirlik raporunda göreceğiniz üzere “**Yeni Nesiller için Kurumsallaşmaya Yatırım**”, “**Yeni Nesiller için İnsana ve Toplum Yatırım**”, “**Yeni Nesiller için Sorumlu Üretim ve Sorumlu Tüketim**”, “**Yeni Nesiller için İnovasyona Yatırım**” olarak dört ana kaldıraç etrafında paydaşlarımızın katkıları ile belirlediğimiz sürdürülebilirlik stratejimizi, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile paralel olacak şekilde kurguladık.

**70 yıllık deneyimimiz, 35 yıllık global ortaklık tecrübemiz, bilgi birikimimiz ışığında ortak akıl ve hareket ile hazırladığımız sürdürülebilirlik stratejimizi, gelecek yolculuğumuzda sürdürülebilir kalkınma ile geleceğin daha iyi inşası için harekete geçiriyoruz.**

Bu yolculukta öncelikle raporun hazırlanması için katkılarını esirgemeyen ve destek olan tüm çalışma arkadaşlarımıza, iş ortaklarımıza, müşterilerimize, tedarikçilerimize ve kısaca tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Gerçekleşen hayallerimizin yerini yenileri alırken, gelecek için ektiğimiz tohumlarla yolumuza ilk günkü heyecanla devam ediyoruz. İnsana ve doğaya saygı ile daha iyi yarınların hep birlikte mümkün olduğuna inanıyoruz.

Saygı ve sevgilerimle,

## ➤ ÜST YÖNETİM MESAJLARI



**ZEKİ ŞAFAK OZAN**  
CEO VE YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Değerli Paydaşlarımız,

Dünyanın hızla artan nüfusu, değişen tüketim alışkanlıkları, önlenemez şehirleşme, sanayi faaliyetlerinin çevresel etkileri, yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişteki kısıtlar nedeniyle gelecek nesillere yaşanılabilir bir dünya teslim etme sorumluluğumuzu artık daha fazla hissediyoruz. Birlikte atacağımız adımlar ve ortaya konulması gereken yenilikçi çözümlere ihtiyacımız giderek artıyor. Bu bakış açısıyla, iş yapış şekillerimizde ve tüm eylemlerimizde sürdürülebilirliği odağımıza alarak, ortak akıl ve kolektif bir çaba ile hareket etmek artık tüm dünya için kaçınılmaz bir yol haline geldi. İklim değişikliği gibi diğer tüm sürdürülebilirlik risklerini belirli seviyelerde tutmak üzere alacağımız önlemlerin, kapsayıcı ve yapısal dönüşümlere yönelik olması bilinciyle, gelecek kuşaklara daha iyi bir gelecek sunabileceğimize dair umutlarımızı hep canlı tutuyoruz.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve 2053 Net Sıfır Emisyon Hedefi doğrultusunda Avrupa Yeşil Mutabakatı, "Fit for 55" Paketi ve Paris İklim Anlaşması gibi birçok kapsayıcı yol haritasında ortaya konan hedefler ve verilen taahhütlere; özel sektör tarafından yaratılan ekonomik değer ve büyüme, yetkin insan kaynağı, yenilik potansiyeli, teknoloji kapasitesi ve yatırım olanakları sayesinde ulaşmanın mümkün olacağını değerlendiriyoruz. Bu süreçte karşımıza çıkabilecek temel sorunun kapsayıcı stratejiler oluşturabilme ve finansal kaynak yaratımı olduğunu düşünüyoruz. Bu noktada ise sorunların, kamu-özel sektör iş birliğinden doğan sinerji ve sürdürülebilir kalkınmaya tahsis edilecek büyük çaplı fonlarını özel sektörün değerlendirebilme potansiyeli sayesinde çözüme kavuşacağına inanıyoruz. İnci Holding olarak iş stratejilerimizi oluştururken küresel öncelikleri ekonomik, sosyal ve çevresel bir perspektifle ele alıyor ve mevcut hedeflerimizle ilişkilendirerek ilerliyor, insana yakışır bir yaşam ile eşit fırsatlar yaratılması adına tüm faaliyetlerimizi paydaşlarımız ile birlikte yeniden şekillendiriyoruz.

Tüm bu gelişmeler ışığında dönemsel strateji değişikliklerinin yanında sürdürülebilirliği tüm faaliyetlerimizin temeline oturtmak, bizlere hızlı adaptasyon ve geleceğe güvenle ulaşma konusunda çözüm sağlayabilecek en önemli unsur haline geldi. Bu

kapsamda Holding olarak başlattığımız sürdürülebilirlik stratejisi oluşturma çalışmalarımız, tüm grup şirketlerimizi kapsayıcı biçimde devam etti.

**Küresel rekabette bizi öne geçirecek en önemli unsurun sürdürülebilirlik olduğunun bilincinde olmakla beraber, rekabetin ötesinde sürdürülebilirliği yapısal hale getirmek ise stratejik önceliğimiz oldu.**

2021 yılında İnci Holding sürdürülebilirlik stratejimizi belirlemek için önceliklerimizi ve yaklaşımımızı tüm paydaşlarımızın katkıları ile netleştirdik. "Geleceğin iş alanlarında, uluslararası yatırımlarla şirket değerini katlayarak yeni nesillere aktarıyoruz" vizyonumuzu destekleyici dört ana kaldıraç ile İnci Holding'in sürdürülebilir kalkınma amaçlarını işaret eden kolaylaştırıcı ve dönüştürücü rollerini belirledik.

Kaldıraçlarımızı belirlerken eş zamanlı olarak kurumsal sürdürülebilirlik yönetim yapımızı planladık ve uygulamaya aldık. Sürdürülebilirlik komitemiz liderliğinde tüm grup şirketlerimiz, sürdürülebilirlik ekiplerimizle birlikte birbirine pozitif girdiler sağlayan ve birbirini besleyen yapılar oluşturdu.

## ➤ ÜST YÖNETİM MESAJLARI

- **Sürdürülebilirliği yalnızca üretim aşamalarında değil, değer zincirinin her aşamasında uygulamak da sürdürülebilirlik stratejimizin önemli bir parçası olarak ön plana çıktı.**

Olası finansal, operasyonel ve stratejik riskleri önceden belirleyerek aksiyon alabilmek adına stratejik yatırımlarımız ve teknoloji girişimlerimizi değerlendirirken ÇSY (çevresel, sosyal ve yönetim) kriterlerine göre ilerlemeyi aynı zamanda tüm tedarikçilerimizi de bu kriterlerle seçmeyi planlıyoruz.

Bu doğrultuda kaldıraçlarımız ekseninde takip ettiğimiz öncelikli konularımız bazında sürdürülebilirlik raporumuzu gelişimimiz için önemli bir araç olarak konumlandırıyoruz.

İnci Holding olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzda hep daha iyiye yol alarak; tüm hedeflerimizi belirlerken rekabet avantajımızı koruyacak, küresel ısınmayı 1,5 derece ile sınırlandıran yol haritasına uygun hedefler seçtik.

- **2030 yılı için referans yılımız olan 2018'e göre %50 mutlak azaltım hedefi koyduk.**

Karbonsuzlaşma yolumuzda, şirketlerimiz ile 2030 yılına kadar belirlediğimiz hedefler doğrultusunda; her şirketimiz için ayrı olacak şekilde karbon azaltım aksiyon planlarımızı belirledik. Bu alanda odaklandığımız birkaç proje ve yaklaşımdan da bahsetmek isteriz. İncitaş şirketimizde, enerji verimliliğini sağlayacak ürün ve hizmetler sunan “AzKarbon-Odaklı Çevrimiçi Pazaryeri Projesi”, Maxion İnci Jant Grubu ekiplerimizin devreye aldığı; doğalgaz ve elektrik tüketimini azaltan böylece karbondioksit salınımını kısıtlayan ve verimli hammadde kullanıma yönelik “Soğuk Döküm Projesi”, ISM MiniBar’ın uyguladığı korozyonu önleyici “Krom-6 Sanayi İşbirliği Projesi”, İnci GS Yuasa’nın “Incineering Technologies Projesi” ile sunulan otomasyon çözümlerinin, doğal kaynakların tüketimini ve çevreye verilecek etkiyi azaltması, Yusen İnci Lojistik’in ise tüketim ve atık verilerinin sistemsiz takip edilebilmesi sağlayan “EcoTrack Projesi” bu yolculukta önemli kilometre taşlarımız. Öte yandan kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında çevre koruma projeleri de sorumlu üretim ve sorumlu tüketim alanında odaklandığımız başlıklardan biri. İnci Holding olarak son 25 yılda toplam 95 bin fidan diktik.

Sizlerle büyük bir sevinç içerisinde paylaştığımız bu alandaki ilk raporumuz olan 2021 İnci Holding Sürdürülebilirlik Raporumuz, yalnızca yazılı bir değerlendirme, strateji veya iş planından ibaret değil.

- **Bu rapor aynı zamanda sürdürülebilirlik kültürünü kalıcı biçimde benimsemişimizi ve tüm Holding ve grup şirketlerimizde uygulayacağımızı kamuoyu ile paylaştığımız bir taahhüttür.**

Sürdürülebilirlik anlayışımızı bütüncül bir yaklaşımla ele alarak faaliyetlerimizi tüm paydaşlarımız ile geliştirmeye ve 2021 yılından beri imzacısı olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ilkelerini bir rehber kabul ederek Sözleşmenin tüm gerekliliklerini, İnci Holding değerleri çerçevesinde güçlendirerek ileri taşımaya devam edeceğiz.

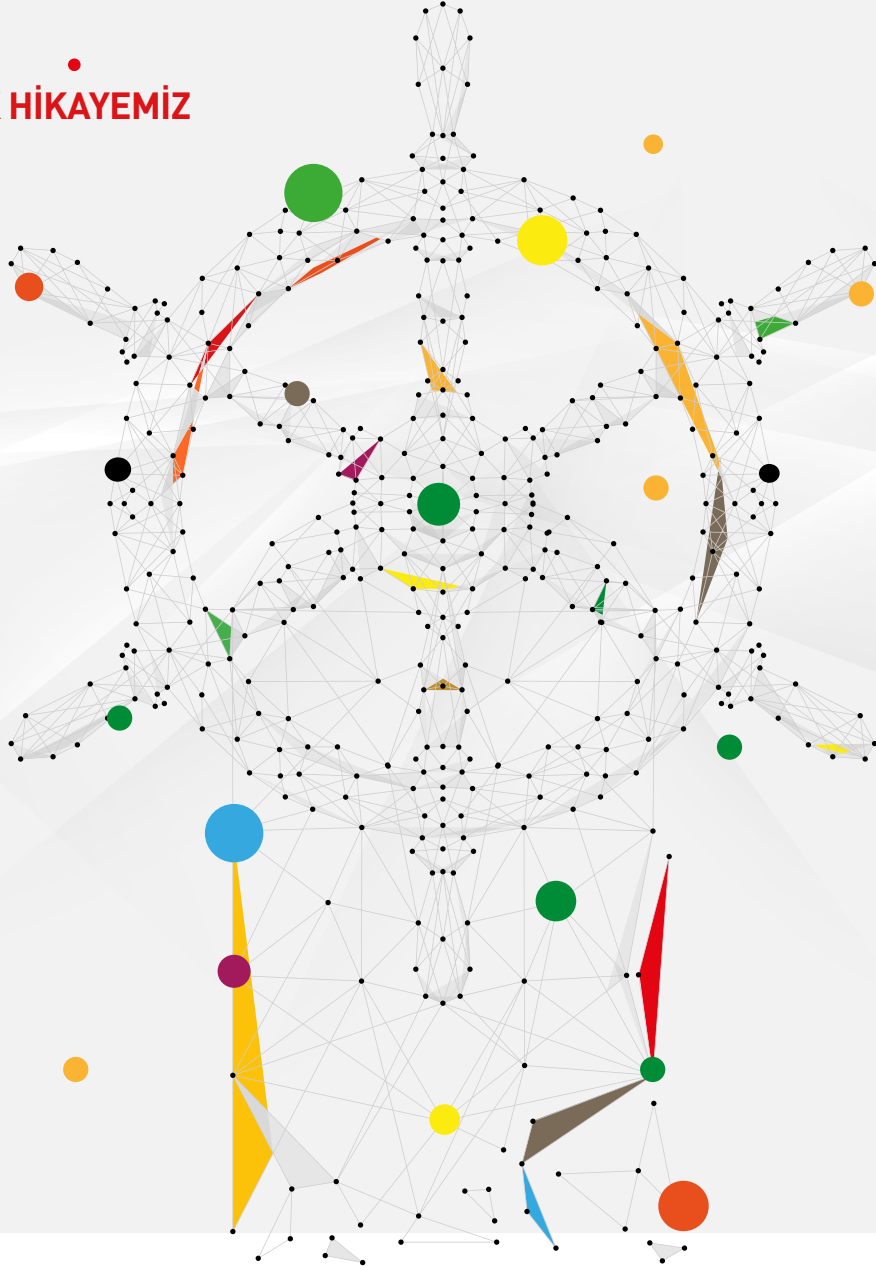
İnci Holding olarak değerlerimizi gelecek nesillere aktarırken başlattığımız sürdürülebilirlik yolculuğumuzda bize eşlik eden ve destek veren kıymetli çalışma arkadaşlarımıza, müşterilerimize, tedarikçilerimize, iş ortaklarımıza, sivil toplum kuruluşlarına ve tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla,



[GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-9, GRI 102-10, GRI 102-16]

## ➤ 70 YILLIK HİKAYEMİZ



• 70 Yıllık Hikayemiz ile  
• Geleceğe Değer Katıyoruz •

## > 70 YILLIK HİKAYEMİZ

Temelleri 1952 yılında atılan İnci Holding olarak, bugün ağırlıklı iş kolu otomotiv tedarik sektörünün yanı sıra hizmet, teknoloji ve sosyal sorumluluk alanlarında faaliyet gösteriyoruz. 70 yıllık değerlerimiz ve köklü kültürümüz ile dünya otomotiv sektörünün önde gelen şirketleri arasında yer alıyoruz. Vizyonumuz ve değerlerimiz ile birlikte sürdürülebilirliği ana eksenimize alarak son 5 yılda, cirosal bazda TL bazında yıllık ortalama %32, Euro bazında %5 büyüme sağlamış bulunuyoruz.

Son 10 yıldır aralıksız büyüme trendi gösteren İnci Holding, akü ve jant üretimiyle otomotiv tedarik sanayi sektörünün önemli tedarikçisi ve sektöründe dünya devi şirketlerin güvenilir iş ortağıdır. Jant üretimi alanında Brezilyalı Maxion Wheels; akü üretimi alanında Japon GS Yuasa; lojistik hizmeti alanında Japon Yusen Logistics ile ortaklığa imza attı. Toplamda 9 üretim tesisi, lojistikte 40.000m depolama alanına sahip İnci Holding; 12 milyon adet/yıl jant üretim kapasitesi; 7 milyon adet/yıl otomotiv aküsü ve 700.000 adet/yıl endüstriyel akü üretim kapasitesi, 200.000 adet/yıl otel ekipmanları üretim kapasitesi ve 7 teknoloji girişiminin yanı sıra eğitim vakfı da dahil olmak üzere birçok alanda küresel rekabet edebilirliğini günden güne artırıyor.

İnci Grubu\*, 3 bin çalışanı ve 10 şirketi ile ürünlerinin yüzde 60'ını 100'den fazla ülkeye ihraç ediyor. İnci Grubu'nun TİM 1000 listesinde 3 şirketi, ISO 500 listesinde 3 şirketi yer alıyor.

### Grup Şirketlerimiz



Otomotiv



İNCİ GS YUASA



Hizmet



İNCİTAŞ MOTORLU ARAÇLAR SAN. VE TİC. A.Ş.



Teknoloji



Sosyal Sorumluluk



\*İnci Grubu: İnci Holding A.Ş., Maxion İnci Jant Sanayi A.Ş., Maxion Jantaş Jant Sanayi ve Ticaret A.Ş., İnci GS Yuasa Akü Sanayi ve Ticaret A.Ş., Incitaş Motorlu Araçlar Sanayi A.Ş., Yusen İnci Lojistik Ticaret A.Ş., ISM Minibar Makina Elektrik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Vinci B.V. Girişim Sermayesi, İnci Vakfı

## > 70 YILLIK HİKAYEMİZ

Rakamlarla İnci Holding



**3.000**  
Çalışan



**10**  
Şirket

Ağırlıklı olarak otomotiv tedarik sanayi olmak üzere, hizmet ve teknoloji sektörlerine ek olarak sosyal sorumluluk alanlarında faaliyetler



**3**

2015 yılından beri yönetim kurulu başkanlığı 3. kuşakta



**%60**  
Oranında  
100'den fazla  
ülkeye ihracat

TİM\*

**1.000**

Listesinde 3 şirket



ISO\*\*

**500**

Listesinde 3 şirket

\*Türkiye İhracatçılar Meclisi

\*\*İstanbul Sanayi Odası



## 70 YILLIK HİKAYEMİZ

### Kilometre Taşlarımız

**1952**  
Cevdet İnci, ilk olarak İncitaş'ı kurdu.

**1968-1979**  
Yılında ilk patentini alan Jantaş, Türkiye'nin dünyada kalite jant üretim merkezlerinden biri haline geldi.

**2006**  
HL İnci Alüminyum Jant fabrikası açıldı.

**2011**  
İnci Akü'nün Breem sertifikalı endüstriyel akü fabrikası açıldı.

**2012**  
Maxion Wheels ile ortaklığa başlandı ve Maxion Jantaş ve Maxion İnci olarak yenilendi.

**2012**  
Cevdet İnci Eğitim Vakfı bünyesinde İnci Akademi kuruldu.

**2014**  
İnci Lojistik ve Yusen Lojistik ortaklığı gitti.

**2015**  
İnci Akü ve GS Yuassa ortaklığa gitti.

**2016**  
Yönetim Kurulu Başkanlığı'nın 3. nesle devri gerçekleşti.

**1982**  
İncitaş, İnci Sigorta ve Jantaş'ın bir araya gelmesiyle İnci Holding'in kuruluşu tamamlandı.

**2003**  
Yönetim Kurulu Başkanlığı'nın 2. nesle devri gerçekleşti.

**2015**  
İnci Akü ve GS Yuassa ortaklığa gitti.

**1984**  
Dünyanın Enerji Uzmanı İnci Akü Manisa OSB'de kuruldu.

**2000**  
ISM hisselerinin tamamı satın alındı.

**1985**  
Eğitim alanındaki sosyal sorumluluk bilinciyle Cevdet İnci Eğitim Vakfı kuruldu.

**1998**  
İnci Lojistik kuruldu.

**2018**  
Vinci, İnci Holding'in stratejik yatırımcısı olduğu bir girişim sermayesi şirketi olarak kuruldu.

**2020**  
İnci Holding doğrudan ilk yurt dışı yatırımını ABD'li teknoloji şirketi Rhombus'a yaptı.

**1992-93**  
Jantaş, 1992 yılında sektörün önemli temsilcilerinden Alman Lemmerz Grubu ile; İnci Akü ise 1993 yılında sektörde Avrupa'nın en büyük kurumu Ceac ile ortaklığa gitti.

**1992**  
Lemmerz İnci Çelik Jant fabrikası açıldı.

**1997**  
Amerikan Hayes Grubu, Alman Lemmerz Grubu'nu satın aldı ve Hayes Lemmerz İnci adını aldı.

## ➤ TEMEL AMACIMIZ

Önemli ekonomik, sosyal ve çevresel zorlukların olduğu ve bunların daha hissedilir olacağı bir dönemin içerisindeyiz. İklim krizi, açlık, hastalıklar, finansal krizler, siyasi ve teknolojik gelişmeler her ülke ve bölgeyi etkileme gücüne sahip. Yeni teknolojiler daha hızlı ortaya çıkıyor ve yaygınlaşıyor, toplumların ve endüstrilerin işleyişini değiştiriyor. Dünyanın birçok yerinde görülen nüfus artışı, zaten kısıtlı olan kaynakları zorluyor ve insanları yer değiştirmeye itiyor. Teknolojik gelişmeler, değişen iş ortamı ve serbest ekonomi, yetkinlik uyumsuzluğu yaratıyor ve birçok düzeyde yetkinlik geliştirme ve yeniden yetkinlik kazanımı yaklaşımları gerektiriyor. İklim riskleri, jeopolitik gerilimler, yeni regülasyonlar, finans ve finansman riskleri, hızlı dijitalleşme ile gelen siber tehditler, olası yeni salgınlar gibi riskler sürekli takip ve aksiyon gerektiriyor.

İnci Holding olarak, tüm bu eğilimler ve barındırdığı riskler ışığında, ekonomik, sosyal ve çevresel yaklaşımlarımızı sürekli olarak irdeliyor ve geliştiriyoruz. Geleceğin iş alanlarına odaklanarak, bu değerini yeni nesillere aktarılmasına özen gösteriyoruz. Uluslararası yatırımcıların Türkiye'ye gelmesini önemseyen, başarılı performansı ile direkt yabancı yatırımların arasında yer alan ve ülke ekonomisinin dünya piyasaları ile entegrasyonuna katkıda bulunan bir kurum olmaya devam ediyoruz.

**Geleceğin iş alanlarında, uluslararası yatırımlarla şirket değerini katlayarak yeni nesillere aktarıyoruz.**

Sürdürülebilir kalkınma, iş stratejimizin ayrılmaz bir parçası. Yaklaşımlarımızın temelinde "ortak değer" yaratma prensibi var. Büyüme tercih ettiğimiz iş kollarından, yaptığımız toplumsal sorumluluk faaliyetlerinin seçimine kadar, toplumsal ihtiyaçlar, kurumsal kaynak ve yetkinliklerimiz ve iş fırsatlarının kesiştiği noktaya odaklanıyoruz.



[GRI 102-44, GRI 102-47, GRI 103-1]

## ➤ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİMİZ

Yeni nesiller için insana ve topluma, sorumlu üretim ve sorumlu tüketime, inovasyona ve kurumsallaşmaya yatırım yapıyor, bu konularda derinleşiyoruz. 2021 yılı itibarıyla da Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi imzacısı olarak Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne uygun takip ettiğimi-

miz sürdürülebilirlik çalışmalarımız, tüm grup şirketlerimizi kapsayıcı biçimde devam ediyor. Odaklandığımız konular ile Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın 13 tanesine doğrudan katkıda bulunuyoruz.

Geleceğin iş alanlarında, uluslararası yatırımlarla şirket değerini katlayarak yeni nesillere aktarıyoruz.

### Yeni Nesiller için Kurumsallaşmaya Yatırım

- 1.1. Kurumsal Yönetim
- 1.2. İnci Holding'de Etik Yönetimi
- 1.3. İnci Holding'de Risk Yönetimi ve İç Denetim
- 1.4. Global Ortaklarla Çalışma

### Yeni Nesiller için İnsana ve Topluma Yatırım

- 2.1. İnci Vakfı ile Nitelikli Eğitime Destek
- 2.2. Kurumların Gelişimine Destek
- 2.3. İstihdama Katkı-İnsana Yakınsır İş
- 2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği / Çalışan Kadınların Güçlenmesi
- 2.5. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
- 2.6. Yetenek ve Bağlılık Yönetimi

### Yeni Nesiller için Sorumlu Üretim ve Sorumlu Tüketime Yatırım

- 3.1. Kaynakların Verimli Kullanımı
- 3.2. Çevre Dostu Ürün ve Hizmetlerin Geliştirilmesi
- 3.3. Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi
- 3.4. Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik
- 3.5. Pazarın Sürdürülebilirlik Beklentilerine Uyumda ve Şekillendirmede Öncü Rol

### Yeni Nesiller için İnovasyona Yatırım

- 4.1. Ekosistem ile İş Birlikleri
- 4.2. Geleceğin İş Alanlarına Yatırım
- 4.3. Kurumsal Girişimcilik
- 4.4. Dijital Dönüşüm

[GRI 102-44, GRI 102-47, GRI 103-1]

## ➤ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİMİZ

### Yeni Nesiller için Kurumsallaşmaya Yatırım

#### Öncelikli Konu(lar)

Kurumsal Yönetim

Etik Yönetim

Risk Yönetimi

Global Ortaklar ile Çalışma

#### İnci Holding için Anlamı

Kurumların sürdürülebilirliği için işin yönetiminde hissedar, aile ve icra yapıları arasında etkin yönetim yapısının, doğru konumlanmanın ve etkili iletişim mekanizmasının yürütülmesini sağlamak, profesyonel yönetim araçlarını sürekli geliştirmek.

Kararların ve operasyonların kurumsal ilkeler, değerler ve etik anlayışı çerçevesinde işlemlerini sağlamak amacıyla ilgili mekanizmaları kurgulamak; faaliyetleri kurumsal yönetim standartlarına uygun şekilde gerçekleştirmek.

Finansal, operasyonel, stratejik ve çevresel riskleri tespit etmek, takip etmek ve olası olumsuz sonuçları minimize etmek için aksiyon almak.

Dünyanın karşı karşıya olduğu küresel sorunları, hızlı ve etkin şekilde çözmek için global ortaklar ile beraber hareket etmek, ortak bir amaç için iş birlikleri geliştirmek, karşılıklı değer yaratmak.

#### Sahiplenilen SKA'lar



[GRI 102-44, GRI 102-47, GRI 103-1]

## ➤ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİMİZ

### Yeni Nesiller için İnsan ve Topluma Yatırım

#### Öncelikli Konu(lar)

Nitelikli Eğitime Destek

Kurumların Gelişimine Destek

İstihdama Katkı – İnsana Yakışır İş

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği/Çalışan Kadınların Güçlenmesi

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

Yetenek ve Bağlılık Yönetimi

#### İnci Holding için Anlamı

"Eğitime destek, geleceğe hizmet" bakış açısı ve üreten toplumu oluşturan güçlü bireyler yetiştirme amacı ile çocuk ve gençlere yönelik nitelikli eğitime katkı sağlamak.

Sivil toplum kuruluşları ve platformlar kanalıyla kurumsal iş birlikleri kurarak, bölge ekosistemine katkı sağlamak, tasarlanan eğitim programları ile bireylerin gelişimine destek olarak ekosistemimizdeki kurumları güçlendirmek.

Değer yaratma odaklı, insana yakışır, sürdürülebilir ekonomiyi büyüten ve toplumsal kalkınmaya destek olan işler ve politikalar ile istihdama katkı sağlamak.

Kadınların iş gücüne eşit şartlarda katılabilmelerini sağlayan, kadınların eşit haklara sahip olduğu, kadın liderlerin ve rol modellerin desteklendiği, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen uygulamalar ve süreçler geliştirmek.

Kaza önleme, hazırlık ve müdahale ile tüm tesislerin bakımı ve güvenliği dahil olmak üzere en yüksek sağlık ve güvenlik işyeri standartlarını ve süreçlerini uygulanmasını destekleyen bir sağlık ve güvenlik kültürü ve altyapısı oluşturmak. Teknoloji, eğitim, kurum kültürü, mevzuata uygunluk yoluyla işgücünün fiziksel ve zihinsel sağlığını korumak.

Çalışanlara kendilerini değerli ve mutlu hissettikleri, adil koşullar ve yan haklarla motivasyonlarını ve işe bağlılıklarını artıran bir iş ortamı sunmak. Çalışanların güçlü yönlerinden ve yeteneklerinden yararlanmak, gelişimlerine ve şirket içinde güçlenmelerine yardımcı olmak.

#### Sahiplenilen SKA'lar



[GRI 102-44, GRI 102-47, GRI 103-1]

## ➤ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİMİZ

### Yeni Nesiller için İnsan Sorumlu Üretim ve Sorumlu Tüketime Yatırım

#### Öncelikli Konu(lar)

Kaynakların Verimli Kullanımı

Çevre Dostu Ürün ve Hizmetlerin Geliştirilmesi

Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi

Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik

Pazarın Sürdürülebilirlik Beklentilerine Uyumda ve Şekillendirmede Öncü Rol

#### İnci Holding için Anlamı

Şirketin üretimde ve/veya farklı tedarikçiler tarafından sağlanan ürün ve hizmetlerin tüketilmesinde kullanmış olduğu enerji gücünü yönetmek, enerji verimliliğini artırarak çevre üzerindeki etkisini azaltıcı aksiyonlar almak (toplam tüketimi azaltmak, yenilenebilir enerji kaynakları kullanmak vb.). Su temini, suyun verimli kullanılması vb. konularını yönetmek. Karbon salımını minimize etmek.

Sektör değer zinciri içerisindeki yüksek standartları korurken, çevreye verilen zararı minimize ve/veya yok eden ürün ve hizmetler geliştirmek.

Atık yönetim süreci ve atıkla ilgili yasalar, teknolojiler, ekonomik mekanizmalar paralelinde atıkları toplanmasını, taşınmasını, arıtılmasını ve bertaraf edilmesini sağlamak. Ayrıca, mevcut malzeme ve ürünleri mümkün olduğunca uzun süre paylaşmayı, kiralamayı, yeniden kullanmayı, tamir etmeyi, yenilemeyi ve geri dönüştürmeyi içeren bir model ile ürünlerin yaşam döngüsünü uzatmayı hedeflemek.

Tedarik zincirindeki çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) risklerini yönetmek, tedarik zincirinin ÇSY performansını ölçümlemek ve performans artırıcı çözümler üretmek.

Pazarın sürdürülebilirlik ile ilgili beklentilerine -regülasyonlar ve ötesi- uyum sağlamak ve konuların benimsenmesinde, yaygınlaştırılmasında öncü rol oynamak.

#### Sahiplenilen SKA'lar





[GRI 102-44, GRI 102-47, GRI 103-1]

## ➤ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİMİZ

### Yeni Nesiller için İnovasyona Yatırım

#### Öncelikli Konu(lar)

Ekosistem ile İş birlikleri

Geleceğin İş Alanlarına Yatırım

Kurumsal Girişimcilik

Dijital Dönüşüm

#### İnci Holding için Anlamı

Ekosistemi kaldıraçlamak, proaktif olarak yönetmek. Farklı dış paydaş grupları ile iş birlikleri yaparak kuruma fayda yaratmak ve paydaşların birbirlerine fayda sağlamasını kolaylaştırmak.

Mobilite, enerji depolama ve yönetimi, endüstri 4.0, tedarik zinciri yönetimi ve lojistik gibi, kurumumuzun sürdürülebilirliğine katkı sağlayacak, İnci Holding'in faaliyet gösterdiği sektörleri katma değerli büyütecek iş alanlarına yatırım yapmak.

Çalışanların girişimcilik dünyasının dinamiklerini anlamasını, bu bakış açısı ile yenilikçi fikir ve uygulamaları (kendilerinin veya iş ortaklarının) iş süreçlerine dahil etmelerini sağlamak.

Dijital teknolojileri, birim maliyetleri azaltmak ve/veya paydaşlara daha fazla değer sunarak birim fiyatları artırmak için kullanmak.

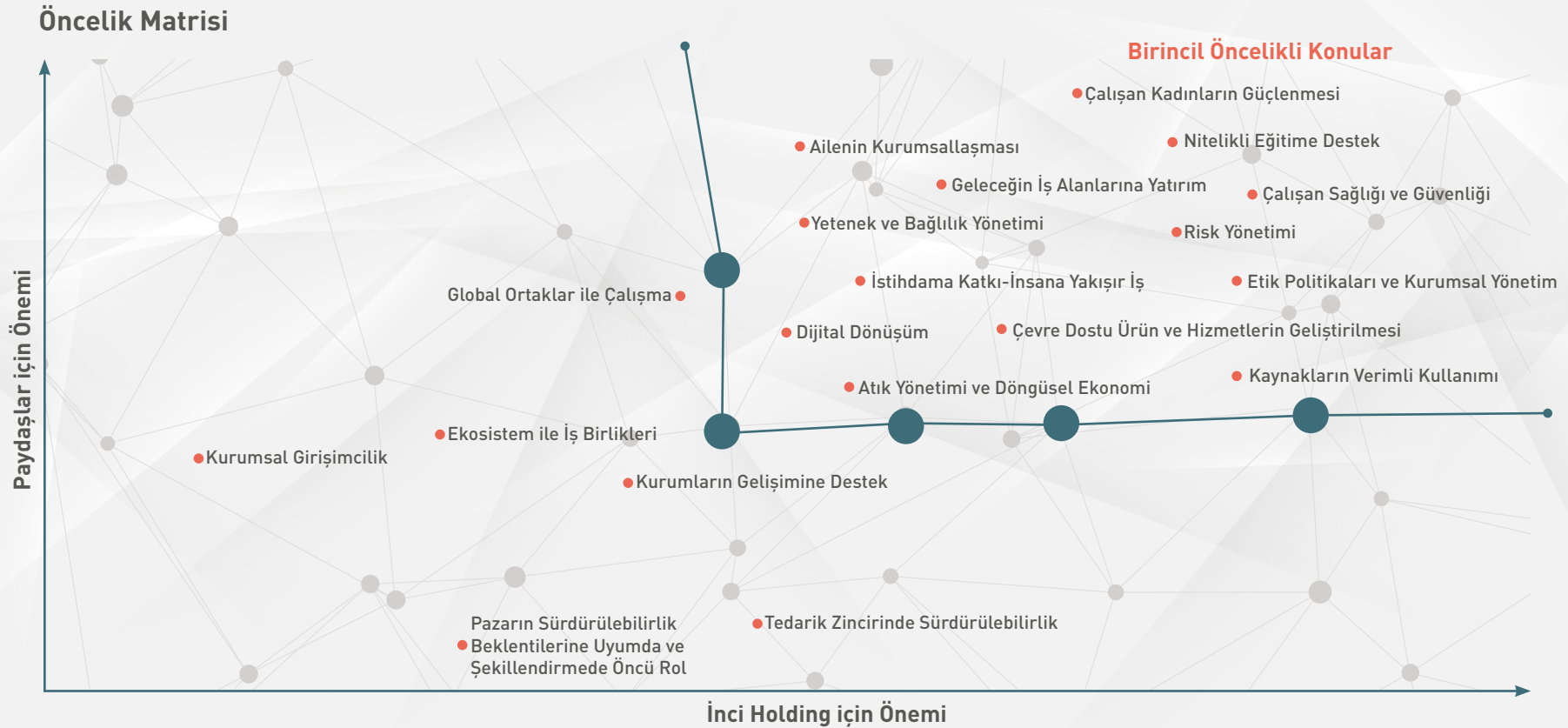
#### Sahiplenilen SKA'lar





[GRI 102-44, GRI 102-47, GRI 103-1]

## ➤ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLERİMİZ



Konu listemiz, dış eğilimlerin ve ana tetikleyicilerin değerlendirildiği geniş bir literatür taraması ve iç dinamiklerin değerlendirildiği analiz ve toplantıları da içeren derin bir araştırma süreci ile oluşturuldu. Söz konusu liste, İnci Holding üst yönetimi ile konunun İnci Holding'e olan etkisi ve İnci Holding'in konuyu et-

kileme derecesi düşünülerek değerlendirildi. Değerlendirme sonrası, konulara en çok katkıda bulunan iç ve dış paydaşlar belirlendi ve katılımları ile bir anket çalışması yapıldı. Çıkan sonuçlar matrise yerleştirildi, analiz edildi ve içgörüler ortaya çıkarıldı.

[GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43]

## ➤ PAYDAŞLARLA İLETİŞİM

Paydaşlarımız ile sürekli devam eden, çift yönlü iletişimimiz mevcut. Paydaş iletişiminde temel amacımız, paydaşlarımızın beklentilerini iyi anlamak, yönlendirme ve geri beslemelerini almak ve önümüzdeki risk ve fırsatları birlikte değerlendirmek.

### Paydaş Grupları

Sinerji Grubu (Holding Yönetim Kurulu, Holding Yönetim Ekibi, İcrada Olan ve Olmayan Hissedarlar, Grup'ta Rol Alan Aile Üyeleri, Grup Şirket YK'ları ve Üst Yönetimi, Vakıf YK ve Üst Yönetimi, Vinci Üst Yönetimi)

Hissedarlar  
(Yıldız Şirketler ve Ortakları)

Sürdürülebilirlik Takımları

Finansal Kuruluşlar

Akademisyenler

Eğitim Kurumları

### İletişim Metodları

Sinerji Grubu toplantıları yılda 3 kez düzenlenir. Grup için önemli başlıkların değerlendirildiği bir formatta düzenlenir.

Hissedarların düzenli bilgilendirilmesi amacıyla; 3 ayda bir ortak çevrimiçi platformda bilgilendirme raporları paylaşılır. Yılda en az bir kez Nisan ayında olmak üzere; düzenli şekilde ortaklar toplantısı düzenlenir. Bilgilendirmeler yapılarak, YK'da değerlendirmek üzere görüşler alınır.

Grup şirketler sürdürülebilirlik takımları ile proje bazlı toplantılar düzenlenir. Her bir şirket sürdürülebilirlik takımı ile ihtiyaç bazlı sıklıkta toplantı yapılır. Etkinlik ve bilgilendirme konuları bazında aylık düzenli yazılı iletişim kurulur. Koordinasyon gerektiren başlıklarda ihtiyaca uygun sıklıkta tüm takımlarla bir araya gelinir.

Paydaş finansal kuruluşlar ile 2 ayda bir düzenli toplantılar gerçekleştirilir. Ana ödemeler, vadeli işlemler ve fiyatlandırmalar olmak üzere operasyonel konularda ihtiyaç bazlı iletişim sağlanır.

2005 yılından beri düzenlenmekte olan Cevdet İnci Teşvik Ödülleri için yılda 1 kez, operasyonel üniversite-sanayi iş birlikleri için ise proje bazlı olmak üzere sürekli iletişim sağlanır. (e-posta-toplantı vb.).

Vakıf faaliyetleri kapsamında ilçe milli eğitim müdürlüğü, yerel yönetimler ve ilgili eğitim kurumları ile proje bazlı düzenli iletişim kurulur. Güncel eğitim ihtiyaçları ortaya çıktığında ihtiyaç bazlı görüşmelerle hizmet kapsamı karşılıklı değerlendirilir.

GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43

## PAYDAŞLARLA İLETİŞİM

### Paydaş Grupları

### İletişim Metodları

Sivil Toplum Kuruluşları

İnci Holding olarak STK'ların yönetim kurullarında aktif olarak görev alınır, STK'ların toplantı programına uygun olarak katılımlar sağlanır (Aylık YK Toplantıları, yıllık Genel Kurul Toplantıları). Üyesi olunan tüm STK'ların çalışma gruplarında Holding'in ve/veya grup şirketlerinin ilgili bölüm sorumluları tarafından aktif olarak görev alınır, gündem ve ihtiyaçlara göre karşılıklı katkı verilir.

Holding Tedarikçileri

İhtiyaç bazlı olarak her bir tedarikçi ile yılda en az bir kere toplantı yapılır, dönemsel alımlarla ilgili e-mail üzerinden görüşme sağlanır. Satın alma dönemlerinde yıllık sözleşmeler imzalanması öncesinde her bir tedarikçi ile toplantı yapılır. Her yıl Kasım ayında tedarikçilerimizle Etik Kod paylaşılır. Proje bazlı alımlar için dönemsel görüşmeler sağlanır.

Medya Temsilcileri

Yıllık iletişim planları hazırlanması amacıyla yılda bir toplantılar düzenlenir, proje bazlı duyurular ve basın bültenleri için e-mail üzerinden görüşülür.

Kamu Kuruluşları

Yılda 1 kez ilgili kamu kurumları operasyonel anlamda ziyaret edilir. İhtiyaç bazlı durumlarda yılda ilave ortak çalışmalar yapılır.

Uluslararası Kurumlar

Yılda en az 2 kez çevrim içi toplantılar yapılması, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) eğitim programlarından sürekli webinar veya kayıtlı portal eğitimleri aracılığıyla faydalanılması söz konusudur. (GC Academy sürekli öğrenme alanı) GC Network Türkiye ile düzenli bilgi aktarımları gerçekleşir.

Vinci'de Yatırım Yapılan Şirketlerin Kurucuları

Vinci Yatırım Komitesi, her hafta çevrim içi olarak toplanır. Vinci yönetimi yatırım yapılan şirketlerde YK ve/veya operasyonel bazda toplantılar yapar.

Ortak Teşebbüs Şirketler Ortakları

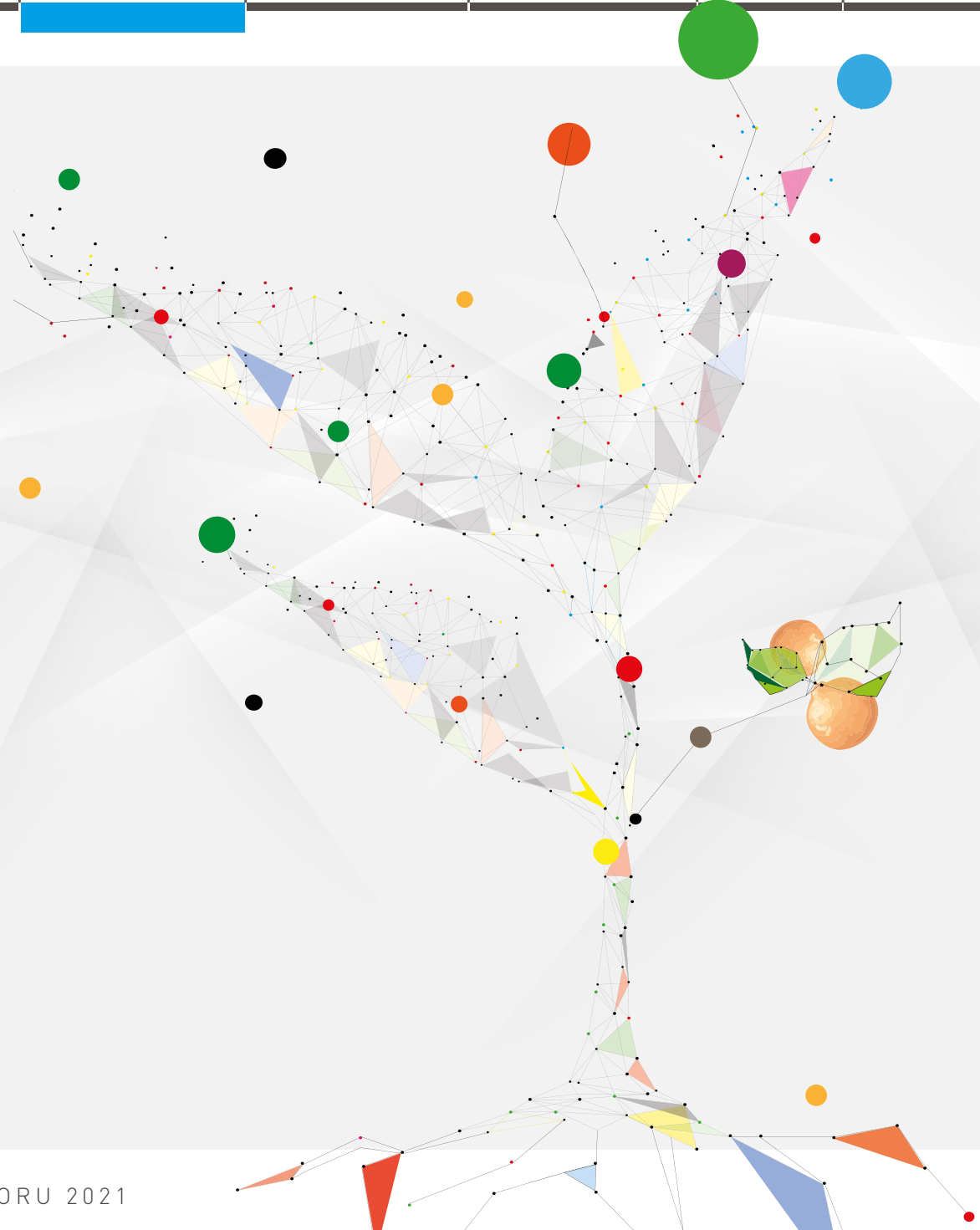
Yılda ortalama 2 kez global ortaklar ile toplantı yapılır. Ortak temsilcilerinin Yönetim Kurulu Üyeliği görevleri de olduğu için Yönetim Kurulu Toplantıları şirketlerin YK işleyişlerine uyumlu şekilde periyodik olmak üzere gerçekleşir.

Holding Çalışanları

Bilgilendirme e-postaları, Çalışan Anketleri, Holding Buluşmaları (aylık), 4x4 İletişim Etkinlikleri (2 ayda bir), CEO ile kahve sohbetleri (aylık) gerçekleşir.

[GRI 102-11, GRI 102-18, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 416-2]

## KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

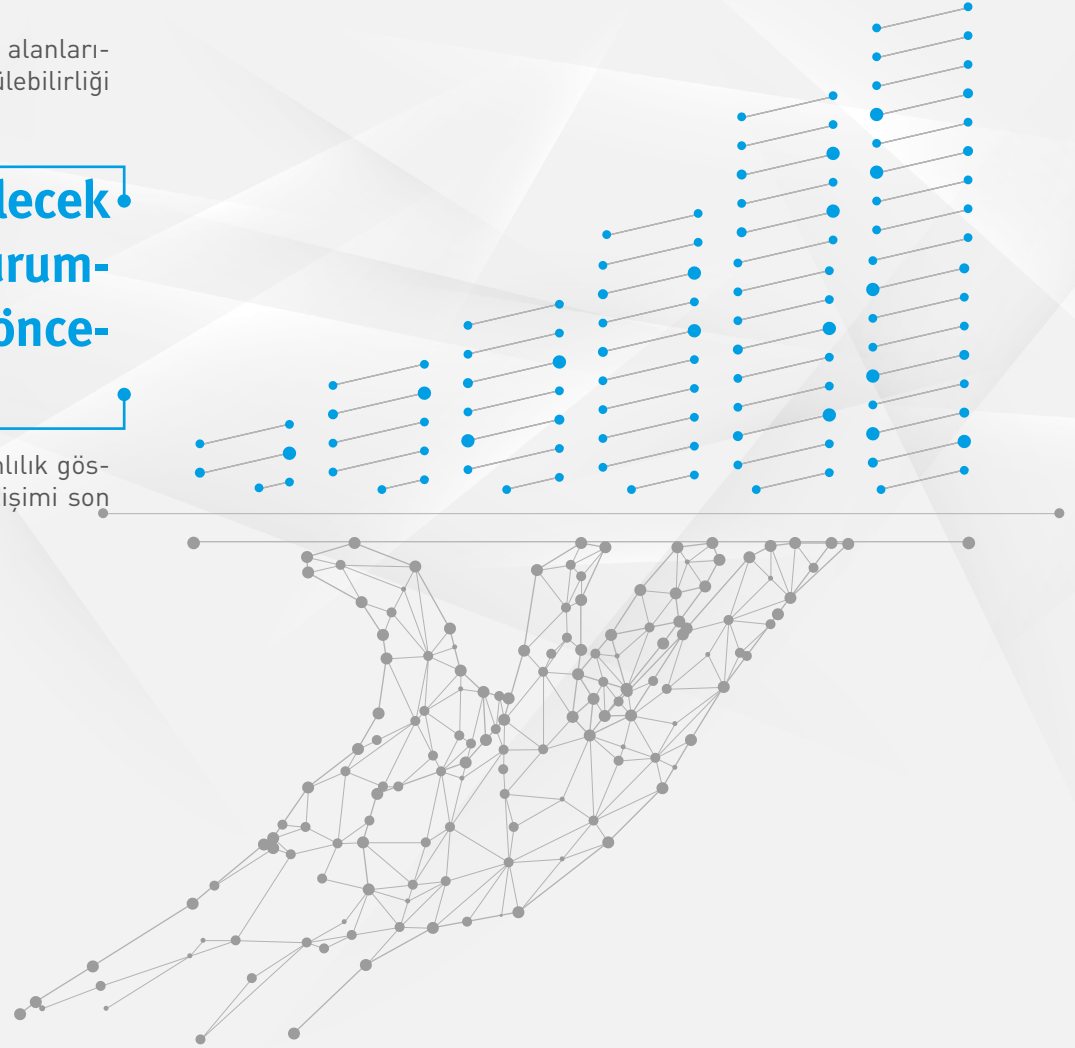


## ➤ KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

Kuruluşun ilk gününden itibaren kurumsallaşmaya yatırım öncelikli alanlarımızdan biri. Bu bölümde kurumsal yönetim ve yönetişimin sürdürülebilirliği konularının detayları yer alıyor.

70 yıllık geçmişimizi koruyarak gelecek nesillere başarıyla aktarmak için kurumsallaşmaya yatırım yapmak temel önceliklerimiz arasında yer alıyor.

Öte yandan sürdürülebilirlik faaliyetlerinin tüm grup bazında devamlılık gösterecek şekilde uygulanabilmesi amacıyla, sürdürülebilirliğin yönetişimi son dönemde odaklandığımız öncelikli alanlardan oldu.



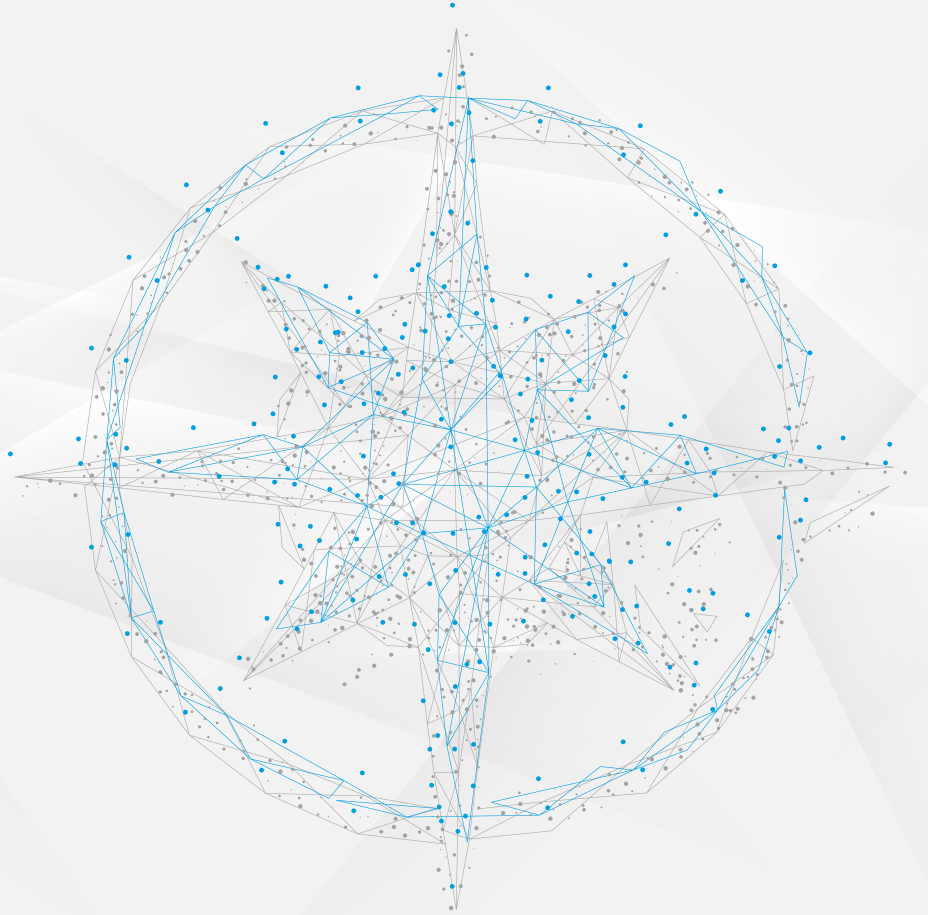
## ➤ KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

### Sürdürülebilirlik Yönetişi

2021 yılında önceliklendirdiğimiz çalışmalardan biri, sürdürülebilirliğin yönetişimini tasarlamak oldu. Sürdürülebilirlik faaliyetlerimizin etkili yürütülmesi için ilgili birimlerin İnci Holding ve Grup Şirketleri bünyesindeki görev, sorumluluk ve iş ilişkilerini açık ve net olarak tanımlayarak hedeflenen kooperatif, koordine ve etkili çalışma düzenini sağlamak amacı ile sürdürülebilirlik yönetişim mekanizmasını oluşturduk.

2022 yılı için hedefimiz ise tasarladığımız yapıyı başarı ile uygulamaya almak.

**Sürdürülebilirlik Komitesi:** Komite'nin amacı; sürdürülebilirlik konularını koordine etmek, stratejik başlıklarda şirketlere yönlendirmeler yapmak, sinerji alanlarını ortaya çıkarmak, konu ile ilgili çalışmalarda şirketler için kolaylaştırıcı, bilgi, yayılım ve network sağlayıcı olmak, iç ve dış paydaşlara fayda odaklı değer sağlamaktır. Komite Holding CEO'su başkanlığında Sürdürülebilirlik Sponsoru Yönetim Kurulu Üyesi, İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü, Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Direktörü, Teknoloji Direktörü, Finans ve Mali İşler Direktörü, İç Denetim Müdürü, Vakıf Temsilcisi ve Genel Sekreterlikten oluşur. Komite, 3 ayda 1 Yönetim Kurulu'na raporlama yapar; ihtiyaç doğrultusunda belirlenmiş plan paralelinde toplanır. Sürdürülebilirlik takımları ve şirket yönetim kurulları ile koordineli çalışır. Sürdürülebilirlik takım liderleri ile Genişletilmiş Sürdürülebilirlik Komitesi oluşur.





## KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

### Sürdürülebilirlik Yönetişi

#### Holding Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu'nu besler, bilgilendirir, karar konularını gündem yapar.

#### Şirket Yönetim Kurulları

Şirket Yönetim Kurulu'nu besler, bilgilendirir, karar konularını gündem yapar.

#### Şirket Sürdürülebilirlik Takımları

- Takım lideri, şirketin sürdürülebilirlik konusunda yetkilendirdiği kişidir.
- Şirketlerde yürütülen sürdürülebilirlik faaliyetlerinin yürütülmesine liderlik eder, destek olur.
- Şirket Yönetimleri ile gerekli koordinasyonu sağlar.
- Holding'den sürdürülebilirlik ile ilgili alınan bilgi, deneyim, metodolojileri şirketlere yayar,
- Şirketlerinin içerisinde ilgili karar konularını şirket YK gündemlerine taşır.
- Şirketlerden Holding raporlaması için veri ve bilgi toplar.

#### Sürdürülebilirlik Komitesi

- Paydaşların sürdürülebilirlik ile ilgili ihtiyaçlarını anlamak için faaliyetler yapar.
- Sürdürülebilirlik ile ilgili konularda yol gösterici rol oynar (politikalar, faaliyetler, süreçler).
- Holding bazında sürdürülebilirlik önceliklerini yönetir, holding stratejisi ile entegrasyon sağlar ve hedefleri takip eder.
- İçeride ve dışarıdaki kuruluşlarla ilişkiler kurarak yeni iş birlikleri yaratır.
- Farklı düzeylerdeki paydaşlar için bir gelişim merkezi olarak hareket eder.
- Yeni yatırımları ESG prensipleri ile değerlendirir, risk ve fırsat analizlerini yapar, Yatırım Komitesi'ne görüş bildirir.
- Sürdürülebilirlik eksenindeki riskleri inceler, Risk Komitesi'ne girdi bildirir.
- Mevcut faaliyet alanlarında Holding'in yatırımcısı olduğu şirketlerde minimum sürdürülebilirlik kriterlerini belirler.

#### Genel Sekreterlik – Sürdürülebilirlik Sorumlusu

- Holding kapsamında sürdürülebilirlik ile ilgili konulara liderlik eden, kolaylaştırıcı, yöneten, denetleyen, koordine eden kişi/grup sürdürülebilirlik kriterlerini belirler.

Genişletilmiş Sürdürülebilirlik Komitesi'ni besler, bilgilendirir.

#### (Genişletilmiş) Sürdürülebilirlik Komitesi

- Şirketlerden Sürdürülebilirlik Takım liderlerinin de katılımı ile;
- Şirketler, birbirleri ve Holding ile uygulama paylaşımı yapar, şirketler arası fayda yaratacak ortak gündemler tartışılır.
- Holding, şirketlere bilgi, deneyim ve metodoloji transferi yapar.
- Holding ve şirketler birbirlerine süreç, ihtiyaçlar vb. hakkında bilgilendirme yapar.
- Yönetim Kurulu seviyesi hızlı alınması gereken gündem maddelerini değerlendirir.



## ➤ KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

### 1.1. Kurumsal Yönetim

Türkiye'deki şirketlerin %95'ini aile şirketleri oluşturuyor, istihdamın %80'ini de aile şirketleri yaratıyor. Araştırmalar, 2025 yılı itibarıyla da dünyadaki en büyük şirketlerin %40'ını aile şirketlerinin oluşturacağını ortaya koyuyor. 1952 yılında kurulan ve bugün ağırlıklı olarak üçüncü kuşak tarafından yönetilen ve Türkiye'nin önde gelen gruplarından biriyiz.

• **Bir aile şirketinin kurumsallaşmasında kurumsal yönetim ilke ve araçlarının baz alınmasının önemine inanıyoruz.**

Aile Anayasası, Hissedarlar Sözleşmesi ve Aile Meclisi'nin varlığı, ailenin kurumsallaşması ve kurumsal yönetimi temin edici ana unsurlar. Aynı zamanda aile fertlerinin finansal yatırımları, muhasebe yönetimleri, varlık raporlamaları vb. hizmet ihtiyaçlarını karşılamak üzere ayrı bir şirket olarak kurulan Aile Ofisi'nin varlığı ile söz konusu ihtiyaçların Holding'den ayrılmış olması ailenin kurumsallaşmasını gösteren güçlü bir adım.



## ➤ KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

Aile, hissedar ve icra birimlerinin yapısal olarak konumlandırılması ve grup şirketleri ile yönetişimi de içerecek şekilde mekanizmalarla tanımlanması amacıyla kurumsal yönetim araçlarını kullanıyoruz.

**Hissedarlar Sözleşmesi'nden, Teşkilat Yönergesi'ne; Yönetim Kurulu yapısı ve işleyişinden, bağlı komitelerin çalışma usul ve esaslarına ve İcra'ya yetki devirlerine kadar süreçlerin tanımlandığı bir iç mevzuata sahibiz.**

Konuyu güncel ve tutarlı bir kurgu içerisinde tutmaya özen gösteriyoruz.

Vizyon ve hedefler paralelinde yönetim yapısının güncel ve dinamik olması sürekli gündemimizde olan bir konu. Kurumsal Yönetim mekanizmalarının uygulamaları desteklemesi, bizi geleceğe taşıyan sistemler bütünü olması, bunun da faaliyetlerin hızında bir kesinti yaratmadan sağlanması önemli. Bu doğrultuda, vizyonumuzla paralel, yeni nesillere aktaracağımız sistem ve değerlerin sürekli gözetimi ve kurumsal yönetime uyum için sürekli çalışıyoruz. Kurumsallaşma Öz Değerlendirme çalışmaları ile gelişim alanlarındaki faaliyetlerimizi bir plan doğrultusunda hayata geçirmeye devam ediyoruz.

Kurumumuzun sürdürülebilirliğini oluşturan temel yönetim organımız **İnci Holding Yönetim Kurulu**'dur. Yönetim kurulumuz genel kurul tarafından, üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilmiş gerçek yada tüzel kişilerden oluşur. Yönetim Kurulu işleyişine ilişkin tüm çerçeve iç mevzuat ile belirlenmiştir. Aday Belirleme ve Ödüllendirme Komitesi; İnci Holding Yönetim Kurulu'nun belirlenen odak alanları doğrultusundaki işleyişinin etkinliğini sağlamak amacıyla uygun üye kompozisyonunun belirlenmesi, bu kompozisyona uygun üye adaylarının belirlenmesi, üyelerin seçilmesi, Yönetim Kurulu ve üyelerinin stratejik performansının ölçülmesi, değerlendirilmesi konularında çalışır. Her yıl bağımsız bir kuruluş tarafından 360 derece değerlendirme olarak uygulanan YK Performans Değerlendirmesi sonucuna göre YK işleyişine yönelik gelişim alanları belirlenerek faaliyet planı hazırlanır. Yönetim Kurulu'nun etkin işleyişini sağlamak amacıyla, Yönetim Kurulu'na bağlı çalışan kurul ve komiteler aşağıdaki gibidir. Her bir komitenin çalışma usul ve esasları belirlenmiş olup, çalışma amacı ve üye kompozisyonu özetine yer verilmiştir.

- Sürdürülebilirlik Komitesi (Sürdürülebilirlik Yönetişimi altında detaylandırılmıştır)
- Risk ve Denetim Komitesi
- Kurumsal Yönetim Komitesi
- Şirket Yönetim Kurulları Değerlendirme Komitesi
- Etik Kurul

## ➤ KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

**İnci Holding Risk ve Denetim Komitesi;** İnci Grubu şirketlerinin maruz kalabileceği riskleri izlemek ve kontrol altına almak, iç denetim ve bağımsız denetim çalışmalarını gözetmek ve iç kontrol ve finansal raporlama süreçlerinin etkinliğini artırmak için çalışır. Komite, İHYK üyeleri tarafından belirlenen en az bir Yönetim Kurulu Üyesi olmak üzere en az iki kişiden oluşur.

**Kurumsal Yönetim Komitesi;** Kurumsal yönetim süreçlerinin uyumlu, etkin ve verimli bir biçimde uygulanması konusunda çalışır. Komite, İnci Holding Yönetim Kurulu üyeleri arasından seçilecek en az 2, en çok 4 kişi ve Genel Sekreterden oluşur.

**Şirket Yönetim Kurulları Değerlendirme Komitesi;** İnci Holding Şirketleri Yönetim Kurullarının belirlenen odak alanları doğrultusundaki işleyişinin et-

kinliğini sağlamak amacıyla uygun üye kompozisyonunun belirlenmesi, bu kompozisyona uygun üye adaylarının değerlendirilmesi, üyelerin seçilmesi, İnci Holding Şirketleri Yönetim Kurulu ve üyelerinin stratejik performansının değerlendirilmesi konularında çalışır. Üyeler, İnci Holding hissedar temsilcisi İnci Holding Yönetim Kurulu üyelerinden oluşur.

**Etik Kurul;** İnci Holding Etik İlkeleri kapsamında, bildirimleri çözümlenmek, etik sisteminin benimsenmesini sağlamak, etkin çalışmasını gözetmek ve uzun vadeli planları yapmak ile sorumludur. Başkan, Kurul Üyeleri, Holding İnsan Kaynakları Direktörü, İç Denetim Müdürü, Hukuk Müşaviri ve Etik Yöneticisi'nden oluşur. Genişletilmiş etik kurul ise Etik Kurul ve şirket etik temsilcilerinden oluşur.

### Öncelikli Konu(lar)

Kurumsal Yönetim

### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

- Yönetim Kurulu toplantılarına katılım düzeyi **%99,71**
- Gerçekleşen/Planlanan YK Toplantısı Oranı: **%126**
- Yönetim Kurulu Komitelerinin Toplantı Takvimine Uyumu: **%100**
- İnci Holding ve iştiraklerinin Yönetim Kurulları'nda aile üyesi oranı **%23**
- Kurumsal Yönetim Dokümanlarının İşleyiş ve Regülasyonlara Uyumu **%100**

### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Aile, Hissedar, Yönetim Kurulu, holding İcra ve grup şirketler YK ve icra'nın yer aldığı Holding Yönetişim yapısı, kurumsal sürdürülebilirlik için kritik önemde olduğu için bu yapıların işleyişinin etkinliğini sürekli artırmak; yapısal değerlendirme ve metrik bazlı gözden geçirmelerin sürekliliğini sağlamak.

## ➤ KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

### 1.2. İnci Holding'de Etik Yönetimi

İnci Holding olarak çalışanlarımız başta olmak üzere tüm paydaşlarımıza karşı sorumluluklarımızın bilincindeyiz.

**İnci Holding olarak etik yönetimi konusunda tüm çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, müşterilerimiz ile geleceği şekillendirmeye devam ederken etik ilkelere ve değerlere uyumu, önceliğimiz olarak benimsiyoruz.**

Etik davranışları kurumsal zemine oturtmayı ve bu anlayışı stratejik planlarına entegre bir şekilde yansıtabilmeyi önemsiyoruz. Etik ilkelerimiz anlaşılır ve tüm paydaşlar tarafından ulaşılabilir. Şirket yöneticileri ve etik temsilcileri ile birlikte vaka çalışmaları yapıp iyileştirme aksiyonları hayata geçirilir. Çalışanlar için kurum içi ve dışı iletişimleriyle farkındalık kazandırma çalışmaları gerçekleştirilir. Etik iletişim faaliyetleri kapsamında tedarikçi bilgilendirmesi yapılır. Ayrıca, etik yönetim anlayışının yayılması için ilgili sivil toplum kuruluşları ile hareket edilerek tecrübe paylaşımı faaliyetleri yürütülür.

Holding Etik Kodunda belirtilen ilkelere uyumsuzluk riski ile karşılaşıldığında, gizlilik prensibi çerçevesinde değerlendirilen ihbarlar için etik kurul vaka inceleme sürecine ek olarak; risk değerlendirilmeleri de yapılmaktadır. Suistimal, yolsuzluk riskleri veya iç kontrollere aykırı bir durum olup olmadığına yönelik yapılan tüm değerlendirmeler, İç Denetim Birimi tarafından gerçekleştirilen süreç denetimlerinde de ayrıca göz önünde bulundurulur.

İnci Holding'in tüm paydaşları Etik Koda aykırı durumları ya da potansiyel aykırılıkları bildirebilir. Olası aykırı bir durumda bağımsız bir hat olan "0212 401 37 87" nolu telefon numarasından arama yapılabilir veya yine bağımsız bir adres olan [inci@etikhat.com](mailto:inci@etikhat.com)'a yazılı bildirim yapılabilir. Etik Yöneticisi, belirlenen yollarla ya da kendisine doğrudan gelen bildirim Etik Kurul Başkanı ile paylaşır. Bildirimler, etik kurul başkanı ve etik yöneticisi tarafından etik vaka kapsamında olup olmadığı yönünde (2 iş günü içinde) ilk değerlendirmeye tabi tutulur. Etik vaka kapsamı dışında kalan konular konunun çözümü için ilgili departmana aktarılır. Bildirimin etik vaka kapsamında değerlendirilmesi durumunda etik yöneticisi, kurul başkanı ile yapacağı ilk değerlendirme sonrası 1 iş günü içinde, toplantı çağrısı ile birlikte vakayı Etik Kurul ile paylaşır. İlk değerlendirmeye tabi tutulan bildirimlerle ilgili 6 ayda bir Etik Kurul'a bilgilendirme yapılır. Bildirim sahibine Etik Yöneticisi ya da bağımsız kuruluş tarafından, bildirim yapıldığı aynı gün, bildirim alındığı ve inceleme sürecinin başladığı bilgisi verilir.

#### Öncelikli Konu(lar)

Etik Yönetim

#### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

- Etik hattına gelen vakaların kapatılma süresi **33,75 gün**
- Etik hattına gelen bildirim geri dönüş süresi **12 saat**
- Etik Uyum Paydaş Anketleri Puanı **4,68/5**
- Etik Uyum Hakkında Eğitim Alan Çalışanların Oranı **%80**

#### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Etik yönetim konusundaki sistem ve kullanılan araçların sürekli gelişimi ile bölgede öncü olmaya devam etmek, tüm paydaşlar nezdinde etik uyum yönetiminin etkilerini sürekli gözden geçirmek, çalışan farkındalığını sürekli sağlamak.



## ➤ KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

### 1.3 İnci Holding’de Risk Yönetimi ve İç Denetim

İnci Holding’de risklerin etkin bir şekilde yönetimi tüm şirketlerin ve tüm çalışanların sorumluluğundadır ve buna bağlı olarak da önemli bir performans ölçüsüdür.

İnci Holding Kurumsal Risk Yönetimi (KRY) sistemi, önemli risklerin tanımlanmasını, kontrol süreçlerinin değerlendirilmesini, doğru risklerin doğru miktarda alınmasını, bu risklerin uygun süreçler ile yönetilmesini ve risklerin kabul edilebilir seviyelere düşürülmesi için aksiyon planlarının geliştirilmesini sağlar. Bu sebeple tüm grup şirketlerimiz, kendi bünyelerindeki kritik riskleri belirlemek, takip etmek, bu risklerin yönetimi ile ilgili karar almak ve periyodik olarak Yönetim Kurullarına raporlamak konusunda sorumludur.

**Kurumsal Risk Yönetiminin stratejik planlama ve operasyonel yönetimin kesin ve alışılmış bir parçası haline gelmesi önemli hedeflerimiz arasında yer alıyor.**

İç Denetim Birimi, operasyonel ve finansal süreç denetimlerindeki tecrübesiyle İnci Holding’de altıncı denetim yılını tamamladı. Holding’deki bu bilgi birikimi, tüm şirketlerde stratejik hedeflere ulaşılmasına ve sürdürülebilirliğe katkı sağlıyor.

Gerçekleştirilen denetim çalışmaları, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’ndan “Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar” bölümünde yer alan “etkili, hesap verebilir ve şeffaf kurumlar kurulması” ile “yolsuzluk ve rüşvetin tüm biçimlerinin önemli ölçüde azaltılması” maddelerine katkı sağlıyor. Bu doğrultuda 2021 yılında yapılan denetimlerin kapsamı; satın alma süreçleri, risk yönetimi faaliyet planı uyumu, iç denetim faaliyet planları uyumu, stok yönetimi, satış faaliyetleri, ticari alacak yönetimi başlıklarında oldu. Bu kapsamda raporlama döneminde yönetmeliklere / kurallara herhangi bir uyumsuzluk tespit edilmedi.

İç Denetim Birimi, 2021 yılında yapılan 16 denetimin tamamında zaman planına %100 oranda uyum göstererek çalışmalarını tamamlamıştır.



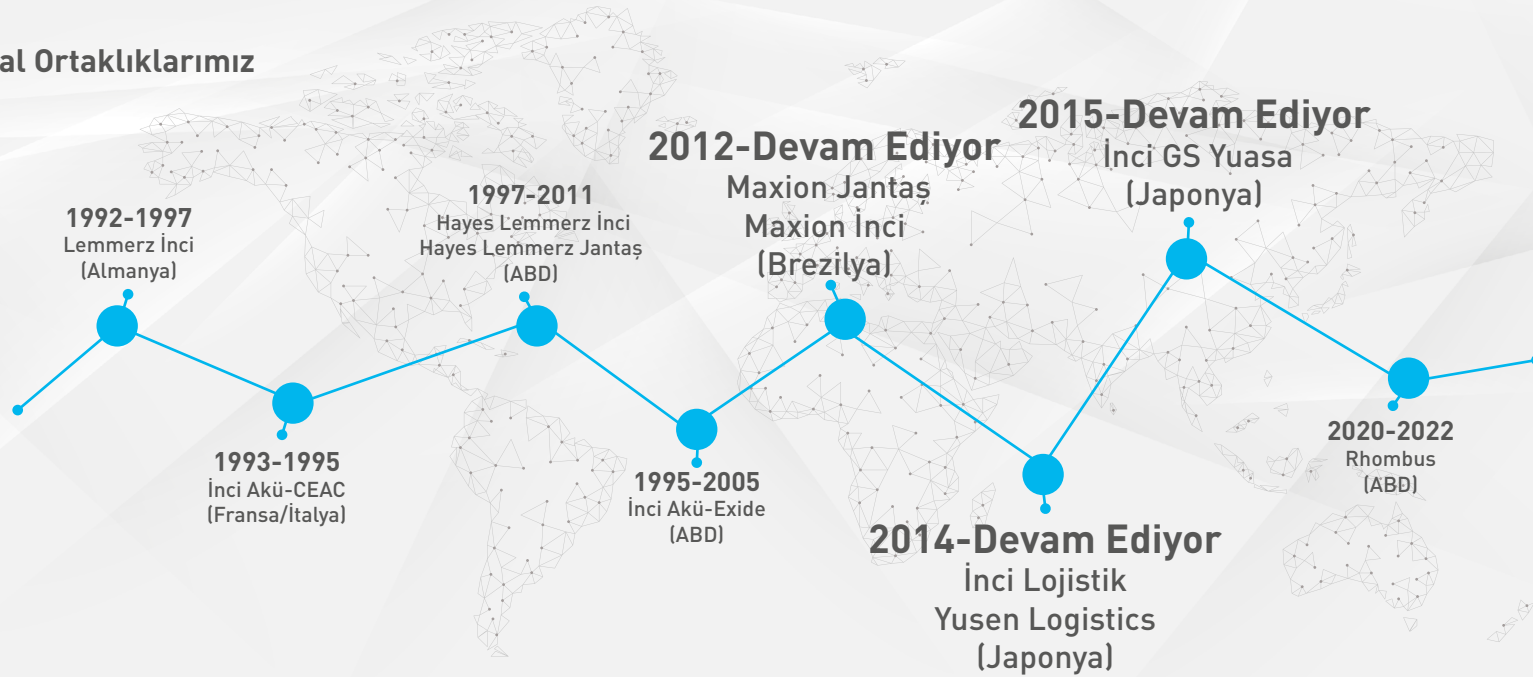
## ➤ KURUMSALLAŞMAYA YATIRIM

### 1.4. Global Ortaklarla Çalışma

Kilometre taşlarımızda da görüldüğü gibi **gerçekleştirdiğimiz iş ortaklıkları ile global ölçekteki ortaklarımızla bilgi ve tecrübelerimizi karşılıklı payla-**

**şıyor, yeteneklerimiz ve altyapılarımızı birlikte güçlendiriyoruz.** Aynı zamanda ileri teknoloji ürün ve hizmetler için teknoloji transferi imkanlarına erişiyor ve gerekli stratejik iş birlikleri ile küresel pazarlarda yeni fırsatlara ulaşma imkanı buluyoruz.

#### Ulusal Ortaklıklarımız



Öncelikli Konu(lar)

Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

Amaç/Hedeflenen Gelişim

Global Ortaklarla Çalışma

• Global ortaklık sayısı: **3**

Sahip olduğumuz global ortaklıklarımızla işimize değer katmak.

[GRI 102-12, GRI 102-13, GRI 401-2, GRI 403-1, GRI 413-1]

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM





## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### • İşimizin ve yaklaşımlarımızın merkezinde “insan” ve “toplum” var.

İnsan ve toplum merkezli tüm uygulamalarımızda bu alandaki alt kaldıraçlarımız olan istihdama katkı - insana yakışır iş, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışan kadınların güçlenmesi, çalışan sağlığı ve güvenliği, yetenek ve bağlılık yönetimi, İnci Vakfı ve İnci Akademi ile nitelikli eğitime destek, kurumların gelişimine destek, insan ve topluma yatırım başlığı altında önceliklendirdiğimiz konular.

#### 2.1. İnci Vakfı ile Nitelikli Eğitime Destek

İnci Vakfı, 1985 yılında merhum Cevdet İnci tarafından ülkemizin eğitim konularındaki çağdaş uygarlık düzeyine ulaşma gayretine katkıda bulunmak amacıyla, “Eğitime Destek, Geleceğe Hizmet” ilkesiyle kuruldu. Vakıf olarak

- ilk yıllarımızda, Ege Bölgesi başta olmak üzere tüm Türkiye’de her yaşta öğrenciye yönelik eğitim bursları ile yurt, okul ve eğitim tesisleri gibi kalıcı eserlere odaklandık. Son 6 yıldır, bu faaliyetlere ek olarak yaş ve odak gruplarına göre farklılaşan eğitim, teşvik ve ağ kurma programlarını eş zamanlı olarak yürütüyoruz.

### • Hayallerin hedefe dönüşmesi, hedeflerin heyecanla harekete geçirilmesi için ilham veren deneyimler tasarlayan Vakfımız; kendisiyle barışık, özgür, inisiyatif alan ve iz bırakan nesillerin gelişimine katkıda bulunmak amacıyla çalışmalarını sürdürüyor.

#### Öncelikli Konu(lar)

Nitelikli Eğitime Destek

#### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

- Tüm vakıf programları aracılığı ile temas edilen 4.809 çocuk, 239 genç

#### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Kendisiyle barışık, özgür, inisiyatif alan ve iz bırakan nesillerin gelişimine katkı amacıyla proje bazlı etki analizlerine odaklanmak; etkin projelerin sürdürülmesini sağlamak.

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### 2021 Yılında Öne Çıkan İlgili Faaliyetler (Vakalar):

#### İnci Vakfı Burs Programı:

Vakıf, kurulduğu ilk günden bugüne eğitim masraflarını karşılama konusunda desteğe ihtiyacı olan, akademik anlamda başarılı öğrencilere farklı kategorilerde burs imkânı sağlıyor. Burslar, doğrudan vakıf kaynaklı olduğu gibi bağışçılar/destekçiler aracılığıyla da sağlanan kaynaklar ile genişliyor.

Burs programının sadece maddi destek sağlayan bir program olmaması, desteklenen lisans düzeyindeki üniversite öğrencilerinin sosyal uyum becerilerini geliştirmesinin yanı sıra, iş hayatına hazırlık sürecine destek olacak şekilde tasarlanan eğitim programıyla desteklenmesi de esastir.

- İlk günden itibaren 6.950 bursiyer, 2021 yılında ise toplam 464 ilköğretim, lise ve üniversite öğrencisi bursiyerimiz oldu.

Genç Gelişim Eğitim Programı ise ilk olarak 2020- 2021 yılı eğitim öğretim yılı süresince lisans düzeyindeki bursiyer gençlerimize yönelik olarak gerçekleştirildi. Bu süreçte aktarılan gelişim temalarından biri de "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları" oldu. 2021 yılında 43 üniversite öğrencisi Genç Gelişim Eğitim Programı'na dahil oldu.

inci  
vakfı



## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### İnci Vakfı Çocuk Orkestrası:

2016 yılı Ocak ayında kurulan İnci Vakfı Çocuk Orkestrası; Bornova Belediyesi ve Barış İçin Müzik Vakfı Ortaklığında, İzmir Naldöken bölgesinde yaşayan ve sanat eğitimine sınırlı erişimi olan 6-18 yaş aralığındaki öğrencilere yönelik müzik eğitimlerine 2021 yılında da devam etti. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan Nitelikli Eğitime Erişim ve Eşitsizliklerin Azaltılması konularına hizmet eden orkestranın kuruluş amacı, çocukların kültür ve sanat etkinliklerine açık erişimini sağlamak, akran ve topluluktan öğrenme yolları ile onların sosyal, kültürel ve sanatsal becerilerini artırmak. Orkestra aracılığıyla, katılımcı öğrencilerde, topluluk olma bilincinin yaratılması, karşılaşılan zorlukların aşılması noktasında farklı bakış açıları geliştirilmesi, problemlere odaklanmak yerine problemin çözüm ortağı olunması konularında gelişim sağlamak amaçlanıyor. Orkestramızın 2021 yılı 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Konseri Candan Erçetin solistliğinde Türkiye'nin farklı bölgelerinden çocuk ve gençlik korolarının eşlik ettiği bir kurguda, İnci Vakfı resmi sosyal medya hesaplarından yayınlandı ve 65.000 kişi tarafından izlendi.



### 2021-SAYILARLA ORKESTRA

Proje, sürdürülebilir kalkınma amaçlarından nitelikli eğitim ve eşitsizliklerin azaltılması iş kapsamına girmektedir.



1  
ŞEF



1  
BURSİYER  
ÖĞRETMEN



1  
KURUMSAL  
BAĞIŞÇI



65  
ÖĞRENCİ



6  
ÖĞRETMEN



119  
ENSTRÜMAN



2  
KONSER

### 2022 HEDEFLERİ

- Etki ölçümlenmesi ve Etki Yönetiminin uygulanması,
- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı ile 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı Konserlerinin seyircili olarak gerçekleştirilmesi,
- Öğrenci sayısının artırılması,
- Sosyal becerilerini geliştirici eğitim programlarının düzenlenmesi.

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### Mesleki Eğitim Merkezi:

İş ve üretim dünyasında ihtiyaç duyulan nitelikli ve eğitimli eleman açığının kapatılmasına destek vermek amacıyla kurulan Yunus Emre Mesleki Eğitim Merkezi İnci Vakfı Maxion İnci Şubesi 2017 yılında kuruldu. İnci Vakfı, Maxion İnci Jant San. A.Ş. ve MEB iş birliğinde kurulan merkezde Manisa bölgesinde yaşayan ve eğitimini mesleki eğitim alanında sürdürmek isteyen lise öğrencilerine yönelik faaliyetler yürütülüyor.

Nitelikli CNC Operatörü yetiştirmeyi amaçlayan eğitim merkezine 2021-2022 Eğitim Öğretim yılı için 15 yeni öğrenci alındı. 2021 yılı Haziran ayında 10 kişilik ilk mezun grubunu verdi ve mezun olan gençlerin 8 tanesi İnci Holding Grup şirketlerinde istihdam edildi. Ege, Manisa Organize Sanayi Bölgesi başta olmak üzere Türkiye'nin farklı sanayi bölgelerinin ihtiyaç duyduğu kalifiyeli teknik eleman istihdamına katkı sağlamayı amaçlayan merkezimiz 2021 yılında toplam 58 öğrenciye eğitim verdi.



### 2021-SAYILARLA MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ

Proje, sürdürülebilir kalkınma amaçlarından nitelikli eğitim ve insana yarışır iş ve ekonomik büyüme kapsamına girmektedir.



10  
MEZUN  
SAYISI



14  
ÖĞRETİM  
SAYISI  
1 Tam Zamanlı  
1 Gönüllü (İngilizce)  
12 MEB



58  
ÖĞRENCİ  
9. Sınıf: 10 kişi  
10. Sınıf: 16 kişi  
11. Sınıf: 16 kişi  
12. Sınıf: 16 kişi



4  
EĞİTİM  
TEZGAHI ve  
ALETLERİ  
SAYISI

### 2022 HEDEFLERİ

- 2021-2022 yılı eğitim öğretim yılı için merkeze yeni alınacak öğrencilerin tamamının Sosyal Beceri Geliştirme Eğitim programına dahil edilmesi,
- Yeni alınacak öğrenci noktasında kız öğrenci sayısının artırılması,
- Çıraklık Merkezi kapasitesinin artırılması.



## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### Gezici Kütüphane:

2015 yılından bu yana İzmir İl Turizm Müdürlüğü ve ISUZU tarafından yürütülen Gezici Kütüphane Hizmetinin amacı, imkanları kısıtlı bölgelerdeki öğrenci ve velilere kütüphane aracılığıyla kitap okuma alışkanlığı kazandırarak, kitap okumayı teşvik etmek. Hedef grup olan ilkokul öğrencilerine aktif ulaşımın mümkün olmadığı 2021 yılı içinde; Mayıs ayı itibari ile Herkese Kitap Vakfı iş birliği ile 6 ay süresince "Kitap Kardeşim Olur musun?" kitap bağışi kampanyası gerçekleştirildi. Kampanya ile altı okula 6.000 kitap ulaştırarak ve bir ilköğretim okuluna 1.000 kitaplık kütüphane kurarak hedefimize ulaştık.



### 2021-SAYILARLA GEZİCİ KÜTÜPHANE

Proje sürdürülebilir kalkınma amaçlarından nitelikli eğitim ve eşitsizliklerin azaltılması kapsamına girmektedir.



86  
KİTAP BAĞIŞI  
YAPAN KİŞİ  
SAYISI



7  
KİTAP  
GÖNDERİLEN  
OKUL SAYISI



7000  
BAĞIŞ ALINAN  
KİTAP SAYISI



4  
KİTAP BAĞIŞI  
YAPAN KURUM  
SAYISI



7848  
DEĞİŞİMİ  
YAPILAN  
KİTAP SAYISI

### 2022 HEDEFLERİ

- Karabağlar bölgesindeki çalışmaların devam etmesi,
- Mevsimlik tarım işçilerinin olduğu bölgedeki çocuklara yönelik etkinlikler,
- Yazar buluşmaları,
- Veli Seminerleri,
- 1 pilot okulda farklı sosyal içerikle etkinlik planlanması.

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### Kodinci:

Devlet okullarında okuyan, yazılım konusunda meraklı olan öğrencilerin gelişimine destek olmak ve onları geleceğin mesleklerine hazırlamak amacıyla hazırlanan "kodlama eğitimleri", Gaziemir Belediyesi destekleriyle, Gaziemir Atıf Bey Semt Evi'nde başladı. 2020 yılında pilot bir uygulama olarak başlayan projenin amacı; 9. ve 10. sınıf lise öğrencilerine temel seviyede elektronik devre tasarımı ve programlama temelleri öğretimi, teknoloji kullanımı ile yeni bir ürün ortaya koyma becerisi, algoritmik düşünme yaklaşımı ve tasarım odaklı düşünme becerisini geliştirmelerini sağlamak. Projemiz ile öğrenciler, temel seviye elektronik ve yazılım çalışmaları yaparak, teknoloji yoluyla üretimin avantajlarını öğrendiler ve kodlama alanında çalışma konusunda farkındalık kazandılar.



### 2021-SAYILARLA KOD'İNCİ

Proje, sürdürülebilir kalkınma amaçlarından nitelikli eğitim ve insana yarışır iş ve ekonomik büyüme kapsamına girmektedir.



2  
ÖĞRETMEN



10  
BİLGİSAYAR



18  
EĞİTİM  
HAFTA



18  
ÖĞRENCİ



2  
GÖNÜLLÜ



20  
ARDUINO  
SETİ



1  
KURUMSAL  
BAĞIŞÇI

### 2022 HEDEFLERİ

- Eğiticieğitimlerinin tamamlanması,
- Eğitim alan öğrenciler ile akran ya da küçük yaş öğrenci eğitimlerine başlanması.



## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### 2.2. Kurumların Gelişimine Destek

- **Topluma katkı, sektörel ve kurumsal yapılara fayda sağlamak amacıyla sivil toplum kuruluşları ile birlikte çalışmayı önemsiyoruz.**

Bununla birlikte İnci Akademi ile kurumların gelişimine destek vermeye odaklanıyoruz.

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### Kurumsal Üyeliklerimiz

İnci Holding olarak sivil toplum kuruluşları ile olan ilişkilerimiz her zaman odak alanlarımız arasında ve sivil toplum kuruluşları en önemli paydaşlarımız arasında yer aldı.

**Bilgi ve tecrübe paylaşımı ile topluma, çevreye ve hizmet ettiğimiz bölgeye STK'lar aracılığıyla katkı sunabilmek çalışmalarımızda ve faaliyetlerimizde öncelikle yer alıyor.**

Grup bazında üyesi olduğumuz 35 STK ile birlikte 12 STK'nın yönetiminde de aktif olarak görev alıyoruz.

STK'lar ile birlikte yer alabileceğimiz iş birliklerini önemsiyor, İnci Holding'e ait iç ve dış uygulama paylaşımları, bunun yanı sıra STK'ların tema-

tik tüm çalışma grupları ve komitelerine aktif katılım sağlıyor ve bilgi alışverişinde bulunuyoruz. STK'ların aylık bültenlerine katkı sağlıyor ve kurum içi iletişimini sağlıyoruz. STK'ların temel eğitim programları veya düzenledikleri zirve, webinar vb. etkinliklerine içerik ve uzmanlarımız ile eğitim desteği sağlıyoruz. Sektörel gelişmelerin takibi, mevzuat düzenlemelerine STK'lar üzerinden katkı vermek yanında ortak sektörel görüş oluşması ve ihtiyaç duyulan noktaların resmi temaslara aracılığıyla aktarımı konusunda STK'ların birleştirici ve yönlendirici gücüne inanıyoruz.

Fayda sağladığımız alanlar özellikle Sürdürülebilirlik, Yeşil Mutabakat, İklim Değişikliği ve Paris Anlaşması, Döngüsel Ekonomi, Dış Ticaret Uygulamaları, Devlet Destekleri, Dijitalleşme, Girişimcilik, Enerji, İlgili Yeni Yönetmelikler ve Fuarlar iken; katkı sunduğumuz kapsam şu şekildedir: Sürdürülebilirlik, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kurumsallaşma, Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma, Etik, Deneyim Paylaşımı, Bölgesel İş Birlikleri, Sektörel ve Teknik Konularda Konsept Not Hazırlıkları, Yayınlarla Katkı, Çalışma Grupları Projelerine Destek.

2021 yılı içerisinde ayrıca tüm şirketlerimiz ile bir araya gelerek, şirketlerimizin sürdürülebilirlik yolculuğunda ortak değer yaratmalarına destek olabilecek gelecek üyeliklerini gözden geçirdik. Önümüzdeki yıllarda global arenada faaliyet gösteren kuruluşlar ile dirsek temasımızı artırarak, toplum, ekonomi ve şirketimiz için yeni fayda alanları yaratabilmek istiyoruz.

#### Öncelikli Konu(lar)

Kurumların Gelişimine Destek

#### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

- Grup Bazında Üye Olunan STK Sayısı: **35**
- Yönetiminde Rol Alınan STK oranı: **%34**

#### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Üyelikler kapsamında küresel ve ulusal gündem ve gelişmelere uyum sağlamak, kurumların gelişimine ve ülke kalkınmasına etki etmek - global arenada faaliyet gösteren kuruluşlar ile dirsek temasımızı artırarak, toplum, ekonomi ve şirketimiz için yeni fayda alanları yaratabilmek. İnci Akademi ile kurumların gelişimine katkı sağlamak.

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### İNCİ HOLDİNG TARAFINDAN STK'LAR İLE İLİŞKİLER KAPSAMINDA TAKİBİ SAĞLANAN PLATFORM, SANAYİ BÖLGESİ, STK ÜYELİKLERİ

#### YÖNETİMİNDE YER ALINAN

TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞ İNSANLARI DERNEĞİ (TÜSİAD)

EGE SANAYİCİLERİ VE İŞ İNSANLARI DERNEĞİ (ESİAD)

EGE GENÇ İŞ İNSANLARI DERNEĞİ (EGİAD)

ETİK VE İTİBAR DERNEĞİ (TEİD)

TÜRKİYE KURUMSAL YÖNETİM DERNEĞİ (TKYD)

TAİDER AİLE İŞLETMELERİ DERNEĞİ

DIŞ EKONOMİK İLİŞKİLER KURULU (DEİK)

TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ (PERYÖN)

TÜRKİYE TEKNOLOJİ GELİŞTİRME VAKFI (TTGV)

TAŞIT ARAÇLARI TEDARİK SANAYİCİLERİ DERNEĞİ (TAYSAD)- (Grup şirketi üyesi)

OTOMOTİV ENDÜSTRİSİ İHRACATÇILARI BİRLİĞİ (OİB)

İZMİR İTALYAN TİCARET ODASI DERNEĞİ

#### ÜYE OLUNAN DİĞER

AVRUPA OTOMOTİV YAN SANAYİCİLERİ DERNEĞİ (CLEPA)

İZMİR TİCARET ODASI (İZTO)

AİLE İŞLETMELERİ AĞI/ FAMILY BUSINESS NETWORK (FBN)

İŞ DÜNYASI VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA DERNEĞİ (SKD)

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ (UN GLOBAL COMPACT)

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADININ GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ (UN WEPs)

TÜRKİYE İÇ DENETİM ENSTİTÜSÜ DERNEĞİ (TİDE)

KURUMSAL RİSK YÖNETİM DERNEĞİ (KRYD)

KURUMSAL İLETİŞİMCİLER DERNEĞİ (KİD)

#### GRUP ŞİRKET ÜYELİKLERİ

İSTİF MAKİNALARI DİSTRİBÜTÖRLERİ VE İMALATÇILARI DERNEĞİ (İSDER)

AKÜMÜLATÖR VE GERİ KAZANIM SANAYİCİLERİ DERNEĞİ (AKÜDER)

MANİSA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ

OTOMOBİL TEKNOLOJİ PLATFORMU (OTEP)

ASSOCIATION OF EUROPEAN AUTOMOTIVE AND INDUSTRIAL BATTERY MANUFACTURERS (EUROBAT)

ADVANCED LEAD ACID BATTERY CONSORTIUM (ALABC)

MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞ BİRLİĞİ TEKNOLOJİ UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

MANİSA AR-GE VE TASARIM MERKEZLERİ İŞ BİRLİĞİ PLATFORMU (MATİP)

IMPACT 2030 TÜRKİYE ETKİ KONSEYİ-TOPLUMSAL ETKİ PLATFORMU

TÜRKİYE KALİTE DERNEĞİ (KALDER)

EGE STRATEJİK SİNERJİ PLATFORMU (ESSİP)

TAŞINABİLİR PİL ÜRETİCİLERİ VE İTHALATÇILARI DERNEĞİ (TAP)

SOLARBABA TEMİZ ENERJİ DÖNÜŞÜM PLATFORMU

ULUSLARARASI GÜNEŞ ENERJİSİ TOPLULUĞU - TÜRKİYE BÖLÜMÜ (GÜNDER)

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### 2.3. İstihdama Katkı-İnsana Yakışır İş

İnci Holding A.Ş. ve grup şirketleri olarak genç nüfusun istihdamına katkı sağlamayı çok önemsiyoruz. Gençlerin işgücüne katılımlarını teşvik etmek, istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve iş dünyasına katkıda bulunmak amacıyla 2012'den beri sürdürülebilir bir başarı hikayesi olarak Genç İnci projemizi yürütüyoruz.

#### 2021 Yılında Öne Çıkan İlgili Faaliyetler (Vakalar):

##### Genç İnci Programı

Yetenek kazanımı konusunda önemli bir kaldıraç olarak konumlandığımız, Genç İnci Programı, 8. dönemi olan 2021 yılında da başarıyla tamamlandı. 2021 yılında, programa dahil edilen 12 kişinin 8'i grup şirketlerimizde işe yerleştirildi. Böylelikle, genel istihdam oranı %4 arttırılarak, önceki senelere göre artış sağlanmış oldu. 8. dönem itibarıyla programa dahil edilen 98 kişinin %37'si (36 kişi) ile çalışmaya devam ediyoruz.

• Top Talent kariyer platformunun düzenlediği TOP 100 Talent Program 2021 listesinde Genç İnci programı ile Türkiye'nin en beğenilen ilk 100 firması arasında yer alarak ödül almaya hak kazandık.

#### Öncelikli Konu(lar)

İstihdama Katkı-  
İnsana Yakışır İş

#### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

- Genç İnci Programı'nda istihdam oranında artış: **%4**
- Genç İnci programında kadın istihdamı oranı: **%25**
- **3.054** toplam çalışan
- Kadın: **283**
- Erkek: **2.771**
- Tam Zamanlı: **2.957**
- Yarı Zamanlı: **97**
- 30 Yaş Altı: **664**
- 30-50 Yaş Arası: **2.247**
- 50 Yaş Üstü: **143**

#### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Genç İnci Programında istihdam oranını arttırmak, Kadın istihdam oranını arttırmak.

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### 2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği / Çalışan Kadınların Güçlenmesi

Toplumda kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitlik temel değerlerimiz arasında. Bu konuda hem sektöre hem içinde yaşadığımız topluma örnek teşkil edecek uygulamaları devreye alıyoruz. Aldığımız aksiyonlarla kadının iş dünyasındaki ve toplumdaki ekonomik güçlenmesini destekliyoruz.

Eşit Değerde İşe Eşit Ücret prensibi ile ilgili çalışmalar küresel anlamda devam ederken İnci Holding olarak biz de bu hassas konuyu doğru yönetmeye özen gösteriyoruz. Bunun için, eşit işe eşit ücreti destekleyen bir insan kaynakları yaklaşımımız var. Grup şirketlerimiz ile kadınların iş hayatında yer alması için çeşitli sosyal sorumluluk projeleri yürütüyoruz. Bu kapsamda, yalnızca kadın çalışanlara istihdam fırsatı sunduğumuz staj programları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini konu edinen global dayanışma hareketlerini desteklediğimiz farkındalık iletişimimizi sürdürüyoruz.

Özel sektörün küresel en önemli girişimlerinden biri olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles – WEPs) İnci Holding tarafından 2016 yılında imzalandı.

#### Öncelikli Konu(lar)

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği/Çalışan Kadınların Güçlendirilmesi

#### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

##### Kadın Çalışan Oranı

- İnci Holding Yönetim Kurulu'nda: **%50**
- Orta Kademe Yönetici Pozisyonlarında: **%29,6**
- Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarında: **%24,7**
- Toplam İş Gücünde: **%9,3**
- Yeni İşe Alınan Ofis Çalışanlarında: **%42,3**
- Yeni İşe Alınan Saha Çalışanlarında: **%3,9**

#### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Yönetim Kurullarından saha ekiplerimize kadar her kademede bulunan kadın sayısını artırmak; toplam iş gücünde kadın çalışan oranını artırmak, yeni işe alım süreçlerinde bu oranları iyileştirmek. Mevcutta kadın odağında derinleşen çeşitlilik yaklaşımlarımızı, önümüzdeki senelerde diğer dezavantajlı grupları da kapsayacak şekilde genişletmek.

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### 2021 Yılında Öne Çıkan İlgili Faaliyetler (Vakalar):

**Maxion İnci ve Maxion Jantaş:** Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sosyo-ekonomik ve politik bir sorun olarak tanımlanması düşüncesine dayanan global bir dayanışma hareketi olan ve 2014 yılında,

- **Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygın hâle getirilmesi için başlatılan #HeForShe kampanyasını destekliyoruz.**

Bu kapsamda, #AdıylaSanıylaEşitlik mottosu ile bu alanda farkındalık iletişimini sürdürüyoruz. Maxion İnci Jant Grubumuzdaki yönetim yapımızda “Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi” ve “Sürdürülebilirlik Komitesi” aktif olarak görev yapıyor.

Yalnızca kadın çalışanlara istihdam sağlanması hedeflenen, e-MaxIntern Online Staj Programı 2021 Temmuz ayında 14 kadın öğrencimiz ile başladı. Proje, otomotiv sektöründeki kadın istihdamına katkı sağlamak, şirketlerimizin “Cinsiyet Eşitliği”ni destekleme stratejisine katkıda bulunmak, genç yetenekleri keşfetmek ve yeni mezun programlarına kadın mühendislerin dahil edilmesi için veri tabanı oluşturmayı amaçlıyor. Maxion İnci Jant Grubumuzun Sürdürülebilirlik Akademisi ve İngiliz bağımsız denetim şirketi Intertek’in gerçekleştirdiği denetleme sonrası aldığı İş’te Eşit Kadın Sertifikası ile bu doğrultudaki çabalar 2021 yılında tescillenmiş oldu.





## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

**İncitaş:** Kadınların hayatın her alanında daha aktif olması ve özellikle istihdamda daha yoğun bir şekilde bulunması ilkesinden yola çıkarak, yeni istihdamlarda veya terfi-atamalarda cinsiyetçi yaklaşımlara karşı duruyor kadına her alanda fırsat verilmesi prensibi ile pozitif ayrımcılıktan yana duruş sergiliyoruz.

**Tamamı beyaz yaka çalışanlardan oluşan İncitaş'ta kadın çalışan oranının %60, tüm yöneticiler içinde ise kadın yönetici oranının %66 olması bu ilkeye bağlılığımıza örnek gösterilebilir.**

**İnci GS Yuasa:** İnci GS Yuasa olarak çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık noktasında tüm çalışanların kendilerini güvende ve değerli hissedip, saygı ve kabul gördüğü bir iş yeri ortamı oluşturmaya çalışıyoruz ve her türlü ayrımcılığa karşı olduğumuz bir yaklaşım sergiliyoruz. İşe alım, ücretlendirme, terfi, eğitim gibi tüm insan kaynakları süreçlerinde çalışanlarımıza fırsat eşitliği sunuyoruz.

**Erkek istihdamının yoğun olduğu bir sektörde yer aldığımız için kadın istihdam sayısını artırmak amacıyla; eş yetkinlik ve deneyime sahip adaylar arasında kadın adayları istihdam etmeye öncelik veriyoruz.**

**ISM:** Hayatın her alanında olduğu gibi üretim alanında da kadın erkek eşit dağılımını sağlamak amacıyla ISM olarak "Kadın Çalışan Oranı Eylem Planı"nı hayata geçirdik. Çalışan dağılımlarının incelenmesi ile kadın çalışan sayılarının yoğun bölümlerimizdeki tecrübeli kadın çalışanlarımızı, kadın çalışan sayısının az ya da hiç olmadığı bölümlere yönlendirerek bölümler arasında rotasyon sağladık. Rotasyonlar sonucu bazı çalışanlar için kalıcı bölüm değişiklikleri gerçekleştirildi. Boşalan pozisyonlara da yine kadın çalışan istihdam etmek amacı ile iş ilanları "kadın çalışan" özelinde yayınlandı ve işe alım süreçleri başladı. Projenin ikinci bölümünde Türkiye genelinde kadınlarımızın neredeyse hiç istihdam edilmediği kaynak operasyonları için eğitim programı başlatıldı. "Kaynak operatörü" ihtiyacımız için hem teorik hem pratik eğitimin yer aldığı bir ders programı oluşturduk.

**2020 yılı Nisan ayında başlatmış olduğumuz proje ile 2021 yılı sonunda üretimde çalışan kadın çalışan sayımız 16 kişiye ulaştı. 2022 yılında üretimde çalışan sayısının %25'inin kadınlardan oluşmasını hedefliyoruz.**



## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

**Yusen İnci Lojistik:** Kadınlarımızın iş hayatının tüm alanlarında aktif yer almasının önemli olduğuna inanıyoruz. Tüm insan kaynakları süreç ve uygulamalarımızda fırsat eşitliği prensibi ile çalışıyoruz. Erkek istihdamının yoğun olduğu düşünülen lojistik sektöründe beyaz yaka çalışanlarımız arasında kadın çalışan oranımız %40 olmakla beraber depo süreçlerimizde elleçleme işlemlerimizi taşeron firma üzerinden kadın çalışanlar yapıyor.

**Yusen İnci Lojistik olarak hedefimiz depo süreçlerimizde de kadın istihdamını arttırmak.**



**Vinci – “Beyond The Billion” Girişimi:** Türkiye'nin tek kadın odaklı yatırım platformu olan Arya'nın, “Beyond The Billion” Girişimi ile kurduğu ortaklık kampanyasını Vinci olarak destekliyoruz. Kampanya ile daha fazla kadının finansmana erişimi sağlanıyor ve girişim sermayeleri arasında daha çok kadın girişimcinin yer alması için farkındalık çalışmaları sürdürülüyor.

**İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı:** İnci Holding olarak kadına karşı uygulanan her türlü fiziksel, duygusal, ekonomik ve siber şiddete karşı mücadeleyi destekliyoruz. 2016 yılında başlayan “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” BADV projesinde pilot şirketlerden biri olmayı kabul ettik. BADV projesi, işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vakalarının önlenmesi ve söz konusu vakalara müdahale edilmesi yönünde gerekli mekanizmaları tesis edilmesi konusunda özel sektörün aktif bir aktör olabileceğini gösteren başarılı bir proje.

Çalışan kadınların iş hayatını etkileyen ve kadın istihdamının artması önündeki engellerden bir tanesi de aile içi şiddet. Kayıtsız kalamaya-çağımız ve mücadele ettiğimiz bu sorun karşısında İnci Holding olarak Aile İçi Şiddete Karşı politikası oluşturduk. Proje kapsamında yetiştirilen iç eğitimlerle tüm grupta eğitimlerin verilmesini sağladık.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi:** 2021 yılında İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Ekiplerinin katılımıyla gerçekleştirdiğimiz Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesinde iletişimde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kurumsal alanda bunun davranışa dönüştürülmesi, kadın istihdamının artırılması ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, grup şirketlerimizle birlikte atacağımız gelecek adımlarımızı nasıl planlayıp bütüne yayabileceğimiz üzerine hizalanma konularında çalıştık. Grup bazında ortak hedef belirledik.

**2022 yılı işe alımlarının %30'unun kadın adaylarla tamamlanma hedefini takip ediyoruz.**

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### 2.5. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

İş kazalarını önlemek için süreçleri sürekli iyileştiriyor, kaza sonuçlarının izlenebilir ve hesap verebilir olması için gereken yatırımları yapıyoruz.

Faaliyette bulunduğumuz tüm bölgelerde insan haklarına saygı gösteriyor, insan haklarıyla ilgili ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere uyuyor ve iş ortaklarımızın da uymasını bekliyoruz.

İnci Holding ve grup şirketleri olarak tüm faaliyetlerimizde; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin risk tabanlı yaklaşımı ile riskleri proaktif şekilde tespit ediyor ve bu sayede önlemlerin sürecin en başından itibaren alınmasına olanak sağlamayı amaçlıyoruz. İnci Holding bünyesinde belirlenmiş olan risk analizi değerlendirmelerini baz alacak şekilde, yapılacak iş kalemi için işe özel risk değerlendirmeleri ve İş Tehlike Analizleri yapılıyor. Bu analizlere çalışanlar ve ilgili taraflar dahil ediliyor. Risk değerlendirmeleri sonucunda tespit edilen riskler ve izlenmesi gereken adımlar İSG-İşveren tarafından değerlendirilerek risk yönetim hiyerarşisine uygun olarak ele alınıyor. Risk yönetimi hiyerarşisine göre tespit edilen herhangi bir risk için sırasıyla elimi-

ne etme, ikame etme, mühendislik kontrolleri, idari kontroller ve kişisel koruyucu donanım sağlanması basamakları izleniyor. Bu değerlendirme ve belirlenen önlemler sonrası, risklerin "kabul edilebilir" düzeyde olduklarından emin olunuyor, riskler ve önlemler tüm çalışanlar ile paylaşılıyor. Ayrıca, İnci Holding bünyesinde acil durum eylem planının uygulanabilir hazırlıkta olmasına ve acil durum koordinasyon ekibinin ilgili özel yetkinlik eğitimlerine katılmasına özen gösteriliyor. Afet farkındalık eğitimleri, ofis iş güvenliği eğitimleri, temel iş güvenliği eğitimleri, İnci Holding'de yeni işe başlayan çalışanlara hemen, aktif devam eden çalışanlara periyodik olarak planlanıp uygulanıyor. Temel iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri iş alanı/saha tanımlaması özelinde de detaylandırılarak hayata geçiriliyor.

İnci Holding olarak İSG alanındaki yenilikleri uygulamaya belirlediğimiz planlar dahilinde devam ediyoruz; her sene verilen İSG Farkındalık ödülleri ile kaza sıklık oranlarında en iyi iyileşmeyi gösteren firmalarımızı ödüllendiriyoruz.

2021 yılında ISM Minibar bir önceki seneye göre %67'lik bir iyileşme ile İSG Farkındalık Ödülünün sahibi oldu.

#### Öncelikli Konu(lar)

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

#### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

• Kaza sıklık oranı: %6,72

#### Amaç/Hedeflenen Gelişim

İSG önceliği ile ilgili süreç, operasyon iyileştirmelerine devam etmek, farkındalığı en üst seviyede tutmak, "0" iş kazası hedefine ulaşmak.

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### 2.6. Yetenek ve Bağlılık Yönetimi

Çalışanlarımızın yetenek ve bağlılığını yönetirken kullandığımız ana araçlar performans yönetim sistemimiz, eğitim ve gelişim faaliyetlerimiz, iletişim ve geri besleme mekanizmalarımızdır.



#### Öncelikli Konu(lar)

Yetenek ve  
Bağlılık Yönetimi

#### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

- Çalışan başına ortalama **22 saat** eğitim (sınıf içi+çevrim içi+ e-öğrenme)
- Düzenli performans değerlendirmesine tabi tutulan çalışan oranı **%97,9**
- İH Harika İş Yeri (Great Place to Work) Çalışan Araştırması Genel Algı Skoru: **%72**
- İH Güven Endeksi Skoru: **%77**
- İH İş Gücü Devir Oranı: **%8**

#### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Yetenekleri tutundurmak amacıyla performans geri bildirimleri ve iş gücü devir oranını takip etmek; çalışan araştırma skorlarını iyileştirmek.

## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

### 2021 Yılında Öne Çıkan İlgili Faaliyetler (Vakalar):

#### İnci Akademi Faaliyetlerimiz

Çalışanlarımızın kişisel gelişimiyle şirketimizin gelişimi arasında paralellik olduğunun bilincinde olarak, çalışanlarımızın kariyer planlarında yer alan ihtiyaçları doğrultusunda şirket içi ve şirket dışı eğitimlere katılmasını teşvik ediyoruz. Gerek iştiraklerimize gerekse iştiraklerimiz dışında ekosistemimizdeki tüm şirketlere nitelikli eğitim hizmeti sunabilmek amacıyla kurduğumuz İnci Akademi üzerinden eğitim faaliyetlerimizi yürütüyoruz.

İnci Akademi, gelişim ve değişimde iş dünyasının önemli bir çözüm ortağıdır. Kurumların ihtiyacına yönelik dijital dönüşüm, liderlik ve yetkinlik geliştirme, aile şirketlerinde kurumsallaşma, kurumsal sosyal sorumluluk gibi organizasyonel gelişim konularında özel eğitim programı tasarlar. İnci Holding grup şirketleri başta olmak üzere Ege Bölgesi'ndeki tüm şirketlerin katılımına yönelik açık eğitimler ile kişilere ve iş dünyasına fayda sağlayacak gelişim ortağı olmayı hedefler. Ayrıca, kâr amacı gütmeksizin elde ettiği tüm geliri, İnci Vakfı'nın burs fonuna aktarır.

**İnci Dijital Akademi:** Günümüzün hızlı tempolu çalışma ortamında, en son trendler ve yöntemler ışığında, çalışanların istedikleri eğitimleri kendi öğrenme alışkanlıklarına göre, istedikleri zaman ve mekanda almaları amacıyla 2021 yılında İnci Dijital Akademi'yi hayata geçirdik.

**Bir e-öğrenme sistemi olan İnci Dijital Akademi'yi, kendi organizasyonumuza özel olarak tasarladığımız eğitim programları ve geliştirdiğimiz içeriklerle zenginleştirdik.**

Sistemden aldığımız raporlar sayesinde eğitim ihtiyaç analizlerimizi de daha etkin bir hale getirmiş olduk. 2021 yılında çalışanlarımızın sistem üzerinde geçirdikleri ortalama eğitim süresi 8,9 saat iken 2022 Temmuz itibarıyla bu süre 10,4 saat olarak gerçekleşti.

The screenshot displays a grid of educational modules. Each module card includes a title, a 'KAYTILISIN' button, and a duration. Below the grid, a 'Tamamladıklarım' section shows completed modules with a 'Başardın' (You succeeded) badge, a score, and a 100% completion rate.

Module Title	Duration	Score	Completion Rate
Kısa Kısa: Kişisel Mükemmellik Seti	57 dk	-	-
Kısa Kısa: Etkili İletişim Teknikleri	32 dk	-	-
Microsoft Planner Eğitimi	54 dk	-	-
Microsoft Power BI Eğitimi	7 sa 29 dk	-	-
Verimlilik ile Dijitalleşme (EGİAD-Nokia)	-	100 PUAN	100%
Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	-	78.3 PUAN	100%
'ETİK İLKELERİMİZ-Tazeleme Eğitimi	-	100 PUAN	100%
"İlham Veren Bir Kadının Yaşam Öyküsü: Bedriye Berber Engin"	-	100 PUAN	100%



## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

**Microsoft Yapay Zeka Akademisi:** “Dijital Dönüşüm, sadece iş yapma şeklimizi değil, yaşamlarımızı da dönüştürüyor!” diyerek Holding ve grup şirketleri çalışanlarımızın katılımıyla ve Microsoft iş birliği ile Microsoft Yapay Zeka Akademi eğitimleri hayata geçirdik.

**6 hafta boyunca teorik ve uygulamalı eğitimlerle toplam 26 grup çalışanımız, Microsoft’un yapay zeka uygulamalarını kullanarak grupların şirketlerde farklı alanlarda yaşadığı problemlere dijital çözümler üretmek üzerine çalıştı.**

İnci Akademi tarafından yürütülen program 4.4/5 başarı skoru ile tamamlandı.

**Liderin Sırt Çantası:** Kurum kültürümüzün kritik unsurlarından olan güven ortamını artırmak, inisiyatif almak, açık iletişim, birlikte düşünme ve çalışma reflekslerini güçlendirmek hedefleri ile yola çıkan 4 aylık liderlik gelişim yolculuğuna çalışanlarımız 2 grup halinde katıldı. Kapsayıcı karar alma pratikleri, zaman yönetimini etkileyen kişisel değer farkındalıkları ve birbirinden öğrenme ve eyleme geçiş çalışmaları ile program başarıyla sonuçlandı.

**Tasarım Laboratuvarı:** Program kapsamında tasarım odaklı düşünme, yaparken öğrenme gibi teknik yetkinliklerin yanı sıra empati, merak, yaparken öğrenme, yaratıcı özgüven, ekip çalışması ve insan odaklı düşünme gibi davranışsal yetkinliklerin geliştirilmesi hedeflendi.

**“Design Thinking” metodolojisi ile paralel şekilde tasarlanan ve 4 ay süren eğitim programına 39 çalışanımız katıldı.**

Gruplar, kuruluşumuza değer katan iyi uygulamaların yayılımı ve girişim ekosistemine değer katma gibi alanlarda yapılan somut ürün ve servis üretebilme kazanımları ile programı tamamladı. 2022 yılında hedefimiz, “Tasarım Laboratuvarı” programının devamı olan “Çevik Laboratuvar” programını hayata geçirerek çevik iş yapış şekillerini süreçlerimize entegre etmek.

**Pandemi Sonrası Yeni Çalışma Modeli:** Çalışan deneyimini ve verimliliğini daha iyi hale getirmek amacı ile uygulanan “Çalışanın Sesi” çalışması bize İnci Holding çalışanlarının hibrit çalışmayı tercih ettiğini gösterdi. “Benimle ilgili hiçbir şeyi bensiz yapma” yaklaşımını temel alan çalışan deneyimi tasarım metodolojileriyle, farklı bölümlerden bir Tasarım Ekibi kuruldu ve “Design Sprint” çalışması gerçekleştirildi. Bu şekilde belirlenen “Yeni Çalışma Modeli” esasları; Mekan Esnekliği, Zaman Esnekliği, Uzaktan Çalışma Destekleri başlıkları altında toplandı. Model, operasyonel, mali ve insan boyutlarının tamamını kapsayacak şekilde, çok boyutlu düşünce sergilenerek son hale getirildi. İnci Holding A.Ş. çalışanları haftada 1 gün sabit 1 gün esnek olacak şekilde uzaktan çalışma yapabiliyorlar.



## ➤ İNSANA VE TOPLUMA YATIRIM

**SüPer İnci:** Sürdürülebilir Başarı için Sürekli Performans Yönetimi: Dijitalleşmenin her alanda hız kazanması, teknolojik becerilere olan kritik ihtiyaç, birbirinden farklı 5 jenerasyonun aynı anda iş hayatında çalışması iş hayatındaki bazı normları değiştirmemizi, esnetmemizi ve hızlandırmamızı gerektirdi. Ayrıca, başarılı olmak ve söz konusu başarıyı sürdürülebilir kılmak için etkileşimi yüksek bir kültür yaratmanın önemi, Covid-19'un yarattığı çalışma koşullarıyla da kendini doğruladı.

- Bu eğilimler doğrultusunda performans yönetim süreçlerimizi basitleştirerek, başarı için hedeflenen mesajın çok daha etkili ve hızlı şekilde verilebilmesi için kilit iş sonuçlarını kısa dönemlerde takip eden, yalın ve modüler bir kurgu tasarlamayı hedefledik.

SüPer İnci Sürekli Performans Yönetimi tasarımı ve platformumuzla, İnci Holding'teki performans yönetimi sürecini çağımızın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde dönüştürdük.

**Yusen İnci Lojistik'ten Yuflex:** Yusen İnci Lojistik olarak, Yuflex adını verdiğimiz esnek bir yan hak sistemi başlattık. Yuflex ile çalışanlar, pozisyonları için tanımlanmış yan hak bütçeleri içerisinde kalarak, paketlerini kendileri oluşturuyorlar. Dijital televizyon kanalı üyeliğinden, e-ticaret alışveriş sitesi hediye çekine, ilave yakıttan, yemek kartına yapılabilecek yüklemeye kadar birçok seçenek içerisinde kendilerine uygun olanları seçiyorlar. Bu uygulamanın çalışanlar tarafından tercih edilen bir iş yeri olma yolunda olumlu etkisi olmasını hedefliyoruz.

**Maxionmix Esnek Yan Haklar Programı:** BES, Özel/Tamamlayıcı Sağlık Sigortası, çalışanlarımızın tercihlerine bağlı olarak sosyal yardımlar ya da tatil, taşınma, eğitim, hobi, check-up, teknoloji, yakıt, bağış yardımları ve öğrenci destekleme gibi konularda Esnek Yan Hak Paketleri sunuyoruz. Yerel ve uluslararası platformlarda "En Fazla Çalışılmak İstenen, En İtibarlı Şirket" hedeflerine ulaşmak için kilit performans göstergeleri belirliyor ve izliyoruz.

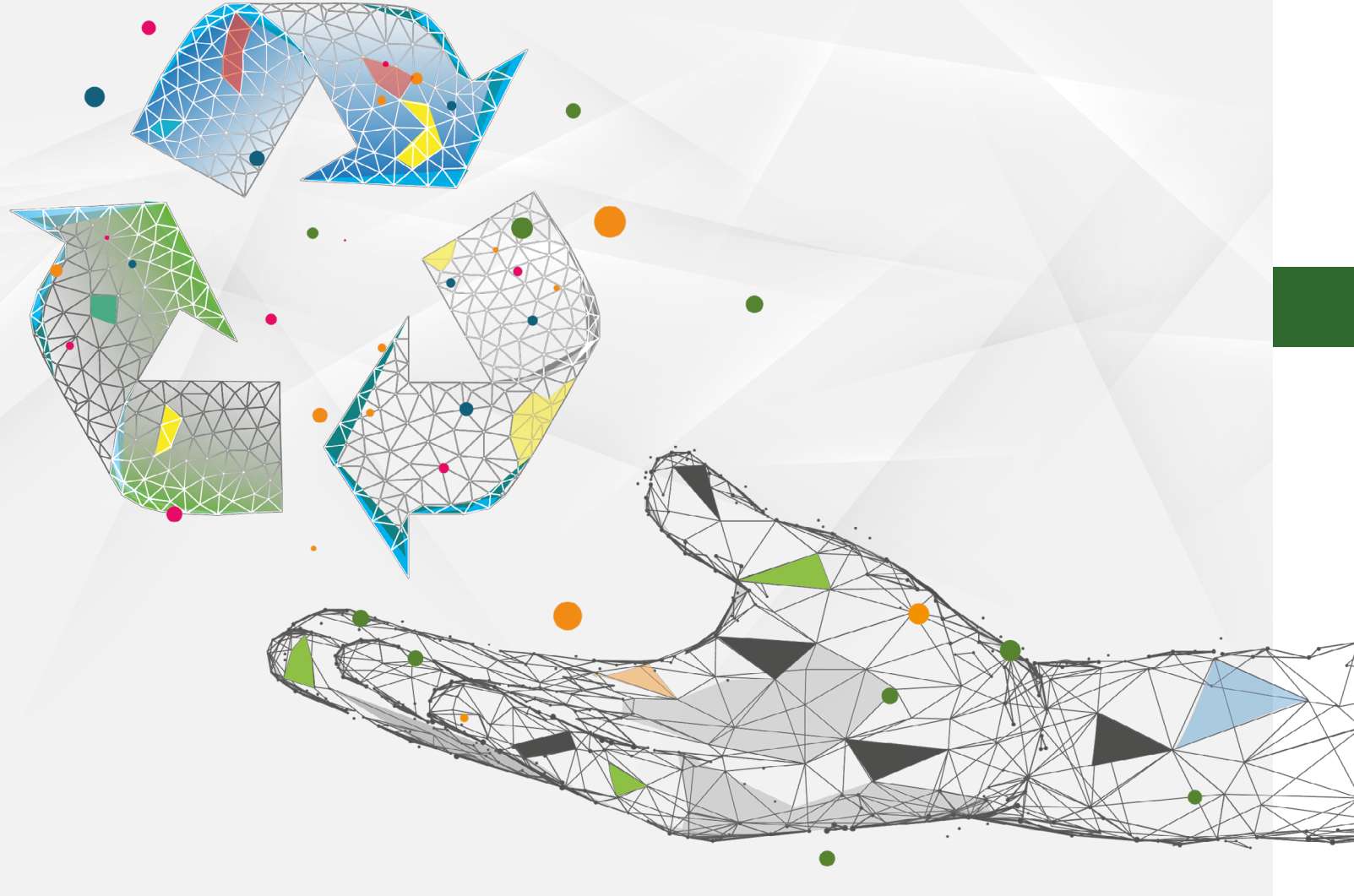
- İnci Holding global çapta ölçüleme imkânı sunan ve 30 yıllık araştırma verilerine dayanan tek çalışan deneyimi platformu Great Place to Work® organizasyonu tarafından, %72 genel algı skoru ve %77 güven endeksi skoru ile "Harika İşyeri" sertifikasına sahiptir.

**Maxion İnci Jant Grubu'ndan Çalışan Destek Programı:** Çalışan Destek Programı, çalışanların ve aile bireylerinin yararlanabildiği, kişilerde stres yaratabilecek alanlarda, konusunun uzmanları tarafından 7/24 verilen danışmanlık ve bilgilendirme hizmetidir. Çalışanların performansını etkileyen sorunların çözümüne yardımcı olurken onların çalışma ortamında mutlu olması ve strese bağlı sorunların minimuma indirilmesini sağlıyor. Bu çalışma ile çalışanlarımızın uyum ve iletişim sorunlarını çözerken organizasyonda verimlilik, aidiyet ve memnuniyet duygusunu artırmayı hedefliyoruz.

**İnci GS Yuasa Yeni Nesil Liderlik Programı:** İnci GS Yuasa, insan kaynakları, eğitim ve gelişim konularında danışmanlık hizmeti veren ve dünyanın en prestijli şirketleri arasında yer alan Brandon Hall Group tarafından düzenlenen "Mükemmellik Ödülleri" kapsamında "Yeni Nesil Liderlik Programı" ile bronz ödülü almaya hak kazandı. Üst düzey yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirmek amacıyla tasarlanan programın temelinde online platform kullanımı, grup koçluğu ve tartışarak öğrenme modeli yer alıyor. Eğitim kapsamında yöneticilerin ekipleri ile kurdukları iletişimi güçlendirmek ve kurum içerisindeki "Pozitif Yaklaşım" değerine ulaşmak ise programın önemli bir parçasını oluşturuyor. Yaşam boyu öğrenme hedefine uygun hazırlanan bu programla tanıştırılan yöneticiler aldıkları eğitimle ekiplerindeki her bir üyenin bilgi ve becerilerini geliştirmesine yardımcı oluyor.

[GRI 303-1, GRI 306-1, GRI 306-4]

## ➤ SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM



## ➤ SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM

### 3.1. Kaynakların Verimli Kullanımı

Dünya ısınmaya devam ederken, olağanüstü hava olayları daha sık ve şiddetli hale geliyor. Bu durum, yüksek maliyetlere sebep olurken, iklim değişikliğinden olumsuz etkilenen bölgelerde çatışma olasılığını da artırıyor. Sürdürülebilirlik stratejilerimizi oluştururken, 2021 yılında öncelikli olarak karbonsuzlaşma konusunu ele aldık. İklim konusunda her şirket gibi bizim de üzerimize düşen birçok şey var.

• **Küresel gelişmelerin de takibi ile Yeşil Mutabakat gibi anlaşmaları da takip ederek çevreye olan olumsuz etkimizi minimize etmeye yönelik ürün ve süreç geliştirme çalışmaları gerçekleştiriyoruz.**

Avrupa'nın 2030'da emisyonlarını %55 azaltması için atması gereken adımları içeren, bu konuda yeni regülasyonlar ve mekanizmalar öneren "Fit for 55" ve Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması'nın üretim yapan şirketlerimize doğrudan veya tedarik zinciri sebebiyle dolaylı birçok etkisini de göz önünde bulunduruyoruz.



Faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde "Fit for 55" in olası etkileri mevcut:

#### Jant:

- Sınırdaki karbon düzenlenmesinde alüminyum ve çelik sektörlerinin öncelikli sektör olarak yer alması ile maliyetlerde artış riski.
- Sınırdaki karbon düzenlenmesinin yanı sıra Avrupa'daki müşterilerden gelen ilave talepler.

#### Akü:

- Otomotiv sektöründe içten yanmalı motorlu araçlar özelinde CO<sub>2</sub> performansı kriterlerinde değişiklikler.
- Yakıt ile ilgili önerilerin yanı sıra, parça tedariki ile ilgili yaptırımlar.
- Müşteri portföyünün, Lityum Traksiyonere dönüşüyor olması.



## ➤ SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM

### Lojistik:

- RefuelEU ve FuelEU havacılık ve denizcilik faaliyetlerinde alternatif ve sürdürülebilir yakıtlara geçiş önerisi.
- Vergi yönergesi değişiklik önerisinde yakıtların enerji içeriğine ve çevresel performansına göre vergilendirilmesi.
- Avrupa bölgesinde taşımacılık ve lojistik faaliyetlerinde maliyet artışları.

### Turizm Ekipmanları:

- Tedarik zincirinin yeni düzenlemelerden etkilenmesi ile maliyetlerde artış.

**Uluslararası alandaki gelişmelere, risklere ve yaptırımlara karşı şirketlerimizle stratejik planlarımızı oluşturuyor; iklim krizi ile mücadele, düşük karbonlu üretim ve sürdürülebilirlik adına atılan her adımın bir parçası içinde olmaya gayret gösteriyoruz.**

2021 yılı ile birlikte, şirketlerimizin sürdürülebilirlik önceliklerinde de ortaya çıkan, Paris Anlaşması ve Yeşil Mutabakat gibi anlaşmaların da getirdiği gelişmeler ışığında; karbonsuzlaşma yol haritalarımızı belirleyip "Karbon Ayak İzi Hesaplama ve Hedef Belirleme Projemizi" hayata geçirdik. Bu projemizde İnci Holding'in tüm grup şirketlerinde oluşturduğumuz proje ekipleriyle şirketlerimiz ve grubun konsolide karbon ayak izlerini ve karbon yoğunluklarını hesapladık. Sonrasında yine tüm şirketlerimiz ve İnci grubu için referans ve hedef yıllarımızı tanımlayarak yıllık sera gazı emisyonları azaltım hedeflerimizi



zi belirledik. Bu noktada, öncelikli hedeflerimizi belirlerken rekabet avantajımızı koruyacak; küresel ısınmayı 1,5 derece ile sınırlandıran yol haritasına uygun hedefler seçtik. 2030 yılı için; referans yılımız olan 2018'e göre %50 mutlak azaltım hedefi koyduk. Karbonsuzlaşma yolumuzda, şirketlerimiz ile 2030 yılına kadar belirlediğimiz hedefler doğrultusunda; her şirketimiz karbon azaltım yol haritalarını belirtti, üzerinde çalışmaya devam ediyoruz.



## ➤ SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM

Ayrıca, İnci Holding ve şirketlerimizde atık yönetimi, enerji verimliliği, verimli su kullanımı gibi çevre dostu uygulamaları hayata geçiriyor ve sürekliliğini sağlıyoruz. Operasyonlarımızdan kaynaklanan doğrudan ve dolaylı çevresel etkileri değerlendiriyor ve bu etkileri azaltmayı taahhüt ediyoruz. Doğal kaynakları kullanımını azaltma ve doğayı koruma konusunda topluma karşı olan sorumluluklarımızın bilinci çerçevesinde küresel ısınma ve iklim değişikliğini risk kabul ediyor, paydaşlarımızı bu konuda bilinçlendiriyoruz. Sınırdaki karbon düzenlemesi, enerji vergisi düzenlemesi, emisyon ticaret sistemi, toplumsal iklim fonu vb. gelişmeleri yakından takip ediyor, değişiklikler ışığında strateji ve aksiyonlarımızı gözden geçiriyoruz.



## 2030 Yılına Kadar Kapsam 1 ve Kapsam 2 Emisyonlarımızı %50 Azaltacağız

(Referans yılı: 2018)

### Öncelikli Konu(lar)

Kaynakların Verimli Kullanımı

### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

- Toplam Doğrudan Enerji Tüketimi: **4.563.197 MWh**
- Toplam Dolaylı Enerji Tüketimi: **833.883 MWh**
- Kapsam 1 Sera Gazı Emisyonu : **40.538 ton CO<sub>2</sub>**
- Kapsam 2 Sera Gazı Emisyonu : **64.474 ton CO<sub>2</sub>**
- **1.429.874 m<sup>3</sup>** toplam su tüketimi

### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Karbon Ayakizi'nde 2030'a kadar %50 azaltım sağlamak, Yenilenebilir Enerji kullanımına odaklanmak, Su Azaltım projeleri geliştirmek.



## ➤ SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM

### 2021 Yılında Öne Çıkan İlgili Faaliyetler (Vakalar):

**ISM'de Kaynak Verimliliği Uygulamaları:** ISM'de operasyonlarımızı uçtan uca çevre dostu uygulamalar ile yönetiyoruz:

- Tesiste, toplanan anlık veriler ile enerji verimli üretim ve enerji verimli ürün çalışmaları yapıyoruz. Tesiste elektrik altyapı ve makine yenilemeleri ile led aydınlatma geçişi sağlandı.

#### • ISM'de enerji izleme sistemi ile ürün başına düşen elektrik tüketiminde 2021 yılında %29 tasarruf sağlandı.

- Üretim tesisimizde ve ürünlerimizde sera gazı etkisi olan gazların kullanımını sıfırlayarak, doğal soğutucu gazların kullanımını için yatırımlar gerçekleştirilmeye devam ediyoruz.

#### • Tesiste tüm operasyonlarda ve üretilen ürünlerde sera gazı ve ozon tabakasına etkisi olmayan doğa dostu R600, R290 gazı geçişi 2021 Mart itibarıyla %100 oranında sağlandı.

- 2014 yılından bu yana ISO Entegre yönetim sistemine uygun olan üretim tesisimizde süreçler ISO 9001, ISO 14001 ve ISO 45001 çerçevesinde yürütülüyor.

**Maxion İnci Jant San. A.Ş.'de Enerji Yönetimi:** Sürdürülebilirliği faaliyetlerinin merkezine koyan Maxion İnci Jant Grubumuz; Sürdürülebilir İş Ödülleri enerji yönetimi kategorisinde "Alüminyum Jant Üretimi Enerji Yönetim Modeli Projesi" (Maxion İnci Energysaver) ile Enerji Yönetimi ödülünü almaya hak kazandı. Bu proje ile Maxion İnci Jant Grubumuzda, alüminyum jant fabrikalarındaki üretim süreçlerinde, jant bazlı enerji veri izleme takibini yapıyor ve komponent bazında yapılan iyileştirmeleri sağlıyor. Enerji takip sistemi ile düzenli kontroller ve ölçümler yapılarak günlük limit aşımı olan ekipmanlarda hızla aksiyonlar alıyor ve makine parkurunu en verimli şekilde çalıştırmayı hedefliyoruz.

#### • Yıllık tüketilen toplam elektrik miktarından %2,5 oranında iyileşme gerçekleşti.

2012-2020 yılları arasında toplam 15M kWh elektrik enerjisi tasarruf edildi.

#### • Doğalgaz tüketiminde de yıllık %3,4 azaltım sağlandı.

2012-2020 yılları arasında toplam 25M kWh tasarruf sağlandı. Böylelikle 2012-2020 arası toplam 7.657 ton eşdeğer karbon salınımı engellendi.

**Maxion İnci Jant Grubu'nda IMPACT2030 "Çalışanlar Küresel Amaçları Öğretiyor" Programı ve Su Kâşifi Programı:** Maxion İnci Jant Grubumuzda Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile hizalı bir şekilde, üretim faaliyetlerimizin çevresel etkilerini (su tüketimi, enerji tüketimi, karbon yönetimi vb.) azaltmak için çalışıyor, aynı zamanda toplumsal etki ve dönüşümde de kaynakları ve değerleri geleceğe aktarmak için de önemli çalışmalar yürütüyoruz. Şirketlerin iş yapma şekillerinin değişim, dönüşüm gerektirdiği bir dönem olduğuna inanarak Maxion İnci Jant Grubu IMPACT 2030'un Dünyanın En Büyük Dersi iş birliğiyle geliştirdiği "Çalışanlar Küresel Amaçları Öğretiyor" Programını Türkiye'de başlatan ve yaygınlaştıran ilk kuruluş olma özelliğini taşıyor. Bugünkü değerleri gelecek kuşaklara aktarmak için dünya genelinde binlerce öğrencinin, okullarında ve yaşadıkları toplumda su sorunları üzerine ortak eylemde bulunmalarını sağlayan eğlenceli, ilham verici, eğitici ve web tabanlı bir program olan "Su Kâşifi Programı"nın yeni dönemi Türkiye'de Maxion İnci Jant Grubu tarafından başlatıldı. 11 ülkeden farklı kurumun, İngiltere merkezli uluslararası bir sivil toplum kuruluşu olan Global Action Plan UK öncülüğünde bir araya geldiği Su Kâşifi Programı, 8-14 yaş grubu öğrencilere su bilinci kazandırmayı ve öğrencileri su savunucusu yapmayı amaçlıyor. Program, suyu esas alan dört görev alanını (Saklı Su, Değerli Su, Dünyamızın Suyu, Temiz Su) kapsıyor.

## ➤ SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM

### 3.2. Çevre Dostu Ürün ve Hizmetlerin Geliştirilmesi

Vizyonumuz doğrultusunda geleceğin iş alanları olarak tanımladığımız stratejik alanlarda çevre dostu ürün ve hizmetler başlığı da odaklarımızdan biri. Bu doğrultuda; mevcut faaliyet alanlarımızda ve yeni yatırımlarımızda yer alan ürün ve hizmetlerin çevre dostu niteliği anlamındaki gelişimini önemsiyoruz.

#### 2021 Yılında Öne Çıkan İlgili Faaliyetler (Vakalar):

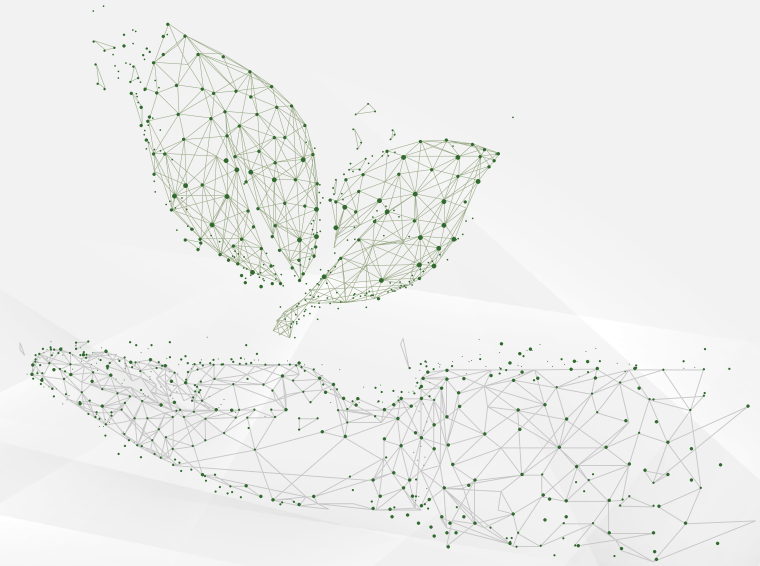
**ISM- Krom 6 Projesi:** Mini buzdolapları absorbe soğutma sistemlerinde kullanılan metal boru alaşımları alanında ISM olarak Avrupa Birliği mevzuatına uygun korozyon inhibitörlerini araştırmak üzere "Krom 6" projesini başlattık. Mevcut sistemde korozyon inhibitörü olarak kullanılan Krom 6'ya alternatif yine metal oksitlerden yararlanılarak korozyon inhibitörleri geliştirmeye odaklanıldı. Ayrıca, çelik malzemelerde sıklıkla kullanılan inhibitör malzeme olarak Nitrit bu karışım ortamına dahil edildi. Seçilen inhibitör ile çevresel etkiyi azaltmaya yönelik bir aksiyon alındı.

**Proje öncesinde kullanılan krom 6 miktarını, proje ile %73 oranında azalttık.**

RoHS Direktifi'nde belirtilen maksimum Krom 6 kullanımı limitinin altında, daha az bir değerle daha çevre dostu bir üretime geçtik.

**İncitaş'ta Elektrik Üreten Sistemlere Batarya Tedariği:** İncitaş, sektördeki temiz ve sürdürülebilir enerji alanındaki ihtiyaç doğrultusunda yatırımlarına devam ediyor. İncitaş bu kapsamda güneş enerjisiyle elektrik üreten şebekeden bağımsız sistemlere 2018 yılından bu yana batarya tedarik sağlıyor. Ayrıca; sektördeki önemli fuar ve etkinliklerde katılımcı ya da sponsor olarak sektörün enerji depolama konusunda bilgisini artırıyor, sektör için bilgilendirici içerikler oluşturmaya devam ediyor. GES kuramayan kullanıcılar ya da daha kısıtlı zamanda ve belirli enerjiye ihtiyacı olan tüketiciler için de çeşitli modellerde mobil depolama ürünleri tedariki sağlıyor, bu sayede kişiye özel ihtiyaca ve güce göre taşınabilir enerji depoları ile kullanıcıların ihtiyaçlarını giderebiliyor.

**2021 yılında İncitaş'ta sürdürülebilir ürünlerden elde edilen gelirin toplam ciro içerisindeki payı %7,36'dır.**



## ➤ SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM

### 3.3. Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi

Döngüsel ekonomi; üret, kullan ve at sürecini benimsemiş "lineer ekonomi" yerine, mevcut malzeme ve ürünleri mümkün olduğunca uzun süre paylaşmayı, kiralamayı, yeniden kullanmayı, onarmayı, yenilemeyi ve geri dönüştürmeyi içeren bir üretim ve tüketim modelidir.

**Döngüsel ekonomi faaliyetlerimizi atık ve kirliliği ortadan kaldırma ve ürünleri ve malzemeleri yeniden değerlendirme temel prensipleri ile şekillendiriyor, yenilenebilir enerji ve malzemelere geçiş ile süreçlerimizi destekliyoruz.**

Atık yönetimi faaliyetlerimizde, üretilen atık miktarını önlemek ve azaltmak birincil önceliğimiz. Üretim için en az kaynak gerektiren ürünleri (ambalaj dahil) seçmeye çalışıyoruz. Ek olarak, mümkün olan her yerde tek kullanımlık ürünlerden uzaklaşmak için bireysel ve kurumsal düzeyde çalışmalara öncelik veriyoruz. Bir ürünün tüketimi önlenemiyorsa, yeniden kullanılabilir ürünlerin nasıl yeniden kullanılacağına ilişkin eğitimler alıyoruz. Bir ürün yeniden kullanılmıyorsa, bir sonraki en iyi seçenek geri dönüştürmek. Geri dönüşüm, yeniden kullanım gibi, malzemeleri döngüde tutmayı sağlıyor. Geri dönüşüm, atıkları tekrar kullanılabilir malzemelere dönüştürmek için kaynak gerektirdiğinden, aksiyonlarımızı belirlerken farklı bakış açılarından risk ve fırsat analizleri yapmaya dikkat ediyoruz. Atık hiyerarşisindeki en son ve en az arzu edilmeyen adım ise bertaraf. Bu genellikle, enerji geri kazanımı olmadan çöpe gitme veya yakma anlamına geliyor. Bu kaçınılmaz olarak bazı atıkların başına gelecektir, ancak sıkı sürdürülebilir atık yönetimi çalışmalarımız sayesinde mümkün olduğunca kaçınmaya ve kendimizi geliştirmeye çalışıyoruz.



## ➤ SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM

### 2021 Yılında Öne Çıkan İlgili Faaliyetler (Vakalar):

**ISM'de Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi Uygulamaları:** Atık Elektrikli ve Elektronik Eşyaların (AEEE) Kontrolü Yönetmeliği çerçevesinde, lisanslı kuruluşlar aracılığıyla piyasaya sürülen ömrü dolmuş ürünlerimizi toplatıyoruz.

### • Tüm AEEE çıktılarımızı lisanslı geri dönüşüm tesisine gönderiyoruz.

Geri kazanım katılım payları ilgili yönetmelik kapsamında; yurt içerisine satışı yapılan ve kullanım ömrü dolan tüm ürünlerimizin katkı payını hesaplıyor ve böylece geri kazanım katkı payı sistemine katılım sağlıyoruz.

### • Malzeme tedarik aşamasında ambalaj malzemelerinin tekrar kullanımını sağlıyoruz.

Üretimde maksimum geri dönüştürülmüş hammadde kullanımı kapsamında, plastik şekillendirme operasyonlarında çıkan firelerin, kaynağından toplanarak plastik tedarik firması ile birlikte ürünlerde tekrar kullanılması için geri kazanımını sağlıyoruz. Belirli operasyon firelerinin, diğer operasyonlara hammadde girdisi olarak katkı sağlayabileceği anlayışı ile üretim operasyonlarını ve üretim süreçlerini gözden geçiriyoruz. Her yıl piyasaya sürülen ürün ambalaj atıklarının, Türkiye genelinde toplatılması için çeşitli vakıflarla çalışıyor ve geri kazanım çalışmalarını yürütüyoruz.



**İnci Holding'den Tutumlu Anne Projesi'ne Katkı:** Sıfır atık hedefiyle çıktığımız bu yolda, Türkiye'nin 2. el çocuk ve kadın ürünlerine yönelik pazaryeri olan Tutumlu Anne bünyesine dahil olduk ve kullanmadığımız kıyafetleri geri dönüşüme kazandırdık. Tutumlu Anne'de satılan ürünlerin gelirleri ise Cevdet İnci Eğitim Vakfı'mıza bağışlandı.

**Yusen İnci Lojistik- EcoTrack:** Ortağımız Yusen Lojistik genelinde kaynakların kullanımı ve atık verilerinin sistemsel olarak takip edilebilmesi amacı ile EcoTrack projesi hayata geçirildi. Söz konusu proje paralelinde, Yusen İnci Lojistik'te de idari binalar ve depolardaki tüketim ve atık verilerinin (geri dönüştürülmeyen atık, geri dönüştürülebilir atık, elektrik tüketimi, su tüketimi gibi), şubeler bazında aylık olarak sisteme girişlerini yapıyoruz. Veri konsolidasyonu ile düzenli takip sağlarken, önümüzdeki seneden itibaren veriye dayalı karar verme sistematiği ile çevresel ayak izimizin azaltılması için gerekli aksiyonları belirleyeceğiz. 2022 yılı itibarıyla sonuçlarını ölçümleyebileceğimiz projemizin global hedeflere katkısı belirlenecektir.

## ➤ SORUMLU ÜRETİM VE SORUMLU TÜKETİME YATIRIM

### 3.4. Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik

Tedarik zincirinde sürdürülebilirlik bizim için kritik bir konu. 2021 yılı içerisinde şirketlerimizi bu konuda bilinçlendirme çalışmalarının yanı sıra, tedarikçilerin sürdürülebilirlik parametreleri ile değerlendirilmesi için bir çalışma başlattık. Tedarikçi kontrol listelerinin aşamalı olarak kullanımı için faaliyetlerimize devam ediyoruz.

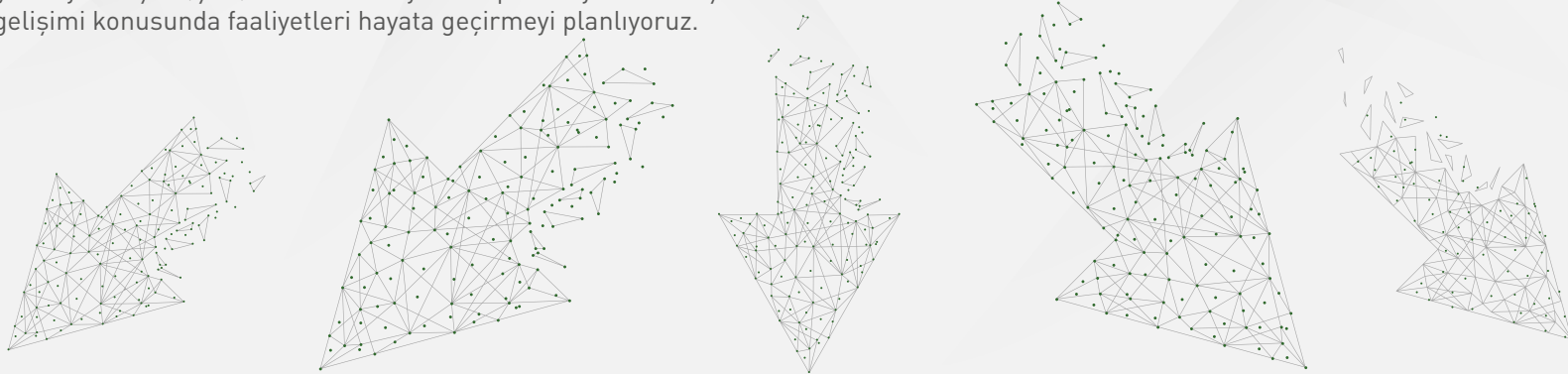
**Tedarik zinciri risklerini yönetmek, tedarik zincirinin çevre, sosyal ve yönetim performansını ölçümlemek ve performans artırıcı çözümler üretmek önceliklerimiz ve takip edeceğimiz konular arasında yer alıyor.**

Tedarikçilerimizi seçerken ve tedarikçi değerlendirme çalışmalarımızda çevresel, sosyal ve yönetim (ÇYS) kriterlerine uyum ön planda yer alacak şekilde tedarikçi gelişimi konusunda faaliyetleri hayata geçirmeyi planlıyoruz.

### 3.5. Pazarın Sürdürülebilirlik Beklentilerine Uyumda ve Şekillendirmede Öncü Rol

Pazarın sürdürülebilirlik ile ilgili beklentilerine -regülasyonlar ve ötesiyum sağlamayı ve konuların benimsenmesinde, yaygınlaştırılmasında öncü rol oynamak üzere ulusal ve bölgesel sivil toplum kuruluşları ile birlikte çalışıyoruz.

**Sürdürülebilirlik ile sürekli gelişen ve yeni ihtiyaçların şekillendirdiği beklentilere uyum sağlanmasında İnci Holding olarak grup şirketlerimize servis sağlama ve bilgi yayılımı konusunda öncü olmaya devam edeceğiz.**

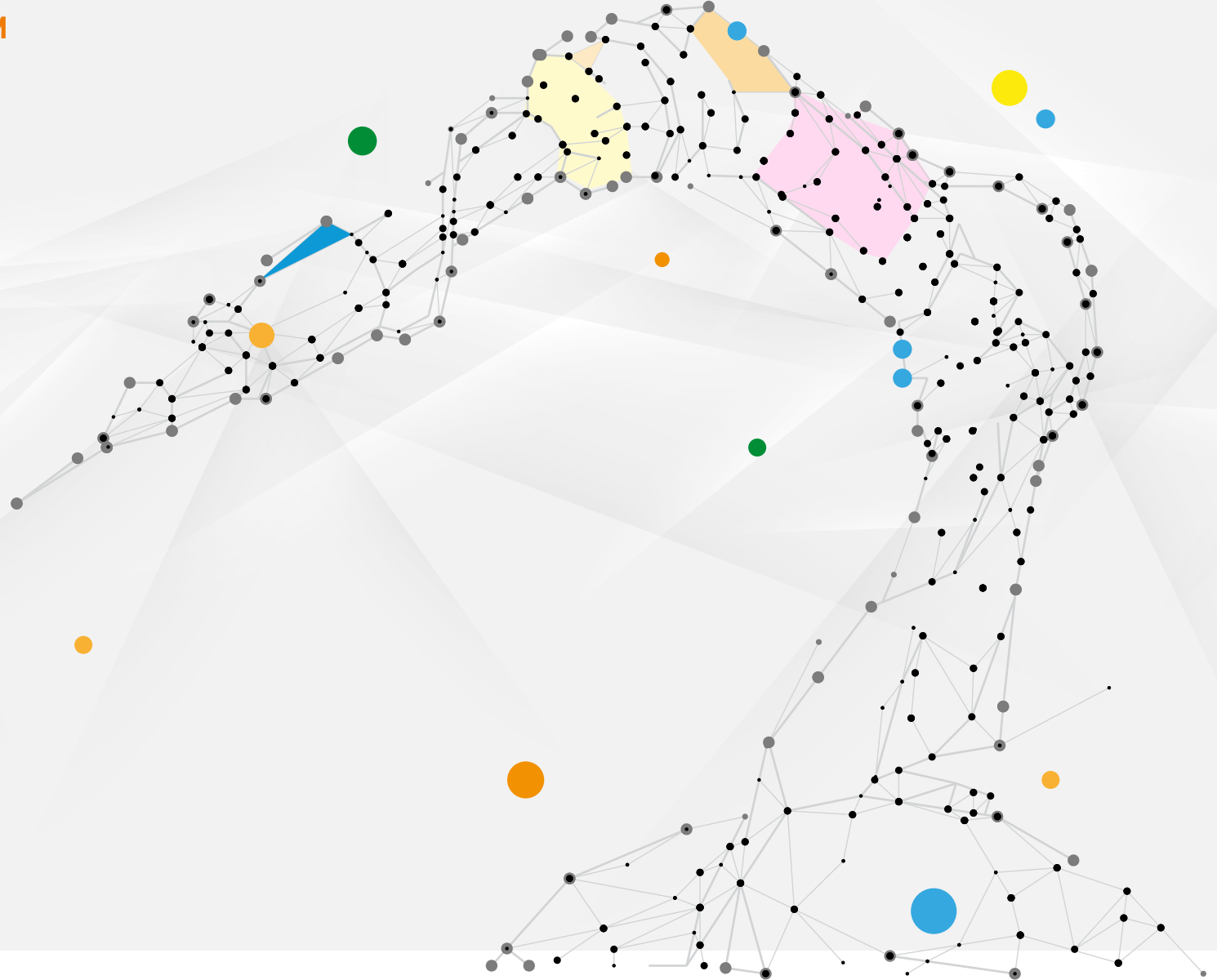




[GRI 201-2, GRI 203-1]

## ➤ İNOVASYONA YATIRIM

61



## > İNOVASYONA YATIRIM

İklim krizi, çeşitli ekolojik zorluklara, zorunlu göçe ve ekonomik kayba neden oluyor. Bu durum, aynı zamanda doğal kaynakları daha sorumlu bir şekilde yönetme ihtiyacını artırarak inovasyon için bir katalizör görevi görüyor. Teknoloji, kaynakların daha akıllı ve daha sürdürülebilir kullanımını sağlama ve gelecekteki büyümeyi destekleme potansiyeline sahip. İnovasyon, aynı zamanda girişimciliğin kalbinde yer alıyor.

- **Tüm şirketlerimiz, inovasyonun ne olduğunu, neden önemli olduğunu ve kendi işlerinde bundan nasıl yararlanabileceklerini içselleştirerek yeni fırsatlar yaratıyor.**

Ürün ve hizmetlerimizin alışık olduğumuz sektörlerin dışında kullanımı için devamlı olarak araştırıyor, iş birlikleri için adımlar atıyoruz. Bilgi birikimimizi her alana yaymak, yayarken de öğrenmek istiyoruz. Üniversiteler, araştırma kuruluşları, teknoloji şirketleri, rakipler, tedarikçiler, müşteriler ile iş birlikleri ile ekosistem yaklaşımını benimseyerek inovasyon süreçlerimizi daha etkili hale getiriyoruz.



## ➤ İNOVASYONA YATIRIM

### 4.1. Ekosistem ile İş Birlikleri

- **Geleceğin iş alanlarında değer yaratacak teknoloji yatırımları kapsamında, mobilite/otomotiv, enerji depolama ve yönetimi, endüstri 4.0 ve dijitalleşme fırsatlarını derinlemesine inceliyoruz. Grup şirketlerimiz ile güçlü sinerji sağlayacak, teknoloji, pazar hakimiyeti ve süreç bilgisiyle fark yaratan işler seçmeyi önemsiyoruz.**

Bu kapsamda 2021 yılında Girişimcilik Ekosisteminin ana faaliyet alanlarımız ile entegrasyonu kapsamında devam edilen Platform projesi ile 3 ana kolda faaliyetler gerçekleştirdik. Grup şirketlerimizin acı noktalarını tespit ederek ihtiyaç duyulan Dijital Dönüşüm ve problemlerin çözümüne yönelik açık İnovasyon Yöntemlerini; grup şirketlerimiz ile teknoloji tedarikçileri eşleştirmeleri, ihtiyaçlara yönelik Teknoloji ve İnovasyon Eğitimleri ve ileride doğabilecek ihtiyaçlarına yönelik pazarda trend olan çözümleri geliştiren tedarikçilerin tespit edilmesi şeklinde uygulamalarla sağladık. Girişim Ekosistemindeki paydaşlarımızla; TÜSİAD, TÜBİTAK, TTGV programları yanında bölgesel olarak İzmir Büyükşehir Belediyesi Girişimcilik Merkezi, İzmir Ticaret Odası Yenilik Merkezi ve bölge üniversiteler ile görüşmeler ve ortak çalışmalar gerçekleştirdik. Dijital dönüşümün parçası olmak isteyen, sektörlerin köklü oyuncularını da girişim ekosisteminde var olabilmek için farklı çalışma modelleri geliştiriyor. İnci Holding olarak yenilediğimiz vizyonumuzda geleceğin iş alanlarında olmayı da hedeflediğimiz altını çizdik.

#### Öncelikli Konu(lar)

Geleceğin İşlerine Yatırım

#### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

- Vinci ile enerji yönetimi alanında 1 ilave yatırım ile mobilite, tedarik zinciri, enerji yönetimi/depolama ve endüstri 4.0 alanlarında 2021 itibarıyla **toplam 8 girişime yatırım.**

#### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Geleceğin iş alanlarına yatırım ve mevcut faaliyet alanları ile sinerji.

### 4.2. Geleceğin İş Alanlarına Yatırım

Vizyonu desteklemek üzere kurulan Vinci, 2018'in son çeyreğinde çalışmalarına başlayan bir girişim sermayesi şirkettir.

- **Öncelikle Türkiye, Almanya ve İngiltere olmak üzere, mobilite, tedarik zinciri, enerji yönetimi/depolama ve endüstri 4.0 alanlarında erken aşama teknoloji şirketlerine yatırım yapıyoruz.**

İnci Holding'in stratejik yatırımcısı olduğu Vinci, yatırım yapmanın ötesinde, portföyündeki girişimler için kurumsal kaynakları, endüstriyel deneyimi ile gerçek bir stratejik ortak olarak portföyündeki şirketlere değer katmayı hedefliyor.

- **Yaptığımız tüm yatırımların çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) yaklaşımları ile uyumlu olmasını önemsiyoruz.**

2021 yılında başlattığımız çalışma ile organik ve inorganik yatırım fırsatlarını değerlendirmek için ÇSY odaklı kriterlerimizi belirledik, detaylı soru setleri geliştirdik. 2022 yılı itibarıyla hedefimiz yeni yatırımları ÇSY odaklı prensipler ile değerlendirecek mekanizmayı mevcut süreçlerimize entegre etmek.

## > İNOVASYONA YATIRIM

### 2021 Yılında Öne Çıkan İlgili Faaliyetler (Vakalar):

#### Vinci Girişim Sermayesi:

İnci Holding, Vinci Girişim Sermayesi'nin tek stratejik yatırımcısı. Girişimlere potansiyel bir müşteri olabilmenin yanı sıra, üretim ve operasyon alanlarımızın fazla olması sebebi ile şirketten şirkete değişen sinerjiler ortaya çıkabiliyor. Ancak bir girişime yatırım yapılması için İnci Holding ile potansiyel girişim arasında doğrudan kurulan bir sinerji olması ön koşul değil. Olası tedarikçiler, teknolojinin kullanım alanları, ihtiyaç duydukları kontaklar, organizasyonel bilgi birikimi gibi birçok artıdan bahsedebiliriz.

Fonun operasyonlarına başlamasını takiben kısa bir süre içinde İnci Holding'in stratejilerine ve kültürüne olumlu teknolojik ve dinamik etkisini gözlemleme fırsatımız oldu.

**Şu ana kadar Octovan, Thread in Motion, ShipsGo, Surve Mobility, Herotech8, Mobilus Labs, Turbit ve Sungreen<sup>H<sub>2</sub>\*</sup> şirketlerine yatırım yaptık.**

Yatırım yaptığımız şirketlerin çevresel, sosyal ve yönetim (ÇYS) kriterlerine uyum süreçlerini takip ediyoruz ve iyileştirmelerine destek oluyoruz.

	<b>Octovan:</b> Parça eşya ve evlerin taşınma için pazar yeri.
	<b>TIM:</b> Lojistik operasyonları ve montaj hatlarında izlenebilirlik ve verimliliği arttırmayı sağlayan akıllı eldiven.
	<b>Herotech8:</b> Otonom dronlarla endüstriyel tesisler, limanlar, enerji santralleri ve madenler için çevre güvenliği ve devriye hizmeti teknolojisi.
	<b>Mobilus Labs:</b> Saha çalışanları için bir sesli iletişim platformu.
	<b>ShipsGO:</b> Konteyner takip ve rota arama platformu.
	<b>Turbit:</b> SCADA verilerini kullanarak kritik bileşenlerdeki arızaları öngören rüzgar santrali performans tahmin sistemi.
	<b>Surve Mobility:</b> Elektrikli araç ve scooter paylaşım şirketleri için şarj, temizlik ve bakım servisleri sağlayıcısı.
	<b>Sungreen<sup>H<sub>2</sub>*</sup>:</b> Elektrolizör verimliliğini ve hidrojen üretimini artırarak yeşil hidrojeninin maliyetini düşüren nano-katalist ve kaplama teknolojisi.

\*Yatırım 2022'de sonuçlandırılmıştır.



## ➤ İNOVASYONA YATIRIM

İnci Holding ve grup şirketlerinde de girişim ekosistemini ve yeni teknolojileri kapsayan, iş süreçlerimizle ilişkilerini kuvvetlendiren yeni projelere ve ilişki ağlarına yönelik aktif çalışmalarımız hızla sürüyor.

- **Sürdürülebilirlik, değer zinciri hakimiyeti, enerji verimliliği, yeni ortaklıklar ve iş birliklerine yönelik projeler geliştirerek mevcut portföyümüzün değerini katlamayı hedefliyoruz.**

Grup şirketlerimizin stratejileriyle uyumlu olacak şekilde kurguladığımız projeleri etkin şekilde yürütüyoruz.

İnci Holding ve GS Yuasa İnci Markası'nın gücünü ve deneyimini Japon devi GS Yuasa'nın yeni nesil akü teknolojileri konusundaki birikimi ile birleştirerek, büyük iş birliğinin ilk adımını 2015 yılında atmıştık. İnci GS Yuasa altında sürdürülen bu iş birliğini yeni bir teknoloji atılımı için bir adım daha ileri taşımayı planlıyoruz. Bu kapsamda elektrikli araçların gelişiminde oldukça kritik yer tutan ve İnci GS Yuasa'nın odaklandığı uygulamalarda da hızla gelişen bir trend olan lityum iyon bataryalara yönelik proje ile dünya trendlerini yakından takip ederek enerji depolama sektörünün geleceğini birlikte hazırlıyoruz.

Lojistikte, aralık ayında ortağımızın yeni atanan üst düzey yönetimi ile hizalandığımız stratejik önceliklere odaklanıyoruz. Bu kapsamda, depo operasyonlarını organik yatırımlarla diğer kanallarla da sinerji yaratacak şekilde büyütmek ve Yusen ilişki ağı ile sağlanan katma değeri yüksek bütünsel tedarik zinciri çözümleri gibi işlerin toplam satışlar içindeki ağırlığını arttırmak bizim için en önemli başlıklar olacak.

Otel ekipmanları alanımızda, otomotiv başta olmak üzere kompresörlü mini-bar, karavan ve marin uygulamaları gibi yeni alanlara yatırım yapmak için çeşitli iş birlikleri üzerine çalışıyoruz.

Satış-dağıtım alanımızda, yıl içinde devreye alınan AZKARBON pazaryeri gerçek kullanıcılara açılmış olup hem tedarikçi hem de müşterilerden alınan geri bildirimlerle geliştirme çalışmaları yapılıyor. Bunun yanı sıra, İncitaş'ın ürün portföyünü çeşitlendirme üzerine çalışmalar yapıyoruz.

**İncitaş'tan AZKARBON "Odaklı Çevrimiçi Pazaryeri":** Geleneksel iş modelleri ve değer zincirlerinin değişmeye hızla devam edeceği öngörüsü ile İncitaş olarak stratejimizi "geleceği yakalayan ürünler" ve "dijital müşteri iletişimi" üzerine kurguluyoruz. Bu bakış açısıyla enerji verimli ürünleri müşteriler ile buluşturan çevrimiçi pazaryeri AZKARBON'u hayata geçirdik. AZKARBON, temiz enerji ve enerji verimliliği konusunda tüketicilerin ihtiyaç duydukları ürünleri ve hizmetleri bulabilecekleri, yeni nesil, odaklı, bir alışveriş platformu olmayı hedefliyor.

AZKARBON; ev veya iş amaçlı kullanımlarda elektrik üretimi, enerji verimli ürünler, çatı ve cephe sistemleri, enerji yönetimi ve mobilite kategorilerindeki satıcıları müşterilerle buluşturuyor. AZKARBON; platformda yer alacak ürünlerin, gerçekten enerji verimli olup olmadığını araştırarak, enerji verimliliği ya da enerji maliyetlerini düşürmeyi sağlayacak kapsamdaki ürünleri web sitesine koymayı kabul ediyor.

AZKARBON, proje bazlı çözüm gerektiren ihtiyaçlar paralelinde tarafları buluşturuyor. Tam eğitilmiş danışman ekibiyle ihtiyacı olanlara bilgi veriyor. Bu platformda satıcılar AZKARBON'un yürütmüş olduğu tanıtım ve pazarlama faaliyetlerinden de yararlanabiliyor.





## > İNOVASYONA YATIRIM

### 4.3. Kurumsal Girişimcilik

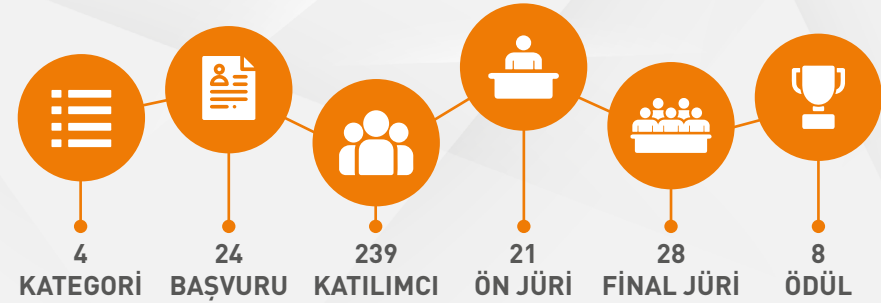
Girişim ekosistemi ile entegrasyonda, kurum içinde grubun sürdürülebilirliğine katkı sağlayacak projelerin geliştirilmesini önemsiyoruz.

- **Bu doğrultuda 2005 yılından bu yana her yıl, İnci Holding'e bağlı grup şirketlerimizde çalışan, verimliliği ve hizmet kalitesini artırıcı bir faaliyeti somut olarak kanıtlanan, yeni teknoloji geliştiren ekiplerin "Cevdet İnci Teşvik Ödülleri" ile takdir edilmesini sağlıyoruz.**

Süreç ve üretim verimliliği, hizmet kalitesi alanında çalışanlarımız projeleriyle başvuruda bulunuyor, Grup bünyesindeki üst düzey yöneticiler ve bağımsız uzmanlardan oluşan jüri, AR-GE/ ÜR-GE, Üretim, Hizmet ve İnovasyon kategorilerinde, birbirinden değerli projeleri titizlikle değerlendiriyor. Kazanan projeler ekip olarak ilgili kategorideki ödülün sahibi oluyor ve grup şirketleri nezdinde bu değerli projelerin paylaşılması ve yeni çalışmalara ilham vermesi sağlanıyor. 2021 yılında bir ilk olarak "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" alanındaki projeleri de sürece dahil ettik. Bu sayede çalışanlarımızın sosyal farkındalıklarını artırmayı, çalışan gönüllülüğü yoluyla topluma olan katkılarını daha fazla öne çıkarmayı, iyi uygulama örneklerini şirketlerimiz arasında daha yakından tanımayı ve tanıtmayı hedefliyoruz. Bu kategoriyi desteklemek amacıyla her sene çeşitli seminer ve eğitimler de düzenlemeye devam edeceğiz.



### 2021-SAYILARLA CEVDET İNCİ TEŞVİK ÖDÜLLERİ



## ➤ İNOVASYONA YATIRIM

Bunun yanısıra, sektöründe ilk, Türkiye’de ise 54. AR-GE Merkezi olma özelliğini taşıyan İnci GS Yuasa AR-GE Merkezi’nde, güneş enerjisi ve rüzgâr türbinleri gibi yenilenebilir enerji kaynaklarına, otomotiv sektörünün ve enerji depolama sistemlerine ihtiyaç duyan diğer sektörlerin değişen ihtiyaçlarına ve müşterilerinin beklentilerine yönelik çalışmalar İnci GS Yuasa AR-GE mühendisleri tarafından 2006 yılından beri sürüyor.

2019 yılında açılan ISMART Tasarım Merkezi, 2020 yılında Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nın tescillediği merkezler arasına girdi. ISMART Tasarım Merkezi ile ISM’nin teknoloji ve kalite anlayışı yeni tasarım fikirleri ile birlikte, konaklama ve ağırlama sektörüne hizmet vermeye devam ediyor. Yeni ürün ve proje geliştirmenin yanı sıra yatırım yapmak ve projelerini hayata geçirmek isteyen girişimcilerin de bir araya geldiği ISMART Tasarım Merkezi’nde farklı iş modelleri çerçevesinde projelerin gelişimine de katkı sağlanıyor.

Maxion İnci Jant Grubu Türkiye Operasyonlarında, endüstri 4.0, dijital dönüşüm, ürün ve süreç yenilikleri dahil olmak üzere gelişmiş mühendislik uygulamaları ile global ölçekte örnek faaliyetler hayata geçiriliyor.



### Öncelikli Konu(lar)

Kurumsal  
Girişimcilik

### Takip Edilen Metrikler 2021 Değerleri

- 1 AR-GE Merkezi, 1 Tasarım Merkezi
- Toplam 28 yeni AR-GE projesi
- Toplam 5 yeni patent başvurusu
- 24 Cevdet İnci Teşvik Ödülü Projesi

### Amaç/Hedeflenen Gelişim

Girişim ekosistemi ile entegrasyon ile kurum içinde grubun sürdürülebilirliğine katkı sağlayacak projelerin geliştirilmesi.

## > İNOVASYONA YATIRIM

### 4.4. Dijital Dönüşüm

- **Dijital teknolojileri, birim maliyetlerimizi düşürmek ve paydaşlarımıza sunduğumuz değeri artırmak için süreçlerimize entegre ediyoruz.**

Teknoloji bizim için bir amaç değil, araç. Dijital dönüşüm stratejimiz ışığında, girişimcilik ekosistemi iş birlikleri ile grup içindeki acı noktaların giderilmesi ve ihtiyaçların çözümü ön plana çıkıyor. Holding olarak iyi örneklerin çoğaltılması ve deneyimlerin aktarılması için güncel teknoloji eğilim ve eğitimlerin dijital platformlar üzerinden uygulanması sağlanıyor.

Ayrıca, 2021 yılında güvenlik altyapısını sağlamlaştırıcı faaliyetler hayata geçirilerek veri güvenliği, bütünlüğü, gizliliği için önlemler alındı. Loglama raporlarının sağlanması ile iş kritik verilerin izlenebilirliği düzenli kapsam kontrolüne alınabildi. Gayrimenkul yönetimi, kurumsal risk yönetimi, sözleşme takip, dijital ihale portalları stratejik yol haritası izlenerek bulut sistemlere geçirildi. Böylece sürdürülebilir yönetim ve portallara güvenli erişim sağlandı. Süreç akış çalışmaları grup şirketleri sinerjisi göz önünde bulundurularak yaygınlaştırıldı.

Diğer taraftan, grup şirketlerimiz ve Bilgi Teknoloji ekiplerinin arasındaki iletişimi artırmak için BT sinerji e-posta grubu oluşturuldu, aktif olarak siber güvenlik, trend konular hakkında bilgilendirmeler yapıldı. Holding içerisinde teknoloji bülteni ile güncel gelişmeler ile bilgi paylaşımı ve yapılan iyileştirmelerle ilgili bilgilendirmeler aylık olarak sağlandı.

### 2021 Yılında Öne Çıkan İlgili Faaliyetler (Vakalar):

- **İnci Holding 2021 yılının anahtar projeleri:**
  - **Süreç akış aracı ile Mali İşler süreçlerinin Vinci'de devreye alınması (Ayda 36 saat iş gücü tasarrufu ve %25 verimlilik artışı)**
  - **Gayrimenkul Envanteri/Yönetim Sistemi geliştirilmesi (iş sürekliliğini teşvik ve kişiden bağımsız envanter takibi)**
  - **Sözleşme Takip Sistemi (6 gün iş gücü tasarrufu)**
  - **Kurumsal Risk Yönetimi Projesi (Ayda 72 saat iş gücü tasarrufu)**

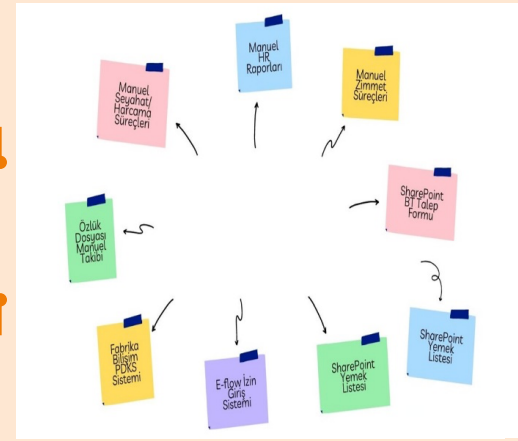
Bilgi Teknolojileri – ERP Dönüşümü ile günümüzün gerektirdiği işlemleri gerçekleştirirken, oluşan zaman ve kaynak israfının önüne geçmek ilk hedefimiz. İleride finansal durum raporları ötesinde yapay zekâ destekli iç görüler sunarak gerçek zamanlı bilgilerden yararlanmak da hedeflerimiz arasında. Ayrıca, 2022 yılı itibariyle sürdürülebilirlik performansını ve yarattığımız etkiyi de dijital olarak takip etmek için sistemler geliştirmek istiyoruz.

## ➤ İNOVASYONA YATIRIM

**Mobil İK İdenfit:** İnsan Kaynakları süreçlerimizin uçtan uca mobil hale getirilmesi bu dönemde hızlandı. İnci Holding ve bünyemizde bulunan şirketleri kapsayan bu değişim isteği ile amacımız tüm süreçlerin ayrı sistemlerle takip edildiği yapıdan bütünlük tek bir mobil uygulamaya geçiş yapmaktır.

- Mobil İK platformu, insan kaynakları yönetimine bütüncül bir yaklaşım getiren yazılımı ile dijitalleşen süreçlerimizi tek elden yürütmemizi ve zamandan tasarruf etmemizi sağlayarak, değer yaratan işlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlıyor.

Örneğin, bu yazılım ile tamamen dijital ortamdan tek arayüzle raporlama ve özlük takibi yapabilmeye sahip olduk. Ayrıca, dijitalleşme yolunda attığımız bu adım sayesinde, kağıt kullanımını gerektiren 6 sürecimizi uygulamaya taşıyarak yılda 24.000 adet kağıt kullanımını azaltma şansını yakaladık.



**İnci GS Yuasa'dan "Akümgelsin":** Akümgelsin, İnci Akü'yü doğrudan son kullanıcıyla bir araya getirerek, tüketicilerimizin akü satın alma ve yerinde değişim ihtiyaçlarını uzmanından, hızlı, kolay ve güvenilir bir şekilde karşılamak amacıyla oluşturulmuş bir platform. Türkiye'nin her yerinde yolda acil akü ihtiyacı olan ya da aküsünü değiştirmek isteyen binek ve hafif ticari araç kullanıcıları, İnci Akü hattını arayarak aracına en uygun aküyü, uygun fiyata, güvenilir IVR ödeme teknolojisiyle kolayca satın alarak, bulunduğu yerde montaj hizmetinden yararlanabilir.

- Akümgelsin, rekabetçi fiyatlar ile yüksek kalite hizmetini ilave ücret ödemediği müşterileri için büyük değer yaratıyor.

İnci Akü olarak da yeni bir satış ve hizmet kanalı yaratıyor, yeni nesil müşteri gruplarının ihtiyaçları doğrultusunda kendimizi geliştiriyoruz.



## > İNOVASYONA YATIRIM

**Yusen İnci Lojistik – Dijital Oryantasyon / Yorient:** Yorient projesi ile çalışan oryantasyon programını dijital ortama taşıyoruz. Proje, yeni işe başlayan çalışanların şirket fonksiyonlarına hızlı adaptasyonunu sağlamayı hedefliyor. Yorient, yaşadığımız çağın gerekliliği ve yeni kuşağın beklentisi olan yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımı desteklerken, dijital hayata adaptasyon açısından olumlu bir etki yaratıyor. Yeni işe başlayan çalışanların her an ulaşabilecekleri, şirket ile ilgili tüm bilgi ve süreçlerin yer aldığı

- Yorient sayesinde işe alım, eğitim ve adaptasyon süreci verimli hale geldi.

**İnci GS Yuasa'dan Incineering Technologies:** Yenilikçi bakış açımızı ve teknoloji konusundaki bilgi birikimimizi üretim alanında değerlendirdiğimiz, verimliliğimize katkı sağladığımız bir atılımımız da Incineering Technologies markası altında tasarlayıp ürettiğimiz 7 makineyi üretim hattına dahil etmemiz ile oldu. Bu projemizde özgün tasarım, yazılım ve makine parçalarının %75'ini yerli tedarikçilerimizden temin ettik. Türkiye'deki akü fabrikalarında ise ürettiğimiz makinelerin bazılarının alternatifi bulunmuyor. Öte yandan, üretim hatlarında otomasyon, üretim takip sistemleri, robotik uygulamalar, yeni nesil, veri toplama altyapısına sahip makine imalatları, proseslerde esneklik sağlayan geliştirmeler ile teknolojik yönü yüksek, kaliteli ürünler sunarken hızlı ve etkin bir süreç yönetimi sağladık.

- Son 5 yılda yapılan çalışmalarla Starter fabrikamızdaki üretim hatlarımızdaki toplam ekipman etkinliğinde (OEE) %25'lik bir iyileşme oranı yakaladık.

**Maxion İnci Jant Grubu'nda Dijital Dönüşüm:** Dijital dönüşüm çalışmalarımız ile sistemlerimizi, birbiriyle konuşabilir birbirlerini yönetebilir ve birbirlerine öğretebilir hale getiriyoruz. Veriyi uçtan uca takip ederek ve kalitesinden emin olarak yapay zekâ, makine öğrenmesi ve derin öğrenme ile bu verileri anlamlandırıyor ve süreçleri veriye göre yönetiyoruz. 2025 yılına kadar tüm fabrikalarımızı akıllı dijital fabrikalara dönüştüreceğiz. Maxion İnci Jant Grubumuzda izlenebilirlik, sanal gerçeklik, görüntü işleme ve yapay zekâ, bakım süreçlerinin dijitalleşmesi, kestirimci bakım ve kalite uygulamaları, robotik süreç otomasyon uygulamaları gibi birçok konuda 2020 yılında toplamda 21 proje tamamladık.

- Maxion İnci Jant Grubu'nda Dijital Dönüşüm çalışmaları kapsamında 2021 yılında 25 proje tamamladık.





## > İNOVASYONA YATIRIM

**Maxion İnci Jant Grubu'nda Analitik ve Makine Öğrenimi Uygulamaları:** Ürün geliştirme süreçlerimiz müşteri gereksinimlerinden tetikleniyor. Söz konusu gereksinimler, üretim sürecindeki verimlilik kazanımları ile yenilik, yüksek performans ve güvenlik sunan ürünleri içeriyor. Bu amaçları gerçekleştirmek için pazar eğilimlerini sürekli olarak izliyor ve değerlendiriyoruz. Müşteri anketleri yaparak, tedarikçiler ve müşterilerle birlikte çalışarak sektörün karşı karşıya olduğu zorluklara yönelik ortak çözümler oluşturma ve geliştirme kültürü içinde iş yapmaya özen gösteriyoruz. Dijital Dönüşüm, süreçlerimizi daha akıllı hale getirmek için yeni araçlar ve teknikler sağlayarak bizi geliştiriyor ve fabrika yatırımlarımızın hız kazanmasına sebep oluyor. Eğitim ve uzaktan bakım için Artırılmış Gerçeklik (AR), değişkenliği azaltma ve kalite iyileştirme için analitik ile izlenebilirlik, enerji analitiği gibi birden fazla Endüstri 4.0 teknolojisine olanak tanıyan bir üretim hattına sahip olmak için sürekli projeler geliştiriyoruz. 2021 senesinde, fire ve yeniden işleme (rework) yoğun olan sektörümüzde, makine öğrenmesini kullanarak yeni projeler geliştirdik ve mühendislik, üretim, kalite, HSE ve bakım alanlarında iyileşmeler sağladık.

- **Makina Öğrenimi uygulanan jant modellerinde, ilgili proses alanına ait fire oranlarında ortalamada %40 iyileşme gerçekleştirdik.**



### VERİ TOPLAMA SİSTEMATİĞİ

#### PROSES EDİLEBİLİR VERİ

İzlenebilirlik ve makine öğrenimi için doğru şekilde uygulanması gereken veri toplama sistematigi



### OTOMASYON ÇALIŞMALARI

#### OTOMATİK AKIŞ İZLEME

İnsansız ürün ve hat izleme için tesisin otomasyon seviyesinin artırılması ve bu akışın dijital platformda izlenebilmesi



### BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ALTYAPI ÇALIŞMALARI

#### ETKİN/KALİTELİ VERİ İLETİMİ

Her an toplanan binlerce verinin stabil hızda ve kararlı bir kalite seviyesinde iletilebilmesi



### MAKİNE PLATFORM İLETİŞİM YÖNETİMİ

#### MAKİNE İZLEME VE KONTROL ETME

Makinelerin İnsan/Platform etkileşimi ile dijital olarak kontrolü



### DONANIM PLATFORM HABERLEŞME YÖNETİMİ

#### SİNYALİZASYON İLE YAZILIM ETKİNLİĞİ

Yazıcı, okuyucu, yönlendirici gibi ekipmanların cycle bazında faaliyetlerinin sinyalizasyon ile platform haberleşmesi

## > RAPORLAMA KAPSAMI VE KILAVUZU



Bu Raporlama Kılavuzu, İnci Holding'in Sürdürülebilirlik Raporunda belirtilen belirli kavram ve verilerinin tanımlarını açıklayıcı kılıyor.

**Öncelikli Konular:** Holding'in önemli ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerini yansıtan ve/veya paydaşların değerlendirmelerini ve kararlarını önemli ölçüde etkileyen konulardır.

**Tam Zamanlı Çalışan:** "Tam zamanlı çalışan", çalışma süresine ilişkin ulusal mevzuata ve uygulamaya göre haftalık, aylık veya yıllık çalışma saatleri tanımlanmış bir çalışandır.

**Yarı Zamanlı Çalışan:** "Yarı zamanlı çalışan", haftalık, aylık veya yıllık çalışma saatleri yukarıda tanımlandığı gibi "tam zamanlı"dan az olan bir çalışandır.

**Üst Düzey Yönetici:** Doğrudan CEO / Genel Müdür'e veya en yüksek yönetim organına raporlayan, bir kuruluşun yönetiminin en üst düzey çalışanlarıdır.

**Orta Kademe Yönetici:** Üst düzey yönetici tanımında yer almayan ve ekip yöneten çalışanlardır.

**Yeni İşe Alınan Çalışan:** Daha önce işveren tarafından istihdam edilmemiş, bordroya raporlama dönemi içerisinde dahil olmuş çalışandır.

**İşten Ayrılan Çalışan:** Gönüllü olarak veya işten çıkarılma, emeklilik veya hizmette ölüm durumları sebebiyle ayrılan çalışandır.

**İş gücü Devir Oranı:** Bir yıl içerisinde işletmeye giren ya da işletmeden ayrılan personel sayısının ortalama personel sayısı içindeki payını gösteren orandır.

**Doğum izni:** Yeni ebebeyn olan çalışanların doğum nedeniyle çalışmadığı süre için verilen izindir.

**Kaza:** İş sırasında ortaya çıkan, yaralanma veya sağlık sorunlarıyla sonuçlanabilecek olaydır.

**Kaza Sıklık Oranı:** Toplam kaza sayısının toplam çalışma süresine oranının 1 milyon değeri ile çarpılması ile bulunur.

**Etik ihlali:** Tespit edilen ve doğruluğu kanıtlanan etik ihlal olayıdır.

**Etik Uyum Paydaş Anketleri Puanı:** Çalışan araştırması, Yönetim Kurulu Performans Değerlendirme Araştırması ve Şirketler Hizmet Anketi araştırmalarının etik ile ilgili soru puanlarının ortalamasıdır.

**Yolsuzluk Vakası:** Doğruluğu kanıtlanan yolsuzluk olayıdır. Raporlama döneminde halen soruşturulmakta olan yolsuzluk vakalarını içermez.

**Doğrudan Enerji Tüketimi:** Elektrik, buhar, doğalgaz, motorin, LPG ve fuel oil gibi birincil yakıt kaynaklarından sağlanan enerjidir.

**Dolaylı Enerji Tüketimi:** Bir perakende sağlayıcı tarafından sağlanan elektrik, termal veya diğer enerji kaynakları veya enerjinin kullanıcısı tarafından sahip olunmayan veya işletilmeyen tesislerden sağlanan enerjidir.

## ➤ RAPORLAMA KAPSAMI VE KILAVUZU

**Doğrudan (Kapsam 1) Sera Gazı Emisyonları:** Bir kuruluş tarafından sahip olunan veya kontrol edilen kaynaklardan kaynaklanan sera gazı emisyonlarıdır. Bir sera gazı kaynağı, sera gazını atmosfere salan herhangi bir fiziksel birim veya işlemidir. Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları, yakıt tüketiminden kaynaklanan CO<sub>2</sub> emisyonlarını içerebilir.

**Dolaylı Enerji (Kapsam 2) Sera Gazı Emisyonları:** Bir kuruluş tarafından satın alınan veya elde edilen elektrik, ısıtma, soğutma ve tüketilen buharın üretilmesinden kaynaklanan sera gazı emisyonlarıdır.

2021 Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında İH ve tüm grup şirketlerden gelen KPI veri listelerinde yer alan veriler ile yapılan emisyon hesaplamaları aşağıda yer alan prensiplere göre belirlenmiştir. Genel prensip olarak Doğrudan ve Dolaylı Sera Gazı Emisyon hesaplamalarında İH ve tüm grup şirketlerinde sıcak su-ısı, benzin, motorin, LPG, propan tüketim verileri değerlendirmeye alınmamıştır.

**Su Tüketimi:** Geri çekilen ve ürünlere dahil edilen, üretimde kullanılan veya atık olarak üretilen, buharlaşan veya diğer kullanıcılar tarafından kullanılamaz hale gelecek şekilde kirlenen tüm suyun toplamıdır.

**Yeraltı Suyu:** Bir yeraltı oluşumunda tutulan ve geri kazanılabilen sudur. Bu tanım ISO 14046:2014'ten gelmektedir.

**Atık:** Sahibinin attığı, atmak istediği veya atması gereken herhangi bir şeydir. Atık, üretim noktasında ulusal mevzuata göre tanımlanabilir. Sahip, diğerlerinin yanı sıra raporlama yapan kuruluş, kuruluşun değer zincirinin yukarısında veya aşağısında yer alan bir kuruluş (örneğin, tedarikçi veya tüketicisi) veya bir atık yönetimi kuruluşu olabilir. Bu tanım, Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Tehlikeli Atıkların

Sınır Ötesi Hareketlerinin Kontrolü ve Bertarafına İlişkin Basel Sözleşmesi, 1989'a dayanmaktadır.

**Tehlikeli Atık:** Basel Sözleşmesi Ek III'te yer alan özelliklerden herhangi birine sahip olan veya ulusal mevzuat tarafından tehlikeli olarak kabul edilen atıklardır. Bu tanım, Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Tehlikeli Atıkların Sınır Ötesi Hareketlerinin Kontrolü ve Bertarafına İlişkin Basel Sözleşmesi, 1989'dan alınmıştır.

**Tehlikesiz Atık:** Yönetmeliklere göre bir çöp kutusuna veya kanalizasyon hattına eklenemeyen endüstriyel atıklardır.

**Geri Dönüştürülen Atık:** Atık malzemelerin orijinal veya başka amaçlarla ürünlere, malzemelere veya maddelere yeniden işlendiği herhangi bir geri kazanım işlemi olarak tanımlanması sonucu geri kazanılan atıklardır.

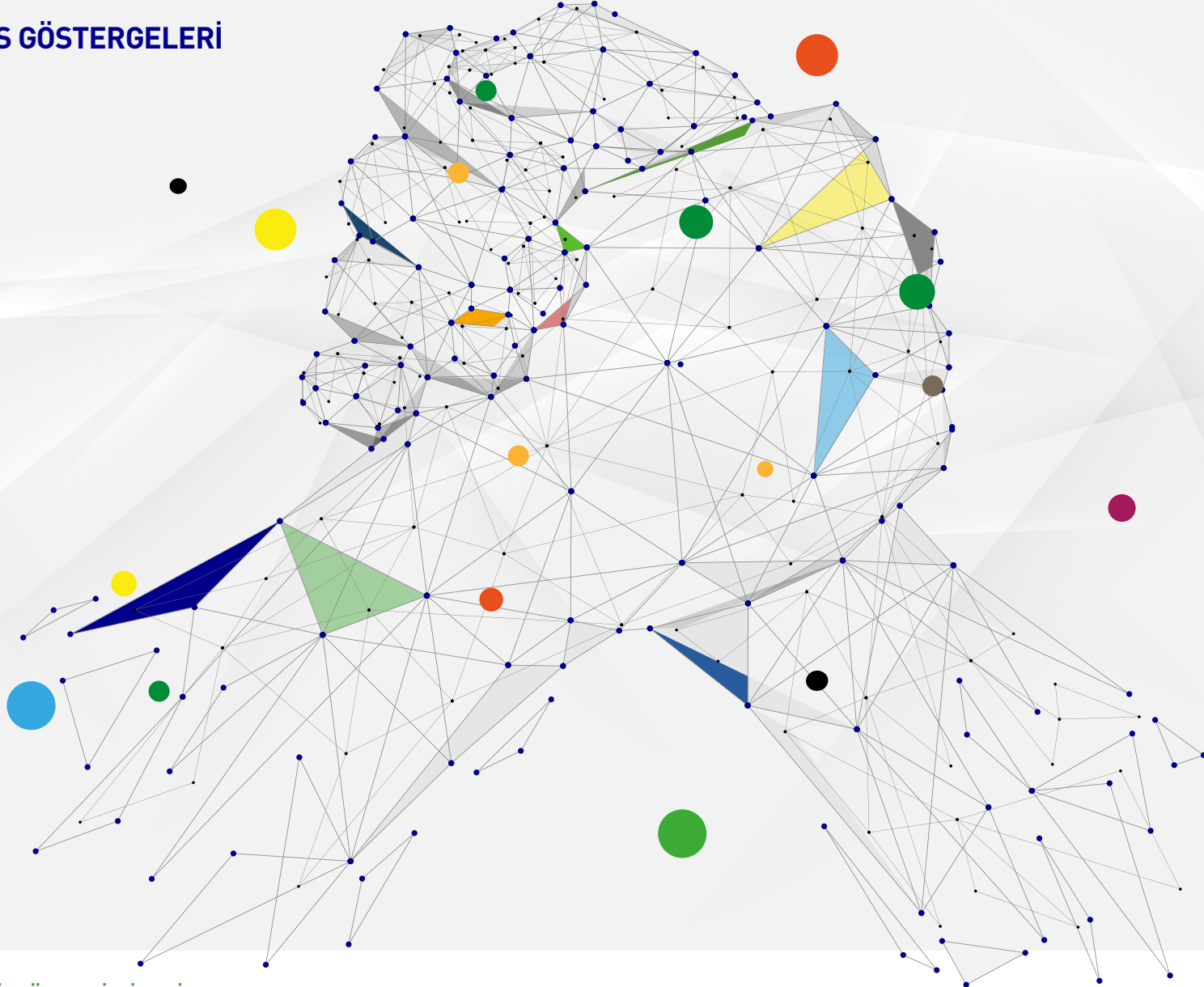
**Gerçekleşen/Planlanan YK Toplantısı Oranı:** Bir yıl içerisinde gerçekleşen yönetim kurulu toplantı sayısının aynı yıl için planlanan yönetim kurulu toplantı sayısına oranıdır.

**Yönetim Kurulu Toplantılarına Katılım Düzeyi:** Bir yıl içerisinde gerçekleştirilen yönetim kurulu toplantılarına katılım sağlayan yönetim kurulu üyelerinin katılım oranı ortalamasıdır.

**Yönetim Kurulu Komitelerinin Toplantı Takvimine Uyumu:** Bir yıl içerisinde gerçekleştirilen tüm yönetim komite toplantılarının planlanan takvime uyum oranıdır.

[GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 404-2, GRI 404-3]

## ▶ PERFORMANS GÖSTERGELERİ



## ➤ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

	2019	2020	2021
<b>Sosyal Performans Göstergeleri</b>			
Toplam Çalışan Sayısı	2.822	2.786	3.054
Kadın	241	245	283
Erkek	2.581	2.541	2.771
Tam Zamanlı	2.739	2.707	2.957
Yarı Zamanlı	83	79	97
30 Yaş Altı	451	444	664
30-50 Yaş Arası	2.167	2.157	2.247
50 Yaş Üstü	204	185	143
Üst Düzey Yönetici Sayısı	87	88	93
Kadın	21	22	23
Erkek	66	66	70
Orta Kademe Yönetici Sayısı	124	142	159
Kadın	32	39	47
Erkek	92	103	112
Toplam Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı (Ofis Çalışanları)	95	68	130
Kadın	34	23	55
Erkek	61	45	75



## ➤ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

30 Yaş Altı	26	33	56
30-50 Yaş Arası	49	34	70
50 Yaş Üstü	2	1	4
Toplam Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı (Saha Çalışanları)	237	156	407
Kadın	8	8	16
Erkek	229	148	391
Düzenli Performans Değerlendirmesine Tabi Tutulan Çalışan Sayısı	2.792	2.736	2.991
İş Gücü Devir Oranı	%8	%4	%3
Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati	32	13	22
Kaza Sıklık Oranı	%3,97	%5,76	%6,72
Üye Olunan STK Sayısı	40	43	35
Yönetiminde Rol Alınan STK Sayısı	4	5	12
Vakıf Projeleri ile temas edilen kişi sayısı	-	-	4.809 çocuk 239 genç

## ➤ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

	2019	2020	2021
<b>Çevresel Performans Göstergeleri</b>			
Toplam Doğrudan Enerji Tüketimi (MWh)	3.002.965	2.806.092	4.563.197
Toplam Dolaylı (Satın Alınan) Enerji Tüketimi (MWh)	707.867	279.769	833.883
Toplam Doğrudan Sera Gazı Emisyonu (Kapsam 1) (ton CO <sub>2</sub> )	41.671	35.925	40.538
Toplam Dolaylı Sera Gazı Emisyonu (Kapsam 2) (ton CO <sub>2</sub> )	59.473	53.940	64.474
Toplam Su Tüketimi (m <sup>3</sup> )	1.693.501	1.316.414	1.429.874
Şebeke Suyu	1.264.106	935.315	1.096.569
Yeraltı Suyu	429.305	381.019	333.225
Diğer	90	80	80
ISO 14001 Sertifikalı Tesis Sayısı	8	15	15
Toplam Atıklar (ton)	67.748	55.695	66.834
Tehlikeli Atık Miktarı	20.465	17.457	19.044
Tehlikesiz Atık Miktarı	47.283	38.238	47.790
Geri Dönüştürülen Atık Miktarı (ton)	55.912	45.445	54.526
Dikilen Fidan Sayısı (kümülatif adet)	82.000	86.000	90.000

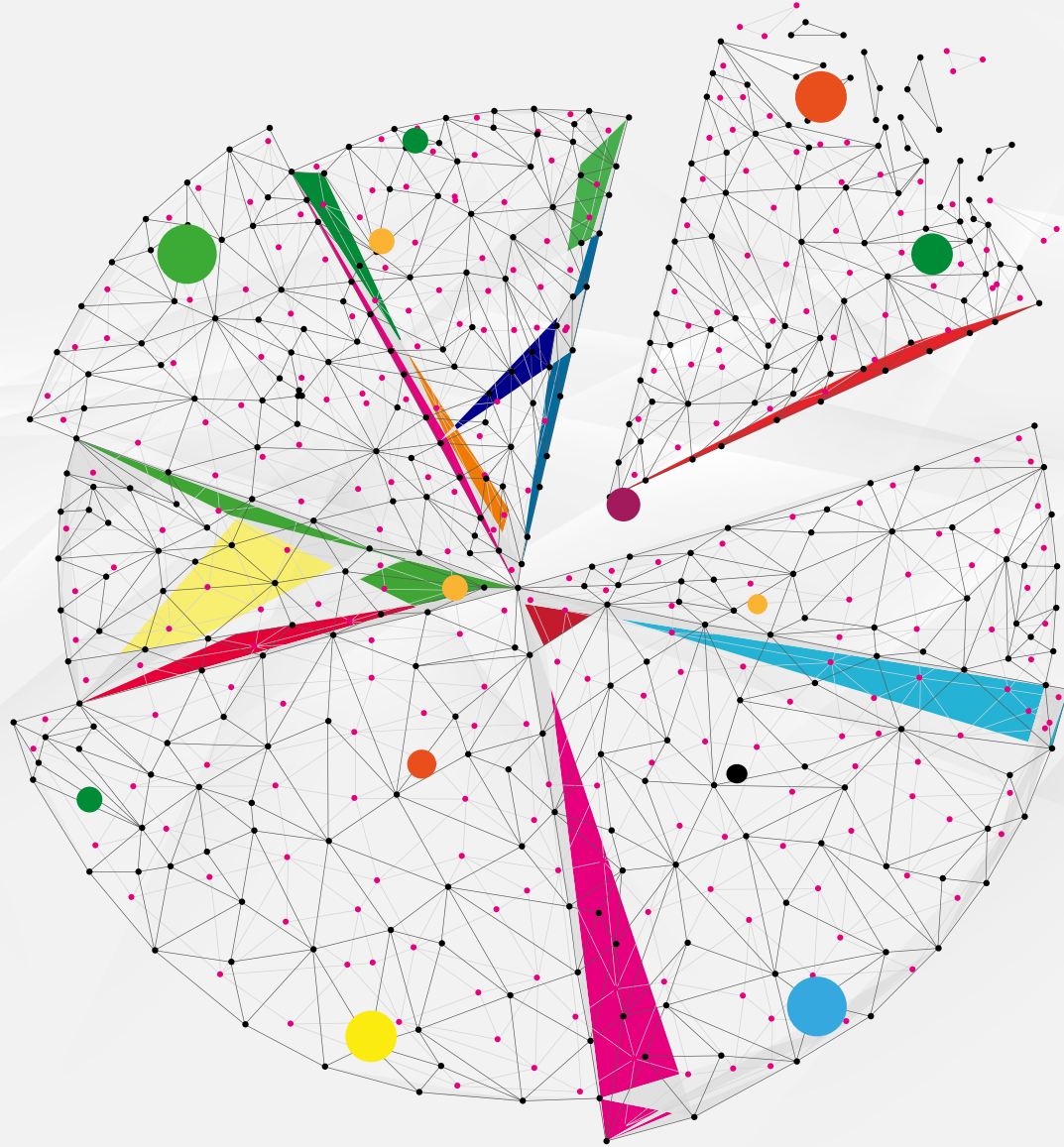
## ➤ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

	2019	2020	2021
<b>Ekonomik Performans Göstergeleri</b>			
Son 5 Yıllık Büyüme Oranı (TL)	%24	%22	%32
Son 5 Yıllık Büyüme Oranı (EUR)	%6	%1	%5
Toplam AR-GE Proje Sayısı	14	21	28
Toplam Patent Başvuru Sayısı	6	6	5
Etik Uyum Hakkında Eğitim Alan Çalışanların Oranı (%)	%88	%80	%80
Etik Hattına Gelen Vakaların Kapatılma Süresi (gün)	30	26	34
Etik Uyum Paydaş Anketleri Puanı	3,91	4,19	4,68
Yönetim Kurulunda Aile Bireyi Oranı	%26	%23	%23
Gerçekleşen/Planlanan YK Toplantısı Oranı	-	-	%126
Yönetim Kurulu Toplantılarına Katılım Düzeyi	%97,66	%98,84	%99,71
Yönetim Kurulu Komitelerinin Toplantı Takvimine Uyumu	-	-	%100

### Notlar:

- Toplam Su Tüketimi verileri içerisinde Yusen İnci ve İncitaş şirketlerimizin verileri. Söz konusu veriler konsolide olarak toplanmadığı için bulunmamaktadır.
- Net Satışlar ve Uluslararası Satışlar verileri. Ortaklık oranlarımızdan bağımsız. Tüm grup konsolide satışları gösterir.
- Karbon ayak izi raporlama standardımız; global ortaklığımızın da faaliyet portföyümüzde olması nedeniyle finansal kontrol bazında gerçekleştirirken, sürdürülebilirlik raporumuz kapsamında toplam etkiyi takip etmek adına operasyonel kontrol yaklaşımı baz alınarak tüm grup şirketlerimizin ayak izi toplamı konsolide olarak hesaplanmıştır.
- Etik Uyum Paydaş Anketleri Puan hesaplaması toplamda “beş puan” üzerinden yapılmaktadır.
- Dikilen Fidan Sayısı o yıla kadar dikilen toplam fidanın kümülatif sayısını göstermektedir.
- İH Harika İş Yeri (Great Place To Work) Çalışan Araştırması iki yılda bir gerçekleştirilmektedir.

➤ GRI İÇERİK ENDEKSİ



## > GRI İÇERİK ENDEKSİ

GRI Standartları	Cevaplar ve Sayfa Numaraları
<b>GRI 101: Temel</b>	
<b>GRI 102: Genel Açıklamalar</b>	
<b>Kurumsal Profil</b>	
GRI 102-1	Rapor Hakkında 3
GRI 102-2	70 Yıllık Hikayemiz 9
GRI 102-3	70 Yıllık Hikayemiz 9
GRI 102-4	70 Yıllık Hikayemiz 9
GRI 102-6	70 Yıllık Hikayemiz 9
GRI 102-8	Performans Göstergeleri 74
GRI 102-9	70 Yıllık Hikayemiz 9
GRI 102-10	70 Yıllık Hikayemiz 9
GRI 102-11	Kurumsallaşmaya Yatırım 22
GRI 102-12	Kurumsallaşmaya Yatırım 22
GRI 102-13	Kurumsallaşmaya Yatırım 22
<b>Strateji</b>	
GRI 102-14	Üst Yönetim Mesajları 5
<b>Etik ve Dürüstlük</b>	
GRI 102-16	70 Yıllık Hikayemiz 9
<b>Yönetişim</b>	
GRI 102-18	Kurumsallaşmaya Yatırım 22



## ➤ GRI İÇERİK ENDEKSİ

Paydaş Katılımı		
GRI 102-40	Paydaşlarla İletişim	20
GRI 102-42	Paydaşlarla İletişim	20
GRI 102-43	Paydaşlarla İletişim	20
GRI 102-44	Sürdürülebilirlik Önceliklerimiz	14
Raporlama Uygulaması		
GRI 102-46	Rapor Hakkında	3
GRI 102-47	Sürdürülebilirlik Önceliklerimiz	14
GRI 102-50	Rapor Hakkında	3
GRI 102-52	Rapor Hakkında	3
GRI 102-53	Rapor Hakkında	3
GRI 102-54	Rapor Hakkında	3
GRI 102-55	GRI Endeksi	79
İş Etiği ve Yasal Uyum		
GRI 103-1	Sürdürülebilirlik Önceliklerimiz	14
GRI 103-2	Kurumsallaşmaya Yatırım	22
GRI 103-3	Kurumsallaşmaya Yatırım	22
Öncelikli Açıklamalar		
GRI 200 Ekonomik Standartları Serisi		
Ekonomik Performans		
GRI 201-2	İnovasyona Yatırım	61
Dolaylı Ekonomik Etkiler		
GRI 203-1	İnovasyona Yatırım	61

## > GRI İÇERİK ENDEKSİ

<b>GRI 300 Çevre Standartları Serisi</b>		
<b>Su Yönetimi</b>		
GRI 303-1	Sorumlu Üretim ve Sorumlu Tüketime Yatırım	52
<b>Atık Yönetimi</b>		
GRI 306-1	Sorumlu Üretim ve Sorumlu Tüketime Yatırım	52
GRI 306-4	Sorumlu Üretim ve Sorumlu Tüketime Yatırım	52
<b>GRI 400 Sosyal Standartlar Serisi</b>		
<b>İstihdam</b>		
GRI 401-1	Performans Göstergeleri	74
GRI 401-2	İnsan ve Topluma Yatırım	32
<b>Çalışan Sağlığı</b>		
GRI 403-1	İnsan ve Topluma Yatırım	32
<b>Yetenek Yönetimi</b>		
GRI 404-2	Performans Göstergeleri	74
GRI 404-3	Performans Göstergeleri	74
<b>Toplum ile İlişkiler</b>		
GRI 413-1	İnsan ve Topluma Yatırım	32
<b>Müşteri Güvenliği</b>		
GRI 416-2	Kurumsallaşmaya Yatırım	22

### Teşekkürler.

Raporumuzu hazırlarken bize destek olan tüm kişi ve kuruluşlara katkılarından ötürü teşekkür ederiz. Raporumuz ile ilgili herhangi bir sorunuz olursa bize [surdurulebilirlik@inciholding.com](mailto:surdurulebilirlik@inciholding.com) e-posta adresinden ulaşabilirsiniz.

# İNCI HOLDİNG SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2021

**70 yıllık hikâyemizle  
geleceğe değer katıyoruz.**

**Adres:** Akçay Cad. No: 64/2 Gaziemir 35410 İzmir  
**Telefon:** 0 (232) 265 45 00 (pbx)  
**Faks:** 0 (232) 265 48 61

Rapor Danışmanlık:  
Mentoro Platform  
Süleyman Seba Cad. BJK Plaza 48P No:5  
Beşiktaş/İstanbul  
Tel: 0 (532) 565 00 01  
[info@mentoroplatform.com](mailto:info@mentoroplatform.com)

Tasarım:  
Brand Suite İstanbul Yayıncılık  
Danışmanlık Organizasyon Reklam  
Yazılım ve Tic. Ltd. Şti.  
Cihangir Mahallesi Yeni Yuva Sokak  
No. 18/3 Beyoğlu 34433 İstanbul  
Tel: 0 (212) 973 73 75  
[www.brandsuiteistanbul.com](http://www.brandsuiteistanbul.com)  
[info@brandsuiteistanbul.com](mailto:info@brandsuiteistanbul.com)

