

2021

Sürdürülebilirlik Raporu



40 Yılın Gücüyle
Sürdürülebilir Geleceğe

İÇİNDEKİLER

12 Giriş

- 12 Rapor Hakkında
- 14 Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı

16 Çalık Holding Hakkında

- 16 Kısaca Çalık Holding
- 22 Misyonumuz, Vizyonumuz ve Değerlerimiz
- 24 Kilometre Taşlarımız
- 28 Faaliyet Coğrafyamız
- 30 Strateji ve Portföy Yönetim Prensiplerimiz
- 34 Değer Yaratma Modelimiz
- 36 İş Modelimiz

38 Sürdürülebilirlik Yapımız

- 38 Önemlilik Başlıkları
- 42 Önceliklendirme Analizi
- 43 Kimler için Değer Üretiyoruz-Paydaşlar

44 Ekonomik Sürdürülebilirlik

- 44 Özet Finansal Bilgiler
- 46 Sürdürülebilir Kârlılık ve Müşteri Memnuniyeti
- 47 İş Ortakları
- 48 Tedarikçiler

50 Kurumsal Sürdürülebilirlik

- 50 Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı
- 51 Yönetim Kurulu Üyeleri
- 54 Yönetim Kurulu Komiteleri
- 54 Yönetim Kurulu Üyelerinin Belirlenmesi
- 56 Etik
- 56 Etik Değerler
- 59 Etik Karar Verme Döngüsü
- 60 Etik Hattı
- 60 Uyum Politikası
- 61 Etik Kurul
- 62 Risk Yönetimi

64 Sosyal Sürdürülebilirlik

- 64 İnsan Kaynakları
- 65 İşe Alım
- 66 İş Sağlığı ve Güvenliği
- 67 Performans ve Kariyer Yönetimi
- 68 Çalışanların Gelişimi
- 69 Ücret Yönetimi
- 69 Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği
- 69 Aylık Grup İnsan Kaynakları Toplantıları
- 70 Kurumsal Sosyal Sorumluluk
- 70 İnovasyon ve Girişimcilik Anlayışının Yayılmasını Destekliyoruz
- 70 Eğitim Kültürünün Gelişmesine Yardımcı Oluyoruz
- 72 Çevrenin Korunması Bilincinin Gelişmesine Yardımcı Oluyoruz
- 74 Sanatsal Faaliyetlerin Toplum Geneline Yayılmasını Destekliyoruz
- 75 Toplumsal Dayanışma Kültürünün Gelişmesini Destekliyoruz
- 75 Spor Destekliyoruz

76 Çevresel Sürdürülebilirlik

- 76 Çevresel ve Sosyal Risk Yönetim Yaklaşımı
- 76 Çevre Politikamız
- 78 Atıkların Yönetimi Yaklaşımı

80 GRI Tablosu

84 İletişim

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK MANİFESTOSU

Bir dünya hayal ediyoruz;
Pozitif değişimin parçası, hatta ilham kaynağı olabileceğimiz...
Bugüne mutlulukla, gururla;
yarına umutla, güvenle bakabileceğimiz...

Bu hayali gerçeğe dönüştürebilmek adına
sosyal sorumluluk bilinci içinde
tüm enerjimizle çalışıyoruz.

Finansal, toplumsal, çevresel ve kültürel faydayla
dünyaya değer katabilmek için
sürdürülebilirlik ilkemizi rehber kabul ediyoruz.

Çözümlerimizi ve iş modellerimizi
günün şartlarına göre şekillendiriyor,
dijital inovasyonlarla zamanın ötesine geçerek
yenilikçiliğe odaklanıyoruz.

Ülkemizin ve faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin
refah seviyesinde sürekli yükselişi hedefliyor,
en temel ilkelerimizden iş sağlığı ve güvenliğinden ödün vermeden
yaşam kalitesini artırmaya önem veriyoruz.

Yeni nesiller için doğal kaynaklarımızı koruyarak,
israfı azaltıp verimliliği artırarak,
döngüsel ekonomiye destek vererek,
ardımızda tertemiz ayak izleri bırakmamızı sağlayacak projelerle
doğaya değer veriyoruz.

Çalık Holding olarak insanı odağımıza alıyor,
insan hayatına dokunan projelere öncelik veriyoruz.

Din, dil, ırk, cinsiyet ayrımı olmaksızın
eşitliği ve adaleti gözetiyoruz.

Daha yaşanabilir bir geleceğin,
hepimizin elinde olduğuna inanıyoruz.

Ve biliyoruz ki;
sürdürülebilirlik ilkemize gönülden bağlılıkla attığımız her adım
İNSANA DEĞER, GELECEĞE DEĞER!

1981 yılından bu yana, dünya için değer yaratma anlayışıyla devam eden faaliyetlerimizle bugün farklı ülke ve kıtalardayız.

Geniş bir coğrafyada, farklı milletlerden
14 binin üzerinde çalışanımızla 40 yılın deneyimi ve
birikimini geleceğe aktarıyoruz.

Değerlerine ilk günden beri sahip çıkan, yenilikleri yakından takip eden, inovasyon kültürü oluşturan; işine, topluma ve dünyaya sahip çıkan bir grup olarak sürdürülebilirlik kavramına ayrı bir önem veriyoruz. Sürdürülebilir yatırım stratejisiyle, insana ve dünyaya değer katacak çalışmalar yapmaya devam ediyoruz.

KALICI DEĞERLER ÜRETMEK İÇİN

Her gün yenilenen ve değişen hayatta bugüne ve geleceğe adapte olarak sürdürülebilir başarı hedefimiz doğrultusunda farklı alanlardaki şirketlerimizle ilerlememiz devam ediyor. Grup bünyesinde kurumsal değerler üzerine her gün yeni bir gelecek inşa ediyor, yeniliği ve inovasyonu merkeze alan iş modelimizle değişime öncülük ediyoruz.



İNSAN HAYATINA DOKUNMAK İÇİN

40 yıldır insan hayatına değer katacak çözümler üretmek için çalışıyoruz. Her birini aile ferdi olarak gördüğümüz, farklı milletlerden 14 bini aşkın çalışanımızla güvene dayalı aynı ortak dilde buluşuyoruz. Sorumlu yaklaşımımızı ön planda tutarak bölgesel kalkınma, eşitsizliklerin azaltılması gibi konularda insanı merkeze alan projelerimizle etki alanımızı sürekli genişletiyoruz.



TOPLUMSAL KALKINMA İÇİN

Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda farklı toplumlarla iç içe, onların bir parçası olarak yaşıyoruz. Toplumsal yaşama faydası dokunacak projeleri desteklemeye özen gösteriyoruz. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna eğiliyoruz, sağladığımız kadın istihdamıyla bu alanda toplumsal kalkınma dinamiklerine güç veriyoruz.



SÜRDÜRÜLEBİLİR GELECEK İÇİN

Özellikle son yıllarda iklim değişikliğinin etkilerini somut olarak görmeye başladık. Bu etkileri azaltmak, dünyamızı yeniden kazanmak için herkese önemli görevler düşüyor. Biz inovasyona dayalı yenilikçi yaklaşımımızla her bir şirketimizle çevre dostu çözümler geliştiriyor, toplumun dünyamızın geleceğiyle ilgili bilinçlendirilmesine destek veriyoruz.



Entegre düşünce ve raporlama yaklaşımı

GRI temel standartları ile hazırlanan Çalık Holding Sürdürülebilirlik Raporu'nda, entegre düşünce ve raporlama yaklaşımı doğrultusunda altı sermayenin kullanımı ve üretilen değer boyutları sunulmaktadır.

RAPOR HAKKINDA

1981 yılında başlayan ticari faaliyetlerini 1997 yılında Çalık Holding çatısı altında toplayan Çalık Grubu; Orta Asya, Orta Doğu, Afrika, Balkanlar ve Doğu Avrupa'yı içine alan 31 ülkeyi kapsayan geniş bir coğrafyada faaliyetlerini sürdürmektedir. 14 bini aşkın çalışanı bulunan Çalık Holding'in enerji, inşaat, finans ve bankacılık, tekstil, madencilik, telekomünikasyon ve dijital sektörlerinde faaliyetleri bulunmaktadır.

Çalık Holding, sürdürülebilirlik yaklaşımı çerçevesinde, kurumsal değerleri ve sürdürülebilirlik temel prensiplerini her alandaki uygulamalarına yansıtmaya çalışmaktadır.

Rapor, GRI temel standartları baz alınarak hazırlanmıştır. Rapor, entegre düşünce ve raporlama yaklaşımı doğrultusunda altı sermayenin kullanımı ve üretilen değer boyutları sunulmaktadır.



14 bin+

Çalışan

Çalık Holding, sürdürülebilirlik yaklaşımı çerçevesinde, kurumsal değerleri ve sürdürülebilirlik temel prensiplerini her alandaki uygulamalarına yansıtmaya çalışmaktadır.

Raporun giriş bölümünde genel şirket tanıtımı ve ana yaklaşımlara ilişkin bilgiler sunulmuştur. Sürdürülebilirlik yaklaşımı çerçevesinde raporda sosyal, çevre, ekonomik boyutlarıyla bu boyutları gerçekleştirecek iklimi sağlamak amaçlı yönetim boyutu başlıklar halinde sunulmuştur.

Sürdürülebilirlik Raporu'nun hazırlanması sürecinde Yönetim Kurulu ile gerçekleştirilen düzenli toplantılarda süreç ve bulgular hakkında bilgi paylaşımı yapılırken görüş ve öneriler alınmıştır.

Hazırlanmış olan rapor, Çalık Holding faaliyetlerini kapsamaktadır.



İnsan hayatına değer katan çözümler

Kurulduğumuz günden bu yana insan hayatına değer katacak çözümler üretme prensibimizin verdiği sorumluluk bilinciyle, sürdürülebilirliği her zaman en önemli kurum değerlerimizden biri olarak konumladık.

YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI

Değerli Paydaşlarımız,

Geçtiğimiz iki yıl boyunca tüm dünyayı ilgilendiren en çarpıcı küresel gelişme Covid-19 pandemisi oldu. Ülkeleri olağanüstü aksiyonlar almaya yöneltti ve piyasa koşullarını değiştiren pandemi, 2021 yılında arz yetersizliğine bağlı emtia ve lojistik alanındaki fiyat artışları ile etkisini gösterdi. Ülkemiz pandemi sürecini etkin bir şekilde yönetse de bahse konu global fiyat artışlarının etkisi 2021 yılının ikinci yarısından itibaren ekonomik göstergelere yansımaya başladı.

Çalık Grubu olarak 2021'in çalkantılı ortamını, finansal ve operasyonel açıdan etkin yönettik. Köklü kurumsal çalışma anlayışımız ve çeviklik değerimizden aldığımız güçle, faaliyette bulunduğumuz tüm coğrafyalarda ve sektörlerde, küresel gelişmelerin oluşturduğu etkileri yakından takip ettik. Güçlü finansal yapımızla gerekli aksiyonları doğru zamanda aldık ve almaya devam ediyoruz. Türkiye, Orta Asya, Orta Doğu ve Balkanlar gibi mevcut coğrafyalarımız dışında başta enerji olmak üzere maden, taahhüt işleri ve finans sektörlerinde Afrika'daki faaliyetlerimizi önemli ölçüde artırdık ve önümüzdeki dönemde daha da artırmaya devam edeceğiz.



19,9

Milyar TL
Net Satışlar

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını, yaşanabilir bir dünya için 2030 yılına kadar yapılması gerekenler konusunda yol gösterici kabul ediyoruz. Bu yaklaşımla portföyümüzde yer alan şirketlerin faaliyetlerini; yenilikçi, sürdürülebilirlik ilkeleri ile uyumlu, müşteri memnuniyetini merkeze alan, etik kurallara ve Holding değerleriyle uyumlu bir bakış açısı ile sürdürüyoruz.

Operasyonlarımızı başarılı şekilde yürütürken büyümede hız kesmedik; konsolide olarak dolar bazında gelirlerimizi bir önceki yıla kıyasla %23 artırırken, kârlılık rakamlarımız da pozitif gelişme gösterdi. Bununla birlikte, 2022 yılına, önümüzdeki dönemde yaşanacak küresel ekonomik dalgalanmalara hazır olarak giriyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz her alanda değer üretirken, finansal yapımızı etkin bir bilanço yönetimi yaparak sağlamlaştırıyoruz.

Kurulduğumuz günden bu yana insan hayatına değer katacak çözümler üretme prensibimizin verdiği sorumluluk bilinciyle, sürdürülebilirliği en önemli kurum değerlerimizden biri olarak konumladık. 40'ıncı yılımızı geride bırakırken, köklü kurumsal yapımız, yüksek nitelikli insan kaynağımız, girişimlerimiz, yenilikçi yaklaşımlarımız ve doğru stratejilerimizle odaklandığımız iş sahalarında öncü bir oyuncu olarak ön plana çıkıyor, sürdürülebilir büyüme hedefiyle tüm iş kollarında çalışmalarımıza aralıksız devam ediyoruz.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını, yaşanabilir bir dünya için 2030 yılına kadar yapılması gerekenler konusunda yol gösterici kabul ediyoruz. Bu yaklaşımla portföyümüzde yer alan şirketlerin faaliyetlerini; yenilikçi, sürdürülebilirlik ilkeleri ile uyumlu, müşteri memnuniyetini merkeze alan, etik kurallara ve Holding değerleriyle uyumlu bir bakış açısı ile sürdürüyoruz.

Yürütmekte olduğumuz tüm projelerde bulunduğumuz coğrafyaya ekonomik katkı sağlıyor, aynı zamanda tüm paydaşlar açısından üretilen değeri artırmak amacıyla sosyal projeler de gerçekleştiriyoruz. Grup olarak bölge halkının istihdamının yanı sıra tedarik zincirinin parçası olan yerel şirketlerle de bölge ekonomisine katkı sağlıyoruz.

Holding olarak önümüzdeki dönemde de Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda ekonomik, sosyal, çevresel ve yönetim performansımızı daha da ileri taşıyacak uygulamalar hayata geçirmeyi sürdüreceğiz. Etkin ve güçlü kurumsal yönetimimizle önceliklendirdiğimiz değer alanlarındaki gelişim adımlarımızı sürekli olarak takip edeceğiz.

2021 yılı Sürdürülebilirlik Raporumuzda sürekli gelişim anlayışıyla sürdürülebilirlik yolculuğundaki kilometre taşlarımızı paylaşıyor, bu yolculukta birlikte olduğumuz tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyoruz.

Saygılarımla,

Ahmet ÇALIK
Yönetim Kurulu Başkanı



14 binden fazla çalışanla global faaliyetler

Enerji, inşaat, finans ve bankacılık, tekstil, madencilik, telekomünikasyon ve dijital olmak üzere toplam yedi sektörde faaliyet gösteren Çalık Holding, itibarı, güvenilirliği ve uluslararası şirketlerle yaptığı uzun süreli iş birlikleriyle tanınmaktadır.

KISACA ÇALIK HOLDİNG

Kurulduğu 1981 yılından bu yana istikrarlı büyüme performansını korumaya devam eden Çalık Holding, bugün 31 ülkede 14 bini aşkın çalışanıyla; enerji, inşaat, finans ve bankacılık, tekstil, madencilik, telekomünikasyon ve dijital olmak üzere yedi farklı sektörde faaliyet göstermektedir.



31

Ülkede Faaliyetler

Gelirinin büyük kısmını uluslararası proje ve yatırımlardan elde eden Çalık Holding'in, uluslararası operasyonlarının bir parçası olarak, Mitsubishi Corporation, SECOM, SSR Mining ve Sand Storm gibi büyük ölçekli ve tanınmış halka açık şirketlerle öz sermaye ortaklıkları; General Electric, Honeywell, Siemens ile uzun süredir devam eden iş ve çözüm ortaklıkları bulunmaktadır. Holding ayrıca JBIC, JICA, HERMES ve UKEF gibi büyük uluslararası finans kurumları ve ihracat kredi kuruluşları ile yakın iş birliği içinde çalışmaktadır. Çalık Holding, Japon İş Federasyonu Keidanren tarafından üyeliğe davet edilen ilk Türk şirkettir.

Çalık Holding'in ana hedefi, faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde ve coğrafyalarda çeşitliliği, sürdürülebilirliği ve dayanıklılığı ön planda tutarken, tüm kültürlerle, inançlara, etnik kökenlere ve cinsiyetlere eşit davranmaktır.

Dünyanın çeşitli bölgelerinde süregelen faaliyetleri çerçevesinde itibarı, güvenilirliği ve uluslararası şirketlerle yaptığı uzun süreli iş birlikleriyle tanınan Çalık Holding, inovatif iş modelleri

geliştirmekte ve çalıştığı iş alanlarında sürdürülebilir büyüme sağlayarak ilerlemektedir. Faaliyette bulunduğu her coğrafyada kalıcı değerler oluşturma ilkesiyle hareket eden Çalık Holding, sürdürülebilirlik yaklaşımlarıyla geliştirdiği iş süreçleri, hizmetleri ve ürünleriyle, toplum ve iş dünyası için öncü projeleri hayata geçirmektedir.

Faaliyet Konusu

Enerji, inşaat, finans ve bankacılık, tekstil, madencilik, telekomünikasyon ve dijital olmak üzere toplam yedi sektörde faaliyet

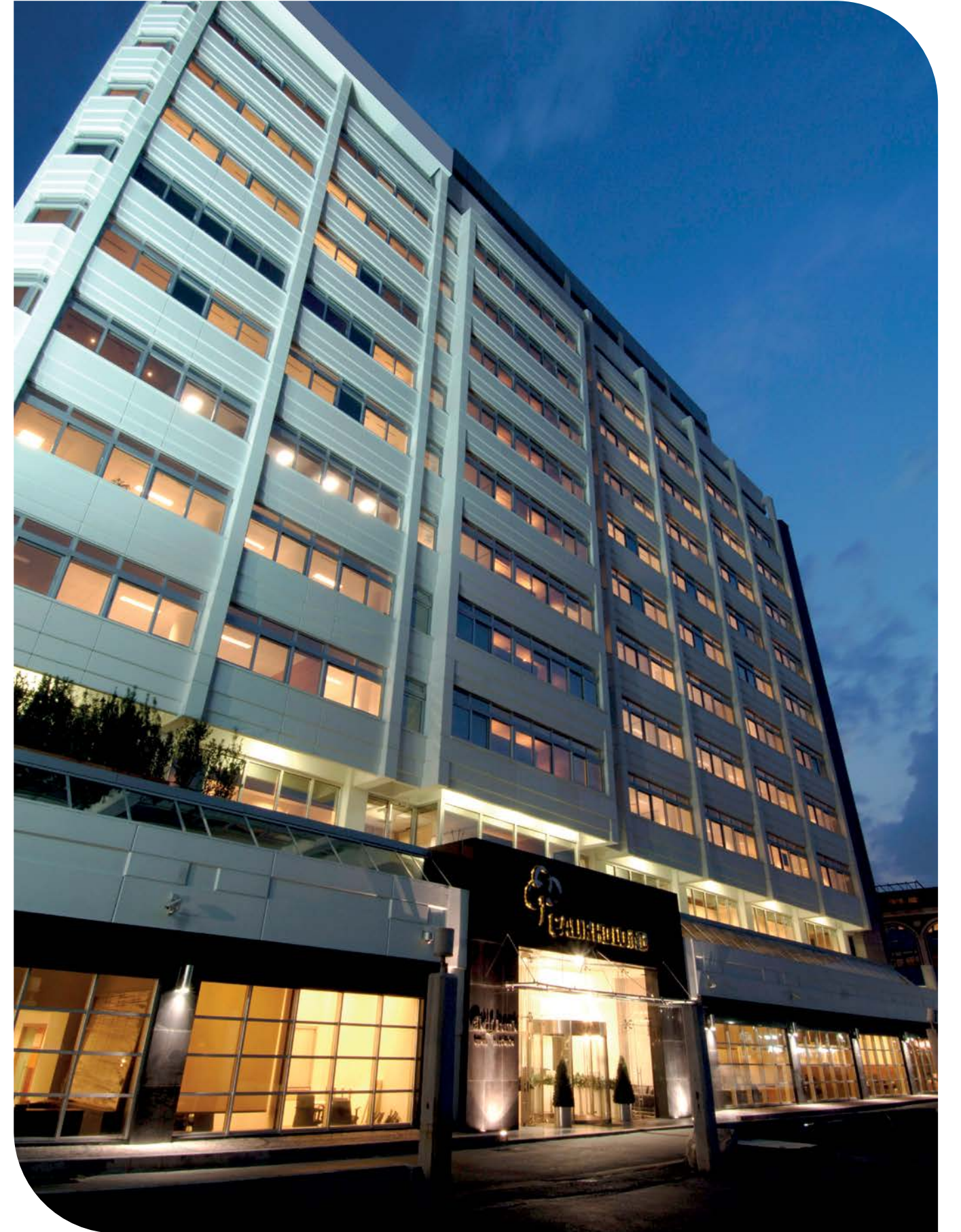
Hedef

- Faaliyet gösterdiği her sektörde güçlü ve güvenilir marka değeri ile lider oyuncular arasında yer alma
- Yenilikçi yatırımlarla sürdürülebilir büyüme

Rekabet Avantajları

- Köklü birikim
- "Çalık" markasının sektörlerde yarattığı güvenilirlik
- Dinamik ve inovatif yönetim anlayışı
- Çalışan memnuniyetine verilen önem ve öncelik
- Doğru yatırım kararlarıyla istikrarlı büyüme
- Uluslararası alanda kurulan güçlü ve uzun vadeli ortaklıklar
- Beklentilerin üzerinde müşteri memnuniyetini hedefleyen stratejiler
- Yenilenmek ve yeni atılımlara imza atmak
- Dijital dönüşüme kesintisiz yatırım

Çalık Holding'in Mitsubishi Corporation, SECOM, SSR Mining ve Sand Storm gibi büyük ölçekli ve tanınmış halka açık şirketlerle öz sermaye ortaklıkları; General Electric, Honeywell, Siemens ile uzun süredir devam eden iş ve çözüm ortaklıkları bulunmaktadır.



KISACA ÇALIK HOLDİNG

1981 yılında başlayan ticari faaliyetlerini 1997 yılında Çalık Holding çatısı altında toplayan Çalık Grubu; Orta Asya, Orta Doğu, Afrika, Balkanlar ve Doğu Avrupa'ya içine alan 31 ülkeyi kapsayan geniş bir coğrafyada faaliyetlerini sürdürmektedir.

ENERJİ



ÇALIK ENERJİ

Çalık Enerji, EPC güç sistemleri, yenilenebilir enerji yatırımları, elektrik ve doğal gaz dağıtım alanlarında Orta Doğu, Orta Asya, Afrika Kıtası ve Balkanları kapsayan geniş bir coğrafyada faaliyet göstermektedir. 2015 yılında Mitsubishi Corporation ve Çalık Enerji arasında yapılan anlaşmayla 20 yıllık iş birliği ortaklığına dönüşmüştür.



YEDAŞ

2005 yılında kurulan **Yeşilirmak Elektrik Dağıtım A.Ş. (YEDAŞ)**, Türkiye'de yapılan özelleştirmeler kapsamında 2010 yılında Çalık Grubu tarafından devralınmıştır. YEDAŞ, Samsun merkez olmak üzere Amasya, Çorum, Ordu ve Sinop illerine hizmet vermektedir. Şirket, Ar-Ge yatırımları, kesintisiz hizmeti ve müşteri odaklı hizmet anlayışıyla yurt içi ve yurt dışında operasyonel mükemmellik alanında birçok ödül almıştır.



YEPAŞ

Yeşilirmak Elektrik Perakende Satış A.Ş. (YEPAŞ), Samsun merkez olmak üzere Amasya, Çorum, Ordu ve Sinop illerinde sanayi kuruluşlarından, mesken abonelerine kadar geniş bir kitleye elektrik tedarik hizmeti sağlamaktadır. YEPAŞ, 1,9 milyona yakın abonelik sözleşmesi kapsamında elektrik tüketimi yapan yaklaşık olarak 2,2 milyon kişinin elektrik tedarikçisi konumundadır.



KEDS*

Çalık Holding ve Limak Holding ortaklığıyla devralınan **Kosova Çalık Limak Energy Sh.A. (KEDS)**, Avrupa'nın en genç ülkesi Kosova'da, elektrik dağıtım ve perakende alanında faaliyet göstermektedir. Şirket, enerji dağıtım organizasyonlarını yeniden yapılandırarak yeni teknolojilerin ve etkin tedbirlerin hayata geçirilmesini sağlamış ve operasyonel verimliliğini artırmıştır. Kosova'da elektrik dağıtım ve perakende alanında tek şirket olan KEDS, ülkenin elektrik enerjisi tüketiminin %100'ünü karşılamaktadır.



Aras EDAŞ

2013 yılında özelleşerek Çalık Grubu ile Kiler Grubu tarafından devralınan **Aras Elektrik Dağıtım A.Ş. (Aras EDAŞ)**, Türkiye'nin doğusunda 70.554 km²'lik geniş bir coğrafyada 7 ilde elektrik dağıtım hizmeti vermektedir. Erzurum merkezli olmak üzere Ağrı, Ardahan, Bayburt, Erzincan, Iğdır ve Kars illerinde 2,2 milyondan fazla kişiye enerji sağlamaktadır.



Aras EPSAŞ**

Elektrik perakende satış alanında faaliyet gösteren **Aras Elektrik Perakende Satış A.Ş. (Aras EPSAŞ)**, Erzurum, Erzincan, Ağrı, Ardahan, Kars, Bayburt, Iğdır illerinde elektrik perakende satış faaliyetini gerçekleştirmekte olup, 2,2 milyonun üzerinde kişinin ana elektrik tedarikçisi konumundadır.

İNŞAAT



GAP İNŞAAT

Gap İnşaat 1990'lı yıllarda, Çalık Holding'in yurt içinde ve yurt dışında işleme açılması planlanan tekstil fabrikalarının inşasını yürütmek üzere kurulmuş, 1996 yılında gerçekleştirdiği yapılanmayla müteahhitlik sektörüne giriş yapmıştır. Uluslararası alanda altyapı, üst yapı, konut ve endüstriyel tesis projeleri ile enerji, petrol ve doğal gaz alanlarında müteahhitlik hizmetleri veren Gap İnşaat'ın hedefi, sektöründe dünyanın lider firmaları arasında yer almaktır.

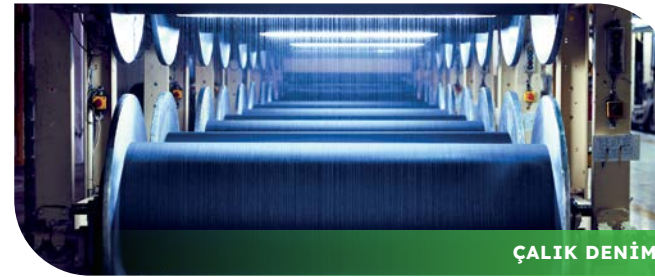
MADENCİLİK



LİDYA MADENCİLİK

Lidya Madencilik, Çalık Grubu'nun Alacer Gold ile 2009 yılında Türk madencilik sektörünün ilk büyük uluslararası iş birliğini gerçekleştirmesinden sonra 2010 yılında faaliyetlerine başlamıştır. Lidya Madencilik, Türkiye'deki ve bölgedeki faaliyetlerini, rekabetçi ve yüksek standartlarda sürdürerek Avrasya'nın en değerli maden şirketi olmayı hedeflemekte, Afrika kıtasındaki proje değerlendirme çalışmalarına devam etmektedir.

TEKSTİL



ÇALIK DENİM

Çalık Grubu'nun ilk şirketi olan **Çalık Denim**, dünyanın önde gelen premium denim üreticileri arasında yer almaktadır. Güçlü Ar-Ge merkezinde geliştirdiği inovatif yaklaşımlarla özgün denim koleksiyonları tasarlayan şirket; birçok ünlü dünya markası için üretim gerçekleştirmektedir. 2021 yıl sonu itibarıyla Çalık Denim, 407.685 m² kapalı alanda yıllık 55 milyon metre kapasitesi ile üretim yapmaktadır. Sektöre öncülük etmek ve daha iyi bir yaşam için olumlu etki yaratmak üzere sürdürülebilirlik stratejisini "Passion for Denim Passion for Life" olarak belirleyen Çalık Denim, bu strateji çerçevesinde sürdürülebilirlik faaliyetlerini gerçekleştirmektedir.



GAP PAZARLAMA

1994 yılında kurulan **Gap Pazarlama**, uzman ve tecrübeli personeli, teknik birikimi, sürekli Ür-Ge faaliyetleriyle oluşturduğu ürün çeşitliliğiyle dünya tekstil pazarının önemli ticaret firmalarından biridir. Gap Pazarlama, yenilikçi ürün tasarımı, yeni koleksiyonları, kalite güvencesi ve lojistik çözümleriyle özellikle Avrupa, ABD, Rusya ve Türkiye pazarlarındaki geniş müşteri portföyüne değer katmakta ve tedarikçilerin sürdürülebilir gelişimine katkıda bulunmaktadır.

*Limak Holding A.Ş. ile ortak

**Kiler Holding A.Ş. ile ortak

KISACA ÇALIK HOLDİNG

Dünyanın çeşitli bölgelerinde süregelen faaliyetleri çerçevesinde itibarı, güvenilirliği ve uluslararası şirketlerle yaptığı uzun süreli iş birlikleriyle tanınan Çalık Holding, inovatif iş modelleri geliştirmekte ve çalıştığı iş alanlarında sürdürülebilir büyüme sağlayarak ilerlemektedir.

FİNANS



AKTİF BANK

Türkiye'nin en büyük özel sermayeli yatırım bankası Aktif Bank, yatırım bankacılığını yeniden yorumladığı yenilikçi iş modelleri ve teknoloji yatırımları ile Türkiye'nin en büyük finansal teknolojiler ekosistemi olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. **Aktif Bank**, fiziki ve dijital kanallarda sunduğu ürünlerle Türkiye'deki ve küresel finansal teknoloji şirketlerinin hem iş ortağı hem de rakibi olarak hareket etmektedir. Genetik kodlarında müşteri odaklılık bulunan Banka, iştirakleri ve iş ortaklarıyla birlikte 10'un üzerinde iş kolunda krediden sigortaya, ulaşımdan kart hizmetlerine, ödeme sistemlerinden eğlence dünyasına kadar geniş bir yelpazede hayatın 360 derece her noktasında hizmet vermektedir.



BKT ARNAVUTLUK

1925 yılında kurulan ve Arnavutluk'un en köklü bankalarından olan **Banka Kombëtare Tregtare'nin** 2006 yılında %60'ı ve 2009 yılında tamamı Çalık Grubu tarafından devralınmıştır. 2014 yılı itibarıyla ülkenin en büyük bankası olan BKT, Arnavutluk'un en büyük bankası ve yurt dışında faaliyet gösteren Türk bankaları arasında en yüksek pazar payına sahip bankadır.



BKT KOSOVA

BKT Kosova, ülkedeki faaliyetlerine 2007 yılında BKT Arnavutluk'un bir şubesi olarak başlamış ve 80 yılı aşkın miras deneyimini bu yeni doğan ülkeye getirmiştir. 2017 yılında BKT Kosova Şubesi statüsünü "Yabancı Bir Banka Şubesi"nden Banka Kombëtare Tregtare Kosovë J.S.C. adı altında bir iştirak olarak değiştirmiştir.

TELEKOM



ALBTELECOM

Arnavutluk'un köklü şirketlerinden olan ve 1912 yılında kurulan **ALBtelecom**, elektronik iletişim, sabit ve mobil internet erişimi, IPTV ve bilişim teknolojileri alanlarında ülkenin en büyük sabit hat operatörü olarak hizmet vermektedir. 2007 yılında Gruba dahil olan şirket, gelişmiş fiber optik altyapısı ve data kalitesiyle rakiplerinden ayrılmaktadır.

DİJİTAL



ÇALIK DIGITAL

2018 yılı başında faaliyetlerine başlayan **Çalık Digital**, sağlık, enerji, üretim ve kamu hizmetleri gibi kritik sektörlerin dijital dönüşüm süreçlerinde yol haritalarının belirlenmesi için çalışmakta, yenilikçi ve rekabetçi ürün, hizmet ve servisler geliştirmektedir. Çalık Digital, kurmuş olduğu yerel ve küresel iş ortaklıkları ile IoT, veri bilimi, dijital ikiz, siber güvenlik, spesifik yazılım ve IT altyapı gibi alanlarda projeler geliştirmekte, stratejik endüstri 4.0 uygulamaları ile müşterilerinin dijital kabiliyetlerini artırmayı hedeflemektedir.



KISACA ÇALIK HOLDİNG

2025'de 4 kıtada 4 kat büyüme vizyonu

Çalık Holding, tüm enerjisini insan hayatını iyileştirmeye adanmıştır. Şirket'in önceliği, hem çalışanları hem müşterileri hem de ürettiği değerlerle dokunduğu tüm insanların mutluluğu ve gelişimidir.

MİSYONUMUZ, VİZYONUMUZ VE DEĞERLERİMİZ



Miyon

Yeteneklerimiz ve enerjimizle faaliyette bulunduğumuz tüm coğrafyalarda insan hayatına değer katacak çözümler üretmek refahın artmasına katkıda bulunmak.



Vizyon

İnovasyon odaklı girişimci ruhumuzdan güç alan güvenilir ekiplerimizle, faaliyet gösterdiğimiz her alanda dokunduğumuz her hayata değer katarak 44. yılımızda (2025) 4 kıtada 4 kat büyümek.



Değerlerimiz

Adalet

İşimizde ve ilkelerimizde hak ve adalet duygusu ile hareket eden bir aileyiz.

İnsan Odaklılık

Tüm enerjimizi insan hayatını iyileştirmeye adanır. Hem çalışanlarımız hem müşterilerimiz hem de ürettiğimiz değerlerle dokunduğumuz tüm insanların mutluluğu ve gelişimi her zaman önceliğimizdir.

İtibar

İtibarımızı her şeyin önünde tutarız.

Gönülden Çalışmak

Şartlar ne olursa olsun kurumumuz için, hedeflerimiz için ve insan hayatına değer katacağına inandığımız projelerimiz için gönülden çalışırız.

Yenilikçilik

Çözümlerimizi ve iş modellerimizi sürekli geliştirir, bizi farklılaştıracak olanı buluruz.

Çeviklik

Koşulların gerektirdiği esneklik ve seri olma yeteneğine sahibiz.

Sürdürülebilirlik

Kesintisiz ve uzun vadeli başarıya önem verir, çevremiz için sorumlu davranırız.

KISACA ÇALIK HOLDİNG

Sürdürülebilir değer üretme yolculuğu

Tekstil sektöründeki faaliyetleri 1930'lara kadar uzanan Çalık Ailesi'nin bir ferdi olan Ahmet Çalık, ilk faaliyetlerini 1980'li yıllarda tekstil sektöründe gerçekleştirdi.

KİLOMETRE TAŞLARIMIZ



1930

- Tekstil sektöründeki faaliyetleri 1930'lara uzanan Çalık Ailesi'nin bir ferdi olan Ahmet Çalık, ilk faaliyetlerini 1980'li yıllarda tekstil sektöründe yaptı.

1981

- İlk kişisel girişimini 1981 yılında gerçekleştiren Ahmet Çalık, 1980'li yıllar boyunca tekstil sektöründeki atılımlarını sürdürdü.

1987

- Ahmet Çalık, 1987'de bugün dünyanın en büyük denim kumaş üreticilerinden biri olan Çalık Denim'i kurdu.

1994

- Grubun uluslararası tekstil ticaretindeki payını artırma hedefi doğrultusunda Gap Pazarlama kuruldu.

1995

- Grup, Orta Asya ülkelerindeki ilk denim fabrikasını kurmak için Aşkabat-Türkmenistan'da girişimlere başladı ve Türkmenistan'da yatırım yapan ilk yabancı şirketler arasına katıldı.

1996

- Çalık Grubu'nun tekstil sektöründeki fabrika inşaatlarını gerçekleştirmek üzere kurulan Gap İnşaat, yeniden yapılandırılarak iş geliştirme faaliyetlerine başladı.

1997

- Grup bünyesindeki şirketler, tek bir yönetim çatısı altında toplandı ve Çalık Holding kuruldu.

1998

- Çalık Enerji kuruldu.

1999

- Holding, finans sektörüne girdi.
- Çalık Bank kuruldu.

2004

- Bursa'nın doğal gaz dağıtım firması olan Bursagaz, gerçekleştirilen özelleştirme ihalesiyle Çalık Enerji bünyesine katıldı.

2006

- Çalık Holding, Arnavutluk'un en büyük iki bankasından biri olan Banka Kombetare Tregtare'nin (BKT) %60 hissesini satın aldı.



2007

- Çalık Holding, beş yıl vadeli 200 milyon ABD doları tutarında Eurobond ihracı gerçekleştirdi.
- Çalık Holding, Arnavutluk'un en büyük sabit telefon işletmecisi ve internet sağlayıcısı olan ALBtelecom'un özelleştirme ihalesini kazanarak şirketi devraldı.
- Çalık Enerji, Kayseri'nin doğal gaz dağıtım ve işletmesini üstlenen Kayserigaz'ı satın aldı.

2008

- Çalık Enerji, büyüme ve yeniden yapılanma stratejisi doğrultusunda Bursagaz ve Kayserigaz hisselerinin bir bölümünü Almanya merkezli uluslararası enerji kuruluşu EWE'ye sattı.
- Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF) tarafından ATV-Sabah Ticari İktisadi Bütünlüğü'nün satışı için düzenlenen ihaleye 1,1 milyar ABD doları teklifle katılan ve ihaleyi kazanan Çalık Holding, resmi süreçleri tamamlayarak şirketi devraldı. ATV-Sabah Medya Grubu'nun %25 hissesi Qatar Investment Authority'ye (QIA) satıldı.
- Grubun bankacılık sektöründe hizmet veren iştiraki, Aktif Bank ismiyle yeniden yapılandırıldı.

2009

- Çalık Holding, hisseleri Toronto Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören Kanada merkezli Anatolia Minerals şirketiyle ortaklık kararı alarak maden sektörüne girdi.
- Çalık Holding, Banka Kombetare Tregtare'nin (BKT) toplam %40 hissesini EBRD ve IFC'den satın alarak bankanın %100 sahibi oldu.
- Çalık Enerji, gerçekleşen elektrik dağıtım özelleştirmesinde; Samsun, Amasya, Çorum, Ordu ve Sinop illerinin dağıtımını üstlenen Yeşilirmak Elektrik Dağıtım şirket ihalesini kazandı.

2010

- Holding'in maden sektöründe faaliyet gösteren iştiraki, Lidya Madencilik adı altında yeniden yapılandırıldı.
- Yeşilirmak Elektrik Dağıtım Şirketi'nin devir teslim süreci tamamlanarak Çalık Enerji bünyesine katıldı.

2011

- Çalık Cotton kuruldu.

2012

- Lidya Madencilik, ortağı olduğu Anagold firmasındaki hissesini %5'ten %20'ye yükseltti.
- Polimetel Madencilik'in portföyündeki sahalarda jeolojik çalışmalar başlatıldı.

2013

- Çalık Holding, Doğu Anadolu'da yedi ilin elektrik dağıtımını yapan Aras Elektrik Dağıtım A.Ş.'yi Kiler Holding ile birlikte devraldı.
- E-Kent, Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) tarafından yapılan e-bilet ihalesini kazanarak Merkezi Sistem Entegratörü oldu.
- Çalık Holding, ATV-Sabah Ticari İktisadi Bütünlüğü'nün (Turkuvaz Medya) satışını gerçekleştirdi.
- Lidya Madencilik, Alacer Gold ile %50 ortak olduğu Polimetel Madencilik'teki hissesini %80'e çıkardı.

2014

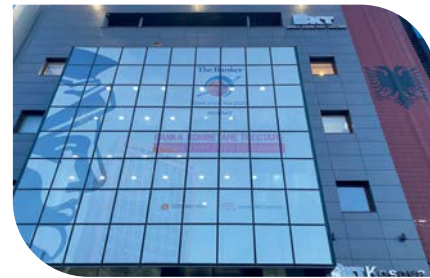
- Çalık Enerji'nin gerçekleştirdiği 1.250 MW gücündeki Al Khairat elektrik santrali projesi, "Engineering News Record" tarafından endüstriyel alanda dünyanın en iyi projesi seçildi.
- Çalık Enerji, Libya'daki 550 MW Al Khums Elektrik Santrali Projesi ile Afrika kıtasındaki ilk işini aldı.
- Gap İnşaat'ın anahtar teslim yapımını üstlendiği, Hazar Bölgesi'nde lojistik bir merkez, yenedünyanın İpek Yolu projesi olarak adlandırılan Türkmenbaşı Uluslararası Deniz Limanı Projesi'nin temeli atıldı.
- Gap İnşaat'ın, Japon Mitsubishi Corporation konsorsiyumuyla yapacağı 1,3 milyar ABD doları tutarında Garaboğaz Gübre Fabrikası'nın temeli atıldı.

KISACA ÇALIK HOLDİNG

Uzun vadeli sürdürülebilir yatırım stratejisi

2021 yılında Çalık Holding enerji, maden ve taahhüt işleri ile finans sektörlerinde Afrika'da önemli seviyede varlık göstermeye; Senegal, Kongo, Angola, Gine, Malavi, Sudan, Moritanya gibi ülkelerde projeler hayata geçirmeye başladı.

KİLOMETRE TAŞLARIMIZ



2015

- Çalık Enerji, Gardabani Doğal Gaz Kombine Çevrim Elektrik Santrali'ni tamamlayarak teslim etti ve projenin işletmeciliğini üstlenerek Kombine Çevrim Santrali İşletmeciliği alanında çalışmalara başladı.
- 1990'lı yıllardan bu yana endüstriyel tesis projelerinin yapımında iş birliği içinde olan, Mitsubishi Corporation ve Çalık Holding, 20 yılı aşan iş birliklerini bir ortaklık anlaşmasıyla taçlandırdı. Mitsubishi Corporation, Çalık Enerji'de %4,48 oranında hisse olarak ortak oldu.

2016

- Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan Güney Çalıktepe -1 petrol arama sahasında petrol üretimine başladı.
- İzmir'de bulunan 40 MW kapasiteli Demircili ve 32 MW kapasiteli Sarpıncık Rüzgâr Enerji Santralleri hizmet vermeye başladı.
- Türkmenistan'da Morfoloji, Nöroloji, Tehlikeli Enfeksiyonlar Merkezi ve Toplum Sağlığı Merkezlerinin inşaatı tamamlanarak, açılışları yapıldı.
- Elektrik dağıtım ve perakende alanında 2016 yılına kadar ortak hizmet alanlarına sahip olan YEDAŞ ve YEPAŞ'ın fiziki ayrışması tamamlandı.
- Gap Pazarlama, mevcut faaliyetlerinin yanı sıra 2016 yılında petro-kimya endüstrisine adım atarak bu alandaki faaliyetlere başladı.

2017

- Çalık Enerji ve Mitsubishi Corporation iş birliği ile Sahra-altı Afrika'da ilk elektrik santrali projesi olan, 18 MW Tedzani-4 Hidroelektrik Santrali'ne ilişkin yapım sözleşmesi imzalandı.
- Orta Doğu'da mobil enerji santrali olarak imzalanan ilk anlaşma ve Yemen'de gerçekleştirilen ilk proje "Aden Basit Çevrim Enerji Santrali Projesi" hizmete alındı.
- Gap İnşaat, Türkmenistan Aşkabat'ta Endokrinoloji ve Cerrahi Merkezi olarak iki binada hizmet veren Endokrinoloji Hastanesi'nin açılışını gerçekleştirdi.
- BKT Kosova kuruldu.



2018

- 2018 yılında tamamlanan ve aynı yıl dünyada gerçekleştirilen en büyük kombine çevrim santrali olan Mary-3 Kombine Çevrim Santrali'nin açılışı Türkmenistan'da yapıldı.
- Asya'nın en önemli enerji projesi olan TAP 500 Projesi'ne imza atıldı ve projenin finansmanı, mühendisliği, yapımı ve bakım-onarımı üstlenildi.
- 2018 yılında Hazar Denizi'nin en büyük limanı ve tarihi İpek Yolu üzerindeki en önemli lojistik merkez olan Türkmenbaşı Uluslararası Liman Projesi'nin açılışı gerçekleştirildi. Türkmenbaşı Liman Projesi, ENR tarafından "En İyi Küresel Havalimanı/Liman Projesi" kategorisinde birinciliğe layık görüldü.
- Mısır'daki Çalık Alexandria Tesis, 2018 yılında tekrar devreye alınarak üretime başladı.

2019

- Çalık Enerji, Malavi'deki Tedzani Hidroelektrik Santrali Kapasite Artışı Projesi'ne (Tedsani-4) başladı.
- Gap İnşaat, Orta Asya'dan sonra Katar'la birlikte Körfez Bölgesi'ne açıldı.
- Çalık Enerji, iş dünyasında ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)'nin imzacısı oldu.
- Japonya'da elektronik güvenlik sektör pazar lideri olan Secom ortaklığı ile Secom Aktif Güvenlik Çözümleri şirketi kuruldu.

2020

- Çalık Enerji'nin Avrupa'da üstlendiği ilk EPC yapım işi olan Romanya Güç Santrali Projesi ve Senegal'de ülkedeki en büyük ve ilk kombine çevrim enerji santrali projesi başladı.
- Gap İnşaat, Türkmenistan'ın başkenti Aşkabat'ta inşa ettiği Yanık Merkezi ve Estetik Merkezi'nin açılışını yaparak teslim etti.
- Çalık Denim, su kullanılmadan boyama yapılmasını sağlayan Dyepro teknolojisini hayata geçirdi.
- Lidya Madencilik, Polimetallik Balıkesir Altın Madeni Projesi'nin tüm izinleri tamamlayarak inşaat çalışmalarına başladı.

2021

- Çalık Holding, faaliyet gösterdiği mevcut coğrafyaların yanı sıra enerji, maden ve taahhüt işleri ile finans sektörlerinde Afrika'da önemli seviyede varlık göstermeye, Senegal, Kongo, Angola, Gine, Malavi, Sudan, Moritanya gibi ülkelerde projeler hayata geçirmeye başladı.
- Çalık Holding, Türkiye'de iş dünyasının sürdürülebilir kalkınma konusundaki farkındalığını ve etkisini artırmak amacıyla BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri çerçevesinde 5 odak alanda çalışmalar yürüten 'İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'ne (SKD Türkiye) üye oldu.
- Türkiye'nin ilk yerli, global para transferi ve ödeme platformu UPT, PTT, AzerPost (Azerbaycan Postanesi) ve Aktif Bank arasında imzalanan anlaşma çerçevesinde iki ülke arasındaki para transferlerinin altyapısını sağlamaya başladı.
- Sürdürülebilir yatırım stratejisiyle, insana ve dünyaya değer katacak çalışmalar yürüten Çalık Holding, 2020 yılı ve öncesine ait çalışmalarını içeren "Öncü Fikirler, Sürdürülebilir Yatırımlar" başlığıyla ilk Sürdürülebilirlik Raporu'nu yayınladı.

KISACA ÇALIK HOLDİNG

1981'den beri istikrarlı büyüme performansı

Kurulduğu 1981 yılından bu yana istikrarlı büyüme performansı sergileyen Çalık Holding, 31 ülkede 14 bini aşkın çalışanıyla; enerji, inşaat, finans ve bankacılık, tekstil, madencilik, telekomünikasyon ve dijital olmak üzere yedi farklı sektörde faaliyet göstermektedir.

FAALİYET COĞRAFYAMIZ

Faaliyet gösterdiği ülkelerde katma değer üretmek ve bulunduğu coğrafyaları zenginleştirmek gayesiyle, 1997 yılında tüm Grup şirketlerini tek bir çatı altında birleştirmek amacıyla Çalık Holding kurulmuştur. Bugün Holding; yedi ana sektörde, 14 binden fazla çalışanı ile 31 farklı ülkede faaliyet göstermektedir.

Çalık Holding; enerji, inşaat, tekstil, maden, telekom, finans ve dijital sektörlerinde faaliyet göstermektedir.

Dünyanın çeşitli bölgelerinde süregelen faaliyetleri çerçevesinde itibarı, güvenilirliği ve uluslararası şirketlerle yaptığı uzun süreli iş birlikleriyle tanınan Çalık Holding, inovatif iş modelleri geliştirmekte ve çalıştığı iş alanlarında sürdürülebilir büyüme sağlayarak ilerlemektedir.

AMERİKA
Tekstil (Gap Pazarlama - Gappa Textile Inc.)
Finans (Aktif Bank - Dome Zero Inc.)

HOLLANDA
Enerji (Çalık Enerji - Technological Energy N.V.)
İnşaat (Gap İnşaat - White Construction N.V.)
Tekstil (Çalık Denim - Calik Denim B.V.)
Maden (Lidya Madencilik - Amethyst Holding N.V.)

İSVİÇRE
Enerji (Çalık Enerji - Çalık Enerji Swiss AG)

ALMANYA
İnşaat (Gap İnşaat-Deutsche Tiefbau Gesellschaft für Infrastrukturentwicklung mbH)

POLONYA
Enerji (Çalık Enerji- Jasper Trading)

TATARİSTAN
Finans (Aktif Bank - Euroasian Leasing Company)

KAZAKİSTAN
Finans (Aktif Bank - Kazakhstan Ijara Company KIC Leasing)

ÖZBEKİSTAN
Maden (Lidya Madencilik - Lidya Aurasia)

TÜRKMENİSTAN
Tekstil (Çalık Denim - Balkan Dokuma TGPI)
Tekstil (Çalık Denim - Serdar Pamuk Egrigi Fabrigi ÇJB)
Tekstil (Çalık Denim - Türkmenbaşı Tekstil Kompleksi)
Tekstil (Çalık Denim - Gap Türkmen-Türkmenbaşı Jeans Kompleksi)

KKTC
Finans (Aktif Bank- Cydev Investment Ltd.)
Finans (Aktif Bank- Emyap Development Limited)
Finans (Aktif Bank- Euro-Mediterranean Investment Company Limited)
Finans (Aktif Bank- Kıbrıs Besicilik ve Çiftçilik Teşebbüsleri Limited)
Finans (Aktif Bank - Silent Valley Partnership)

BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ
Enerji (Çalık Enerji- Onyx Trading Innovation FZE)
İnşaat (Gap İnşaat - Gap İnşaat Dubai FZE)
İnşaat (Gap İnşaat - Innovative Construction Technologies Trading FZE)
Tekstil (Gap Pazarlama - Gap Pazarlama FZE Jebel Ali Free Zone)
Finans (Aktif Bank- Idea Farm Ventures Limited)

JAPONYA
Enerji (Çalık Enerji- Çalık Enerji Japan G.K)

KATAR
İnşaat (Gap İnşaat - Gap Construction Investment and Foreign Trade LLC - Qatar)

SUUDİ ARABİSTAN
Enerji (Çalık Enerji - Saudi Jalik Energy Company)

SUDAN
İnşaat (Gap İnşaat - Gap İnşaat Construction and Investment Co. Ltd.)

MISIR
Tekstil (Çalık Denim - Çalık Alexandria for Readymade Garments)

KOSOVA
Enerji (Çalık Enerji- Kosova Çalık Limak Energy Sh.A.)
Finans (BKT - Banka Kombetare Tregtare Kosovë JSC)
Enerji (Çalık Enerji- Eurokos Dd L.L.C)

DEMOKRATİK KONGO CUMHURİYETİ
Enerji (Çalık Enerji - CE SOLAIRE 1 SAS)
Enerji (Çalık Enerji - CE SOLAIRE 2 SAS)
Maden (Lidya Madencilik - Nouvelle Frontier Sarl)

SİRBİSTAN
Enerji (Çalık Enerji - LC Electricity Supply and Trading d.o.o)

GİNE
Tekstil (Maden- Lor Dafrique Sarlu)

LİBYA
İnşaat (Gap İnşaat - Gap Construction Co.)

ARNAVUTLUK
Telekom (Albtelecom SH.A)
Finans (Banka Kombetare Tregtare Sh.a (BKT))
Finans (BKT - Albania Leasing Company)

Tüm iş kollarında stratejik hedefler

Çalık Holding; köklü kurumsal yapısı, zengin kurum kültürü, yüksek nitelikteki insan kaynağı, öncü girişimleri, yenilikçi yaklaşımları ve doğru stratejileri ile odaklandığı iş sahalarında lider ve güçlü bir oyuncu olarak ön plana çıkmaktadır.

STRATEJİ VE PORTFÖY YÖNETİM PRENSİPLERİMİZ

Çalık Holding, faaliyet gösterdiği alanlarda en önde olmayı amaçlamaktadır. Şirket, köklü kurumsal yapısı, zengin kurum kültürü, yüksek nitelikteki insan kaynağı, öncü girişimleri, yenilikçi yaklaşımları ve doğru stratejileri ile odaklandığı iş sahalarında lider ve güçlü bir oyuncu olarak ön plana çıkmakta, sürdürülebilir büyüme hedefiyle tüm iş kollarında çalışmalarına aralıksız devam etmektedir.



Çalık Holding, Birleşmiş, Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını yaşanabilir bir dünya için 2030 yılına kadar yapılması gerekenler konusunda yol gösterici olarak kabul etmektedir.

Bu yaklaşımla portföyünde yer alan şirketlerin faaliyetlerini; yenilikçi, sürdürülebilirlik ilkeleri ile uyumlu, müşteri memnuniyetini merkeze alan, etik kurallar ve Holding değerleri ile uyumlu, daima kendini geliştiren bir kültüre sahip olarak ve çalışanları için iyi bir çalışma ortamı sunan bir bakış açısı sürdürmeleri konusunda yönlendirmektedir.

Şirketlerinde sürdürülebilir teknolojiler kullanan, Ar-Ge çalışmalarıyla sürdürülebilir çalışma ve üretim süreçleri kurgulayan Çalık Holding, Birleşmiş, Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını yaşanabilir bir dünya için 2030 yılına kadar yapılması gerekenler konusunda yol gösterici olarak kabul etmektedir.



DEĞERLER, AMAÇ, MİSYON, VİZYON

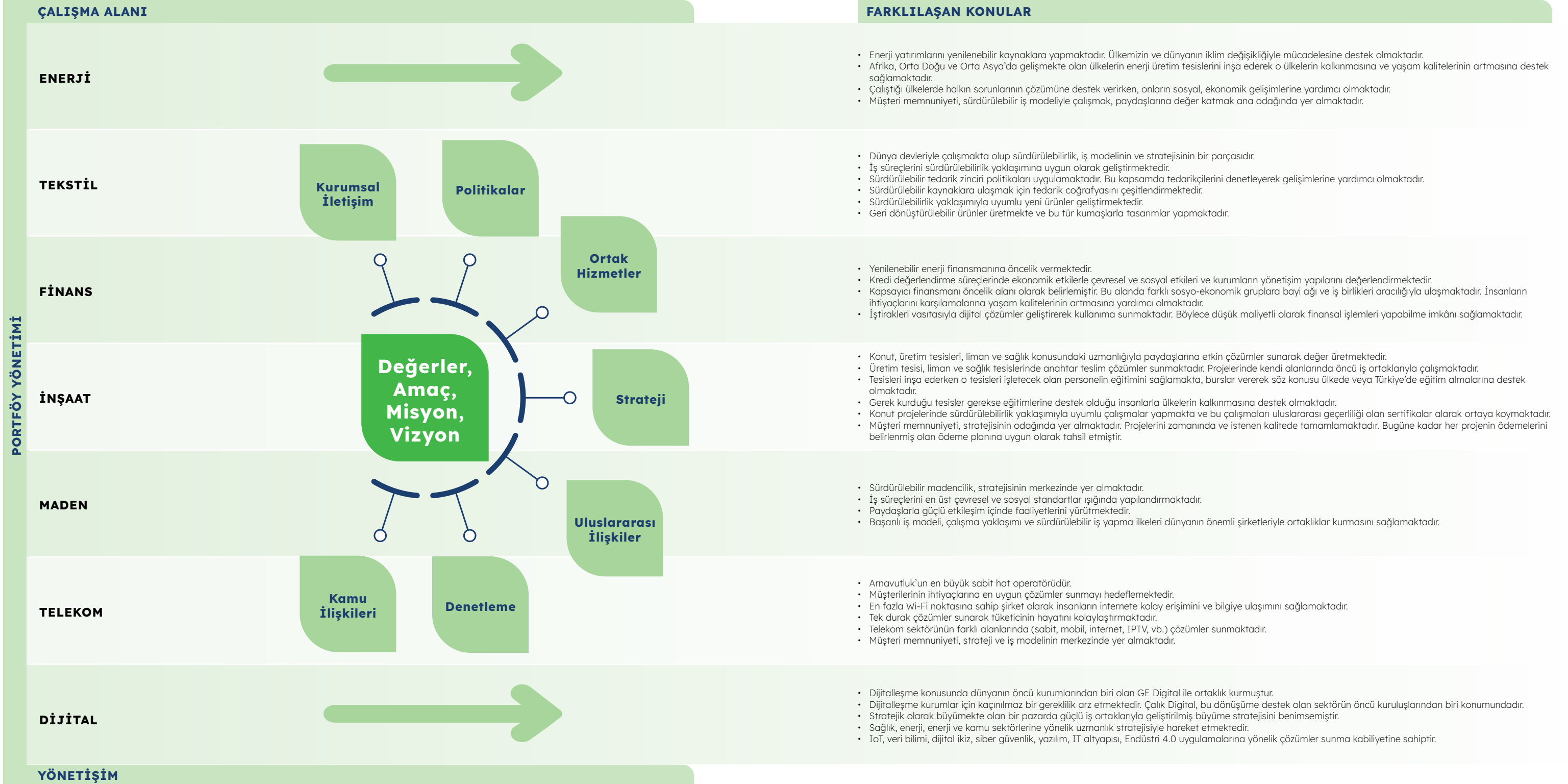
- Kurumsal İletişim
- Politikalar
- Ortak Hizmetler
- Strateji
- Uluslararası İlişkiler
- Denetleme
- Kamu İlişkileri

ÜYESİ BULUNULAN KURULUŞLAR

- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)
- Türk Amerikan İş Konseyi (TAİK)
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)
- KEIDANREN (Japonya İş Federasyonu)
- Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)
- Elektrik Dağıtım Hizmetleri Derneği (ELDER)
- İstanbul Ticaret Odası (İTO)
- İstanbul Sanayi Odası (İSO)
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)
- Ankara Ticaret Odası (ATO)
- İstanbul Tekstil ve Hammaddeleri İhracatçıları Birliği (İTHİB)
- İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB)
- Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD)
- Türkiye Mühendisler Birliği (TMB)
- Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD)
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye)
- Deniz Temiz Derneği/TURMEPA
- Türkiye Bankalar Birliği (TBB)
- Tedarik Zinciri Yönetimi Derneği (TEDAR)
- Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği (TSPB)
- Etik ve İtibar Derneği (TEİD)
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES)

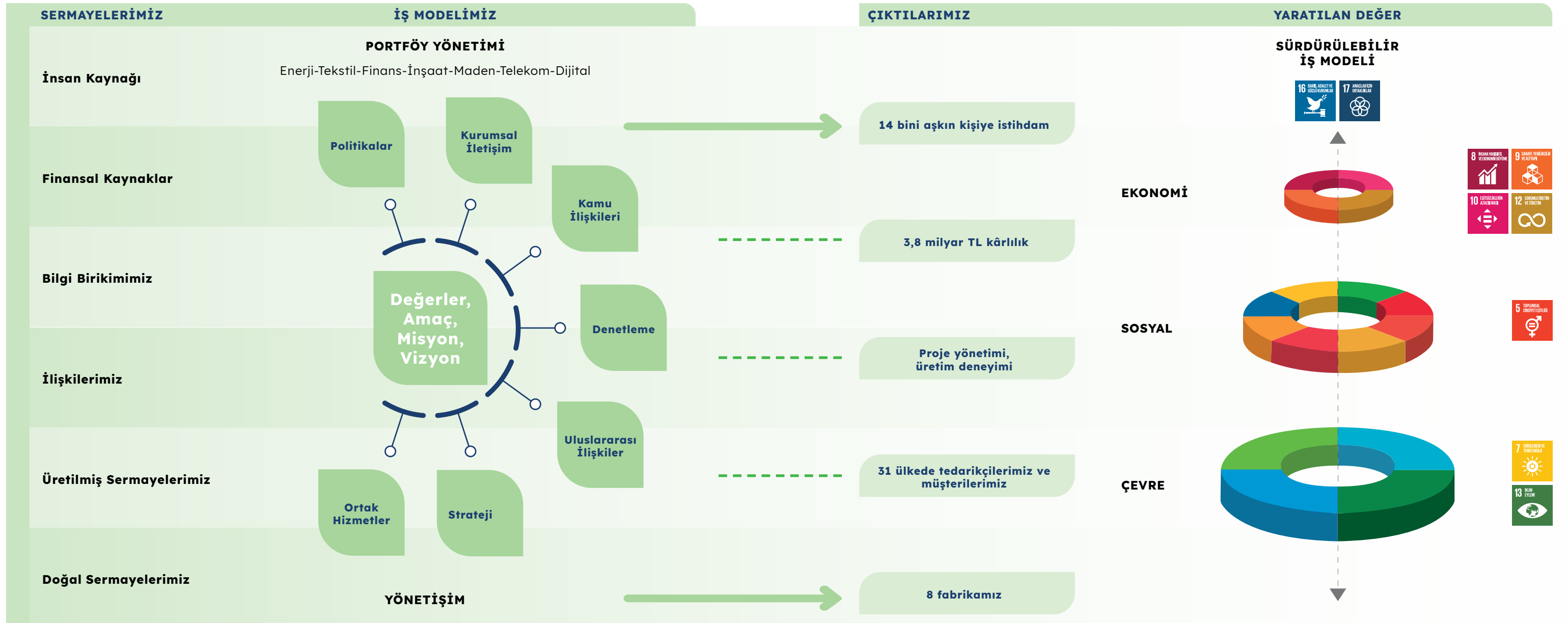
STRATEJİ VE PORTFÖY YÖNETİM PRENSİPLERİMİZ

Çalık Holding, portföyünde yer alan şirketlerin faaliyetlerini; yenilikçi, sürdürülebilirlik ilkeleri ile uyumlu, müşteri memnuniyetini merkeze alan, etik kurallar ve Holding değerleri ile uyumlu, daima kendini geliştiren bir kültüre sahip olarak ve çalışanları için iyi bir çalışma ortamı sunan bir bakış açısı sürdürmeleri konusunda yönlendirmektedir.



DEĞER YARATMA MODELİMİZ

Değer yaratma modeline entegre sürdürülebilirlik yaklaşımı



Sürdürülebilirlik odağında şekillenen iş modeli

Çalık Holding, güçlü kurumsal anlayışı ve köklü yapısıyla, faaliyetlerinde geleceğe güvenle bakmasını sağlayan iş modelleri üretmektedir. Şirket, paydaşlarına değer oluşturmakta; ülke kalkınmasına, yaşam kalitelerinin artmasına katkı sağlamaktadır.

İŞ MODELİMİZ



Çalık Holding, köklü kurumsal değerleri ile harmanlanan değişime uyum sağlayabilme yetkinliği sayesinde ve sürdürülebilir başarı hedefi doğrultusunda önemli mesafeler kat etmiştir.

Çalık Holding, misyonu çerçevesinde faaliyette bulunduğu tüm coğrafyalarda faaliyet gösteren Grup şirketleriyle insan hayatına değer katacak ve refahı artıracak çözümler sunmak amacıyla çalışmalarını gerçekleştirmektedir.

Yedi farklı alanda faaliyet gösteren Grup şirketleri, 14 binden fazla insana iş sağlarken Grubun gerçekleştirdiği faaliyetler 31 ülkeyi kapsamaktadır. Bu faaliyetlerle tüm paydaşlarına değer oluşturmakta; ülkelerin kalkınmasına, insanların yaşam kalitelerinin artmasına katkı sağlamaktadır.

Holding, köklü kurumsal değerleri ile harmanlanan değişime uyum sağlayabilme yetkinliği sayesinde ve sürdürülebilir başarı hedefi doğrultusunda önemli mesafeler kat etmiştir. Farklı alanlardaki faaliyetlerinde geleceğe emin adımlar atmasını sağlayan, yılların deneyimiyle oluşan iş modelleri üreten Çalık Holding, oluşturduğu stratejilerle yeni fırsatlara, yeni ufuklara odaklanmaktadır.

Holding'in temel fonksiyonu; Grubu yönlendirmek amacıyla politikalar oluşturmak, iş yapma yaklaşımları konusunda kuralları ve değerleri belirlemektir. Hazırlanan politika belgeleri, değerler ve kurallar Grup şirketleriyle paylaşılmakta ve yaygınlaştırılması konusunda toplantılar ve eğitimler gerçekleştirilmektedir. Denetim Birimi'nin temel fonksiyonlarından biri de hem Holding'in hem de Grup şirketlerinin iş süreçlerini inceleyerek bu değer ve kuralların yerleşmesine destek olmak ve gerekli konularda yol gösterici rol oynamaktır.

Holding Yönetim Kurulu ve Üst Yönetimi, Holding portföyünün şekillendirilmesi ve yönetimiyle ilgili kararları almaktadır. Aynı ekip, Grup şirketlerinin stratejilerinin Holding beklentileriyle uyumlu oluşturulması konusunda yönlendirici rol üstlenmektedir.

Holding bünyesinde yer alan insan kaynakları yapısı, Grup genelinde uygulanması önerilen politika ve yöntemleri geliştirerek kurum nezdinde ortak bir yaklaşım ve kültürün oluşturulmasına yardımcı olmaktadır.

Holding, ortak yürütülmesinin sinerji oluşturduğunu değerlendirdiği alanlarda bu hizmetleri icra eden taraf olarak çalışmaktadır. Holding bünyesinde yer alan Merkezi Satın Alma Birimi hem tedarik süreçlerinin standartlaşması hem pazarlık gücünün artması, dolayısıyla verimlilik sağlanması hem de satın alma politikalarının tek elden oluşturulması konularında değer üretmektedir.

Holding bünyesinde yer alan insan kaynakları yapısı, Grup genelinde uygulanması önerilen politika ve yöntemleri geliştirerek kurum nezdinde ortak bir yaklaşım ve kültürün oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Grup şirketlerinin yönetici ve üst yönetim atamalarında Grup şirketlerinin yetenek havuzunu bir bütün olarak değerlendirerek içerden yapılan atamalarda önemli rol oynamaktadır. Holding İnsan Kaynakları aynı zamanda yeteneklerin bünyeye kazandırılmasına yönelik Grup politika ve yaklaşımlarını da oluşturmaktadır.

Holding Kurumsal İletişim Birimi, Holding yönetimi tarafından belirlenen stratejilerin iletişimini yürütmekte ve Grup şirketlerinin iletişim hareketlerinin ortak vizyonla ilerlemesini sağlamaktadır. Ayrıca uluslararası iletişim faaliyetlerinde, farklı sektördeki şirketlerini tek çatı altında buluşturarak sinerji ve verim yaratmaktadır.

Holding hem kendi hem Grup şirketlerinin uluslararası yapılarla olan ve kuracağı ilişkilerde yönlendirici, ilişki başlatıcı ve destek sağlama rollerini üstlenmektedir. Söz konusu strateji ve iş yaklaşımının başarılı olduğu Grubun dünyanın önemli şirketleri ile uzun süredir devam eden iş ortaklıklarından ve yenilerinin oluşturulması konusunda gelen taleplerden görülmektedir.

Holding'in yönlendirici olduğu önemli alanlardan bir diğeri de kamuyla olan ilişkilidir. Holding, bu alandaki temel yaklaşımları belirlemektedir. Her Grup şirketi kendi konusuyla ilgili kamu ilişkilerini yürütmekte, gerekli durumlarda ise Holding'den destek talebinde bulunmaktadır. Holding, kamu nezdinde Grubu temsil etmek ve üst düzey ilişkiler kurmak konusunda öncü rol oynamaktadır.

Grubun faaliyetleri, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının gerçekleştirilmesine destek sağlamaktadır.

ÇEVRESEL



SOSYAL



EKONOMİK



YÖNETİŞİM



Paydaş etkileşimiyle seçilen önemli konular

Holding Üst Yönetimi hem iç paydaşlar ile hem dış paydaşlarla yakın etkileşim içinde çalışmakta; böylece ihtiyaçlar, beklentiler, geliştirilmesi gereken alanlar gibi konular hakkında bilgi sahibi olmaktadır.

ÖNEMLİLİK BAŞLIKLARI

Çalık Holding Sürdürülebilirlik Raporu çalışmasının yürütülmesi aşamasında, üst düzey yöneticilerin görüşleri alınarak ilerlenmiştir. Her bir yönetici, kendi sorumluluk alanındaki çalışmaları sürdürülebilirlik yaklaşımındaki temel konularla ilişkilendirerek aktarmış ve önemlilik başlıklarını tanımlayarak önceliklendirmiştir. Grup şirketleri bünyesinde tanımlanan öncelikler göz önüne alınarak, paydaş bakışı çalışmaya dâhil edilmiştir.

Holding Üst Yönetimi hem iç paydaşlar ile hem dış paydaşlarla yakın etkileşim içinde çalışmakta; böylece ihtiyaçlar, beklentiler, geliştirilmesi gereken alanlar gibi konular hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Rapor hazırlanırken dış paydaşlarla etkileşim gerçekleştirilmemiştir. Ancak yukarıda belirtildiği gibi görüşleriyle çalışmayı şekillendiren yönetim kadrosu, paydaşlarla yakın etkileşim içinde ve paydaşların ihtiyaçları konusunda bilgi sahibi oldukları için bu çalışmada paydaşların görüşleri de temsil edilmektedir. Paydaş tanımı; ilişki yöntemi, gereklilik ve sıklıkları tanımlanmıştır. Gelişim alanı belirlenerek, gelecek dönemler için bu yönde planlama altyapısı geliştirilmiştir.

Önemli konuların belirlenmesi çalışması sonuçları öncelikle Üst Yönetim'e sunulmuştur. Üst Yönetim değerlendirmesi sonrası öneriler çerçevesinde önemlilik matrisi son haline getirilmiştir. Üst Yönetim onayı sonrası hazırlanan önemlilik matrisi, Yönetim Kurulu'na sunulmuş ve Yönetim Kurulu'nun onayı da alınmıştır.

ÖNEMLİ KONULAR

- Sürdürülebilir Kârlılık
- Dijital Dönüşüm ve İnovasyon
- Kurumsal Yönetişim
- Etkin Risk Yönetimi
- Sürdürülebilir İş Modeli
- İş Birlikleri/İş Ortakları Yönetimi
- İklim Değişikliği/Yenilenebilir Enerji Yatırımları
- Coğrafi Çeşitlilik
- Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Gelişiminin Desteklenmesi
- Sorumlu Satın Alma ve Tedarik Zinciri
- Uluslararası Finansal Kaynaklarla İlişkilerin Geliştirilmesi
- Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik



ÖNEMLİ KONU	NEDEN ÖNEMLİ?	NASIL YÖNETİYORUZ?
Sürdürülebilir Kârlılık	Sürdürülebilir kârlılık bir kurumun devamlılığı açısından büyük öneme sahiptir. Kurum eğer kârlı olmazsa faaliyetlerine devam edemez. Faaliyetlerini sürdüremeyen bir kurum paydaşları için değer üretemez.	Çalık Grubu, sürdürülebilir maliyetlerin kontrol altında tutulduğu bir büyüme stratejisi uygulamaktadır. Öncelikle dijital kanallara yatırım yapmaktadır. Müşterilerin hayatını kolaylaştıracak uygulamalar geliştirmekte ve süreçleri iyileştirmektedir. Örneğin Aktif Bank, şubeleşmek yerine iştirak ve bayilik yaklaşımlarını kullanarak ve buralardaki hizmet kalitesini sürekli takip edip geliştirerek hizmet ağını ve kârlılığını geliştirmektedir.
Dijital Dönüşüm ve İnovasyon	İş süreçleri giderek dijital ortam üzerine taşınmaktadır. Dijitalleşme hem değişime uyum sağlamak, hızlı karar alma kabiliyetini geliştirmek hem maliyetleri kontrol altında tutmak hem farklı paydaşlar için değer üretme kabiliyetini geliştirmek ve böylece büyümek, kârlılığı artırmak için önemlidir.	Grup şirketlerinin her biri dijitalleşme konusunda çalışmalar yürütmektedir. Özellikle finans alanında birçok dijital uygulamayı devreye sokarak bu alanda öncülük yapmakta ve rekabet gücünü artırmaktadır. Holding Bilgi Teknolojileri Başkanlığı hem Holding hem de Grup şirketlerinin bu alandaki faaliyetlerinin planlamasına, sistemlerin kurulmasına ve işletilmesine destek vermektedir.
Kurumsal Yönetişim	Kurumsal Yönetişim, Kurum'un doğru bakış açısı ve sistematik bir yaklaşımla karar almasını sağlamaktadır. İyi yönetim kurumun karar kalitesini artırmaktadır. İyi yönetim yaklaşımı, veri temelli, katılımcı kararlar almayı destekleyerek farklı bakış açılarıyla değerlendirilmiş kararların alınmasına yardımcı olmaktadır.	Yönetim Kurulu'nda çeşitliliğe önem verilmektedir. Yönetim Kurulu, iş alanlarında deneyim sahibi kişilerden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu ile yönetim arasında yetki dağılımı yapılmış durumdadır.

ÖNEMLİLİK BAŞLIKLARI

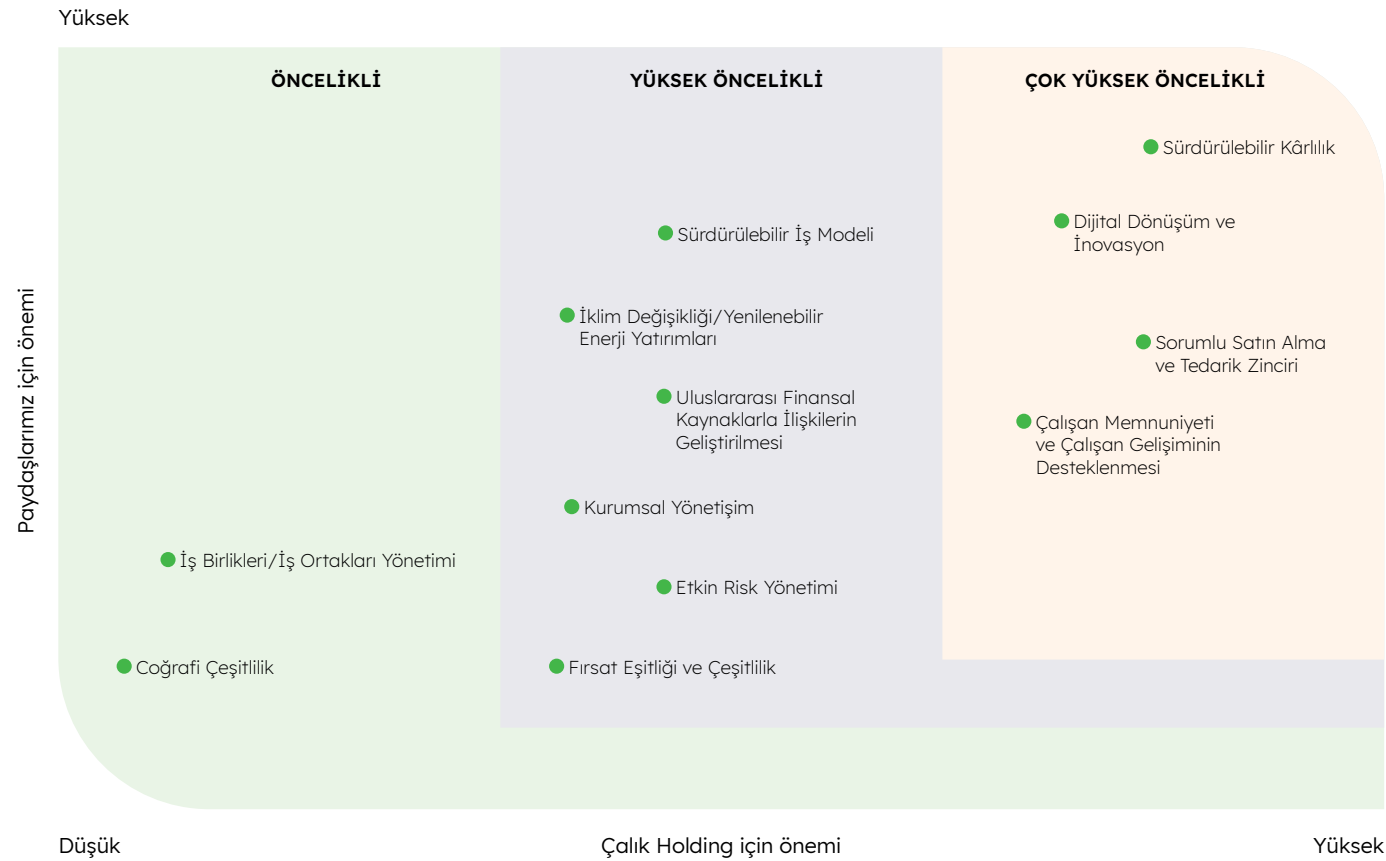
Her bir yönetici, kendi sorumluluk alanındaki çalışmaları sürdürülebilirlik yaklaşımındaki temel konularla ilişkilendirerek aktarmış ve önemlilik başlıklarını tanımlayarak önceliklendirmiştir.

ÖNEMLİ KONU	NEDEN ÖNEMLİ?	NASIL YÖNETİYORUZ?
Etkin Risk Yönetimi	Kurumlar risklerini etkin yönettikleri sürece ayakta kalabilmektedir. Riskler tanımlanırken finansal riskler kadar finansal olmayan risklerin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü finansal olmayan riskler zaman içerisinde finansal sonuçlara neden olmaktadır.	Çalık Holding Grup şirketleri, kendi alanlarındaki risklerin yönetilmesi konusunda çalışmaları kendileri Yönetim Kurullarının denetimi altında yürütmektedir. Holding, kendi iş portföyü kapsamında riskleri daha üst bir seviyeden değerlendirerek risklerin nasıl yönetileceği konusunda öneriler geliştirmektedir. Bu öneriler hem portföyle ilgili yapılacakların yönlendirilmesinde hem de Grup şirketlerinin aksiyon almasında faydalı olan alanları içerecek şekilde Yönetim Kurulu aracılığıyla iletilmektedir.
Sürdürülebilir İş Modeli	Sürdürülebilir iş modeliyle çalışmak artık bir tercih olmaktan çıkmış durumdadır. Kurumlar risklerini anlayabilmek ve yönetebilmek için finansal ve finansal olmayan konuları göz önünde tutarak iş modellerini ve stratejilerini oluşturmak zorundadır. Kurumların temel amaçlarının hem kendilerine hem paydaşlarına hem de içinde bulundukları toplumlara değer katmak olduğunun farkına varılması gerekmektedir.	Çalık Holding kurumsal değerleri arasında sürdürülebilirlik yer almaktadır. Grup şirketlerinin faaliyetleri açısından sürdürülebilirlik önemli etkiye sahiptir. Bu yüzden Grup şirketleri iş modellerini sürdürülebilirlik yaklaşımıyla uyumlu hale getirmek için çalışmalar yapmaktadır.
İş Birlikleri/İş Ortakları Yönetimi	İş birlikleri ve iş ortaklıkları faaliyet alanını genişletmek, yapılan işlerin kalitesini güçlendirmek ve büyümek açısından önem taşımaktadır.	Çalık Holding ve Çalık Grubu şirketleri daima güven duyulan bir ortak olarak değerlendirilmektedir. Dünya devleriyle yapılan iş birlikleri ve ortaklıklar uzun süredir devam etmekte ve mevcutlara yenileri eklenmektedir.
İklim Değişikliği/ Yenilenebilir Enerji Yatırımları	İklim değişikliği dünyanın en önemli sorunlarından bir tanesi olup faaliyet alanlarının tamamı açısından önem taşımaktadır. Grup şirketleri faaliyetlerini doğru planlayarak, yatırımlarını doğru alanlara yönlendirerek ve iş modellerini bu bakış açısıyla şekillendirerek iklim değişikliğiyle mücadelede katkı sunma imkânına sahiptir.	Çalık Holding iklim değişikliği konusuna önem vermektedir. Grup şirketlerinin bu yöndeki çalışmalarını desteklemektedir. Örneğin Çalık Enerji, yenilenebilir enerji yatırımları yapmakta, Aktif Bank yenilenebilir enerji kredileri vermekte, Gap Pazarlama ve Çalık Denim tedarik zincirlerinde çevresel etkilere uygun davranmaya çalışmaktadır.

ÖNEMLİ KONU	NEDEN ÖNEMLİ?	NASIL YÖNETİYORUZ?
Coğrafi Çeşitlilik	Coğrafi çeşitlilik hem doğru pazarlara ulaşmak hem de sürdürülebilir kaynaklardan tedarik yapabilmek açısından önemlidir.	Özellikle tekstil sektöründe faaliyet gösteren Grup şirketleri tedariklerini farklı coğrafyalardan sağlayarak sürdürülebilir kaynaklardan yaptıkları tedarikleri çeşitlendirmektedir.
Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Gelişiminin Desteklenmesi	Çalışanlar şirketlerin en önemli kaynaklarıdır. Günümüz dünyasında yetkin insan kaynağına sahip olmak, yetenekleri cezbetmek ve tutmak kurumların başarısında önemli role sahiptir. Şirketlerin değerlerine bakıldığında maddi olmayan kıymetler önem kazanmaktadır. İnsan sermayesi bunun bileşenlerinden birisidir.	Çalık Grubu, çalışanlarının en önemli değeri olduğunun farkındadır. İnsan kaynağının geliştirilmesi, iyi bir çalışma ortamının sağlanması, etkin bir performans yönetim sistemini işletilmesine önem vermekte böylece çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmayı hedeflemektedir.
Sorumlu Satın Alma ve Tedarik Zinciri	Tedarik zincirinin geliştirilmesi hem kurumun risklerini yönetmek hem de paydaşlara değer oluşturmak açısından önem taşımaktadır.	Tekstil şirketleri ve banka dışındaki satın almalar Holding nezdinde yer alan merkezi satın alma birimi tarafından yapılmaktadır. Bu birim gerek tedarikçi seçiminde gerekse geliştirilmesi konusunda çalışmalar yapmaktadır. İhale işlemleri elektronik ortamda gerçekleştirilmektedir. Tekstil şirketleri, müşterilerinin bu yöndeki talepleri nedeniyle sürdürülebilir tedarik konusunda hassas davranmaktadır. Banka satın alma işlemlerinde Holding yaklaşımları kullanılmaktadır.
Uluslararası Finansal Kaynaklarla İlişkilerin Geliştirilmesi	Finansmana erişim, şirketlerin sürdürülebilirliği açısından kritiktir. Kaynakların hem yurt içinden hem yurt dışından sağlanması hem risk yönetimi hem maliyet hem de vade yönetimi açısından önemlidir.	Grup, yurt dışı finansal kurumlarla iletişim içindedir. Gerekli durumlarda ilgili kurumlarla görüşmeler yapılarak kaynak temini gerçekleştirilmektedir.
Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik	Fırsat eşitliği ve çeşitlilik toplumun tamamının yetkinlik havuzuna ulaşmak ve yetenekleri kendine çekmek açısından önem taşımaktadır. Fırsat eşitliği insanların kendilerini ve kariyerlerini güvende hissetmelerine, çalışan memnuniyetinin ve çalışan bağlılığının artmasına yardımcı olmaktadır.	Çalık Grubu etik değerleri tüm çalışanlarına eşit davranılmasını ve kimseye ayrımcılık yapılmamasını öngörmektedir. Holding Denetim Grubu, bu politikanın uygulanması konusunda denetimler gerçekleştirmektedir.

ÖNCELİKLENDİRME ANALİZİ

Önceliklendirme matrisimizin hazırlanması sürecinde önemlilik konuları belirlenirken faaliyet gösterdiğimiz sektörlerdeki küresel trendler, risk ve fırsatlar dikkate alınmış, tüm paydaşlarımızın görüşleri ve Yönetim Kurulumuzun sürdürülebilirlik stratejileri eşliğinde analiz çalışması gerçekleştirilmiştir.



KİMLER İÇİN DEĞER ÜRETİYORUZ-PAYDAŞLAR

Çalık Holding adil olma, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri ışığında planladığı iş süreçlerinin çalışanlarına, müşterilerine, paydaşlarına ve topluma en yüksek değeri katmasına öncelik vermektedir.

PAYDAŞLAR	İLETİŞİM KONUSU	İLETİŞİM YÖNTEMİ	İLETİŞİM SIKLIĞI
Hissedarlar	Kurum stratejisinin değerlendirilmesi ve onaylanması, iş süreçlerinin ve faaliyetlerinin stratejiye, değerlere ve etik kurallara uygun yürütüldüğünün denetimine yönelik bilgilendirme, destek talep edilen konularda görüş alma	Yönetim Kurulu toplantısı, Genel Kurul toplantısı, raporlama	Yönetim Kurulu toplantıları ve ihtiyaç çerçevesinde
Holding Birimleri	Birimlerle koordineli şekilde proje bazlı, bilgilendirme amaçlı temas kurma	Toplantı, telefon ve dijital kanallar	Ayda birkaç kez
Çalışanlar	İnsan Kaynakları ile ilgili süreçler, iç iletişim aktiviteleri, duyurular	Bire bir görüşme, toplantı, telefon, dijital kanallar, iç iletişim platformu	Her gün
Potansiyel Çalışanlar	Kurum'un ihtiyacı çerçevesinde yeni yeteneklerin kuruma katılması	İlanlar, sosyal medya, görüşme davetleri, mülakatlar yoluyla	İhtiyaç çerçevesinde
İş Birlikleri/İş Ortakları	İş ortaklarıyla mevcut ve yeni projelerle ilgili görüşmeler	Ziyaret, toplantı, telefon, dijital kanallar, projeler ekipleri	Proje gerekliliklerine göre
Kamu Otoriteleri	Kanun ve mevzuatlarda öngörülen raporlama yükümlülükleri, bilgi ve fikir alışverişleri, görüş alma toplantıları	Ziyaret, toplantı, konferans, telefon, dijital kanallar	İhtiyaç çerçevesinde
Sivil Toplum Kuruluşları	Etkinliklerde STK'larla birlikte yapılan çalışmalar (Türk Kızılay, Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV), Lösemili Çocuklar Vakfı (LÖSEV), Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), vb.).	Etkinlik bazlı iletişim	Proje gerekliliğine göre
Uluslararası Finans Kuruluşları	Finansal kaynaklara erişim, proje finansmanı	Ziyaret, toplantı, telefon, dijital kanallar	İhtiyaç çerçevesinde
Medya/Basın	Grup hakkında bilgilendirme yapılması, iş ve sosyal projeler hakkında bilgilendirme, görüşme ve söyleşiler	Ziyaret, toplantı, telefon, dijital kanallar, basın toplantısı, söyleşi, basın bildirisi	Düzenli iletişim
Reklam Ajansları	Grubun tanıtımına yönelik çalışmaların planlanması	Ziyaret, toplantı, telefon, dijital kanallar	Düzenli iletişim
Tedarikçiler	Tedarik süreçlerinin gerçekleştirilmesi, eğitim, yönlendirme, denetim faaliyetleri, ihale süreçleri	Ziyaret, toplantı, ihale, denetim ziyaretleri, eğitim ve geliştirme çalışmaları	Düzenli iletişim

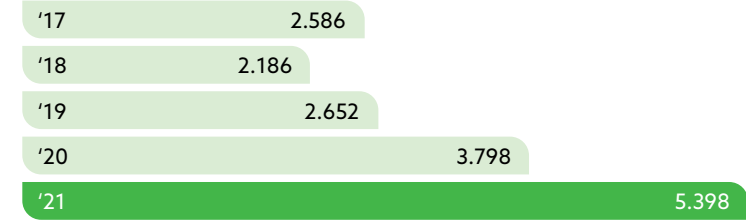
ÖZET FİNANSAL BİLGİLER

Sürdürülebilir finansal başarılar

5,4

Milyar TL
FAVÖK

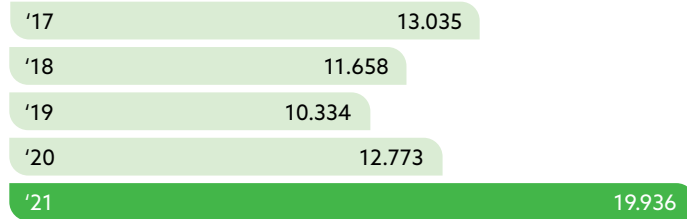
(milyon TL)



19,9

Milyar TL
Net Satışlar

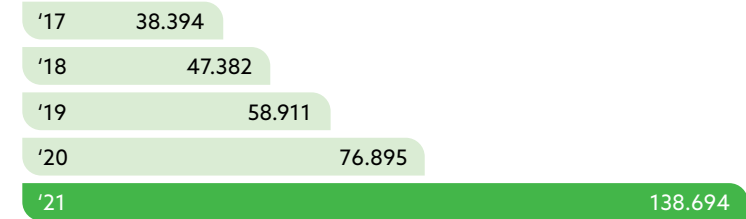
(milyon TL)



138,6

Milyar TL
Aktif Büyüklükler

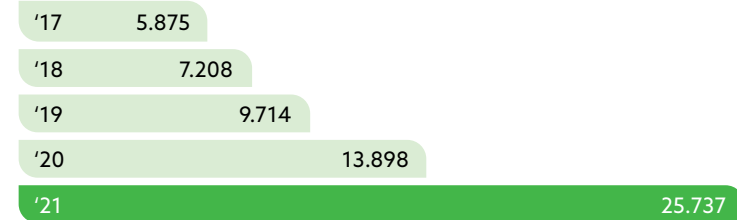
(milyon TL)



25,7

Milyar TL
Toplam Özkaynaklar

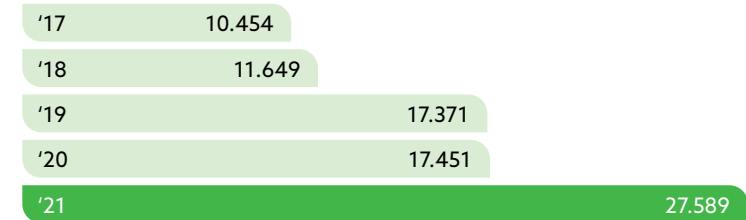
(milyon TL)



27,6

Milyar TL
Finansal Borçlar

(milyon TL)



Finansal istikrar ve sürekli gelişim

Çalık Holding, müşteri memnuniyetine önem veren, sürekli büyüme trendi ile rekabet üstünlüğü sağlayacak çalışmalara imza atan, her zaman en üst kaliteyi hedefleyen ve var olduğu sektörlerde her zaman öncü konumda olan dinamik bir kurumdur.

SÜRDÜRÜLEBİLİR KÂRLILIK VE MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ



Çalık Holding, müşteri memnuniyetine odaklanarak rekabet üstünlüğü sağlayan, uluslararası markalarla rekabet edebilen, ürün ve hizmetlerinde kaliteden ödün vermeyen, faaliyet ve mali performansı ile sürekli ve kârlı büyüyen, topluma ve çevreye katkı sağlayan bir grup olmak amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

Çalık Holding ve Grup şirketleri, tüm paydaşları için sürdürülebilir değer üretmeyi ana hedeflerinden biri olarak kabul etmektedir. Sürdürülebilir değer oluşturmak için ise Grubun devamlılığı ve kârlılığın sürdürülebilirliği gereklidir. Grubun sürdürülebilirliği hem kendi çalışanları hem müşterileri hem de iş yaptığı bölgelerde üretilen ekonomik değer dolayısıyla faaliyet gösterilen bölgelerin halkı ve devletler açısından önem taşımaktadır.

Kurum'un sürekliliği ve sürdürülebilir kârlılık alınan işlerin zamanında, belirlenmiş ve beklenen standartlara uygun, adil ve etik bir yaklaşımla sorunsuz bir şekilde ve öngörülen maliyetler içinde tamamlanması, müşteri memnuniyetinin sağlanması ile elde edilebilir.

Çalık Holding, müşteri memnuniyetine önem veren, sürekli büyüme trendi ile rekabet üstünlüğü sağlayacak çalışmalara imza atan, ürün ve hizmetlerinde her zaman en üst kaliteyi hedefleyen ve var olduğu sektörlerde her zaman öncü konumda olan dinamik bir kurumdur.

Şirket, müşteri memnuniyetine odaklanarak rekabet üstünlüğü sağlayan, uluslararası markalarla rekabet edebilen, ürün ve hizmetlerinde kaliteden ödün vermeyen, faaliyet ve mali performansı ile sürekli ve kârlı büyüyen, topluma ve çevreye katkı sağlayan bir grup olmak amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

Grup şirketleri, bu ilkeler ışığında faaliyetlerini yürütmekte, çalıştıkları coğrafyalarda işlerini başarılı bir şekilde tamamladıkları için yeni iş bağlantıları gerçekleştirmektedir. Müşteri memnuniyetini merkeze alan strateji ve iş modelleri ile çalışarak iş birliklerini ve iş hacimlerini genişletmektedir.

Grup şirketleri düzenli olarak müşterilerin beklentilerini, şikâyetlerini ve görüşlerini değerlendirmektedir. Müşteri memnuniyeti düzenli olarak takip edilmekte, yine düzenli olarak müşteri görüşleri alınmaktadır. Süreçler müşteri memnuniyetini sağlayacak şekilde iyileştirilmektedir. Tüm süreçler paydaşlarla yürütülerek gerçekleştirilmektedir.

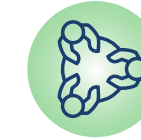
Proje yönetiminde önem verilen bir diğer faktör ise projenin çevresel ve sosyal konularda paydaşlar ile yakın iletişim halinde yürütülmesidir. Bu yaklaşım ile hem işlerin zamanında ve beklediği şekilde tamamlanması, hem de tüm paydaşlar açısından faydalı sonuçların elde edilmesi amaçlanmaktadır.

Müşteri memnuniyetini sağlamanın en önemli bileşenlerinden biri müşteri şikâyetlerinin yakından takip edilmesi ve şikâyetler için hızlı çözümler üretilmesidir. Bu düşünceyle Grup şirketleri, müşteri şikâyetlerini takip ve çözüm mekanizmalarını oluşturmuştur. Ortaya çıkan konular değerlendirilmekte ve taraflar için en uygun çözümler geliştirilerek hayata geçirilmektedir. Bu yaklaşım Grup şirketlerinin iş sürekliliğinin sağlanmasında önemli etkenlerden biridir.

Uluslararası stratejik iş birlikleri

Güçlü iş ortaklıkları Grup şirketlerinin ürün ve hizmetlerini en yüksek standartlarla sunulmasına imkân sağlamaktadır. Grup şirketleri, adil ve şeffaf ilişki kurmaya özen göstermekte, bu şekilde uzun süreli güvenilir iş ortaklıkları kurmaktadır.

İŞ ORTAKLARI



İş ortaklıkları, Çalık Holding ve Grup şirketleri için büyük önem taşımaktadır. Grup, alanında lider ve öncü kurumlarla iş ortaklığı kurma konusunu desteklemektedir.

Gelirinin büyük kısmını uluslararası proje ve yatırımlardan elde eden Çalık Holding'in, uluslararası operasyonlarının bir parçası olarak, Mitsubishi Corporation, SECOM, SSR Mining ve Sand Storm gibi büyük ölçekli ve tanınmış halka açık şirketlerle öz sermaye ortaklıkları ve General Electric, Honeywell ve Siemens ile uzun süredir devam eden iş ve çözüm ortaklıkları bulunmaktadır. Holding ayrıca JBIC, JICA, HERMES ve UKEF gibi büyük uluslararası finans kurumları ve ihracat kredi kuruluşları ile yakın iş birliği içinde çalışmaktadır.

İş ortaklıkları, Çalık Holding ve Grup şirketleri için büyük önem taşımaktadır. Grup, alanında lider ve öncü kurumlarla iş ortaklığı kurma konusunu desteklemektedir. Güçlü iş ortaklıkları Grup şirketlerinin ürün ve hizmetlerini en yüksek standartlarla sunulmasına imkân sağlamaktadır. Grup şirketleri, adil ve şeffaf ilişki kurmaya özen göstermekte, bu şekilde uzun süreli güvenilir iş ortaklıkları kurmaktadır.

Grubun iş ortaklarından bazıları:



İzlenebilir ve ölçülebilir tedarikçi ilişkileri

Çalık Holding'in iş ortakları olarak görülen tedarikçilerin uluslararası seviyede kabul görmüş hukuki, sosyal, etik ve çevresel standartlar ve ilkelere uyumu öncelik verilen konular arasında yer almaktadır.

TEDARİKÇİLER



Çalık Holding ve Grup şirketleri, sürdürülebilirlik konusu özelinde sorumlu bir satın alma yaklaşımı sergilemeye özen göstermektedir.

Çalık Holding, tedarikçileri ile olan süreçleri hızlı, güvenilir, izlenebilir ve ölçülebilir bir şekilde yönetmeye önem ve öncelik vermektedir. Çalık Holding ve Grup şirketleri, sürdürülebilirlik konusu özelinde sorumlu bir satın alma yaklaşımı sergilemeye özen göstermektedir.

Çalık Holding'in iş ortakları olarak görülen tedarikçilerin uluslararası seviyede kabul görmüş hukuki, sosyal, etik ve çevresel standartlar ve ilkelere uyumu öncelik verilen konular arasında yer almaktadır. Bu kapsamda Grup tedarikçilerini Çalık Grubu'nun değerlerini paylaşan ve aynı düzeyde etik standartları benimseyen kişi ve kuruluşlardan seçmekte, tedarikçileri ile kalıcı, sürdürülebilir bir ilişki kurmaktadır.

Bu ilkeler çerçevesinde ihale süreçleri öncesinde tedarikçiler değerlendirilmekte ve onaylı tedarikçi havuzu oluşturulmaktadır. Tedarikçi Yaşam Döngüsü adı verilen bu süreç SAP'nin SLC modülü üzerinden online olarak gerçekleştirilmektedir.

Ön inceleme sonrası başvuruları onaylanan tedarikçilerden bilgi ve belgeleri Tedarikçi Portalı'na yüklemeleri talep edilmektedir. Sisteme yüklenen bilgi ve belgeler detaylı bir şekilde incelenmektedir. Bu inceleme sonunda başvuru yapan tedarikçi gerekli görülmesi halinde ziyaret edilmekte ve dahili paydaşların incelemesine açık bir şekilde raporlanmaktadır. Bu ziyaret ilgili kurumun faaliyetlerinin yerinde görülerek değerlendirilmesi ve çalışma koşullarıyla yaklaşımlarının anlaşılması amacıyla gerçekleştirilmektedir.

Yapılan ziyaret esnasında tedarikçi adayının Grubun prosedürlerinde belirlenmiş olan sorulara verdiği cevaplar doğrultusunda puanlaması yapılmaktadır. İçerisinde sürdürülebilirlikle ilgili birçok soru barındıran bu soru listesi, tedarikçinin teknik ve ticari durumunun yanı sıra çevresel, sosyal, ekonomik ve toplumsal birçok parametreyi de ölçümlenmektedir. Tedarikçi adayının scorecard puanının uygun olması durumunda ilgili kurum onaylı tedarikçi listesine alınmaktadır.



Tedarikçilerin performansları yakından takip edilerek düzenli aralıklarla performans değerlendirmeleri yapılmakta ve dönemsel olarak denetlenmektedir.

Gelişim ihtiyacı tespit edilen kurumlar için aksiyon planı tedarikçi yaşam döngüsü portalı üzerinde online olarak talep edilmekte ve bu aksiyon planı kapsamında gerekli temas ve ziyaretler gerçekleştirilerek gelişmeler takip edilmektedir. Tedarikçi tarafından yapılan geliştirmeler sonucunda beklenen seviyeye ulaşılması durumunda ilgili tedarikçi onaylı tedarikçi listesine dahil edilmektedir.

Tedarik süreçleri ve ihale yönetimi SAP'nin SRM, Supplier Relationship Management (Tedarikçi İlişkileri Yönetimi) modülü üzerinden online olarak gerçekleştirilmektedir. Elektronik İhale sistemiyle de desteklenen bu modül sayesinde satınalmada sürdürülebilir harcama şeffaflığı sağlanmaktadır. İhaleyi kazanmış olan kurumun hizmeti gerçekleştirilmesi ve malzemeleri istenilen kalite ve standartlara uygun olarak teslim etmesi yakından takip edilerek denetlenmekte, uygunsuzluk olması halinde düzeltmeler talep edilmektedir. Sözleşme sonrası yapılan bu tarz takiplerle firmaların verimli çalışmasına destek olunmaya çalışılmaktadır.

Tedarikçilerin performansları yakından takip edilerek düzenli aralıklarla performans değerlendirmeleri yapılmakta ve dönemsel olarak denetlenmektedir. Denetimler

sonucunda iyileştirme alanları tespit edilmiş eksikler Düzenleyici Önleyici ve İyileştirici Faaliyetler raporuyla ilgiliye bildirilerek tedarikçi kurumdan düzeltmeye yönelik aksiyon planları talep edilmektedir. Bu planlar yakından takip edilerek gerekli denetimler yapılmakta ve kurumun Çalık Holding ve Grup şirketlerinin tedarik standartlarını sağlaması beklenmektedir. Aksiyon planının tamamlanması sonrasında yapılan denetimde şartların sağlandığı tespit edilirse kurum onaylı tedarikçi listesinde tutulmaktadır.

Efektif tedarikçi yönetiminin yanı sıra ortak kategori yönetimine geçilerek, her yıl belirlenen alım kategorilerinde, Çalık Holding ve Grup şirketlerinin alımlarının optimize ve konsolide edilmesiyle satınalma verimliliği iyileştirilmektedir. Ayrıca malzeme ve ekipmanların nakliye optimizasyonları sayesinde nakliye verimliliği artırılarak karbon salınımının minimize edilmesine özen gösterilmektedir.

Çalık Holding ve Grup şirketleri, tedarikçi listesinde yer alan kurumlardan; insan haklarına saygılı, çevreye saygılı, iş sağlığı ve güvenliğine duyarlı faaliyet göstermelerini ve çalışanlarına uygun koşul ve ortamlarda çalışmalarını beklemektedir. Tedarikçilerin kendilerini geliştirmeleri için gerekli olan destekleri sağlamaktadır.

Etkin yönetim anlayışı

Yönetim Kurulu, aldığı stratejik kararlarda, Şirket'in risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla öncelikle Şirket'in uzun vadeli çıkarlarını gözetmektedir.

YÖNETİM KURULU ÇALIŞMA YAKLAŞIMI



Yönetim Kurulu, Grubun misyonuna uygun olarak Grubun vizyonunu gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Yönetim Kurulu, Şirket'in stratejisini analiz etmekte ve onaylamaktadır. Faaliyetlerin stratejiye, değerlere, etik kurallara ve belirlenmiş hedeflere uygun yönetilmesini denetlemektedir.

Yönetim Kurulu, aldığı stratejik kararlarda, Şirket'in risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla öncelikle Şirket'in uzun vadeli çıkarlarını gözetmektedir. Şirket'in işletme konusunun gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit iş ve işlemler hakkında kararları almaktadır.

Başta pay sahipleri olmak üzere Şirket'in menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim, bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini, varsa ilgili Yönetim Kurulu komitelerinin görüşünü de dikkate alarak oluşturmaktadır.

İç kontrol sisteminin ve iç denetimin etkin bir şekilde işlemlerini sağlamakta ve varsa Bağımsız Denetçilerin denetimlerini uygun koşullar altında gerçekleştirmelerini temin etmektedir.

Denetim faaliyetleri Uluslararası İç Denetim Standartlarına uygun şekilde sürdürmekte, finansal, operasyonel, bilgi sistemleri ve teknik konularda denetim ve danışmanlık çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Etkin bir iç kontrol sistemi tesis edilmesi ve kurumsal yönetim uygulamalarının geliştirilmesiyle; finansal ve operasyonel işlemlerin doğruluğu ve güvenilirliğini, yasal düzenlemeler ve Şirket prosedürlerine uyumu, şirket varlıklarının korunması ve operasyonel süreçlerin etkinlik ve verimliliğinin artırılmasını hedeflenmektedir.

Yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmektedir.

Şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynamaktadır.

Faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmektedir.

Yönetim Kurulu üyeleri, görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek ve Şirket'in menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyarak gözetmek yükümlülüğü altındadırlar.

Yönetim Kurulu Şirket'in Üst Yönetimi'nin ve yönetimin yetkilerini belirlemektedir.

Yönetim Kurulu üyesi kendi veya ilişkide olduğu taraflarla ilgili olan kararların verilmesine yönelik toplantılarda yer almamakta ve oy kullanmamaktadır.

Her yeni Yönetim Kurulu üyesi kurumu tanıması amacıyla bir oryantasyon programına tabi tutulmaktadır.

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ



Ahmet Çalık Yönetim Kurulu Başkanı

Ahmet Çalık, Türkiye ve yakın coğrafyanın önemli iş liderlerinden biri olarak, hâlihazırda enerji, inşaat, madencilik, tekstil, finans, dijital ve telekom sektörlerinde faaliyet gösteren Çalık Holding'in Yönetim Kurulu Başkanı'dır.

1930 yılından bu yana tekstil alanında faaliyet gösteren bir ailenin ferdi olan Ahmet Çalık, ilk kişisel girişimlerini 1981 yılında tekstil alanında başlatmış, 1987'de Doğu Anadolu'nun büyük sanayi yatırımlarından olan Çalık Denim'i kurmuştur. 1990'lı yıllarda Türki Cumhuriyetlerin bağımsızlığını kazanmasıyla birlikte yurt dışındaki ticari girişimlerine Orta Asya'da başlayan Çalık, sürdürülebilir büyüme hedefiyle inşaat, enerji, finans alanlarında yatırımlar gerçekleştirmiştir.

Faaliyet gösterdiği ülkelerde katma değer üretme hedefiyle hareket eden Çalık, 1997 yılında tüm Grup şirketlerini tek bir çatı altında birleştirerek Çalık Holding'i kurmuştur. Holding bugün; 7 sektörde, 14 bin çalışanı ile 5 kıtada faaliyet göstermektedir. Çalık Holding, Japon İş Federasyonu Keidanren'a üye olan ilk Türk şirkettir.

Vizyoner yatırımlarıyla insana ve topluma fayda sağlayan projelere odaklanan Ahmet Çalık, yatırımlarını sürdürürken faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde ve coğrafyalarda, çeşitliliği, sürdürülebilirliği ve dayanıklılığı ön planda tutmakta; tüm kültürlere, inançlara, etnik kökenlere ve cinsiyetlere eşit davranma ilkesi ile hareket etmekte ve sosyal sorumluluk projelerine destek vermektedir.

Faaliyet Alanları

- Enerji
- İnşaat
- Madencilik
- Finans
- Tekstil
- Dijital

Gerçekleştirdiği Önemli Yatırımlar

- Ortadoğu Tekstil, 1981
- Çalık Denim, 1987
- Gap Pazarlama, 1994
- Gap İnşaat, 1996
- Çalık Holding, 1997
- Çalık Enerji, 1998
- Aktif Bank, 1999
- BKT, 2006
- ALBtelecom, 2007
- Lidya Madencilik, 2010
- Yeşilirmak Elektrik Dağıtım (YEDAŞ), 2010
- Yeşilirmak Elektrik Perakende Satış A.Ş. (YEPAŞ), 2012
- Kosova Elektrik Dağıtım (KEDS), 2013
- Aras Elektrik Dağıtım (ARAS EDAŞ), 2013
- Aras Elektrik Perakende Satış A.Ş. (ARAS EPSAŞ), 2013
- Çalık Petrol, 2017
- BKT Kosova, 2017
- Çalık Digital, 2017

Aldığı Ödül ve Nişanlar

- Türkmenistan Devlet Nişanı – 1997
- Türkmenistan Mahdum Guli Ödülü – 1997
- Türkiye Cumhuriyeti Üstün Hizmet Madalyası – 1999
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı Üstün Hizmet Madalyası – 2002
- TBMM Üstün Hizmet Ödülü – 2006
- Kazakistan Cumhuriyeti Bursa Fahri Konsolosu – 2012
- ABD Ellis Adası Şeref Madalyası – 2014
- Arnavutluk Tiran Üniversitesi Fahri Doktora – 2014
- Japonya Matsumoto Diş Üniversitesi Fahri Doktora – 2014
- Türkmenistan “Garaşsyz, Baky, Bitarap Türkmenistan” Madalyası – 2015
- Japonya Kindai Üniversitesi Fahri Doktora – 2016
- Japonya Devlet Nişanı (Altın Işıklar, Yükselen Güneş Nişanı ve Boyunbağı) – 2019
- Malatya Turgut Özal Üniversitesi Fahri Doktora - 2020

Bazı Sosyal Sorumluluk Projeleri

- Malatya Eğitim Vakfı
- Mahmut Çalık Eğitim Kompleksi
- Malatya Hasan Çalık Hastanesi
- Ankara Onkoloji Hastanesi
- Yalova Atatürk Köşkü (Yürüyen Köşk) Restorasyonu
- İTÜ İnşaat Fakültesi – Geomatik Bölümü'nde Renovasyonlar
- İTÜ Maden Fakültesi – Kıymetli Madenler Laboratuvarı Renovasyonu
- Boğaziçi Üniversitesi Mühendislik Fakültesi – Hidrolik Laboratuvarı Renovasyonu
- Malatya Tekstil Müzesi

Devlet Düzeyinde Üstlendiği Görevler

- Kazakistan Cumhuriyeti Bursa Fahri Konsolosluğu, 2012

Kişisel

- 1958, Malatya doğumlu
- Evli, dört çocuk babası

YÖNETİM KURULU ÇALIŞMA YAKLAŞIMI

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ



Ahmet Yıldırım
Yönetim Kurulu Üyesi / Strateji ve Finansal İlişkiler
Grup Başkanı (CSO)

1991 yılında İstanbul Üniversitesi İngilizce Ekonomi Bölümü'nden mezun olan ve 2012 yılında Harvard Business School General Management Programı'nı tamamlayan Ahmet Yıldırım, 2014 yılında Çalık Holding'e katılmıştır. Kurumsal bankacılık, yatırım ve hazine bankacılığı alanlarında 24 yıllık tecrübesi olan Yıldırım, ayrıca Almanya'da beş yıl süreyle Yapı Kredi Bankası'nda CEO ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmıştır. Eylül 2014'ten itibaren finans, stratejik planlama, birleşme ve satınalma, vergi planlama ve yatırımcı ilişkilerinden sorumlu Çalık Holding Strateji ve Finansal İlişkiler Grup Başkanı ve Holding Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır.



Hakkı Akil
Yönetim Kurulu Üyesi ve Yönetim Kurulu Başkanı Baş
Danışmanı

1953 yılında Kargı'da doğan Hakkı Akil; 1972'de Galatasaray Lisesi ve 1977 yılında Bordeaux Üniversitesi Kalkınma İktisadi Bölümü'nü bitirmiştir. 1987-1989 yılları arasında Paris'te bulunan Ecole Nationale d'Administration'dan "İran-Irak Savaşı ve Dünya Petrol Arzı" tezi ile mezun olmuştur. 1979-2016 tarihleri arasında Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı'ndaki diplomatlık kariyerinde, 2009-2011 yılları arasında Müsteşar Yardımcılığı ve Başbakan'ın G-20 Sherpalığını yapmıştır. Büyükelçi olarak sırasıyla; Aşgabat, Abu Dabi, Roma ve Paris'te bulunmuştur. 2016 yılından bu yana Çalık Holding'de Yönetim Kurulu Başkanı Baş Danışmanı olarak görev yapan Akil, 2019 yılı itibarıyla Yönetim Kurulu Üyeliğine atanmıştır. Hakkı Akil evli ve bir kız çocuğu babasıdır.



Mehmet Göçmen
Yönetim Kurulu Üyesi

Galatasaray Lisesi ve Ortadoğu Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun olduktan sonra, 1983 yılında Syracuse Üniversitesi'nde Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde Yüksek Lisansını tamamlayan Mehmet Göçmen, 1983 - 1995 yılları arasında Çelik Halat ve Tel Sanayi A.Ş.'de, 1996 -2003 yılları arasında Lafarge Türkiye'de çeşitli görevler üstlenmiştir. 2003 - 2008 yılları arasında Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de Genel Müdür olarak görev yapan ve 2008 yılında Sabancı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanlığı görevine atanan Göçmen, 2009-2014 yılları arasında Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı olarak görevini sürdürmüştür. 2014 yılında Enerji Grup Başkanı olan Göçmen, 2017-2019 tarihleri arasında ise Sabancı Holding'de CEO ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmıştır. Mehmet Göçmen 2020 yılı itibarıyla Çalık Holding'de Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır.



Dr. Serdar Sümer
Yönetim Kurulu Üyesi

Serdar Sümer, Ankara Üniversitesi İşletme Bölümü'nün ardından ABD Virginia'da The College of William and Mary'de MBA programını, 2011'de ise Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü'nde bankacılık doktorasını tamamlamıştır. Financial Risk Manager (FRM) ve Yeminli Mali Müşavirlik belgelerine sahip olan Sümer, 1996'da Bankalar Yeminli Murakıbi olarak kariyerine başlamıştır. 2008-2014 arasında Aktif Bank'ta İştirak Yönetimi ve Sermaye Piyasaları Genel Müdür Yardımcılığı görevini üstlenmiştir. Bir süre öncü yatırım kuruluşlarından birinde yönetici ortak olarak görev yapan ve 2015 yılında Aktif Bank bünyesine Genel Müdür olarak tekrar katılan Sümer, 2020 yılının sonuna kadar Banka'nın Genel Müdürlük ve Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerini sürdürmüştür. Serdar Sümer 2021 yılı itibarıyla Çalık Holding, Aktif Bank ve İştirakleri, BKT ve YEPAS'ta Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır.

YÖNETİM KURULU ÇALIŞMA YAKLAŞIMI

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

Denetim Komitesi

Denetim Komitesi, Holding/Şirket Yönetim Kurulu'nda seçilen en az iki üyeden oluşmaktadır. Denetim Komitesi'nde Holding/Şirket'in İcra Başkanı/Genel Müdürü, Genel Müdür Yardımcısı veya benzeri görevlerle doğrudan icra fonksiyonu yürütenler görev almamaktadır.

Denetim Komitesi özet olarak; muhasebe sistemi, ilgili mevzuat uyarınca gerekmesi durumunda finansal bilgilerinin kamuya açıklanması, bağımsız denetimi ve Holding/Şirket'in iç kontrol ve iç denetim sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapmaktadır. Ayrıca, Denetim Komitesi, iç denetim çalışma sonuçlarını inceleyerek değerlendirmektedir. Denetim raporlarında yer alan uyarı ve önerilerin uygulamaya konulup konulmadığını takip etmekte ve tüm bu hususlarla ilgili Yönetim Kurulu'na bilgi vermektedir.



YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN BELİRLENMESİ

Çalık Holding'de Yönetim Kurulu üyeleri seçimi kriterleri;

- Üst yönetim deneyimine sahip olmak,
- Şirket'in stratejisine katkı sağlayacak çok boyutlu düşünme yeteneğine ve deneyimine sahip olmak,

- Finansal konuları değerlendirebilmek,
- Kurum değerleriyle uyumlu olmak,
- Yönetim Kurulu çalışmalarına katılacak ve zaman ayırabilecek durumda olmak,
- Fonksiyonel uzmanlığa (Denetim, Hukuk, İnsan Kaynakları, Satış, Pazarlama, Bilgi Teknolojileri, vb.) sahip olmaktır.

Yönetim Kurulu üyeleri üçer yıllık dönemler için seçilmektedir. Üyeler iki dönem üst üste seçilebilmektedir. Ancak Şirket menfaatleri, konjonktürel durum, ekonomik gerekçeler vb. hususlar dikkate alınarak Yönetim Kurulu üyeliğinin devamını gerektiren durumlarda bu süre uzayabilmektedir.

Çalık Holding Denetim Grup Başkanlığı, yıllık denetim planına bağlı olarak Çalık Holding ve Grup şirketleri bünyesinde finansal, operasyonel, bilgi sistemleri ve teknik konularda denetim çalışmaları ile gerektiğinde danışmanlık faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinden sorumludur.

İç Denetim

Çalık Holding Denetim Grup Başkanlığı, yıllık denetim planına bağlı olarak Çalık Holding ve Grup şirketleri bünyesinde finansal, operasyonel, bilgi sistemleri ve teknik konularda denetim çalışmaları ile gerektiğinde danışmanlık faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinden sorumludur.

Çalık Holding Denetim Grup Başkanlığı, faaliyetlerini bağımsızlık ilkesi doğrultusunda yürütebilmesi amacıyla, organizasyon yapısında doğrudan Yönetim Kurulu Başkanı ve Denetim Komitesi'ne bağlı olarak görev yapmaktadır.

Denetim Grubu tüm faaliyetlerini Çalık Holding politika ve prosedürleri ile Uluslararası İç Denetim Standartlarına (IIAS) uygun şekilde sürdürmekte ve denetim süreçlerinde modern teknikler ile dijital altyapıları verimli şekilde kullanmakta; çalışmaların sonuçları hakkında periyodik olarak Denetim Komitelerine/YK bilgilendirme yapmaktadır.



Uluslararası standartlara uygun risk değerlendirme modeli ve risk odaklı denetim anlayışı çerçevesinde hazırlanan yıllık denetim planı, Yönetim Kurulu Başkanı ve Denetim Komitesi'nin onayına istinaden uygulamaya alınmaktadır.

Denetim Grubu, Çalık Holding ve iştiraklerinin İç Kontrol Sistemi'ni COSO standartları ve en iyi uygulamalara uygun şekilde denetleyerek etkinliğini değerlendirmektedir.

Uluslararası standartlara uygun risk değerlendirme modeli ve risk odaklı denetim anlayışı çerçevesinde hazırlanan yıllık denetim planı, Yönetim Kurulu Başkanı ve Denetim Komitesi'nin onayına istinaden uygulamaya alınmaktadır.

Çalık Holding ve Grup şirketlerinin güçlü ve etkin bir iç kontrol ortamına ulaşmasına yardımcı olmak, kurumsal yönetim ile ilgili konuları gözden geçirmek, Yönetim Kurullarının denetim ve gözetim konusundaki görev ve sorumluluklarını sağlıklı bir biçimde yerine getirebilmesine yardımcı olmak üzere kurumsal yönetişimin önemli bir unsuru olan Denetim Komiteleri çalışmalarına etkin olarak devam etmektedir.

ETİK

Çalık Holding'in iş yaklaşımlarına Holding Etik Kuralları rehberlik etmektedir. Çalık Holding ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları, yöneticileri ve iş ortakları Holding Etik Kuralları ve eki prosedürlere uygun hareket etmekle yükümlüdür.

ETİK DEĞERLER

Çalık Holding'in iş yaklaşımlarına Holding Etik Kuralları rehberlik etmektedir. Çalık Holding ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları, yöneticileri ve iş ortakları Holding Etik Kuralları ve eki prosedürlere uygun hareket etmekle yükümlüdür.

Çalık Holding, Grubun faaliyetlerinin Grup değerleri olan adalet, insan odaklılık, itibar, gönülden çalışma, yenilikçilik, çeviklik, sürdürülebilirlik bakış açılarıyla uyumlu olarak Çalık Holding vizyon ve misyonuna uygun yürütülmesini sağlamaktadır. Grubun tüm etkinlikleri, Türkiye Cumhuriyeti mevzuatı da dâhil olmak üzere, faaliyet gösterilen coğrafyada tabi olunan mevzuatlara göre yürütülmelidir.

Çalık Holding, 8 Eylül 2020 tarihinden bu yana iş etiği alanında faaliyet gösteren Etik ve İtibar Derneği (TEİD)'nin kurumsal üyesidir.

Çalık Holding, etik kurallar ve sorumluluklar konusunda farkındalığın oluşması ve sürekli gelişim kapsamında çalışanlarına her yıl yerel ve uluslararası yükümlülükleri içeren etik ve uyum eğitimleri düzenler. Bu eğitimler genel eğitim olmasının yanı sıra departman ve iş alanları dikkate alınarak özelleştirilmiş eğitimlerdir.

Yasalara Karşı Sorumluluk

Çalışanlar görevlerini yürütürken, faaliyet gösterilen ülkelerin yasalarına ve mevzuatına uygun hareket etmektedir. Belge, bilgi ve kayıtlar düzenli, eksiksiz ve güvenli bir şekilde tutulmaktadır. Şirket tarafından kamuya açıklanacak ve yetkili mercilere sunulacak her bilgi beklenen standartta ve şeffaf biçimde paylaşılmaktadır.

Çalışanlara Karşı Sorumluluk

Şirket, çalışanlarına dürüst ve adil bir yaklaşım sunmayı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde adil ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi amacıyla kurum içinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmamaktadır. Eşit koşullardaki kişilere eşit fırsatlar sağlanmasına özen gösterilmektedir. Çalışanların, işyerinde veya iş sebebiyle bulundukları herhangi bir yerde, fiziksel, cinsel veya duygusal taciz yoluyla herhangi bir şekilde dokunulmazlıklarının ihlal edilmesine izin verilmemektedir.

Hissedarlara Karşı Sorumluluk

Şirket çalışanları, Şirket'in sürdürülebilirlik ve hissedarlar için değer üretme hedefi doğrultusunda; yönetilemez riskleri almaktan kaçınmakta ve sürdürülebilir kârlılığı sağlayacak yönde hareket etmektedirler.

Şirket çalışanlarının; şeffaflık, hesap verebilirlik ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde davranış sergilemeleri ve şirket kaynaklarını verimli ve etkili kullanmaları beklenmektedir.

Şirket çalışanlarının, kamuyu ve hissedarları doğru bilgilendirmeleri esastır.

Müşterilere Karşı Sorumluluk

Müşteri memnuniyeti odaklı, müşterilerin ihtiyaç ve taleplerine hızlı ve doğru şekilde yanıt vermeye çalışılması hedeflenmektedir. Müşterilere saygı, onur, adalet, eşitlik ve nezaket kuralları çerçevesinde yaklaşmaktadır. Müşteriler için değer üretmek, müşteri memnuniyetini artırmak ve müşterilerle ilişkilerde uzun vadeli bir güven ortamı oluşturmak temel önceliklerdir. Çalışanlardan bu konularda duyarlı olmaları ve gereken özeni göstermeleri beklenmektedir.

Tedarikçilere Karşı Sorumluluk

Şirket, iş yaptığı kişi ve kuruluşlara dürüst, adil, saygılı ve iyi niyet kuralları çerçevesinde davranmakta, yasal yükümlülüklerini zamanında yerine getirmek için gerekli özeni göstermektedir. Şirket ve çalışanları, iş ilişkisi içerisindeki kişi ve kuruluşların gizli bilgilerinin özenle korunmasından sorumludur.



Rakiplere Karşı Sorumluluk

Şirket, faaliyet gösterilen tüm ülkelerde geçerli adil rekabet kurallarına ve bunu destekleyen yasa ve düzenlemelere uymaktadır. Rakiplerle sadece yasal ve etik olan alanlarda rekabet edilmekte, haksız rekabetten kaçınılmaktadır.

Şirket bünyesindeki tüm çalışanlar, rekabet alanındaki yasa ve düzenlemelere uymakla yükümlüdür.

Topluma ve İnsanlığa Karşı Sorumluluk

Şirket ve çalışanları; insan haklarının ve çevrenin korunması, eğitim ve hayır işleri, suç ve yolsuzlukların ortadan kaldırılmasına önem vermektedir. Toplumsal konularda sorumlu ve duyarlı bir şekilde hareket etmektedir. Yurt dışında faaliyet gösterilen ülkelerin gelenek ve kültürlerine duyarlı davranılması, toplum yapısına uyum gösterilmesi ve sosyal çevre üzerinde olumsuz etki yapabilecek unsurlardan kaçınılması esastır.

Kurumsal bağış ve sosyal desteklerin Etik İlkeler ve Şirket itibarına uygun olan proje, kurum ve kuruluşlara yapılması esastır.

Çalışanlar çevre, sağlık, eğitim, spor gibi toplumsal faaliyetlere katılma konusunda teşvik edilmektedir. Çalışanların kendi kaynaklarıyla, işyeri dışında ve iş performansını etkilemeyecek şekilde bireysel gönüllü faaliyetlere katılımları benimsenmektedir.

Çevreye Karşı Sorumluluk

Çalık Holding, faaliyet gösterdiği her ülkenin çevre mevzuatıyla uyumlu hareket etmektedir. Grup, faaliyetlerini gerçekleştirirken çevrenin korunmasına ve çevreye zarar verilmemesine özen göstermektedir.

Ticari Sırların Korunması

Şirket çalışanları, gizli bilgileri, kamuya henüz ilan edilmemiş bilgileri, çalışanların kişisel hakları ve üçüncü kişilerle imzalanan "gizlilik sözleşmeleri" çerçevesindeki bilgileri ve Şirket'e ait fikri mülkiyet haklarını korumakla yükümlüdür. Şirket çalışanları, tedarikçiler, müşteriler ve paydaşlara ait olanlar dâhil olmak üzere gizli bilgilerin korunmasına özen göstermektedir. Yasal olarak zorunlu olan hallerde ve kamunun talebi durumunda Şirket Üst Yönetimi'nin onayını alarak yetkili kişilerle paylaşabilmektedirler.

Gizli bilginin güvenli idare edilmesi, dağıtılması, taşınması, saklanması veya imha edilmesiyle ilgili tüm politikalar belirlenmiş ve tüm çalışanlarla paylaşılmıştır. Çalışanlar, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Çalık Grubu Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası konusunda bilgilendirilmişlerdir.

İletişim

Dış paydaşlarla açık ve şeffaf bir şekilde bilgi paylaşımı yapılmaktadır. Dış paydaşlardan gelen Şirket hakkında mali veya sektörel ilgili bilgi taleplerine, bu konuda yetkilendirilmiş

kişiler tarafından Kurumsal İletişim Departmanı koordinasyonunda yanıt verilmektedir. Herhangi bir yayın kuruluşuna demec vermek, mülakat yapmak, seminer-konferans vb. yerlere konuşmacı olarak katılmak Şirket üst yöneticilerinin onayına bağlıdır.

Sosyal medya üzerinden, resmî açıklamalar dışında, doğruluğu teyit edilmemiş bilgiler paylaşılmamakta, telif haklarına uygun hareket edilmekte, anlaşmazlık ve belirsizliklere yol açacak veya gizliliği ihlal edecek içerik ve fotoğraf gibi paylaşımlarda bulunulmamaktadır.

Politik Faaliyetler

Politik faaliyetler hususunda işyerlerinin sınırları içerisinde gösteri, propaganda ve benzeri maksatlı faaliyetlere izin verilmez. Şirket kaynakları (araç, bilgisayar, e-posta gibi) siyasi amaçlı faaliyetlere tahsis edilemez.

Çıkar Çatışması

Çalışanların görevlerini yerine getirirken bulunduğu konumdan dolayı kendilerine, yakınlarına, tanıdıklarına ya da ilişkiye bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü fayda ve menfaat, "çıkar çatışması" olarak tanımlanmaktadır.

ETİK

Tüm çalışanlar ve Çalık Holding ve Grup şirketleri adına hareket eden tüm üçüncü kişiler, tüm ulusal ve uluslararası rüşvet ve yolsuzlukla mücadele kurallarına ve Türkiye Cumhuriyeti dâhil olmak üzere iş yaptığı ülkelerin yasal gereklerine uymakla yükümlüdür.

ETİK DEĞERLER

Şirket çalışanlarının çıkar çatışmasına neden olabilecek her türlü faaliyetten uzak durmaları beklenmektedir. Kişisel fayda sağlamak için Şirket adı ve itibarı hiçbir suretle kullanılmasına izin verilmemektedir. Çalışanların görevleri kapsamında aile bireyleriyle, yakınlarıyla veya ilişkide bulunulan diğer üçüncü şahıslarla herhangi bir surette karşılıklı veya karşılıksız menfaat sağlayan iş ilişkisine girmeleri yasaktır. Bu husus tedarikçi seçimlerinde özellikle göz önünde bulundurulmaktadır.

Çalışanların, Şirket'e ait herhangi bir bilgiyi içeriden sızdırmak suretiyle yurt içi ve yurt dışı borsalarından hisse alım satımı da dâhil herhangi bir ticari menfaat elde etmeleri, başkalarının menfaat elde etmesine vesile olmaları kesinlikle yasaktır.

Şirket çalışanları, Grup şirketleri dışındaki şirketlerde, bağlı bulunduğu Şirket'in Yönetim Kurulu onayı olmaksızın yönetim kurulu üyeliği veya denetçilik yapamamaktadırlar. Şirket dışında ikinci bir işte çalışmamaktadırlar. Adli veya idari makamlar tarafından verilen hakemlik, arabuluculuk, bilirkişilik görevleriyle üniversitelerdeki eğitimlik görevleri bu kısıtlamanın dışındadır.

Çalışanlar, kişisel çıkarları ya da üçüncü kişilerin çıkarı için Şirket'in varlıklarını kullanamamakta ve kullanılmasına müsaade etmemektedirler. Çalışanlar, unvan

ve pozisyonları sayesinde edinmiş oldukları Şirket varlıkları ya da bilgilerini etik dışı, yasadışı ya da kötüye kullanmamaktadırlar. Çalışanlar, iş saatleri içinde özel işlerine zaman ayırmamakta ve yöneticiler tarafından şahsi işlerde görevlendirilememektedirler.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Çalık Holding ve Grup şirketleri rüşvete ve her türlü yolsuzluğa karşıdır. Tüm çalışanlar ve Çalık Holding ve Grup şirketleri adına hareket eden tüm üçüncü kişiler, tüm ulusal ve uluslararası rüşvet ve yolsuzlukla mücadele kurallarına ve Türkiye Cumhuriyeti dâhil olmak üzere iş yaptığı ülkelerin yasal gereklerine uymakla yükümlüdür. Çalık Holding, Grup şirketleri ve iş ortakları herhangi bir kimseye rüşvet, yolsuzluk, kolaylaştırma ödemeleri, uygunsuz hediye veremez, alamaz veya bu konuda yetkilendirme yapamaz.

Varlıkların Kullanımı

Çalışanlar, Şirket'in kaynaklarını kötüye kullanmamaya, Şirket'in adını ve saygınlığını korumaya azami özen göstermektedir. Bir çalışanın, Şirket kaynaklarını ve varlıklarını kasıtlı ve uygun olmayan bir biçimde kullanarak veya ele geçirerek haksız kazanç sağlaması usulsüzlük ve yolsuzluk kapsamında değerlendirilmektedir.

Hediye Kabul Etme ve Verme

Çalışanların, kendi menfaatleri için ya da tarafsızlıklarını, kararlarını ve davranışlarını etkileyebilecek her türlü

hediye, kazanç, yardım, ağırlama, özel indirim veya komisyon almaları yasaktır. Müşteri ve tedarikçilerden gelen bedava tatil, indirim çeki, hediye çeki gibi nakit olmayan teklifler de hediye olarak değerlendirildiğinden alınmaması gerekmektedir. Ancak müşteri ve tedarikçilerden gelen hediye tekliflerinin geri çevrilmesinin ticari gelenek, örf ve adetlere uygun olmadığından düşünülüyor durumlarda, alınan hediye tutarının etik düzenlemesinde belirtilen sınırları geçmemektedir. Hediye nin söz konusu sınırı aşması veya değeri bilinmediği için aşma ihtimali olduğunun değerlendirilmesi halinde bağlı bulunulan yöneticiye ve Şirket Uyum Yetkilisi'ne bilgi verilmekte ve söz konusu hediye Şirket demirbaşına kaydedilmek üzere İnsan Kaynakları Departmanı'na teslim edilmektedir. Şirket'i temsilen katılım sağlanan seminer ve benzeri organizasyonlarda para dışında günün anısı olarak ve sembolik değeri olan ödül, plaket ve benzeri hediyeler alınabilmektedir. Benzer şekilde çalışılan tedarikçi ve müşterilere, Şirket bünyesinde düzenlenen organizasyonlara konuşmacı ve eğitmen olarak katılan kişilere sembolik değeri olan ve Şirket Kurumsal İletişim Departmanı'ndan temin edilecek hediyeler verilebilmektedir.

Çalışanların, tutarı ne olursa olsun nakit para kabul etmemeleri veya tedarikçilerden, rakiplerden ya da müşterilerden borç almamaları, seyahat giderlerini, etkinlik harcamalarını ve benzeri ödemeleri karşılatmamaları gerekmektedir.

Çalık Holding, çalışanların karar ve eylemlerinde iş etiği kurallarına uygun davranmasına özen göstermektedir. Durumun değerlendirilmesinde, izlenecek adımlara karar verilmesinde ve kararların değerlendirilmesinde etik kurallar gözetilmektedir.

ETİK KARAR VERME DÖNGÜSÜ

Etik kurallar ve çalışma ilkeleri, çalışanların nasıl davranması ve işlerini nasıl yapması gerektiği konusundaki temel kuralları ortaya koymaktadır. Bu kurallara uyum tüm çalışanların asli sorumluluğudur. Çalışanların görevlerini icra ederken etik kararlar vermek için aşağıdaki aşamaları izlemeleri önerilmektedir:

1. Olayın, kararın veya konunun anlaşılması:

- Yanlış olabileceği düşünülen bir şeyin yapılması istendi mi?
- Herhangi bir çalışanın yasa ve ahlak dışı davranış, tutumda bulunduğundan haberdar mısınız?
- İş Etiği Kurallarının vereceğiniz karar/harekete geçeceğiniz konuyla ilişkisini biliyor musunuz?

2. İzlenecek iş adımlarına karar verme:

- Uygun tüm olay ve bilgilerin tekrar gözden geçirilmesi,
- En doğru iş adımlarının tasarlanması,
- İlgililere danışılması.

3. Kararların değerlendirilmesi:

- Dikkate alınması gereken soruların listelenmesi,
- Kararın Şirket değerlerine uygunluğunun kontrolü.

Çalışanların, karar ve eylemlerinde İş Etiği Kurallarına aykırı davranmamak için aşağıdaki soruları kendilerine sormaları gerekmektedir:

- Kararım bana doğru geliyor mu?
- Kararım İş Etiği Kurallarına uygun mu?
- Yasal bir engel var mı?
- Şahsıma veya Grubuma olumsuz yansımaları olabilir mi?
- Karar ve eylem başka kimleri etkileyebilir?
- İş Etiği Kurallarıyla çatışmayacak alternatif bir karar veya eylem var mı?

ETİK

Tüm çalışanlar kaygılarını Etik Hattı'na kolaylıkla ve ismini bildirmeden iletebilmektedir. Bildirimde bulunan kişiye misilleme yapılmasına müsaade edilmeyeceği gibi, misillemeye karışanlar hakkında gerekli işlemler de yapılmaktadır. Çalık Holding, çalışanlarını yasal ve etik olmayan konularda bildirim yapması için cesaretlendirmek ve misillemeyi önlemek için yıl içerisinde çeşitli tanıtım ve bilgilendirmeler yapmaktadır.

ETİK HATTI

Çalışanların karşılaştıkları aykırılık iddialarını, bildirim kanallarını kullanarak ya da Holding/Şirket Üst Yönetimi, bağlı bulunan diğer yöneticiler, Holding/Şirket Etik Kural Danışmanı, Çalık Holding Etik Kurul Başkanı veya doğrudan Bildirim Yetkilisi'yle görüşerek Bildirim Yetkilisi'ne bildirebilmesi için İş Etiği Kuralları ve Uygulama Esasları Yönetmeliği kapsamında oluşturulan iletişim kanallarıyla ilemesi ve söz konusu aykırılık iddialarının saklanması ve yürütülmesine ilişkin olarak tesis edilen uygulamanın bütününe Etik Hat denilmektedir. Tüm çalışanlar Etik Hattı'na kolaylıkla ve ismini bildirmeden kaygılarını iletebilmektedir.

Bildirimde bulunan kişinin şikâyetleri iş hukukundan doğan haklarına zarar vermemekte ve kişi yaptığı bildirimden dolayı herhangi bir cezai müeyyideye tabi tutulmamaktadır. Bildirimde bulunan kişiye misilleme yapılmasına müsaade edilmeyeceği gibi, misillemeye karışanlar hakkında gerekli işlemler de yapılmaktadır. Etik Hattı'na iletilen tüm şikâyetler, gizli tutulmaktadır. İhbarda bulunanlar hiçbir durumda açıklanmamaktadır.

Etik Kurul, durumu gizli bir şekilde incelemekte ve kurum kural, değer veya kanunların ihlal edilip edilmediğini belirleyerek gerekli aksiyonu almaktadır.

Çalık Holding, çalışanlarını yasal ve etik olmayan konularda bildirim yapması için cesaretlendirmek ve misillemeyi önlemek için yıl içerisinde çeşitli tanıtım ve bilgilendirmeler yapmaktadır.

UYUM POLİTİKASI

Çalık Holding Uyum Politikası, üst yönetim tarafından desteklenen ve Hukuk Direktörlüğü tarafından izlenen kurumsal uyum kültürünü ve yazılı standartları, tüm tarafların katılımıyla bir araya getirir. Çalık Holding A.Ş.'de Hukuk Direktörlüğü altında Uyum'dan sorumlu Uyum Yöneticisi, şirketlerdeki Uyum Yetkilileriyle birlikte

İş Etiği Kuralları ve Uyum Yönetmeliği kapsamında periyodik eğitimler yapmakta ve uyum konularında karar alınması, geliştirilmesi, yürütülmesi, izlenmesi işlemlerini gerçekleştirmektedir. Bunun yanı sıra uyum çalışmalarının etki alanlarına ilişkin politika ve prosedürler hazırlanmakta veya yürürlükteki dokümanlar güncellenmektedir.

Şirketlerdeki uyum ihlallerinin önlenmesini, saptanabilmesini ve yönetilebilmesini sağlayacak politikaların, prosedürlerin ve kontrollerin oluşturulması, çalışanların kendilerinden nelerin beklediğinin bilincinde olabilmelerinin sağlanması amacıyla sürekli eğitim desteğinin verilmesi, farkındalık kampanyalarının yürütülmesi ile doğru ve etkin bir raporlama ve dokümantasyon sisteminin oluşturulması Uyum Politikası'nın başlıca hedefleridir.

Etik Kurul, Etik Kurallar çerçevesinde tespit edilen uygunsuzluklar veya etik hattına yapılan bildirimleri değerlendirmekte ve gerekli durumlarda tanımlanmış politika kapsamında disiplin cezaları vermektedir.

ETİK KURUL

Etik Kurul, Çalık Holding Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olarak çalışan üst düzey yöneticilerden üç asil iki yedek üyeden oluşmaktadır. Etik Kurul aşağıdaki kişilerden oluşur:

- Başkan - Çalık Holding Denetim Grup Başkanı
- Üye - Çalık Holding Operasyon Grup Başkanı
- Üye - Çalık Holding Hukuk Direktörü

Etik Kurul;

- Çıkar çatışmalarını çözümlmek,
- Etik Kuralların ihlal edildiğine dair kendisine iletilen bildirimleri değerlendirmek,
- Grup şirketlerinin yönetimlerine etik kural ihlallerinde takip edilmesi gereken yol, yöntem ve uygulamalarla ilgili tavsiyelerde bulunmak

amacıyla kurulmuştur.

Etik Kurul çalışmalarını aşağıda belirlenen ilkeler çerçevesinde yürütür:

- Bildirim ve şikâyetler ile bildirim veya şikâyetle bulunanların kimliğini gizli tutmaktadır.
- Etik Kurul'a bildirimde bulunan herkes bu bildirimlerinden dolayı Etik Kurul'un koruması altında olup kendilerine baskı, ayrımcılık, psikolojik bezdirme (mobbing) gibi davranışlarda bulunulamamaktadır.
- Etik Kurul soruşturmayı mümkün olduğu kadar gizlilik kuralları içinde yürütmektedir.

- Elde ettiği her türlü bilgi ve belgeyi sadece soruşturma konusuyla sınırlı olarak incelemektedir.
- İnceleme ve soruşturma süreci baştan sona kayıt altına alınmaktadır.
- İnceleme ve soruşturmalar ivedi olarak yürütülmekte ve sonuca mümkün olan en hızlı şekilde ulaşılmaktadır.
- Etik Kurul Kararı ilgili bölümler ve mercilere bildirilmektedir.
- Kurulun aldığı kararlar derhal uygulamaya konulmaktadır.
- Kurul üyelerine inceleme ve soruşturma konuları hakkında baskı ve telkin yapılmamaktadır.
- Kurul gerekli gördüğü takdirde uzman görüşüne başvurabilmekte ve soruşturma esnasında gizlilik prensiplerini ihlal etmeyecek tedbirleri alarak uzmanlardan faydalanabilmektedir.

Proaktif risk yönetimi yaklaşımı

Kurumsal Risk Yönetimi yaklaşımıyla şirketlerde riskler tespit edilmekte, etki ve olasılıkları tahlil edilmekte, risklerin içinde gizli tehditlerin azaltılması ve fırsatların ortaya çıkarılmasına dönük tedbirler belirlenmektedir.

RİSK YÖNETİMİ



Risk yönetimi değişik coğrafyalarda ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren Holding şirketlerinin, karar alma sürecinin her zaman ayrılmaz bir parçası olmuştur; finansal risklerin yanında stratejik, operasyonel ve dışsal riskleri de kapsamıştır.

Çalık Holding, iştiraklerini yöneten bir portföy şirkettir. Çalık Holding, bugüne kadar risklerini dikkatli bir şekilde yöneterek uzun vadeli başarıyı yakalamıştır. Risk yönetimi değişik coğrafyalarda ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren Holding şirketlerinin, karar alma sürecinin her zaman ayrılmaz bir parçası olmuştur; finansal risklerin yanında stratejik, operasyonel ve dışsal riskleri de kapsamıştır.

Çalık Holding Risk Yönetimi çalışmaları Yönetim Kurulu'nun gözetim ve denetimi altında kurum Üst Yönetim ekibi tarafından yürütülmektedir. Kurumsal Risk Yönetimi yaklaşımıyla şirketlerde riskler tespit edilmekte, etki ve olasılıkları tahlil edilmekte, risklerin içinde gizli tehditlerin azaltılması ve fırsatların ortaya çıkarılmasına dönük tedbirler belirlenmektedir.

Çalık Holding Denetim Grubu hem Holding nezdinde hem de Grup şirketleri nezdinde risk yönetim yaklaşım ve süreçlerinin nasıl gerçekleştirildiğine yönelik denetimler yapmaktadır. Denetim Grubu doğrudan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak çalışmaktadır.

Grubun riskleri aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır:

Finansal riskler; aktif pasif riski, kredibilite, sermaye/borçluluk ilişkisi, kur riski ve Şirket'in mali durumunu etkileyebilecek diğer risk faktörleridir.

Operasyonel riskler; Şirket'in hedefleri doğrultusunda operasyonların etkinliğini, verimliliğini, kârlılığını, itibarını, iş sürekliliğini etkileyebilecek risk faktörleridir.

Stratejik Riskler; Şirket'in bulunduğu ülke, coğrafya ve rekabet ortamından kaynaklanan, Şirket'in varlığını ve sürdürülebilir büyümesini etkileyebilecek risk faktörleridir.

Olağanüstü durum ve afetler; yangın, deprem, sel gibi iş sürekliliğini olumsuz etkileyebilecek risk faktörleridir.

Söz konusu riskler, Holding seviyesinde portföy bakış açısı ile değerlendirilmektedir. Bu konulara yönelik risk yönetim yaklaşımları Holding Üst Yönetimi tarafından geliştirilmektedir.

Grup şirketlerinin risk yönetimi faaliyetleri şirket Yönetim Kurulları, Holding Üst Yönetimi'nin sektörden sorumlu olan üyeleri ve Şirket Risk Yönetim Ekibi tarafından yürütülmektedir.

Riskler düzenli olarak gözden geçirilmekte ve risk yönetim planları yapılan çalışmaların sonuçlarına göre hazırlanmaktadır. Risk yönetim süreçlerinin etkinliği Holding Denetim Departmanı tarafından düzenli olarak denetlenmekte ve Holding Yönetim Kurulu'na bu konuyla ilgili raporlama yapılmaktadır.



Motivasyonu ve aidiyet duygusu yüksek insan kaynağı

İnsan kaynağına büyük bir önem veren Çalık Holding, nitelikli ve alanında yetkin çalışanlara sahip olmak amacıyla çalışanlarının mesleki gelişimlerini desteklemekte, motivasyon ve iş tatminlerini sağlayacak çalışmalar yapmaktadır.

İNSAN KAYNAKLARI



Kurumsal başarıda stratejik bir öneme sahip olan insan kaynağına büyük bir önem veren Çalık Holding, yaratıcılığını sürekli geliştiren, güncel bilgi ve teknolojiyi etkin olarak kullanabilen, nitelikli ve alanında yetkin çalışanlara sahip olmayı amaçlamaktadır.

Çalık Holding insan kaynakları politikasının temel amacı, kurumsal hedeflere ulaşmak üzere özgüven sahibi, sorumlu, bağlılığı yüksek, kurumsal ve etik değerleri ön planda tutan, çözüm odaklı, kişisel ve mesleki yetkinliklerini sürekli geliştiren ve profesyonel bir insan gücüne yatırım yaparak, faaliyet gösterilen sektörlerde maksimum başarıyı yakalamak ve sürdürülebilirliği sağlamaktır.

Kurumsal başarıda stratejik bir öneme sahip olan insan kaynağına büyük bir önem veren Holding, yaratıcılığını sürekli geliştiren, güncel bilgi ve teknolojiyi etkin olarak kullanabilen, nitelikli ve alanında yetkin çalışanlara sahip olmayı amaçlamaktadır. Holding bu amaçla çalışanlarının mesleki gelişimlerini desteklenmekte, motivasyon ve iş tatminlerini sağlayacak çalışmalar yapılmaktadır.

Holding İnsan Kaynakları politikası, yeteneğin Grup'ta yetişmesi ve kariyer yönetiminin bu doğrultuda yapılmasını temel almaktadır. Bu kapsamda ihtiyaçlar doğrultusunda, belirli dönemlerde Holding ve Grup şirketleri bünyesinde yapılandırılmış "Yeni Mezun Programları" uygulanmaktadır.

Çalık Holding çalışanlar arasındaki birliktelik duygusunu geliştiren, Şirket aidiyetini güçlendiren, çalışma arkadaşlığını sağlamlaştıran, bilgi, düşünce ve duygu alışverişini kolaylaştıran kurum içi faaliyetleri desteklenmektedir. Kurum kültürünün benimsenmesi ve çalışan bağlılığının güçlendirilmesini sağlamaya yönelik çalışmalar İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından yönetilmektedir.

İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Grubun hedeflerine ulaşması için tüm departmanlarla koordinasyon içerisinde çalışmakta, Holding ve Grup şirketlerinde uygulanmak üzere ortak İnsan Kaynakları politika, süreç ve uygulama kurallarını oluşturarak uygulamaları takip etmektedir.

Grubun sürekli büyüyen ve genişleyen yapısına paralel olarak, global insan kaynakları yönetim süreçleri ve teknolojileri uygulanmaktadır. Kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda etkili olacağına inanılan güncel örgütsel yapılanmaların da hayata geçirilmesi desteklenmektedir. Kariyerini Şirket hedefleriyle aynı paydada buluşturan ve Grubu geleceğe taşıyacak nitelikli insan gücünün seçimi ve gelişimi için gerekli sistemler oluşturulmuştur ve her yıl ihtiyaca yönelik gözden geçirilerek geliştirilmektedir.

İŞE ALIM

Çalık Holding insan kaynakları stratejik yönetimi yaklaşımı kapsamında, içinde bulunulan piyasada rekabet avantajı sağlamak, sürdürülebilir bir başarı elde etmek, tercih edilen kurum olmak ve kurum kültürüyle işe en uygun yetenekleri bünyeye katmayı hedeflemektedir.

İşe alımla ilgili genel kural ve politikalar Holding İnsan Kaynakları tarafından hazırlanmaktadır. Grup şirketleri belirlenmiş olan kural ve politikalara uygun hareket etmekle birlikte sektörlerine özgü seçme ve yerleştirme stratejilerini oluşturmakta ve seçme ve yerleştirme araçlarını tespit etmektedir.

İşe alım süreci, insan kaynağı ihtiyacı olan departman yöneticisinin yetkinlik, yetenek, eğitim ve uzmanlık konularındaki beklentilerini ilgili insan kaynakları departmanına iletilmesiyle başlamaktadır. İnsan kaynakları departmanı yapılan taleple ilişkili olarak aday arayışını hem kurum hem grup hem de dış adayları değerlendirerek yürütmektedir. Koşulları sağladığına karar verilen adaylarla mülakatlar gerçekleştirilmektedir. Mülakatlarda talepte bulunan birim yöneticileri de bulunmaktadır.



Çalık Holding insan kaynakları stratejik yönetim yaklaşımı kapsamında, içinde bulunulan piyasada rekabet avantajı sağlamak, sürdürülebilir bir başarı elde etmek, tercih edilen kurum olmak ve kurum kültürüyle işe en uygun yetenekleri bünyeye katmayı hedeflemektedir.

Grup şirketleri bünyesindeki direktör ve üstü pozisyonlar için işe alım ve atama çalışmaları Holding İnsan Kaynakları tarafından ilgili şirket genel müdürü ve insan kaynakları departmanı ile koordineli bir şekilde yürütülmektedir.

Seçme ve yerleştirme sürecindeki her adaya; din, dil, ırk, cinsiyet, yaş, eğitim, doğum yeri, sağlık veya fiziksel durum ayrımı gözetmeksizin eşit ve adil fırsat sağlanmaktadır. Buna temel oluşturan değerlendirme süreçleri uygulanmaktadır. Çalık Holding Denetim Grubu tarafından gerçekleştirilen denetimlerde bu maddenin ihlalinin tespit edilmesi durumunda gerekli müdahaleler yapılmaktadır.

İşe alım süreçleri iç ve dış adaylar için şeffaf bir şekilde yürütülmektedir.

Çalık Holding ve Grup şirketlerinde yeni işe başlayan çalışanların Şirket kültürü, çalışma ortamı, süreçler ve uygulamalara adaptasyon sürecini hızlandırmak, Şirket'e katkısının en üst seviyede gerçekleşmesine ve bağlılığın oluşmasını sağlamak amacıyla oryantasyon programı uygulanmaktadır.

İNSAN KAYNAKLARI

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların kaza ve tehlikelerden uzak tutulup; süreçlerin herhangi bir kesintiye uğramadan güvenli ve sağlıklı bir şekilde devam etmesi için gerekli koruyucu ve önleyici faaliyetlerin yasalara uygun olarak geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve uygulanmasına yönelik uygulamaları kapsamaktadır.



İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konuları takip etmek, planlama yapmak, çalışmaları yürütmek ve önlemleri denetlemek amacıyla oluşturulmuş bir kurul bulunmaktadır. Kurulda çalışan, işveren temsilcileri ile iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, insan kaynakları grubunun temsilcisi yer almaktadır.

Yeni işe başlayan müdür ve altı unvandaki çalışanlar için oryantasyon süreci kapsamında 2 (iki) aylık süre boyunca yeni işe başlayan çalışana destek olacak bir departman çalışanı “Çalık Rehberi” olarak atanmaktadır. Rehber, yeni işe başlayan çalışanın Şirket içerisinde sosyalleşmesi ve kuruma alışma sürecine destek veren çalışma arkadaşıdır.

Oryantasyon programı kapsamında farklı departman ziyaretleri gerçekleştirilmekte ve zorunlu eğitimler organize edilmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların kaza ve tehlikelerden uzak tutulup; süreçlerin herhangi bir kesintiye uğramadan güvenli ve sağlıklı bir şekilde devam etmesi için gerekli koruyucu ve önleyici faaliyetlerin yasalara uygun olarak geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve uygulanmasına yönelik uygulamaları kapsamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konuları takip etmek, planlama yapmak, çalışmaları yürütmek ve önlemleri denetlemek amacıyla oluşturulmuş bir kurul bulunmaktadır. Kurulda çalışan, işveren temsilcileri ile iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, insan kaynakları grubunun temsilcisi yer almaktadır.

Kurul, Şirket’in iş sağlığı ve güvenliği politika ve kurallarını oluşturarak tüm çalışanların bilgi sahibi olmalarını sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların eğitim planlamalarını yapmaktadır. Risk değerlendirmesi çalışmaları bu kurulun koordinasyonu altında yürütülmektedir.

İşyerinde, çalışanlara verilecek olan İSG ile ilgili eğitimler “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” kapsamında, işyerinde görevlendirilmiş İşyeri Hekimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı tarafından verilmektedir.

Eğitim planları 3 yılda bir olacak şekilde düzenlenmektedir. Çalışanlara verilecek eğitimler en geç 3 yılda bir tekrarlanmaktadır. Eğitimler en az 8 saat olacak şekilde planlanmaktadır. İşyerinde çalışan her bir çalışanın görevini en iyi bir biçimde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. Herhangi bir sebeple 6 aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlamadan önce bilgi yenileme eğitimleri verilmektedir. Eğitimler çalışma mevzuatı ve iş yeri düzenini kapsayan genel konular, sağlık konuları, iş sağlığı ile ilgili teknik konular olmak üzere üç başlık altında gerçekleştirilmektedir.



Kurul düzenli olarak önlemleri ve uygulamaları iş güvenliği uzmanı vasıtasıyla denetlemekte ve tespit edilen gelişim konularının iyileştirilmesi yönünde önlemlerin alınmasını sağlayarak takip etmektedir.

Hedef, 0 iş kazası yaşanmasıdır.

PERFORMANS VE KARİYER YÖNETİMİ

Çalık Holding, performans yönetimini, bireysel hedef ve performansların Şirket stratejisiyle sürdürülebilir uyumunu sağlayan vizyon ve stratejinin hayata geçirilmesine olanak veren süreçlerin bütünü olarak görmektedir. Aynı zamanda Çalık DNA’sına uygun temel ve yönetsel yetkinlikler hem çalışanlar hem de yöneticileri tarafından değerlendirilmektedir.

Bu bakış açısıyla performans yönetim sistemi; Şirket’in stratejisiyle çalışanları ve kültürü arasında bir köprü kurarak bireylerin performansının yönetilmesi, yönlendirilmesi, organizasyonun etkinliği, çalışan verimliliği ve iş hedeflerine ulaşma konularında başarıyı artırmaktadır.

Kişisel hedefler belirlenirken Holding kurumsal stratejileri, kurum hedefleri ve yıllık bütçe planları doğrultusunda oluşturulmuş olan kritik başarı faktörleri 4 alt boyutta (finans, müşteri, süreç, öğrenme ve gelişim) çerçevesinde hedefler belirlenmektedir.



Çalık Holding, performans yönetimini, bireysel hedef ve performansların Şirket stratejisiyle sürdürülebilir uyumunu sağlayan vizyon ve stratejinin hayata geçirilmesine olanak veren süreçlerin bütünü olarak görmektedir.

İlgili yönetici ve çalışan hedef belirleme, ara değerlendirme ve performans değerlendirme döneminde gerçekleştirdikleri görüşmeleri birebir ve yüz yüze yapmaktadırlar. İlgili yönetici tarafından değerlendirme dönemlerini beklemeden çalışan performansına yönelik düzenli olarak geri bildirim vermesi beklenmektedir. Bu şekilde performansın gelişimi ve sürdürülebilirliğiyle çalışanların kişisel gelişimi daha etkin bir şekilde sağlanmaktadır.

Hedef belirleme görüşmesi ilgili yönetici ve çalışan arasında gerçekleşmektedir. Hedef belirleme görüşmesinde hedef kartında yer alması planlanan hedefler detaylı şekilde değerlendirilmektedir. Performans değerlendirme dönemi geldiği zaman bu hedeflerin ölçülebilir olup olmadığı, hangi ölçüm kriterlerinin kullanılacağı, her hedefin diğer hedeflere oranla ağırlığının ne seviyede olacağı ve hedef gerçekleşme düzeyinin belirlenebilmesi için yıl boyunca toplanması gereken veriler karşılıklı olarak değerlendirilmektedir. Hedef kartı üzerinde her konunun net bir şekilde anlaşılmış olması, sübjektif unsurların bırakılmaması önem taşımaktadır.

Yarıyıl Performans Değerlendirmesinde, çalışan ve ilgili yönetici karşılıklı görüşerek yarıyıl hedef gerçekleştirme durumunu değerlendirmekte ve gerekli aksiyon planlarını hazırlamaktadır.

İNSAN KAYNAKLARI

Çalık Holding'de çalışanların performansının artırılması, Şirket hedeflerine ulaşılması için gerekli bilgi, beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesi ve çalışanlar arasında ortak değerler oluşturulması amacıyla gelişime yönelik çalışmalar yapılmaktadır.



Çalışanın her yıl gerçekleşen performans değerlendirmesi sonucunda iş hedeflerine erişme seviyesi dikkate alınarak gelişim alanları karşılıklı mutabakat sağlanarak belirlenmektedir.

Yılloncu Performans Değerlendirmesinde ise çalışan ve ilgili yönetici karşılıklı görüşerek hedef ve/veya kriter bazlı performans değerlendirmelerini ve gerçekleşen performansı belirlemektedir. Yapılan görüşmede ilgili yönetici, çalışana yıl boyunca ortaya koyduğu iş sonuçlarıyla ilgili geri bildirim vermekte ve bu geri bildirim sonrası taraflar fikirlerini açıklayarak sonuçlar üzerine müzakere yürüterek mutabakat sağlamaktadır. Çalışanın mevcut beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını ve geleceğe yönelik beklentilerini de bu görüşmede değerlendirmektedir.

Performans değerlendirmesi sonuçları gelişim yönetiminde belirleyici rol oynamaktadır.

ÇALIŞANLARIN GELİŞİMİ

Çalık Holding'de çalışanların performansının artırılması, Şirket hedeflerine ulaşılması için gerekli bilgi, beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesi ve çalışanlar arasında ortak değerler oluşturulması amacıyla gelişime yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Yüksek potansiyelli çalışanlar için bu eğitim programlarının yanı sıra gelişimlerini desteklemek amacıyla özel gelişim programları oluşturulmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kuralları Şirket intranet portalında yer almaktadır.

Eğitimlerin bir bölümü Şirket çalışanları tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu şekilde Şirket çalışanları hem bilgilerini diğer çalışanlarla paylaşma fırsatı bulmakta hem de kurumun bilgi sahibi başarılı personele verdiği değer anlaşılmaya imkân sağlanmış olmaktadır.

Çalışanın her yıl gerçekleşen performans değerlendirmesi sonucunda iş hedeflerine erişme seviyesi dikkate alınarak gelişim alanları karşılıklı mutabakat sağlanarak belirlenmektedir. Çalışanın gelişim ihtiyacına yönelik kısa, orta ve uzun vadeli gelişim planları çalışan, departman yöneticisi ve İnsan Kaynakları Departmanı tarafından hazırlanmaktadır. Eğitim faaliyetleri, çalışanların kariyer yönetimi stratejileriyle bağlantılı, uzun soluklu olarak planlanmaktadır. Yetiştirilen, mesleki bilgi, beceri ve kişisel gelişim açısından yetkin çalışanlar, daha üst düzey yetki ve sorumluluk alacakları pozisyonlara yönlendirilmektedir.



Çalışanların kurumsal yetkinlik ve mesleki yeterliliklerini geliştirecek eğitim planları İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından yapılmaktadır. Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü, tüm Grup şirketlerinde ortak uygulanması gereken programların tasarımı ve yürütülmesi konusunda da koordinasyon ve yönetim rolünü üstlenmektedir.

ÜCRET YÖNETİMİ

Şirket stratejileri, piyasadaki aynı seviye için öngörülen ücretler ve performans kriterleri, ücret politikasının temel parametrelerini oluşturmaktadır. Yapılan işin büyüklüğü, rekabetçi piyasa koşulları ve bütçe kriterleri de ücret belirleme sürecinde dikkate alınmaktadır. Sorumluluk seviyelerine göre kurum hedeflerine ulaşılmasındaki katkının ön planda tutulduğu adil bir ücretlendirme sistemi uygulanırken unvan seviyelerine göre kategorize edilmiş yan hak uygulamaları da bulunmaktadır. Ücret ve yan hak yönetimi çalışmalarının Grup şirketlerine yayılımı ücret yapıları, piyasadaki konumu ve düzenli olarak yapılan sektörel araştırmalarla güncel tutulmaktadır.



Şirket stratejileri, piyasadaki aynı seviye için öngörülen ücretler ve performans kriterleri, ücret politikasının temel parametrelerini oluşturmaktadır. Yapılan işin büyüklüğü, rekabetçi piyasa koşulları ve bütçe kriterleri de ücret belirleme sürecinde dikkate alınmaktadır.

ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ

Şirket, çalışanlarına dürüst ve adil bir yaklaşım sunmayı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayı hedeflemektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde adil ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi amacıyla kurum içinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmamaktadır.

AYLIK GRUP İNSAN KAYNAKLARI TOPLANTILARI

Çalık Holding ve Grup şirketleri İnsan Kaynakları ekipleri Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü koordinasyonunda düzenli olarak bir araya gelerek sektörlere özgü stratejileri tartışmakta, ihtiyaçları dinlemekte ve ortak alınan kararlarla çözümlere ulaşmaktadır.

Topluma değer katan projeler

Faaliyette bulunduğu her coğrafyada kalıcı değerler oluşturma ilkesiyle hareket eden Çalık Holding, odağına aldığı sürdürülebilirlik yaklaşımlarıyla toplumsal, çevresel ve kültürel faydayla yaşama değer katmaktadır.

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

Faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde topluma katma değer sağlama ilkesini sosyal sorumluluk anlayışının temelinde yerleştiren Çalık Holding ve Grup şirketleri; eğitim, inovasyon ve girişimcilik, toplumsal dayanışma, çevre, sanat ve spor olmak üzere altı ayrı alanda gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk çalışmalarına 2021 yılında da devam etmiştir.

İNOVASYON VE GİRİŞİMCİLİK ANLAYIŞININ YAYILMASINI DESTEKLİYORUZ

YEDAŞ, hizmet bölgesinde yer alan öğrenci, akademisyen ve start-up'ların katılım sağlayacağı elektrik dağıtım sektörüne yönelik "AR-GE Maraton Hızlandırma Programı" ile; öğrencilerin, akademisyenlerin ve start-up'ların YEDAŞ dağıtım bölgesindeki faaliyetlerine yönelik özgün, inovatif, yenilikçi ve teknoloji tabanlı Ar-Ge fikirlerinin ödüllendirilmesini amaçlamaktadır.

YEDAŞ, düzenlediği Ar-Ge Proje Yarışması sayesinde Şirket içinde tüm çalışanlar için Ar-Ge kültürünün oluşmasını sağlamıştır. Çalışanlardan gelen proje önerileriyle, enerji kalitesinin artırılması ve verimlilik sağlanmasına yönelik çalışmalar ortaya çıkartılmış; dereceye giren proje sahipleri ödüllendirilmiştir.



Çalık Holding ve Grup şirketleri; eğitim, inovasyon ve girişimcilik, toplumsal dayanışma, çevre, sanat ve spor olmak üzere altı ayrı alanda gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk çalışmalarına 2021 yılında da devam etmiştir.

Enerji sektörünün sürekli gelişen ve değişen yapısında sorunlara inovatif çözümler üreten, gelişmelere hızlıca adapte olan firmaları sektöre kazandırmak üzere Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) koordinatörlüğünde, Elektrik Dağıtım Hizmetleri Derneği (ELDER) ve ODTÜ TEKNOKENT iş birliğinde başlatılan "Enerjim Sensin Hızlandırma Programı" ile enerji sektörü özelinde yenilikçi iş fikirlerinin ve projelerin hayata geçirilmesi hedeflenmektedir. Enerjim Sensin Programı'na katılan YEDAŞ, girişimciler, start-up'lar, Teknopark'lar ve Ar-Ge şirketleriyle bir araya gelerek Ar-Ge ve inovasyon ekosistemine dâhil olmuştur.

EĞİTİM KÜLTÜRÜNÜN GELİŞMESİNE YARDIMCI OLUYORUZ

Çalık Denim tarafından 2015 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) iş birliğiyle teorik ve uygulamalı eğitimi birleştiren Denim Anatomy kurulmuştur. Her yıl sektör profesyonellerinin gelişimini desteklemeyi amaçlayan bu oluşumla, sektördeki markaların yöneticilerine ve çalışanlarına, denimin pamuktan başlayarak üretimine kadar tüm aşamalarının incelendiği ve kullanım alanlarının aktarıldığı iki günlük bir program sunulmaktadır. Program kapsamında İTÜ'nün uzman akademisyenleri tarafından katılımcılara denim hakkında teorik bilgiler verildikten sonra, Çalık Denim



Malatya Fabrikası'nda denim üretim süreçleri gösterilerek pratik bilgiler sağlanmaktadır. Program sonunda da katılımcılara İTÜ tarafından sertifika verilmektedir.

Çalık Denim, genç neslin gelecek için taşıdığı önemin farkında olarak hareket etmekte, bu kapsamda Malatya Eğitim Vakfı aracılığıyla ekonomik desteğe ihtiyaç duyan üniversite öğrencilerini desteklemekte ve öğrencilere burs olanağı sağlamaktadır.

Doğaya saygılı, çevre dostu projeleriyle daha temiz bir gelecek için faaliyet yürüten Çalık Enerji, Milli Eğitim Bakanlığı ile gerçekleştirdiği iş birliği kapsamında Enerjik Okullar Sosyal Sorumluluk Projesi'ni hayata geçirmiştir. Proje kapsamında kurulan güneş panelleri sayesinde, hem okullar ihtiyacı olan enerjiyi kendileri üretmekte hem de öğrenciler yenilenebilir enerji ile tanışmaktadır. Okulların kendi enerjisini üretmesini destekleyen ve öğrencilerin yenilenebilir enerji kaynakları ve sürdürülebilirlik konuları hakkındaki farkındalığını artırmayı hedefleyen Proje, "İnsana değer, geleceğe yatırım" yaklaşımıyla hayata geçirilmektedir. Uzun soluklu sürdürülmesi planlanan Enerjik Okullar Sosyal Sorumluluk Projesi'nin ilk ayağı Amasya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün koordinasyonunda Amasya'da başlatılmıştır.



Çalık Denim, genç neslin gelecek için taşıdığı önemin farkında olarak hareket etmekte, bu kapsamda Malatya Eğitim Vakfı aracılığıyla ekonomik desteğe ihtiyaç duyan üniversite öğrencilerini desteklemekte ve öğrencilere burs olanağı sağlamaktadır.

Gap Pazarlama, 2021 yılı içerisinde üniversitelerle yakın ilişkiler kurmaya devam etmiştir. Bu kapsamda 4 üniversite (Mimar Sinan Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, ve Marmara Üniversitesi) ile ikili iş birliği çalışmaları (Tasarım projesi geliştirme, eğitim iş birliği, seminer ve konferans katılımı, vb.) yürütülmektedir.

Aras EDAŞ, öğrencilere okuma kültürünü kazandırarak genç beyinlerin sorgulayan, araştıran, analitik düşünen ve bilgi üreten bireyler olarak yetişmelerini sağlama hedefiyle Iğdır İl Koordinatörlüğü tarafından başlatılan projeye katılmıştır. Şirket, çocuklara kütüphane konusunda algı ve farkındalık kazandırmak amacıyla belirlenen bir okulun kütüphanesine kitap yardımıyla bulunmuştur.

Artmin ve Polimetal bünyesinde, üniversite öğrencilerine her yıl sağlanan burs imkânlarına ek olarak 2021 yılında pandemi sürecindeki uzaktan eğitim faaliyetlerine erişim güçlüğü yaşayan ihtiyaç sahibi öğrencilere de tablet desteği sağlanmıştır.

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

Çalık Holding 40. yılında, Türkiye genelinde yaşanan yangın felaketi dolayısıyla zarar gören ormanlık alanları yeniden yeşertmek için TEMA Vakfı'nın başlattığı bağış kampanyasına 40 bin fidan bağışı yaparak katılmıştır.



Çalık Holding, 2021 yılında da Elektronik Atık Günü kapsamında Şirket bünyesinde farkındalık çalışmaları gerçekleştirmiş; Grup içerisindeki gönüllülerin katılımıyla elektronik atıkların toplanmasını sağlayarak Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'nın (TEGV) "Atma Bağışla" kampanyasına destek olmuştur.

New York Üniversitesi ile iş birliği yapan BKT Arnavutluk, Uygulamalı Bankacılık Bölümü'nü ve öğrencilerini finansal olarak desteklemektedir. Yarı zamanlı teorik eğitim, yarı zamanlı işbaşı eğitimi şeklinde düzenlenen okul programı sonunda mezun olan öğrencilere iş imkânı sunulmaktadır. Ayrıca finansal eğitim ve katılımın teşvik edilmesi için ilköğretim öğrencilerine finansal okuryazarlık eğitimleri verilmektedir.

ÇEVRENİN KORUNMASI BİLİNCİNİN OLUŞMASINA YARDIMCI OLUYORUZ

Çalık Holding 40. yılında, Türkiye genelinde yaşanan yangın felaketi dolayısıyla zarar gören ormanlık alanları yeniden yeşertmek için TEMA Vakfı'nın başlattığı bağış kampanyasına 40 bin fidan bağışı yaparak katılmıştır.

Samsun, Ordu, Çorum, Amasya ve Sinop illerinde kaliteli ve sürdürülebilir enerji tedarikini sağlamanın yanında sosyal sorumluluklarını da tüm hızıyla hayata geçiren YEDAŞ, "Sıfır Karbon" sloganı ile Çorum'un Deniz Köyü'nde bir hatıra ormanı oluşturmuştur.

Çalık Holding, 2021 yılında da Elektronik Atık Günü kapsamında Şirket bünyesinde farkındalık çalışmaları gerçekleştirmiş; Grup içerisindeki gönüllülerin katılımıyla elektronik atıkların toplanmasını sağlayarak Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'nın (TEGV) "Atma Bağışla" kampanyasına destek olmuştur.

Gap İnşaat, çevre ve iklim üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirebilmek üzere Karbon Emisyon Ölçümü Projesi'ni 2021 yılında ilk kez uygulamaya geçirmiştir.

Gap İnşaat, Taksim 360 projesinin ofis bloğunda LEED GOLD Sertifikası almaya hak kazanmıştır. Yeni inşa edilen veya büyük oranda yenileme yapılan projeleri kapsayan LEED BD+C (Building Design + Construction) GOLD Sertifikası, Türkiye'de alanında öncüdür.



Gap Pazarlama'nın temel felsefesinde "Sürdürülebilir bir gelecek için, sorumlu kıyafetler" üretmek yatmaktadır. Bu nedenle Şirket hem üretim süreçlerinin sürdürülebilir olmasını, hem de ürettiği ürünlerin sürdürülebilir olmasını amaçlamaktadır. Şirket, Mısır Fabrikası'nda GOTS ve GRS sertifikaları denetiminden başarı ile geçmiştir. Çalık Alexandria fabrika modernizasyonu için çalışmalar gerçekleştirmiş, lazer, ozon yıkama ve e-flow makinelerine yatırım yapma kararı almıştır. Türkmenistan'daki TJK Fabrikası'nın modernizasyonu için de 16 adet Picanol makinesi kontratı imzalanmış ve siparişleri verilmiştir. Yeni yatırımlar ile kimyasal ve su tüketimi azaltılmış, çevreye ve doğaya saygı bilinci artırılmıştır.

2021 yılı içerisinde Lidya Madencilik ve iştirakleri bünyesinde ISO 14001, 45001 ve 9001 çerçevesinde Entegre Yönetim Sistemi kurulum çalışmaları sürdürülmüştür. Çalışmaların tamamlanarak belgelendirilmesi akabinde bütünsel ve kapsayıcı bir yönetim sisteminin uygulanması ile birlikte sürdürülebilir madencilik hedefine ulaşmak amaçlanmaktadır. 2021 yılı içerisinde Su ve Karbon Ayak izi hesaplamalarının yapılabilmesi adına gerekli veri toplama çalışmalarına yönelik hazırlıklar yapılmış, sıfır atık sistemi kurulmuş ve Sıfır Atık Belgesi alınmıştır.



Gap İnşaat, Taksim 360 projesinin ofis bloğunda LEED GOLD Sertifikası almaya hak kazanmıştır. Yeni inşa edilen veya büyük oranda yenileme yapılan projeleri kapsayan LEED BD+C (Building Design + Construction) GOLD Sertifikası, Türkiye'de alanında öncüdür.

Lidya Madencilik iştiraki Polimetal Madencilik, üretime başladığı 2021 yılında sürdürülebilir madencilik anlayışının bir yansıması olarak Balıkesir Orman Bölge Müdürlüğü ile bir protokol imzalayarak Balıkesir'e 300.000 adet fidan bağışı gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda Bigadiç İlçesi Merkez, Yağcılar, Çağış ve Balatlı mahallelerine kızılçam, hünnap, badem, fıstıkçama, akasya, servi fidanları dikilmiştir.

Aras EDAŞ "Bahçe Bizden Bakması Sizden" sloganı ile hizmet verilen 7 il 58 ilçede çevre düzenlemesi projesi başlatmıştır. İşletme bahçelerinin bakım ve düzeninin sağlanması adına oluşturulan ekipler, yeşil alanların bakımını büyük bir titizlikle yaparak uygun yerlere meyve ve sebze fidan dikimi gerçekleştirmiştir. Bunların yanı sıra göç yolları üzerinde yer alan leyleklerin yuvaları tek tek kontrol edilerek temizlenmiş, pandemi sürecinde yiyecek bulmakta zorlanan yaban ve sokak hayvanları için yemleme çalışmaları yapılmıştır.

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

2021 yılında, “Katkı Sağlayan Kuruluş” olarak; N Kolay Dijital Bankacılık ile İstanbul Film Festivali’ne ve Aktif Bank Özel Bankacılık ile İstanbul Müzik Festivali’ne; “Yüksek Katkı Sağlayan Kuruluş” olarak da N Kolay Dijital Bankacılık ile İstanbul Tiyatro Festivali’ne destek verilmiştir.



Tüm faaliyetlerini sürdürülebilirlik anlayışıyla yürüten BKT Kosova, 2021 yılında Green for Growth Fund (GGF) ile yürüttüğü iş birliğini geliştirmiş, ilerleyen yıllarda enerji tasarrufu sağlama konusunda farkındalığı ve çabaları artırmıştır.

BKT Arnavutluk, UN Global Compact’in bir üyesi olarak her bir SDG (Sustainable Development Goals-Sürdürülebilir Gelişim Hedefleri) için aksiyon almaktadır. Bu çerçevedeki faaliyetler iki ana başlıkta toplanmaktadır. Kurum ve kurumu oluşturan dünya vatandaşları çalışanlar çevreye ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmek için çevre, fırsat eşitliği, cinsiyet eşitliği, sorumlu tüketim ve üretim, insan/çalışan sağlığı vb. konularda farkındalık yaratmak ve doğrudan katkıda bulunmak gibi aksiyonlar almaktadır. Bununla birlikte, ürün, hizmet ve bankacılık prensipleri ile UN Global Compact ve Holding ilkelerine aykırı alanlarda finansman hizmeti vermemek, rüşvetin önlenmesi, günlük bankacılık operasyonlarının dijitalleşmesi ile karbon salımının, enerji ve kâğıt tüketiminin minimize edilmesi gibi doğrudan Banka’nın etki alanında olan konularda

topluma ve kuruma verimlilik artışı sağlanmakta, sürdürülebilir kârlılığa yatırım yapılmaktadır. Şubelerin bulunduğu şehirlerdeki ağaçlandırma çalışmalarına katkıda bulunulmaya devam edilmektedir.

SANATSAL FAALİYETLERİN TOPLUM GENELİNE YAYILMASINI DESTEKLİYORUZ

2021 yılında, “Katkı Sağlayan Kuruluş” olarak; N Kolay Dijital Bankacılık ile İstanbul Film Festivali’ne ve Aktif Bank Özel Bankacılık ile İstanbul Müzik Festivali’ne; “Yüksek Katkı Sağlayan Kuruluş” olarak da N Kolay Dijital Bankacılık ile İstanbul Tiyatro Festivali’ne destek verilmiştir.

Gap İnşaat tarafından Tarlabası’nda gerçekleştirilen Taksim 360 projesi Beyoğlu Kültür Yolu etkinliğine ev sahipliği yapmıştır. Etkinlik kapsamında Türkiye Fotoğraf Vakfı ile İstanbul fotoğrafları sergisi düzenlenmiştir.

Gap İnşaat tarafından Beyoğlu Belediyesi ile iş birliği çerçevesinde tarihi nitelikli bir binanın restorasyon ve modernizasyonu gerçekleştirilmiştir. Beyoğlu Belediyesi ve Sanayi Bakanlığı iş birliğiyle binanın teknoloji merkezi olarak açılması planlanmıştır.

TOPLUMSAL DAYANIŞMA KÜLTÜRÜNÜN GELİŞMESİNİ DESTEKLİYORUZ

Lidya Madencilik’in önemli projelerinden biri olan Artmin Madencilik, maden sahası henüz devreye alınmadan sorumlu madencilik anlayışı gereği önceliğini sosyal yatırımlara vererek bölgede projeler geliştirmeye başlamıştır. Yukarımaden köyünde misafirhane, kafe, muhtarlık ofisi ve kooperatifin bulunacağı bir sosyal tesis inşa edilmiş ve muhtarlığa devredilmiştir. Sosyal tesis içinde bulunan misafirhane Yukarımaden Köyü Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi tarafından işletilecek ve bölgede konaklama imkânı sunacaktır. Artmin tarafından hayata geçirilen bir diğer proje ise Aşağımaden köyünde gerçekleştirilen ve bölgenin geçim kaynaklarına katkı sunmayı amaçlayan sulama suyu projesidir.

Lidya Madencilik, proje etki alanındaki bölgelerde yerel istihdam ve yerel satın almaya verdiği öncelikle bölge halkına kaynak oluşturmaktadır. Bu kapsamda Polimetel Madencilik bölgeden sağladığı iş gücünün yanı sıra, Hacıömerderesi Tarımsal Kalkınma Kooperatifi’ne iş makinesi ve beş adet servis aracı kazandırarak iş ve istihdam potansiyelinin artırılmasına katkı sunmuştur.



Çalık Holding, 2012 yılında başlatmış olduğu “İftarımızı Anadolu’da Açıyoruz” etkinliği çerçevesinde 2021 yılında Kızılay ile iş birliği yaparak Erzincan’da ihtiyaç sahiplerine alışveriş çeki ve erzak yardımında bulunmuştur.

Çalık Holding, 2012 yılında başlatmış olduğu “İftarımızı Anadolu’da Açıyoruz” etkinliği çerçevesinde 2021 yılında Kızılay ile iş birliği yaparak Erzincan’da ihtiyaç sahiplerine alışveriş çeki ve erzak yardımında bulunmuştur.

Çalık Enerji, yılbaşı gibi özel gün ve haftalarda TEMA, Gıda Kurtarma Derneği, Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı gibi sivil toplum kuruluşları ile iş birlikleri gerçekleştirmiştir.

BKT Arnavutluk, sosyal yardıma muhtaç kişiler ve toplumdan soyutlanmış cezaevi sakinlerinin finansal servisleri kullanabilmeleri için özel servisler vermektedir.

SPORU DESTEKLİYORUZ

Aktif Bank iştiraki N Kolay ile İstanbul Maratonu’na sağlanan isim sponsorluğu 2021’de de sürdürülmüştür. Yıl içinde maraton kapsamında imza atılan birçok farklı etkinliğin yanı sıra N Kolay Fikir Maratonu ile gençlerin maraton özelinde birbirinden yaratıcı öneriler sunması sağlanmıştır.



Gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak için

Gelecek nesillere daha yaşanılabilir bir dünya bırakmaya odaklanan Çalık Holding, faaliyetlerinde minimum düzeyde enerji tüketimi gerçekleştirmektedir. Çevre ve iklim üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirebilmek üzere çalışmalarını sürdürmektedir.

ÇEVRESEL VE SOSYAL RİSK YÖNETİM YAKLAŞIMI

ÇEVRE POLİTİKAMIZ

Çalık Holding ve Grup şirketleri ulusal ve uluslararası yasal mevzuat ve düzenlemelere uymakta, sundukları ürün ve hizmetlerin çevreyi korumasına özen göstermektedirler.

- Çevrenin korunarak gelecek nesillere aktarılmasını sağlamak,
- Faaliyetlerinde kaynakların verimli kullanılması,
- Çevre dostu çalışma yaklaşımlarıyla faaliyetlerin yürütülmesi,
- Çevre kirliliğinin ve atıkların azaltılması,
- Çalışma sistemlerinin ve süreçlerinin düzenli olarak gözden geçirilerek iyileştirilmesi,
- Çalışanların ve toplumun çevre bilincinin artırılması

Çalık Holding ve Grup şirketlerinin temel hedefleridir. Grup şirketlerinin bu politikaya uygun davranış sergilemesi beklenmektedir.



Çalık Holding çevre eğitim sürecine önem vermekte, anlamda, çalışmalarında çevreye duyarlılık anlayışını her geçen gün artırmak için farkındalığın yükselmesini amaçlamaktadır.

Gelecek nesillere daha yaşanılabilir bir dünya bırakmaya odaklanan Çalık Holding, faaliyetlerinde minimum düzeyde enerji tüketimi gerçekleştirmektedir. Çevre ve iklim üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirebilmek üzere çalışmalarını sürdürmektedir.

Çalık Holding çevre eğitim sürecine önem vermekte, anlamda, çalışmalarında çevreye duyarlılık anlayışını her geçen gün artırmak için farkındalığın yükselmesini amaçlamaktadır. Enerji tasarrufu konusunda çalışanlar bilgilendirilerek, bilinçsiz tüketimin önüne geçilmektedir. Isınmadan kaynaklı sistemlerin bakımları yapılmakta, periyodik olarak takip edilmektedir. Gereksiz enerji kaybının önüne geçmek için çalışmalar yürütülmektedir.



İsrafı önleyen, atıkları minimize eden çalışmalar

Çalık Holding ve Grup şirketleri atıkların azaltılması, doğru iş ortaklarıyla iş birliği içinde geri dönüştürülmesi ve bertaraf edilmesi yönünde faaliyetler gerçekleştirmektedir.

ATIKLARIN YÖNETİMİ YAKLAŞIMI



Çalık Holding, her yıl Grup bünyesinde gerçekleştirdiği gönüllülük projesiyle elektronik atıkların geri dönüşümü hakkında farkındalık çalışmaları gerçekleştirmektedir.

Çalık Holding ve Grup şirketleri atıkların azaltılması, doğru iş ortaklarıyla iş birliği içinde geri dönüştürülmesi ve bertaraf edilmesi yönünde faaliyetler gerçekleştirmektedir. Her Grup şirketi kendi işine özel olarak geliştirdiği yöntemler ile atıklarını azaltmayı, tehlikeli atıkları uygun koşullarda saklayarak yetkili kurumlara teslim ederek bertaraf edilmesini, geri dönüşümü en üst düzeye taşımayı hedeflemektedir.

Atıkların yönetimi konusunda öncelikli konu olarak kâğıt israfını belirleyen Çalık Holding, bu konuda iki farklı yol izlemektedir. Birinci yöntem öncelikle kağıtsız ofis yaklaşımını yaygınlaştırmaktır. Temel amaç, baskı ihtiyacını en alt düzeye indirerek evrak hareketlerinin ve onay mekanizmalarının elektronik ortam üzerinden işlemesine yönelik çalışmalar gerçekleştirmektir.

Kâğıt kullanımını tamamen ortadan kaldırmanın mümkün olmadığının bilinciyle, kullanıldıktan sonra atık haline gelen kâğıtlar toplanarak geri dönüşüm için belediyeye teslim edilmektedir.

Çalık Holding binalarında kullanılan plastik atıklar da aynı yaklaşımla toplanarak bertaraf ve geri dönüşüm için belediyeye teslim edilmektedir.

Çalık Holding, her yıl Grup bünyesinde gerçekleştirdiği gönüllülük projesiyle elektronik atıkların geri dönüşümü hakkında farkındalık çalışmaları gerçekleştirmektedir. Elektronik Atık Günü kapsamında elektronik atıkların toplanmasını sağlayarak Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'nın (TEGV) "Atma Bağışla" kampanyasına destek vermektedir. Bu proje ile e-atıklardan elde edilen hurda değeriyle imkânı kısıtlı çocukların TEGV desteğiyle nitelikli eğitim almasına katkıda bulunmaktadır.



GRI TABLOSU

GRI Standardı	Açıklama	Sayfa Numarası/Doğrudan Kaynak	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
GRI 101: Temel Esaslar 2016			
GRI 102: Genel Açıklamalar 2016			
GRI 102: GENEL AÇIKLAMALAR 2016	Kurumsal Profil		
	102-1	Ön Kapak Rapor Hakkında, sf. 12	
	102-2	Kısaca Çalık Holding, sf. 16-29	
	102-3	Kısaca Çalık Holding, sf. 16-29 İletişim, sf. 84	
	102-4	Faaliyet Coğrafyamız, sf. 28-29	
	102-5	Kısaca Çalık Holding, sf. 16-29	
	102-6	Faaliyet Coğrafyamız, sf. 28-29	
	102-7	Kısaca Çalık Holding, sf. 16-29 Özet Finansal Bilgiler, sf. 44-45	
	102-8	İnsan Kaynakları, sf. 64-69	
	102-9	Tedarikçiler, sf. 48-49	
	102-10	Tedarikçiler, sf. 48-49	
	102-11	Risk Yönetimi, sf. 62	
	102-12	Kısaca Çalık Holding, sf. 16-29	
	102-13	Strateji ve Portföy Yönetim Prensiplerimiz, sf. 31	
	Strateji		
	102-14	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı, sf. 14-15	
	102-15	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı, sf. 14-15 Önemlilik Başlıkları, sf. 38-41	
	Etik ve Dürüstlük		
	102-16	Etik, sf. 56-61	
	102-17	Etik, sf. 56-61	
	Yönetişim		
	102-18	Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı, sf. 50-55	
	102-19	Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı, sf. 50-55	
	102-20	Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı, sf. 50-55	
	102-21	Kimler için Değer Üretiyoruz-Paydaşlar, sf. 43	
	102-22	Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı, sf. 50-55	
	102-23	Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı, sf. 50-55	
	102-24	Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı, sf. 50-55	
	102-25	Etik, sf. 56-61	

GRI Standardı	Açıklama	Sayfa Numarası/Doğrudan Kaynak	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
GRI 102: GENEL AÇIKLAMALAR 2016	102-26	Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı, sf. 50-55	
	102-27	Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı, sf. 50-55	
	102-29	Önemlilik Başlıkları, sf. 38-41	
	102-30	Risk Yönetimi, sf. 62	
	102-31	Yönetim Kurulu Çalışma Yaklaşımı, sf. 50-55	
	102-32	Rapor Hakkında, sf. 12	
	102-33	Önemlilik Başlıkları, sf. 38-41	
	102-34	Rapor Hakkında, sf. 12	
	102-35	Ücret Yönetimi, sf. 69	
	102-36	Ücret Yönetimi, sf. 69	
	Paydaş Analizi		
	102-40	Kimler için Değer Üretiyoruz-Paydaşlar, sf. 43	
	102-41	Toplu sözleşme anlaşması bulunmamaktadır.	
	102-42	Kimler için Değer Üretiyoruz-Paydaşlar, sf. 43	
	102-43	Kimler için Değer Üretiyoruz-Paydaşlar, sf. 43	
	102-44	Önemlilik Başlıkları, sf. 38-41 Önceliklendirme Analizi, sf. 42	
	Raporlama		
	102-45	Halka açık bir şirket olmadığı için denetçi raporları açık kaynakta yayınlanmamaktadır.	
	102-46	Rapor Hakkında, sf. 12	
	102-47	Önemlilik Başlıkları, sf. 38-41 Önceliklendirme Analizi, sf. 42	
	102-48	Değişiklik bulunmamaktadır.	
	102-49	Değişiklik bulunmamaktadır.	

GRI TABLOSU

GRI Standardı	Açıklama	Sayfa Numarası/Doğrudan Kaynak	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
GRI 102: GENEL AÇIKLAMALAR 2016	102-50	01.01.2021-31.12.2021	
	102-51	Çalık Holding'in ikinci sürdürülebilirlik raporudur.	
	102-52	Yıllık	
	102-53	İletişim, sf. 84	
	102-54	Rapor Hakkında, sf. 12	
	102-55	GRI İçerik Endeksi, sf. 80-83	
	102-56	Bu rapor için bağımsız güvence beyanı alınmamıştır.	
GRI 200: EKONOMİK STANDART SERİLERİ			
	Ekonomik Performans		
GRI 103: YÖNETİM YAKLAŞIMI 2016	103-1	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-2	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-3	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
GRI 201: EKONOMİK PERFORMANS 2016	201-1	Özet Finansal Bilgiler, sf. 44-45	
	201-2	Önemlilik Başlıkları, sf. 38-41	
	Dolaylı Ekonomik Etkiler		
GRI 103: YÖNETİM YAKLAŞIMI 2016	103-1	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-2	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-3	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
GRI 203: DOLAYLI EKONOMİK ETKİLER 2016	203-1	Kısaca Çalık Holding, sf. 16-29	
	203-2	Değer Yaratma Modelimiz, sf. 34-35 İş Modelimiz, sf. 36-37	
	Yolsuzlukla Mücadele		
GRI 103: YÖNETİM YAKLAŞIMI 2016	103-1	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-2	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-3	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
GRI 205: YOLSUZLUKLA MÜCADELE 2016	205-2	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, sf. 58	

GRI Standardı	Açıklama	Sayfa Numarası/Doğrudan Kaynak	Verilmeyen Bilginin Açıklaması
GRI 300: ÇEVRESEL STANDART SERİLERİ			
	Atıklar		
GRI 103: YÖNETİM YAKLAŞIMI 2016	103-1	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-2	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-3	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
GRI 306: ATIK 2020	306-1	Atıkların Yönetimi Yaklaşımı, sf. 78	
	306-2	Atıkların Yönetimi Yaklaşımı, sf. 78	
GRI 400: SOSYAL STANDART SERİLERİ			
	İş Sağlığı ve Güvenliği		
GRI 103: YÖNETİM YAKLAŞIMI 2016	103-1	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-2	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-3	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
GRI 403: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 2018	403-1	İş Sağlığı ve Güvenliği, sf. 66-67	
	403-2	İş Sağlığı ve Güvenliği, sf. 66-67	
	403-3	İş Sağlığı ve Güvenliği, sf. 66-67	
	403-4	İş Sağlığı ve Güvenliği, sf. 66-67	
	403-5	İş Sağlığı ve Güvenliği, sf. 66-67	
	403-6	İş Sağlığı ve Güvenliği, sf. 66-67	
	Eğitim ve Öğretim		
GRI 103: YÖNETİM YAKLAŞIMI 2016	103-1	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-2	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-3	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
GRI 404: EĞİTİM VE ÖĞRETİM 2016	404-2	Çalışanların Gelişimi, sf. 68-69	
	Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği		
GRI 103: YÖNETİM YAKLAŞIMI 2016	103-1	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-2	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
	103-3	Sürdürülebilirlik Yapımız, sf. 38-43	
GRI 405: ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ 2016	405-1	Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği, sf. 69	

İLETİŞİM

Çalık Holding A.Ş.

Adres

Büyükdere Caddesi No: 163 34394 Zincirlikuyu, Şişli – İstanbul

Telefon

+90 (212) 306 50 00

E-Posta

info@calik.com

