

Değerle Gelecek Dönüşür

Ambalajla Değer İnşa Ediyor,
Geleceği Dönüştürüyoruz.



**Bell
Holding A.Ş.**

2024 Sürdürülebilirlik Raporu

İçindekiler

Grup Genel Görünümü

- 4 Rapor Hakkında
- 5 Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı
- 7 Bell Ambalaj Grubu Hakkında
- 9 Kurumsal Yolculuk
- 10 Ürün Kataloğumuz
- 11 2024'te Bell Holding
- 12 Kurumsal Üyelikler ve İş Birlikleri

Doğamızı Koruyoruz

- 32 Bell Holding'de Çevresel Sürdürülebilirlik
- 34 Enerji Yönetimi
- 36 Emisyon Yönetimi
- 38 Su ve Atık Su Yönetimi
- 40 Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi
- 42 Döngüsel İş Modelimiz ve TO-KA

Emeğimiz İnsan

- 53 Sosyal Sürdürülebilirlik Mentalitesi
- 53 Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı
- 56 İnsan Hakları Yaklaşımı
- 57 İnsan Kaynakları Uygulamaları
- 59 Bell Holding Yolculuğumuz – Çalışan Bağlılığı ve Gelişimi
- 62 Çalışan Hakları
- 63 Toplumsal Katkı ve Sosyal Sorumluluk

Etkili Yönetişim Uygulamaları

- 14 Kurumsal Kimliğimiz
- 15 Kurumsal Yönetişim Bakış Açısı
- 15 Komiteler ve Faaliyetleri
- 16 Bell Holding'te Sürdürülebilirlik Mentalitesi
- 17 Sürdürülebilirlik Komitesi
- 19 Önceliklendirme Çalışmaları
- 20 Risk Yönetimi
- 21 İş Etiği Kuralları
- 24 Sürdürülebilirlik Hedefleri
- 28 Paydaş İletişimi
- 30 Paydaşlar Gözünden Bell Holding

Sürdürülebilir Ürünler

- 45 Bell Holding'te Kalite Yaklaşımı
- 47 2024 Yılında AR-GE Çalışmaları
- 48 Sürdürülebilir Üretim Uygulamaları
- 49 Yeşil Tedarik Zinciri
- 51 Müşteri İlişkileri Yönetimi

Ekler

- 67 Performans Göstergeleri
- 93 GRI İçerik Endeksi

Birlikte Ufkun Ötesine

Grup Genel Görünümü

Rapor Hakkında

Bell Holding olarak yayımladığımız Sürdürülebilirlik Raporu ile çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇSY) performansımızı tüm paydaşlarımıza şeffaf bir şekilde sunuyoruz. GRI Standartları baz alınarak hazırlanan bu rapor, aynı zamanda Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumludur. Bu rapor, Bell Holding A.Ş.'nin 1 Ocak 2024 – 31 Aralık 2024 tarihleri arasındaki sürdürülebilirlik alanındaki performansını kapsamlı şekilde içermektedir.



Raporla ilgili tüm soru ve önerileriniz için info@bellholding.com adresine e-posta gönderebilirsiniz.

Bu rapor, önceliklendirme analizi sonucunda belirlenen öncelikli konular etrafında yapılandırılmıştır. Bu analizler, sürdürülebilirlik yolculuğumuzda hangi alanlara odaklanmamız gerektiğini netleştirerek uzun vadeli stratejik hedeflerimize ulaşmamızda bize rehberlik etmektedir.

Kapsam

Bu rapor, etkilerimizin önemli olduğu operasyonlarımızı kapsayarak Bell Holding A.Ş., Perfektüp, SenapaStampa, İnterkap, Tulipack ve PAAG şirketlerinin 1 Ocak-31 Aralık 2024 faaliyet dönemine ait konsolide verilerine dayanmaktadır. Raporda, Perfektüp, SenapaStampa, İnterkap, Tulipack, IPS ve PAAG şirketleri Bell Ambalaj Grubu; Bell Trade, REED ve ESH şirketleri ise Bell Hizmet Grubu kapsamında ele alınmıştır.



Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı



Değerli Paydaşlarımız,

Bugün içinde bulunduğumuz dönem, küresel iş dünyasının yalnızca rekabet gücüyle değil, aynı zamanda yarattığı etkinin kalitesiyle değerlendirildiği bir dönemi ifade ediyor.

Ekonomik büyüme artık tek başına yeterli değil; kaynak verimliliği, döngüsel üretim, insan odaklı kültür, teknolojik yenilik, güven temelli, uzun süreli paydaş ilişkileri ve toplumsal sorumluluk gibi alanların bütünsel yönetimi, kurumsal sürdürülebilirliğin gerçek ölçüm kriteri haline geldi. Bell Holding olarak uzun yıllardır sürdürdüğümüz yolculuğu yalnızca bir iş başarısı olarak değil, aynı zamanda nesillere aktarılacak kalıcı bir değer yaratma vizyonu olarak görüyoruz. İşte tam da bu nedenle bu rapor, sadece geride bıraktığımız yılın bir değerlendirmesi değil — birlikte sürdürülecek çok daha güvenli, sağlam bir geleceğin göstergesidir.

Bu yaklaşımın merkezinde, döngüsel ekonomiyi klasik bir geri dönüşüm modeli olmaktan çıkarıp üretimden tedarike, iş modeli tasarımıyla ürün yaşam döngüsüne kadar uzanan çok boyutlu bir dönüşüm mimarisine dönüştürme irademiz yatıyor.

Hammaddeyi yalnızca tüketilen değil, yeniden değerlendirilen; atığı yalnızca bertaraf edilmesi gereken değil, katma değerli bir girdiye dönüşen yaklaşımı stratejik önceliğimiz olarak konumlandırıyoruz.

Holding çatısı altındaki ambalaj grubu şirketlerimiz Perfektüp, İnterkap, Tulipack, SenapaStampa, PAAG ve IPS bu dönüşümün farklı birer halkasını temsil ederek bütünsel bir sürdürülebilirlik ekosisteminin aktif üyesidir.

Grup olarak, Ellen MacArthur Vakfı ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) öncülüğünde yürütülen Yeni Plastik Ekonomisi Küresel Taahhüdü'nü imzalayan ilk şirketiz.

Bu taahhüt kapsamında, 2030 yılına kadar ürettiğimiz plastik ambalajlarımızın tamamının geri dönüştürülebilir, kompostlanabilir veya yeniden kullanılabilir hale gelmesini, ayrıca 2030'da %25, 2035'te ise %50 oranında geri dönüştürülmüş içerik kullanımına ulaşmayı hedefliyoruz.

Bu vizyonun somut bir çıktısı olarak, PAAG geri kazanım şirketimiz, PET ambalaj atıklarını gıda temasına uygun rPET flake ve granül hâline dönüştürerek üretim süreçlerine kazandırmakta; TO-KA kapıdan kapıya toplama girişimimiz ise plastik ve alüminyum ambalajların kaynağında temiz, ayrıştırılmış ve dijital olarak izlenebilir biçimde toplanmasını sağlamaktadır. TO-KA, yalnızca Türkiye'de değil, uluslararası alanda da döngüsel ekonomi uygulamalarıyla dikkat çeken bir model hâline gelmiştir. Coca-Cola Vakfı (TCCF) ve Küresel Çevre ve Teknoloji Vakfı (GETF) iş birliğiyle yürütülen "Partnership for a Circular Tomorrow – PACT" programı kapsamında Türkiye'den örnek uygulama olarak seçilmiştir. Bu kapsamda, TO-KA aracılığıyla toplanan PET atıkları geri dönüşüm sürecinden geçirilerek Coca-Cola'nın ambalaj döngüsüne rPET olarak kazandırılmakta, küresel ölçekte döngüsel ekonomiye katkı sağlanmaktadır.

Küresel ve yerel regülasyonların hızla yeniden şekillendiği bu dönemde, Bell Holding olarak sadece uyum sağlayan değil; sürdürülebilir iş modellerinin geleceğini şekillendiren öncü aktörlerden biri olarak faaliyetlerimizi koordine ediyoruz. Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı, CBAM, CDP, EPR gibi dönüşümü kökten etkileyen yeni çerçevelere yalnızca cevap vermiyor; bu dönüşümü rekabet üstünlüğüne dönüştürmek üzere politikalarımızı gözden geçiriyoruz. Bu doğrultuda döngüsel iş modellerine yaptığımız yatırımlar, global markalar tarafından bizi yalnızca tedarikçi olarak değil — güvenilir bir dönüşüm partneri olarak konumlandırıldığımızı memnuniyetle paylaşmak isterim.

Döngüsel iş modellerine yaptığımız yatırımların yanı sıra iklim kriziyle mücadeleyi de önceliklendiriyoruz. Tüm tesislerimizde kapsam 1, 2 ve 3 emisyonlarımızı hesaplıyor, izliyor ve yönetiyoruz. Hatta bunu bir adım ileriye götürerek ürün bazlı karbon ayak izini hesaplayarak detaylı biçimde karbon emisyonlarını azaltmayı hedefledik.

2035 yılına kadar ambalaj üretim süreçlerimizde karbon ayak izimizi %50 oranında azaltmayı taahhüt ediyoruz. Bu hedef doğrultusunda, yenilenebilir enerji yatırımlarımızı artırıyor ve enerji verimliliği projelerini güçlendiriyoruz.

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı

Bu çabalarımız yalnızca çevresel değil, aynı zamanda insana ve topluma odaklı dönüşümün de bir parçasıdır. Perfektüp'ün İtalya iştiraki Tubettificio Perfektüp Senegal'deki gönüllülük projesi, dezavantajlı topluluklara destek olarak küresel ölçekte sorumluluk anlayışımızın bir yansıması olmuştur.

SenapaStampa, “Yarının Sahibi Sensin” Genç Yetenek Programı ile gençlerin kariyer yolculuklarına rehberlik ederken, To-Ka ile toplanan atıklar sırasında tüketicilere verilen teşviklerin bir kısmı öğrenci burslarına dönüşüyor olmasını sağlıyoruz.

Bell Holding'in köklü yapısı içinde kurum kültürü sürdürülebilirlik odaklı yenilikçi ve girişimci ruhumuz yer almaktadır. Teknoloji yatırımlarımızı sadece operasyonel verimliliği artıran bir araç değil, değişime hızla adapte olabilen, yeni nesil yetkinliklerle beslenen, geleceğin iş dünyasını bugünden inşa eden bir kurumsal zihniyetin taşıyıcısı olarak görüyoruz. Her bir çalışanımızı yalnızca organizasyonun bir parçası olarak değil — kurumsal hafızamızın önümüzdeki yıllara taşıyıcısı, paylaşımcısı olarak görüyoruz



85 yıldır sürdürdüğümüz yolculuğumuzda en büyük gücümüz; yalnızca sermaye yapımız ya da teknolojik yatırımlarımız değil, birlikte yürüdüğümüz güçlü paydaşlarımız oldu. Müşterilerimiz, çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, iş ortaklarımız, yerel topluluklarımız ve bizimle aynı vizyonu paylaşan tüm paydaşlarımız... Sizlerin bize duyduğu güven, bundan sonraki yolculuğumuzda en büyük ilham kaynağımız olmuştur. Bell Holding olarak biz hiçbir paydaşımızı bu yolculuğun izleyicisi olarak değil, doğrudan ortağı olarak görüyoruz. Birlikte üretiyor, birlikte güçleniyor ve birlikte geleceğe bakıyoruz.



Bell Holding olarak geleceğe dair kararlılığımız; üretici sorumluluğu bilinciyle daha verimli üretmek; kaynakları etkin kullanarak daha fazla tüketmek yerine daha döngüsel politikalar geliştirmek, girişimlerde bulunmak olacaktır. Bu vizyon doğrultusunda, sadece bu yılı kapatmıyor; çok daha güçlü, daha dirençli ve daha kapsayıcı bir dünya için birlikte attığımız stratejik adımların yeni başlangıçlarını ilan ediyoruz.

Bell Holding'in sürdürülebilirlik yolculuğunda bizimle aynı vizyonu paylaşan tüm paydaşlarımıza, bu sürecin aktif birer parçası oldukları için içtenlikle teşekkür ederim.

Saygılarımla

Livio MANZİNİ

**Yönetim Kurulu Başkanı
Bell Holding A.Ş.**

Bell Ambalaj Grubu Hakkında

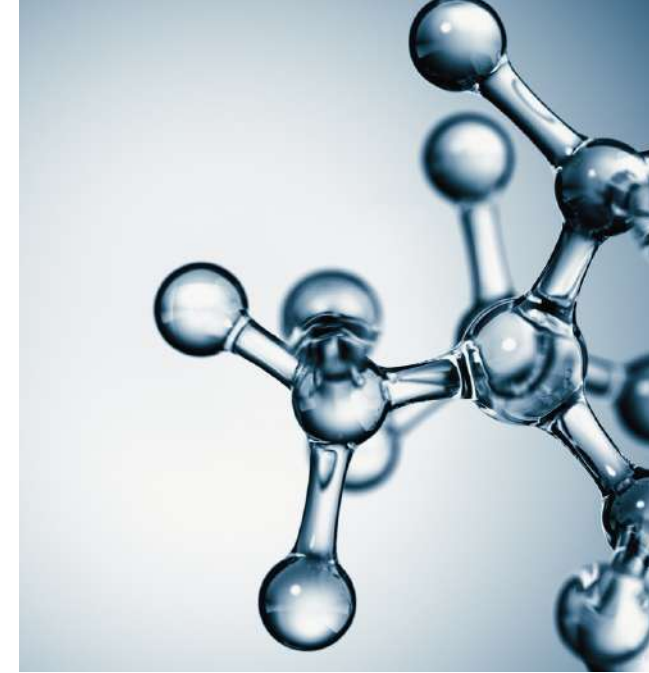
Bell Ambalaj Grubu Hakkında

1940 yılında kurulan Bell Holding, ambalaj ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren dokuz iştirakiyle birlikte entegre bir değer zinciri üzerinden üretim ve dağıtım süreçlerini yönetmektedir. Yüksek hacimli üretim kapasitesi, çok lokasyonlu operasyonel yapısı ve gelişmiş kalite güvence sistemleriyle grup, özellikle hızlı tüketim ürünleri (FMCG) olmak üzere birçok sektörde faaliyet gösteren uluslararası markalara hizmet sunmaktadır.

Tüketim ambalajı alanındaki 85 yılı aşkın deneyimimiz, Ar-Ge yatırımlarımız ve çevik tedarik zinciri yönetimimiz sayesinde sektördeki rekabet gücümüzü sürekli artırıyoruz.

Avrupa, Orta Doğu ve Kuzey Afrika başta olmak üzere geniş bir coğrafyada yürüttüğümüz ihracat faaliyetleriyle küresel pazarlarda stratejik tedarikçi konumumuzu pekiştiriyoruz.

Sürdürülebilirlik vizyonumuz doğrultusunda, kaynak verimliliğini ve çevresel performansı önceleyen üretim modelleri geliştiriyor; döngüsel ekonomiye geçişi destekleyen iş süreçlerini sistematik olarak hayata geçiriyoruz. Bell Ambalaj Grubu olarak, operasyonel mükemmeliyet ile çevresel sorumluluğu bütünleştiren yaklaşımımızla paydaşlarımız için uzun vadeli ve ölçülebilir değer yaratmayı hedefliyoruz.



Organizasyon Yapımız ve Faaliyet Alanlarımız

Bell Holding olarak faaliyetlerimizi Bell Ambalaj Grubu ve Bell Hizmet Grubu olmak üzere iki ana iş kolunda yürütüyoruz. Her iki grup da kendi uzmanlık alanlarında yüksek performanslı, sürdürülebilir ve yenilikçi çözümler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Bell Ambalaj Grubu

Bell Ambalaj Grubu, tüketim ambalajları alanında uzmanlaşmış üretim şirketleriyle döngüsel ekonomi ilkelerine uygun, yüksek kaliteli, geri dönüştürülebilir ve kaynak verimliliği yüksek ürünler sunmaktadır:

Perfektüp

1955 yılından bu yana faaliyet gösteren Perfektüp, alüminyum tüp, monoblok aerosol kutu ve lamine tüp üretiminde Avrupa'nın önde gelen entegre üreticilerindendir. Türkiye'nin yanı sıra İtalya ve Bulgaristan'daki tesisleriyle çok lokasyonlu bir yapıda faaliyet gösteren şirket, hafiflik ve bariyer özellikleri bakımından gelişmiş ambalaj çözümleri sunarak stratejik tedarikçi konumundadır.



SenapaStampa

Türkiye'nin plastik şişe üretimindeki öncü firmalarından biri olan SenapaStampa, hızlı tüketim ürünleri (FMCG) sektörüne özel, yüksek hacimli ve özelleştirilebilir ambalaj çözümleri geliştirmektedir.



Bell Ambalaj Grubu Hakkında

İnterkap

Plastik kapak ve aksesuar üretiminde yüksek kapasiteye ve uluslararası kalite standartlarına sahip olan İnterkap, hem yerel hem küresel pazarda rekabetçi ve güvenilir bir tedarikçi olarak konumlanmaktadır.



Tulipack

İnce cidarlı ve IML (In-Mould Labeling) teknolojili plastik gıda ambalajları alanında uzmanlaşan Tulipack, yenilikçi ve fonksiyonel ürünleriyle gıda güvenliği ve estetiği bir arada sunmaktadır.



IPS

IPS, esnek ambalaj çözümleri geliştirerek yerli ve uluslararası müşterilere yüksek çözünürlüklü ve çevresel etkisi düşük baskı teknolojileri hizmeti sunmaktadır.



PAAG (PCR Ambalaj Atıkları Geri Kazanım A.Ş.)

Hızlı tüketim ürünlerinden kaynaklanan plastik ambalaj atıklarını izlenebilir şekilde toplayan, ileri teknolojiyle ayrıştıran ve yeniden kullanılabilir ham maddeye dönüştüren entegre bir geri dönüşüm tesisidir. PAAG, Bell Grubu'nun döngüsel ekonomi uygulamalarının temel yapı taşlarından biridir.



Bell Hizmet Grubu

Bell Hizmet Grubu, ticaret, insan kaynakları ve sağlık alanlarında faaliyet gösteren uzmanlaşmış şirketlerden oluşmaktadır. Hizmet anlayışı; stratejik yönetim, süreç verimliliği ve müşteri memnuniyeti ekseninde şekillenmektedir.

Bell Trade

Uluslararası ticaret, pazarlama ve gayrimenkul geliştirme alanlarında faaliyet gösteren Bell Trade, yurt içi ve yurt dışındaki yatırımcılara sürdürülebilir büyüme olanakları sunmaktadır.



REED (Reed UK ortaklığıyla)

İngiltere merkezli REED ile ortaklık kapsamında kurulan bu şirket, seçme- yerleştirme, insan kaynakları danışmanlığı ve organizasyonel gelişim hizmetleri sunmaktadır.



ESH

ESH, sağlık sektörüne yönelik "Hasta ve Klinik Odaklı Entegre Destek Hizmetleri" ve "Sözleşmeli Tanıtım ve Satış Hizmetleri" sunarak sağlık ekosisteminde hizmet kalitesini artırmayı amaçlayan uzman bir çözüm ortağıdır.



Kurumsal Yolculuk



Bell Holding, 1940 yılında “BELL” markalı sabun üretimiyle faaliyete başlamış ve 85 yılı aşkın geçmişiyle Türkiye’nin köklü sanayi kuruluşlarından biri haline gelmiştir. Kurulduğu günden bu yana yenilikçi yatırımlarla büyüyen şirket, bugün ambalaj ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren 9 şirketiyle küresel pazarlarda etkin bir oyuncu konumundadır. Bell Holding’in dönüşüm yolculuğundaki önemli kilometre taşları şunlardır:

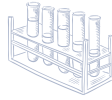


1940

Bell Ltd.’nin kurulmasıyla birlikte Bell markalı sabun üretimine başlandı.

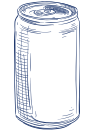
1955

Perfektüp kuruldu; Türkiye’de ilk alüminyum pul ve tüp üretimi başladı.



1958

Metalum kurularak, silindirik ve monoblok alüminyum kutu üretimine geçildi.



1990

İnterkap kuruldu; plastik kapak ve tamamlayıcı aksesuar üretimiyle ambalaj sektöründe uzmanlaşma başladı.



1991

Stampa kurularak plastik şişe üretiminde ihtisaslaşmaya gidildi.



1993

Perfektüp’te lamine tüp üretimine başlandı.

2003

SenapaStampa kuruldu; Stampa ve Senapa bir araya getirilerek Bell Grubu bünyesinde Gebze OSB’ye taşındı.



2011

SenapaStampa Adana Plastik Şişe Fabrikası faaliyete geçti.

2012

Perfektüp Bulgaristan’da, Stara Zagora şehrinde alüminyum tüp üretimine başladı.

2011

Bell Grubu, İngiliz REED Global ortaklığıyla insan kaynakları danışmanlığı hizmeti sunan REED Danışmanlık’ı kurdu.



2011

İnterkap, Hadımköy’deki yeni fabrikasına taşındı.

2013

SenapaStampa, Çerkezköy Plastik Şişe Fabrikası’nı faaliyete geçirdi.



2013

Metalum ve Perfektüp AEROSOL Kutu A.Ş. isimli yeni şirket kuruldu.



2015

Perfektüp AEROSOL ve Perfektüp AMBALAJ, tek çatı altında birleşti.



2016

IPS kuruldu; yerli ve yabancı pazarlara yönelik baskı hizmetleri sağlamak üzere esnek ambalaj üretimi başladı.

2013

Tulipack kuruldu; gıda sektörüne özel, IML (In-Mould Labeling) etiketli ince cidarlı ambalaj üretimine başlandı.



2015

Tulipack, Çerkezköy OSB’deki modern tesisine taşındı.

2018

Perfektüp, Kırklareli OSB’deki yeni yatırım için arsa alımını gerçekleştirdi.



2021

PAAG kuruldu; izlenebilir atık toplama ve geri kazanım uygulamaları başlatıldı.



2022

Perfektüp Ambalaj, İsviçre merkezli Tubettificio Favia’yı bünyesine kattı.



2022

ESH (Etkin Sağlık Hizmetleri), ESH Münhasır Sağlık markasıyla sağlık sektörüne girdi.



Ürün Kataloğumuz

Bell Holding Ambalaj Grubu

Bell Holding Ambalaj Grubu olarak, Perfektüp, Interkap, SenapaStampa, Tulipack ve PAAG olmak üzere beş ana şirketimizle ambalaj sektöründe faaliyet göstermekteyiz. Her bir grup şirketimiz, çevresel, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlik ilkelerini esas alarak, değer zincirinin tüm aşamalarında sorumlu üretim anlayışını benimsemekte ve döngüsel ekonomiye katkı sunmaktadır.



Interkap

Ürünler

Plastik kapaklar, aksesuarlar

Kullanılan Hammaddeler

PP (Polipropilen), PE (Poliyeten)

Hizmet Verilen Sektörler

Kişisel-evsel bakım, kozmetik, ilaç

Sürdürülebilirliğe Katkısı

Hafifletilmiş ve optimize edilmiş tasarımlarıyla malzeme verimliliğini artırarak kaynak kullanımını azaltmaya odaklanmakta; geri dönüştürülebilir mono malzeme çözümleriyle çevresel etkilerini en aza indirmeyi hedeflemektedir.



Perfektüp

Ürünler

Alüminyum tüpler, monoblok aerosol kutular, lamine tüpler

Hizmet Verilen Sektörler

İlaç, kozmetik, kişisel bakım

Sürdürülebilirliğe Katkısı

Uzun ömürlü ve yüksek oranda geri dönüştürülebilir alüminyum hammaddeler kullanarak, düşük karbon ayak izine sahip sürdürülebilir ambalaj çözümleri geliştirmektedir.



SenapaStampa

Ürünler

HDPE, LDPE, PET ve PP hammaddelerden üretilmiş plastik ambalajlar

Hizmet Verilen Sektörler

Kişisel-evsel bakım, gıda

Sürdürülebilirliğe Katkısı

Geleneksel plastik hammaddelere ek olarak kimyasal geri dönüşümle elde edilen PET ve HDPE kullanarak ikincil kaynakların üretim süreçlerine kazandırılmasına katkıda bulunmaktadır.



Tulipack

Ürünler

İnce cidarlı, IML (In-Mold Labeling) teknolojiyi plastik gıda ambalajları

Kullanılan Hammaddeler

PP, PE

Hizmet Verilen Sektörler

Gıda

Sürdürülebilirliğe Katkısı

Enerji verimliliği odaklı üretim süreçleriyle çevresel etkileri azaltmakta; ISCC Plus sertifikalı biyo-bazlı hammaddeler kullanarak sürdürülebilir kaynak kullanımına geçişi desteklemektedir.



PAAG – PCR Ambalaj Atıkları Geri Kazanım A.Ş.

Faaliyet

Kaynağında toplanan PET ambalaj atıkları, kırma, yıkama ve ayıklama işlemlerinden geçirilerek mekanik geri kazanım yöntemiyle gıdaya uygun rPET flake ve ardından rPET granül haline dönüştürülmektedir.

Sürdürülebilirliğe Katkısı

Gıda ambalajlarında kullanılabilir kalitede yüksek nitelikli ikincil hammaddelerin yeniden ekonomiye kazandırılmasıyla döngüsel ekonomi hedeflerinin hayata geçirilmesine katkı sağlamaktadır.

IPS

Ürünler

Esnek ambalaj baskılı filmler

Hizmet Verilen Sektörler

Gıda, kişisel bakım, temizlik ürünleri

Sürdürülebilirliğe Katkısı

Labelit ortaklığıyla kurulan IPS, yerli ve yabancı pazarlara çevre dostu baskı teknolojileriyle hizmet sunmaktadır.

2024'te Bell Holding

2024 yılı, Bell Ambalaj Grubu'nun hem sektördeki konumunu güçlendirdiği hem de sürdürülebilir büyüme hedefleri doğrultusunda önemli ilerlemeler kaydettiği bir dönem olmuştur.

Grup şirketlerimizden İnterkap, İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamulleri İhracatçıları Birliği (İKMİB) tarafından açıklanan "İhracatın Yıldızları" listesinde sert plastik ambalaj kategorisinde ilk kez ilk 5'e girerek uluslararası pazardaki konumunu daha da sağlamlaştırmıştır.

Yıl boyunca Bell Ambalaj Grubu şirketleri, sektörel bilinirliklerini artırmak ve yeni iş birlikleri geliştirmek amacıyla çeşitli platformlarda aktif olarak yer almıştır. Grup şirketlerimiz; sektörel fuarlarda, üniversite iş birliklerinde, kariyer günlerinde, sürdürülebilirlik zirvelerinde, uluslararası kongrelerde ve ödül törenlerinde boy göstererek hem sektördeki gelişmeleri yakından takip etmiş hem de insan kaynağı ve teknolojik yetkinliklerini paydaşlarla paylaşma fırsatı bulmuştur. Katılım sağlanan etkinliklerden bazıları şunlardır:

Üretim'de 2024 Yılı İstatistikleri

Tulipack

Üretim kapasitesi: **10.772 ton**
Üretim miktarları: **3.587 ton**

İnterkap

Üretim kapasitesi: **11.290 ton**
Üretim miktarları: **8.082 ton**

PAAG

Üretim kapasitesi: **5.000 ton**
Üretim miktarları: **3.340 ton**

Ürün grupları: PET Flake, RPET Granül

Geri dönüştürülmüş hammaddelerin (PET balyaları ve PET - Kırılmış Malzeme) kırılması, yıkanması ve ayrıştırılmasıyla PET flake üretimi ve üretilen veya dışarıdan temin edilen PET pulları kullanılarak Starlinger işlemleriyle gıda sınıfı veya gıda dışı RPET granül üretimi yapılmaktadır.

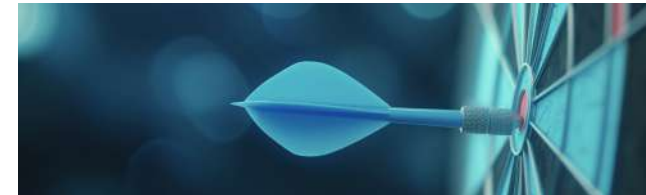
Üniversite iş birlikleri kapsamında; SenapaStampa üretim süreçlerinde yapay zekâ teknolojilerinin kullanımına yönelik iş birliği ve bilgi paylaşımı amacıyla, Gebze Teknik Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

SenapaStampa

Üretim kapasitesi: **24.632 ton**
Üretim miktarları: **12.767 ton**

Perfektüp

Üretim kapasitesi:
Aerosol: **160 milyon adet**
Tüp & Lamine: **445 milyon adet**
Üretim miktarları: **5.200 ton**



Alınan Sertifikalar & Elde Edilen Başarılar

2024 yılı içerisinde;

➤ BRCGS Global Standad of Packaging Materials belgesi alındı (A Grade),

➤ RecyClass (Recycling Process Certificate – Module C), Recycled Content: Post consumers.

belgelerine sahip olunmuştur.

Tulipack

ISCC PLUS sertifikasını alarak, biyo-temelli ve geri dönüştürülmüş içerikli ambalaj üretiminde uluslararası sürdürülebilirlik standartlarını karşıladı.

Bell Ambalaj Grubu

Ellen MacArthur Foundation öncülüğünde yürütülen **New Plastics Economy Global Commitment** kapsamında **post-consumer recycled (PCR) content kullanımını artırmak**, plastik atıkların toplanması, ayrıştırılması ve geri dönüştürülmesi hacmini büyütmek hedeflerine yönelik sistematik çalışmalar yürütmektedir. Bu doğrultuda, tasarımda döngüsellik, izlenebilir toplama sistemleri ve geri dönüşüm teknolojilerine yatırım önceliklendirilmektedir.

PAAG

EFSA ve FDA standartlarına uygun gıda sınıfı **geri dönüştürülmüş PET üretimi** başladı.

Perfektüp

Lean 6 Sigma Konferansı'nda **"Best Practices"** finalistleri arasına girerek operasyonel mükemmellik alanında örnek gösterildi.

İnterkap & Tulipack

Derin öğrenme (AI) tabanlı kalite kontrol sistemleri devreye alındı; üretim süreçlerinde anlık izleme ve hata önleme sağlandı.

Kurumsal Üyelikler ve İş Birlikleri

Kurumsal üyelikler ve partnerlikler, Bell Packaging Group için yalnızca prestij meselesi değildir; sürdürülebilirlik stratejimizin omurgasını oluşturan unsurlardır. Bu tür iş birlikleri sayesinde, çevresel, sosyal ve ekonomik sorumluluklarımızı uluslararası standartlarla hizalayabiliyor, sektörümüzdeki en iyi uygulamaları öğrenme ve uygulama fırsatları yakalıyoruz. Ayrıca, paydaşlarımız – müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar ve toplum – nezdinde güven tesis ederek şirket itibarımızı güçlendiriyoruz; bu da uzun vadeli büyüme ve dayanıklılığımız için kritik bir unsur.

Bir diğer önemli boyut da inovasyon ve bilgi paylaşımı açısından sağlanan faydalardır. Kurumsal üyelikler ve partnerlikler, döngüsel ekonomi pratiklerinden sürdürülebilir hammadde kullanımı, karbon ayak izi yönetimi ve yeşil üretim tekniklerine kadar birçok alanda uzmanlarla temas kurmamıza olanak tanır. Böylece yalnızca kendi üretim ve iş süreçlerimizi iyileştirmekle kalmaz, sektörü ve ekosistemi dönüştürücü projelere katkı sunar; çevresel etkilerimizi azaltırken ekonomik ve sosyal katma değerimizi de artırırız.

Sektörel Kuruluşlar

Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)

Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)

Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)

Ambalaj ve Plastik Sektör Dernekleri

Ambalaj Sanayicileri Derneği (ASD)

Plastik Sanayicileri Derneği (PAGDER)

Sert Plastik Ambalaj Sanayicileri Derneği (SEPA)

Türk Plastik Sanayicileri Araştırma Geliştirme ve Eğitim Vakfı (PAGEV)

Ambalajlı Süt ve Süt Ürünleri Sanayicileri Derneği (ASÜD)

Uluslararası Meslek Örgütleri

Avrupa Tüp Üreticileri Birliği (ETMA)

Uluslararası Alüminyum Aerosol Kap Üreticileri Örgütü (AEROBAL)

Sürdürülebilirlik ve Döngüsel Ekonomi Platformları

Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye / WBCSD yerel ağı)

Ellen MacArthur Foundation – New Plastics Economy Global Commitment





Sorumlulukla Şekillenen Güven

Etkili Yönetişim Uygulamaları



Kurumsal Kimliğimiz

Değerlerimiz



Dürüstlük

- Her zaman etik ve profesyonel standartlara uygun hareket ederiz.
- Toplumumuz, paydaşlarımız, müşterilerimiz, çalışanlarımız ve kendimiz için en doğru olanı yaparız.
- Açık, samimi ve içtenlikle iletişim kurarız. Davranışlarımızın sorumluluğunu üstlenir, yükümlülüklerimizi yerine getiririz.
- İmzaladığımız sözleşmelerin metnine ve ruhuna uygun davranırız.
- Gizlilik prensiplerine titizlikle uyarız.



Saygı

- Çalışanlarımızın, müşterilerimizin, paydaşlarımızın ve içinde bulunduğumuz toplumun çıkarlarını gözetiriz.
- Yasalara uyarız ve yasal haklara saygı gösteririz.
- Önyargısız hareket eder; inanç, kültür ve diğer tüm farklılıklara saygı gösterir ve değer veririz.
- Şirket kurallarına uygun davranır, kural ihlallerinin saygısızlık olduğunu biliriz.
- Fikirlerimizi saygı çerçevesinde ifade ederiz.
- Anlaşmazlıklarda çözüme odaklanır, uzlaşma sağlamak için çaba sarf ederiz.



Şeffaflık

- Birbirimizle bilgiyi paylaşıp, birlikte öğrenir, birlikte gelişiriz.
- Sonuca ulaşmak için esnek ve duyarlı davranır, gerekli bilgi ve verileri iş arkadaşlarımızla rahatlıkla paylaşıp.
- Paylaşımın gücüne inanır, iyi ve kötü günde birbirimize ortak oluruz.
- Paydaşlarımızla olan ilişkilerimizde neyi yapıp, neyi yapamayacağımızı açıkça paylaşıp.



Takımdaşlık

- Takım çalışmasına değer veririz.
- Sürdürülebilir başarının ancak ekip çalışması ile mümkün olacağını biliriz.
- Ortak amaçlara ulaşmak için elbirliği ile çalışır, başarılarımızı birlikte kutlarız.
- İş tanımı ile kendimizi sınırlamayıp, sonuç ve başarı için elimizden gelenin en iyisini yaparız.
- Diğer elemanlarla birlikte çalışma konusunda bireysel inisiyatif alırız.



Alçak Gönüllülük

- İnsana önem ve değer veren davranışlar sergileriz.
- Hiçbir zaman kibirli davranmaz, tüm ilişkilerimizde kazan-kazan yaklaşımını benimseriz.
- Müşterilerimizin ön planda olmalarını ister, onların başarılarının bizim başarılarımız olduğunu biliriz.
- Alçak gönüllü yaklaşımımız ile tüm paydaşlarımızın isteklerini dinler, onların başarısının bizim başarımız olduğunu biliriz.
- Yaptığımız işte yarattığımız katma değer bilinciyle hareket eder, bunu artırma isteğiyle çalışırız.



Mükemmeliyet

- Ulaştığımız sonuçlar ve bu sonuçlara ulaşma tarzımızda mükemmelliğe öncelik veririz.
- Yaptığımız işi en iyi şekilde ve bir defada yap prensibiyle hareket ederiz, yenilikleri kusursuz bir şekilde uygulamaya alırız.
- İş yapma standartlarımızın çitasını sürekli yükselterek süreçlerimizi iyileştiririz.
- Tüm işlerimizi bir plan-program dahilinde yaparız.
- En uygun sonuca ulaşmak için proaktif olarak gerektiğinde inisiyatif kullanırız.
- Küresel görüşe sahip olup, sektörlerimizdeki gelişmelerini yakından takip ederiz.
- Hatasızlığa önem veririz. Yapılanları konuşuruz, hatalardan öğreniriz, hataları tekrarlamamaya çalışırız.



Sorgulayıcılık

- Sorgulayıcı yaklaşımları destekler, kişisel ve kurumsal gelişimimizin en önemli dayanaklarından biri olarak değerlendiririz.
- Her konuda neden-sonuç ilişkisini sürekli kendimize sorarak, bir işin daha etkin yapılması için yeni yollar, yöntemler geliştiririz.
- Yeni yollar ve yöntemler geliştirilirken, süreç bazlı yaklaşım içinde değerlendirmeler yapar ve yaşanabilecek olası aksaklıkları ortadan kaldırarak ilerleriz.
- Sorgulama sayesinde iş yapış şeklimizi gelişen teknolojilere göre gözden geçirir, kalıplaşmış çözümleri sorgular, yeniliklere süratle adapte oluruz.

Misyonumuz

Sürdürülebilir değer yaratma amacıyla oluşturduğumuz sorumlu ürün ve hizmet anlayışımızı 80 yılı aşkın tecrübemizle birlikte harmanlayarak tüm paydaşları kapsayacak şekilde yönetmektir.

Vizyonumuz

Faaliyette bulunduğumuz ambalaj pazarında etki yaratan, değer katan, sorumlu, duyarlı, kalıcı başarı sağlayan iş modelini tüm değer zincirine entegre eden iyi şirket olmaktır.

Kurumsal Yönetim Bakış Açısı

Kurumsal Yönetişim Yaklaşımımız

Bell Holding olarak, tüm yönetim ve denetim süreçlerimizi **hesap verebilirlik, şeffaflık, sorumluluk ve adalet** ilkeleri doğrultusunda yürütüyor; bu ilkeleri yalnızca birer uyum gerekliliği değil, aynı zamanda uzun vadeli kurumsal sürdürülebilirliğimizin temel yapı taşları olarak görüyoruz. Kurumsal yönetim uygulamalarını, şirketimizin tüm paydaşlarına karşı güven ve itibarımızı güçlendiren, karar alma süreçlerimizi rasyonelleştiren ve risklere karşı dayanıklılığımızı artıran stratejik bir yönetim aracı olarak ele alıyoruz.

Bu kapsamda, Yönetim Kurulumuzun gözetim ve denetiminde faaliyet gösteren komitelerimiz, karar alma süreçlerinin şeffaf, katılımcı ve etkin bir biçimde yürütülmesini sağlamakta; aynı zamanda Bell Holding'in uzun vadeli stratejik hedefleriyle tam uyum içinde çalışmaktadır. **Denetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesi**, Yönetim Kurulu'na doğrudan bağlı olarak faaliyet göstermekte; iç kontrol mekanizmalarının işlerliğini, risklerin zamanında tespit edilmesini ve stratejik önceliklerin kurumsal düzeyde takip edilmesini güvence altına almaktadır.

Yönetim Kurulunun Rolü ve Sorumlulukları

Yönetim Kurulumuz, Bell Holding'in en üst düzey yönetim organı olarak; üst yönetimin atanması ve organizasyonel yapının düzenlenmesi, ekonomik-çevresel-sosyal önceliklerin belirlenmesi, kurumsal strateji ve politika setlerinin onaylanması ile finansal kaynakların planlanması ve risk yönetiminin yönlendirilmesinden sorumludur. Bu çerçevede, karar süreçlerinde sürdürülebilir büyüme, kurumsal itibar, paydaş beklentileri ve uzun vadeli değer yaratımı öncelikli kriterler olarak dikkate alınmaktadır.

Grup şirketlerimiz nezdinde ise, hem **yasal düzenlemeler** hem de **gönüllü sürdürülebilirlik standartları** çerçevesinde düzenli iç iletişim ve denetim mekanizmaları işletilmektedir. Bu mekanizmalar sayesinde; etik ilkelere tam uyum sağlanmakta, tüm operasyonlarımızda kaynakların daha verimli ve sorumlu kullanımı desteklenmekte, olası riskler erken aşamada tespit edilerek önleyici aksiyonlar alınmaktadır. Böylece Bell Holding, kurumsal yönetim anlayışını yalnızca bir uyum aracı değil, aynı zamanda sürdürülebilir büyümenin ve uzun vadeli paydaş değerinin teminatı olarak konumlandırmaktadır.

Komiteler ve Faaliyetleri

Bell Holding olarak tüm iş süreçlerimizi sorumluluk, şeffaflık ve güvenilirlik ilkeleri doğrultusunda yürütüyor; bu yaklaşımı yalnızca etik bir yükümlülük değil, aynı zamanda başarımızın temel yapı taşlarından biri olarak görüyoruz. Bu anlayışın en önemli dayanak noktalarından biri, Bell Ambalaj Grubu tarafından uygulamaya alınan İş Etiği Kurallarıdır. Tüm grup şirketlerinde ortak bir referans noktası olarak benimsenen bu kurallar, çalışanlara yalnızca rehberlik etmekle kalmaz; aynı zamanda karar alma süreçlerimizin etik sınırlarını belirleyerek riskleri en aza indirir, kurumsal itibarımızı güçlendirir ve paydaş güvenini pekiştirir.

Grup genelinde faaliyet gösteren çok disiplinli komite yapıları, yüksek etik standartların iş süreçlerine entegre edilmesinde ve sürdürülebilirlik ile iş güvenliği hedeflerimizin kurumsal düzeyde sahiplenilmesinde kilit rol oynamaktadır. Düzenli olarak toplanan bu komiteler, farklı birimlerden gelen temsilcilerin katılımıyla çeşitlilik ve kapsayıcılığı destekler; çalışan katılımını artırarak kurum içi farkındalık yaratır ve alınan kararların sahada etkin şekilde uygulanmasını sağlar.

Böylece, etik ilkelere dayalı yönetim yapımız yalnızca teorik bir çerçeve olmaktan çıkarak, günlük operasyonlara doğrudan yansıyan somut çıktılar üretir; verimliliği artırır, riskleri azaltır ve sürdürülebilir büyüme hedeflerimize katkı sunar.

Bu yapı sayesinde, iş yapış şekillerimiz hem kurumsal etik standartlarla hem de sürdürülebilirlik ilkeleriyle tam uyum içinde yürütülmekte; grup genelinde kapsayıcı ve bütüncül bir yönetim modeli desteklenmektedir.

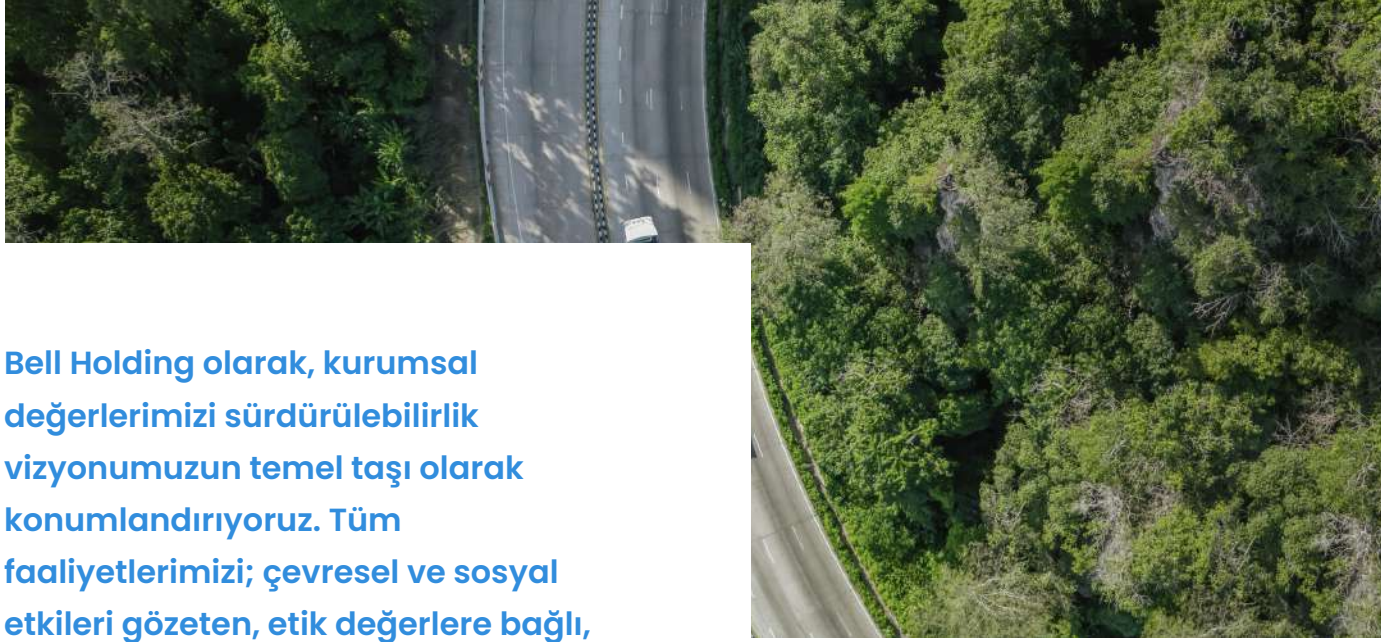
Denetim Komitesi

Etik kuralların uygulanabilirliğini denetlemek ve takip etmek, Bell Holding Denetim Komitesi'nin sorumluluğundadır. 2 ayda 1 toplanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamalarımız grup şirketlerimizdeki İSG Komiteleri tarafından yürütülmektedir. 2 ayda 1 toplanmaktadır.

Bell Holding'de Sürdürülebilirlik Mentalitesi



Bell Holding olarak, kurumsal değerlerimizi sürdürülebilirlik vizyonumuzun temel taşı olarak konumlandırıyoruz. Tüm faaliyetlerimizi; çevresel ve sosyal etkileri gözeten, etik değerlere bağlı, şeffaf ve paydaş odaklı bir yaklaşım ile yürütüyoruz.

İnsan ve çevre merkezli kurumsal kültürümüz doğrultusunda, küresel sorunlara karşı yalnızca tepki veren değil, çözüm üreten ve değişimi şekillendiren bir grup olma sorumluluğunu benimsiyoruz.

Bu doğrultuda, tüm grup şirketlerimizde sürdürülebilirlik performansımızı izlemek, sürekli iyileştirmek ve kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası haline getirmek amacıyla bir Sürdürülebilirlik Komitesi kurulmasına yönelik çalışmalar sürdürülmüştür. Komitenin faaliyete geçmesiyle birlikte; iklim değişikliğinin getirdiği risk ve fırsatların stratejik olarak yönetilmesi, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkının artırılması ve döngüsel ekonomiye geçiş sürecinin kurumsal düzeyde daha bütüncül ve sistematik bir yapıda ele alınması mümkün hale gelecektir.

Sürdürülebilirlik Stratejisi



Sürdürülebilir İş Yapış Şekli

Bell Holding olarak tüm faaliyetlerimizi, yasal mevzuata, etik ilkelere ve profesyonel standartlara tam uyum içerisinde yürütüyoruz. Toplum, paydaş, müşteri ve çalışan merkezli bakış açımızla güvene dayalı, şeffaf ve sorumluluk temelli ilişkiler inşa ediyoruz. Sürdürülebilir ve hesap verebilir bir iş modeliyle oluşturduğumuz değer ve tedarik zincirinin, kurumsal dayanıklılığımızın temelini oluşturduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda, iklim değişikliğinden kaynaklanabilecek risk ve fırsatları proaktif şekilde analiz ediyor, kriz yönetimi kapasitemiz ve bilgi birikimimiz sayesinde iş sürekliliğimizi güvence altına alıyoruz. Böylece, sürdürülebilir büyümeyi hedeflerken tüm süreçlerimizi çevresel ve sosyal etkileri gözeterek şekillendiriyoruz.



Operasyonel Mükemmellik

Müşterilerimizi yalnızca hizmet sunduğumuz kişi ve kurumlar olarak değil, aynı zamanda stratejik iş ortaklarımız olarak görüyor; onlara değer yaratma odaklı bir yaklaşım benimsiyoruz. İş süreçlerimizde mükemmelliği esas alırken, veri güvenliği ve gizliliğini de en temel önceliklerimiz arasında konumlandırıyoruz. Sorgulayıcı ve yenilikçi bakış açılarını teşvik ederek, müşteri memnuniyetini ve deneyimini hem kişisel hem kurumsal gelişimimizin yön belirleyicisi olarak değerlendiriyoruz. Küresel trendleri ve sektörel gelişmeleri yakından takip ediyor, neden-sonuç ilişkisiyle süreçlerimizi analiz ederek sürekli iyileştiriyoruz. Kalıplaşmış iş modellerini sorguluyor; dijital dönüşüm ve inovasyon yatırımlarımızla teknolojik gelişmelere hızla adapte olarak müşterilerimize her zaman en kaliteli ürün ve hizmetleri sunmayı hedefliyoruz.



Çevresel Etki

Uzun yıllara dayanan tecrübemizle, üretim ve hizmet faaliyetlerimizin doğaya olası olumsuz etkilerini en aza indirmeyi ve faaliyet gösterdiğimiz tüm sektörleri sürdürülebilir bir geleceğe taşımayı temel sorumluluğumuz olarak görüyoruz. Karbon ayak izimizi azaltmak, kaynak verimliliğimizi artırmak ve daha etkin bir enerji yönetimi sağlamak için çevre dostu teknolojilere ve altyapılara yatırım yapıyoruz. Döngüsel ekonomiye katkı sunan yeni iş modelleri geliştirerek, hammadde kullanımında sorumlu üretim ve tüketim ilkelerini benimsiyoruz. Bu sayede hem doğal kaynakların korunmasına katkı sağlıyor hem de gelecek nesillere daha yaşanabilir bir çevre bırakma taahhüdümüzü yerine getiriyoruz.



Birlik Olma

İnsanı merkezine alan bir kurum kültürüyle, hiçbir ayırım gözetmeden tüm çalışanlarımızın haklarına saygı duyuyor ve birlikte hareket etmenin gücüne inanıyoruz. Sürdürülebilir başarının ancak güçlü bir ekip ruhuyla mümkün olabileceğini bilerek, çalışanlarımızın hem teknik becerilerini hem kişisel yetkinliklerini geliştirmelerine destek oluyoruz. Birlikte öğrenmeye, birlikte gelişmeye ve birlikte başarmaya odaklanıyoruz. Çalışma ortamlarımızda iş sağlığı ve güvenliği standartlarından asla taviz vermiyoruz; çalışanlarımızın kendilerini değerli, güvende ve huzurlu hissedebilecekleri kapsayıcı bir iş ortamı yaratmaya özen gösteriyoruz. Böylece, kurumsal bağlılığı ve motivasyonu artırarak uzun vadeli başarıya giden yolu birlikte inşa ediyoruz.

Sürdürülebilirlik Komitesi

Bell Holding olarak, çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) alanlarındaki sürdürülebilirlik çalışmalarımızı daha sistematik, kapsayıcı ve kurum genelinde yaygın bir şekilde yürütmek amacıyla bir Sürdürülebilirlik Komitesi kurulmasına yönelik çalışmalar başlatmış bulunuyoruz. Bu komite, sürdürülebilirlik stratejimizin şekillendirilmesi, ilgili politika ve hedeflerin belirlenmesi, performansın düzenli olarak izlenmesi ve sürekli iyileştirilmesi gibi süreçlerin kurumsal düzeyde koordineli ve bütüncül bir yapı içinde yönetilmesini sağlayacaktır. Böylelikle, sürdürülebilirlik alanındaki karar alma ve uygulama süreçleri daha stratejik, veriye dayalı ve hesap verebilir bir zemine oturtulacaktır.

Komitenin faaliyete geçmesiyle birlikte; iklim değişikliğinin etkileri, döngüsel ekonomiye geçiş, enerji ve kaynak verimliliği, karbon yönetimi ve sürdürülebilir tedarik zinciri gibi kritik öncelikler, ilgili iş birimleri ile entegre bir şekilde ele alınacaktır. Sürdürülebilirlik alanındaki risk ve fırsatlar, düzenli olarak analiz edilip üst yönetime ve Yönetim Kurulu'na raporlanarak, stratejik karar süreçlerine doğrudan girdi sağlayacaktır. Bu yapı, sürdürülebilirlik konularının şirketin operasyonel, finansal ve yönetsel karar mekanizmalarına entegre edilmesini mümkün kılacaktır.

Bell Ambalaj Grubu bünyesinde, küresel sürdürülebilirlik trendleri ile sektörümüze özgü risk ve fırsatları dikkate alarak Stratejik Sürdürülebilirlik Yol Haritası oluşturduk. Bu yol haritası, Bell Holding'in sürdürülebilirlik stratejisinin temel çerçevesini oluşturarak, faaliyetlerimizi dört ana stratejik alanda şekillendirmektedir:

Çevre

Karbon ayak izinin azaltılması, enerji ve kaynak verimliliğinin artırılması, atık yönetimi ve döngüsel ekonomi uygulamalarının yaygınlaştırılması

Operasyonel Fonksiyonlar

Üretim ve hizmet süreçlerinde verimlilik, kalite yönetimi, dijitalleşme ve inovasyon yatırımları

Finans ve Risk Yönetimi

ESG risklerinin finansal karar süreçlerine entegrasyonu, sürdürülebilir yatırımlar ve uzun vadeli değer yaratımı

İnsan ve Toplum

Çalışan gelişimi, iş sağlığı ve güvenliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık, yerel topluluklara katkı



Bu stratejik alanlara yönelik somut hedefler belirleyerek, bunları ölçülebilir göstergeler ve zaman planları ile desteklenen bir yönetim sistemi içinde hayata geçirmeyi amaçlıyoruz. Bu doğrultuda, sürdürülebilirlik hedeflerimizin takibini ve performans iyileştirme süreçlerini yürütecek merkezi bir Sürdürülebilirlik Komitesi ile tematik çalışma gruplarının oluşturulmasına yönelik planlamalarımızı sürdürüyoruz.

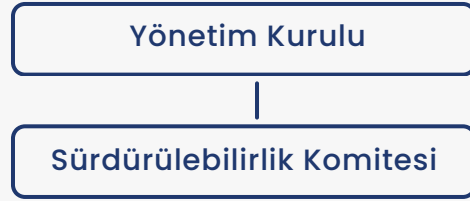
Bell Holding olarak, sürdürülebilirlik stratejimizi uygulamaya geçirmek ve belirlediğimiz hedeflere ulaşmak için organizasyonel kapasitemizi güçlendirmeye yönelik yapısal adımlar atıyoruz. Planlanan yönetim kurgusu; üst düzey karar alma süreçlerine doğrudan bağlı bir Sürdürülebilirlik Komitesi ile, bu komiteye bağlı olarak farklı uzmanlık alanlarına odaklanan tematik çalışma gruplarından oluşacaktır.

Sürdürülebilirlik Komitesi

Bu yapı sayesinde:

- Tüm grup şirketlerinde sürdürülebilirlik performansının düzenli olarak izlenmesi, ölçülmesi ve raporlanması,
- Belirlenen aksiyon planlarının grup genelinde tutarlı bir şekilde uygulanması,
- ESG risk ve fırsatlarının iş birimleri özelinde analiz edilerek stratejik kararlara entegre edilmesi sistematik bir şekilde yürütülecektir.

Yeni yönetim yapımız, sürdürülebilirlik konularında karar alma süreçlerini hem daha kapsayıcı hem de daha etkin hale getirecek; böylece Bell Holding genelinde şeffaf, ölçülebilir, hesap verebilir ve kurum kültürüne entegre edilmiş güçlü bir sürdürülebilirlik yönetim sistemi inşa edilmesini mümkün kılacaktır. Bu dönüşümle birlikte, sürdürülebilirlik artık yalnızca destekleyici bir unsur değil, Bell Holding'in tüm iş modelinin ayrılmaz ve stratejik bir bileşeni haline gelecektir.



Görev ve Sorumluluklar

- Sürdürülebilirlik stratejisini ve politikasını belirlemek, kısa, orta ve uzun vadeli hedefler oluşturur.
- Oluşturulan hedeflerin hayata geçirilmesini sağlar ve izler.
- Sürdürülebilirlik stratejisinin güçlenmesine ve şirket yapısına entegre edilmesine yönelik politikalar ve projeler hazırlar, politika ve projelerin hayata geçirilmesine yönelik çalışmaları yönlendirir.
- Sürdürülebilirlik hedeflerinin aksiyona dönüşmesi ve ilerleyişinin denetlenmesi için performans kriterlerini belir ve izler,
- Belirlenen sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için gerekli görülen sayıda "Çalışma Grupları" kurar ve üyeleri belirler.
- Çalışma Gruplarının 3 ayda bir gerçekleştirdiği toplantılardan çıkacak sonuçları değerlendirir ve şirket genelinde alınacak aksiyonları belirler.
- Komite yılda en az 2 kez olmak üzere (ihtiyaç halinde daha sık olabilir) toplanır.

Çevre
Çalışma Grubu

Operasyon
Fonksiyonları
Çalışma Grubu

Finans ve Risk
Yönetimi
Çalışma Grubu

İnsan ve Toplum
Çalışma Grubu

Çalışma Grupları

- Sürdürülebilirlik Komitesinin belirlediği görevleri yerine getirir.
- Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından belirlenen strateji, hedef, politika ve görevlerin hayata geçirilmesini sağlamak üzere iş planları oluşturur.
- Çalışma Grubu Başkanı, Çalışma Grubundan çıkan sonuçların değerlendirilmesinden ve Sürdürülebilirlik Komitesi toplantılarında sunulmasından sorumludur.
- Sorumlu kişiler, çalışma gruplarından çıkan kararlar doğrultusunda aksiyon almaktan, işlerin takibinden, verilerin toplanmasından ve Çalışma Grubu Başkanı'ni bilgilendirme konusunda sorumludur.

- Çalışma Grubu, görev ve sorumluluk alanları kapsamında ihtiyacın belirlenmesinden, görev ve sorumluluk kapsamıyla ilgili düzenlemeler konusunda Sürdürülebilirlik Komitesi'ne öneriler sunmaktan sorumludur.
- Sürdürülebilirlik Komitesi'nin karar ve yönlendirmeleri doğrultusunda Çalışma Grubunun görev ve sorumluluk alanları güncellenebilir.



Önceliklendirme Çalışmaları

Kapsamlı paydaş değerlendirmeleri ve etkileşimlerimiz doğrultusunda, Bell Holding için bir önceliklendirme matrisi geliştirdik. Bu matris, konuları yüksek ve çok yüksek öncelikli olarak sınıflandırmaktadır. Matrisin Y eksen, bu öncelikli konuların Bell Holding üzerindeki etkisini, X eksen ise paydaşlar üzerindeki etkilerini göstermektedir. Elde edilen önceliklendirme sonuçları, sürdürülebilirlik hedeflerimizi belirlerken ve genel sürdürülebilirlik stratejimizi şekillendirirken önemli bir rehber rolü oynamıştır.

Yüksek Öncelikli Konular

Müşteri Yönetimi

Düşük Karbon Stratejisi, İklim Değişikliğine Uyum

Döngüsel Ekonomi Stratejisi ve Atık Yönetimi

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Dijital Dönüşüm, AR-GE ve İnovasyon

Operasyonel Eko-Verimlilik

Tedarik Zinciri Yönetimi

Öncelikli Konular

İş Etiği ve Şeffaflık

Çalışan Bağlılığı, Çeşitlilik & Kapsayıcılık

Kaynakların Etkin Kullanılması

Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi

Veri Gizliliği ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği

Ürün Tasarımı & Yaşam Döngüsü Yönetimi

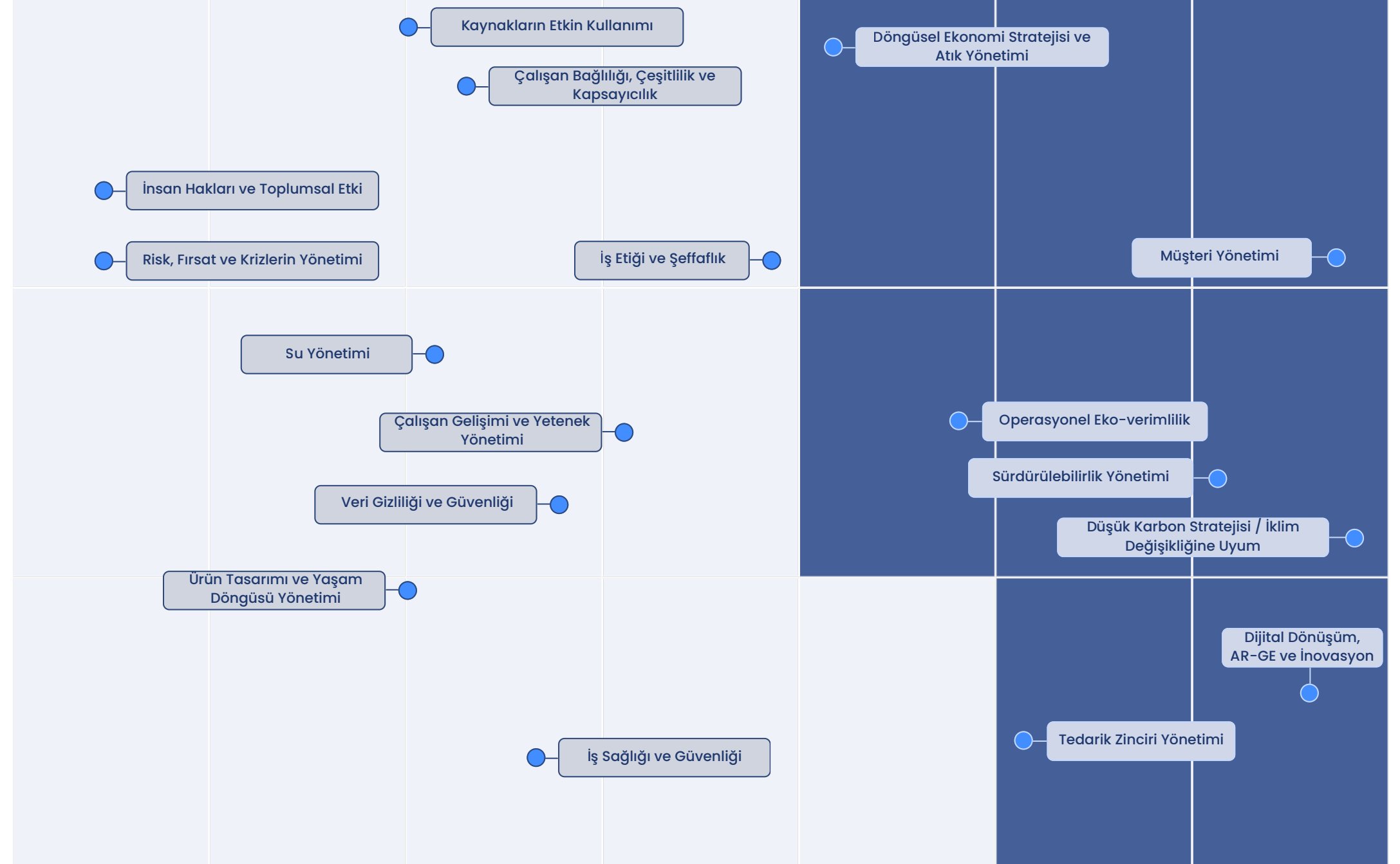
İnsan Hakları & Toplumsal Etki

Risk, Fırsat & Krizlerin Yönetimi

Su Yönetimi

Önceliklendirme Matrisi

Bell Holding'e Etki



Paydaşa Etki

Risk Yönetimi



Bell Ambalaj Grubu olarak, kurumsal riskleri yalnızca birer tehdit unsuru olarak değil, aynı zamanda stratejik karar alma süreçlerimizi şekillendiren ve kurumsal dayanıklılığımızı güçlendiren unsurlar olarak ele alıyoruz. Bu doğrultuda, risk yönetimi yaklaşımımızı çok paydaşlı, bütüncül ve proaktif bir anlayışla yapılandırıyoruz.

Tüm iş süreçlerimizde ortaya çıkabilecek stratejik, operasyonel, finansal ve çevresel riskleri sistematik şekilde analiz ederek, bu analizlerin çıktıları doğrultusunda hazırladığımız eylem planlarıyla olası olumsuz etkileri en aza indirmeyi hedefliyoruz. Böylece yalnızca mevcut riskleri yönetmekle kalmıyor, aynı zamanda uzun vadeli kurumsal sürdürülebilirliğimizi güvence altına alıyoruz.

Risk Yönetimi Odak Alanlarımız



Bilgi Güvenliği ve Dijital Riskler

Yoğun dijitalleşme süreçleri içerisinde faaliyet gösteren bir grup olarak, bilgi güvenliği ve veri gizliliğini en öncelikli risk alanlarımızdan biri olarak konumlandırıyoruz. KVKK başta olmak üzere tüm ulusal ve uluslararası veri koruma mevzuatına tam uyum sağlıyor; lisanslı güvenlik yazılımları, gelişmiş sızma testleri, dijital denetim mekanizmaları ve bağımsız üçüncü taraf güvenlik denetimleriyle bilgi sistemlerimizin bütünlüğünü koruyoruz. Bu sayede, müşterilerimizin ve iş ortaklarımızın verilerini güvenli bir şekilde yönetirken, dijital operasyonlarımızın kesintisiz ve güvenilir biçimde sürmesini sağlıyoruz. 2024 raporlama döneminde herhangi bir bilgi güvenliği ihlali yaşanmamış olması, bu alandaki risk yönetimi kapasitemizin etkinliğini göstermektedir.



İş Sağlığı, Ürün ve Çevre Güvenliği

Grup genelinde yürüttüğümüz faaliyetlerde, iş sağlığı ve güvenliği, çevresel etkiler ve ürün güvenliği risklerini birbirinden bağımsız değil, entegre bir çerçevede ele alıyoruz. Tüm departmanların aktif katılımıyla düzenli olarak gerçekleştirilen risk değerlendirmeleri sonucunda, olası tehlikeleri en aza indirecek önleyici aksiyonlar planlanmakta ve uygulamalarımız periyodik olarak güncellenmektedir. Bu yaklaşım, çalışanlarımızın güvenliğini ve sağlığını korurken, aynı zamanda ürün kalitemizi ve çevresel sorumluluğumuzu da güvence altına almaktadır.



İklim Riskleri ve Regülasyon Takibi

İklim değişikliğinin faaliyetlerimiz üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini azaltmayı stratejik bir öncelik olarak görüyoruz. Bu kapsamda, Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı, CBAM (Sınırdan Karbon Düzenleme Mekanizması) ve ulusal mevzuattaki güncel düzenlemeleri yakından takip ediyor, bu gelişmeleri iş planlarımıza entegre ediyoruz. Geri dönüştürülmüş içerikli ambalaj kullanımının artırılması, enerji verimliliğini iyileştirecek yatırımlar yapılması ve operasyonel süreçlerin optimize edilmesi gibi adımlar, iklim kaynaklı risklere karşı dayanıklılığımızı güçlendiren somut uygulamalarımız arasındadır. Bu sayede, karbon düzenlemelerinden doğabilecek mali ve operasyonel riskleri yönetirken, aynı zamanda sürdürülebilir üretim dönüşümünü destekliyoruz.



Performans Göstergeleri ile İzleme

Risk yönetimi süreçlerimizin etkinliğini artırmak amacıyla, müşteri memnuniyeti skorları, OTİF (zamanında ve eksiksiz teslimat) oranları, kalite KPI'ları ve blokaj oranları gibi ölçülebilir göstergelerle tüm faaliyet alanlarımızı düzenli olarak izliyoruz. Bu performans verileri, hem olası risklerin erken aşamada tespit edilmesini hem de alınan aksiyonların etkinliğinin sürekli değerlendirilmesini mümkün kılıyor. Güçlü iç kontrol mekanizmalarımız, operasyonel kesintileri önceden öngörmemize ve hızlı müdahale kapasitemizi artırmamıza katkı sağlıyor.

Bu yapının sağladığı bütüncül yaklaşım sayesinde, risk yönetimi Bell Ambalaj Grubu'nda yalnızca bir kontrol aracı değil, kurumsal dayanıklılığı artıran, sürdürülebilir büyümeyi destekleyen ve uzun vadeli değer yaratan stratejik bir yönetim unsuru olarak konumlanmaktadır. Böylece, belirsizliklerin yoğun olduğu piyasa koşullarında dahi çevik karar alma ve sürdürülebilir başarı kapasitemizi koruyabiliyoruz.

İş Etiği Kuralları

İş Etiği ve Sorumlu Davranış İlkelerimiz

Bell Holding olarak, tüm faaliyetlerimizin temelinde dürüstlük, şeffaflık, adalet, tarafsızlık ve güvenilirlik ilkeleri yer almaktadır. Bu ilkeler, sadece kurumsal kültürümüzü yansıtmakla kalmaz; aynı zamanda paydaşlarımızla yürüttüğümüz tüm ilişkilerin omurgasını oluşturur. Bu anlayışın kurumsal düzeyde sürdürülebilirliğini sağlamak için oluşturduğumuz Bell Holding İş Etiği Kuralları Prosedürü, etik değerlerimizi yazılı hale getirerek tüm çalışanlarımıza ve iş ortaklarımıza yol göstermektedir.



Bu prosedür;

- Tüm yasal düzenlemelere ve şirket içi politikalara tam uyumu güvence altına alır,
- Karar alma süreçlerinde etik değerlere bağlılığı teşvik eder,
- Gizlilik, tarafsızlık, eşitlik ve sorumluluk alanlarında ortak bir davranış standardı belirler,
- Kurum içinde hesap verebilirlik kültürünü pekiştirir.

İş Etiği Kurallarımız, Bell Holding çatısı altındaki tüm grup şirketlerinde görev yapan yönetici ve çalışanlar için bağlayıcı niteliktedir. Ayrıca; müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, iş ortaklarımız ve rekabet içinde olduğumuz kurumlar da dahil olmak üzere tüm paydaşlarımızdan aynı etik değerlere uygun şekilde hareket etmelerini bekliyoruz. Böylece, sadece kurum içi değil, değer zincirimizin tamamında etik ilkelere dayalı sürdürülebilir bir iş ortamı yaratmayı amaçlıyoruz.

Etik Yönetimi ve Uygulama Mekanizması

Etik kuralların şirket kültürüne entegre edilmesinden birincil derecede Yönetim Kurulumuz sorumludur. Üst yönetimimiz ise, etik değerlerin günlük iş yapış şekillerimize yerleşmesini sağlayarak çalışanlara örnek teşkil eden bir liderlik rolü üstlenmektedir. İş Etiği Kuralları ve ilgili politika belgeleri, İnsan Kaynakları birimimiz tarafından düzenli aralıklarla gözden geçirilmekte, sektörel ve toplumsal gelişmeler doğrultusunda güncellenmekte ve Yönetim Kurulu Başkanımızın onayıyla yürürlüğe alınmaktadır.

Ayrıca, etik değerlere ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla düzenli eğitim programları, iç iletişim kampanyaları, rehber dokümanlar ve yönlendirme faaliyetleri yürütülmektedir. Bu uygulamalar sayesinde çalışanlarımızın etik ikilemler karşısında doğru karar alabilme yetkinlikleri geliştirilmekte; aynı zamanda etik dışı davranışların önlenmesi için güçlü bir kurumsal altyapı oluşturulmaktadır.

Etik Kurallara Uyum ve Bildirim Süreci

Bell Holding olarak, etik ilkelere uyumu yalnızca kurumsal bir sorumluluk değil, sürdürülebilir iş modelimizin vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul ediyoruz. Bu kapsamda, İş Etiği Kuralları ve prosedürlerine yönelik herhangi bir uyumsuzluk ya da ihlal şüphesinde, Yönetim Kurulu'na bağlı olarak görev yapan Etik Kurul devreye girmektedir.

Etik Kurul'un temel sorumlulukları şunlardır:

- Grup şirketlerinde etik ilkelere aykırı davranışlara ilişkin şikâyet ve bildirimleri değerlendirmek,
- İhlal iddialarını gizlilik esasına bağlı kalarak soruşturmak,
- Gerekli durumlarda yönlendirici, düzeltici veya yaptırım içeren aksiyonların alınmasını sağlamak.

Etik Kurul'a yapılan bildirimler tarafsızlık, gizlilik ve misilleme yasağı ilkeleri çerçevesinde ele alınmakta; bildirimi yapan kişinin kimliği kesinlikle korunmaktadır. Bu sayede, hem çalışanlarımızın hem de dış paydaşlarımızın güvenli bir şekilde başvuruda bulunabilecekleri, şeffaf ve erişilebilir bir etik bildirim mekanizması işletilmektedir. Bu yapı, etik kuralların yalnızca belirlenmiş olmasının ötesinde, aktif şekilde uygulanmasını ve hesap verebilirlik mekanizmalarının gerektiğinde devreye alınmasını garanti altına almaktadır.

İş Etiği Kuralları

Uyum Yönetimi

Bell Holding olarak, sürdürülebilir değer yaratma hedefimizi desteklemek amacıyla tüm faaliyetlerimizde yasal düzenlemelere, sektörel standartlara ve uluslararası normlara tam uyum sağlamayı temel bir kurumsal sorumluluk olarak görüyoruz. Operasyon gösterdiğimiz tüm bölgelerde yürürlükte olan mevzuatlara eksiksiz şekilde uyum sağlarken, aynı zamanda tüm paydaşlarımıza karşı doğru, şeffaf, eksiksiz ve zamanında bilgi paylaşımını önceliklendiriyoruz.



Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması

Dijitalleşmenin hızla arttığı günümüz iş ortamında, Bell Holding olarak bilgi güvenliği ve kişisel verilerin korunmasına yönelik riskleri proaktif bir yaklaşımla yönetiyoruz. Bu kapsamda, dijital denetim ve kontrol mekanizmalarıyla desteklenen bilgi teknolojileri altyapımızı sürekli güncelliyor; yazılım ve donanım sistemlerimizi gelişen tehditlere karşı güçlendiriyoruz.

Tüm bilgi sistemlerimiz, bağımsız üçüncü taraflar tarafından düzenli olarak denetlenmekte; elde edilen bulgular ışığında siber güvenlik stratejilerimiz sürekli olarak güncellenmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında tüm yasal yükümlülüklere eksiksiz uyum sağlanmakta; çalışanlarımıza ve iş ortaklarımıza bu konuda düzenli bilinçlendirme eğitimleri verilmektedir. 2024 raporlama döneminde bilgi güvenliği veya veri gizliliği ihlaline yönelik herhangi bir vakaya rastlanmamış olması, bu alandaki yönetim sistemimizin etkinliğini ortaya koymaktadır.

Bu kapsamlı yapı sayesinde, Bell Holding olarak etik, uyum ve bilgi güvenliği konularında yalnızca yasal yükümlülüklerimizi yerine getirmekle kalmıyor; aynı zamanda güvene dayalı, sürdürülebilir ve sorumlu bir iş kültürü inşa ederek uzun vadeli paydaş değerimizi güçlendiriyoruz.

İş Etiği ve Sorumlu Davranış Yaklaşımımız

Bell Ambalaj Grubu olarak kurum kültürümüzü, dürüstlük, saygı, şeffaflık, takım ruhu, alçakgönüllülük ve mükemmeliyet ilkeleri üzerine inşa ediyoruz. Bu ilkeler, yalnızca şirketimizin temel değerlerini değil, aynı zamanda tüm karar ve davranışlarımızın dayandığı etik zeminini oluşturuyor. Tüm iş süreçlerimizi ulusal ve uluslararası etik ile profesyonel standartlara uygun şekilde yürütürken; çalışanlarımız, iş ortaklarımız ve tüm paydaşlarımızla olan ilişkilerimizde doğruluk, adalet ve güvene dayalı bir yaklaşımı benimsiyoruz. Bu yaklaşım, uzun vadeli iş birliklerinin temelini oluşturmakta ve şirket itibarımızı güçlendirmektedir.

Gizlilik ve Güvene Dayalı İş Ortamı

Paydaşlarımızın tüm bilgilerini yalnızca iş amaçlı ve yetkilendirilmiş kişilerin erişimine açık olarak kullanıyoruz. Müşteri, çalışan ve iş ortaklarımıza ait tüm kişisel ve kurumsal bilgilerin gizliliğini korumayı, etik sorumluluklarımızın vazgeçilmez bir parçası olarak görüyoruz. Veri güvenliği için güçlü dijital altyapılar, düzenli güvenlik denetimleri ve gizlilik protokolleri uyguluyor; böylece tüm iş süreçlerimizde güvenli, şeffaf ve hesap verebilir bir yapı inşa ediyoruz.

Kapsayıcılık, Eşitlik ve Saygılı İş Ortamı

Farklılıkları zenginlik olarak görüyor; dil, din, ırk, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, inanç ya da benzeri hiçbir bireysel farklılıklara dayalı ayrımcılığı kesin biçimde şekilde reddediyoruz. Tüm çalışanlarımız için eşit fırsatların tanındığı, çeşitliliğe değer veren, kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak önceliklerimiz arasındadır. Çalışanlarımızın fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak kendilerini güvende hissetmeleri için gerekli tüm önlemleri alıyor; taciz, şiddet, mobbing gibi etik dışı davranışlara karşı sıfır tolerans politikamızı kararlılıkla sürdürüyoruz.

Geri Bildirim ve Sürekli Gelişim Kültürü

Çalışanlarımızın görüşlerine ve önerilerine değer veriyor, açık iletişimi kurumsal gelişimin en önemli unsurlarından biri olarak görüyoruz. Düzenli anketler, geri bildirim toplantıları ve birebir görüşmeler yoluyla çalışan memnuniyetini ve etik uyumu birlikte geliştiriyoruz. Bu sayede sadece mevcut süreçlerimizi iyileştirmekle kalmıyor, aynı zamanda çalışanlarımızın karar alma mekanizmalarına katılımını güçlendirerek aidiyet ve motivasyonu da artırıyoruz.

İş Etiği Kuralları



Çıkar Çatışmalarının Önlenmesi

Çalışanlarımızın görev ve yetkilerinin, kişisel veya ailevi çıkarlarıyla çatışmamasını esas alıyoruz. Bu doğrultuda, çıkar çatışmalarını önlemeye yönelik etik kurallar ve iç kontrol mekanizmaları işletiyor; potansiyel risklerin erken tespit edilmesi için çalışanlarımızın tereddüt ettikleri her durumda İnsan Kaynakları birimine veya Etik Kurul'a danışmalarını teşvik ediyoruz. Böylece kurumsal kararların tarafsız ve objektif biçimde alınmasını sağlıyoruz.

Sorumlu İş Yapma ve Adil Rekabet Anlayışı

Tedarikçilerimizle olan tüm ilişkilerimizde adil, şeffaf ve saygılı bir yaklaşım benimsiyor; yükümlülüklerimizi eksiksiz ve zamanında yerine getiriyoruz. Rakiplerimizle yalnızca yasal ve etik sınırlar içerisinde rekabet ediyor, ticari faaliyetlerimizde dürüstlükten ödün vermiyoruz. Rüşvet, yolsuzluk, çıkar sağlama, uygunsuz hediye ve menfaat sağlama gibi etik dışı uygulamalara karşı sıfır tolerans politikamız kesintisiz şekilde uygulanmaktadır.

Etik Hattı ve Bildirim Mekanizması

Tüm çalışanlarımızın güvenle başvurabileceği, erişilebilir ve gizlilik esasına dayalı bir etik iletişim hattı işletiyoruz. Etik ilkelere aykırı davranışlara ilişkin tüm bildirimler tarafsız şekilde inceleniyor, bildirimde bulunan kişilerin kimlikleri kesinlikle gizli tutuluyor. Bu sistem sayesinde çalışanlarımız, herhangi bir endişe veya baskı duymadan görüş, öneri veya şikâyetlerini iletebilecekleri güvenli bir mekanizmaya sahip oluyor.

Topluma ve Gelecek Nesillere Karşı Sorumluluk

Toplumun sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlamayı; demokrasi, insan hakları, eşitlik ve çevrenin korunması gibi evrensel değerlere saygı göstermeyi temel bir kurumsal sorumluluk olarak kabul ediyoruz. Sosyal sorumluluk projeleri, gönüllülük faaliyetleri ve yerel kalkınma girişimleriyle topluma değer katmayı sürdürüyoruz.

Etik Kuralları Destekleyen Politikalarımız

Bell Ambalaj Grubu olarak, etik değerlere dayalı kurumsal kültürümüzü yalnızca soyut bir değerler bütünü olarak değil, çalışan davranışlarını yönlendiren ve şirketimizi koruyan bir yönetim sistemi olarak görüyoruz. Bu anlayışla oluşturulan politikalar, tüm çalışanlarımızın görevlerini adil, dürüst, şeffaf ve sorumluluk bilinciyle yerine getirmesini güvence altına almayı amaçlamaktadır.

Etik kurallarımızı uygulamada somutlaştıran bu politikalar, aynı zamanda:

- Kurumsal itibarımızın korunmasına,
- İş yapış kültürümüzde ortaya çıkabilecek risklerin önlenmesine,
- Etik dışı davranışlara karşı önleyici bir çerçevenin oluşturulmasına hizmet etmektedir.

Grup bünyesinde yürürlükte olan temel etik destek politikalarımız şunlardır:

- Çıkar Çatışması Politikası
- Hediye Kabul Etme ve Verme Politikası
- Gizli Bilgilerin Korunması Politikası
- Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesi Politikası

Bu politikalar tüm Bell Ambalaj Grubu çalışanları için bağlayıcı niteliktedir. Ayrıca, işe alım süreçlerinde oryantasyon programlarının ayrılmaz bir parçası olarak yeni çalışanlarla paylaşılmakta; düzenli periyotlarla verilen eğitimlerle tüm çalışanlarımızın bu konudaki farkındalık ve bilgi düzeyi güncel tutulmaktadır.

Etik Kurul Yapımız

Bell Ambalaj Grubu olarak, iş süreçlerimizin etik ilkelere ve iç politika-prosedürlerimize eksiksiz uyum içinde yürütülmesini sağlamak önceliklerimiz arasındadır. Bu doğrultuda, etik ilkelere aykırı durumların etkin şekilde değerlendirilmesi ve gerekli düzeltici aksiyonların zamanında alınabilmesi amacıyla Yönetim Kurulu'na bağlı olarak çalışan bir Etik Kurul oluşturulmuştur.

Etik Kurul, şirket genelinde etik kültürün geliştirilmesini ve sürdürülebilirlik yaklaşımımızla uyumlu şekilde kurumsal değerlerin korunmasını amaçlamaktadır. Kurul; farklı fonksiyonları temsilen görev yapan ve Yönetim Kurulu'na doğrudan bağlı olan üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır:

- Başkan: Bell Ambalaj Grubu Başkanı
- Üye: Grup Mali İşler Direktörü (CFO)
- Üye: Grup Strateji, İş Geliştirme ve Sürdürülebilirlik Direktörü
- Üye: Grup İnsan Kaynakları Direktörü
- Üye: Bell Ambalaj Grubu bünyesinden rotasyonla davet edilen bir Genel Müdür

Kurul, etik ilkelere ilişkin gündem maddelerini düzenli toplantılarla ele almakta; tüm değerlendirme ve karar süreçlerini şeffaf, tarafsız, adil ve belgelendirilebilir şekilde yürütmektedir. Böylece, etik kuralların yalnızca yazılı metinler olarak kalmaması; aksine, kurum kültürünün yaşayan ve uygulanan bir parçası haline gelmesi güvence altına alınmaktadır.

Sürdürülebilirlik Hedefleri

	Öncelikli Konu	Hedef	Metrik	Birim	2024 Gerçekleşmeleri	Hedefler
Çevresel	Enerji Yönetimi ve Düşük Karbon Stratejisi	Enerji yoğunluğunu azaltmak	Toplam Enerji Yoğunluğu	GJ/ton üretim	2022'ye kıyasla %34 azalmıştır.	2032'de %15lik azalma 2035'de %20'luk azalma
		Yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlanan elektrik tedarik payını artırmak	Yenilenebilir Enerji kullanım oranı	MWh	2024 gerçekleşmesine göre SenapaStampa yenilenebilir enerji kullanımı: 400 MWh PAAG yenilenebilir enerji kullanımı: 474 MWh	2032'de %20lik 2035'te %30'luk pay
		Karbon emisyonlarının azaltılması	Kapsam 1 ve Kapsam 2 Emisyonları	t-CO2e/yıl	Performans göstergeleri sayfasında değerler paylaşılmıştır.	Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarını 2022 yılına kıyasla her yıl % 4,2 oranında azaltmak
			Kapsam 3 emisyonları		Performans göstergeleri sayfasında değerler paylaşılmıştır.	Kapsam 3 emisyonlarını 2022 yılına kıyasla her yıl % 2,5 oranında azaltmak
		Ölçülen karbon ayak izi sonuçlarının doğrulanması ve sertifikalandırılması	Karbon Ayakizi Doğrulama Süreci		Önümüzdeki yıl hedeflenmektedir.	Doğrulamanın yapılması
		İklimle ilgili tehlikelere ve doğal afetlere karşı dayanıklılığın ve uyumun artırılması	Yıllık risk değerlendirme çalışmaları	adet		İklim değişikliğine yönelik finansal, operasyonel risk ve fırsatların değerlendirilmesi
	Atık Yönetimi	Atık miktarının azaltılması	Atık oranı	%	Atık oranında artış gözlemlenmiştir.	Toplam geri dönüştürülen atık miktarında 2032'de %25 ve 2035'de %50 oranında artış
		Çıkan atığın tamamının geri dönüştürülmesi	Geri dönüşüm oranı	%	Hedef için çalışmalar devam etmektedir.	2035'e kadar %100 geri dönüşüm oranına ulaşmak
	Döngüsel ve Sürdürülebilir Ekonomi	Döngüsel ekonomi model ve hizmetlerinin geliştirilmesi	Döngüsel iş modeli proje sayısı	adet	TO-KA ile ambalaj atıkları kaynağında toplanıp ayrıştırılarak geri dönüşüme ve döngüsel ekonomiye katkı sunulmaktadır.	Operasyon ağının genişletilmesi ve kapasitenin artırılması
	Su Yönetimi	Su tüketiminin azaltılması	Su tüketimi azaltım oranı	%	2023 yılına göre %9 azaltım, 2022 yılına göre 40% azaltım.	
		Suyun geri kazanılması	Su geri kazanımı oranı	%		2032'ye kadar suyun %50 oranında geri kazanılması

Sürdürülebilirlik Hedefleri

	Öncelikli Konu	Hedef	Metrik	Birim	2024 Gerçekleşmeleri	Hedefler
Sosyal	İş Sağlığı ve Güvenliği	İş Sağlığı ve Güvenliği kültüründen taviz vermeden, grup şirketlerinde 0 iş kazası hedefini sürdürmek	İş kazası sıklık oranı	%	2023 yılına göre artış mevcuttur.	2025 yılında 0 kaza sıklık oranı
			İş sağlığı ve güvenliği kişi başı eğitimi saati	%	Devamlılık sağlanmıştır, artış mevcuttur.	Devamlılığın sağlanmasıdır.
	Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi	Yeni yetkinliklerin organizasyona kazandırılması (reskilling ve upskilling)	Yetkinlik geliştirmeyi hedefleyen eğitim ve programlar	%	2024 yılında yöneticilerin profesyonellik ve liderlik becerilerini artırmayı hedefleyen Liderlik Gelişim Programı hayata geçirilmiştir.	2025 yılında kritik becerileri geliştirmek, liderliği teşvik etmek adına yeni hedefler planlanmaktadır.
		Çalışan başına ortalama eğitim saati sayısının artırılması	Eğitim saati	saat/kişi	2024 yılına göre, SenapaStampa ve Interkap'ta rakamda artış gözlenirken, Tulipack için düşüş trendi mevcuttur.	2032'de çalışan başına ortalama eğitim saatinin 30 saate çıkarılması
	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri	Tedarikçilerin kapsam 1,2,3 emisyon, enerji, su, atıkla ilgili derlenmiş verilerinin takip edilmesi ve kendi sürdürülebilirlik hedeflerini belirlemeleri için teşvik edilmesi	Verileri toplanan tedarikçi sayısı hedef belirleyen tedarikçi sayısı			2032'ye kadar operasyonda toplam tedarikçimizin %50'sine sahip tedarikçilerle ortak sürdürülebilirlik projeleri yapmak
		Sürdürülebilirlik ilkeleri kapsamında tedarikçilerin sürdürülebilirlik performansını artırmak	Tedarikçilerin yenilenebilir enerji kullanım oranı	adet		Tedarikçilerin %80'inin 2025'te %15; 2032'de ise %50 oranında yenilenebilir enerji kullanım oranına ulaşması
		Ortak lojistik operasyon merkezinin oluşturulması	Ortak Lojistik operasyon birimi			2025 yılında ortak tedarik birimi, depo oluşturulması
	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Fırsat Eşitliği	Kadınların karar alma süreçlerine tam katılımını sağlamak için temsiliyetini arttırmak	Üst Yönetim seviyesinde çalışan kadın sayısı	%	Grup genelinde kadın istihdam oranını ve üst yönetimdeki kadın temsiliyetini artırmaya yönelik çalışmalar yürütülmektedir.	2032 yılında 30% oranına ulaşmak
		Kadın çalışan oranını (mavi+beyaz) arttırmak	Kadın çalışan sayısı	%		2032 yılında %30 kadın istihdam oranına ulaşılması
	Toplumsal Yatırım	Birleşmiş Milletler SKA'larına hizmet eden girişimlerden en az birine katkıda bulunmak & iş birliği geliştirmek	İş birliği yapılan BM SKA bağlantılı STK, dernek, vakıf ve girişimlerin sayısı	adet	TEGV, PAGEV, PAKÇEV, WWF	İş birliği yapılan BM SKA bağlantılı STK, dernek, vakıf ve girişimlerin sayısını artırmak

Sürdürülebilirlik Hedefleri

	Öncelikli Konu	Hedef	Metrik	Birim	2024 Gerçekleşmeleri	Hedefler
Yönetişim	Kurumsal Yönetim	Her seviyede hesap verebilirlik ve şeffaflığı sürdürmek	Code of Conduct'ın etkisini artırmak üzere tüm çalışanlara iş etiği eğitimlerinin verilmesi	eğitim saati		Code Of Conduct işlerliğini artırmak
	Raporlama	Holdingin ve grup şirketlerinin sürdürülebilirlik uygulamalarını temel alan en az bir inisiyatife raporlama yapması	GRI	Sürdürülebilirlik Raporu	2024 Sürdürülebilirlik Raporu yayınlanmıştır.	Devamlılığın sağlanmasıdır.
			CDP Raporlaması	CDP Raporu	Bell Holding Su Güvenliği Programına katılmıştır. Interkap CDP İklim Değişikliği raporlaması yapmıştır.	Holding bazlı CDP raporlamasının yapılmasıdır.
			TSRS	TSRS Raporu		İlerleyen dönemde bazı grup şirketlerinin TSRS raporlaması yapması gündeme gelebilir.
	Veri Güvenliği	KVKK tam uyumlu olmak ve çalışanlarda bilincin oluşturulması	Çalışanların farkındalık düzeylerinin ölçülmesi	%		Çalışanların farkındalık düzeylerinin ölçülmesine yönelik anket çalışmalarının gerçekleştirilmesi. Çalıştay, etkinlik ve toplantılar gibi birçok mecrada geri bildirim mekanizmalarıyla ölçüm yapılması
		Şirketler içinde veri güvenliği ihlal olaylarını 0'da tutmak	Veri güvenliği ihlal sayısı	adet	0	Veri güvenliği ihlal sayısının takibinin yapılması ve minimumda tutulması
Sürdürülebilir Ürün Yönetimi	Ürün Kalitesi ve İade Politikası	Müşteri problemlerini daha etkin takip edebilmek, çözüm üretebilmek ve müşteri memnuniyetini maksimum düzeyde tutabilmek	Müşteri Şikayet Oranı	%	Tüm şirketlerde "0" müşteri şikayetine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.	2025 yılında ortak tedarik birimi, depo oluşturulması
			Müşteri Memnuniyet Oranı	%	Tüm şirketlerde düzenli müşteri memnuniyet araştırmaları yapılmakta ve "0" müşteri şikayetine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. Interkap Müşteri Memnuniyet Oranı: 92/100 Tulipack Müşteri Memnuniyet Oranı: 94/100 SenapaStampa Müşteri Memnuniyet Oranı: 84/100	100
		Uluslararası Standartlarda Ürün-Süreç Sertifikasyonlarının alınması	Alınan sertifikalar (Recyclclass vb.)	%	BRCGS, URSA, Sedex, Ecovadis	Recyclclass, ASI, ISO 15343 plastik geri dönüşümünde izlenebilirlik

Sürdürülebilirlik Hedefleri

	Öncelikli Konu	Hedef	Metrik	Birim	2024 Gerçekleşmeleri	Hedefler
Sürdürülebilir Ürün Yönetimi	Dijitalleşme, AR-GE, İnovasyon	Operasyonel mükemmeliyeti yükseltmek için dijitalleşmiş süreç ve hizmetlerin artırılması	Dijitalleşmiş süreç ve hizmetlerin sayısı, Analitik ve AI çalışmaları	adet	İnterkap ve Tulipack Ambalaj, üretim süreçlerinde Deep Learning (derin öğrenme) teknolojisini entegre ederek kalite kontrol sistemlerini dönüştürmüş ve üretim verimliliğine katkı sunmuştur.	Dijitalleşmiş süreç ve hizmetlerin sayısını artırmak
		AR-GE çalışmalarını artırmak, merkezi birim oluşturulması	Ortak AR-GE birimi			2025 yılında ortak AR-GE departmanı oluşturulması
	Operasyonel eko verimlilik	Geri dönüştürülmüş ham madde kullanım oranını artırmak	PCR, PIR, monomateryal geri dönüştürülebilir maddelerin kullanım oranı	%	%13,61 (PCR,PIR kullanım oranı)	2030'da %25 ve 2035'te %100 oranında geri dönüştürülmüş içerik kullanımına ulaşılması
		Alüminyum şirketimiz için birincil alüminyum kullanımının azaltılması	Birincil alüminyum kullanımının azaltmaya yönelik projeler	adet		Karbon ayak izi düşük, kalite standartlarını karşılayan, birincil alüminyum kullanımını azaltacak projeler yapmak
	Ambalaj Yönetimi	Geri dönüştürülen ambalaj miktarının artırılması	Geri dönüştürülen ambalaj miktarı	adet	2023 yılına kıyasla %8 oranında azalma olmuştur.	2032'e %50 oranına ulaşmak
		Yeniden kullanılabilir, geri dönüştürülebilir veya kompostlanabilir ambalaj kullanımı	Yeniden kullanılabilir, geri dönüştürülebilir veya kompostlanabilir ambalaj oranı	%	98.5%	2035'te 100% oranına ulaşmak
	Sürdürülebilir Ürün Tasarımı ve Yaşam Döngüsü Yönetimi	Recycled ürünlerin ciro içindeki payını artırmak	Sürdürülebilir Ürün Grubu Ciro	%		2032'de %50 oranına ulaşmak
		Yaşam döngüsü değerlendirmesi/analizi (LCA) yapılmış ürün oranını artırmak	Ürün bazlı yaşam döngüsü analizi	Ürün Grupları	Bir şirketimizde 26 adet ürün için yapılmıştır.	2032'de tüm ürünler için LCA çalışmasının yapılması
		Biyo bazlı materyal miktarını artırmak	Biyoplastik kullanımı	%		2032'de biyo bazlı materyal kullanımını %5'e çıkarmak

Paydaş İletişimi

Bell Holding, paydaş iletişimini kurumsal sürdürülebilirlik stratejisinin temel taşlarından biri olarak görmektedir. Çalışanlardan müşterilere, tedarikçilerden yerel topluluklara kadar geniş bir yelpazede paydaşlarımızla düzenli ve şeffaf iletişim kurmak; güven, iş birliği ve uzun vadeli değer yaratımının ön koşuludur. Bu yaklaşım, yalnızca finansal performansın değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal etkilerin de etkin şekilde yönetilmesini sağlamaktadır.

Paydaşlarla kurduğumuz diyaloglar, karşılıklı beklentilerin anlaşılması ve ortak çözümler geliştirilmesi açısından kritik rol oynamaktadır. Düzenli toplantılar, anketler, çalıştaylar ve iş birliği platformları sayesinde paydaşlarımızın görüş ve önerilerini sistematik olarak değerlendiriyor; bu geri bildirimleri stratejik karar alma süreçlerimize entegre ediyoruz. Bu sayede, sürdürülebilirlik hedeflerimizi paydaşlarımızın öncelikleriyle uyumlu hale getiriyor ve birlikte daha güçlü bir etki yaratıyoruz.

Paydaş iletişimine verdiğimiz önem, aynı zamanda risklerin öngörülmesi ve fırsatların değerlendirilmesine de katkı sağlamaktadır. Ortak değer yaratma anlayışıyla yürüttüğümüz diyalog süreçleri, şirketimizin toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesine, yenilikçi projelerin hayata geçirilmesine ve sektörümüzde örnek teşkil eden uygulamaların geliştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Bell Holding olarak, sürdürülebilir büyümenin ancak güçlü paydaş ilişkileriyle mümkün olduğuna inanıyor ve bu doğrultuda iletişim kanallarımızı sürekli geliştirmeyi önceliklendiriyoruz.

Paydaş Grupları	Paydaş Gruplarının Seçim Süreci	Paydaşla Olan İlişki	Önemli Konular ve Sorumluluklarımız
Çalışanlar	Sunduğumuz çalışma sistemimizi ve oluşturduğumuz süreçleri daha sürdürülebilir hale getirmek için tüm çalışma arkadaşlarımızın bize sağladığı proaktif geri bildirimleri önemsiyoruz.	Periyodik ve çalışanlarımızın talebiyle yüz yüze ve online görüşmeler, periyodik anketler, çalışan performans ve memnuniyet değerlendirmeleri, düzenli e-postalar, tesis içi dilek/şikâyet/öneri kutuları, sosyal medya kanalları ve periyodik eğitimler, sosyal aktiviteler	- Çalışan haklarının takibi ve iyileştirilmesi - Topluluk şirketleri arası iletişim, sinerji - İş sağlığı ve güvenliğini sağlama - Çalışan gelişimi, çalışan katılımını artırma - Çalışan ücretlerini zamanında ve eksiksiz ödeme - Şikâyet mekanizmasının iyileştirilmesi ve geri bildirimlerin takibi - Performans ve yetenek yönetimi - Sosyal fayda sağlama, etik değerleri koruma, çalışma ortamında çeşitliliğe önem verme, çalışan aidiyet duygusunu oluşturma - Sürdürülebilirlik çalışmalarını yürütme
Müşteriler	Lider FMCG ve ilaç firmalarıyla çalışmaktayız. Üretim adetleri mevcut tedarikçi portföyünün genişliği, talep edilen ürünün özellikleri, standartları ve fiyat stratejisine göre müşteri seçimi yapılmaktadır.	Mevcut projelerdeki iyileşmeye açık konuların görüşülmesi, iş büyütme ve yeni iş olanaklarının görüşülmesi için yapılan periyodik toplantılar, ziyaretler. Telefon ve e-posta kanallarıyla anlık iletişim.	- İstenen kalitede ve fiyat seviyesini, (rekabetçiliği) koruyarak, tedarik sorunu yaşatmadan, doğru zamanda ve doğru adette mal ve hizmet sunumunu gerçekleştirme - İş verimliliğinin ve üretkenliğin artırılması - Sürdürülebilir iş modellerine yatırım - Sürdürülebilirlik konularında iş birliği - Sektörel sorunlar, uyum
Hissedarlar	Risk ve fırsat analizlerinin gerçekleştirilmesi, finansal ve ÇSY performansının takibi	Çeyreklik bazda Yönetim Kurulu toplantıları, mail	- Finansal raporlar, finansal sonuçları değerlendirme, risk ve fırsatların değerlendirilmesi, - ÇSY performansının değerlendirilmesi
Tedarikçiler	İhracat oranı yüksek grup şirketlerimiz dolayısıyla çok çeşitli ölçekte yerel ve global tedarikçilerle çalışıyoruz.	Günlük iş akışı, yüz yüze toplantılar, e-posta yoluyla düzenli iletişim	- İş performansı, iş hedefleri - Teşvikler, kalite, sürdürülebilir - İş modellerine yatırım

Paydaş İletişimi



Paydaş Grupları	Paydaş Gruplarının Seçim Süreci	Paydaşla Olan İlişki	Önemli Konular ve Sorumluluklarımız
Bankalar ve Sigorta Kuruluşları	Finansal performans, sorumlu yatırım anlayışıyla iş birlikleri geliştiriyoruz.	Toplantı ve görüşmeler	Sürdürülebilir finansmana erişim
Hükümet ve Kamu Kurumları	Faaliyetlerimize yönelik uyum, risklerin azaltılması, şirket itibarı, şeffaflık ekseninde çalışmalarımızı yönetiyoruz.	Düzenli toplantı ve görüşmeler, konferanslar, projeler	Ortak girişimlere fayda sağlanması, düzenli raporlama, uyum ve performans, hesap verebilirlik
Sanayi ve Dernek Grupları	Kurumsal üyelik ve yönetim seviyesinde temsiliyete önem veriyoruz.	Toplantılar, paneller, proje ortaklıkları	Sektörel sorunlar ve sektörün geliştirilmesi
Sivil Toplum Örgütleri	Sosyal sorumluluk projeleri geliştiriyoruz, toplumsal kalkınma adına iş birliklerine önem veriyoruz.	Konferanslar, proje ortaklıkları, paneller, düzenli toplantılar, etkinlikler, üyelikler	Sürdürülebilirlik konularında ortaklık, toplumun güçlendirilmesi
Akademi ve Üniversiteler	Üniversite sanayi iş birliklerine önem veriyor, konferanslar, proje ortaklıklarıyla toplum üzerinde pozitif etki yaratma amacıyla çalışıyoruz.	Konferanslar, iş birlikleri, kariyer günleri	Araştırma ve geliştirme, eğitim, endüstri ortaklıkları, inovasyon

Paydaşlar Gözünden Bell Holding



İnterkap İç paydaş görüşü - Kalite Yönetimi

Döngüsel ekonomi ve kaynak verimliliği, şirketimizin temel stratejik öncelikleri arasında yer almaktadır. Tüm operasyonlarımızda atıkların azaltılması, kaynakların etkin kullanımı ve geri dönüşüm uygulamalarının yaygınlaştırılması yönünde sürekli iyileştirme faaliyetleri yürütmekteyiz. Bu yaklaşım, çalışanlarımızın farkındalığını artırmaya yönelik eğitimlerle desteklenmektedir.

Sorumlu ürün ve hizmet anlayışı, kalite yönetim sistemimizin ayrılmaz bir parçasıdır. Ürünlerimizin ve hizmetlerimizin çevresel ve toplumsal etkilerini düzenli olarak değerlendiriyor, tedarik zincirimizde etik ve sürdürülebilir uygulamaları önceliklendiriyoruz. Bu sayede müşterilerimize değer yaratırken, toplumsal sorumluluklarımızı da yerine getiriyoruz.



SenapaStampa Dış paydaş görüşleri

Ambalaj tedarikçimizin enerji yönetimi ve karbon ayak izi azaltımına odaklanması, sürdürülebilirlik hedeflerimizi gerçekleştirmemize yardımcı olacak bir adımdır. Üretim süreçlerimizi uçtan uca değerlendiriyoruz, tedarik zincirimizdeki karbon azaltım çalışmaları bizim için de pozitif bir anlam taşıyor. Tedarikçilerimizin bu alandaki performansı, yalnızca çevresel etkimizi azaltmamıza katkı sağlamakla kalmıyor, aynı zamanda sertifikalar ve doğrulanabilir verilerle desteklendiğinde, tüketiciyle güven temelli bir iletişim kurmamıza da olanak tanıyor.

Geri dönüştürülmüş ve geri dönüştürülebilir ambalaj çözümleri ise markamız için stratejik öncelik taşımaktadır. Ambalajda kalite, güvenlik ve estetikten ödün vermeden bu dönüşümü gerçekleştirmek, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın merkezinde yer almaktadır.



Tedarikçilerimizden temel beklentimiz, sürdürülebilirlik ve inovasyonu birleştiren çözümler geliştirmeleridir. Özellikle geri dönüştürülmüş, geri dönüştürülebilir ve yeniden kullanılabilir ambalajlara yönelik yenilikçi ve maliyet açısından verimli yaklaşımlar büyük önem taşımaktadır. Bu çözümler geliştirilirken kalite, güvenlik ve estetikten ödün verilmemesi ise öncelikli bir gerekliliktir.

Sürdürülebilirlik, iş yapış biçimimizin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle ambalaj tedarikçilerimizin de aynı vizyonu paylaşması, iş birliğimizin güvenilirliğini artıran kritik bir unsurdur. SenapaStampa'nın bu alandaki çalışmaları önemli bir değer yaratmakta; hem projelerimize katkı sunmaları hem de üretim süreçlerini sürdürülebilir yeniliklerle geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu tür girişimler, hem markamızın hem de tedarikçilerimizin çevreye duyarlı duruşunu küresel ölçekte güçlendirmektedir.

2024 yılında karbon ayak izi doğrulama sürecine giriyoruz. Sonrasında tedarikçilerimizle iyileştirmeler üzerine görüşerek bilgi paylaşacağız. Bu sürecin tedarik zincirindeki tüm paydaşların ortak değerlendirmelerini içermesi gerektiğine inanıyoruz.

Geri dönüştürülmüş hammadde kullanımı, üretimde karbon ayak izine etki eden faktörlerin azaltılması ve plastik kullanımında inovatif çözümler bizim için öncelikli alanlar. Ambalaj tedarikçimiz SenapaStampa'nın bu konularda yürüttüğü çalışmalar bizler için önemli bir değer yaratıyor. Tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik konusuna odaklanması, iş birliğimizde artı değer sağlıyor ve gelecekte birlikte çalışmanın temel kriteri olacak.



Doğayla Uyumlu Gelecek

Çevresel Sürdürülebilirlik



Bell Holding'de Çevresel Sürdürülebilirlik

Bell Ambalaj Grubu olarak, çevresel sürdürülebilirlik konusundaki kararlılığımızı her yıl daha da güçlendiriyor; faaliyetlerimizi yalnızca bugünün gerekliliklerine değil, geleceğin beklentilerine de yanıt verecek şekilde kurguluyoruz. Tüm üretim süreçlerimizde doğal kaynakların verimli kullanımı, karbon emisyonlarının azaltılması, atık yönetiminin iyileştirilmesi ve döngüsel ekonomiye katkı sağlanması gibi kritik alanlarda kapsamlı ve sistematik çözümler geliştiriyoruz.

Global ölçekte kabul gören standartlara uyumun ötesine geçerek, bulunduğumuz tüm lokasyonlarda çevresel etkilerimizi ölçen, yöneten ve sürekli azaltmaya odaklanan bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu çerçevede süreçlerimizi hem ulusal düzenlemelerle hem de uluslararası standartlarla tam uyum içinde yürütüyor, şeffaflık ve hesap verebilirlik esaslarını ön planda tutuyoruz.

Önceliklerimiz ve Stratejik Yaklaşımımız

Entegre Yönetim Anlayışı

Çevresel sürdürülebilirliği tüm operasyonlarımızda kurumsal yönetim sistemlerimizin ayrılmaz bir bileşeni haline getiriyor, stratejik karar alma süreçlerimize entegre ediyoruz.

Performans Odaklı Yönetim

Enerji verimliliği, su kaynaklarının korunması ve atık geri kazanımı gibi alanlarda ölçülebilir hedefler tanımlıyor, performansımızı düzenli olarak takip ediyor ve iyileştirme planları geliştiriyoruz.

Yaşam Döngüsü Perspektifi

Ürünlerimizin çevresel etkilerini yaşam döngüsü boyunca değerlendirerek, iklim değişikliğiyle mücadele ve doğal kaynakların korunmasına yönelik somut adımlar atıyoruz.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı (SKA) temel alarak çevresel performansımızı yalnızca azaltım odaklı değil, aynı zamanda dönüştürücü bir etki yaratma perspektifiyle ele alıyor; ambalaj sektöründe sürdürülebilirlik alanında öncü bir rol üstlenmeyi hedefliyoruz.



Uluslararası Standartlar ve Sertifikalı Yönetim

Çevresel performansımızı küresel standartlara uygun şekilde yönetiyor, sürekli gelişimi temel ilke olarak benimsiyoruz. Bu doğrultuda:

- **ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi** kapsamında süreçlerimizi yapılandırıyor; kaynak verimliliği, atık azaltımı ve sürekli iyileştirmeyi garanti altına alıyoruz.
- Enerji ve kaynak yönetiminde yalnızca standartlarla uyum sağlamakla kalmayıp, sektörel en iyi uygulamalara da öncülük edecek taahhütlerde bulunuyoruz.

İleri Düzey Uygulamalarımız

Operation Clean Sweep Programı

Plastik endüstrisindeki hammadde kayıplarını önlemeyi hedefleyen bu uluslararası programa dahil olarak, mikroplastik salınımını engelleyecek süreçleri sistematik biçimde uyguluyoruz.

Zero Waste to Landfill Taahhüdü

Tüm grup şirketlerimiz, atıkların düzenli depolama sahalarına gönderimini sıfırlamayı hedefleyen bu yaklaşımı benimsemekte; döngüsel ekonomiyi destekleyen uygulamalarımız uluslararası sertifikasyon süreçleriyle belgelenmektedir.

Bell Holding'de Çevresel Sürdürülebilirlik



Çevresel Sorumluluğun Güçlendirilmesi

Bu uygulamalar sayesinde çevresel etkilerimizi şeffaf, ölçülebilir ve izlenebilir sistemlerle yönetiyoruz. Ulusal ve uluslararası denetimlerle doğrulanmış süreçlerimiz, Bell Ambalaj Grubu'nun çevresel sorumluluğu iş modelinin ayrılmaz bir parçası haline getirdiğini göstermektedir.

Çevresel sürdürülebilirlikte yalnızca mevcut gereklilikleri karşılamakla kalmayıp, sektöre yön veren iyi uygulamalarla geleceği şekillendirmeyi amaçlıyoruz. Bu vizyon doğrultusunda, daha yeşil bir dünya için inovatif çözümler üretmeye ve paydaşlarımızla birlikte kalıcı değer yaratmaya devam ediyoruz. Ayrıca, BRCGS (British Retail Consortium Global Standards) gibi platformlarda yapılan bağımsız denetimler ile kalite ve çevre yönetimi alanlarındaki uygulamalarımız uluslararası geçerliliğe sahip belgelerle onaylanmaktadır.

Müşterilerimizin sürdürülebilirlik odaklı beklentilerine yanıt vermek ve çevresel etkilerimizi daha iyi yönetebilmek adına, ürünlerimizin Ürün Karbon Ayak İzi (PCF) hesaplamalarını yürütmekteyiz. PCF çıktıları, beşikten kapıya kadar olan aşamaları değerlendirerek sorumlu üretim anlayışımızı güçlendirmektedir.

CDP Değerlendirmesi

Bell Holding, çevresel etkilerini şeffaf bir şekilde yönetmek ve uluslararası sürdürülebilirlik standartlarıyla uyumlu hale getirmek amacıyla 2023 yılında CDP Su Güvenliği Programı'na (CDP Water Security) katılmıştır.

Bu kapsamda grup, su kaynaklarının sürdürülebilir kullanımı, operasyonel su verimliliği, atıksu yönetimi ve tedarik zincirinde suyla ilişkili risklerin belirlenmesi konularında veri toplamış ve stratejik aksiyonlarını bu doğrultuda geliştirmeye başlamıştır.

Bell Holding bünyesindeki şirketlerden Interkap, 2024 yılında CDP İklim Değişikliği (CDP Climate Change) raporlamasını gerçekleştirmiştir. Bu çalışma ile şirket, sera gazı emisyonlarını hesaplamış, azaltım hedeflerini tanımlamış ve iklim risk yönetimi yaklaşımını uluslararası standartlarla uyumlu şekilde paylaşmıştır. Raporlama süreci, Bell Holding'in grup genelinde iklimle ilgili yönetim, ölçümleme ve iyileştirme kabiliyetini güçlendirmiştir.

EcoVadis Değerlendirmesi

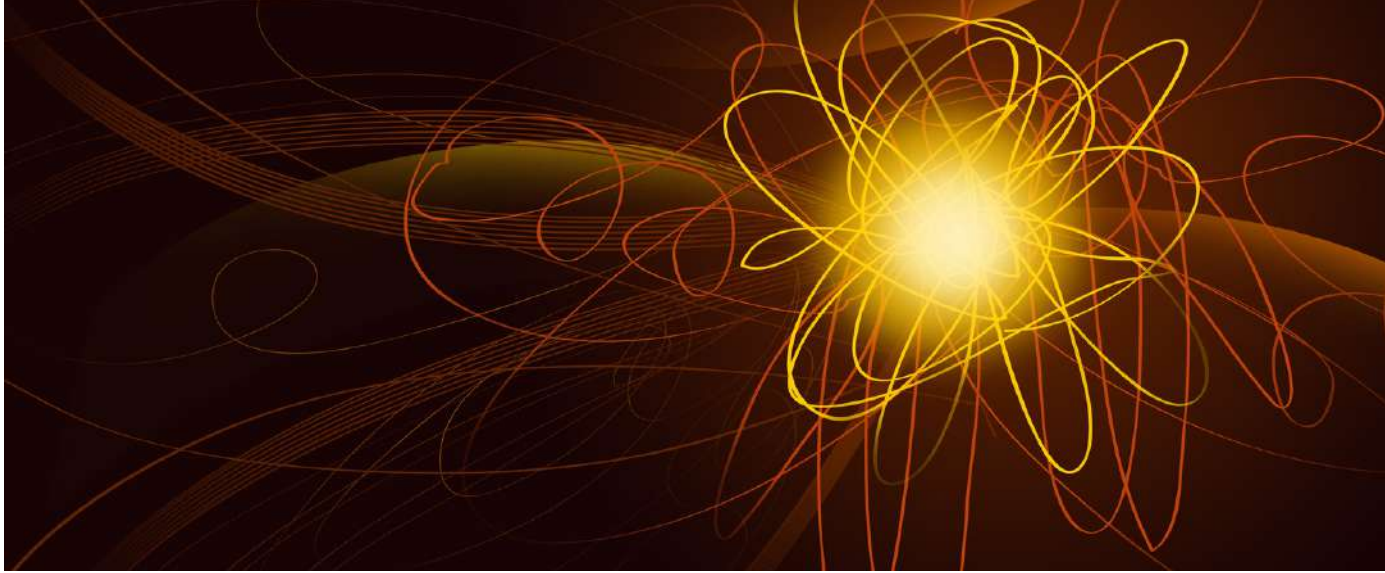
Bell Holding, küresel sürdürülebilirlik standartlarıyla uyum düzeyini ölçümlemek ve uluslararası paydaşlara karşı şeffaflık taahhüdünü güçlendirmek amacıyla EcoVadis değerlendirme sistemine aktif olarak katılım sağlamaktadır.

EcoVadis değerlendirmeleri sonucunda elde edilen çıktılar, Bell Holding'in sürdürülebilirlik stratejilerini daha somut, ölçülebilir ve sürekli gelişime açık bir yapıya dönüştürmesine olanak tanımaktadır. Değerlendirmede ortaya çıkan güçlü alanlar, grup şirketleri genelinde iyi uygulamaların ölçeklenmesi için referans teşkil ederken; gelişim alanları, aksiyon planları ve yol haritaları ile proaktif olarak ele alınmakta ve kurumsal yönetim mekanizmalarına entegre edilmektedir. Böylece Bell Holding, yalnızca uyum odaklı değil; aynı zamanda rekabet avantajı yaratan, inovatif ve düşük çevresel etkili ambalaj çözümlerine yönelik sürdürülebilir iş modeli dönüşümünü hızlandırmaktadır.

2024 yılı boyunca, Perfektüp Ecovadis değerlendirmesi almış ve 56/100 skoru ile sürdürülebilirlik çalışmalarının meyvesini almıştır.

2025 yılı, SenapaStampa, Perfektüp ve Interkap için Ecovadis değerlendirmelerini alacağı bir yıl olacak ve Bell Holding olarak hedefimiz bu değerlendirmelerden yüksek puan alarak, çalışmalarımızın karşılığını almaktır.

Enerji Yönetimi



Enerji ve Kaynak Yönetimi

Bell Holding olarak temel önceliklerimizden biri, enerji ve kaynak tüketimimizi azaltmak ve mümkün olan durumlarda bu tüketimi yenilenebilir enerji kaynaklarıyla karşılamaktır. Sürdürülebilirlik stratejimizin merkezinde, döngüsel ekonomi prensiplerini tüm organizasyona yayarak karbon ayak izimizi sistematik biçimde azaltma hedefi yer almaktadır.

Enerji yönetimimizi ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi standartları doğrultusunda kurguluyor, şirket genelinde belirlenen enerji politikalarını etkin biçimde hayata geçiriyoruz.

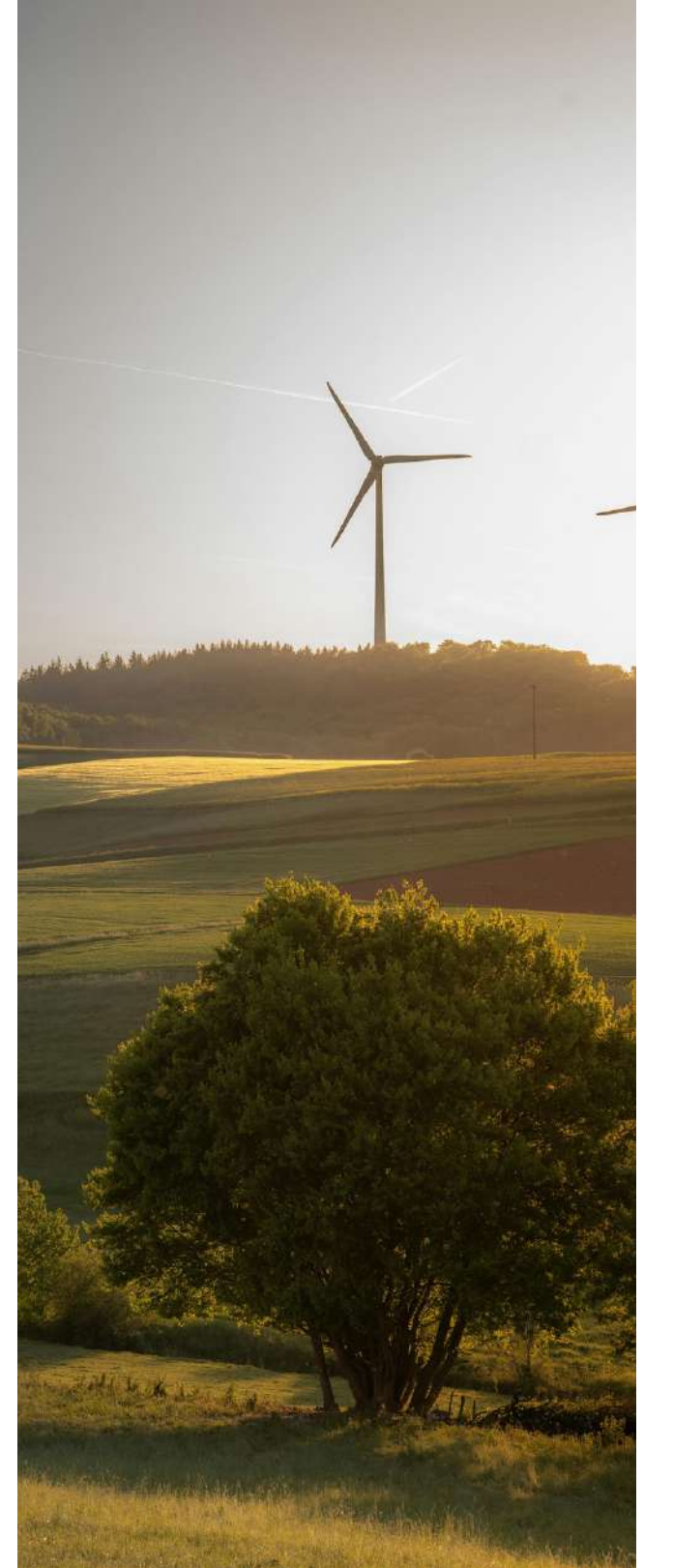
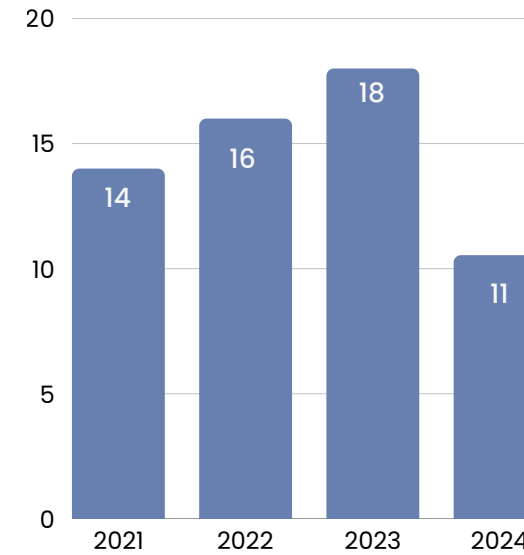
Hammadde, su, atık ve enerji tüketimini düzenli olarak takip ederek, performans göstergeleri üzerinden sürekli iyileştirme mekanizmaları geliştiriyoruz. Bu yaklaşım, yalnızca operasyonlarımızın verimliliğini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda küresel iklim hedeflerine katkı sağlamaktadır.

Enerji verimliliği, iklim değişikliğiyle mücadelede en kritik araçlardan biri olarak görülmektedir. Bu doğrultuda, enerji yoğunluğumuzu azaltmak için operasyonel süreçlerimizi optimize ediyor, enerji tüketim performansımızı düzenli ölçüm, analiz ve raporlama yöntemleriyle izliyoruz. Elde edilen veriler, paydaşlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşılmakta ve ortak değer yaratımına hizmet etmektedir.

Sorumlu enerji yönetimi taahhüdümüzü güçlendirmek amacıyla, yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilen tüketimimizi uluslararası geçerliliğe sahip sertifikalarla belgeliyoruz.

Enerji Yoğunluğu (GJ/ton ürün)

Yıllara Göre Enerji yoğunluğumuz aşağıdaki gibidir:



Enerji Yönetimi

Yenilenebilir Enerji Kullanımı

Sorumlu enerji yönetimi taahhüdümüzü güçlendirmek amacıyla, yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilen tüketimimizi uluslararası geçerliliğe sahip sertifikalarla belgeliyoruz.

YEK-G Belgesi

SenapaStampa Ambalaj Sanayi ve Ticaret A.Ş., Temmuz 2024'te toplam

 **400 MWh**

elektrik tüketimini yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlamış ve bu tüketimi K2 Sakarya Elektrik Perakende Satış A.Ş. tarafından düzenlenen **YEK-G belgesi** ile belgelemiştir.

I-REC Sertifikası

PAAG PCR Ambalaj Atıkları Geri Kazanım Sanayi ve Ticaret A.Ş., 2024 yılının son çeyreğinde (Ekim-Aralık) toplam

 **474 MWh**

yenilenebilir enerji kullanımını **I-REC sertifikası** ile kayıt altına almıştır.

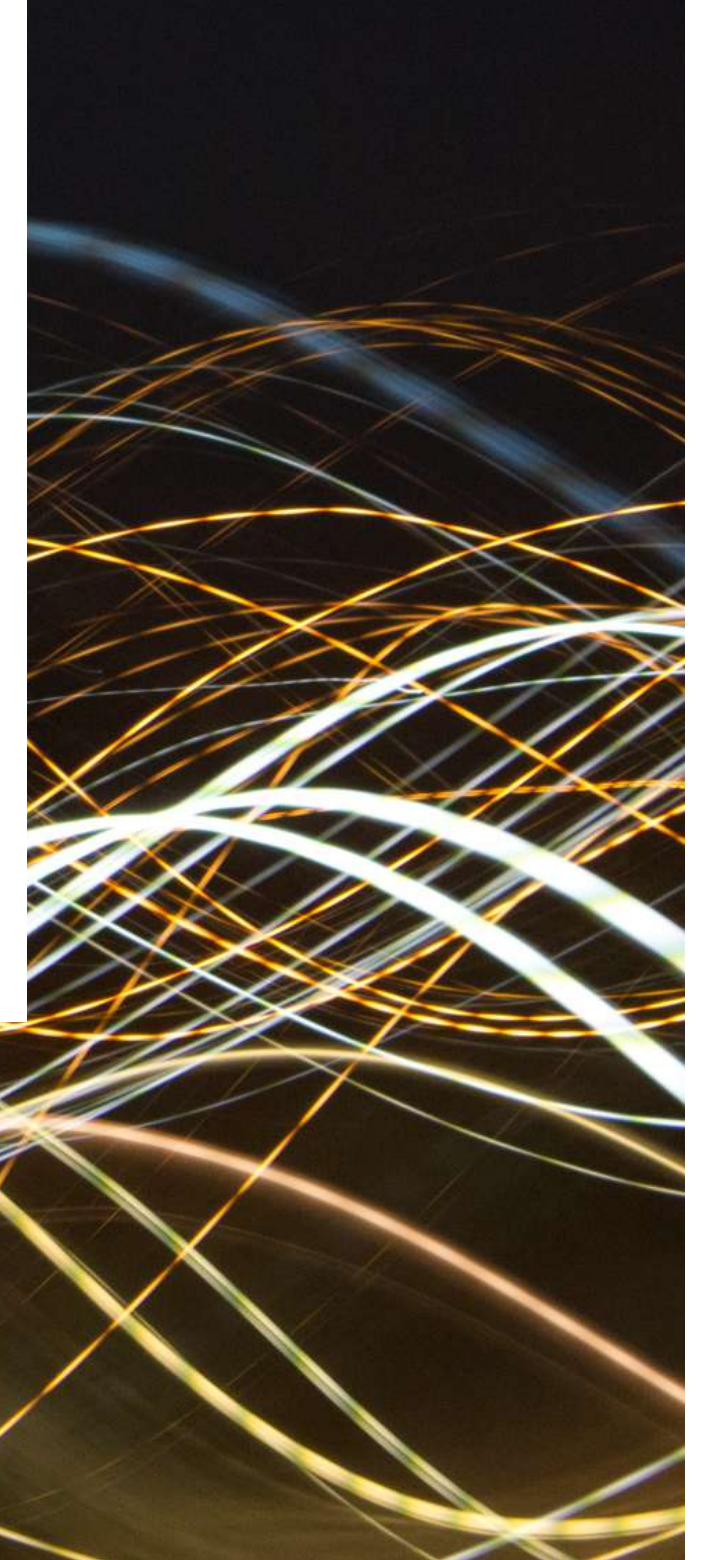
Bu belgeler, elektrik tüketimimizin doğrudan yenilenebilir kaynaklardan karşılandığını kanıtlamakta ve sorumlu enerji kullanımındaki kararlılığımızı uluslararası standartlarda göstermektedir.

Stratejik Yaklaşım

Enerji ve kaynak yönetiminde öncelikli amacımız, yalnızca tüketimi azaltmak değil; aynı zamanda sektörde iyi uygulama örnekleriyle liderlik ederek yenilenebilir enerjiye geçişi hızlandırmaktır. Bu doğrultuda:

- Tüm iştiraklerimizde enerji verimliliğini artırmaya yönelik teknoloji yatırımlarına öncelik veriyoruz,
- Karbon emisyonlarımızı azaltmak için yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanım oranını artırıyoruz,
- Ulusal ve uluslararası sertifikasyon sistemleriyle şeffaf raporlama yapıyoruz,
- Paydaşlarımızı da aynı doğrultuda sorumlu enerji kullanımına teşvik ediyoruz.

Bu kapsamlı yaklaşım, Bell Holding'in çevresel sürdürülebilirlik vizyonunu güçlendirmekte, aynı zamanda enerji dönüşümünde sektöre öncülük etmesini sağlamaktadır.



Emisyon Yönetimi

Bell Ambalaj Grubu olarak, iklim değişikliğiyle mücadelede sorumluluk almayı stratejik bir öncelik olarak görüyor ve küresel sıcaklık artışını 1,5°C ile sınırlandırma hedefine katkı sunmak için kararlılıkla çalışıyoruz.

Bu doğrultuda geliştirdiğimiz Net Zero stratejimiz ve uzun vadeli yol haritamız, tüm faaliyetlerimizde sera gazı emisyonlarının kapsamlı bir biçimde yönetilmesini ve grup genelinde entegre edilmesini sağlamaktadır.

Emisyon yönetimimizi, ISO 14064-1 Standartı ve GHG Protokolü esaslarına uygun şekilde kurguluyor; Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 kaynaklı emisyonlarımızı tüm tesislerimizde düzenli olarak hesaplıyor ve şeffaf biçimde raporluyoruz. 2022 yılını baz yıl olarak kabul ederek performansımızı karşılaştırmalı şekilde izliyor, her yıl emisyon azaltımında iyileştirmeler elde etmeyi hedefliyoruz. Özellikle emisyon yoğunluğu yüksek olan kritik süreçlerde özel analizler yürütüyor, bu alanlar için spesifik azaltım hedefleri belirliyoruz. Tüm bu çalışmalarımızı, küresel ölçekte kabul gören Science Based Targets initiative (SBTi) çerçevesiyle uyumlu şekilde gerçekleştiriyor, bilime dayalı ve ölçülebilir hedefler ile ilerliyoruz.

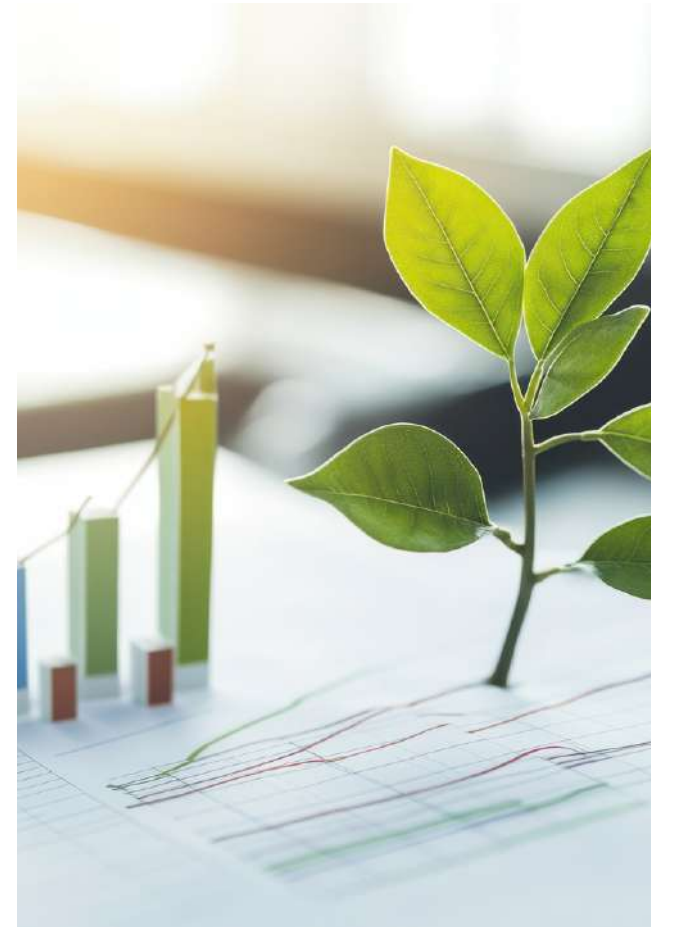
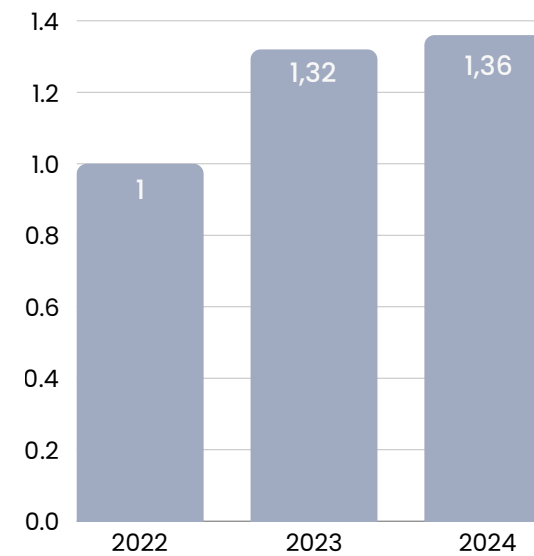
Grup şirketlerimizden PAAG, 2024 yılının son çeyreğinde toplam 474 MWh elektrik tüketimini yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlamış ve bu tüketimi I-REC sertifikaları ile belgelemiştir. Söz konusu elektrik, hidroelektrik kaynaklardan temin edilmekte olup, bu uygulama Scope 2 emisyonlarımızın hesaplanmasında şeffaflık ve doğruluk sağlamaktadır. Benzer şekilde, diğer grup şirketlerimizde de yenilenebilir enerji yatırımlarına öncelik vererek operasyonel karbon ayak izimizi düşürmeye odaklanıyoruz.

İklim değişikliğiyle mücadelede yalnızca enerji tüketimine değil, aynı zamanda ürünlerimizin yaşam döngüsü boyunca yarattığı çevresel etkilere de odaklanıyoruz. Bu kapsamda, grup şirketimiz İnterkap, ürün bazlı karbon ayak izi ölçüm ve azaltım çalışmalarını sürdürmekte; kullanılan hammaddelerden lojistik süreçlerine kadar tüm aşamalarda karbon azaltım fırsatlarını belirlemektedir. Böylece yalnızca kendi operasyonlarımızda değil, değer zincirimiz genelinde de çevresel sorumluluk anlayışımızı güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

Bell Ambalaj Grubu Toplam Sera Gazı Emisyonları

	2022	2023	2024
Kapsam 1(tCO2e)	7.020	3.817	6.248
Kapsam 2 (tCO2e)	32.996	40.515	38.779
Kapsam 3 (tCO2e)	70.214	195.433	166.896
Toplam Emisyon	110.230	239.766	211.923

Emisyon Yoğunluğu tCO2e/ton ürün



Emisyon Yönetimi



AB Emisyon Ticaret Sistemi ve Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması Çalışmaları

Avrupa Birliği'nin (AB) 2050 yılına kadar ilk iklim nötr kıta olma hedefi kapsamında yürürlüğe aldığı AB Yeşil Mutabakatı ve Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM), Türkiye'nin AB ile yoğun ticari ilişkileri sebebiyle doğrudan etkiler yaratmaktadır.

Bu gelişmeler grup şirketlerimiz tarafından yakından takip edilmekte; söz konusu düzenlemelerin beraberinde getireceği riskler ve fırsatlar proaktif bir yaklaşımla birlikte değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede, şirketlerimizde geri dönüştürülmüş içerikli ambalaj üretimi, yenilenebilir enerji yatırımları ve operasyonel verimlilik ile optimizasyon çalışmaları öncelikli aksiyonlar arasında yer almaktadır.

SKDM yükümlülüklerinin 2026 yılında yürürlüğe girmesine hazırlık amacıyla geçiş döneminde Perfektüp bünyesinde çalışmalar başlatılmıştır. Ürün bazlı emisyon hesaplama ve izleme için dijital yazılım altyapısı kullanılmakta, aynı zamanda SKDM'nin şirket faaliyetleri üzerindeki potansiyel finansal etkileri analiz edilmektedir.

Bu kapsamda; hammadde kaynaklı emisyonların azaltılması için ikincil alüminyum kullanımının teknik uygunluğunun değerlendirilmesi, kapaklarda daha düşük gramajlı tasarımlara geçilmesi, üretim süreçlerinden kaynaklanan emisyonların düşürülmesi amacıyla yenilenebilir enerji yatırımlarının hayata geçirilmesi gibi somut adımlar planlanmıştır. Yapılan fizibilite çalışmaları doğrultusunda bu uygulamaların önümüzdeki dönemde devreye alınması hedeflenmektedir.

Su ve Atık Su Yönetimi



Bell Holding olarak, ambalaj sektöründeki faaliyetlerimizde su kaynaklarının etkin ve sorumlu yönetimini sürdürülebilirlik stratejimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Su, yalnızca üretim süreçlerimiz için değil; aynı zamanda çevresel denge ve toplumsal refah için de kritik bir kaynaktır. Bu bilinçle, tüm tesislerimizde su kullanımını titizlikle izliyor, verimliliği artırmaya ve tüketimi azaltmaya yönelik projeleri önceliklendiriyoruz.

Su verimliliği kapsamında yürüttüğümüz çalışmalar arasında geri kazanım uygulamaları, proses suyu kullanımının optimize edilmesi ve yenilikçi teknolojilerle su tüketiminin azaltılması yer almaktadır. Üretim hatlarımızda suyun tekrar kullanımına olanak sağlayan kapalı devre sistemler kurarak hem kaynak kullanımını azaltıyor hem de atık su miktarını en aza indiriyoruz.

Bununla birlikte, düzenli denetimler ve ölçüm sistemleri ile su performansımızı takip ederek sürekli iyileştirme anlayışını tüm süreçlerimize entegre ediyoruz.

Su yönetiminde benimsediğimiz yaklaşım, yalnızca operasyonel verimlilik sağlamakla sınırlı kalmıyor; aynı zamanda iklim değişikliğiyle mücadele, ekosistemlerin korunması ve gelecek nesillere yaşanabilir bir çevre bırakılması hedeflerimizi de destekliyor. Paydaşlarımızla iş birliği içinde yürüttüğümüz projelerle suyun stratejik önemini vurguluyor, ambalaj sektöründe çevresel sorumluluğun güçlü bir örneğini ortaya koyuyoruz.

Bell Ambalaj Grubu Toplam Su Tüketimi

	Bell Holding			
Su ve Atık Sular	2021	2022	2023	2024
Kaynaklarına göre çekilen su miktarı (m3)				
Yeraltı Suyu	40.366	45.948	52.494	7.218
Yüzey Suyu	2.675	3.725	6.183	4.521
Diğer	-	1.103	968	5.662
Toplam Tüketilen Su Miktarı (m3)	17.080	34.552	22.722	21.288



Su ve Atık Su Yönetimi



Bell Ambalaj Grubu olarak suyun verimli kullanımını ve çevresel etkilerimizin azaltılmasını temel ilkelerimizden biri olarak benimsiyoruz. Plastik ambalaj üretim tesislerimizde suyu **makine soğutmalarında kapalı döngü sistemlerle**, alüminyum ambalaj üretiminde ise **alüminyum külçelerin yıkanmasında** kullanıyoruz. Ayrıca, **PET geri dönüşüm süreçlerinde yoğun su tüketimi gerektiren yıkama işlemleri** gerçekleştiriliyor ve tesislerimizde **evsel amaçlı su tüketimi** de bulunmaktadır.

- Tüm ambalaj üretim tesislerimizde su temini üçüncü taraf şebekelerden,
- PET geri dönüşüm tesisimizde ise yalnızca yeraltı su kaynaklarından sağlanmaktadır.

Yüksek su tüketimi gerektiren üretim hatlarımızda suyu geri kazanarak yeniden kullanıyor, su geri kazanımını üretimimizin ayrılmaz bir parçası haline getiriyoruz. Kapalı döngü sistemlerdeki soğutma suyu kayıpları ve plastik şişelerin shrink sleeve ile etiketlenmesi sırasında kullanılan sıcak buhar, toplam su tüketimimizi etkileyen başlıca unsurlardır.

2023 yılına kıyasla su tüketimimizde 1.434 m3 azaltım gerçekleşti .

Atık su yönetimini, çevresel sorumluluk anlayışımızın ve sürdürülebilirlik stratejimizin temel bir unsuru olarak görüyoruz. Tüm tesislerimizde oluşan atık sular, öncelikle kanalizasyon sistemlerine iletilmekte ve sonrasında ilgili belediye veya organize sanayi bölgesi (OSB) arıtma tesislerinde arıtılmaktadır. Bu süreçte, çevresel etkilerin en aza indirilmesi amacıyla belirlenen kalite standartlarına uyum sağlanmakta;

Kimyasal Oksijen İhtiyacı (KOİ), Biyolojik Oksijen İhtiyacı (BOİ), Askıda Katı Madde (AKM) ve pH değeri gibi kritik parametreler düzenli olarak kontrol edilmektedir.

Alüminyum aerosol kutu üretimi ve PET geri dönüşüm süreçlerinden kaynaklanan atık sular, koagülasyon ve flokülasyon gibi fiziksel ve kimyasal yöntemlerle arıtılmaktadır. Arıtılan su, uygun kalite kriterlerini karşıladığında üretim süreçlerinde yeniden değerlendirilmekte veya yerel şebekelere güvenli şekilde deşarj edilmektedir. Böylece hem su kaynaklarının korunmasına hem de çevresel yükün azaltılmasına katkı sağlanmaktadır.

Grup şirketlerimizden Perfektüp Ambalaj, üretim tesislerinde kurduğu gelişmiş su arıtma ve geri kazanım sistemleri ile hem üretim hatlarında hem de sosyal alanlarda kullanılan suları geri dönüştürerek yeniden kullanmaktadır. Lavabo ve duşlardan gelen atık suların da arıtılarak sisteme kazandırılması, suyun verimli kullanımını destekleyen ve doğal kaynakların korunmasına katkı sunan öncü uygulamalarımızdan biridir.

Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi

Bell Ambalaj Grubu olarak, çevresel etkilerimizi azaltmak ve gelecek nesiller için sürdürülebilir bir yaşam alanı yaratmak amacıyla atık yönetimi stratejilerimizi sürekli geliştiriyor ve sistematik bir yaklaşımla uyguluyoruz. Stratejimizin merkezinde, atıkların kaynağında doğru ayrıştırılması, geri kazanım süreçlerine etkin şekilde dahil edilmesi ve çevreye zarar vermeden bertaraf edilmesi yer almaktadır. Bu yaklaşımımız, döngüsel ekonomi ilkeleri ile uyumlu olarak tüm operasyonlarımızda çevresel sorumluluk bilinciyle hareket etmemizi sağlamaktadır.



Plastik atıkların azaltılması ve kirliliğin önlenmesi konusunda küresel ölçekte liderlik üstlenmek için Ellen MacArthur Vakfı tarafından yürütülen The Global Commitment 2030 – Yeni Plastik Ekonomisi Küresel Taahhüdü'nü imzaladık. Bu girişim, işletmeler, hükümetler ve paydaşlar arasında ortak bir vizyon oluşturarak plastik atık ve kirliliğini kaynağında çözmeyi hedeflemektedir.

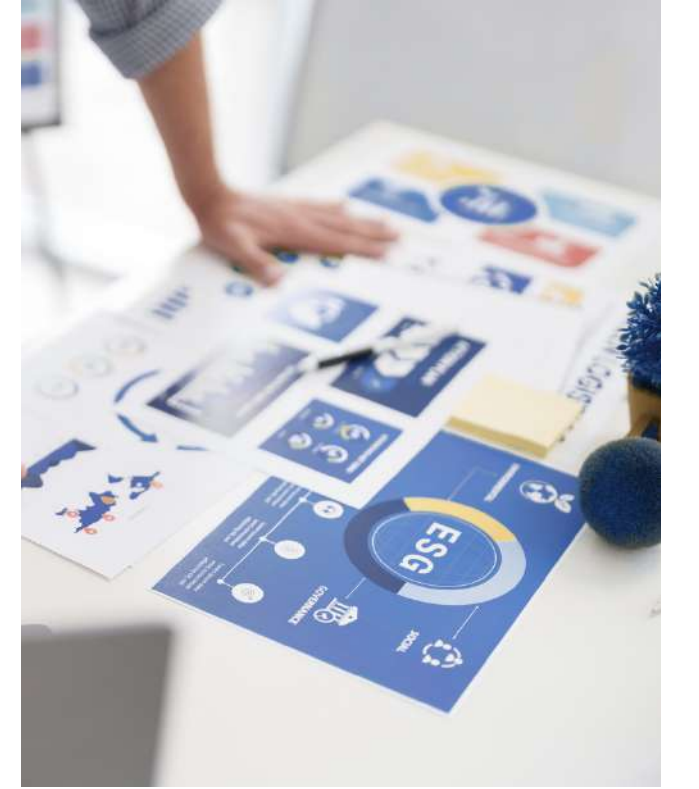
Taahhütlerimiz kapsamında:

- 2030 yılına kadar plastik ambalajlarımızın %100'ünü geri dönüştürülebilir, yeniden kullanılabilir veya kompostlanabilir hale getirmek,
- 2030 yılına kadar plastik ambalajlarımızda kullanılan geri dönüştürülmüş (post-consumer recycled) içerik oranını %25'e çıkarmak,

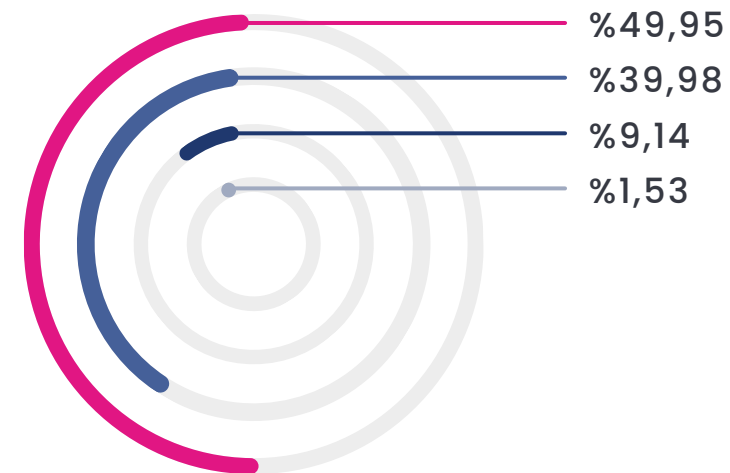
- 2030 yılına kadar 15.000 ton plastik toplama/ayırma kapasitesine ulaşmak,
- 2030 yılına kadar 12.000 ton plastik geri dönüşüm kapasitesi oluşturmak temel hedeflerimizdir.

2024 yılı performans sonuçlarımıza göre, post-consumer recycled (PCR) içerik oranımız %3,67, post-industrial recycled (PIR) içerik oranımız ise %9,94 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu rakamlar, döngüsel ekonomi hedeflerimize ulaşma yolunda önemli bir başlangıç noktası oluşturmaktadır.

Ambalaj sektörü, doğası gereği hammadde tüketimi ve atık oluşumu açısından kritik bir role sahiptir. Bu nedenle döngüsel ekonomi uygulamaları ve etkin atık yönetimi, sadece çevresel sürdürülebilirlik için değil aynı zamanda sektörün gelecekteki rekabet gücü için de hayati önem taşımaktadır. Kaynakların sınırlı olduğu bir dünyada, kullanılan malzemelerin tekrar üretim süreçlerine kazandırılması; karbon emisyonlarını azaltmanın, hammadde bağımlılığını düşürmenin ve müşterilere daha sürdürülebilir çözümler sunmanın en etkili yoludur. Bell Ambalaj Grubu olarak, bu bilinçle hareket ediyor; döngüseliği iş modelimizin merkezine alarak hem çevresel hem de ekonomik değer yaratıyoruz.



Plastik ambalaj portfolyomuz



Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi

Bell Holding Grup Şirketlerinde Atık Yönetimi

SenapaStampa

Global müşterileri için %100, %50 rPET şişe üretmekte ve 2024 yılında lightweighting (hafifletme) çalışmaları ile HDPE ve PP malzeme kullanımında 12 ton azaltım sağlamıştır. Geri dönüştürülmüş plastik (PCR) kullanımına yönelik çeşitli pilot ve üretim çalışmaları başarıyla sürdürülmektedir.

İnterkap & Tulipack

33 tonluk ambalaj formatında azaltım; 90,6 tonluk komponent (etiket, kapak vb.) azaltımı sağlamıştır.

Perfektüp

Halihazırda üretimi yapılan alüminyum ambalajlar, sonsuz kez geri dönüştürülebilme özelliği sayesinde döngüsel ekonomiye önemli katkı sağlamaktadır. Bu sayede hem kaynak kullanımını azaltıyor hem de çevresel etkileri en aza indiriyoruz. Müşteriye özel olarak bazı alüminyum tüp kapaklarında PCR kullanımı da gerçekleştiriliyor.

Bu çalışmalarımız, sürdürülebilir ambalaj çözümleri geliştirme ve plastik atıkların azaltılması yönündeki kararlılığımızın somut göstergeleri olup, döngüsel ekonomi ve çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimize önemli katkılar sağlamaktadır.

PAAG

PAAG PCR Ambalaj Atıkları Geri Kazanım A.Ş., 2022 yılından bu yana kişisel bakım, ev bakım ve gıda sektörlerine ait plastik ambalajların kaynağında izlenebilir şekilde ayrıştırılarak toplanması ve geri dönüştürülmesini sağlamaktadır. Kocaeli Gebze’de 5.000 m²’si kapalı olmak üzere toplam 16.000 m² alana kurulu tesiste, rPET flake ve rPET granül üretimi gerçekleştirilmekte, böylece “şişeden şişeye” döngü modeli desteklenmektedir.

Kaynağında temiz olarak ayrıştırılan plastik ambalajların yeniden ambalaj üretiminde kullanılabilecek hammaddeye dönüştürülmesini sağlayan PAAG, Bell Ambalaj Grubu’nun materyal döngüsünün tamamlayıcı bir unsurudur. Yüksek dekontaminasyon kapasitesi uluslararası düzeyde onaylanmış Starlinger makineleri ile üretilen rPET granüller, %100 oranına kadar kullanılabilir özellikleriyle orijinal granüllere sürdürülebilir bir alternatif oluşturmaktadır.

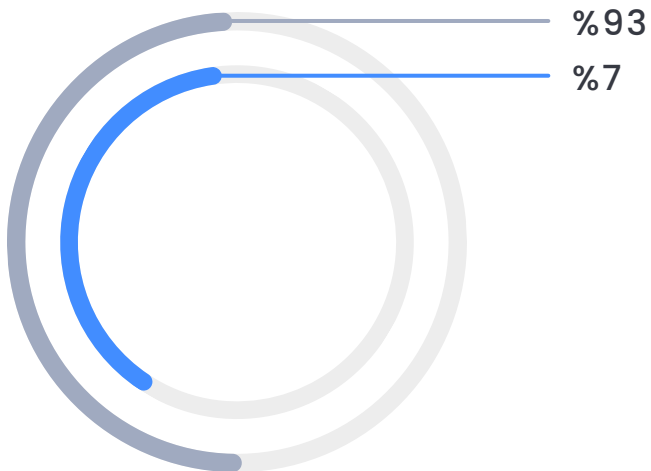
PAAG, gıda ve gıda dışı ambalaj üretiminde kullanılmaya uygun, yüksek kalite standartlarında geri dönüştürülmüş hammaddeler sunmakta; müşterilerine çevresel açıdan sorumlu ve yasal regülasyonlara uyumlu çözümler sağlamaktadır. Önümüzdeki dönemde rHDPE ve rPP gibi farklı plastik türlerine yönelik geri dönüşüm yatırımlarının devreye alınması da planlanmaktadır.

Yıllık 12.000 ton rPET granül ve 15.000 ton rPET flake üretim kapasitemiz bulunmakta olup, tesisimiz EFSA, FDA onaylarına ve RECYCLASS sertifikasına sahiptir. Hedefimiz; ürettiğimiz plastik ambalaj miktarı kadar ürünü tüketim sonrasında toplayarak yüksek kaliteli PCR plastik hammaddeye dönüştürmek, böylece sınırlı doğal kaynakların korunmasına katkı sağlamak ve “Döngüyü Kapat” yaklaşımını tüm tedarik zincirimize entegre etmektir.

PAAG’ın faaliyetleri; uluslararası ve yerel hızlı tüketim ürünleri markaları, perakende zincirleri, geri dönüşüm sektörü temsilcileri, kamu kurumları ve son kullanıcıları kapsayan geniş bir paydaş ağıyla yürütülmektedir. Bu ağı daha da genişletmek, sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda stratejik önceliklerimiz arasında yer almaktadır.

PAAG, aynı zamanda temel seviye Sıfır Atık Belgesi’ne sahiptir. Bu belge kapsamında, atık beyanlarında bildirilen atık türlerine özgü prosedürler tanımlanmış olup, bu sayede hem döngüsellik hem de atıkların karakterizasyonuna uygun bertarafı sağlanmaktadır.

Atık Miktarları



■ Tehlikeli olmayan atık
■ Tehlikeli atık

Hedefimiz; tüketim sonrası ambalajları toplayarak yüksek kaliteli PCR hammadde üretmek, doğal kaynakların verimli kullanımını desteklemek ve “Topla, geri dönüştür, tekrar üret” mottosuyla döngüsel ekonomiyi güçlendirmektir.

Döngüsel İş Modelimiz To-Ka

Bell Holding olarak, döngüsel ekonomi vizyonumuz ve sürdürülebilir çevre politikamız doğrultusunda 2022 yılında TO-KA (Topla-Kazan) sistemini hayata geçirdik. Bu yenilikçi platform, hızlı tüketim ürünlerinin kullanımı sonrasında oluşan plastik ve alüminyum ambalajların dijital olarak kayıt altına alınmasını, izlenebilir biçimde toplanmasını ve geri dönüştürülmesini sağlayan bütünselik bir model sunmaktadır.

TO-KA iş modeli, otel, okul, restoran, kafe, kuaför, kurumsal iş yerleri, konut ve siteler gibi tüketim noktalarından mobil uygulama üzerinden oluşturulan adrese dayalı randevu sistemi aracılığıyla kapıdan kapıya ambalaj toplama hizmeti sunmaktadır. Bu operasyon sayesinde toplanan ambalajların cinsi, adedi ve kilogram bilgileri sistemli biçimde kayıt altına alınmakta; böylece piyasaya sürenler açısından atık yönetimi süreçlerinde izlenebilirlik sağlanmaktadır.

Ambalajlar, kaynağında ayrıştırılarak temiz bir şekilde toplanmakta, ardından geri dönüşüm tesisimizde işlenerek hammaddeye dönüştürülmekte ve yeniden ambalaj üretim sürecine kazandırılmaktadır. Böylece, uçtan uca kapalı döngü anlayışıyla kaynakların israf edilmediği, değer yaratan bir sistem uygulanmaktadır.

TO-KA mobil uygulaması, çevresel faydanın yanı sıra sosyal bir değer de yaratmaktadır. Kullanıcılar, ambalaj atıklarını teslim ettiklerinde para veya puan kazanmakta; bu puanlar anlaşmalı iş yerlerinde kullanılabilen hediye çekine dönüştürülebilmekte ya da sivil toplum kuruluşlarına bağışlanabilmektedir. Böylece TO-KA, bireysel katılımı teşvik eden, kullanıcıyı ödüllendiren ve toplumsal sorumluluğu güçlendiren yenilikçi bir sistem haline gelmiştir.

Elektrikli araçlarla yürütülen toplama operasyonları, sistemin karbon ayak izini azaltmakta; toplanan ambalajların yeniden işlenerek ambalaj üretim sürecine kazandırılması ise tam kapalı döngü modelini mümkün kılmaktadır.

Sonuç olarak, TO-KA yalnızca bir geri dönüşüm platformu değil; çevreye, topluma ve ekonomiye eş zamanlı katkı sağlayan bütüncül bir sürdürülebilirlik ekosistemidir. Bu yaklaşım, geleceğin şehirlerinde çevre bilincinin yaygınlaştırılmasına, kaynakların verimli kullanılmasına ve toplumsal farkındalığın artmasına öncülük etmektedir.

TO-KA İş Birlikleri

TO-KA, toplumsal fayda yaratmanın yanı sıra tüketim ürünleri markalarına yönelik sadakat programları için de esnek bir dijital altyapı sunmaktadır. Bu özellikleriyle, Avrasya ve Ortadoğu bölgesinde yürütülen “Partnership for a Circular Tomorrow (PACT)” programı kapsamında Türkiye’den seçilen platform olma başarısını göstermiştir.



[Coca Cola Vakfı ve GETF İş Birliğiyle Döngüsel Bir Gelecek Programı](#)

Coca-Cola Vakfı (TCCF) ve Küresel Çevre ve Teknoloji Vakfı (GETF) iş birliğiyle hayata geçirilen **PACT Programı**, sürdürülebilir ambalaj yönetimi alanında çalışan girişimleri destekleyerek **plastik atıkların toplanması ve geri kazanımını** hedeflemektedir. Türkiye’deki program ortağı olarak seçilen TO-KA, ambalaj atıklarının kaynağında temiz ve ayrı toplanmasını teşvik eden, sürecin tamamını dijital olarak kayıt altına alan ve izlenebilir hale getiren bir model sunmaktadır.

Bu kapsamda, **TO-KA aracılığıyla toplanan PET atıkları**, geri dönüşüm teknolojileriyle işlenerek **rPET** formatında yeniden kullanılmakta ve **Coca-Cola’nın ambalaj döngüsüne kazandırılmaktadır**. Böylece, TO-KA sadece çevresel sürdürülebilirliğe katkı sunmakla kalmayıp, **küresel ölçekte döngüsel ekonomi dönüşümüne** de aktif bir paydaş olarak katkı sağlamaktadır.



Döngüsel İş Modelimiz To-Ka

Yeşil Salon Projesi

TO-KA, döngüsel ekonomi vizyonu doğrultusunda tüketim ürünleri markalarıyla geliştirdiği iş birlikleriyle sürdürülebilir dönüşümü farklı sektörlerle taşımaktadır. Bu kapsamda L'Oréal iş birliğiyle hayata geçirilen "Yeşil Salon Projesi", profesyonel kuaför salonlarında kullanım sonrası geri dönüştürülebilir ambalajların kaynağında toplanmasını hedeflemektedir.

İstanbul'da ilk etapta 8 kuaför salonunda başlatılan proje kapsamında, TO-KA üyesi salonlar; PET şişe, plastik ve alüminyum ambalajlarını biriktirerek mobil uygulama üzerinden randevu oluşturmakta ve atıklarını TO-KA'nın elektrikli aracı aracılığıyla teslim etmektedir.



Teslim edilen her bir ambalaj karşılığında salonlara para puan kazandırılmakta, bu puanlar sistem üzerinden farklı ekonomik değerlere dönüştürülebilmektedir. Bu yenilikçi model, kuaför sektöründe sürdürülebilirlik bilincini artırırken, ekonomik teşvik mekanizmaları aracılığıyla çevresel sorumluluğu desteklemektedir.

"Yeşil Salon Projesi" sayesinde TO-KA, yalnızca ambalaj atıklarının geri dönüşümünü desteklemekle kalmayıp, sosyal sorumluluk ve toplumsal dayanışma alanlarında da fark yaratarak döngüsel ekonominin kapsayıcı gücünü göstermektedir.

Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı

Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) iş birliği ile yürütülen proje, sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk alanlarını bütünleştiren yenilikçi bir model olarak tasarlanmıştır. Toplanan her ambalaj atığı, **TEGV çocuklarının nitelikli eğitimine katkı** sağlamak amacıyla değerlendirilmekte; böylece çevresel fayda toplumsal bir değere dönüştürülmektedir. Bu iş birliğiyle, Bell Holding olarak hem **döngüsel ekonomi hedeflerimize** hem de **nitelikli eğitime erişim** amacımıza katkı sağlayan bütünsel bir etki yaratmak hedeflenmektedir.



Daha Akıllı, Daha Sorumlu Ürünler

Sürdürülebilir Ürünler



Bell Holding'de Kalite Yaklaşımı

Bell Ambalaj Şirketler Grubu olarak kalite yönetimi, ürün güvenliği ve çevresel etki yönetimini tek bir çatı altında ele alan **entegre bir sistem yaklaşımı** benimsemekteyiz. Tüm operasyonel süreçlerimiz, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi standartları doğrultusunda yapılandırılmış olup, bu sayede hem çevresel hem de yapısal riskler proaktif biçimde yönetilmektedir.

Kalite yönetiminde; hammadde tedarikinden nihai ürün teslimatına kadar tüm aşamalar, önceden belirlenmiş spesifikasyonlara uygunluk, proses içi denetimler ve sürekli iyileştirme çalışmaları ile güvence altına alınmaktadır. Üretim hatlarımızda risk temelli kalite araçlarından biri olan **Hata Türü ve Etkileri Analizi (FMEA)** gibi yöntemler kullanılarak potansiyel hatalar önceden tespit edilmekte ve gerekli önlemler alınmaktadır.

Ürün güvenliği kapsamında, özellikle gıda ile temas eden ambalajlarda **malzeme uygunluk testleri** düzenli olarak yapılmakta; yasal mevzuat ve müşteri şartnamelerine tam uyum gözetilmektedir. İzlenebilirlik sistemleri ve lot bazlı kontrol mekanizmaları sayesinde ürün geçmişi ayrıntılı olarak takip edilmekte, olası geri çağırma süreçlerinde hızlı ve etkin müdahale imkânı sağlanmaktadır.



Çevresel Etki Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi

Çevresel etkilerimizi en aza indirmek için yaşam döngüsü analizleri (LCA) ve çevresel etki değerlendirme yöntemleri uygulanmakta; enerji, su, hammadde tüketimi ve sera gazı emisyonları düzenli olarak izlenmektedir.

Bu kapsamda belirlenen hedeflerle, enerji ve su verimliliğini artıran yatırımlar hayata geçirilmekte, atık üretimi azaltılmakta ve atıkların önemli bir kısmı geri kazanım süreçlerine yönlendirilmektedir. Sürdürülebilir tasarım prensipleri doğrultusunda ise ürünlerimizin geri dönüştürülebilirliğini artırmak amacıyla malzeme optimizasyonu ve mono-materyal çözümler önceliklendirilmektedir.

Ürün geliştirme süreçlerimizde, geri dönüştürülmüş (PCR) ve geri dönüştürülebilir malzemelerin kullanımına öncelik vererek; fosil bazlı hammaddelere olan bağımlılığı azaltmak için çalışıyoruz. Alüminyum ambalaj ürünlerimizde %100 geri dönüştürülebilirlik özelliğini avantaja çevirerek, kapalı döngü sistemler içinde materyalin yeniden kullanımını mümkün kılıyoruz.

Tasarım aşamasında ise Design for Recycling prensiplerini esas alıyor; mono-materyal çözümler, kolay ayrıştırılabilir bileşenler kullanımına odaklanıyoruz. Böylece ürünlerimizin geri dönüşüm süreçlerine entegrasyonu kolaylaşıyor, çevresel ayak izimiz önemli ölçüde azalıyor.

Tedarik zinciri yönetiminde de aynı yaklaşımı benimseyerek; atıkların azaltılması, kaynakların verimli kullanımı ve ürünlerin geri kazanımı alanlarında iş ortaklarımızla birlikte çalışıyoruz. Böylece döngüsellik yalnızca şirket içi süreçlerde değil, tüm değer zincirimiz boyunca güçlendirilmiş oluyor. Bu çalışmalar, Bell Ambalaj Grubu'nun iklim değişikliğiyle mücadele, sıfır atık yaklaşımı ve döngüsel iş modelleri doğrultusunda geliştirdiği sürdürülebilirlik stratejisinin ayrılmaz bir parçasıdır.

Bell Holding'de Kalite Yaklaşımı

Şeffaf ve Sorumlu Etiketleme

Bell Ambalaj Grubu olarak, etiketleme süreçlerimizde şeffaflık ve sorumluluk ilkelerini esas alıyoruz. Tüm ürünlerimizin ambalajlarında içerik bilgileri, kullanım talimatları ve çevresel etkilerle ilgili açıklamalar açık, anlaşılır ve erişilebilir bir biçimde sunulmaktadır. Bu yaklaşım sayesinde, tüketiciler yalnızca ürün kalitesi ve güvenliği konusunda değil, çevresel etkiler açısından da doğru ve güvenilir bilgiye ulaşabilmektedir.

Bu bütüncül yönetim anlayışı, yüksek kalite ve müşteri memnuniyetini güvence altına alırken aynı zamanda iklim dostu, çevresel etkisi azaltılmış ürünler ortaya koymamızı sağlamaktadır. Sürdürülebilirlik, Bell Ambalaj Grubu'nun iş stratejisinde yatay olarak tüm fonksiyonlara entegre edilmiş olup; üretimden ürün tasarımına, tedarik zincirinden müşteri ilişkilerine kadar her alanda belirleyici bir rol üstlenmektedir.

Şirketler	Kalite Yönetim Sistemleri
PAAG	ISO 9001, BRCGS
Perfektüp	BRCGS PM V6 AA+, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001
İnterkap	ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001, Zero Waste to Landfill, SEDEX, BRCGS, ISCC Plus
Tulipack	ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISCC Plus, BRCGS, Zero Waste to Landfill
SenapaStampa	ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001, ISO 22000, BRCGS/IOP, Zero Waste to Landfill, Sedex, Ursa



2024 Yılında AR-Ge Çalışmaları

Bell Holding olarak Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerimizi, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimizle entegre bir şekilde yürütüyor; bu alanlarda yapılan yatırımların sadece iş sonuçlarına değil, aynı zamanda gezegenimizin geleceğine katkı sağlamasını hedefliyoruz.



Sürdürülebilir Ürün ve Süreç Geliştirme

Ar-Ge çalışmalarımız, düşük karbon ayak izi, geri dönüştürülebilirlik ve enerji verimliliği kriterleri doğrultusunda şekillendirilmektedir. Son üç yıl içinde geliştirdiğimiz ürünlerin %X'i, geleneksel muadillerine göre daha düşük çevresel etki profiline sahiptir.



Kaynak ve Enerji Verimliliği

İnovatif üretim teknikleri sayesinde proses başına enerji tüketimimizi %Y oranında azaltmayı başardık. Bu kapsamda, 2024 yılında toplam enerji verimliliği iyileştirme oranımız %Z olarak ölçülmüştür.



Emisyon Azaltımı

Geliştirilen yeni üretim teknolojileri ve proses optimizasyonları sayesinde, sera gazı emisyonlarımızda (Scope 2 ve Scope 3) ölçülebilir azalmalar sağlanmıştır.



Döngüsel Ekonomi ve Atık Azaltımı

İnovasyon çalışmalarımız, üretim atıklarının yeniden kullanımını ve ham madde olarak geri kazanımını sağlayacak biçimde kurgulanmaktadır. Bu doğrultuda, endüstriyel atıkların %10'u 2024 yılı itibarıyla geri kazanılmıştır.

Bell Holding olarak, Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarımızı sadece rekabet avantajı yaratma aracı olarak değil, aynı zamanda çevresel sorumluluğumuzun temel bir unsuru olarak konumlandırıyoruz. Bu yaklaşımla, sadece ürünlerimizi değil, değer zincirimizin tamamını daha sürdürülebilir hale getirmek için çalışıyoruz.



Perfektüp AR-GE – Hafifletilmiş Alüminyum Pullarla Karbon Ayak İzi Azaltımı

Ambalaj sektöründe sürdürülebilir üretim hedefi doğrultusunda, Perfektüp, çevresel etkisi yüksek olan alüminyum pulların daha verimli ve çevreci şekilde üretilebilmesi için yenilikçi bir iyileştirme projesi geliştirmiştir. Yapılan kapsamlı Ar-Ge çalışmaları sonucunda, ürün kalitesinden ödün vermeden kullanılan alüminyum pulların gramajı ortalama %10 oranında azaltılmıştır. Bu hafifletme sayesinde, aynı fonksiyonel özelliklere sahip pullar artık daha az alüminyum kullanılarak üretilmektedir.



Katkılar

- Hammadde tüketiminde azalma: Kaynak verimliliği sağlanmış, birim ürün başına daha az doğal kaynak kullanılmıştır.
- Karbon ayak izinde düşüş: Daha hafif ürünler sayesinde hem üretim sürecinde enerji tüketimi hem de lojistik taşımalarında yakıt kullanımı azalmış, böylece toplam sera gazı emisyonları düşürülmüştür.
- Döngüsel ekonomi vizyonuna katkı: Malzeme azaltımı yoluyla çevresel etki en aza indirilirken, geri dönüştürülmüş malzeme kullanımının da gelecekte artırılmasına yönelik altyapı geliştirilmiştir.

Sürdürülebilir Üretim Uygulamaları

SenapaStampa Ambalaj'da Süreç Verimliliği, Enerji Optimizasyonu ve Çalışma Ortamı İyileştirmeleri



SenapaStampa Ambalaj olarak, üretim faaliyetlerimizde sürdürülebilirliği desteklemek, enerji verimliliğini artırmak ve çalışanlarımız için daha sağlıklı bir iş ortamı sunmak amacıyla 2024 yılında da teknik altyapı yatırımlarımızı sürdürdük. Kocaeli – Gebze’de bulunan merkez tesisimizde hayata geçirilen iyileştirmeler, operasyonel sürekliliği güçlendirirken aynı zamanda kaynakların etkin yönetilmesine önemli katkılar sağlamıştır.

Leak Tester Geliştirmesi ile Kalite ve Otomasyon

Kalite politikamız doğrultusunda, mevcut şişe delik kontrol cihazlarına (leak tester) self-check özelliği kazandırılmıştır. Bu entegrasyon sayesinde cihazlar belirli aralıklarla kendilerini otomatik olarak test ederek performanslarını raporlamaktadır. Böylelikle ürün güvenliği daha yüksek düzeyde garanti altına alınırken, manuel kontrol kaynaklı hata payı en aza indirilmiştir.



Retrofit Uygulamaları ile Döngüsellik ve Kaynak Kullanımında Verimlilik

Mevcut dört adet Techne makinemizde, elektronik sistemlerin yedek parça temininde yaşanan zorluklar nedeniyle kapsamlı retrofit çalışmaları yapılmıştır. Bu kapsamda elektrolink kartlar ve kumanda ekranları yeni sistemlerle değiştirilmiş, demonte edilen parçalar ise halen aktif durumda olan diğer makinelerde yedek olarak kullanılmak üzere yeniden değerlendirilmiştir. Böylece elektronik atık miktarı azaltılmış, yedek parça sürekliliği sağlanmış, bakım süreleri kısaltılmış ve operasyonel verimlilik artırılmıştır.



Çalışma Ortamında Konfor ve İş Sağlığı



Çalışanların ergonomik ve güvenli bir ortamda çalışmasını desteklemek amacıyla tesisin havalandırma sistemine 150.000 kcal kapasiteli soğutma ünitesi eklenmiştir. Bu uygulama ile ortam sıcaklığı 6–8°C düşürülmüş, özellikle yaz aylarında termal konfor artırılmıştır. Sonuç olarak, çalışan performansı ve memnuniyetinde belirgin bir iyileşme sağlanmış; aynı zamanda üretim sürekliliği desteklenmiştir. Bu gelişme, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında yürütülen politikalarımızla da uyumlu bir uygulama olmuştur.

Yeşil Tedarik Zinciri

Bell Holding olarak, sürdürülebilir tedarik zincirini iş modelimizin stratejik bir bileşeni olarak görüyoruz. Faaliyetlerimizin çevresel ve sosyal etkilerini yalnızca kendi operasyonlarımızla sınırlı görmeyip, değer zincirimizin tüm halkalarını kapsayacak şekilde ele alıyoruz.

Bu kapsamda; hammadde tedarikinden lojistik süreçlere, ürünün nihai kullanıcıya ulaşmasına kadar geçen tüm aşamalarda şeffaflık, sorumluluk ve çevresel uyum temel ilkelerimizdir.

Sürdürülebilir tedarik zinciri yaklaşımımızda, **etik ticaret, çalışan haklarına saygı, çevresel performansın artırılması ve kaynakların verimli kullanımı** önceliklendirilmiştir. Tedarikçilerimizden yalnızca kalite ve maliyet kriterlerini değil, aynı zamanda çevresel yönetim sistemleri, karbon ayak izi azaltım çalışmaları ve geri dönüştürülebilir malzeme kullanımı gibi sürdürülebilirlik kriterlerini de karşılamalarını bekliyoruz. Bu doğrultuda düzenli değerlendirmeler, denetimler ve kapasite geliştirme faaliyetleri gerçekleştirerek tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik alanında gelişimini destekliyoruz.

Bu bütüncül yaklaşım sayesinde, Bell Holding sadece kendi operasyonel sınırlarında değil, tüm değer zinciri boyunca çevresel ve sosyal etkilerin iyileştirilmesine katkı sağlamaktadır. Böylece döngüsel ekonomi hedeflerimize yaklaşırken, aynı zamanda paydaşlarımızla uzun vadeli güven ilişkisi kurmakta; müşterilerimize, iş ortaklarımıza ve topluma daha sürdürülebilir bir gelecek için değer yaratmaktayız.



Yeni tedarikçi adaylarımız, **üretim kapasitesi, makine parkı, kalite kontrol imkanları, iş sağlığı ve güvenliği prosedürleri ile müşteri referansları** gibi çok yönlü kriterler üzerinden detaylı biçimde değerlendirilmektedir. Potansiyel tedarikçilere ilişkin kararlar ise yalnızca başlangıç değerlendirmelerine değil, aynı zamanda **sürekli performans izleme süreçlerine** dayandırılmaktadır.

Tedarikçilerimizden beklentimiz, yalnızca ürün kalitesi ve rekabetçi fiyat sunmalarıyla sınırlı değildir. İnsan haklarına saygı, çevrenin korunması ve iş sağlığı güvenliği standartlarına uyum, temel kriterlerimiz arasında yer almaktadır.

Bu doğrultuda, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, yolsuzluk ve rüşvet gibi uygulamalara karşı sıfır tolerans politikası benimsenmiştir. Değerlerimizi paylaşan ve aynı sorumluluk bilinciyle hareket eden iş ortaklarımızla çalışarak, sürdürülebilir tedarik zincirimizi sağlam ve güvenilir temeller üzerine inşa ediyoruz.

Yeşil Tedarik Zinciri

Ayrıca tedarikçilerimizle iş birliği içinde yürüttüğümüz **farkındalık ve eğitim programları**, sürdürülebilirlik bilincinin gelişmesini ve sürekli ilerlemeyi desteklemektedir. Performans değerlendirme kriterlerimiz arasında kalite, fiyat, sevkiyat süreleri ve sürdürülebilirlik hedefleri bulunmaktadır. Bu performanslar her yıl düzenli olarak gözden geçirilmekte, gerektiğinde **düzeltilici aksiyonlar** uygulanmaktadır.

Gelişim potansiyeli sınırlı olan tedarikçilerle iyileştirme planları oluşturulurken, başarısız olunması durumunda alternatif tedarikçilerle iş birliği yapılmaktadır. Böylece performans yönetimi süreçlerimiz, yalnızca tedarikçi ilişkilerimizi güçlendirmekle kalmayıp, aynı zamanda **çevresel ve sosyal sorumluluk ilkelerimizle uyumlu, uzun vadeli iş ortaklıkları** kurmamıza da katkı sağlamaktadır.



Tedarikçi İş Birlikleri

Bell Holding olarak, tedarik zinciri yönetiminde yerel tedarikçilere öncelik vererek hem ülke ekonomisinin gelişimine katkı sağlıyor hem de lojistik süreçlerden kaynaklanan karbon ayak izimizi azaltmayı amaçlıyoruz.

2024 yılı itibarıyla toplam tedarik harcamalarımızın %85'i yerel tedarikçilerden karşılanmıştır.

Bu oran, faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde ekonomik kalkınmayı destekleme ve istihdam yaratma taahhüdümüzün somut bir göstergesidir. Yerel tedarikçilerle yürüttüğümüz yakın iş birliği sayesinde:

- Taşıma mesafeleri ve yakıt tüketimi azaltılmış, böylece Scope 3 emisyonlarımız üzerinde olumlu etkiler sağlanmıştır.
- Lojistik süreçlerde maliyet ve zaman verimliliği elde edilmiş, operasyonlarımızın esnekliği artırılmıştır.
- Atık yönetimi, geri dönüşüm ve hammadde verimliliği konularında ortak projeler geliştirilerek, döngüsel ekonomi prensipleri tedarik zincirimizin tamamına yayılmıştır.

Bu doğrultuda, 2025 yılı için hedefimiz; yerel tedarik oranımızı bu seviyede tutmak ve iş ortaklarımızla çevresel performans kriterleri çerçevesinde daha entegre sürdürülebilirlik stratejileri hayata geçirmektir.

Müşteri İlişkileri Yönetimi

Bell Holding olarak, müşteri ilişkilerini sürdürülebilir büyüme stratejimizin temel taşlarından biri olarak görüyoruz. Müşterilerimizle kurduğumuz uzun vadeli iş birlikleri, yalnızca ticari başarıyı değil; aynı zamanda güven, şeffaflık ve karşılıklı değer yaratma kültürünü de desteklemektedir. Bu kapsamda müşteri memnuniyetini sürekli ölçümleyen, beklenti ve ihtiyaçlara proaktif çözümler üreten bir yaklaşım benimsiyor; iş ortaklarımızın taleplerini çevresel ve sosyal sorumluluk kriterleri ile uyumlu biçimde karşılamaya özen gösteriyoruz.

Müşteri ilişkileri yönetiminde, düzenli geri bildirim mekanizmaları, memnuniyet anketleri ve şikâyet yönetim süreçleri etkin şekilde kullanılmaktadır. Ayrıca, sürdürülebilir ürün tasarımı, çevre dostu ambalaj çözümleri ve döngüsel ekonomi odaklı iş modellerimiz hakkında müşterilerimizi bilgilendirmeye yönelik çalışmalar yürütmekteyiz. Bu sayede, yalnızca ürün ve hizmet kalitesinde değil; aynı zamanda sürdürülebilirlik alanında da müşterilerimizle ortak bir değer zinciri oluşturmaya hedefliyoruz.



2024 yılı itibarıyla, gelen müşteri şikayetleri

%100

oranında çözüme kavuşturulmuştur.

Tüm şikayetler kayıt altına alınarak kök neden analizine tabi tutulmakta, gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetler hızla uygulanmaktadır.

İade edilen ürünler kalite kontrol birimi tarafından detaylı incelemelere tabi tutulmakta, bu veriler performans analizlerine entegre edilerek sürekli iyileştirme döngüsüne dahil edilmektedir. Bu uygulama, yalnızca müşteri memnuniyetini artırmakla kalmaz, aynı zamanda operasyonel verimliliğe de katkı sunar.

Müşteri Geri Bildirim Mekanizmaları

Müşteri memnuniyeti düzeyini izlemek ve iyileştirme alanlarını tespit edebilmek için yılda en az bir kez:

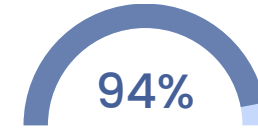
- Memnuniyet anketleri,
- Yüz yüze müşteri ziyaretleri,
- Performans değerlendirme toplantıları gerçekleştirilmektedir.

2024 yılı anket sonuçlarına göre, şirket bazında müşteri memnuniyet puanlarımız aşağıdaki gibi ölçülmüştür. Elde edilen bulgular, yönetim gözden geçirme toplantılarında değerlendirilerek iş stratejilerine yön vermektedir.

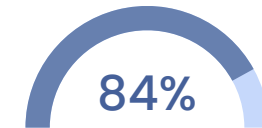
Müşteri Memnuniyet Puanları



Interkap



Tulipack



SenapaStampa



Ürün Güvenliği ve Geri Çağırma Süreçleri

Tüketici sağlığı ve güvenliği, tüm ürün yaşam döngüsü boyunca öncelikli değerlendirme kriterlerimizden biridir. Potansiyel risk durumlarında devreye giren Ürün Geri Çekme Ekibimiz, kriz yönetimi prosedürleri doğrultusunda hızlı ve şeffaf bir şekilde süreci yönetmektedir. 2024 yılında, **ürün geri çağırma gerektiren bir vaka yaşanmamıştır.**



İnsan Odaklı Ortak Güç

Emeğimiz İnsan



Sosyal Sürdürülebilirlik Mentalitesi

Geleceğe Adımlar sürdürülebilirlik stratejimizin merkezinde, insan odaklı bir yönetim anlayışı yer almaktadır. Bell Ambalaj Grubu olarak, tüm faaliyetlerimizde “insana saygı” ilkesini esas almakta; çalışanlarımız, paydaşlarımız ve faaliyet gösterdiğimiz topluluklar için sosyal değer yaratmayı en önemli önceliklerimizden biri olarak görmekteyiz.

“Tek Vizyon, Tek Takım” yaklaşımımızla, çalışan bağlılığını ve ekip ruhunu güçlendirecek uygulamaları sürekli olarak hayata geçiriyoruz. Uzun vadeli istihdam politikamız sayesinde kurumsal hafızamızı koruyor, nitelikli iş gücünü sürdürülebilir şekilde destekliyoruz. 2024 yılında **çalışan devir oranımız %10,1** olarak gerçekleşmiş; bu sonuçlar insan kaynağımızı geliştirme ve elde tutma yönündeki taahhüdümüzü ortaya koymuştur.



Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı



Bell Ambalaj Grubu olarak, iş sağlığı ve güvenliğini yalnızca mevzuatın gerekliliklerini karşılayan bir unsur değil; kurumsal kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak değerlendiriyoruz. Bu kapsamda, tüm tesislerimizde ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standartlarına uygun bir yapı kuruyor, risklerin proaktif biçimde tanımlanarak ortadan kaldırılmasını hedefliyoruz. Çalışma alanlarımızda düzenli olarak yapılan risk analizleri, acil durum tatbikatları, iş hijyeni ölçümleri ve ergonomi değerlendirmeleri ile güvenli bir iş ortamı yaratıyoruz. Ayrıca, taşeronlarımız ve iş ortaklarımız da aynı İSG standartlarına uymakla yükümlü olup, tüm değer zincirimizde güvenlik kültürünü yaygınlaştırıyoruz.

Çalışanlarımızın iş güvenliği farkındalığını artırmak için düzenli eğitimler ve bilinçlendirme programları uyguluyor, katılımcı bir yaklaşımla çalışanlarımızı İSG süreçlerinin aktif bir parçası haline getiriyoruz.

Kazaların önlenmesi, meslek hastalıklarının risklerinin azaltılması ve çalışan sağlığının korunması için yürütülen uygulamalarımız, aynı zamanda verimliliğin ve çalışan memnuniyetinin artmasına katkı sağlıyor.

Böylece Bell Ambalaj Grubu, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını garanti altına alırken, sürdürülebilirlik stratejisinin temel taşlarından biri olan “insana saygı” ilkesini somut uygulamalarla hayata geçiriyor.

İSG politikamızın ana hedefi, tüm iş süreçlerimizde “sıfır iş kazası” kültürünü yerleştirmek ve sürdürmektir. Bu hedefe ulaşmak için:

- Önleyici yaklaşımlara dayalı risk analizleri yapılmakta,
 - Tüm çalışanlarımıza düzenli ve zorunlu İSG eğitimleri verilmekte,
- Olası tehlikeleri önceden tespit eden erken uyarı sistemleri uygulanmakta,

Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı

İSG Yönetişi

Bell Ambalaj Grubu olarak, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) politikamızı yalnızca yasal yükümlülükleri yerine getiren bir yapı olarak değil, çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik refahını odağına alan ve sürdürülebilir bir güvenlik kültürünü esas alan bütünsel bir sistem olarak ele alıyoruz. Grup genelindeki ortak vizyon doğrultusunda, her bir şirketimizde faaliyet gösteren İSG Komiteleri, ilgili süreçlerin uygulanması, izlenmesi ve sürekli geliştirilmesinde aktif bir rol üstlenmektedir.

Her bir grup şirketinde kurulan bu komiteler, işin doğasından kaynaklanan riskleri en aza indirmeyi ve güvenli çalışma ortamını sürekli kılmayı amaçlamaktadır.

Üretim, insan kaynakları, bakım, kalite ve iş güvenliği gibi farklı birimlerden temsilcilerin katılımıyla oluşturulan yapılar, iki ayda bir düzenli olarak toplanarak şirketlerin özel ihtiyaçlarına uygun değerlendirmeler yapmakta, önleyici tedbirleri belirlemekte ve iyileştirme süreçlerini hayata geçirmektedir. Bu çalışmalar, yalnızca ulusal mevzuata uyumla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda ISO 45001 ve ILO İSG sözleşmeleri gibi uluslararası standartlar ve iyi uygulama örnekleri dikkate alınarak sürekli gelişim anlayışıyla yürütülmektedir.

İSG yönetim sistemimiz, uluslararası standartlara uyumlu olarak ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi temelinde yürütülmektedir.

- Tüm süreçler periyodik olarak gözden geçirilmekte; riskler tanımlanmakta, ölçülmekte ve kontrol altına alınmaktadır.
- ISO 45001'e uyum, performans göstergelerimizi sistematik biçimde izlememizi ve önleyici yaklaşımlarla sürekli iyileştirme döngüsünü çalıştırmamızı mümkün kılmaktadır.

Sürekli Gelişim ve Çalışan Katılımı

İş sağlığı ve güvenliği süreçlerimizin etkinliği, çalışanların aktif katılımı ve farkındalık düzeyine dayanmaktadır. Bu nedenle, tüm ekip üyelerimizin sürece dâhil olması teşvik edilmekte ve güvenlik kültürünün kurum genelinde benimsenmesi sağlanmaktadır.

Çalışanlarımızın iş kazası ve "ramak kala" olay bildirimleri desteklenmekte; yapılan bildirimler titizlikle değerlendirilerek gerekli önleyici aksiyonlar alınmaktadır. Bu yaklaşım sayesinde, riskler proaktif şekilde yönetilmekte ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmaktadır.

Tüm bu uygulamalar, Bell Ambalaj Grubu olarak "sıfır iş kazası" hedefine ulaşma konusundaki kararlılığımızı güçlendirmekte ve sürdürülebilir iş güvenliği kültürümüzün temelini oluşturmaktadır.



Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı

İSG Kültürü ve Eğitimler

Bell Ambalaj Grubu olarak, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek amacıyla tüm çalışanlarımızı kapsayan sistematik eğitim programları yürütmekteyiz. Çalışanlarımız için işe başlama sürecinde başlayan ve belirli aralıklarla yenilenen eğitimler, güvenlik bilgi düzeyini artırmayı, risk farkındalığını geliştirmeyi ve güvenli davranışların kurumsal kültürün bir parçası haline gelmesini hedeflemektedir.

Zorunlu oryantasyon eğitimlerinde; kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı, acil durum tahliye prosedürleri, yangın güvenliği, kimyasal madde yönetimi, ergonomi ve saha uygulamaları gibi temel başlıklar yer almaktadır. Eğitim içerikleri, mevzuat değişiklikleri, iş kazası raporlamaları ve saha gözlemleri doğrultusunda düzenli olarak güncellenmektedir. Katılım oranları sistematik olarak takip edilmekte, başarı değerlendirmeleri yapılmakta ve ihtiyaç duyulan durumlarda ek eğitim programları devreye alınmaktadır.

Grup bünyesinde yalnızca çalışanlarımız değil, hizmet sağlayıcılar ve taşeron personel de özel İSG ve çevre kuralları çerçevesinde eğitime tabi tutulmaktadır. Bu eğitimlerde KKD kullanımı, acil durum prosedürleri ve alan bazlı güvenli çalışma yöntemleri aktarılmakta; tüm eğitimler kayıt altına alınarak düzenli şekilde güncellenmektedir.



2024 yılı itibarıyla çalışanlarımıza toplam

7.192 saatlik İSG eğitimi

verilmiş olup, bu sayede iş güvenliği konusunda sürekli gelişimi destekleyen kapsamlı bir öğrenme altyapısı oluşturulmuştur.



İş Sağlığı Hizmetleri ve Periyodik Kontroller

Bell Ambalaj Grubu olarak, çalışan sağlığını yalnızca bir yasal gereklilik olarak değil, sürdürülebilirlik stratejimizin temel yapı taşlarından biri olarak ele alıyoruz. Grup şirketlerimizde görev yapan iş yeri hekimleri aracılığıyla sunulan sağlık hizmetlerini, proaktif bir yaklaşımla çalışanlarımızın refahını korumaya ve iyileştirmeye yönelik olarak yürütüyoruz.



Sağlık Risklerinin Önlenmesi

Düzenli olarak gerçekleştirilen periyodik sağlık kontrolleri sayesinde olası riskler erken dönemde tespit edilmekte, gerekli önleyici ve düzeltici tedbirler alınarak hem çalışanlarımızın sağlığı korunmakta hem de iş gücü kayıpları önlenmektedir. Bu yaklaşım, iş sürekliliğini desteklerken aynı zamanda güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturma hedefimizin somut bir parçasını oluşturmaktadır.

Katılımcı ve Kapsayıcı Yaklaşım

Tüm çalışanlarımızın sağlık kontrollerine düzenli katılımı teşvik edilmekte, elde edilen sonuçlar gizlilik ilkesi çerçevesinde paylaşılmaktadır. Ayrıca taşeron çalışanlar ve geçici personel de kapsamlı uygunluk değerlendirmelerine dahil edilmekte, böylece tüm iş gücü için kapsayıcı bir sağlık ve güvenlik yönetimi sağlanmaktadır.

İnsan Hakları Yaklaşımı

Bell Ambalaj Grubu olarak, tüm faaliyet alanlarımızda insan haklarına riayeti ve uluslararası çalışma standartlarına uyumu temel prensiplerimizden biri olarak kabul ediyoruz.

Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Temel İş İlkeleri ve Hakları Beyannamesi'ni temel referans noktası olarak ele alıyoruz.

Söz konusu yaklaşım doğrultusunda yalnızca şirket içinde değil, aynı zamanda tedarik zincirimizin tamamında insan haklarına duyarlı uygulamaları hayata geçiriyoruz. İş ortaklarımızın ve tedarikçilerimizin de bu ilkeleri benimsemesini bekliyor, uyum süreçlerini eğitim, denetim ve farkındalık programlarıyla destekliyoruz. Böylece, tüm paydaşlarımızla birlikte daha kapsayıcı, adil ve sorumlu bir iş ekosistemi oluşturmayı amaçlıyoruz.



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kapsayıcılık

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sürdürülebilir kalkınmanın temel gerekliliklerinden biri olarak görmekteyiz. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve yönetim pozisyonlarında daha güçlü temsil edilmelerini sağlamak adına somut hedefler belirliyoruz. İnsan kaynakları süreçlerimizin tamamında dil, din, etnik köken, yaş, engellilik, siyasi görüş ya da cinsel yönelim farkı gözetilmeksizin eşitlik ilkesini uyguluyoruz. Çalışanların kendilerini özgürce ifade edebilecekleri güvenli ve kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmayı önceliklendiriyoruz.



Zorla Çalıştırma, Çocuk İşgücü ve Etik Çalışma İlişkileri

Çalışanlarımız tamamen özgür iradeleriyle işe alınmakta ve diledikleri zaman işten ayrılma hakkına sahiptir. Zorla çalıştırma, insan ticareti ya da borçlandırma yoluyla istihdam gibi uygulamalara kesinlikle izin verilmemektedir. 18 yaşından küçük kişilerin istihdamı yasaktır. Çocukların eğitim hakkını gözetiyor ve tedarik zincirimizde çocuk işçiliğini önlemeye yönelik düzenli denetimler gerçekleştiriyoruz.



Ayrımcılık Yasağı ve Eşit Fırsat Politikaları

İşe alım, eğitim, performans değerlendirme, terfi ve işten ayrılma gibi tüm insan kaynakları süreçleri, çalışanların yetkinlik ve deneyimleri esas alınarak tarafsız ve şeffaf bir biçimde yürütülmektedir. Ayrımcılığın önlenmesi amacıyla iç denetim mekanizmaları etkin bir şekilde işletilmektedir.



Adil Ücretlendirme ve Çalışma Koşulları

Çalışanlarımızın emeklerinin karşılığını alabilmesi için geçim düzeyine uygun ücret politikaları uygulanmaktadır. “Eşit işe eşit ücret” prensibi doğrultusunda, ücretlendirme politikaları cinsiyet veya diğer demografik faktörlerden bağımsız olarak düzenlenmektedir. Çalışma saatleri ve fazla mesai uygulamaları, yasal düzenlemelere ve sektörel standartlara tam uyumlu biçimde kayıt altına alınmakta ve şeffaflıkla yönetilmektedir.



Sağlık ve Güvenlik

Çalışma alanlarımızda çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlığını korumaya yönelik önlemler alınmakta; ulusal ve uluslararası iş sağlığı ve güvenliği standartlarına tam uyum sağlanmaktadır. Düzenli risk analizleri, saha denetimleri, acil durum tatbikatları ve zorunlu İSG eğitimleriyle güvenli bir iş ortamı oluşturulmaktadır.



Sendikal Haklar

Çalışanlarımızın sendikaya katılma, sendika kurma ve toplu sözleşme yapma hakları güvence altına alınmıştır. Bu hakların kullanımına yönelik herhangi bir engelleme, baskı veya misillemeye kesinlikle izin verilmemektedir. Söz konusu hakların korunması için şirket içinde politika ve prosedürler oluşturulmuş ve uygulanmaktadır.

İnsan Kaynakları Uygulamaları

Bell Holding olarak “Tek Vizyon, Tek Takım” anlayışıyla şekillendirdiğimiz İnsan Kaynakları Politikamız; çalışan memnuniyeti, profesyonel gelişim ve kurumsal aidiyet değerleri üzerine inşa edilmiştir. İşe alımdan terfiden ücretlendirmeye kadar tüm süreçlerde tarafsızlık, dürüstlük ve fırsat eşitliği ilkelerini esas alıyor, kültürel, inançsal ve demografik farklılıklara saygı gösteriyoruz.

Ayrıca, iç kaynak kullanımını önceliklendirme prensibimizle, grup içindeki açık pozisyonlara öncelikle mevcut çalışanlarımızı değerlendirmekte, dışarıdan alım gereken durumlarda ise en nitelikli adayları topluluğa kazandırmayı hedeflemekteyiz. Bu yaklaşım, insan kaynağımıza yaptığı yatırımı artırmakla kalmaz; çalışan bağlılığı ve kurumsal hafızanın korunması açısından da stratejik bir avantaj sunar.

Politikamızda vurguladığımız “çalışan sağlığı, iş güvenliği ve çevre bilinci” ilkesi doğrultusunda İK uygulamalarımızda sürekli eğitim, performans yönetimi ve yenilikçilik destekleyici mekanizmalar devreye alınmıştır. Çalışanların yetkinliklerini geliştirmek için hedef odaklı sistemler kurulmuş, gelişim ihtiyaçları doğrultusunda eğitim fırsatları sağlanmaktadır. Ücretlendirme sistemlerimiz, adil ve rekabetçi bir yapıda konumlandırılmış; performansı ödüllendirici bir yaklaşım benimsenmiştir.

Kurum içinde şeffaflık, takımdaşlık ve huzurlu çalışma ortamının sürdürülmesi amacıyla, gönüllü iletişim kanalları ve denetim mekanizmaları işletilmekte, çalışan geribildirimleri İK stratejilerimize yön vermektedir.

Sürdürülebilir bir iş ortamı oluşturmak açısından, İnsan Kaynakları politikamız sadece iç süreçlerle sınırlı kalmayıp çevresel ve sosyal duyarlılıkla da örtüşmektedir. Gizlilik prensiplerine sıkı şekilde riayet edilerek kişisel verilerin korunması sağlanmakta, çalışanların özel hayatı ve özgürlüğü gözetilmektedir. Ayrıca politikamız, etik standartlara tam uyum, çalışma hukukuna riayet ve profesyonel davranış ilkeleri üzerine kuruludur. Bu kapsamlı yaklaşım sayesinde İK uygulamalarımız; çalışanlarımız için adil, güvenli ve gelişim odaklı bir ortam yaratırken aynı zamanda Bell Holding’in kurumsal sürdürülebilirlik hedefleriyle de tam uyumlu çalışmaktadır.

Tek Vizyon, Tek Takım: Yeniden Yapılandırılan İK Yaklaşımımız

İnsan Kaynakları uygulamalarımızı “Tek Vizyon, Tek Takım” sloganıyla yeniden kurguladık. Bu dönüşümle birlikte, takımdaşlık ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda güçlü bir iş birliği kültürü inşa ettik. Kurum içinde güvene dayalı ilişkiler geliştirmeye, yatay iletişimi teşvik etmeye ve her çalışanın sürece dahil olduğu katılımcı bir yapı kurmaya odaklanıyoruz.

Çalışanlarımızın yetkinliklerini sürekli geliştirebilmesi için hedef odaklı yönetim sistemleri kuruyoruz. Bireysel ve kurumsal hedeflerin uyumunu gözeterek yürütülen bu yapı sayesinde, çalışanlarımızın performansı düzenli olarak izleniyor ve gelişim alanları destekleniyor.

- Tüm çalışanlara yönelik eğitim planlamaları, bireysel gelişim ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanıyor.
- Eğitim başlıklarımız arasında liderlik gelişimi, teknik bilgi güncellemeleri, iş sağlığı ve güvenliği, çevre bilinci ve kişisel gelişim yer almaktadır.

Açık pozisyonlarımız için öncelikli olarak iç kaynaklarımızı değerlendirme politikamızla, çalışanlarımıza kariyerlerinde ilerleme fırsatları sunuyoruz. Bu yaklaşım, şirket içi bilgi birikiminin korunmasını ve çalışan bağlılığının güçlenmesini sağlıyor.

Çalışanlarımızın maddi ve manevi olarak desteklenmesini esas alan adil ve rekabetçi bir ücretlendirme sistemimiz bulunmaktadır.

- Performansa dayalı prim sistemleriyle yüksek başarıyı teşvik ediyoruz.
- Tüm ücretlendirme kararlarımızda cinsiyet, yaş, etnik köken, din ya da herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşitlik ilkesine sadık kalıyoruz.

Çalışan çeşitliliğini, şirketimizin zenginliği olarak görüyor ve her bireyin inancı, kültürü, kimliği ve yaşam biçimine saygı duyuyoruz.

- Ayrımcılık karşıtı politikalarımız tüm insan kaynakları süreçlerine entegre edilmiştir.
- İşe alım, terfi, gelişim ve ücretlendirme gibi tüm kararlar şeffaf ve objektif kriterlerle yürütülmektedir.
- Tüm çalışanlarımıza eşit fırsatlar sağlanmakta, etik ve profesyonel davranış kuralları tüm düzeylerde gözetilmektedir.

İnsan Kaynakları Uygulamaları

İnsan Kaynakları Koordinasyon Toplantıları

Bell Ambalaj Grubu olarak her yıl düzenlediğimiz İnsan Kaynakları Koordinasyon Toplantıları, grup şirketlerimizin İK ekiplerini ortak bir platformda bir araya getirerek bilgi alışverişi ve stratejik uyumu güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu toplantılarda mevcut uygulamalar gözden geçirilmekte, devam eden projeler değerlendirilmektedir. Ayrıca, sektördeki güncel gelişmeler ve insan kaynakları alanındaki yeni yaklaşımlar paylaşılmakta, gündeme alınan yeni konular tartışılmaktadır.

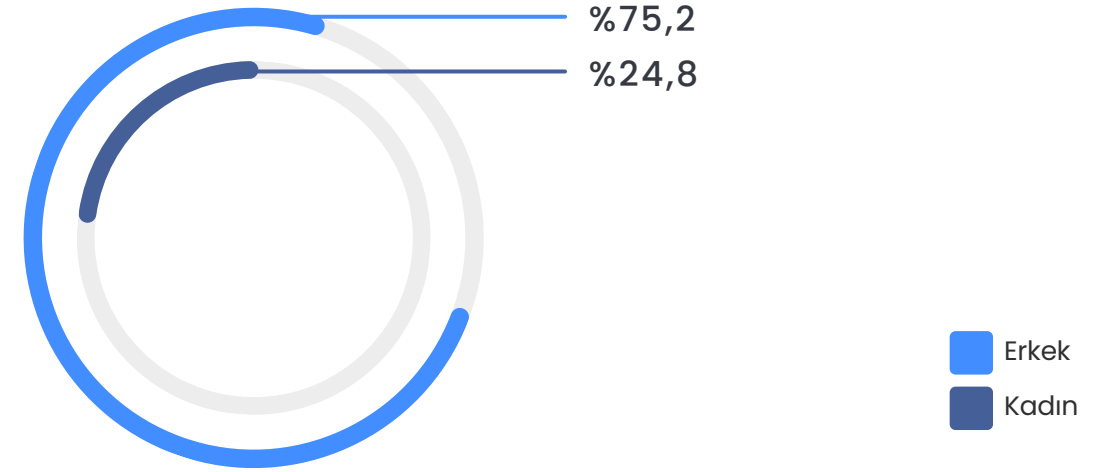
2024 yılında gerçekleştirilen BPG İK Koordinasyon Toplantısı'nda, Sn. Hande Şavata'nın "Yeni İK Trendleri" başlıklı sunumu ile hem küresel hem de yerel ölçekte insan kaynakları alanındaki yenilikler ele alınmıştır.

Toplantı, katılımcılar arasında interaktif bilgi ve deneyim aktarımına olanak sağlayarak grup genelinde ortak standartların pekiştirilmesine katkı sunmuştur.

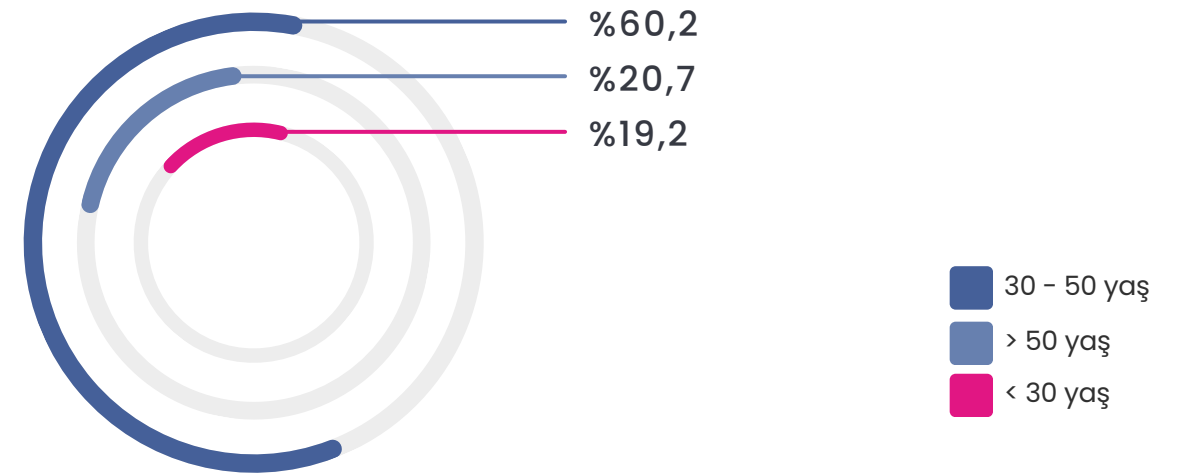
Bu toplantılar, Bell Ambalaj Grubu'nun insan kaynakları stratejisinin geleceğe hazırlanmasında kritik bir rol üstlenmekte; grup şirketleri arasında sinerji yaratılmasına, yeni projelere güçlü bir zemin oluşturulmasına ve sürdürülebilir İK uygulamalarının geliştirilmesine destek olmaktadır.



Cinsiyet bazında çalışan oranı (%)



Yaş Gruplarına Göre Çalışan Oranı (%)



Bell Holding Yolculuğumuz – Çalışan Bağlılığı ve Gelişimi

Çalışan Bağlılığı

Bell Ambalaj Grubu olarak, çalışan bağlılığını artırmak, kurum kültürünü güçlendirmek ve uzun vadeli sürdürülebilir başarıyı desteklemek amacıyla insan odaklı **insan kaynakları politikaları** geliştiriyoruz.

Bu politikaların temelinde; şeffaf iletişim, fırsat eşitliği, gelişim olanakları ve kurumsal değerlerle uyumlu bir çalışma ortamı sunmak yer almaktadır.

Çalışanlarımızın kurumsal vizyonumuzu benimseyerek iş süreçlerine aktif katılım göstermeleri, Bell Ambalaj Grubu'nun sürdürülebilirlik stratejisinin temel taşlarından biridir. Bu doğrultuda geliştirilen uygulamalar, çalışanlarımızın motivasyonunu artırmakla kalmamakta, aynı zamanda grup genelinde ortak bir kültürün güçlenmesini sağlamaktadır.

Değerler Ödül Programı

Bell Ambalaj Grubu'nun kurum kültürünü şekillendiren temel değerleri:

- Dürüstlük
- Saygı
- Takımdaşlık
- Alçakgönüllülük
- Mükemmeliyet
- Sorgulayıcılık

Bu değerleri pekiştirmek amacıyla yürütülen Değerler Ödül Programı, yıl boyunca çalışanlar tarafından önerilen adaylar üzerinden yürütülmekte, grup şirketlerinde oluşturulan Seçim Komiteleri tarafından değerlendirilmektedir. Değerleri örnek davranışlarla somut şekilde yansıtan çalışanlar, yıl sonunda ödüllendirilmekte ve kurumsal takdir kültürümüz güçlendirilmektedir.

Memnuniyet Anketleri

Bell Ambalaj Grubu olarak, çalışanlarımızın görüş ve beklentilerini düzenli olarak ölçmek amacıyla memnuniyet anketleri uygulamaktayız. Bu anketler, çalışanların yönetime doğrudan geri bildirim sunmasını sağlayan çift yönlü bir iletişim aracı niteliği taşımakta ve kurumsal gelişim için stratejik karar alma süreçlerine değerli veri sağlamaktadır. Böylece, gelişim alanlarımız net biçimde tespit edilmekte ve kurum kültürümüzün güçlendirilmesine yönelik aksiyonlar hayata geçirilmektedir.

Arama Konferansları

Bell Şirketler Topluluğu olarak, sürdürülebilir başarının yalnızca güçlü stratejilerle değil, aynı zamanda bu stratejilerin oluşumuna çalışanlarımızın katkısıyla mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu bakış açısıyla hayata geçirilen Arama Konferansları, “ortak akıl” ilkesi doğrultusunda tasarlanmış ve Sapanca’da düzenlenmiştir. Grup şirketlerinden yaklaşık 100 çalışanın katıldığı bu etkinlik, katılımcı yönetim modeliyle tanınan Prof. Dr. Oğuz Babüroğlu moderatörlüğünde gerçekleştirilmiştir.

Konferans süresince çalışanlar, Bell Grup’un gelecekte nasıl daha güçlü bir konumda olabileceği üzerine yoğun grup çalışmaları ve sunumlar yapmıştır.

Arama Konferansları, çalışanların yalnızca bugünkü işleyişte değil, aynı zamanda kurumun geleceğine ilişkin konularda da söz sahibi olmalarını sağlamış; stratejik düşünme, liderlik ve ekip çalışması gibi yetkinliklerinin gelişimine katkıda bulunmuştur. Bu süreç, katılımcı yönetim kültürünün kurum genelinde yaygınlaşmasına olanak tanırken; ortak vizyonun pekişmesine, çalışan bağlılığının güçlenmesine ve stratejik hedeflerin daha kapsayıcı şekilde belirlenmesine önemli ölçüde destek olmuştur. Böylelikle Bell Holding’in “insan odaklı” sürdürülebilirlik yaklaşımı somut bir şekilde hayata geçirilmiştir.



Bell Holding Yolculuğumuz – Çalışan Bağlılığı ve Gelişimi

Çalışan Gelişimi ve Eğitimi

Bell Ambalaj Grubu olarak, liderlik pozisyonlarımızda sürekli gelişimi destekleyen, planlı ve sürdürülebilir bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu doğrultuda, emeklilik dönemine yaklaşan yöneticilerimizin sahip oldukları deneyim ve kurumsal bilgi birikimini gelecek nesillere aktarmalarını stratejik bir fırsat olarak görüyoruz. Böylelikle hem kurumsal hafızanın korunması hem de yönetim sürekliliğinin güvence altına alınması sağlanmaktadır.

Emekliliğine iki yıl kalan yöneticilerimizin, kendi pozisyonları için en az bir potansiyel halef belirlemeleri beklenmektedir. Belirlenen aday, ilgili üst yönetim kademeleriyle birlikte Genel Müdürler ve Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ne resmi olarak raporlanmaktadır.

Uygun bulunan aday için İnsan Kaynakları Direktörlüğü koordinasyonunda kişiye özel bir Gelişim Planı hazırlanmakta ve bu plan; adayın yöneticilik görevine etkin biçimde hazırlanmasını, gerekli teknik ve liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesini, kurumsal değerlerin ve bilgi birikiminin yeni nesil liderlere aktarılmasını hedeflemektedir.

Bu uygulama sayesinde, yöneticilerin emeklilik süreci daha planlı ve verimli yürütülürken, Bell Ambalaj Grubu'nun sürdürülebilir büyüme ve liderlik sürekliliği vizyonu da güçlü bir şekilde desteklenmektedir.



Toplam çalışan eğitimi (saat)

Kadın	3.549
Erkek	13.393
Toplam Eğitim	17.831

Eğitimler (saat)

İSG eğitimi	3.549
Teknik	4.380
İdari	5.557
Üretim	6.988

Performansa Dayalı Ödüllendirme Sistemi

Bell Ambalaj Grubu olarak, çalışanlarımızın iş hedeflerine ulaşmalarını teşvik etmek ve yüksek performans ödüllendirmek amacıyla performans bazlı yıl sonu prim sistemi uygulamaktayız. Bu sistem, hem bireysel katkıyı hem de şirket genelinde hedef gerçekleştirme oranlarını dikkate alan bütünsel bir yapıya sahiptir.

Performans Değerlendirme Sistemi

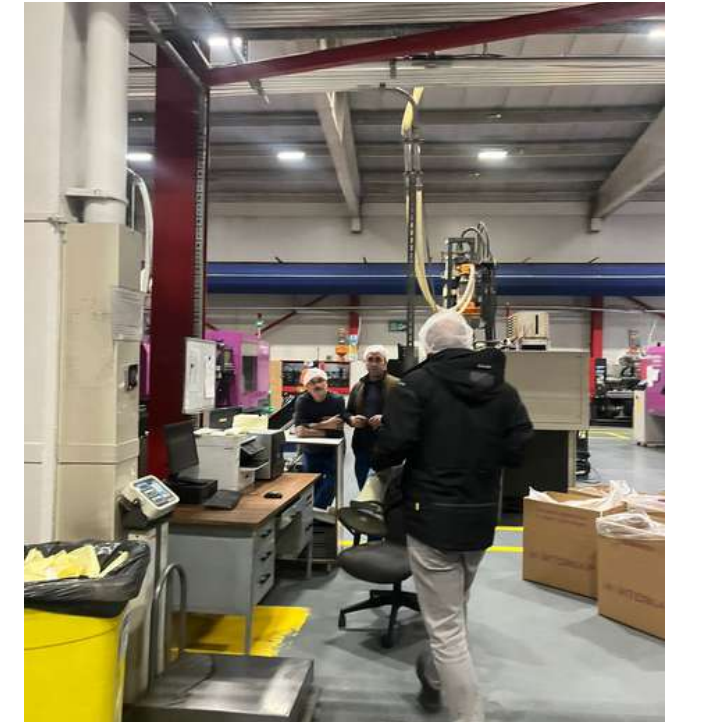
Yıl sonu prim hesaplamalarının temelinde, aşağıdaki unsurlar yer alır:

- Çalışanın bireysel performans puanı,
- İlgili şirketin yıllık hedef gerçekleştirme oranı,
- Çalışanın görev tanımı bazında belirlenmiş kritik başarı faktörleri ve yetkinlikler,
- Sosyal sorumluluk katkıları ve yönetim değerlendirmeleri.

Performans puanı, sistem dahilinde %121'e kadar çıkabilmektedir. Tüm değerlendirmeler, Performans Değerlendirme Yönetim Sistemi kapsamında yürütülmektedir.

Çalışan Eğitimleri

Bell Ambalaj Grubu olarak, çalışanlarımızın profesyonel ve kişisel gelişimini desteklemeyi stratejik bir öncelik olarak görüyoruz. Bu doğrultuda geliştirilen "Academy @ BELL", tüm grup şirketi çalışanlarımızın kendi gelişim alanlarına uygun eğitim talep edebildiği, yöneticilerin bireysel gelişim hedeflerine göre eğitim atayabildiği ve her zaman-her yerden erişilebilen dijital bir öğrenme platformudur.



Bell Holding Yolculuğumuz – Çalışan Bağlılığı ve Gelişimi

Çalışan Gelişimi ve Liderlik Yetkinliklerinin Güçlendirilmesi: BELL LİDERLİK GELİŞİMİ PROGRAMI

Bell Grup olarak, çalışanlarımızın liderlik ve yöneticilik becerilerini geliştirmeyi sürdürülebilirlik stratejimizin temel unsurlarından biri olarak değerlendiriyoruz. Bu anlayışla, müdür ve sorumlu pozisyonlarındaki çalışanlarımızın liderlik kapasitelerini artırmak ve kurum genelinde güçlü, tutarlı ve etkin liderlik davranışlarını yaygınlaştırmak amacıyla BELL Liderlik Gelişim Programını hayata geçirdik.

Program kapsamında; liderlik tutum ve stilleri, etkili iletişim, ekip yönetimi, çatışma çözümü, problem çözme ve karar alma becerileri gibi kritik alanlara odaklanılmaktadır. Eğitimler sınıf içi oturumlarla sınırlı kalmayıp, izleme çalıştayları, bireysel geri bildirim oturumları ve kişisel gelişim planlarıyla desteklenmektedir. İlk dönem için 44 müdür ve sorumlu çalışan programa katılım göstermiş, her modül sonunda bireysel geri bildirim verilmiş ve eğitim etkinliği anketlerle ölçülmüştür. Ayrıca, eğitim sonrasında 6 ve 12 aylık dönemlerde liderlik performansı yeniden değerlendirilerek gelişim planları güncellenmektedir.

BELL Liderlik Gelişim Programı, yalnızca bireysel yetkinliklerin geliştirilmesine hizmet etmemekte; aynı zamanda kurum kültürünün güçlendirilmesi, çalışan bağlılığının artırılması ve operasyonel süreçlerin verimliliğinin yükseltilmesi açısından da stratejik bir değer yaratmaktadır.

Liderlik becerilerindeki gelişim, çalışanların motivasyonunu desteklerken, Bell Grup'un sürdürülebilir büyüme hedeflerine ulaşmasına da katkı sağlamaktadır.

Bu program, Bell Grup'un insan sermayesine yaptığı yatırımların somut bir göstergesi olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların gelişimine yapılan bu yatırım, kurumsal sürdürülebilirliği güçlendirirken sosyal performansın da artmasına olanak tanımaktadır. Eğitim faaliyetlerinin etkinliği şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri çerçevesinde düzenli olarak ölçülmekte ve elde edilen sonuçlar sürdürülebilirlik raporları aracılığıyla kamuoyuyla paylaşılmaktadır.



Çalışan Hakları

Bell Ambalaj Grubu olarak, çalışanlarımızın haklarına her zaman saygı duyuyor, iş süreçlerimizde insan haklarına bağlı kalmayı taahhüt ediyoruz. İnsan Kaynakları politikalarımızı, çalışanlarımızın mevcut ve potansiyel ihtiyaçlarına göre şekillendirerek, adil ve kapsayıcı bir çalışma kültürü oluşturmayı hedefliyoruz.



Tüm iş süreçlerimizde fırsat eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi ilkelerini benimsiyor, çeşitlilik ve kapsayıcılığın hem kurumsal kültürümüzü zenginleştirdiğine hem de iş dünyasında rekabet avantajı sağladığına inanıyoruz.

Bu doğrultuda, işe alım, terfi, eğitim ve ücretlendirme süreçlerinde cinsiyet, yaş, etnik köken, inanç veya engellilik durumu gibi sebeplerle ayrımcılığa kesinlikle tolerans göstermiyoruz.

- Ulusal ve uluslararası düzenlemelere uyum sağlayarak çalışan haklarını güvence altına alıyoruz.
- Tedarik zincirimizde çocuk işçi ve zorla çalıştırma uygulamalarına kesinlikle izin vermiyoruz.
- Ücretlendirme politikamızda eşit işe eşit ücret prensibini uyguluyor, toplu iş sözleşmeleri ile hakların güvence altına alınmasını destekliyoruz.

Çalışan Geri Bildirim Mekanizmaları

Bell Ambalaj Grubu olarak, çalışanlarımızın görüş ve önerilerini düzenli olarak almayı; iş süreçlerimizin ve iş sağlığı-güvenliği performansımızın sürekli iyileştirilmesi için kritik bir unsur olarak kabul ediyoruz. Bu doğrultuda, tüm grup şirketlerimizde erişilebilir, güvenilir ve şeffaf geri bildirim mekanizmaları oluşturmuş bulunmaktayız.

Geri Bildirim Süreçlerimiz:



Düzenli Anketler

Çalışan memnuniyetini, iş sağlığı-güvenliği algısını ve süreç geliştirme ihtiyaçlarını ölçmek amacıyla belirli periyotlarda anketler yapılır.



QR Kod Bildirim Sistemi

Fabrika sahasında yer alan QR kodlar aracılığıyla çalışanlarımız fikir, öneri ve görüşlerini dijital olarak iletebilir.



“Yıldız Fikir” Uygulaması

İnsan Kaynakları ve İdari İşler birimleri, her ay gelen önerileri değerlendirir ve en yenilikçi, iş güvenliğine katkı sağlayan veya maliyetleri düşüren önerileri “Yıldız Fikir” olarak seçer. Öneri sahibi, çalışma sahasında tebrik edilir, öneri üst yönetime raporlanır ve grup içinde duyurulur.



Öneri/Şikâyet Formu

Çalışanlar, isimli veya anonim olarak karşılaştıkları sorunları ve iyileştirme fikirlerini bu formlar aracılığıyla iletebilir.

Eğitim ve Farkındalık

- Çalışanlarımıza, şikâyet ve öneri mekanizmalarının işleyişi hakkında düzenli eğitimler verilir.
- Öneri ve şikâyet kutularının konumları (ör. yemekhane, soyunma odaları) hakkında bilgilendirme yapılır.
- Kutular kolay erişilebilir ve güvenli alanlarda konumlandırılır.



Çalışan Hakları

Açık Kapı Politikası

Bell Ambalaj Grubu olarak, çalışanlarımızın kendilerini özgürce ifade edebilecekleri, güvene dayalı ve şeffaf bir iletişim kültürü oluşturmak amacıyla Açık Kapı Politikasını tüm iş süreçlerimize entegre etmiş bulunuyoruz. Bu politika, çalışanlarımızın günlük iş akışlarında ya da özel durumlarda yöneticilerine doğrudan ulaşabilmesini sağlayarak, sorunların erken aşamada çözülmesine ve iş süreçlerinde verimliliğin artırılmasına katkı sunmaktadır.

Ofis ve üretim alanlarımızda, çalışanlarımızın yöneticileriyle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirebileceği fiziksel alanlar ve erişilebilir iletişim kanalları oluşturulmuştur. Politika kapsamında belirli aralıklarla düzenlenen çalışan memnuniyeti anketleri sayesinde elde edilen veriler sistematik olarak analiz edilmekte, sonuçlar üst yönetimle paylaşılmaktadır. Böylece, çalışanlarımızın çalışma koşulları, kurum kültürü ve yönetim yaklaşımlarına ilişkin geri bildirimleri düzenli olarak değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda hazırlanan iyileştirme planları hayata geçirilerek, daha kapsayıcı ve verimli bir çalışma ortamı oluşturulmaktadır.

Kariyer Planlaması

Bell Ambalaj Grubu olarak, çalışanlarımızın uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri ve kurumsal sürekliliğin sağlanabilmesi için kapsamlı bir kariyer planlama yaklaşımı benimsiyoruz.

Bu kapsamda;

- Taşeron çalışanlarımız, performans değerlendirme sonuçlarına göre kadroya geçiş fırsatı elde etmektedir.
- Kadrolu çalışanlarımız, şirket içinde açılan pozisyonlar için öncelikli olarak değerlendirilmekte, böylece iç terfi süreçleriyle kariyer gelişimleri desteklenmektedir.
- Yönetici pozisyonlarında görev yapan çalışanlarımız, organizasyonel devamlılığı sağlamak amacıyla yedekleme planlarına dahil edilmekte ve olası görev değişiklikleri için hazır tutulmaktadır.
- Emeklilik planı yaklaşan yöneticilerimiz için aday yetiştirme programları uygulanarak bilgi, deneyim ve liderlik becerilerinin bir sonraki nesil yöneticilere aktarılması sağlanmaktadır.

Bu süreçler, eşit fırsat ilkesi ve liyakat esasına dayalı olarak yürütülmekte, tüm adaylar objektif kriterler çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Toplumsal Katkı ve Sosyal Sorumluluk

Bell Ambalaj Grubu olarak, sürdürülebilirliğin yalnızca çevresel ve ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal boyutlarıyla da ele alınması gerektiğine inanıyoruz. Bu anlayışla, topluma değer katan sosyal sorumluluk faaliyetlerini kurumsal kimliğimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyor; yerel ve ulusal düzeyde pozitif sosyal etkiler yaratan projelere aktif katılım sağlıyoruz.



SenapaStampa Ambalaj, Yarının Sahibi Sensin Genç Yetenek Programı

Grup şirketlerimizden SenapaStampa Ambalaj Sanayi ve Ticaret A.Ş., gençlerin iş dünyasına bilinçli ve donanımlı bireyler olarak adım atmalarını desteklemeyi, uzun vadeli sosyal sorumluluk vizyonunun bir parçası olarak ele almaktadır. Bu kapsamda, genç yeteneklerin gelişimini destekleyen eğitim, staj ve mentorluk programlarıyla okul-sanayi iş birliğini pekiştirerek toplumsal faydayı artırmayı amaçlamaktadır.

Kariyer Farkındalık Seminerleri

SenapaStampa, İnsan Kaynakları Departmanı koordinasyonunda, mesleki yönlendirme ve kariyer gelişimi temalı okul seminerleri düzenlemeyi hedeflemektedir. Bu seminerler aracılığıyla öğrencilere iş dünyasının gereklilikleri, ambalaj sektörü dinamikleri ve kariyer planlaması konularında rehberlik edilmesi amaçlanmaktadır.

Uygulamalı Staj ve Mentorluk Desteği

SenapaStampa, yıl boyunca staj kontenjanları dâhilinde gençlere kurumsal deneyim sunmaktadır.

- Stajyerler, deneyimli profesyonellerin doğrudan mentorluk desteğiyle hem teknik hem operasyonel süreçlere dâhil edilir.
- Eğitimler, sadece teorik bilgi aktarmakla kalmayıp, gerçek zamanlı üretim süreçlerine gözlem ve katılım imkânı da sunar.
- Staj süreci sonunda öğrenciler, performanslarına ve pozisyon uygunluğuna göre uzun vadeli çalışma fırsatları için değerlendirilmektedir.

Toplumsal Katkı ve Sosyal Sorumluluk

Okul-Sanayi İş Birliği ve Akademik Destek

SenapaStampa, özellikle meslek liseleri ve üniversitelerle iş birliği geliştirerek;

- Müfredatın sektör ihtiyaçlarına uygunluğuna katkıda bulunmakta,
- Teknik geziler, akademik çalışmalara saha desteği ve mezuniyet sonrası istihdam fırsatları ile gençlerin profesyonel gelişimine katkı sağlamaktadır.

Bu iş birlikleri, yalnızca kısa vadeli faydalar değil, aynı zamanda kalifiye iş gücü yetiştirilmesine destek olan yapısal katkılar üretmektedir.



TO-KA: Döngüsel Ekonomi ile Nitelikli Eğitime Katkı

Bell Holding olarak, sürdürülebilir kalkınmanın çevresel boyutunun yanı sıra toplumsal fayda yaratma sorumluluğunu da önemsiyoruz. Bu anlayışla, Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) iş birliğiyle Topla Kazan (TO-KA) Projesi çalışmalarına devam etmektedir.

Proje ile bireylerin günlük yaşamlarında çevresel farkındalıkla hareket etmeye teşvik edilmesi sağlanırken, toplanan her ambalaj atığı aracılığıyla çocukların nitelikli eğitime erişimine katkı sağlanmaktadır. Bu iş birliğiyle Bell Holding, hem döngüsel ekonomi ilkelerini desteklemekte hem de çocukların eğitime katkı sağlayarak sosyal sürdürülebilirliğe yönelik kalıcı bir değer yaratmaktadır.

Tubettificio Perfektüp Sosyal Yardım Girişimi: Senegal’de Dayanışmanın İzinde

Grup şirketlerimizden Perfektüp Ambalaj’ın İtalya’daki iştiraki Tubettificio Perfektüp, toplumsal dayanışma ve küresel sorumluluk anlayışının güçlü bir örneğini Senegal’de yürütülen gönüllülük projesiyle sergilemektedir.

İK Müdürü Gabriella De Agostini’nin bireysel inisiyatifiyle başlayan bu sosyal sorumluluk projesi, Senegal’in Kibik ve Takhoum köylerinde yaşayan çocukların temel ihtiyaçlarına ulaşmalarını desteklemeyi hedeflemektedir.

Kurumsal Destekle Büyüyen Bir Gönüllülük Hareketi

Perfektüp, bu bireysel gönüllülük inisiyatifine kurumsal bir destek sağlayarak projeyi sürdürülebilir bir sosyal yardım modeline dönüştürmüştür.

- Yardım malzemelerinin toplanması için lojistik altyapı sağlanmış,
- Şirket depoları geçici dağıtım merkezlerine dönüştürülmüş,
- Nakliye organizasyonu üstlenilerek, konteyner sevkiyatları Senegal’e ulaştırılmıştır.

Yardımlar, doğrudan köy halkına ulaştırılarak yerel ihtiyaçlara duyarlı, adil ve şeffaf bir yardım süreci yönetilmiştir.



Toplumsal Katkı ve Sosyal Sorumluluk



İstanbul Kültür Sanat Vakfı ile Topluma ve Kültüre Destek:

(İKSV)'nin doğal üyesi olarak, faaliyet gösterdiğimiz topluma karşı sorumluluğumuzun bilincindeyiz.

Bu anlayışla, ülkemizin müzik ve eğitim alanındaki gelişimine katkıda bulunmaya odaklanıyoruz.

Amacımız; toplumumuzun, özellikle de genç nesillerin kültürel birikimini ve dünya görüşünü zenginleştirmek, onların sorumlu, bilinçli ve katılımcı bireyler olarak yetişmesine destek olmaktır. Bu doğrultuda, kültür ve sanatın toplum üzerindeki dönüştürücü gücüne inançla katkı sağlamaya devam ediyoruz.

Kültür-Sanatın Sürdürülebilirliği: Türkiye Gençlik Filarmoni Orkestrası'na Destek

Türkiye'nin dört bir yanından genç müzisyenleri bir araya getiren Türkiye Gençlik Filarmoni Orkestrası (TGFO), 2007 yılında Sayın Cem Mansur tarafından ülkemizde türünün ilk örneği olarak kurulmuştur. Ana destekçisi Sabancı Vakfı olan bu değerli oluşum, her yıl konservatuvarlarda eğitim gören yaklaşık 100 gencin müzik aracılığıyla ortak bir hedef etrafında buluşmasına olanak tanımaktadır.

16-22 yaş aralığındaki genç yetenekler, alanlarının önde gelen eğitimcileri eşliğinde üç haftalık yoğun bir hazırlık döneminden geçerek, 2008 yılından bu yana Türkiye ve Avrupa'nın farklı şehirlerinde konserler vermektedir. TGFO, Kültür Bilincini Geliştirme Vakfı çatısı altında faaliyetlerini sürdürmekte ve Avrupa Ulusal Gençlik Orkestraları Federasyonu'nun tam üyesi olarak ülkemizi başarıyla temsil etmektedir.

Bell Ambalaj Grubu, kültür-sanatın sürdürülebilirliğine ve genç yeteneklerin gelişimine katkı sağlayan bu anlamlı projeye destek vererek, yarının müzisyenlerine uluslararası deneyim ve ilham sunma misyonuna ortak olmaktan gurur duymaktadır.





Veriyle Gelen Şeffaflık

Ekler

Performans Göstergeleri

Çevresel Göstergeler									
	Bell Holding				Perfektüp	SenapaStampa	PAAG	Tulipack	İnterkap
Emisyonlar	2021	2022	2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Kapsam 1 Sera Gazı Emisyonları (tCO ₂ e)	3.410	7.020	3.817	6.248	4.993	431	524	236	64
Kapsam 2 Sera Gazı Emisyonları (tCO ₂ e)	19.229	32.996	40.515	38.779	12.357	12.404	622	3.158	10.237
Kapsam 3 Sera Gazı Emisyonları (tCO ₂ e)	53.327	70.214	195.433	166.896	44.180	49.705	546	11.895	60.569
Toplam Emisyon	75.966	110.230	239.766	211.923	61.531	62.540	1.692	15.289	70.870
Toplam Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu (Kapsam 1+2) (tCO ₂ e/ton ürün)	1	1	1,32	1,36	3,34	1,01	0,34	0,95	1,27
	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4								
Enerji	2021	2022	2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Organizasyondaki Enerji Tüketimi (GJ)									
Doğal Gaz	37.545	37.346	40.019	60.762	59.229	1.533	-	-	
Kömür	-	4.006	3.163	4.916	-	-	4.916	-	
Dizel	1.564	1.771	2.213	2.342	1.101	755	90	-	396
Benzin	749	1.056	1.807	1.222	-	683	267	-	272
LPG	-	-	-	206	-	206	-	-	
Elektrik Tüketimi (GJ)	181.840	197.099	214.733	266.753	62.918	101.721	5.097	25.985	71.032
Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	225.898	245.384	265.976	347.676	134.720	104.899	10.372	25.985	71.700
Enerji Yoğunluğu (GJ/ton ürün)	14	16	18	10,54	25,9	7,975	20,84	7,244	8,87
	GRI 302-2, GRI 302-3								

Performans Göstergeleri

Çevresel Göstergeler									
	Bell Holding				Perfektüp	SenapaStampa	PAAG	Tulipack	İnterkap
Su ve Atık Sular	2021	2022	2023	2024	2024	2024	2024	2024	
Kaynaklarına göre çekilen su miktarı (m3)									
Yeraltı Suyu	40.366	45.948	52.494	7.218			4.521		
Yüzey Suyu	2.675	3.725	6.183	4.521	7.217				11.353
Diğer	-	1.103	968	5.662			1.362	4.300	
Çekilen Toplam Su Miktarı	43.041	50.776	59.645	17.401	7.217		5.883	4.300	11.353
Toplam Tüketilen Su Miktarı (m3)	17.080	34.552	22.722	21.288	680	10.425	5.883	4.300	11.353
GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5									

Performans Göstergeleri

Çevresel Göstergeler									
	Bell Holding				Perfektüp	SenapaStampa	PAAG	Tulipack	İnterkap
Hammadde	2021	2022	2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Türüne Göre Geri Dönüştürülebilir Ham Maddeler (kg)									
PP IML Etiket	141.143	169.171	144.800	140.071				140.071	
Poşet (total)	65.603	68.651	80.572	62.263				19.308	42.955
Streç (total)	15.142	12.563	22.604	17.033				4.358	12.675
Masterbach	10.961	23.193	24.545	28.493				28.493	
Ahşap Palet (total)	1.269.943	1.304.145	1.298.197	1.181.615				293.570	888.045
Plastik Palet (total)	612.038	645.196	747.825	55.184				21.448	33.736
Koli (total)	1.035.451	1.063.509	1.165.628	1.350.631				276.737	1.073.894
PET Balya Ham Maddesi	-	2.194.802	1.478.721	6.556.216			6.556.216		
PET Çapak Ham Maddesi	-	1.173.830	714.067	1.858.384			1.858.384		
PE Ham Madde	736.754	1.341.625	1.573.598						1.552.751
PP Ham Madde	6.401.303	8.518.480	6.612.952	10.850.850				3.797.392	7.053.458
Boya	125.441	138.357	160.576						155.395
Alüminyum	623.051	537.320	621.057	465.300	465.300				
HDPE	7.149	7.023	7.983	8.986		8.986			
PP	1.411	1.499	1.701	1.551		1.551			
PET	2.197	2.117	2.291	1.830		1.830			
rPET	28	188	363	282		282			
rHDPE	-	-	-	105		105			
Türüne Göre Geri Dönüştürülemeyen Ham Maddeler (kg)									
Bant	6.719	6.408	8.784	10.775				2.180	8.595
GRI 301-2, GRI 301-3									

Performans Göstergeleri

Çevresel Göstergeler									
	Bell Holding				Perfektüp	SenapaStampa	PAAG	Tulipack	İnterkap
Hammadde	2021	2022	2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Geri Dönüştürülebilir Ham Madde Kullanım Oranı (%)									
Oran	99%	99%	99%	%99	%100	%100	%100	%99	%99
Geri Dönüştürülmüş Ham Madde Kullanım Oranı (%)									
Oran					%5	%3,04	%100	%0	%0
Geri Dönüştürülebilir Ambalaj Malzemeleri (kg)									
Plastik	303.423	394.364	477.775	293.104	9.205	239.279	-	44.620	-
Karton	232.177	204.495	253.805	257.820	90.260	154.100	-	13.460	-
Tahta	431.920	409.057	369.460	472.758	7.070	406.785	-	58.903	-
Elyaf	45.785	32.920	31.900	9.000	-	-	-	9.000	-
Atık Miktarları	2021	2022	2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Tehlikeli Atık Miktarları (kg)									
Düzenli Depolama / Katı Atık Sahasına Giden	21.929	19.240	22.840	58.882	58.867	15		-	
Yakma (Enerji Eldesi Amaçlı)	86.478	86.066	65.484	24.851	-	11.941		1.840	11.070
Yakma (Bertaraf Amaçlı)				15.840	15.600	-	240	-	
Diğer* (Depolama)	0,01	-	-	10.002	10.000	-		2	
Diğer* (Geri Dönüşüm)	669.944	742.799	815.003	67.022	39.170	9.187		3.754	14.911
Toplam Tehlikeli Atık	778.351	848.103	903.326	176.597	123.637	21.143	240	5.596	25.981
GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5									

Performans Göstergeleri

Çevresel Göstergeler									
	Bell Holding				Perfektüp	SenapaStampa	PAAG	Tulipack	İnterkap
Atık Miktarları	2021	2022	2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Tehlikeli Olmayan Atık Miktarları (kg)									
Düzenli Depolama / Katı Atık Sahasına Giden	5.862	6.343	7.416	80.681		6.998	71.940	1.045	698
Yakma (Enerji Eldesi Amaçlı)	30.340	20.100	34.896	166.170			166.170		
Yakma (Bertaraf Amaçlı)	-	40	260	111.910	20.350		91.560		
Diğer* (Geri Dönüşüm)	670.080	742.876	815.115	1.717.155	654.553	928.483	17.700	116.419	
Toplam Tehlikeli Olmayan Atık	706.281	769.359	857.686	2.366.613	674.903	935.481	347.370	117.464	291.395
GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5									

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
	SenapaStampa			
Çalışma kategorilerine göre çalışan sayısı	2021	2022	2023	2024
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%0	%0	%0	%0
Erkek	%3	%3	%2	%0
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş				%0
30 - 50 yaş				%0
> 50 yaş	%3	%3	%3	%100
Çalışan kategorisinde yer alan personelin cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%9	%8	%8	%9,87
Erkek	%91	%92	%92	%90,13
Çalışan kategorisinde yer alan personelin yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%22	%19	%19	19,74
30 - 50 yaş	%57	%64	%65	%52,63
> 50 yaş	%21	%17	%16	%27,63
GRI 405-1				

Sosyal Göstergeler					
		SenapaStampa			
İstihdam türüne göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Çalışan kategorisinde yer alan personelin istihdam türüne göre yüzdesi (%)					
Toplam	Tam zamanlı	%99	%99	%99	%1,32
	Yarı zamanlı	%1	%1	%1	%98,68
Uzman ve üzeri	Tam zamanlı	%34	%30,5	%30,5	%95,24
	Yarı zamanlı	%0,5	%0,50	%0,5	%4,76
Operasyonel seviye	Tam zamanlı	%65	%68,5	%68,5	%100
	Yarı zamanlı	%0,5	%0,5	%0,5	%0
Yüklenici (taşeron) çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan personel ve taşeron sayısı					
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	127	146	162	152
	Taşeron	170	182	183	
İç denetimden geçmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	127	146	162	152
	Taşeron	170	182	183	
Üçüncü bir tarafça denetlenen veya sertifikalandırılmış iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	127	146	162	152
	Taşeron	170	182	183	
GRI 403-8					

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler									
		SenapaStampa							
Cinsiyet ve yaşa göre yıl içinde yeni işe alınan çalışanlar		2021		2022		2023		2024	
		Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı
Yaş ve cinsiyete göre işe yeni alınan personel sayısı ve oranı (%)									
< 30 yaş	Kadın	1	%0,5	1	%0,5	0	%0	0	%0
	Erkek	8	%6	9	%6	11	%7	3	%8,82
30 - 50 yaş	Kadın	1	%0,5	0	%0	0	%0	1	%100
	Erkek	18	%14	36	%25	28	%17	29	%85,29
> 50 yaş	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
	Erkek	0	%0	0	%0	0	%0	2	%5,88
Toplam	Kadın	2	%1	0	%0,50	0	%0	1	%100
	Erkek	26	%20	46	%31	39	%24	34	%100
GRI 401-1									

Sosyal Göstergeler									
		SenapaStampa							
Cinsiyet ve yaşa göre işten ayrılan çalışan sayısı		2021		2022		2023		2024	
		Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı
Yaş ve cinsiyete göre işten ayrılan personel sayısı ve oranı (%)									
< 30 yaş	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
	Erkek	9	%7	8	%5	4	%2	6	%10,53
30 - 50 yaş	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
	Erkek	27	%21	27	%18	29	%18	43	%75,44
> 50 yaş	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
	Erkek	0	%0	0	%0	0	%0	8	%14,04
Toplam	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
	Erkek	36	%28	35	%23	33	%20	57	%100
Yaş ve cinsiyete göre işten ayrılan personel sayısı ve oranı (%)									
Kendi isteği ile işten ayrılanlar (çalışan devir oranı)	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
	Erkek	35	%97	33	%94	29	%88	19	%33
Rotasyon ile doldurulan pozisyon sayısı	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
	Erkek	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
GRI 401-1									

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler					
		SenapaStampa			
Kıdem yılına göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Kıdem yılına göre çalışan sayısı					
0-5 yıl	Kadın	7	7	7	11
	Erkek	24	31	37	97
5-10 yıl	Kadın	4	4	5	4
	Erkek	79	82	89	20
10 yıl ve üzeri	Kadın	0	0	0	1
	Erkek	13	22	24	19
Doğum izni		2021	2022	2023	2024
Doğum izni					
Doğum/ebeveynlik izinden yararlanan çalışan sayısı	Kadın	0	0	0	0
	Erkek	0	0	0	0
Doğum/ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı	Kadın	0	0	0	0
	Erkek	0	0	0	0
GRI 401-1, 403-1					

Sosyal Göstergeler				
	SenapaStampa			
Çalışan eğitimi (saat)	2021	2022	2023	2024
Personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)			6	14.92
Toplam (saat)			1.933	2.268,5
Toplam eğitim saati (İSG eğitimleri hariç)			1.433	850,5
Çalışan başına yıllık ortalama eğitim süresi (saat)			8,85	14,92
İSG eğitimi			56	1.418
Diğer eğitimler (özel olarak varsa belirtiniz)			1.877	850,5
Kadın personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)			6,38	9,88
Toplam (saat)			83	118,5
Erkek personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)			12,41	15,36
Toplam (saat)			1.850	2.150
Çalışma kategorisine göre verilen eğitim süresi				
Teknik			298	682
İdari			38	357
Üretim			1.597	1.230
GRI 404-1, 412-2, 403-8				

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
	SenapaStampa			
Cinsiyet ve yıllara göre yönetici sayısı	2021	2022	2023	2024
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın				%0
Erkek				%100
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş				%0
30 - 50 yaş				%0
> 50 yaş				%100
Çalışan kategorisinde yer alan personelin cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%9	%8	%8	%9,87
Erkek	%91	%92	%92	%90,13
Çalışan kategorisinde yer alan personelin yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%22	%19	%19	%10,53
30 - 50 yaş	%57	%64	%65	%75,44
> 50 yaş	%21	%17	%16	%14,04
GRI 405-1				

Sosyal Göstergeler								
	SenapaStampa							
İş sağlığı ve güvenliği performansı	2021		2022		2023		2024	
	Sayısı	Oranı (200.000 saat)	Sayısı	Oranı (200.000 saat)	Sayısı	Oranı (200.000 saat)	Sayısı	Oranı (200.000 saat)
İşle ilgili yaralanmalar sonucu ölümlerin sayısı ve oranı (%)								
Personel					0	%0	0	%0
Taşeron personel					0	%0	0	%0
İşle ilgili ağır yaralanmaların sayısı ve oranı (%)								
Personel					0	%0	0	%0
Taşeron personel					0	%0	0	%0
İşle ilgili toplam kaydedilebilir vaka sayısı ve oranı (%) (TRC=Toplam kaydedilebilir iş kazası sayısı + Toplam kaydedilebilir meslek hastalığı sayısı)								
Personel					18	%11	12	%7
Taşeron personel							5	%2
GRI 403-8, 403-9								

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
SenapaStampa				
İşle ilgili başlıca yaralanma türleri				
1-Sabit bir nesneye ya da kişiye Çarpma				
2-İki nesne arasında Sıkışma				
3-Bir nesnenin kesmesi				
İşle ilgili başlıca iş hastalığı türleri				
	2021	2022	2023	2024
İşle ilgili hastalıklardan kaynaklı ölüm sayısı				
Personel				
Kaydedilebilir işle ilgili hastalık vakalarının sayısı				
Personel				
Taşeron personel				
GRI 403-8, 403-9				

Sosyal Göstergeler				
	SenapaStampa			
İş sağlığı ve güvenliği performansı (Yüklenici çalışan)	2021	2022	2023	2024
Kaza sayısı			-	17
Ölümlü vaka sayısı			-	-
Devamsızlık (kayıp gün sayısı)			-	48,530
İş kazalarından kaynaklı kayıp zamanlı gün sayısı (LTI)			-	74
Kaza sıklık oranı (LTIF)			-	18,46
Kaza ciddiyet oranı (ASR)			-	16,07
Meslek hastalığı oranı (ODR)			-	-
Kayıp gün oranı (LDR)			-	0,0006
Devamsızlık oranı (AR)			-	0,05
GRI 403-8, GRI 403-9				

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
	Perfektüp			
Çalışma kategorilerine göre çalışan sayısı	2021	2022	2023	2024
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın				%38
Erkek				%62
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş				
30 - 50 yaş				%69
> 50 yaş				%31
Çalışan kategorisinde yer alan personelin cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın				%28
Erkek				%72
Çalışan kategorisinde yer alan personelin yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş				%18
30 - 50 yaş				%59
> 50 yaş				%23
GRI 405-1				

Sosyal Göstergeler					
		Perfektüp			
İstihdam türüne göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Çalışan kategorisinde yer alan personelin istihdam türüne göre yüzdesi (%)					
Toplam	Tam zamanlı				
	Yarı zamanlı				
Uzman ve üzeri	Tam zamanlı				%26
	Yarı zamanlı				
Operasyonel seviye	Tam zamanlı				%74
	Yarı zamanlı				
Yüklenici (taşeron) çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan personel ve taşeron sayısı					
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel				694
	Taşeron				
İç denetimden geçmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel				694
	Taşeron				
Üçüncü bir tarafça denetlenen veya sertifikalandırılmış iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel				9
	Taşeron				
GRI 403-8					

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler									
		Perfektüp							
Cinsiyet ve yaşa göre yıl içinde yeni işe alınan çalışanlar		2021		2022		2023		2024	
		Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı
Yaş ve cinsiyete göre işe yeni alınan personel sayısı ve oranı (%)									
< 30 yaş	Kadın							28	51
	Erkek								
30 - 50 yaş	Kadın							40	106
	Erkek								
> 50 yaş	Kadın							11	4
	Erkek								
Toplam	Kadın								
	Erkek								
GRI 401-1									

Sosyal Göstergeler									
		Perfektüp							
Cinsiyet ve yaşa göre işten ayrılan çalışan sayısı		2021		2022		2023		2024	
		Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı
Yaş ve cinsiyete göre işten ayrılan personel sayısı ve oranı (%)									
< 30 yaş	Kadın							16	%2
	Erkek							6	%1
30 - 50 yaş	Kadın							42	%6
	Erkek							45	%7
> 50 yaş	Kadın							3	%0
	Erkek							14	%2
Toplam	Kadın							27	%4
	Erkek							55	%8
Yaş ve cinsiyete göre işten ayrılan personel sayısı ve oranı (%)									
Kendi isteği ile işten ayrılanlar (çalışan devir oranı)	Kadın							13	%2
	Erkek							37	%6
Rotasyon ile doldurulan pozisyon sayısı	Kadın								
	Erkek								
GRI 401-1									

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler					
		Perfektüp			
Kıdem yılına göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Kıdem yılına göre çalışan sayısı					
0-5 yıl	Kadın				77
	Erkek				331
5-10 yıl	Kadın				68
	Erkek				75
10 yıl ve üzeri	Kadın				41
	Erkek				76
Doğum izni		2021	2022	2023	2024
Doğum izni					
Doğum/ebeveynlik izinden yararlanan çalışan sayısı	Kadın				2
	Erkek				
Doğum/ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı	Kadın				2
	Erkek				
GRI 401-1, 403-1					

Sosyal Göstergeler				
	Perfektüp			
Çalışan eğitimi (saat)	2021	2022	2023	2024
Personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)				509
Toplam (saat)				13.241
Toplam eğitim saati (İSG eğitimleri hariç)				
Çalışan başına yıllık ortalama eğitim süresi (saat)				26
İSG eğitimi				5.070
Diğer eğitimler (özel olarak varsa belirtiniz)				8171
Kadın personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)				100
Toplam (saat)				2.720
Erkek personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)				411
Toplam (saat)				10.521
Çalışma kategorisine göre verilen eğitim süresi				
Teknik				3.585
İdari				5.002
Üretim				4.654
GRI 404-1, 412-2, 403-8				

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
	Perfektüp			
Cinsiyet ve yıllara göre yönetici sayısı	2021	2022	2023	2024
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın				%38
Erkek				%62
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş				
30 - 50 yaş				%69
> 50 yaş				%31
Çalışan kategorisinde yer alan personelin cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın				%48
Erkek				%52
Çalışan kategorisinde yer alan personelin yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş				%17
30 - 50 yaş				%76,5
> 50 yaş				%6,5
GRI 405-1				

Sosyal Göstergeler								
	Perfektüp							
İş sağlığı ve güvenliği performansı	2021		2022		2023		2024	
	Sayısı	Oranı (200.000 saat)	Sayısı	Oranı (200.000 saat)	Sayısı	Oranı (200.000 saat)	Sayısı	Oranı (200.000 saat)
İşle ilgili yaralanmalar sonucu ölümlerin sayısı ve oranı (%)								
Personel							0	%0
Taşeron personel							0	%0
İşle ilgili ağır yaralanmaların sayısı ve oranı (%)								
Personel							2	0,000005
Taşeron personel							0	%0
İşle ilgili toplam kaydedilebilir vaka sayısı ve oranı (%) (TRC=Toplam kaydedilebilir iş kazası sayısı + Toplam kaydedilebilir meslek hastalığı sayısı)								
Personel							11	0,00005
Taşeron personel							0	%0
GRI 403-8, 403-9								

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
Perfektüp				
İşle ilgili başlıca yaralanma türleri				
1-Sabit bir nesneye ya da kişiye Çarpma			2	
2-İki nesne arasında Sıkışma			1	
3-Bir nesnenin kesmesi			1	
İşle ilgili başlıca iş hastalığı türleri				
			0	
			0	
	2021	2022	2023	2024
İşle ilgili hastalıklardan kaynaklı ölüm sayısı				
Personel				0
Kaydedilebilir işle ilgili hastalık vakalarının sayısı				
Personel				0
Taşeron personel				0
GRI 403-8, 403-9				

Sosyal Göstergeler				
	Perfektüp			
İş sağlığı ve güvenliği performansı (Yüklenici çalışan)	2021	2022	2023	2024
Kaza sayısı				10
Ölümlü vaka sayısı				
Devamsızlık (kayıp gün sayısı)				0
İş kazalarından kaynaklı kayıp zamanlı gün sayısı (LTI)				29
Kaza sıklık oranı (LTIF)				29
Kaza ciddiyet oranı (ASR)				15,9
Meslek hastalığı oranı (ODR)				0,046
Kayıp gün oranı (LDR)				0
Devamsızlık oranı (AR)				9,22
GRI 403-8, GRI 403-9				

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
	PAAG			
Çalışma kategorilerine göre çalışan sayısı	2021	2022	2023	2024
Çalışan kategorisinde yer alan personelin cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın				%38
Erkek				%63
Çalışan kategorisinde yer alan personelin yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş				%25
30 - 50 yaş				%72
> 50 yaş				%3
GRI 405-1				

Sosyal Göstergeler					
		PAAG			
İstihdam türüne göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Çalışan kategorisinde yer alan personelin istihdam türüne göre yüzdesi (%)					
Toplam	Tam zamanlı				%100
	Yarı zamanlı				
Uzman ve üzeri	Tam zamanlı				%35
	Yarı zamanlı				
Operasyonel seviye	Tam zamanlı				%65
	Yarı zamanlı				
Yüklenici (taşeron) çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan personel ve taşeron sayısı					
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel				-
	Taşeron				-
İç denetimden geçmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel				-
	Taşeron				-
Üçüncü bir tarafça denetlenen veya sertifikalandırılmış iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel				-
	Taşeron				-
GRI 403-8					

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler					
		PAAG			
Kıdem yılına göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Kıdem yılına göre çalışan sayısı					
0-5 yıl	Kadın				%100
	Erkek				%100
5-10 yıl	Kadın				%0
	Erkek				%0
10 yıl ve üzeri	Kadın				%0
	Erkek				%0
Doğum izni		2021	2022	2023	2024
Doğum izni					
Doğum/ebeveynlik izninden yararlanan çalışan sayısı	Kadın				0
	Erkek				0
Doğum/ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı	Kadın				0
	Erkek				0
GRI 401-1, 403-1					

Sosyal Göstergeler				
	PAAG			
Çalışan eğitimi (saat)	2021	2022	2023	2024
Personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)				0,04
Toplam (saat)				906
Toplam eğitim saati (İSG eğitimleri hariç)				786
Çalışan başına yıllık ortalama eğitim süresi (saat)				30,2
İSG eğitimi				120
Diğer eğitimler (özel olarak varsa belirtiniz)				-
GRI 404-1, 412-2, 403-8				

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler								
	PAAG							
İş sağlığı ve güvenliği performansı	2021		2022		2023		2024	
	Sayısı	Oranı (200.000 saat)	Sayısı	Oranı (200.000 saat)	Sayısı	Oranı (200.000 saat)	Sayısı	Oranı (200.000 saat)
İşle ilgili yaralanmalar sonucu ölümlerin sayısı ve oranı (%)								
Personel							%0	%0
Taşeron personel							%0	%0
İşle ilgili ağır yaralanmaların sayısı ve oranı (%)								
Personel							%0	%0
Taşeron personel							%0	%0
İşle ilgili toplam kaydedilebilir vaka sayısı ve oranı (%) (TRC=Toplam kaydedilebilir iş kazası sayısı + Toplam kaydedilebilir meslek hastalığı sayısı)								
Personel							0	%0
Taşeron personel							0	%0
GRI 403-8, 403-9								

Sosyal Göstergeler				
	PAAG			
İş sağlığı ve güvenliği performansı (Yüklenici çalışan)	2021	2022	2023	2024
Kaza sayısı				2
Ölümlü vaka sayısı				-
Devamsızlık (kayıp gün sayısı)				7,50
İş kazalarından kaynaklı kayıp zamanlı gün sayısı (LTI)				7,50
Kaza sıklık oranı (LTIF)				37,30
Kaza ciddiyet oranı (ASR)				-
Meslek hastalığı oranı (ODR)				-
Kayıp gün oranı (LDR)				139,89
Devamsızlık oranı (AR)				0,72
GRI 405-1				
	2021	2022	2023	2024
İşle ilgili hastalıklardan kaynaklı ölüm sayısı				
Personel				0
Kaydedilebilir işle ilgili hastalık vakalarının sayısı				
Personel				0
Taşeron personel				0
GRI 403-8, 403-9				

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
	Tulipack			
Çalışma kategorilerine göre çalışan sayısı	2021	2022	2023	2024
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%0	%0	%0	%0
Erkek	%0	%0	%0	%0
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%0	%0	%0	%0
30 - 50 yaş	%0	%0	%0	%0
> 50 yaş	%0	%0	%0	%0
Çalışan kategorisinde yer alan personelin cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%62	%31	%27	%49
Erkek	%67	%46	%41	%51
Çalışan kategorisinde yer alan personelin yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%34	%21	%13	%24
30 - 50 yaş	%89	%53	%52	%68
> 50 yaş	%6	%3	%3	%8
GRI 405-1				

Sosyal Göstergeler					
		Tulipack			
İstihdam türüne göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Çalışan kategorisinde yer alan personelin istihdam türüne göre yüzdesi (%)					
Toplam	Tam zamanlı	%24	%16	%15	%14
	Yarı zamanlı	%0	%0	%0	%0
Uzman ve üzeri	Tam zamanlı	%21	%15	%15	%14
	Yarı zamanlı	%0	%0	%0	%0
Operasyonel seviye	Tam zamanlı	%3	%1	%0	%0
	Yarı zamanlı	%0	%0	%0	%0
Yüklenici (taşeron) çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan personel ve taşeron sayısı					
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	129	77	68	92
	Taşeron	3	3	7	8
İç denetimden geçmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	129	77	68	92
	Taşeron	3	7	7	8
Üçüncü bir tarafça denetlenen veya sertifikalandırılmış iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	129	77	68	92
	Taşeron	3	3	7	8
GRI 403-8					

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler									
		Tulipack							
Cinsiyet ve yaşa göre yıl içinde yeni işe alınan çalışanlar		2021		2022		2023		2024	
		Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı
Yaş ve cinsiyete göre işe yeni alınan personel sayısı ve oranı (%)									
< 30 yaş	Kadın	9	%7	4	%5	1	%2	8	%8
	Erkek	6	%5	4	%5	2	%3	8	%8
30 - 50 yaş	Kadın	14	%11	3	%4	6	%9	19	%19
	Erkek	12	%9	6	%8	5	%7	8	%8
> 50 yaş	Kadın	0		0		0		2	%2
	Erkek	1	%0,07	0		0		1	%1
Toplam	Kadın	23		7		7		29	%29
	Erkek	19		10		7		17	%17
GRI 401-1									

Sosyal Göstergeler									
		Tulipack							
Cinsiyet ve yaşa göre işten ayrılan çalışan sayısı		2021		2022		2023		2024	
		Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı
Yaş ve cinsiyete göre işten ayrılan personel sayısı ve oranı (%)									
< 30 yaş	Kadın	8	%8	4	%5	1	%1	9	%9
	Erkek	8	%8	5	%6	2	%3	6	%6
30 - 50 yaş	Kadın	19	%19	6	%8	6	%8	11	%11
	Erkek	8	%8	7	%9	5	%7	4	%4
> 50 yaş	Kadın	2	%2	1	%1	0		0	%0
	Erkek	1	%1	0	%0	0		1	%1
Toplam	Kadın	29		11		7		20	%20
	Erkek	17		12		7		11	%11
Yaş ve cinsiyete göre işten ayrılan personel sayısı ve oranı (%)									
Kendi isteği ile işten ayrılanlar (çalışan devir oranı)	Kadın	38	%29	11	%16	6	%50	17	%17
	Erkek	26	%20	11	%16	6	%50	6	%6
Rotasyon ile doldurulan pozisyon sayısı	Kadın	0		0	%0			0	%0
	Erkek	0		0	%0			0	%0
GRI 401-1									

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler					
		Tulipack			
Kıdem yılına göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Kıdem yılına göre çalışan sayısı					
0-5 yıl	Kadın	59	28	19	42
	Erkek	55	37	27	34
5-10 yıl	Kadın	4	3	8	8
	Erkek	11	9	14	12
10 yıl ve üzeri	Kadın	0	0	0	0
	Erkek	0	0	0	4
Doğum izni		2021	2022	2023	2024
Doğum izni					
Doğum/ebeveynlik izinden yararlanan çalışan sayısı	Kadın	1	2	1	1
	Erkek	3	1	1	0
Doğum/ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı	Kadın	1	2	0	1
	Erkek	3	1	1	0
GRI 401-1, 403-1					

Sosyal Göstergeler				
	Tulipack			
Çalışan eğitimi (saat)	2021	2022	2023	2024
Personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)	0,072	0,071	0,059	0,070
Toplam (saat)	1.787	1.084	1.159	1.415
Toplam eğitim saati (İSG eğitimleri hariç)	1.556	953	1.023	831
Çalışan başına yıllık ortalama eğitim süresi (saat)	14	17	14,5	14
İSG eğitimi	152	136	584	152
Diğer eğitimler (özel olarak varsa belirtiniz)				
Kadın personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)	0,08	0,070	0,099	0,068
Toplam (saat)	752	445	273	711
Erkek personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)	0,06	0,07	0,05	0,070
Toplam (saat)	1.035	639	886	722
Çalışma kategorisine göre verilen eğitim süresi				
Teknik	228	119	125	113
İdari	648	51	366	198
Üretim	766	730	607	1.104
GRI 404-1, 412-2, 403-8				

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
	Tulipack			
Cinsiyet ve yıllara göre yönetici sayısı	2021	2022	2023	2024
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%0	%0	%0	%0
Erkek	%0	%0	%0	%0
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%0	%0	%0	%0
30 - 50 yaş	%0	%0	%0	%0
> 50 yaş	%0	%0	%0	%0
Çalışan kategorisinde yer alan personelin cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%48	%40	%40	%49
Erkek	%52	%60	%60	%51
Çalışan kategorisinde yer alan personelin yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%26	%27	%19	%24
30 - 50 yaş	%69	%69	%76	%68
> 50 yaş	%5	%4	%5	%8
GRI 405-1				

Sosyal Göstergeler				
	Tulipack			
İş sağlığı ve güvenliği performansı (Yüklenici çalışan)	2021	2022	2023	2024
Kaza sayısı	3	1	0	5
Ölümlü vaka sayısı	0	0	0	0
Devamsızlık (kayıp gün sayısı)	87	0	0	956
İş kazalarından kaynaklı kayıp zamanlı gün sayısı (LTI)	87	0	0	75
Kaza sıklık oranı (LTIF)	18,32	8,75	0	12,5
Kaza ciddiyet oranı (ASR)	0,53	0	0	312,2
Meslek hastalığı oranı (ODR)	0	0	0	0
Kayıp gün oranı (LDR)	0,28	0	0	0,0015
Devamsızlık oranı (AR)	0,044	0	0	0
GRI 403-8, GRI 403-9				

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
	Interkap			
Çalışma kategorilerine göre çalışan sayısı	2021	2022	2023	2024
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%0	%0	%0	%0
Erkek	%100	%0	%0	%0
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%0	%0	%0	%0
30 - 50 yaş	%100	%0	%0	%0
> 50 yaş				
Çalışan kategorisinde yer alan personelin cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%5	%5	%10	%10
Erkek	%95	95%	90%	%90
Çalışan kategorisinde yer alan personelin yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%11	%15	%21	%19
30 - 50 yaş	%81	%78	%68	%67
> 50 yaş	%8	%7	%11	%15
GRI 405-1				

Sosyal Göstergeler					
		Interkap			
İstihdam türüne göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Çalışan kategorisinde yer alan personelin istihdam türüne göre yüzdesi (%)					
Toplam	Tam zamanlı	%22	%19	%17	%15
	Yarı zamanlı				
Uzman ve üzeri	Tam zamanlı	%20	%17	%15	%13
	Yarı zamanlı				
Operasyonel seviye	Tam zamanlı	%2	%2	%2	%2
	Yarı zamanlı				
Yüklenici (taşeron) çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan personel ve taşeron sayısı					
İş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	99	118	133	156
	Taşeron	14	14	14	14
İç denetimden geçmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	99	118	133	156
	Taşeron	14	14	14	14
Üçüncü bir tarafça denetlenen veya sertifikalandırılmış iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	99	118	133	156
	Taşeron	14	14	14	14
GRI 403-8					

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler									
		Interkap							
Cinsiyet ve yaşa göre yıl içinde yeni işe alınan çalışanlar		2021		2022		2023		2024	
		Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı
Yaş ve cinsiyete göre işe yeni alınan personel sayısı ve oranı (%)									
< 30 yaş	Kadın	0	%0	0	%0	1	%0,75	1	%0,64
	Erkek	1	%1,01	11	%9,32	16	%12,03	15	%9,61
30 - 50 yaş	Kadın	1	%1,01	1	%0,85	6	%4,51	2	%1,28
	Erkek	8	%8,08	13	%11,02	11	%8,27	29	%18,5
> 50 yaş	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	2	%1,28
	Erkek	0	%0	0	%0	2	%1,50	4	%2,56
Toplam	Kadın	1	%1,01	1	%0,85	7	%5,26	5	%3,20
	Erkek	9	%9,09	24	%20,34	27	%20,30	48	%30,77
GRI 401-1									

Sosyal Göstergeler									
		Interkap							
Cinsiyet ve yaşa göre işten ayrılan çalışan sayısı		2021		2022		2023		2024	
		Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı
Yaş ve cinsiyete göre işten ayrılan personel sayısı ve oranı (%)									
< 30 yaş	Kadın	0	%0	0	%0	1	%0,75	0	%0,00
	Erkek	3	%3,03	6	%5,08	12	%9,02	7	%4,48
30 - 50 yaş	Kadın	0	%0	0	%0	2	%1,50	1	%0,64
	Erkek	4	%4,04	14	%11,86	12	%9,02	9	%5,76
> 50 yaş	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	1	%0,64
	Erkek	0	%0	0	%0	2	%1,50	4	%2,56
Toplam	Kadın	0	%0	0	%0	3	%2,25	2	%1,28
	Erkek	7	%7,07	20	%16,95	26	%19,55	20	%12,82
Yaş ve cinsiyete göre işten ayrılan personel sayısı ve oranı (%)									
Kendi isteği ile işten ayrılanlar (çalışan devir oranı)	Kadın	0	%0	0	%0	3	%2,25	2	%1,28
	Erkek	7	%7,07	20	%16,95	25	%18,80	20	%12,82
Rotasyon ile doldurulan pozisyon sayısı	Kadın	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
	Erkek	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0
GRI 401-1									

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler					
		Interkap			
Kıdem yılına göre çalışan sayısı		2021	2022	2023	2024
Kıdem yılına göre çalışan sayısı					
0-5 yıl	Kadın	1	2	7	11
	Erkek	37	45	50	75
5-10 yıl	Kadın	3	3	0	0
	Erkek	36	43	45	20
10 yıl ve üzeri	Kadın	3	3	6	4
	Erkek	19	22	25	46
Doğum izni		2021	2022	2023	2024
Doğum izni					
Doğum/ebeveynlik izinden yararlanan çalışan sayısı	Kadın	0	0	0	0
	Erkek	5	1	3	2
Doğum/ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı	Kadın	0	0	0	0
	Erkek	5	1	3	2
GRI 401-1, 403-1					

Sosyal Göstergeler				
	Interkap			
Çalışan eğitimi (saat)	2021	2022	2023	2024
Personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)	0,10	0,11	0,062	0,059
Toplam (saat)	983,5	1.053	2.135	2.606
Toplam eğitim saati (İSG eğitimleri hariç)	799,5	809	1.907	1.590
Çalışan başına yıllık ortalama eğitim süresi (saat)	9,93	8,92	16,05	16,70
İSG eğitimi	184	244	228	1.016
Diğer eğitimler (özel olarak varsa belirtiniz)				
Kadın personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)	0,085	0,037	0,068	0,045
Toplam (saat)	58,5	162	190	266
Erkek personele verilen eğitim süresi				
Ortalama (personel/saat)	0,10	0,12	0,062	0,061
Toplam (saat)	925	891	1.945	2.340
Çalışma kategorisine göre verilen eğitim süresi				
Teknik	75,5	70,5	171,5	146
İdari	474,5	449	433,5	128
Üretim	433,5	533,5	1.530	2.032
GRI 404-1, 412-2, 403-8				

Performans Göstergeleri

Sosyal Göstergeler				
	Interkap			
Cinsiyet ve yıllara göre yönetici sayısı	2021	2022	2023	2024
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%0	%0	%0	%0
Erkek	%1	%0	%0	%0
Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alanların yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%0	%0	%0	%0
30 - 50 yaş	%1	%0	%0	%0
> 50 yaş	%0	%0	%0	%0
Çalışan kategorisinde yer alan personelin cinsiyete göre yüzdesi (%)				
Kadın	%5,05	%5,08	%9,77	%9,61
Erkek	%94,94	%94,91	%90,22	%90,38
Çalışan kategorisinde yer alan personelin yaş dağılımına göre yüzdesi (%)				
< 30 yaş	%11,11	%15,25	%21,05	%18,59
30 - 50 yaş	%80,80	%77,96	%68,42	%66,66
> 50 yaş	%8,08	%6,78	%10,53	%14,74
GRI 405-1				

Sosyal Göstergeler				
	Interkap			
İş sağlığı ve güvenliği performansı (Yüklenici çalışan)	2021	2022	2023	2024
Kaza sayısı	2	3	2	4
Ölümlü vaka sayısı				
Devamsızlık (kayıp gün sayısı)	0	0	0	0
İş kazalarından kaynaklı kayıp zamanlı gün sayısı (LTI)	1.243	1.257	1.168	1.435
Kaza sıklık oranı (LTIF)	12	60	5	3
Kaza ciddiyet oranı (ASR)	8,71	14,65	9,77	18,74
Meslek hastalığı oranı (ODR)	52,29	293,04	24,42	21,83
Kayıp gün oranı (LDR)	0	0	1	0
Devamsızlık oranı (AR)				
GRI 403-8, GRI 403-9				

GRI İçerik Endeksi

GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 1: TEMEL 2021		
GENEL BİLDİRİMLER		
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-1 Organizasyona ait ayrıntılar	Bell Ambalaj Grubu Hakkında s.5
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında s.4
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve iletişim bilgisi	Rapor Hakkında s.4
	2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19
	2-5 Dış Denetim	Rapora ilişkin bağımsız güvence beyanı bulunmamaktadır.
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Bell Ambalaj Grubu Hakkında s.5 Paydaş İletişimi s. 28-29 Yeşil Tedarik Zinciri s. 49-50
	2-7 Çalışanlar	İnsan Kaynakları Uygulamaları s. 57-58
	2-8 Çalışan olmayan işçiler	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55
	2-9 Yönetişim yapısı ve bileşimi	Kurumsal Yönetim Bakış Açısı s.15 Bell Holding'de Sürdürülebilirlik Mentalitesi s.16 Sürdürülebilirlik Komitesi s.17
	2-10 En yüksek yönetim organının atanması ve seçilmesi	Kurumsal Yönetim Bakış Açısı s.15
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Kurumsal Yönetim Bakış Açısı s.15
	2-12 Etkilerin yönetimini denetlemede en yüksek yönetim organının rolü	Kurumsal Yönetim Bakış Açısı s.15
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Kurumsal Yönetim Bakış Açısı s.15
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Bell Holding'de Sürdürülebilirlik Mentalitesi s.16 Sürdürülebilirlik Komitesi s.17
	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	İş Etiği Kuralları s.21-23
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci	Kurumsal Yönetim Bakış Açısı s.15
	2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri	Kurumsal Yönetim Bakış Açısı s.15
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Kurumsal Yönetim Bakış Açısı s.15
	2-19 Ücret politikaları	İnsan Hakları Yaklaşımı s.56
	2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç	İnsan Hakları Yaklaşımı s.56

GRI İçerik Endeksi

GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	Göstergeye konu veri, pazarda rekabeti etkileyecek göstergeleri içerdiğinden gizlilik nedeniyle paylaşılmamaktadır.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Hedefleri s.24-27
	2-23 Politika taahhütleri	Bell Holding'de Çevresel Sürdürülebilirlik s.32-33 İş Etiği Kuralları s. 21-23
	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	Bell Holding'de Çevresel Sürdürülebilirlik s.32-33 İş Etiği Kuralları s. 21-23
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	Emisyon Yönetimi s. 36-37 2024 Yılında Ar-Ge Çalışmaları s.47 Müşteri İlişkileri Yönetimi s.51 Bell Holding Yolculuğumuz – Çalışan Bağlılığı ve Gelişimi s.59
	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	İş Etiği Kuralları s. 21-23
	2-27 Yasal mevzuata uyum	Raporlama döneminde yasalara uygun olmayan bir gelişme yaşanmamış olup, kanun ve yönetmeliklere uyumsuzluk konusunda herhangi bir idari ceza alınmamıştır.
	2-28 Kurumsal üyelikler	Kurumsal Üyelikler ve İş Birlikleri s.12
	2-29 Paydaş katılımı	Paydaş İletişimi s. 28 Paydaşlar Gözünden Bell Holding s.30
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	İnsan Hakları Yaklaşımı s.56
Öncelikli Konular		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Önceliklendirme Çalışmaları s.19
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19
Müşteri Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Müşteri İlişkileri Yönetimi s.50
GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016 416-1 Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirilmesi		Müşteri İlişkileri Yönetimi s.50

GRI İçerik Endeksi

GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
Düşük Karbon Stratejisi, İklim Değişikliğine Uyum		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Emisyon Yönetimi s.36-37
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan (Scope 1) Sera Gazı Emisyonları	Emisyon Yönetimi s.36-37 Performans Göstergeleri p.72-92
	305-2 Enerjiye Bağlı Dolaylı (Scope 2) Sera Gazı Emisyonları	Emisyon Yönetimi s.36-37 Performans Göstergeleri p.72-92
	305-3 Diğer Dolaylı (Scope 3) Sera Gazı Emisyonları	Emisyon Yönetimi s.36-37 Performans Göstergeleri p.72-92
	305-4 Sera Gazı Emisyonları Yoğunluğu	Emisyon Yönetimi s.36-37 Performans Göstergeleri p.72-92
	305-5 Sera Gazı Emisyonlarının Azaltılması	Performans Göstergeleri p.72-92
Döngüsel Ekonomi Stratejisi ve Atık Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi s. 40-41 Döngüsel İş Modelimiz To-Ka s.42-43
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık oluşumu ve önemli atıkla ilgili etkiler	Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi s. 40-41
	306-2 Önemli atıkla ilgili etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi s. 40-41
	306-3 Oluşan Atık	Performans Göstergeleri p.72-92
	306-4 Bertaraf edilmekten yönlendirilen atık	Performans Göstergeleri p.72-92
	306-5 Bertarafa yönlendirilen atık	Performans Göstergeleri p.72-92
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Ağırlık veya hacme göre kullanılan malzemeler	Performans Göstergeleri p.72-92
	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	Performans Göstergeleri p.72-92
Sürdürülebilirlik Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Bell Holding’de Sürdürülebilirlik Mentalitesi s.16

GRI İçerik Endeksi

GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
Dijital Dönüşüm, Ar-Ge ve İnovasyon		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 2024 Yılında Ar-Ge Çalışmaları s.47
Operasyonel Eko-verimlilik		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Ağırlık veya hacme göre kullanılan malzemeler	Performans Göstergeleri p.72-92
	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	Performans Göstergeleri p.72-92
Tedarik Zinciri Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19
GRI 308: Tedarikçi Çevresel Değerlendirmesi 2016	308-1 Çevresel kriterler kullanılarak değerlendirilen yeni tedarikçiler	Yeşil Tedarik Zinciri s.49-50
GRI 414: Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi 2016	414-1 Sosyal kriterler kullanılarak değerlendirilen yeni tedarikçiler	Yeşil Tedarik Zinciri s.49-50
İş Etiği ve Şeffaflık		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 İş Etiği Kuralları s. 21-23
Çalışan Bağlılığı, Çeşitlilik & Kapsayıcılık		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 İnsan Hakları Yaklaşımı s.56
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetim organları ve çalışanların çeşitliliği	İnsan Hakları Yaklaşımı s.56
GRI 406: Ayrımcılık Yapmama 2016	406-1 Ayrımcılık olayları ve alınan düzeltici önlemler	İnsan Hakları Yaklaşımı s.56 İnsan Kaynakları Uygulamaları s.57-58
Kaynakların Etkin Kullanılması		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Bell Holding’de Kalite Yaklaşımı s.46
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Ağırlık veya hacme göre kullanılan malzemeler	Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi s. 40-41
	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi s. 40-41

GRI İçerik Endeksi

GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
Kaynakların Etkin Kullanılması		
GRI 301: Malzemeler 2016	301-3 Geri kazanılmış ürünler ve bunların ambalaj malzemeleri	Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi s. 40-41
Çalışan Gelişimi ve Yetenek Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Bell Holding Yolculuğumuz - Çalışan Bağlılığı ve Gelişimi s. 59-61
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1: Çalışan başına yılda ortalama eğitim saati	Performans Göstergeleri p.72-92
	404-2: Çalışan becerilerini geliştirme programları ve geçiş destek programları	Bell Holding Yolculuğumuz - Çalışan Bağlılığı ve Gelişimi s. 59-61
Veri Gizliliği ve Güvenliği		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Risk Yönetimi s.20
İş Sağlığı ve Güvenliği		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55
	403-2 Tehlike tanımlaması, risk değerlendirmesi ve kaza soruşturması	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55
	403-4 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi katılımı, danışmanlık ve iletişim	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi eğitimi	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55 Performans Göstergeleri p.72-92
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve hafifletilmesi	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemiyle kapsanan çalışanlar	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55 Performans Göstergeleri p.72-92
	403-9 İşle ilgili yaralanmalar	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55 Performans Göstergeleri p.72-92
	403-10 İşle ilgili hastalık sorunları	Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamı s.53-55 Performans Göstergeleri p.72-92

GRI İçerik Endeksi

GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
Ürün Tasarımı & Yaşam Döngüsü Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Bell Holding’de Kalite Yaklaşımı s.46
GRI 301: Malzemeler 2016	301-1 Ağırlık veya hacme göre kullanılan malzemeler	Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi s. 40-41
	301-3 Geri kazanılmış ürünler ve bunların ambalaj malzemeleri	Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi s. 40-41
İnsan Hakları & Toplumsal Etki		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19
GRI 413: Yerel Topluluklar 2016	413-1 Yerel topluluk katılımı, etki değerlendirmeleri ve kalkınma programlarıyla yapılan operasyonlar	Toplumsal Katkı ve Sosyal Sorumluluk s.63-65
Risk, Fırsat & Krizlerin Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Risk Yönetimi s.20
Su Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Çalışmaları s.19 Su ve Atık Su Yönetimi s.38-39
GRI 303 : Su ve Atık Sular 2018	303-1 Paylaşılan bir kaynak olarak suyla etkileşimler	Su ve Atık Su Yönetimi s.38-39
	303-2 Su deşarjıyla ilgili etkilerin yönetimi	Su ve Atık Su Yönetimi s.38-39
	303-3 Su çekimi	Su ve Atık Su Yönetimi s.38-39 Performans Göstergeleri p.72-92
	303-4 Su deşarjı	Su ve Atık Su Yönetimi s.38-39 Performans Göstergeleri p.72-92
	303-5 Su tüketimi	Su ve Atık Su Yönetimi s.38-39 Performans Göstergeleri p.72-92



**Bell
Holding A.Ş.**

Firma Adı

Bell Holding A.Ş.

Adres

Cumhuriyet Cad. No:32 Kat:5 Elmadağ
34367 Şişli – İstanbul

Telefon

(0212) 232 08 00

İletişim Websitesi

Rapor hakkında daha fazla bilgi, görüş ve önerileriniz için; info@bellholding.com



Raporlama Danışmanlığı & Tasarım

Enexion Group A.Ş.

Enexion Türkiye

Adres: Gökkuşluğu Sokak No: 29 Konaklar Mah. 4. Levent 34330 İstanbul

Telefon: +90 212 280 0705

E-Mail: bilgi@enexion.de

Website: www.enexion.com.tr

Enexion Germany

Adres: Am Kronberger Hang 2 a 65824 Schwalbach am Taunus Frankfurt Germany

Telefon: +49 (0) 61 73 93 59 0

Faks: +49 (0) 61 73 93 59 55

Website: www.enexion.de

Bu rapor, Bell Holding A.Ş.'nin 2024 yılında gerçekleştirdiği sürdürülebilirlik çalışmaları ve hedeflerini içermekte olup, Enexion Group (Enexion Enerji ve Risk Danışmanlığı A.Ş.) tarafından hazırlanmıştır. Raporla sunulan tüm bilgi ve görüşler Bell Holding tarafından sağlanmış olup, eksiksiz olma iddiası taşımamaktadır. Raporla sunulan veriler ve bilgiler bağımsız doğrulamaya tabi tutulmamış olup, yalnızca bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır ve yatırım kararları için öneri niteliği taşımamaktadır.

Bell Holding A.Ş., yönetim kurulu üyeleri, çalışanları ve raporlama danışmanları, bu raporda ifade edilen herhangi bir veri veya bilgiden, bu veriler çerçevesinde yapılan yorumlardan veya bu yorumlara dayalı olarak gerçekleştirilen değerlendirmelerden dolayı tüzel veya gerçek kişilerin doğrudan veya dolaylı olarak uğrayabileceği herhangi bir kayıp veya zarardan sorumlu değildir. Bu raporun hazırlanma tarihi itibarıyla sunulan tüm bilgiler ve ilgili belgeler, iyi niyetle beyan edilmiş olup güvenilir kaynaklara dayanmaktadır.

Raporla yer alan yazılı ve görsel içeriklerin tamamı, atıf yapılmaksızın kısmen veya tamamen kullanılamaz, kopyalanamaz, çoğaltılamaz, yayımlanamaz, dağıtılamaz veya satılamaz.