



TOYOTA BOSHOKU TÜRKİYE

2021 Sürdürülebilirlik Raporu



İçindekiler

14 Rapor Hakkında

16 Başkan'ın Mesajı

18 Dünyada Toyota Boshoku

- 20 Toyota Boshoku Türkiye Hakkında
- 24 Toyota Boshoku Türkiye 2021 Yılında
- 26 Vizyon/Misyon

28 Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz

- 28 Sürdürülebilirlik Stratejisi ve Hedefleri
- 30 Sürdürülebilirlik KPI'ları
- 31 Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
- 34 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Katkılarımız

36 Yönetişim Yaklaşımımız

- 36 Organizasyon Yapımız
- 38 İş Etiği ve Uyum
- 39 Risk Yönetimi ve İç Denetim
- 40 Kalite ve Yönetim Sistemi Uygulamaları
- 42 Bilgi Güvenliği
- 43 Covid-19 Pandemisi Aksiyonlarımız

Kısaltmalar

- ESG – Çevresel, Sosyal & Yönetişim
- TB – Toyota Boshoku
- TBT – Toyota Boshoku Türkiye
- TBSTR – TB Sewtech Turkey
- MTBP – Orta Vadeli İş Planı
- TQM – Toplam Kalite Yönetimi

44 Çevresel Yaklaşımımız

- 46 Sera Gazı Yönetimi
- 50 Enerji Yönetimi
- 52 Su Yönetimi
- 54 Atık Yönetimi
- 58 Biyoçeşitlilik
- 59 Çevre Bilinci Aktiviteleri

60 Sosyal Yaklaşımımız

- 62 İstihdam, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
- 67 Çalışan Hakları ve Gelişimi
- 72 Sosyal Katkılarımız
- 74 İş Sağlığı ve Güvenliği
- 75 Müşterilerimizle İlişkiler
- 76 Paydaşlarımızla İlişkiler
- 79 İşbirlikleri ve Ortaklıklar

80 Ekler



Toyota Boshoku Tarzı

25 yıldır alanında lider teknolojileri geliştirerek ve yüksek kaliteli ürünler üreterek topluma katkıda bulunuyoruz.

İdeallerimizi gerçekleştirmek için yaratıcılık ve cesaretle sorunların üzerine gideriz.

Daha yüksek hedefler gerçekleştirmek için dur durak bilmeden iyileştirmeler yaparız.

Problemleri “Genchi & Genbutsu” olarak derinlemesine analiz ederek gerçek sebepleri buluruz.

Yapılmasına karar verilmiş şeyleri, şevk ve misyon bilinciyle bir solukta yaparız.

Kendi görev sınırlarımız içerisinde profesyonellik bilinciyle ve tüm gücümüzle işler üzerine eğilir, oluşan sonuçlar için sorumluluğu alırız.

Daima açık ve global bir bilinçle, farklı değerlere saygı duyar ve kabulleniriz.

İyi bir “kurumsal vatandaş” olarak, sağduyulu hareket ederek, toplumla uyum içerisinde olmayı hedefleriz.

Bireylerin kişiliklerine saygı duyup, takımın toplam gücünü ortaya koyarak etkinliğini arttırırız.

Yönetim Konsepti

Toyota İlkeleri

Kurumsal Felsefe

Davranış Kuralları

TB Tarzı

Vizyon

Toyota Boshoku'nun Öncelikleri

Orta Vade İş Planı

İş Planı

Kâr Planı

Kaynak Planı



Yıllık Grup Hoshin'i

Yıllık Kâr Planı

Yıllık Kaynak Planı



GÜLÜMSEMELERİ ÇOĞALTMAK İÇİN TEK YÜREĞİZ

Biz binlerce çalışanı olan büyük bir aileyiz. En iyi üretim hedefimiz doğrultusunda hep birlikte uyum içinde çalışıyoruz. Biz Toyota Boshoku Türkiye’de, çalışan mutluluğunun başarımızın odak noktasındaki güç olduğunun bilincindeyiz. Sonuç olarak, çalışan memnuniyetini artırmak üzere çalışmaya devam ediyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bağlılığımız doğrultusunda, kadın çalışan oranının en yüksek olduğu şirketler arasında yer almaktan gurur duyuyoruz. Sağladığımız iş fırsatları ve hayata geçirdiğimiz sosyal sorumluluk projeleri sayesinde her geçen yıl daha fazla insanın hayatına dokunuyoruz.

Kadın çalışan oranı
%10





EN İYİSİNİ ÜRETMEK İÇİN TEK YÜREĞİZ

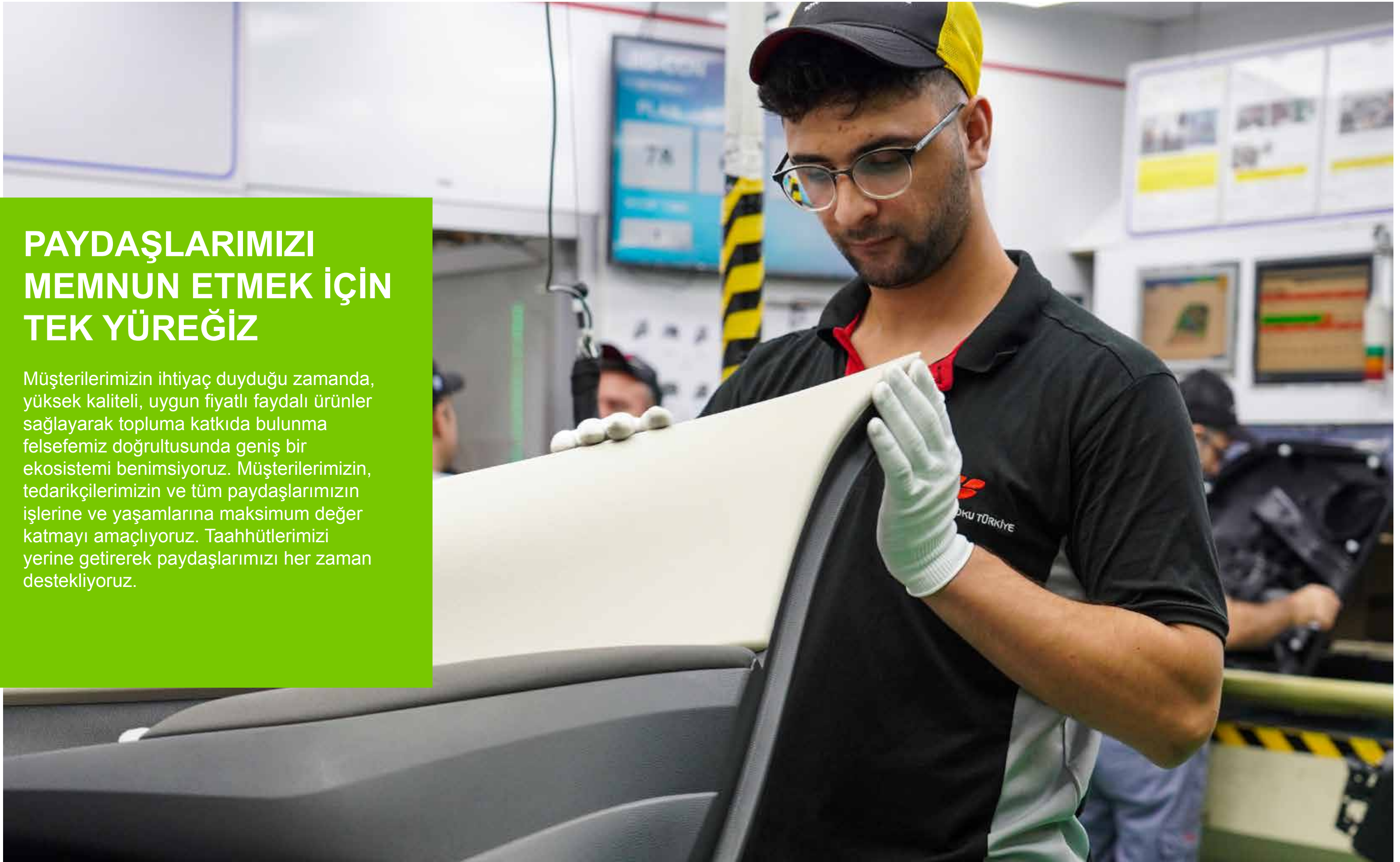
Toyota Boshoku Türkiye'de güçlü bir üretim hattına, verimliliğe dayalı bir yaklaşıma ve Avrupa'nın en iyi araç içi komponentleri üreticisi olma vizyonuna sahibiz. İş operasyonlarımızı bu vizyon doğrultusunda yürütüyoruz. Koltuk takımları, kapı içi panelleri, ön konsol bileşenleri ve hava filtreleri gibi birçok ürünümüzle olan ihracatlarımız Avrupa kıtasının tamamına ve Afrika'ya kadar ulaşmaktadır. Ürettiğimiz her bir parçada özen, teknoloji ve tutkuyu birleştiriyoruz. Bu yaklaşımla deneyimlerimizi geleceğe dönüştürüyoruz.

Yıllık üretim kapasitesi
280.000 araç setidir.



PAYDAŞLARIMIZI MEMNUN ETMEK İÇİN TEK YÜREĞİZ

Müşterilerimizin ihtiyaç duyduğu zamanda, yüksek kaliteli, uygun fiyatlı faydalı ürünler sağlayarak topluma katkıda bulunma felsefemiz doğrultusunda geniş bir ekosistemi benimsiyoruz. Müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve tüm paydaşlarımızın işlerine ve yaşamlarına maksimum değer katmayı amaçlıyoruz. Taahhütlerimizi yerine getirerek paydaşlarımızı her zaman destekliyoruz.



TEMİZ BİR GELECEK SAĞLAMAK İÇİN TEK YÜREĞİZ

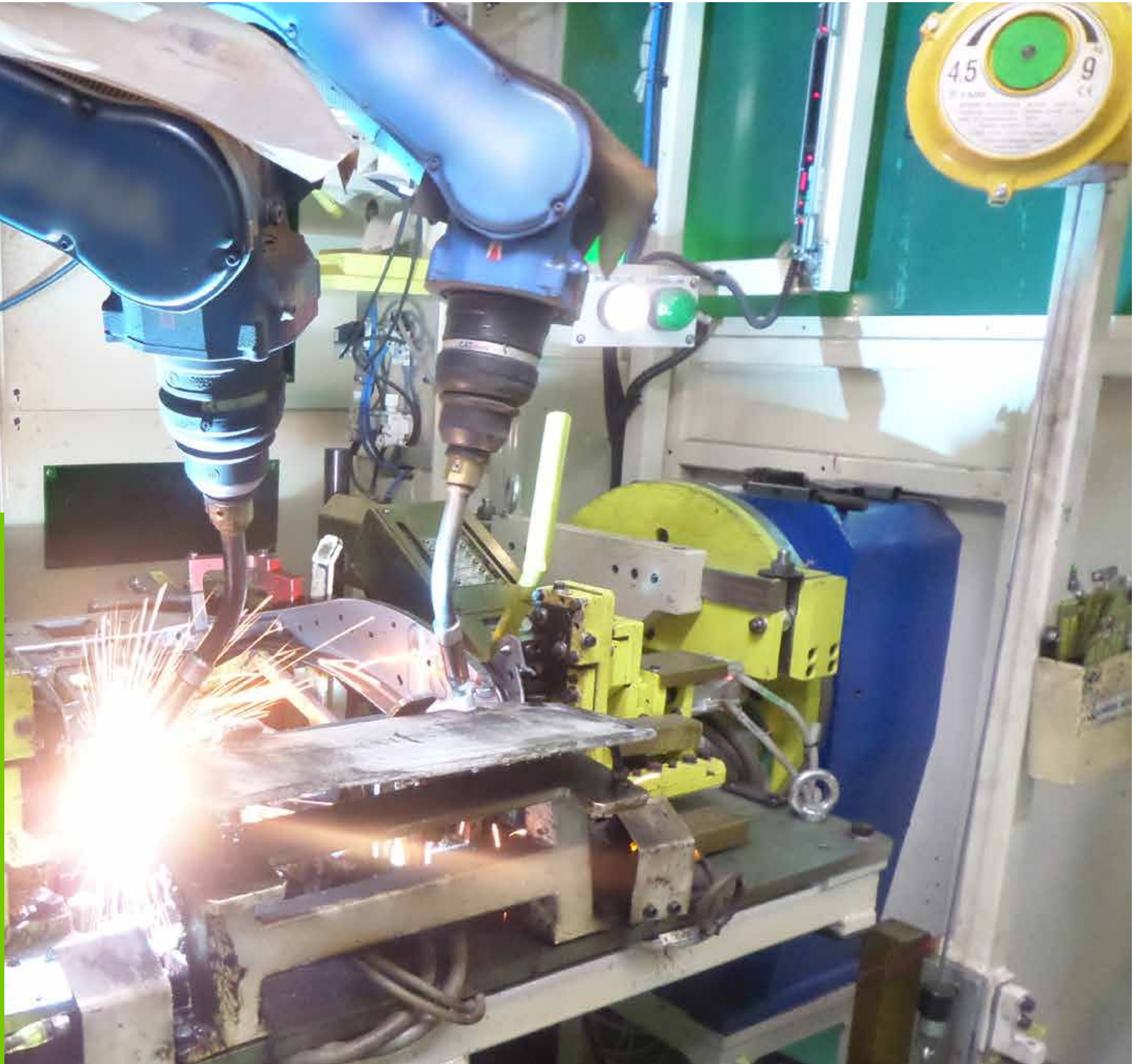
İşimize olduğu kadar çevreye de derinden saygı duyuyoruz. Dünya için temiz bir gelecek sağlamayı hedefliyoruz. Atık yönetimi ve karbon emisyonları alanlarındaki performansımızı sürekli olarak geliştirerek çevresel etkilerimizi hafifletiyoruz. Tesislerimizde güneş enerjisi kullanmak için çalışmalar üstleniyoruz. Yeşil Satın Alma Politikamızı, sektörümüzde çevresel bilinci yaymak için kullanıyoruz.

Geri dönüştürülen su miktarı yılda **20.955 m³tür.**

Biyolojik olarak artılmış suda balık yetiştiriyoruz.

VERİMLİLİĞİ ARTIRMAK İÇİN TEK YÜREĞİZ

Dünya, teknolojinin gelişmesiyle birlikte hızla değişiyor. Toyota Boshoku Türkiye'de dijitalizasyon yoluyla verimliliği sürekli olarak artırıyoruz. Dijital dönüşüm faaliyetlerimiz sayesinde operasyonlarımızın genelinde olumlu sonuçlar elde ediyoruz. Ürünlerimizi geliştirirken aynı zamanda üretimi hızlandırıyor ve zamandan, enerjiden ve kaynaklardan tasarruf ediyoruz.



Rapor Hakkında

Operasyonlarımızın çevresel, sosyal ve yönetim etkilerini ele alıyoruz.

Toyota Boshoku Türkiye’de operasyonlarımızın çevresel, sosyal ve yönetim etkilerini ele alıyoruz. Gelecek yıllarda daha da geliştirmeyi hedeflediğimiz sosyal, çevresel ve ekonomik performans göstergelerimiz hakkındaki bilgileri içeren ilk sürdürülebilirlik raporumuzu sunmaktan gurur duyuyoruz.

Kurulduğumuz günden beri faaliyetlerimizi etik, hesap verilebilir ve sorumlu bir yönetim anlayışıyla yerine getiriyoruz. Paydaşlarımız için yarattığımız değeri, Şirket performansımızı ve çevresel etkilerimizi hesap verilebilirlik ve şeffaflık ilkeleri çerçevesinde raporluyoruz. Bu nedenle, ilk kez yayınladığımız 2021 sürdürülebilirlik raporu ile sürdürülebilirlik yaklaşımımızı ve bu alanda gerçekleştirdiğimiz faaliyetleri sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

Sosyal, çevresel ve yönetim alanlarında 1 Nisan 2021 - 31 Mart 2022 (2021 Mali Yılı) tarihleri arasında gerçekleştirdiğimiz uygulamaları açıkladığımız bu raporun, paydaşlarımızla aramızda bulunan halihazırda güçlü güven duygusunu pekiştirmesini ve sektörümüze örnek teşkil etmesini umuyoruz.

Raporumuz GRI Standartları “Temel” seçeneğine uygun olarak hazırlanmıştır. Raporumuzda GRI Standartlarının nerelerde kullanıldığını “GRI İçerik İndeksi” tablosunda bulabilirsiniz.

Rapor, KPMG Sürdürülebilirlik Hizmetleri Ekibinin danışmanlığında hazırlanmış olup, raporda paylaşılan veriler dış denetime tabi tutulmamıştır. Aksi belirtilmediği sürece, sürdürülebilirlik raporumuzdaki veriler Toyota Boshoku Türkiye Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş. bünyesindeki tesislerimizin 2021 mali yılındaki performansını yansıtmaktadır. Görüşlerinizi ve sorularınızı “tbt.info@toyota-boshoku.com” adresine gönderebilirsiniz.



Başkan'ın Mesajı

25'inci yıldönümümüzü kutluyoruz.

TBT olarak, çeyrek asır önce Toyota Boshoku (TB) grubunun Türkiye'deki üretim tesisi olarak faaliyetlerimize başladığımızdan beri paydaşlarımız için sürdürülebilir değerler yaratma çabası içindeyiz. TBT, 1997 yılından beri Türkiye'deki yolculuğunda, üst yönetimi ve bine yakın çalışanıyla birlikte "Zaman ve Mekanda Kalite" sunan bir iç mekan üreticisi olma yolunda önemli başarılarla imza attı. Bu nedenle, Türkiye'de 25'inci yılımızı kutladığımız bu yıl TBT ailesi için özel bir anlam taşıyor.

Türkiye'deki faaliyetlerimize başladığımızdan beri geçtiğimiz 25 yılda hem çevreye hem de topluma fayda sağlayan sürdürülebilir bir büyüme elde etmek için paydaşlarımızla omuz omuza çalışıyoruz. TBT'de, TB grubunun sürdürülebilirlik politikalarıyla uyumlu olan azimli bir sürdürülebilirlik gündemini takip ediyoruz. TB Grubu, iki yıl önce Kurumsal Sosyal Sorumluluk'tan Ortak Değer Yaratma'ya geçerek ve grubun önceliklerini tanımlayarak sürdürülebilirlik konularının öneminin altını çizmiştir. BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar) sürdürülebilirlik çalışmalarımızda pusulamız olmuştur ve şirketimizin hoshin'inde önemli bir

yer tutmaktadır. Bu bağlamda, TB grubu tarafından oluşturulan 2026 Orta Vade İş Planı (MTBP), ESG'yi iş modelimize yerleştirerek TB'nin yönetim yapısı için yeni bir dönemi müjdelemektedir. Toyota Boshoku Türkiye, MTBP kapsamında Çevre & Sosyal & Yönetişim (ESG), İnsan Kaynakları Dönüşümü (HR/X) ve Dijital Dönüşüm (D/X) olmak üzere üç dönüşüm alanını tanımlamıştır. Bu dönüşüm alanları, TBT için şirketimizin geleceğe hazırlanmasını sağlayacak olan Önceliklerimize ulaşmamız açısından kilit önem taşımaktadır.

Geçtiğimiz yıllarda dünyamız Covid-19 salgını, aşırı iklim değişiklikleri, çatışmalar, yüksek enflasyon ve tedarik zinciri aksaklıkları gibi çok sayıda sıkıntıyla karşı karşıya kalmıştır. Böylesine zorlu bir ortamda TBT olarak, paydaşlarımız için sürekli olarak değer yaratmamızı sağlayacak daha dirençli bir şirket olmak üzere sürdürülebilirlik çalışmalarımıza hız kazandırdık. Bu anlamda Kaizen kültürümüz kendimizi iyi yönde değiştirmemiz ve bu yönde devam etmemiz için bizi motive etmektedir. TBT'de sürdürülebilirlik departmanının kurulması, geleceğe yönelik azmimizi yansıtması bakımından şirketimiz için

önemli bir dönüm noktası olmuştur. TBT'de sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında GHG (Sera Gazı) emisyonlarımızın azaltılmasından GRI raporu hazırlanmasına kadar uzanan çeşitli faaliyetler gerçekleştiriyoruz. TBT'nin bu ilk sürdürülebilirlik raporu, TBT'nin sürdürülebilirlik performansının şeffaf bir şekilde kamuya açıklanması açısından şirketimiz için önemli bir adımdır.

Sözlerime, TBT'nin ilk sürdürülebilirlik raporunu yayınlamamızın, TBT grubunun önceliklerine ve ilgili SKA'lara ulaşma azmimizi vurguladığını belirterek son veriyorum. Daha dirençli ve çevik bir şirket haline gelmek, paydaşlarımız için değer yaratmaya devam etmemizi ve vizyonumuza ulaşmamızı sağlayacaktır.

Y. Kato

TBT'de, TB grubunun sürdürülebilirlik politikalarıyla uyumlu olan azimli bir sürdürülebilirlik gündemini takip ediyoruz.



Dünyada Toyota Boshoku

Toyota Boshoku küresel olarak 26 ülkede 98 tesise sahiptir.

Dünyanın ve Türkiye'nin lider otomotiv parçaları üreticisi Toyota Boshoku Grubu, 1918 yılında Japonya'da kuruldu. 1918 yılında grubun kurucusu Sakichi Toyoda tarafından kurulan Toyota Boshoku, uzun bir geçmişe sahip büyük bir otomobil şirketi olan Toyota ile aynı köklere sahiptir. Şirketimiz otomotiv endüstrisine 1930'larda girmiş ve 2004 yılında iç parça üreticileri Araco ve TakaNichi ile birleşerek Toyota Boshoku'yu oluşturmuştur. Bir grup olarak, araba koltukları, kapı içi panelleri, tavan ve zemin kaplamaları başta olmak üzere tüm otomobil iç parçalarını üretmekteyiz. Otomobil koltuklarının geliştirilmesi ve üretilmesi yoluyla geliştirdiğimiz teknolojileri kullanarak, demiryolu ve hava taşıtı koltuğu işine de girerek iş alanlarımızı genişlettik.

Toyota Boshoku küresel operasyonlarını Japonya, Avrupa & Afrika, Amerika, Asya & Okyanusya ve Çin olmak üzere beş bölgeye ayırarak yönetmektedir ve organizasyon ve optimal yönetim için her bölgeye yönelik bölgesel merkezler belirlemiştir. Genel yönetim küresel olarak Japonya'daki merkez ofis tarafından her bölgede bulunan idari merkezlerle düzenli olarak sağlanmaktadır. Toyota Boshoku küresel olarak 26 ülkede 98 tesise sahiptir ve 44.000'den fazla kişiye istihdam sağlamaktadır. Toyota'nın, Toyota Boshoku'nun en önemli müşterisi ve hissedarı olması ve şirketimizin Toyota'nın ana şirketi olması, iki kuruluş arasındaki bağların derinliğini göstermektedir. Toyota Boshoku Türkiye, ana merkezi Belçika'da bulunan Avrupa & Afrika bölgesi tarafından yönetilmektedir.

Global Network



THE AMERICAS

TOYOTA BOSHOKU AMERICA, INC. United States

Technical Center
Silicon Valley Office

| | |
|---|---------------|
| TOYOTA BOSHOKU ARGENTINA S. R. L. SEWTECH ARGENTINA S. R. L. | Argentina |
| TOYOTA BOSHOKU DO BRASIL LTDA. | Brazil |
| TOYOTA BOSHOKU CANADA, INC. | Canada |
| TB SEWTECH DE MEXICO, S. DE R. L. DE C. V. TB KAWATEX DE MEXICO, S. A. DE C. V. | Mexico |
| SYSTEMS AUTOMOTIVE INTERIORS, LLC TBDN TENNESSEE COMPANY TOYOTA BOSHOKU AKI USA, LLC TOYOTA BOSHOKU ILLINOIS, LLC TOYOTA BOSHOKU INDIANA, LLC TOYOTA BOSHOKU KENTUCKY, LLC TOYOTA BOSHOKU MISSISSIPPI, LLC TOYOTA BOSHOKU TENNESSEE, LLC TB KAWASHIMA USA, INC. | United States |

EUROPE & AFRICA

TOYOTA BOSHOKU EUROPE N.V. Belgium

Munich Branch
Adapazarı Branch

| | |
|---|--------------|
| TOYOTA BOSHOKU FRANCE S.A.S. TOYOTA BOSHOKU SOMAIN S.A.S. | France |
| MILAN DESIGN BRANCH | Italy |
| TOYOTA BOSHOKU LEGNICA SP. Z O.O. TOYOTA BOSHOKU POLAND SP. Z O.O. | Poland |
| TOYOTA BOSHOKU LLC | Russia |
| TRIM LEADER, A.S. | Slovakia |
| TOYOTA BOSHOKU SOUTH AFRICA (PTY) LTD. | South Africa |
| TOYOTA BOSHOKU TURKEY INC. TB SEWTECH TURKEY LTD. | Turkey |

CHINA

TOYOTA BOSHOKU (CHINA) CO.,LTD. China

Beijing Office
Guangzhou Branch
Tianjin Branch

| | |
|--|-------|
| CHENGDU TOYOTA BOSHOKU AUTOMOTIVE PARTS CO., LTD. GUANGZHOU INTEX AUTO PARTS CO., LTD. HEYUAN TOYOTA BOSHOKU AUTOMOTIVE PARTS CO., LTD. KUNSHAN TOYOTA BOSHOKU AUTOMOTIVE PARTS CO., LTD. NINGBO TOYOTA BOSHOKU AUTOMOTIVE PARTS CO., LTD. QINGDAO INJECTOR MOULD CO., LTD. SHANGHAI TOYOTA BOSHOKU AUTOMOTIVE PARTS CO., LTD. SHENYANG TOYOTA BOSHOKU AUTOMOTIVE PARTS CO., LTD. TIANJIN INTEX AUTO PARTS CO., LTD. TIANJIN KAHOU AUTOMOBILE DECORATION CO., LTD. TIANJIN TOYOTA BOSHOKU AUTOMOTIVE PARTS CO., LTD. TOYOTA BOSHOKU FOSHAN CO., LTD. TOYOTA BOSHOKU (GUANGZHOU) AUTOMOTIVE PARTS CO., LTD. TOYOTA BOSHOKU (TIANJIN) AUTOMOTIVE PARTS CO., LTD. KAWASHIMA AUTOMOTIVE PARTS JIANGSU CO., LTD. KAWASHIMA TEXTILE MANUFACTURERS (SHANGHAI) LTD. SEIWA SEAT COVERS (BENGBU) CO., LTD. | China |
|--|-------|

JAPAN

TOYOTA BOSHOKU CORPORATION Japan

ASIA & OCEANIA

TOYOTA BOSHOKU ASIA CO., LTD. Thailand

| | |
|--|-------------|
| TOYOTA BOSHOKU AUTOMOTIVE INDIA PRIVATE LIMITED Gurgaon Office TOYOTA BOSHOKU RELAN INDIA PRIVATE LIMITED TB KAWASHIMA AUDE (INDIA) | India |
| PT. TOYOTA BOSHOKU INDONESIA PT. ATEJA KAWASHIMA AUTOTEX | Indonesia |
| TOYOTA BOSHOKU LAO CO., LTD. | Laos |
| TOYOTA BOSHOKU UMW SDN. BHD. | Malaysia |
| THAL BOSHOKU PAKISTAN (PRIVATE) LIMITED | Pakistan |
| TOYOTA BOSHOKU PHILIPPINES CORPORATION | Philippines |
| SHIN SAN SHING CO., LTD. | Taiwan |
| BOSHOKU AUTOMOTIVE (THAILAND) CO., LTD. S.K. AUTO INTERIOR CO., LTD. STB TEXTILES INDUSTRY CO., LTD. THAI SEAT BELT CO., LTD. TOYOTA BOSHOKU FILTRATION SYSTEM (THAILAND) CO., LTD. TOYOTA BOSHOKU GATEWAY (THAILAND) CO., LTD. TOYOTA BOSHOKU SIAM METAL CO., LTD. TB KAWASHIMA (THAILAND) CO., LTD. | Thailand |
| TOYOTA BOSHOKU INOAC VIETNAM CO., LTD. TOYOTA BOSHOKU HAIPHONG CO., LTD. TOYOTA BOSHOKU HANOI CO., LTD. | Vietnam |

| |
|---|
| ● Global Mainstay Hub |
| ■ Regional Management & Collaboration Hub |

Genel yönetim küresel olarak Japonya'daki merkez ofis tarafından her bölgede bulunan idari merkezlerle düzenli olarak sağlanmaktadır.

Toyota Boshoku Türkiye Hakkında

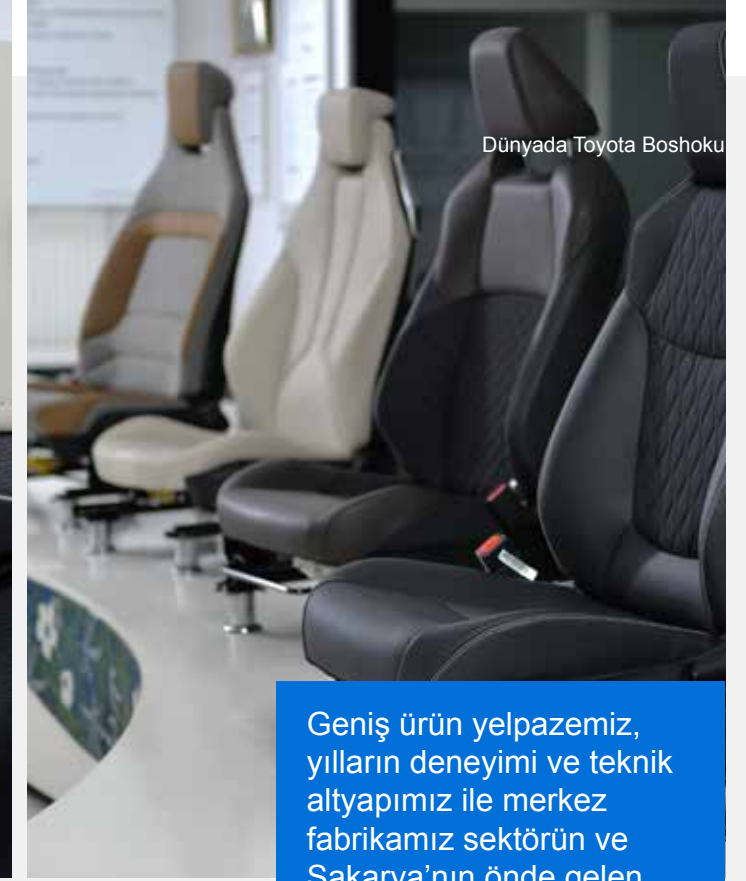
Yıllık 280.000 araç seti üretim kapasitesi.

Şirketimizin rolü, Sakarya Merkez ve Sakarya Metal tesislerimizde araç koltuk setleri, kapı içi panelleri, ön konsol bileşenleri ve hava filtreleri imal etmektedir.

Toyota Boshoku Türkiye Automotive Industry and Trade Inc. (TBT), TB'nin Avrupa'daki üretim tesislerinden biridir. Şirketimizin rolü, Sakarya Merkez ve Sakarya Metal tesislerimizde koltuk takımları, kapı içi panelleri, ön konsol bileşenleri ve hava filtreleri üretirken, zamanında ve düşük maliyetle iyi ürünler üretmektedir. Firmamız yıllık 280.000 alet seti üretim kapasitesine sahip olsa da Avrupa'dan Afrika'ya kadar geniş bir pazara da ihracat yapmaktayız. Operasyonlarına 1997 yılında başlayan fabrikamız "tam zamanında üretim" ilkesiyle çalışmaktadır. Geniş ürün yelpazemiz, yılların deneyimi ve teknik altyapımız ile merkez fabrikamız sektörün ve Sakarya'nın önde gelen üretim tesislerinden biri haline gelmiştir.

Sakarya tesislerinde otomotiv iç panel parçaları, araba koltukları ve motor hava filtresi üretiyoruz. Sakarya Merkez fabrikamız geniş ürün yelpazesi, yılların deneyimi ve teknik altyapısı ile sektörün ve Sakarya'nın önde gelen üretim tesislerinden biridir. Sakarya Metal Fabrikamız ise, 280.000 araç seti/yıl üretim kapasitesi ile sac levha şekillendirmesinden koltuğun karkasının oluşumuna kadarki tüm süreçleri gerçekleştiren, şirketimizin teknik açıdan önde gelen üretim tesislerinden biridir.

Geniş ürün yelpazemiz, yılların deneyimi ve teknik altyapımız ile merkez fabrikamız sektörün ve Sakarya'nın önde gelen üretim tesislerinden biri haline gelmiştir.



Geniş ürün yelpazemiz, yılların deneyimi ve teknik altyapımız ile merkez fabrikamız sektörün ve Sakarya'nın önde gelen üretim tesislerinden biri haline gelmiştir.

Sakarya Merkez Fabrikamız ve Metal Fabrikamızdaki temel bilgileri aşağıdaki tabloda detayları ile paylaşmaktayız:

Sakarya Merkez Fabrikamız

| | |
|-------------------|---|
| Ürünler | Koltuk, kapı içi paneli, ön konsol komponentleri, hava filtresi |
| Modeller | Toyota C-HR, Corolla |
| Üretim Süreçleri | Koltuk montajı, poliüretan üretimi, plastik enjeksiyon, vakum şekillendirme |
| Toplam Alan | 29,944 m ² |
| Kapalı Alan | 10,900 m ² |
| Üretim Başlangıcı | Kasım 2001 |
| Personel sayısı | 713 |

Sakarya Metal Fabrikamız

| | |
|-------------------|---|
| Ürünler | Koltuk kasası ve bileşenleri |
| Modeller | Toyota C-HR, Corolla |
| Üretim Süreçleri | Pres, kaynak, kataforez kaplama, montaj |
| Toplam Alan | 63,086 m ² |
| Kapalı Alan | 14,700 m ² |
| Üretim Başlangıcı | Temmuz 2007 |
| Personel sayısı | 285 |

Toyota Boshoku Türkiye Hakkında

Kurulduğumuz 1997 yılından beri işimizi hızlı bir şekilde büyüttük ve şu anda yaklaşık 1.000 araç seti/günlük hacmi, 3 tesisi ve 2.000'den fazla çalışanıyla TBT, Avrupa'nın önde gelen araç içi komponent tedarikçilerinden biridir.



1997

TakaNichi İç Döşeme A.Ş. unvanıyla şirket kuruldu.

1998

Ocak
Corolla için koltuk ve kapı içi üretimine başlandı.

2001

Kasım
Yeni fabrikaya taşınma tamamlandı.



2002

Ekim
Sünger üretim tesisi inşaatı tamamlandı.

2003

Mart
2 vardiya çalışma düzenine geçildi.

Mayıs
100.000 araç setlik üretime ulaşıldı.

2004

Şubat
Yeni model Corolla Verso için seri üretime geçildi.

2005

Ekim
Şirketin ticari ünvanı "TOYOTA BOSHOKU TÜRKİYE" olarak değişti.



2007

Temmuz
Metal Fabrikası Resmi Açılış Töreni yapıldı.



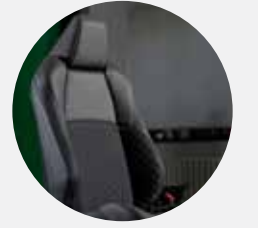
2012

Haziran
Yeni Koltuk Kılıfı fabrikası TB Sewtech Turkey (TBSTR) kuruldu.



2016

Ağustos
3 vardiya çalışma düzenine geçildi Eylül



Eylül

Yeni model Toyota C-HR için seri üretime geçildi (Koltuk, Kapı İçi Komponenti, Ön Konsol Komponenti, Hava Filtresi)

2020

Kasım
EFQM Türkiye Mükemmellik Ödülü



Toyota Boshoku Türkiye 2021 Yılında

Risk tespit seviyesini iyileştirmek için 2021 yılı itibariyle A seviye (yüksek seviye) riskleri tespit eden ve yok eden çalışanlarımızı ödüllendirmeye başladık.

Kaizen öneri planı, çalışanlarımızın motivasyonunu artırmak için yıllık olarak gözden geçirilmektedir. Risk tespit seviyesini iyileştirmek için 2021 yılı itibariyle A seviye (yüksek seviye) riskleri tespit eden ve yok eden çalışanlarımızı ödüllendirmeye başladık. Buna ek olarak, Toyota Boshoku Türkiye olarak aldığımız ödüllerini aşağıdaki tabloda göstermekteyiz;

| Devlet Kurumlarından | Müşterilerden | Çeşitli Kuruluşlardan |
|---|---|--|
| Verimlilik İkincilik Ödülü Türkiye Cumhuriyeti - Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2017) | Kalite Altın Ödülü Toyota Motor Europe (2010) | EFQM Türkiye Mükemmellik Ödülü (2020) |
| İnovasyon Kültürü Üçüncülüğü Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı (2016) | Maliyet Yönetimi Altın Ödülü Toyota Motor Europe (2008) | Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası 2018 yılı En büyük 500 sanayi işletmesinden biri |
| 6'ncı Otomotiv Bileşen Tasarım Yarışması Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı (2017) | Maliyet Yönetimi Altın Ödülü Toyota Motor Europe (2005) | Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası 2017 en büyük 500 sanayi işletmesinden biri |
| | Proje Yönetimi Gümüş Ödülü Toyota Motor Europe (2018) | En Başarılı İyileştirme Sistemi Clicert Certification International 2010 |
| | Değer Analizi Gümüş Ödülü Toyota Motor Europe (2010) | |
| | Maliyet Yönetimi Gümüş Ödülü Toyota Motor Europe (2007) | |
| | Gümüş Kalite Ödülü Toyota Motor Europe (2005) | |
| | Gümüş Kalite Ödülü Toyota Motor Engineering and Manufacturing Europe (2004) | |
| | Maliyet Yönetimi Gümüş Ödülü Toyota Motor Engineering and Manufacturing Europe (2004) | |
| | Proje Yönetimi Gümüş Ödülü Toyota Motor Engineering and Manufacturing Europe (2003) | |



Şirketimiz EFQM modelindeki güncellemeleri yakından takip ederek 2021 yılında ilk defa "Amaç" oluşturmuştur.

İyi bir kurumsal vatandaş olma felsefesini uygulayarak eğitime destek vermeye devam ediyoruz. Bu kapsamda, 2021 yılında Adapazarı-İSE Sakarya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ne robot başışı yaptık. Ek olarak, 2020 yılında Toyota Boshoku Türkiye olarak yaz dönemi üniversite stajyer programı çerçevesinde 8 üniversiteden 12 öğrenciyi kabul ettik. 20-25 gün süren bu staj dönemi sırasında öğrenciler bilgi, beceri ve yetkinlik kazanma fırsatı buldular. Üniversite staj programını 2014 yılından bu yana işletmekteyiz ve öğrencilere saha ve ofis çalışma alanlarında uygulamalı eğitim vermeyi de amaçlıyoruz.

Sosyal olarak gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerin yanı sıra çevresel olarak gerçekleştirdiğimiz faaliyetlere de önem veriyoruz. Bu kapsamda, Tarım ve Orman Bakanlığı'nın ülke çapında yürüttüğü "Daha Yeşil Bir Türkiye İçin" kampanyasına katkıda bulunmak amacıyla 2019 yılında Sakarya'nın Ferizli ilçesinde bir fidan dikim etkinliği düzenledik. Çeşitli kamu kurumlarının da katıldığı etkinlikte şirketimiz ve TB Sewtech Turkey'den 59 çalışan bir araya gelerek 2250 fidanı toprakla buluşturdu. Toplumsal bağlamda yarattığımız bir diğer etki olarak 2020 yılında ilk kez Toplum Algı Anketi'ni gerçekleştirdik. 2021 yılında ilk defa Paydaş Algı Anketi'ni hayata geçirerek paydaşların beklentilerini karşılama sürecini iyileştirdik. KalDer geri bildirim raporlarına sağladığımız geri bildirimlere ek olarak yöneticilerimizin algısını ölçmeye yönelik bir iyileştirme için İç Algı Analizini (IPA – Internal Perception Analysis) hayata geçirdik. Ardından 2021 yılında TAYSAD'ın sektörel araştırma raporlamasına katıldık.

Şirketimiz EFQM modelindeki güncellemeleri yakından takip ederek 2021 yılında ilk defa "Amaç" oluşturmuştur. Bu bağlamda, "Vizyon"un Amaç ile uyumluluğu teyit edilmiş ve herhangi bir güncelleme gerekmemiştir. Toyota Boshoku Türkiye olarak amacımız tüm paydaşlarımıza ilham verecek bir çerçevede oluşturulmuştur. 2021 yılı itibariyle EFQM Modelimizin sürdürülebilirlik çalışmalarının bir parçası olarak Tedarik Zinciri Faaliyet, Yedekleme ve acil durum iletişim sistemini hayata geçirdik. Şirketimizin Vizyonu ve Amacı bir sonraki bölümde daha detaylı olarak verilmiştir.

Amaç/Vizyon

Amacımız

Paydaşlarımızla birlikte daha mutlu yolculuklar üretiyoruz

Vizyonumuz

Avrupa'daki en iyi GLOKAL* araç içi komponent üreticisi olmak

Sloganımız

Geleceğimiz için, Hep Birlikte, TEK YÜREK

*Glokal: Global düşünen, lokal hareket eden



Sürdürülebilirlik Stratejisi ve Hedefleri

Gelecek nesiller için daha yaşanabilir bir Dünya

Operasyonel süreçlerimiz boyunca sürdürülebilirlik stratejilerimizi, hedeflerimizi ve faaliyetlerimizi Toyota Boshoku Grubu tarafından belirlenen sürdürülebilirlik politikası çerçevesine ve önceliklendirmeye göre uyumlu hale getiriyoruz.

Toyota Boshoku Türkiye olarak çevresel ve sosyal mücadelelere karşı üzerimize düşen görevlerin bilincinde olarak gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakmak için üzerimize düşen görevleri yerine getirmeye çalışıyoruz. Operasyonel süreçlerimiz boyunca sürdürülebilirlik stratejilerimizi, hedeflerimizi ve faaliyetlerimizi Toyota Boshoku Grubu tarafından belirlenen sürdürülebilirlik politikası çerçevesine ve önceliklendirmeye göre uyumlu hale getiriyoruz. TB Grubu'nun bir üyesi olarak, ülkemizde etkin bir sürdürülebilir yönetim yaklaşımı sağlayarak Grubun belirlediği sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunuyoruz. Bu bağlamda, TBT'deki sürdürülebilirlik yönetimimizi TB Global ile uyumlu bir şekilde yapılandırdık.

Sürdürülebilirlik kavramı, uzmanlar tarafından da vurgulandığı gibi iklim değişikliği ve küresel ısınmanın yıkıcı etkileri nedeniyle son yıllarda dünya genelinde giderek önem kazanıyor. Bu gerçekten hareketle TB Grubu, sürdürülebilirlik çalışmalarına hız kazandırmış ve 2025 Orta Vade İş Planı (MTBP) hazırlıklarının bir parçası olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluktan (CSR) Ortak Değer Yaratma (CSV) geçiş yaparak ve önceliklendirme

değerlendirmesini gerçekleştirerek yoğun birçok taraflı dönüşüm sürecine girmiştir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına (BM SKA), özellikle de TB Önceliği ile eşleştirilen SKA'lara ulaşılmasına katkıda bulunmak için kararlılıkla çalışıyoruz. Bu bağlamda, TBJ'nin tetiklediği Önceliklendirme, SKA'lar ve EFQM Modeli etrafında şekillenen sürdürülebilirlik yönetimimizi TBT'nin ana odak alanlarından biri olarak değerlendirdik. Sürdürülebilirlik kavramını iş yapış biçimimizle benimseyerek stratejilerimize, organizasyon yapımıza, süreçlerimize ve proje yönetimimize uygulayarak sürdürülebilir bir dönüşüm için çalışıyoruz.

ESG'nin (Çevresel – Sosyal – Yönetişim) beş kılavuz sütunundan biri olarak tanımlanmasıyla MTBP'nin oluşturulması, Şirket'in yönetim yapısı için yeni bir dönemin habercisi olmuştur. ESG dönüşümünü desteklemek, trendleri yakalamak ve dışsalılıklara karşı dirençli olmak kapsamında HR/X yani insan kaynakları dönüşümü ve D/X yani dijital dönüşüm olmak üzere iki dönüşüm alanı belirledik. Dönüşüm çabalarını pekiştirmek için sürekli iyileştirmeler yapıyor ve projeler yürütüyoruz.

Toyota Boshoku Türkiye'de etkin bir şekilde hayata geçirerek her yıl şirketimizin Çevresel, Sosyal ve Yönetişim konularındaki performansını artırmak için tüm imkanlarımızı seferber ediyoruz.

ESG'nin temel bileşenlerini benimseyip HR/X ve D/X aracılığıyla destekleyerek operasyonel süreçlerimiz boyunca sürdürülebilirlik stratejilerimizi, hedeflerimizi ve faaliyetlerimizi Toyota Boshoku Grubu tarafından belirlenen sürdürülebilirlik politikası çerçevesine ve önceliklendirmeye göre uyumlu hale getiriyoruz. MTBP'ye uygun olarak Önceliklendirmenin başarılması açısından TBT için önemlidir. Bu gerçekten hareketle, etkin sürdürülebilirlik yönetimi, MTBP'nin entegre yönetimi ve uyumlu kurumsal proje yönetimi yaklaşımı, sürdürülebilirlik odaklı her türlü iyileştirme girişiminin TBT bünyesinde koordine edilmesi, ortak bir dil ve anlayış oluşturulması ve çalışanların bu süreçlere aktif katılımının sağlanması amacıyla TBT bünyesinde Sürdürülebilirlik Departmanı'nı kurarak sürdürülebilirlik çalışmalarımızda bir üst aşamaya geçtik.

Toyota Boshoku Grubu'nun sürdürülebilirlik politikaları üç kılavuz sütunu üzerinde durmaktadır: "yönetim anlayışı", "önemlilik" ve "olmayı hedeflediğimiz yönetim yapısı". Toyota Boshoku Türkiye'de etkin bir şekilde hayata geçirerek her yıl şirketimizin Çevresel, Sosyal ve Yönetişim performansını artırmak için tüm imkanlarımızı seferber ediyoruz. Toyota Boshoku Türkiye ailesinin üst düzey yöneticilerinden çalışanlarına kadar her bir üyesi sürdürülebilirlik konularını benimliyor ve şirketin sürdürülebilirlik yolculuğuna eşlik ediyor.

Sürdürülebilirlik KPI'ları

| | CSR KPI | 2021 Mali Yılı Hedefleri | 2021 Mali Yılı Sonuçları | |
|--|---|--|--|---|
| Müşteriler | Önce müşteriler | Kazanılan ödüller | [DEVAM EDİYOR] | |
| | | | [DEVAM EDİYOR] | |
| Şirket üyeleri | | Engelli bireylerin belirlenmiş istihdam oranları | %3'ten fazla | |
| | | Daimi şirket üyeleri devir oranı | %1'den az | |
| | Çalışana saygı | Ücretli tatiller (yıllık izinler) için teşvik | %133 (Önceki yıllardan kalan %33 dahil) | %428 (Bir önceki yıldan kalan tutarın %328'i alınmış) |
| | | Fazla mesai saatleri | Sıfır daha fazla çalışma vakası 270H/yıl'dan fazla | 0 kişi |
| | İş Sağlığı / Güvenliği | Ölümlü kaza sayısı (şirket çalışanları, geçici çalışanlar) | Ölümlü kazalar: 0 | Ölümlü kazalar: 0 |
| Resmi sağlık kontrollerine katılım oranı | | %100 | %95 | |
| Hissedarlar | Bilgilerin zamanında ve uygun bir şekilde açıklanması | Yönetim Kurulu ve Hissedarlara zamanında bilgi verilmesi. | %100 | |
| İş Ortaklar | Güvenlik | Toyota Boshoku grubu çalışanı veya üyesi olmayanların karıştığı ölümlü kaza sayısı | Ölümcül kazalar: 0 | |
| | Uyum | Davranış Rehberini hayata geçirme düzeyi | %95 | |
| Yerel topluluklar ve küresel toplum | Gizlilik yönetimi | Gizli bilgi sızıntılarının sayısı | 0 | |
| | Yasa ve yönetmeliklere uygunluk | Rüşvet ihlallerinin sayısı | 0 | |
| | Adil/şeffaf ticari ilişkiler | Antitröst yasalarının ihlal sayısı | 0 | |
| | | Çevresel anormalliklerin ve şikayetlerin sayısı*1 | 0 | |
| | | CO ₂ emisyonları ve CO ₂ azaltım oranı | %2 azaltma | %2,60 |
| | Çevresel koruma | Temel birim ile atık azaltım oranı (t/birim) | %0,5/yıl azaltma | 0,61 |
| | | Temel birim ile su tüketimindeki azaltım oranı (m ³ /birim) | %1/yıl azaltma | %1,30 |
| | | Ağaçlandırma faaliyetleri kapsamında dikilen ağaç sayısı | 995 ağaç/yıl | 1.200 ağaç/yıl |
| | Sosyal katkı | Gönüllü aktivite katılımcılarının sayısı | Toplam sayı: 1.060 | Toplam sayı: 1.060 |

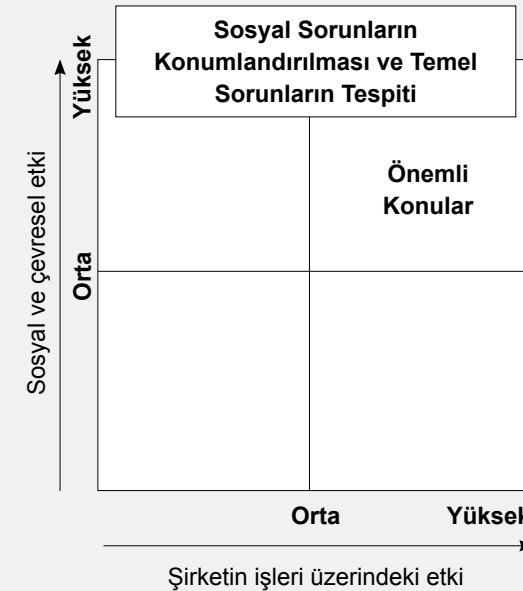
Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

2019 yılında TB Grubu, sürdürülebilirlik çalışmalarını CSR'dan CSV'ye (Ortak Değer Yaratma) kaydırarak Grubun ESG hedefleriyle uyumlu hale getirmiştir. Bu dönüşüm, TB Grubu'nun bu on yılın sonuna kadar kurumsal değerini artırarak

sürdürülebilir, lider bir küresel şirket olma azmi açısından vazgeçilmezdir. TB Grubu, Nisan 2019 ve Temmuz 2020 tarihleri arasında, 2022 Orta Vade İş Planı'nın hazırlanması süreci kapsamında öncelikli konularının belirlendiği bir

önceliklendirme değerlendirmesi gerçekleştirmiştir. Aşağıdaki tabloda TB Grubunun önceliklendirme değerlendirmesi sonucunda belirlenen 18 öncelikli konu gösterilmektedir.

- E** Çevresel **S** Sosyal **G** Yönetişim
+ Olumlu etkilerin en üst düzeye çıkarılacağı konular
- Temel işler aracılığıyla çözülmesi gereken konular



| Güvenlik | Çevre | Konfor |
|--------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Ürün güvenliği | Çevresel yüklerin azaltılması | Konforlu bir araç içi |
| Trafik kazalarını azaltma | Verimlilik artırma | Inovasyonel çalışmalar yürütmek |
| Yaşlanan toplum | İklim değişikliği | |
| | Enerji ve kaynak tasarrufu | |
| | İş ortakları ile işbirliği | |
| İnsanlar | Organizasyon | |
| Çeşitliliğin sağlanması | Kanun ve normlara uyum | |
| Çalışma tarzında inovasyon | Yönetişim | |
| İnsan haklarına saygı | Güçlendirilmiş bilgi güvenliği | |
| Çalışanların sağlığı ve iş güvenliği | Adil ve eşitlikçi tedarik | |

Toyota Boshoku'nun Öncelikleri

Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Toyota Boshoku Grubu'nun Öncelikleri

ZAMAN VE MEKANDA KALİTE

1 Araç içi mekan üreticisi olarak, inovasyonlar yaparak konfor, ve güvenli mekanlar yaratarak, insanların yaşam kalitesine katkı sunacağız.

Konforlu bir araç içi
İnovasyonel çalışmalar yürütmek

2 Güçlü teknolojik kapasitemizle, güvenli ürünler sunarak trafik kazalarında kimsenin ölmediği bir toplum oluşturma yönünde katkı sunacağız.

Ürün güvenliği
Trafik kazalarını anlama
Yaşlanan toplum

3 İş ortaklarımızla birlikte üretim reformlar gerçekleştirerek çevresel yükü minimize edeceğiz.

Verimlilik artırma
İklim değişikliği
Enerji ve kaynak tasarrufu

4 Çeşitli değerler, mücadele ruhu ve takım çalışmasına saygı duyarak dünyaya katkı sunabilecek insanlar yetiştireceğiz.

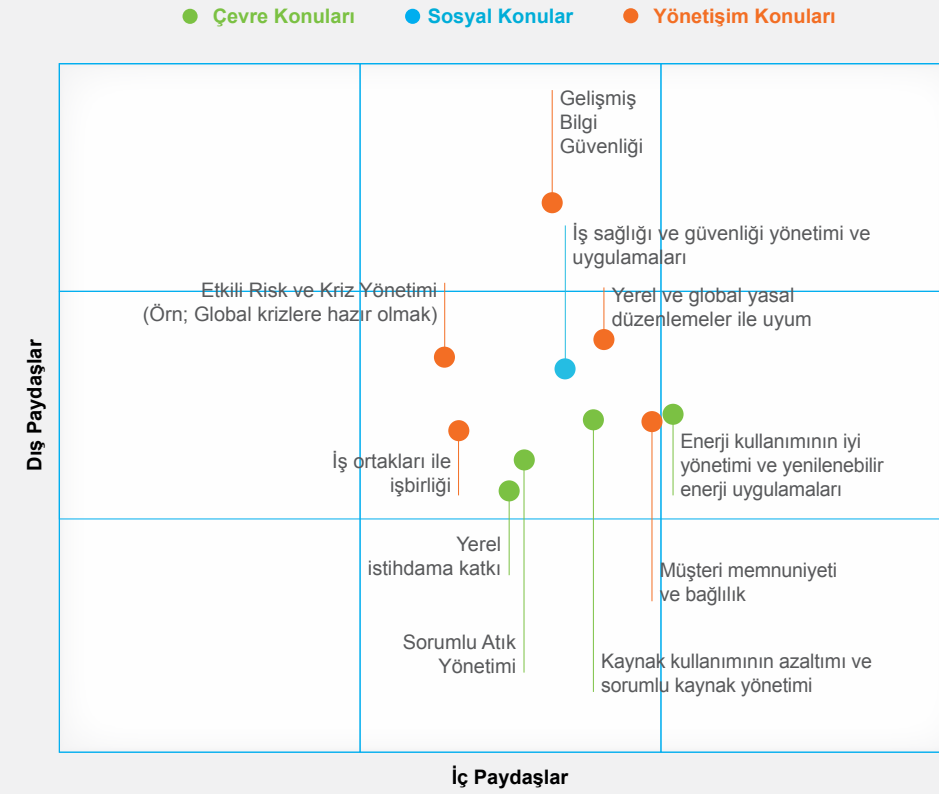
İnsan haklarına saygı
Çalışanların sağlığı ve iş güvenliği

5 Adil ve sağ duyulu davranış kültürümüzü sürdürerek, tüm paydaşlar tarafından güvenilen, erdemli bir kurum olmaya devam edeceğiz.

Yönetişim
Kanun ve normlara uyum

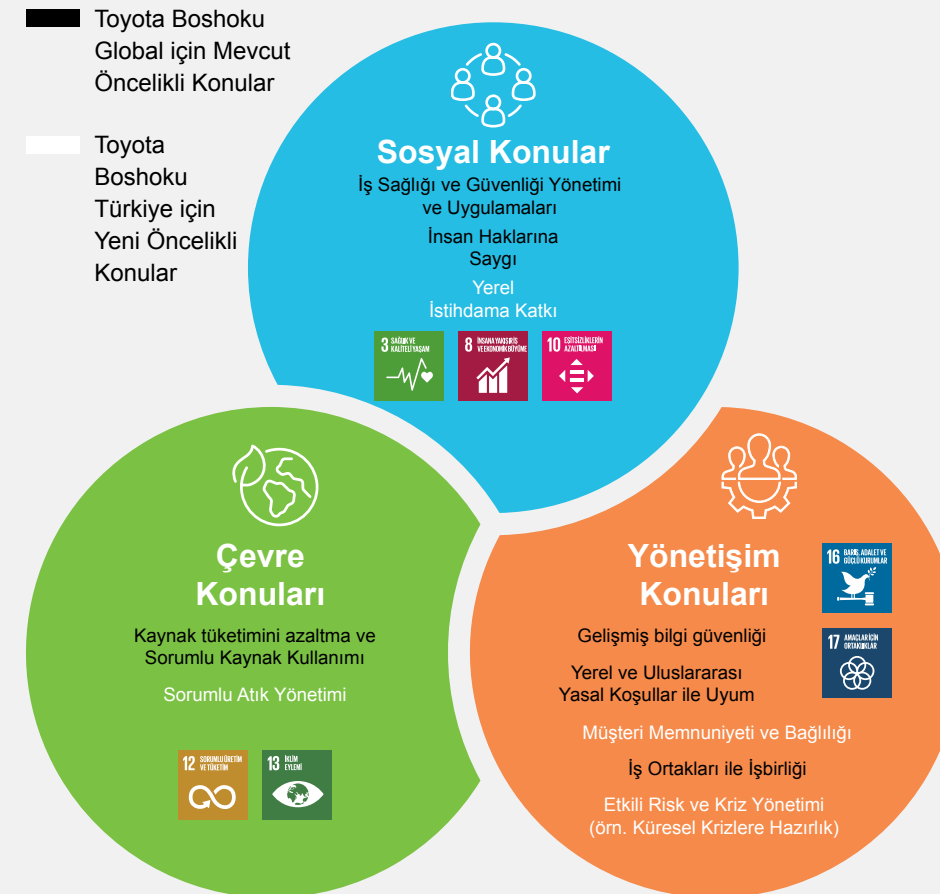
Kurumsal faaliyetimiz üzerinden çözeceğimiz Güvenlik, Çevre ve Konfora ilişkin sorunlar

Rekabetçiliğimizi ortaya koyabilemek için gerekli insan kaynağı ve organizasyona dair konular



TBT olarak, TB Grubu'nun sürdürülebilirlik stratejileri doğrultusunda sürdürülebilirlik çalışmalarımızı geliştirmeye gayret ediyoruz. Bu çalışmaların bir parçası olarak, kilit iç ve dış paydaşlarımızla bir önceliklendirme değerlendirmesi yaparak TBT'nin öncelikli konularını belirledik. Bu önceliklendirme değerlendirmesine katılanlara, belirli öncelikli konuları TBT için önemlerine göre derecelendirmelerini istediğimiz bir anket gönderdik. Bu değerlendirmenin çıktıları en önemliden en az önemliye doğru sıralanmıştır. Sonuçlar, TBT için üç ana kategori altında on öncelikli konunun belirlendiğini ortaya koymuştur: Çevresel, Sosyal ve Yönetişim. On öncelikli konudan altısı TB Global ile aynı iken TBT için Sorumlu Atık Yönetimi, Müşteri Memnuniyeti ve Bağlılığı, Etkin Risk ve Kriz Yönetimi ve Yerel İstihdama Katkı olmak üzere dört yeni öncelikli konu belirlenmiştir. Önceliklendirme matrisi, TBT için öncelikli konuların önem düzeyini göstermektedir.

TB önceliklerini belirlerken, SKA'ları önceliklendirme modeline ve sürdürülebilirlik yönetimine dahil etmiştir. Bu bağlamda, aşağıdaki şekilde detayları bulunan 10 SKA belirlenmiş ve emniyet, çevre ve konfor gibi ilgili TB öncelikleri ile eşleştirilmiştir. TBT olarak SKA'ların önemli bir dönüşüm alanı olduğuna inandığımız için henüz SKA'lar EFQM Modeli'nin yeni versiyonuna eklenmeden SKA'ları gündemimize aldık ve şirketin hoshin'ine yönelik hedefler belirledik. SKA'ların EFQM'de resmi olarak yer alması ve TBJ'nin hedef ve beklentilerinin operasyonlarımıza aktarılması sonucunda, SKA'ların TBT üzerindeki etkilerini hedefler, girişimler ve projelerle daha fazla yapılandırılmış bir yaklaşımla ele almak için çalışmalar başladık. Ayrıca, TB Global tarafından belirlenen ve her TB tesisi tarafından uygulanan TB Tarzı ve TB Davranış Kuralları, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNG) ile uyumludur. Güncel sürdürülebilirlik konularında güncel kalmak amacıyla TBEU liderliğinde yıllık Önceliklendirme Çalıştayları düzenlenmektedir. Bu çalıştayların bir parçası olarak, çalışanların TB'nin öncelikli konusunda farkındalıklarını artırmalarını sağlayan çeşitli aktiviteler yapılmaktadır.



Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Katkılarımız

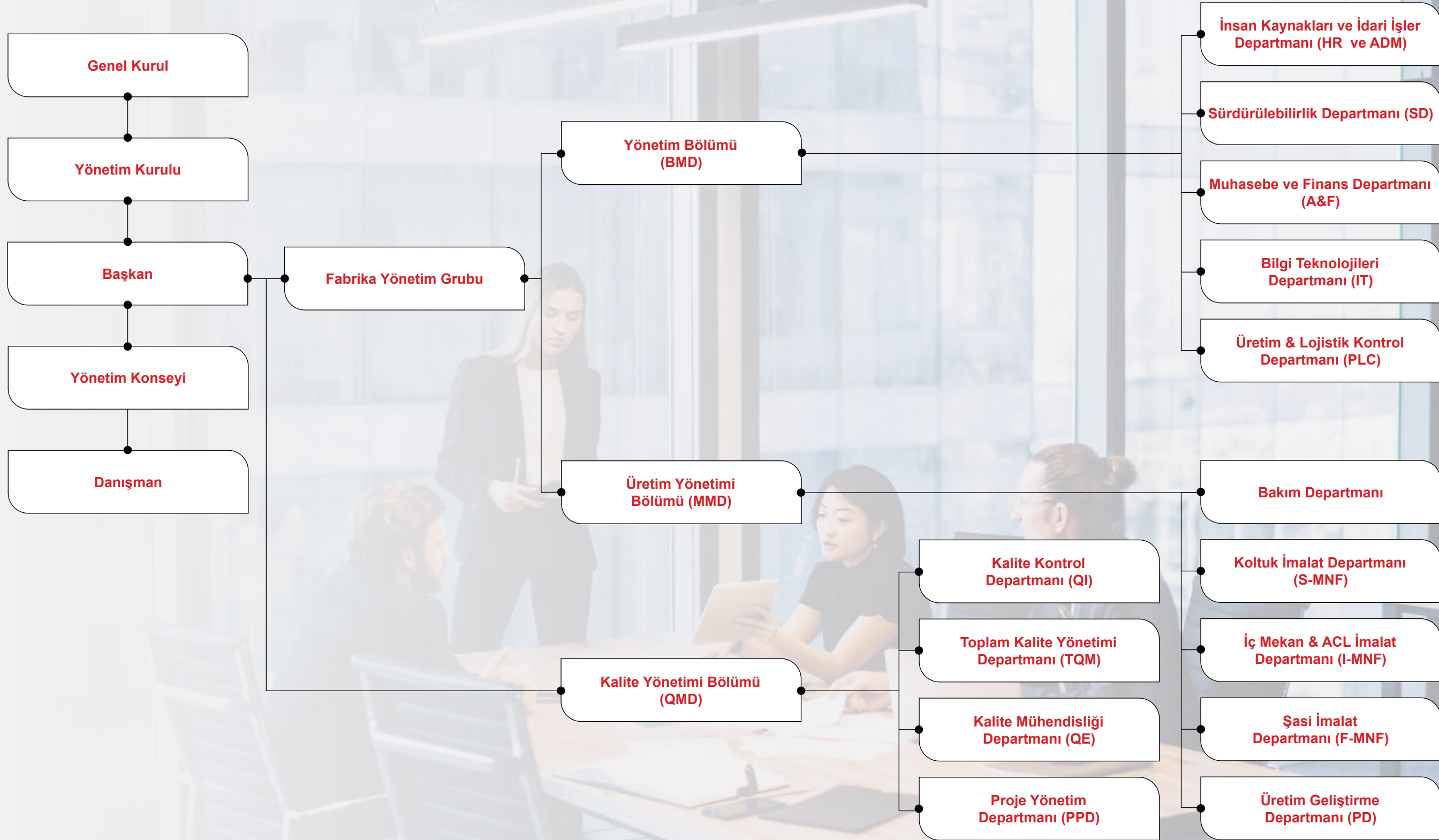
| Öncelik Konusu | Hedefler ve Göstergeler | İlgili SKA |
|---|---|--|
| Kaynak tüketimini azaltma ve Sorumlu Kaynak Kullanımı E | 7.2 2030'a kadar yenilenebilir enerjinin küresel enerji karışımındaki payının önemli ölçüde artırılması | 7 ENERJİLENDİRME VE TEMİZ ENERJİ 9 SANAYİ, YENİLENEBİLİR VE ALTYAPU 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM |
| | 9.4 2030'a kadar, tüm ülkelerin kendi kapasitelerine uygun olarak harekete geçmesiyle birlikte, kaynak kullanım verimliliğinin artırılması ve temiz ve çevreye duyarlı teknolojilerin ve endüstriyel süreçlerin daha fazla benimsenmesi yoluyla altyapının iyileştirilmesi ve endüstrilerin sürdürülebilir hale getirilmesi | |
| | 12.2 2030'a kadar doğal kaynakların sürdürülebilir yönetiminin ve verimli kullanımının sağlanması | |
| Sorumlu Atık Yönetimi E | 12.4 Kimyasalların ve tüm atıkların, üzerinde kararlaştırılan uluslararası çerçevelere uygun olarak, yaşam döngüleri boyunca çevreye duyarlı bir şekilde yönetilmesini sağlamak ve insan sağlığı ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek amacıyla havaya, suya ve toprağa salınımlarını önemli ölçüde azaltmak | 6 TEMİZ SUVE SANİTASYON 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM 11 SORUMLU ENERJİ SORUMLU ENERJİ SORUMLU ENERJİ |
| | 12.6 Şirketlerin, özellikle de büyük ve çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir uygulamaları benimsemelerinin ve sürdürülebilirlik bilgilerini raporlama döngülerine entegre etmelerinin teşvik edilmesi | |
| | 6.3 2030'a kadar, kirliliği azaltarak, atık deşarjını ortadan kaldırarak ve tehlikeli kimyasalların ve malzemelerin salınımını en aza indirerek, arıtılmamış atık su oranını yarıya indirerek ve küresel olarak geri dönüşümü ve güvenli yeniden kullanımı önemli ölçüde artırarak su kalitesini iyileştirmek | |
| | 11.6 2030'a kadar, hava kalitesi ile belediye ve diğer atık yönetimine özel önem verilmesi de dahil olmak üzere, şehirlerin kişi başına düşen olumsuz çevresel etkilerinin azaltılması | |
| | 12.4 Kimyasalların ve tüm atıkların, üzerinde kararlaştırılan uluslararası çerçevelere uygun olarak, yaşam döngüleri boyunca çevreye duyarlı bir şekilde yönetilmesini sağlamak ve insan sağlığı ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek amacıyla havaya, suya ve toprağa salınımlarını önemli ölçüde azaltmak | |

| Öncelik Konusu | Hedefler ve Göstergeler | İlgili SKA |
|---|--|--|
| İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Uygulamaları S | 8 İNSAN YAKARIS VE EKONOMİK BÜYÜME | 8.8 Başta kadın göçmenler olmak üzere göçmen çalışanlar ve güvencesiz istihdam edilenler de dahil olmak üzere tüm çalışanlar, için işçi haklarının korunması ve güvenli ve emniyetli çalışma ortamlarının teşvik edilmesi |
| İnsan Haklarına Saygı S | 10 İSTİSALERİN AZALDIRILMASI | 10.2 2030'a kadar yaş, cinsiyet, engellilik, ırk, etnik köken, köken, din veya ekonomik ya da diğer statülerden bağımsız olarak herkesin sosyal, ekonomik ve siyasi kapsayıcılığının güçlendirilmesi ve teşvik edilmesi |
| Yerel İstihdama Katkı S | 10 İSTİSALERİN AZALDIRILMASI 17 AMAÇLARIN ÖZETLERİ | 10.2 2030'a kadar yaş, cinsiyet, engellilik, ırk, etnik köken, köken, din veya ekonomik ya da diğer statülerden bağımsız olarak herkesin sosyal, ekonomik ve siyasi kapsayıcılığının güçlendirilmesi ve teşvik edilmesi 17.16 Başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm ülkelerde sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşılmasını desteklemek üzere bilgi, uzmanlık, teknoloji ve mali kaynakları harekete geçiren ve paylaşan çok paydaşlı ortaklıklarla tamamlanan sürdürülebilir gelişim için küresel ortaklığın geliştirilmesi |
| Gelişmiş bilgi güvenliği G | | 16.10 Ulusal mevzuat ve uluslararası anlaşmalara uygun olarak halkın bilgiye erişiminin sağlanması ve temel özgürlüklerin korunması |
| Yerel ve Uluslararası Yasalara Uyum G | 16 HUKUK, ADALLET VE SÖZGÜRLÜKLER | 16.10 Ulusal mevzuat ve uluslararası anlaşmalara uygun olarak halkın bilgiye erişiminin sağlanması ve temel özgürlüklerin korunması |
| Müşteri Memnuniyeti ve Bağlılığı G | | 16.6 Her düzeyde etkin, hesap verilebilir ve şeffaf kurumlar geliştirmek |
| İş Ortakları ile İşbirliği G | 17 AMAÇLARIN ÖZETLERİ | 17.16 Başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm ülkelerde sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşılmasını desteklemek üzere bilgi, uzmanlık, teknoloji ve mali kaynakları harekete geçiren ve paylaşan çok paydaşlı ortaklıklarla tamamlanan sürdürülebilir gelişim için küresel ortaklığın geliştirilmesi 17.17 Ortaklıkların deneyimlerinden ve kaynak sağlama stratejilerinden yararlanarak etkili kamu, kamu-özel sektör ve sivil toplum ortaklıklarını teşvik etmek ve desteklemek |
| Etkili Risk ve Kriz Yönetimi (örn. Küresel Krizlere Hazırlık) G | 3 SAĞLIK VE KALİTEYİ SAĞLAMAK 11 SORUMLU ENERJİ SORUMLU ENERJİ SORUMLU ENERJİ 13 KLİM EYLEMİ | 3.8. Finansal risk koruması, kaliteli temel sağlık hizmetlerine erişim ve herkes için güvenli, etkili, kaliteli ve uygun fiyatlı temel ilaçlara ve aşılarla erişim dahil olmak üzere evrensel sağlık karşılımasına ulaşılması 11.B Kapsayıcılık, kaynak verimliliği, iklim değişikliğinin azaltılması ve iklim değişikliğine uyum, afetlere karşı dayanıklılık konularına yönelik entegre politika ve planları benimseyen ve uygulayan şehir ve insan yerleşimlerinin sayısının önemli ölçüde artırılması 13.1 Tüm ülkelerde iklimle ilgili tehlikelere ve doğal afetlere karşı dayanıklılığın ve uyum kapasitesinin güçlendirilmesi |

*SKA 10 ve SKA 17, Toyota Boshoku Türkiye'nin özel katkıları olarak belirlenmiştir.



Organizasyon Yapımız



G **İş Etiği ve Uyum**

İyi bir kurumsal vatandaş olma taahhüdümüzü ortaya koyuyoruz.

Davranış Rehberimiz, kurumsal faaliyetler, çalışan ile şirket arasındaki ilişkiler ve toplumla ilişkiler olmak üzere üç ana sütundan oluşmaktadır.

Güçlü bir kurumsal yönetim ve şeffaf paydaş ilişkileri sağlamak için TBT'de iş etiğine ve uyuma üst seviye önem veriyoruz. İyi bir kurumsal vatandaş olma ve tam uyum taahhüdümüzü, TB Grubu Davranış Rehberi'nde sunulan etik değerleri koşulsuz olarak benimseyerek gösteriyoruz. Sırasıyla iş faaliyetleri, çalışanlar ile şirket arasındaki ilişkiler ve toplumun üyeleri olarak üç ana kılavuz sütunu üzerine yapılandırılmış olan Davranış Rehberimizi oluşturmaktadır. TB Grubu'nun bir üyesi olarak, TB Davranış Rehberi'ne uygun olarak kurallara uyuyor ve duyarlı eylemler gerçekleştiriyoruz. Davranış Rehberimiz hakkında daha fazla bilgiyi web sitemizde bulabilirsiniz.

TBT'de 2012 yılından beri her yıl Eylül ayı iş etiği konusuna adanmaktadır. "Etik Ayı"nda TBJ, TBEU ve TBT üst düzey yöneticilerinin iş etiği ve TB Davranış Rehberi ile ilgili mesajları TB çalışanlarına iletiliyor. Bu ayda liderler, Etik Ayı taahhütlerini paylaştıkları Asakai toplantılarında bir araya geliyor ve çalışanlarla birlikte etik konusunda grup çalışmaları gerçekleştiriyor. Bu ayda, tüm çalışanları kapsayan bir uyum anketi de dahil olmak üzere etikle ilgili çok sayıda aktivite gerçekleştirilmektedir. Çalışanların zorunlu etik eğitimlerine katılmaları da teşvik edilmektedir. "Etik Ayı" kapsamında gerçekleştirilen etkinliklere %95 katılım oranı hedeflenmektedir. Bu faaliyetlerin sonuçları, TBJ ve TBEU ile paylaşılır. İş etiğine ve uyuma aykırı herhangi bir durumla karşılaşılması halinde çalışanlarımız "İhbar Hattı"na ulaşarak olası suiistimalleri bildirebilirler. Çalışanlarımız da suiistimalleri TBEU'ya bildirme hak ve imkanına sahiptir.



Risk Yönetimi ve İç Denetim
Yönetişime uyumumuz her yıl J-SOX raporu ile TBT Başkanı tarafından TBJ'ye beyan edilmektedir. TBJ tarafından belirli bir zaman aralığı olmaksızın Genel Denetim yapılmakta, düzenli Yönetim Kurulu Toplantıları ve PMR (Tesis Yönetim Gereklikleri) adı verilen iç denetim süreci ile TBEU'dan gelen standartlara göre iyileştirme ve/veya standardizasyon çalışmaları yapılmakta ve takip edilmektedir. Finansal yönetim kapsamında finansal sonuçlar TBEU ve TBJ ile paylaşılmakta ve finansal sürdürülebilirlik hedeflerinin belirlendiği KPI'ları ile kontrol edilmektedir. Ayrıca finansal sonuçların VUK, TTK, TFRS ve IFRS standartlarına uygunluğu vergi danışmanlık firması tarafından aylık, bağımsız denetim firması tarafından yıllık, TBJ tarafından ise iki yılda bir iç denetim ve J-SOX denetimi ile yazılı süreçlerin uygulanıp uygulanmadığı kontrol edilmektedir.

Risk yönetimi, TBT'yi ve paydaşlarını olumsuz etkileyebilecek riskleri hafifletmek üzere TBT'nin kurumsal yönetim yapısının önemli bir unsurudur. Bu nedenle, TBT'de risk yönetimi şirketin üst yönetimi tarafından yönlendirilmektedir. Etkin bir risk yönetimi, TBT için risk ve krizlerin gerçekleşmeden önce fark edilmesi, önlem alınması, tehlike durumunda çalışanların bilgilendirilmesi ve beklenmedik bir senaryoda risk ve kriz gerçekleştiğinde zararın en aza indirilmesi anlamına gelmektedir.

2021 yılı öncesinde TBT'nin risk yönetim sistemi, TBEU Bölgesel Risk Komitesi tarafından yapılandırılan bir yaklaşım temelinde ele alınmış ve belirlenmiştir. 2021 yılında TBT bünyesinde Kurumsal Risk Yönetimi yapısı ve organizasyonu kurulmuştur. Risk komitesine TBT Başkanı başkanlık eder ve risk belirleme çalışmalarında doğrudan görev alır. TBT'nin yönettiği riskler, IATF 16946 KYS doğrultusunda (operasyonel, yasal yönetmelikler, siber güvenlik, bilgi teknolojileri vb.),

TBEU tarafından belirlenen bölgesel stratejik ve operasyonel riskler ile MTBP kapsamında kültürel, stratejik, finansal, sosyal ve teknik riskler olarak belirlenmiştir. TBT, tüm bu riskleri TBT Risk listesi kapsamında yönetmekte ve raporlamaktadır. 2021 mali yılında deprem ve ekipman arızası gibi riskler stratejik riskler kapsamında takip edilmiştir.

Sürdürülebilirlik departmanı, belirlenen kurumsal riskleri ilgili kişilere ileterek harekete geçmelerini sağlamaktan sorumludur. Riskler, eylem ve iyileştirme planları risk yönetimi toplantılarında sunulur. Buna ek olarak, eylem planları 2018'den bu yana her yıl düzenlenen TBEU Bölgesel Risk Komitesi toplantısında paylaşılmaktadır. Riskler, risk değerlendirme metodolojisi kullanılarak değerlendirilmiştir. Riskler ayrıca, SWOT toplantıları sırasında da ele alınır. TBT'nin riskleri her yıl gözden geçirilir ve gerektiğinde revize edilir. Stratejik risk belirleme yaklaşımı TBEU tarafından geliştirildiğinden, temel yaklaşım TBEU tarafından gözden geçirilir. Bu bağlamda TBT, TBEU'ya düzenli olarak geri bildirimde bulunmaktadır.



Kalite ve Yönetim Sistemi Uygulamaları

Kalite bir numaralı önceliğimizdir ve en önemli stratejik varlıklarımızdan biridir.

Toplam Kalite Yönetimi (TQM), MTBP'yi ve vizyonumuzu gerçekleştirmek için üstün ve sürdürülebilir performans elde etmeye yönelik stratejik önceliklerimiz arasında yer almaktadır.

TBT olarak kaliteyi bir numaralı önceliğimiz olarak görüyor, stratejik varlık olarak da değerini biliyoruz. İşimizin kalitesini güvence altına almak için gerekli önlemleri alıyor ve adımları atıyor, tesislerimizdeki üretimi etkileyen herhangi bir hatayı önlemek için analizler yapıyoruz. Her bir TBT saha çalışanı, anormal bir durum olması halinde hattı durdurma yetkisine sahiptir. Anormalliklere karşı derhal harekete geçmek, üretim süreçlerinden kaynaklanan kalite risklerinin hafifletilmesini sağlar. TBT'de "Bir sonraki süreç müşteridir" yaklaşımını benimseyerek kalite standartlarını karşılamayan hiçbir ürünün müşteriye ulaşmamasını sağlıyoruz. Güncellemeler TB'nin küresel kalite yaklaşımıyla uyumlu olarak, 2017 yılından beri hat içi üretim hatalarını etkin bir şekilde yönetiyor ve sorunları kaynağında çözmek için çalışmalar gerçekleştiriyoruz.

Bu çalışmalar sonucunda tüm üretim hatalarını ortadan kaldırarak 2020 yılında "sıfır PPM" hedefine ulaştık. Ayrıca TBT olarak 2019 yılında altın Kalite Ödülü ve TB küresel ağının bir parçası olan kuruluşa verilen bir ödül olan gümüş Kalite Ödülü ile ödüllendirildik. Kalite güvencesi ve rekabet gücü arasındaki dengeyi korumak için 2020 yılından beri Kalite Maliyetini optimize etmeye çalışıyoruz.

Toplam Kalite Yönetimi (TQM), MTBP'yi ve vizyonumuzu gerçekleştirmek için üstün ve sürdürülebilir performans elde etmeye yönelik stratejik önceliklerimiz arasında yer almaktadır. Bu bağlamda TBT, TQM'in bölgemizde uygulanmasına öncülük etmekte ve kalite yönetim süreçlerini bir üst seviyeye taşımaktadır. "Önce Müşteri" yaklaşımı, TBT'yi müşterileri ve ilgili paydaşları için sürdürülebilir değer yaratan bir tedarikçi şirket olarak konumlandıran TBT'nin TQM ilkesidir. TQM kapsamında "EFQM", "Müşteri Projelerinin Yönetimi" ve "Kalite Maliyet Optimizasyonu" konularını ele alarak işimizin kalitesini artırmayı, müşteri projelerinin özerk yönetimini sağlamayı ve kalite maliyetini rasyonelleştirmeyi hedefliyoruz.

TBT tarafından üretilen ürünler, ilgili ürünlerin güvenlik standartlarına uygun şekilde üretilmektedir. Ürünlerimizin üretildiği ve satıldığı ülkelerin yasa ve yönetmeliklerine uygun olarak, bir trafik kazası durumunda maksimum düzeyde koruma sağlamayı ve/veya tüketiciye en az zararı vermeyi amaçlıyoruz. Bu nedenle, kusurlu ürünlerin üretimini ve/veya sevkiyatını önlemek için üretim ve kalite kontrol süreçlerinde emniyet ve düzenleyici özelliklere dayalı süreçleri hayata geçirdik. TQM Departmanı, temel kalite özelliklerinin uygunluğunu izlemek için yıllık yönetmelik uygunluk denetimleri gerçekleştirmektedir. 2021 yılında, uçtan uca bir TQM yönetim süreci sağlamak için tedarik zinciri de bu kalite sürecine dahil edilmiştir.



Bilgi Güvenliği

Veri ve bilgi, hem IT teknolojisini hem de diğer konuları kapsar.



TBT'de veri ve bilgi hem IT teknolojisini hem de diğer konuları kapsamaktadır. İlgili tüm alanlardaki veri ve bilgiler çeşitli veri tabanı sistemleri, uygulamalar, dosya sunucuları, raporlar, sunumlar, çalışma ve toplantı alanlarındaki dokümanlar ve QDMS kapsamındaki dokümanlar ile yönetilmektedir. Tüm veri ve bilgi bütünlüğünü depolamak, erişmek ve korumak için çok sayıda sistem hayata geçirilmiştir. Veri erişimi ve çalışan verimliliği söz konusu olduğunda konumdan bağımsız çalışma ilkesi dikkate alınır. Sanal ve yüksek kullanılabilirliğe sahip bir sistem, sistemlerimizi ile bilgilerimizi korur ve her yerden erişebilmemizi sağlar.

Ayrıca şirketimizin etik değerleri dahilinde tüm paydaşlardan veri ve bilginin nasıl alındığını ve bilgi güvenliğine nasıl dikkat edildiğini açıkça tanımlayan Toyota Güvenlik Rehberi (ATSG), J-SOX ve GDPR, veri koruma prosedürleri ve KVK Politikası çerçevesinde hizmet içi eğitimler, Bilgi Güvenliği Farkındalık Ayı, Çalışan Bilgi Güvenliği Rehberleri gibi yaklaşımlar ile bilginin gizliliği ve kişisel verilerin gizli kalması gibi konuların bilinirliği garanti altına alınmaktadır. Şirketimizde yer alan tüm paydaşlarla veri ve bilgi alışverişi, KVK Politikası ve Gizlilik Prosedürleri çerçevesinde yönetilmektedir. İlgilenen tüm paydaşlar TBT hakkında genel bilgileri web sitemizde bulabilirler.

Çalışanlarımıza yönelik olarak bilgi güvenliği konusunda kapsamlı eğitimler verilmekte, bilgi güvenliği farkındalık ayı kapsamında çalışanlarımızın bilgi güvenliği konusunda farkındalıklarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Veri paylaşımında yetki ve sorumluluğa bağlı olarak QDMS, LOGO, PDKS gibi TBTNET portalları üzerinden bilgi ve raporlara erişilebilmektedir.

Son olarak, bilgi güvenliği yaklaşımlarının etkinliğini anlamak için şirketimiz bünyesinde ortalama ve penetrasyon başta olmak üzere çeşitli testler yapılmaktadır. Ortalama testleri, veri ihlallerine yol açabilecek sahte e-postalar oluşturur, kullanıcı algılarını ve tepkilerini izler, iyileştirme ve eğitim çalışmaları yürütür. Penetrasyon testleri, herhangi bir zayıflığı analiz etmek ve derhal hafifletme planları oluşturmak için hem iç hem de dış vektörlerle gerçekleştirilir. TBJ Genel Merkezi ve Dış Güvenlik Operasyon Merkezi'nin desteğiyle, IT sistemlerimizdeki herhangi bir anormalliği bulmak için tüm dijital işlemler gerçek zamanlı olarak izlenir. KVK Politikası çalışmalarının yapılandırılması kapsamında, KVK görevlilerinin çalışması önemli bir gelişme olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, eğitim hizmetleri hem TBEU hem de diğer dış kurumlar tarafından kullanılmaktadır. Ayrıca, Gizlilik Prosedürü'nün bir özeti el kitabına dönüştürülerek tüm çalışanlarla paylaşılmış ve farkındalık artırılmıştır.

Covid-19 Pandemisi Aksiyonlarımız

TBT kendini değişen çalışma ortamına ve paydaş beklentilerine uyarlar.



TBT olarak Covid-19 salgınına karşı çalışanlarımızı, onların sevdiklerini ve diğer paydaşlarımızı korumak için hızlı harekete geçtik. Covid-19 ile mücadele çalışmalarını kapsamında, pandemi tedbirlerinin mümkün olduğunca etkin bir şekilde uygulanması için TBT'de hızlı bir şekilde geçici bir Covid Yönetim Ekibi oluşturuldu. HSE (Sağlık, Güvenlik ve Çevre) liderliğindeki Covid Yönetim Ekibi, genel müdürler ve her departmanı temsil eden yöneticiler ile üst yönetimden oluşmaktadır. Gerekli tüm pandemi önlemleri ve şirketin Covid-19 stratejisi Covid Yönetim Ekibi tarafından belirlenmiştir. Tüm paydaşlarla etkili bir iletişim sağlamak için Covid Yönetim Ekibi tarafından alınan kararlar ve atılan adımlar e-posta, posterler, vardiya öncesi toplantılar, bilgilendirici videolar ve SMS yoluyla paylaşılmaktadır. TBT'nin Covid yaklaşımı, Covid-19 vakalarında artış veya azalış, sokağa çıkma yasaklarının uygulanması, normalleşme gibi değişen pandemi eğilimlerine bağlı olarak dinamik bir şekilde güncellenmekte ve gözden geçirilmektedir. Covid Yönetim Ekibi,

pandemi ile ilgili konuları görüşmek üzere haftalık ve aylık olarak toplanır ve bu toplantıların sonuçları, TBT'nin Covid-19 yönetim süreçlerine katılımlarını ve güncel kalmalarını sağlamak için tüm çalışanlara açıklanır. Covid-19 önlemlerinin bir parçası olarak TBT, tesislerinde termal kameralar kurmak, mümkün olan yerlerde uzaktan çalışmayı benimsemek ve çalışanları için gerekli araçları sağlamak gibi koruyucu adımlar atmıştır. TBT'nin Covid-19 salgını sırasında gösterdiği örnek davranışlar bazı grup üyeleri tarafından da benimsendi. TBT, pandemi nedeniyle değişen çalışma ortamına ve paydaş beklentilerine kendini adapte ediyor. Ek olarak TBT, Covid-19 salgınından önemli dersler çıkarmış ve gelecekte başka bir salgın olması durumunda kullanılmak üzere kılavuzlar oluşturmuştur.

Sürdürülebilir bir küresel çevre yaratmak için paydaşlarla iş birliği zorunludur

Politikalarımız



“2020 Çevre Eylem Planı”, Toyota Boshoku 2050 Çevre Vizyonu’nda belirtilen belirli hedefleri gerçekleştirmek için 2016 mali yılından 2020 mali yılına kadar 5 yıllık bir süre boyunca gerçekleştirilecek eylemleri tanımlamaktadır. 2020’ye kadar olan beş yıl içinde aşağıdaki üç konuyu dikkate almaktayız: İklim değişikliği, su kıtlığı, doğal kaynakların tükenmesi ve biyoçeşitlilik krizi gibi önemli çevresel sorunları ele almak ve önlemek için “düşük karbon tüketen işletmeler”, “geri dönüşüm odaklı işletmeler” ve “işbirlikçi şirketler”. Benzer amaçları paylaşan paydaşlarla işbirliği yapmak, sürdürülebilir bir küresel çevre yaratmak için gereklidir.

Toyota Boshoku 2050 Çevre Vizyonu

2050 Çevre Vizyonu



Sera Gazı Yönetimi

Çevre yönetimi, yönetişim yapımızın temel bir bileşenidir

TBT'nin çevresel hedefleri komite toplantılarında gözden geçirilmekte ve CO₂ emisyonu, doğal kaynak kullanımı (atık ve su) ve enerji yönetimi gibi KPI'lar takip edilmektedir.

Toyota Boshoku Türkiye olarak Toyota Boshoku Grubu'nun 2050 Çevre Vizyonu'nu takip ediyoruz. Bu bağlamda, Toyota Boshoku'nun "2050 Çevre Vizyonu"nu gerçekleştirmek için belirli bir eylem planı oluşturmak amacıyla, 2016 mali yılından 2020 mali yılına kadar olan beş yıl için "2020 Çevre Eylem Planı"nı oluşturduk. İklim değişikliği, su kıtlığı, kaynakların tükenmesi ve biyolojik çeşitlilik kaybı gibi kritik çevre sorunlarıyla mücadele etmek amacıyla 2015 Çevre Eylem Planı'nda belirlediğimiz üç öncelikli alan olan "düşük karbonlu toplumun oluşturulması", "geri dönüşüm temelli toplumun oluşturulması" ve "simbiyotik toplumun oluşturulması" için 2020 yılına kadar olan beş yıllık dönemde çalışmalarımızı hızlandırdık. Sürdürülebilir bir küresel çevreye ulaşmak için benzer düşünen tüm paydaşlarla birlikte çalışıyoruz.

TBT'de çevre yönetimi, yönetim yapımızın temel bir bileşenidir. Bu bağlamda sürdürülebilirlik departmanını ve çevre komitesini oluşturduk. Sürdürülebilirlik departmanı temel olarak iklim değişikliği ve çevreyle ilgili risklerin ele alınmasından sorumludur. Buna ek olarak, başkan, başkan yardımcısı, üst yönetim ve tüm bölüm müdürleri, çevre müdürleri ve çevre mühendislerinden oluşan çevre komitesi iki ayda bir toplanır. TBT'nin çevresel hedefleri komite toplantılarında gözden geçirilmekte ve CO₂ emisyonu, doğal kaynak kullanımı (atık ve su) ve enerji yönetimi gibi KPI'lar takip edilmektedir. Bunun yanı sıra, iklimle ilgili riskler ayda bir kez düzenlenen risk yönetimi toplantılarında ele alınmaktadır. Karbon nötrlüğünün TBT için öneminin altını çizmek amacıyla sürdürülebilirlik ekibi, şirketin iklimle ilgili ilerlemesini izlemek ve denetlemek için haftalık karbon nötr toplantıları düzenlemektedir. Çevresel performansımız da kalitesini güvence altına almak için denetlenmektedir. TBT yönetimi, çevreyle ilgili KPI'lar aylık olarak denetler. Ayrıca, her yıl iç ve dış ISO denetçileri ISO 50001 ve ISO 14001 üzerinde düzenli kontroller gerçekleştirmektedir. TBT'de, iklim stratejilerimizi yönlendirmemize ve Avrupa



Çevresel çabalarımızı daha da ileriye taşımak için ilk CDP raporlarımızı İklim Değişikliği ve Su Güvenliği alanlarında 2022 yılında sunduk.

Yeşil Mutabakatı'na hazırlanmamıza olanak tanıyan Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 emisyon hesaplamalarını yapıyoruz.

"2050 Çevre Vizyonu" planı ve Toyota Boshoku Global için uygulanan iklim değişikliği kılavuz sütunlarının tartışılacağı bölüm aşağıda gösterilmektedir:

İklim Değişikliği

1) *Toyota Boshoku Grubu'nda sıfır CO₂ emisyonuna ulaşma mücadelesi*
Aşırı hava koşulları dünyanın birçok yerinde yaygın olarak yaşanmaktadır. Ortalama küresel sıcaklığın 2100 yılına kadar sanayi öncesi seviyelere kıyasla 2,6 ila 4,8°C artacağına dair çalışmalar bulunmaktadır. Toyota Boshoku Grubu, 2050 yılına kadar tüm tesislerinde sıfır CO₂ emisyonuna ulaşma mücadelesini üstlenecektir. Yenilikçi üretim teknolojileri geliştirerek, ürün ve malzeme teknolojileri geliştirerek, tesisleri iyileştirerek ve yenilenebilir ve yeni nesil enerji kullanarak karbon emisyonlarını önemli ölçüde

azaltmaya çalışacağız. TBT'de, TBT'nin karbon nötr bir şirket olma yolunu açan etkili bir azaltım stratejisini hayata geçirerek bu hedefe ulaşmaya çalışıyoruz. Bu kapsamda üretim süreçlerimizde yenilenebilir enerji kullanımını ve verimliliği artırmayı hedefliyoruz.

2) *Yaşam döngüsünde sıfır CO₂ emisyonuna ulaşma mücadelesi*
Toyota Boshoku, yalnızca otomobil parçaları üretim sürecimiz sırasında CO₂ emisyonlarının azaltılmasına odaklanmak yerine, ürünlerin üretiminden kullanımına, imhasına ve geri dönüşümüne kadar ürün yaşam döngüsünün tüm aşamalarında sıfır CO₂ emisyonuna ulaşma mücadelesini üstlenecektir. Düşük karbonlu malzemeler üreterek, ısı yalıtımlı iç ürünler ve yüksek verimli filtreli güç aktarma parçaları geliştirerek ve düşük karbonizasyonu teşvik ederek, temiz ürünler yaratmaya ve çevre dostu iç mekan ürünleri sağlamaya çalışıyoruz.

Sera Gazı Yönetimi

Doğrudan emisyonlar 2019'dan 2020'ye önemli ölçüde azaldı

Şirketimizin yıllık hedefleri, öncelikle küresel eğilimler, TBJ ve TBEU hedefleri dikkate alınarak gözden geçirilmekte ve çevre odaklı stratejilerine yansıtılmaktadır.

Kaynak Tükenmesi

1) Doğal kaynak kullanımını en aza indirme mücadelesi

Dünya nüfusunun kaynaklara olan talebi artmaya devam eder ve büyük ölçekli kalkınma devam ederse, 2050 yılına kadar fosil yakıtlar ve mineraller de dahil olmak üzere birçok kaynağın mevcut rezervleri aşılacak. Toyota Boshoku Grubu, sökülmesi ve geri dönüştürülmesi kolay tasarımları teşvik ederek, geri dönüşüm odaklı bir malzeme akışı gerçekleştiren geri dönüşüm teknolojisi geliştirerek ve daha geniş bir bitki bazlı malzeme yelpazesinde malzeme değişimini düzenleyerek kaynak tüketimini en aza indirme mücadelesini üstleniyor.

Ayrıca, Toyota Boshoku Türkiye olarak aşağıdaki tabloda gösterilen karbon emisyonlarımızı hesapladık ve değerlendirdik;

| EMİSYON | | Toyota Boshoku Türkiye | | | |
|--|---------------------------|------------------------|--------|--------|--|
| Sera Gazı Emisyonları | Birim | 2019 | 2020 | 2021 | |
| Doğrudan CO ₂ Emisyonları | t CO ₂ e | 8.093 | 7.057 | 7.152 | |
| Ürün Başına Doğrudan CO ₂ Emisyonları | t CO ₂ e/ ürün | 0,0325 | 0,0313 | 0,0394 | |

| EMİSYON | | Toyota Boshoku Türkiye | | | |
|---|-------|------------------------|------|------|--|
| Ürün başına karbon emisyonu azaltım yüzdesi | Birim | 2019 | 2020 | 2021 | |
| | % | %3 | %3 | %3 | |

Faaliyetlerimizden kaynaklanan emisyonlarımızı 2013 yılından beri hesaplıyor ve azaltıyoruz. Yukarıdaki bilgiler, 2019'dan 2021'e kadar olan doğrudan karbon emisyonlarımızı ve ürün başına karbon emisyonu azaltma yüzdemizi göstermektedir. Covid-19 etkisi (planlanmamış üretim duraksamaları) nedeniyle doğrudan emisyonların 2019'dan 2020'ye önemli ölçüde azaldığını görebiliyoruz. Üretimdeki artışa rağmen, 2021'de yaptığımız iyileştirmeler 2019'a kıyasla neredeyse 1.000 tCO₂e'lik bir azalma elde etmemizi sağladı.

Son olarak şirketimizin yıllık hedefleri, öncelikle küresel eğilimler, TBJ ve TBEU hedefleri göz önünde bulundurularak gözden geçirilmekte ve çevre odaklı stratejilerine yansıtılmaktadır. Önemli çevresel hedefler içeren küresel yönetmelikler aşağıdaki gibidir:

- Paris Anlaşması
- Avrupa Yeşil Mutabakatı
- Döngüsel Ekonomi Kalkınma Planı
- Türkiye Yeşil Mutabakat Eylem Planı
- Fit For 55 vs.

Bu eğilim ve hedefler kapsamında yıllık çalışmalar belirlenir. Bu çalışmalardan biri de ISO 14001, 50001 gibi temel Çevre ve Enerji Yönetim Sistemi faaliyetleridir. Şirketimizde yürütülen tüm çevresel faaliyetler gözden geçirilmekte, yönetime ve çalışanlara geri bildirimde bulunularak raporlamalar yapılmaktadır. Bununla bağlantılı olarak Kaizen Planları oluşturulmakta ve yıllık azaltım hedefleri doğrultusunda takip edilmektedir. Karbon emisyon azaltım hedeflerini daha yakından takip etmek ve katkı sağlamak amacıyla 2022 Mali Yılı itibarıyla Karbon Obeya (İş Takip Alanı) kurulmuş olup düzenli olarak toplantılar gerçekleştirilmektedir.

Enerji Yönetimi

Çevre odaklı bir bakış açısı şirketimizin temel yapı taşlarından biridir

Şirketimizde tüm enerji kaynakları listelenmekte ve bu kaynaklar arasında en fazla enerji tüketimine neden olan ekipman “Önemli Enerji Kaynağı” olarak tanımlanmaktadır.

Yenilenebilir enerji kullanımı, 2050 yılı sonuna kadar Sıfır Emisyona ulaşma hedefimiz göz önünde bulundurulduğunda TBT için ayrılmaz bir unsurdur. Çevre ve enerji yönetimi faaliyetleri 2050 Çevre Vizyonu, TB Tarzı, ISO 14001 ve ISO 50001 sistem standartları çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Tüm çevresel riskler 5x5 risk matrisi kullanılarak değerlendirilir ve düzeltici eylemler hayata geçirilir.

Şirketimizde enerji azaltım çalışmaları Bakım Birimi tarafından gerçekleştirilmekte ve yönlendirilmektedir. Şirketimizde tüm enerji kaynakları listelenmekte ve bu kaynaklar arasında en fazla enerji tüketimine neden olan ekipman “Önemli Enerji Kaynağı” olarak tanımlanmaktadır. Temel enerji kaynaklarının azaltılmasına yönelik planlar, 2030 CO₂ azaltma planı ile bağlantılı olarak takip edilmektedir.

Ayrıca, çevre odaklı bir bakış açısı şirketimizin temel yapı taşlarından biridir. Bu kapsamda, tesislerimizden kaynaklanan çevresel etkilerin en aza indirilmesi veya ortadan kaldırılması için yaşam döngüsü analizleri (YDA) dikkate alınarak çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

Bu doğrultuda çalışanlarımıza ve ziyaretçilerimize temel bilinç ve yetkinlik kazandırmak amacıyla çevre ve enerji politikası hakkında teorik ve pratik bilgiler verilmektedir. Atıkların kaynağında ayrıştırılması ve enerji kullanımının azaltılması konusunda çalışanların katılımı çeşitli etkinliklerle sağlanmakta, motivasyonu teşvik etmek amacıyla çeşitli yarışmalar düzenlenmektedir.

Son olarak, Enerjisa Enerji Üretim A.Ş.'den 04/2021 - 01/2022 tarihleri arasında aldığımız I-Rec sertifikaları, şirketimizin elektrik kullanımının yenilenebilir kaynaklardan geldiğini doğrulamaktadır. Ayrıntılı olarak, bu ayların her birinde yenilenebilir enerji kaynaklarından 1.150 MWh elektrik ürettik. 2050 yılına kadar Sıfır Emisyon hedefimiz göz önüne alındığında, 2024 yılında enerji üretimine başlayacak bir güneş enerjisi santrali kurmayı planlıyoruz. “TBT olarak 2022-2026 yılları arasında enerji verimliliği ve Karbon Nötr faaliyetleri için 15 milyon avro ayırdık.”

| ENERJİ | | Toyota Boshoku Türkiye | | |
|-------------------------------|-----------------|------------------------|------------|------------|
| Yenilenemeyen Doğrudan Enerji | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Dizel | Litre | 1.572 | 1.200 | 2.792 |
| Doğal gaz | Sm ³ | 313.726 | 217.393 | 220.494 |
| Yenilenemeyen Dolaylı Enerji | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Elektrik | kWh | 13.883.439 | 12.130.135 | 12.002.455 |
| Elektrik / ürün başına | KWH/ürün | 55,756 | 53,911 | 51,074 |

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere şirketimiz bünyesinde dizel kullanımımız 2019 yılından 2021 yılına kadar artış göstermiştir. Bununla birlikte, aynı yıllar içerisinde doğal gaz kullanımımız 93.232 Sm³ azalırken, elektrik kullanımımız da önemli ölçüde azalmıştır; bu da yenilenemeyen kaynak kullanımımızı azaltma yönünde önemli adımlar attığımızı göstermektedir.



Su Yönetimi

Atık su arıtımı, çevre vizyonumuz doğrultusunda büyük önem taşımaktadır

Geri Dönüşüm Temelli Toplumun Oluşturulması (Su ve Kaynaklar)

| | |
|--|--|
| 3. Toyota Boshoku grubu üretim sürecinde su geri dönüşümü ile sıfır atık su elde etme mücadelesi | 10. Bitki bazlı malzemelerin kullanılması yoluyla tükenmekte olan doğal kaynakların kullanımının azaltılması |
| 4. Doğal kaynak kullanımını en aza indirme mücadelesi | 11. Üretim faaliyetlerinde ortaya çıkan atık miktarının azaltılması & kaynakların etkin kullanımının teşvik edilmesi |
| 5. Toyota Boshoku grubu tarafından üretilen atıkları en aza indirme mücadelesi | 12. Lojistikte kullanılan ambalaj malzemesi miktarının azaltılması ve kaynakların etkin kullanımı |
| | 13. Ormanlaştırma faaliyetleri/ orman koruma faaliyetleri yoluyla çevresel, sosyal katkının teşvik edilmesi |
| | 14. Konsolide çevre yönetiminin güçlendirilmesinin teşvik edilmesi |

2018 yılından itibaren su tüketimi ve atık malzeme miktarı KPI olarak kabul edilmiş ve hoshin'lerimize eklenmiştir. Su kıtlığı ve tüketimi, şekil üzerinde gösterilen ve açıklanan 2050 Çevre Vizyon Planında da yer almaktadır. TBT'de atık su arıtımı, çevre vizyonumuz doğrultusunda büyük önem taşımaktadır. Suyu, Organize Sanayi Bölgeleri mevzuatı ve Su Kirliliği Kontrolü yönetmeliğine tam uyumlu olarak arıtıyoruz. TBT tesisinde atık su ilk olarak tehlikeli kimyasal maddelerin yok edildiği kimyasal arıtma planına, ikinci olarak da Organize Sanayi Bölgesi kanalizasyonuna boşaltılmadan önce biyolojik arıtma tesisine gider. TBT'nin su deşarjı KOİ, BOİ, Ph, çinko, bakır, kurşun, nikel, askıda katı madde vb. parametreler için yasal gerekliliklere uygun olarak gerçekleştirilmektedir.

Su Kıtlığı

1) *Toyota Boshoku grubu üretim sürecinde su geri dönüşümü ile sıfır atık su elde etme mücadelesi*

İklim değişikliği ve dünya nüfusundaki artış nedeniyle 2050 yılına kadar 4 milyar insanın su kıtlığı ve su stresi yaşaması beklenmektedir (2013'te 7,2 milyar → 2050'de 9,7 milyar). Toyota Boshoku Grubu, ürün temizleme ve boyama işlemlerinde su kullanmaktadır. Ancak gelecekte Toyota Boshoku Grubu, mevcut süreçleri susuz bir süreçle değiştirerek, atık suyu arıtarak ve geri dönüştürerek ve yağmur suyunu kullanarak bir sirkülasyon sistemi kurulması ile üretim süreçlerinde sıfır atık su üretimini görev edinecektir.

Ayrıca, aşağıdaki tablolar şirketimizde birim üretim başına çekilen toplam su hacmini, atık su deşarjını, su tüketimini ve kullanımını göstermektedir. Bu verileri toplayarak ve hesaplayarak su yönetimi süreçlerimizi etkin bir şekilde yönetebileceğimize inanıyoruz;

| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|--------|--------|--------|
| Çekilen Toplam Su Hacmi | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Yeraltı suyu | m ³ | 2.724 | 2.598 | 3.357 |
| Yağmur suyu | m ³ | 310 | 350 | 225 |
| Üçüncü Taraf Suları (Şebeke Suyu vs.) | m ³ | 11.245 | 10.325 | 10.961 |
| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
| | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Su tüketimi | m ³ | 14.279 | 13.273 | 14.543 |
| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
| | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Birim üretim başına su kullanımı | m ³ /ürün | 0,06 | 0,06 | 0,07 |

Ayrıca, tesislerimizdeki su tüketimi ile ilgili olarak, su tüketimimizi yönetmek için 3 yolumuz bulunuyor. Bunlar;

- 1) *Şebeke suyu:* SASKİ'den temin edilerek mutfak ve lavabolarda, endüstriyel tüketimde (boya prosesi) ve soğutma suyunda kullanılır. Organize Sanayi Bölgesi (OSB) kanalizasyonuna boşaltılmaktadır.
- 2) *Yağmur suyu:* Arıtıldıktan sonra tesislerimizdeki lavabolarda kullanılır ve tekrar OSB kanalizasyonuna boşaltılır.
- 3) *Kuyu suyu:* Bahçe sulamasında kullanılır ve yeraltına deşarj edilir.

Son olarak, su yönetimi süreçlerimiz söz konusu olduğunda, 2050 yılına kadar ulaşmak için azimli olduğumuz bir su hedefimiz de var; Toyota Boshoku'nun 2050 Çevre Vizyonu doğrultusunda küresel ve yerel hedefler belirlendi. Üretim süreçlerinde geri dönüştürülmüş su kullanılarak 2050 yılı sonuna kadar "0" atık su hedefi bulunmaktadır. Bu doğrultuda yıllık hedeflerimiz belirlenmekte, su kullanımımızı azaltmaya yönelik iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır.



Atık Yönetimi

Atık azaltımı için ileri dönüşüm ve geri dönüşümü içeren bir ön çalışma yaptık

Atıkların kaynağında ayrıştırılması ve enerji kullanımının azaltılması konusunda çalışanlarımızın katılımı çeşitli etkinliklerle sağlanmakta, çalışanlarımızın motivasyonunu teşvik etmek amacıyla çeşitli yarışmalar düzenlenmektedir.

Sosyal sorumluluk kapsamında 2022 Çevre Ayı'nda "Geri Dönüşüm Yarışması" ile çalışanlardan gelen atık malzemelerden oluşturulan projeler şirketimizde açık artırma ile satılarak elde edilen gelir TEMA Vakfı'na bağışlandı.

Tesislerimizde ilgili hedeflere ulaşmak için Milkrun optimizasyon çalışmaları, üretimden kaynaklanan atık azaltma, hurda azaltma çalışmaları, yeni proje süreç tasarımı sırasında daha az enerji tüketen makine, ekipman ve süreç tasarımı gibi çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Plastik enjeksiyon rayları ve hurda ve atıklar kırılarak yeniden kullanılır. Örneğin 2021 yılında gerçekleştirilen Milkrun optimizasyon çalışmaları sonucunda araç başına karbon salımı azaltılmış ve yaklaşık 340 ton/yıl azalma sağlanmıştır.

Toyota Boshoku, 2050 Çevre Vizyon Planı kapsamında, süreçler sırasında ortaya çıkan atıkların en aza indirilmesiyle mücadele etmesi için 3R faaliyetlerini güçlü bir şekilde teşvik etmiştir;

- Azaltmak: atık miktarını azaltmak
- Yeniden kullanım: Tekrar tekrar kullanım
- Geri dönüşüm: Atılan malzemelerin faydalı kaynaklar olarak geri dönüştürülmesi

ve 2007'den beri sıfır doğrudan çöp atığına ulaşmıştır. İleriye dönük olarak, Toyota Boshoku Grubu için atıkları en aza indirme mücadelesini üstlenmeye, faaliyetlerimizi küresel olarak genişletmeye ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlayan tasarım ve inşaat yöntemlerinin geliştirilmesi, geri dönüşüm teknolojilerinin geliştirilmesi ve %100 malzeme geri dönüşümü dahil olmak üzere çeşitli girişimler gerçekleştirmeye devam edeceğiz (parçalardan parça üretmek için).

Ayrıca şirketimiz bünyesinde bulunan ofisler, üretim hatları, kafeterya, depolama alanları ve revirlerden gelen evsel, tehlikeli, tıbbi ve benzer atıkların kaynağında ayrıştırılması ve toplanması sonucu oluşan atıklar; insan ve çevre sağlığına zarar vermeyecek şekilde kanun ve yönetmeliklerde belirtilen atık yönetimi ilkelerine göre uygulanmakta ve belirlenmektedir.

Toyota Boshoku Türkiye olarak atık azaltma ve geri dönüşüm süreçlerimiz için ileri dönüşüm ve geri dönüşümü içeren bir ön çalışma yaptık. Ön çalışmayı takiben, 2023-2026 yılları arasında, atıkların geri dönüşümünü ve bir biyoenerji projesini içeren Budamari çalışmalarını da yapmayı planlıyoruz ve 2026 yılı sonuna kadar toplam atık miktarımızı %14 oranında azaltmayı hedefliyoruz.

Ayrıca, dögüsel ekonomi çerçevesinde, hammadde girdisi olarak dönüştürülen atık miktarını, üretilen ürünlerin geri kazanılabilirlik/ dögüsellik oranını ve yeniden kullanılan/geri dönüştürülen ambalaj oranını izleyerek ve hesaplayarak atıklarımızı sürdürülebilir bir şekilde yönetiyoruz. Bahsi geçen kılavuz sütunları aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

| Hammadde girdisi olarak dönüştürülen atık miktarı | | Toyota Boshoku Türkiye | | |
|---|-------|------------------------|---------|---------|
| Atık Türü | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Plastik Atık Geri Dönüşümü | kg | 128.424 | 87.680 | 129.562 |
| Üretilen ürünlerin geri kazanılabilirlik/dögüsellik oranı | | Toyota Boshoku Türkiye | | |
| Tip | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Koltuk & Kapı Seti | Set | 248.976 | 225.255 | 222.347 |
| Yeniden kullanılan/geri dönüştürülen ambalaj oranı | | Toyota Boshoku Türkiye | | |
| Ambalaj Atık Türü | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Kağıt ve Karton Ambalajlar | kg | 98.940 | 68.960 | 67.760 |
| Plastik Ambalajlar | kg | 66.420 | 39.860 | 36.140 |
| Ahşap Ambalajlar | kg | 92.000 | 72.500 | 63.800 |

Hammadde girdisi olarak dönüştürülen atık miktarını, üretilen ürünlerin geri kazanılabilirlik/ dögüsellik oranını ve yeniden kullanılan/geri dönüştürülen ambalaj oranını izleyerek ve hesaplayarak atıklarımızı sürdürülebilir bir şekilde yönetiyoruz.



Atık Yönetimi

Atıklarımızı değerlendirebilir ve şirketimiz genelinde buna göre hareket edebiliriz

Sonuç olarak, faaliyetlerimizden ve süreçlerimizden kaynaklanan atıklar hesaplanır ve türlerine ve imha yöntemlerine göre 2 kategoriye ayrılır. Bu bilgi ve hesaplamalara dayanarak atıklarımızı değerlendirebilir ve şirketimiz genelinde buna göre hareket edebiliriz. Daha önce de bahsi geçtiği üzere, aşağıdaki tablolar atıklarımızın türlerini ve imha yöntemlerini göstermektedir.

| Toplam Atık | | Toyota Boshoku Türkiye | | | |
|---------------------------|-----------|------------------------|------------------|------------------|------|
| Tipe göre | Birim | 2019 | 2020 | 2021 | |
| Tehlikeli Atıklar | kg | 293.251 | 246.165 | 262.817 | |
| Tehlikeli Olmayan Atıklar | kg | 2.716.820 | 2.098.410 | 2.088.252 | |
| Toplam Atık | kg | 3.010.071 | 2.344.575 | 2.351.069 | |
| İmha Yöntemine Göre | | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Enerji Geri Kazanımı | kg | 3.010.071 | 2.344.575 | 2.351.069 | |
| Yeniden Kazanım | kg | 0 | 0 | 0 | |
| Atık Yakma | kg | 0 | 0 | 0 | |
| Toplam İmha Atık | kg | 3.010.071 | 2.344.575 | 2.351.069 | |

| Toplam Atık | | Toyota Boshoku Türkiye | | | |
|---------------------------|----------------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Tipe göre | Birim | 2019 | 2020 | 2021 | |
| Tehlikeli Atıklar | Atık Yağ | Kg | 7.360 | 5.304 | 6.826 |
| | Kirlenmiş Ambalajlar | Kg | 164.820 | 136.080 | 151.080 |
| | Sünger | Kg | 53.220 | 38.060 | 46.100 |
| | Kirlenmiş Atık | Kg | 43.740 | 33.880 | 32.020 |
| | Aritma Tortusu | Kg | 11.900 | 4.680 | 3.960 |
| | Toner Kartuşu | Kg | 0 | 0 | 60 |
| | Floresan | Kg | 80 | 780 | 140 |
| | Elektronik atık | Kg | 1.460 | 460 | 1.400 |
| | Akümülatör | Kg | 280 | 0 | 0 |
| | Pil | Kg | 67 | 0 | 30 |
| | Sodyum hidroksit | Kg | 0 | 0 | 0 |
| | Antifriz Atık | Kg | 0 | 0 | 0 |
| | Diğer Asitler | Kg | 60 | 160 | 0 |
| | Tıbbi atık | Kg | 44 | 5 | 31 |
| | Boya Atıkları | Kg | 620 | 420 | 0 |
| Tehlikeli Olmayan Atıklar | Tutkal | Kg | 6.580 | 13.260 | 8.780 |
| | İzosiyanat | Kg | 440 | 160 | 3.260 |
| | Poliol | Kg | 2.200 | 8.380 | 6.260 |
| | Hava yastığı | Kg | 380 | 240 | 80 |
| | Basınçlı kap | Kg | 0 | 4.120 | 880 |
| | Kalıp Ayırma | Kg | 0 | 0 | 1.900 |
| | Atık Bor Yağı | Kg | 0 | 0 | 0 |
| | Ahşap | Kg | 92.000 | 72.500 | 63.800 |
| | Kağıt-Karton | Kg | 98.940 | 68.960 | 64.760 |
| | Plastik | Kg | 66.420 | 39.860 | 40.560 |
| | Diğer Plastik | Kg | 314.580 | 205.120 | 99.342 |
| | Metal | Kg | 1.907.720 | 1.594.580 | 1.718.920 |
| | Kablo Atığı | Kg | 1.080 | 1.220 | 2.200 |
| | Bakır Atık | Kg | 420 | 490 | 510 |
| | PVC | Kg | 235.660 | 115.680 | 98.160 |

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, tehlikeli ve tehlikeli olmayan atık kırılımında, en fazla atık üretimi 1.718.920 kg ile zararsız atık olan metalden gelmektedir.

Biyçeşitlilik

Yaşamlarımız ve kültürümüz biyçeşitliliğin faydaları ile desteklenmiştir

Biyçeşitlilik krizi dünya ve şirketimiz için büyük bir endişe kaynağıdır. Bu bağlamda, Toyota Boshoku Grubu'nun 2050 Çevre Vizyonu, 1,32 milyon ağaç dikme mücadelesi ağaçlandırma faaliyetlerinin bir parçasıdır.

Bu sayede, yaşamlarımız ve kültürümüz biyçeşitliliğin faydaları ile desteklenmiştir. Ancak, dünya genelinde her yıl 13 milyon hektar ormanlık alan kaybedilmektedir ki bu, Japonya'nın yüzölçümünün yaklaşık üçte birine denk gelmektedir. Toyota Boshoku, ağaç dikme faaliyetleri aracılığıyla 1,32 milyon ağaç dikme mücadelesini üstlenmiştir ve grup ağını kullanarak bölgelerdeki ve ülkelerdeki endemik türlerin yaşam alanlarının korunmasına, ormanların korunmasına ve zengin yaşam ortamlarının restorasyonuna katkıda bulunacaktır.

Toyota Boshoku Türkiye olarak gezegenimizi önemsiyoruz ve sosyal sorumluluk kapsamındaki bu bilinçle Orman Bakanlığı Sakarya İl Müdürlüğü'nün desteğiyle Sakarya Merkez ve Kaynarca Bölgesi'nde fidan dikim etkinliği gerçekleştirdik. 1500 fidanın dikildiği etkinliğe TBT Yönetimi ve gönüllü personelinin yanı sıra Orman Bakanlığı Sakarya Ofisi personelleri de katıldı. Bunun yanı sıra, 2022 yılında 969 ağaç dikmeyi planladık ve 2026 yılına kadar ağaçlandırmamızın 4809 civarında olmasını amaçlıyoruz.

Çevre Bilinci Aktiviteleri

Çeşitli çevresel aktivitelere ve tedbirlere yatırım yapıyoruz

Şirketimiz bünyesinde yönetim paydaşlarının farkındalığını artırmak için ağaçlandırma, başış ve eğitim faaliyetleri gibi organizasyonlara katılım sağlanmakta veya bu organizasyonlara doğrudan liderlik edilmektedir. Ayrıca yeni ekosistem tanımı konusunda çalışanların farkındalığını artırmak amacıyla şirketimiz ve TBSTR ortak katılımıyla "Ekosistem, Paydaşlar ve Paydaş Algı Yönetimi" konulu web seminerleri düzenlenmiş ve bu web seminerlerine 300'den fazla çalışan aktif olarak katılmıştır. Değer zincirimizdeki tedarikçiler ve müşterilerimiz de dahil olmak üzere paydaşlarımızla ortak aktiviteler düzenliyoruz. Bu aktiviteler, katılımcılar arasında iyi uygulamaların paylaşılması gibi çevre konusundaki farkındalığı artırmayı hedeflemektedir.

Bunun yanı sıra kurumsal sürdürülebilirliği destekleyecek KPI ise ESG skorudur. Bu göstereyi desteklemek üzere karbon emisyonlarımızın azaltılması, toplum ve yönetim paydaşlarının algısı ile ilgili göstergeler tanımlanmıştır. Çalışmalarımızın sürdürülebilirlik konusundaki farkındalığını artırmak için başta Özel Aylar olmak üzere birçok aktivite yapılmaktadır. Sürdürülebilirlik konusunda TB içindeki ve dışındaki gelişmeler sistematik olarak izlenmekte ve şirketimize uyarlanması için çeşitli aksiyonlar alınmaktadır. Bununla birlikte sürdürülebilirlik raporumuzu GRI Endeksi'ne göre hazırlamak ve yayınlamak için çalışmalarımız devam ediyor.

| Çevre Yatırımları | Toyota Boshoku Türkiye | | |
|--|------------------------|----------------|----------------|
| Para birimi (TL) | 2019 | 2020 | 2021 |
| Çevre faaliyetlerinin toplam işletme giderleri | 180.567 | 194.851 | 452.953 |
| Toplam çevre koruma yatırımları | 112.170 | 73.050 | 216.201 |
| Toplam | 292.737 | 267.901 | 669.154 |

Son olarak şirketimizin 2022 yatırım planlarında Orta-Uzun Vadeli Planlamadan beslenen dijitalizasyon yatırımlarının yanı sıra yeni proje yatırımları, yenileme ve kapasite artırımı yatırımları ön plandadır. Öte yandan karbon nötrleme çalışmaları da başlamış olup, yatırımlar için ayrılan bütçe 4,8 milyon €'dur.

Üst yönetimimiz ve çalışanlarımız arasında yüksek düzeyde çevre bilinci sağlamak için konunun çeşitli yönlerini kapsayan gerekli eğitimleri veriyoruz. Başkanımızın da katıldığı bu tür eğitimler yılda birçok kez düzenlenmektedir. Çevre eğitimlerine katılanlar, tüm katılımcıların belirli bir çevre bilinci seviyesini karşıladıklarından emin olmak için eğitimden sonra bir sınava tabi tutulmalıdır. Eğitim konuları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- 1) Yasal Çevre Eğitimi
- 2) Uygulamalı Ortam Eğitimi (Uygulamalı eğitim alanı vardır ve bu alanda karbon ile ilgili eğitim içeriği bulunmaktadır)
- 3) ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi Eğitimi
- 4) ISO50001 Enerji Yönetim Sistemi Eğitimi

Toyota Boshoku Türkiye olarak biz de çeşitli çevresel faaliyetlere ve korumalara yatırım yapıyoruz. 2019'dan 2021'e kadar hem çevresel faaliyetlere hem de çevrenin korunmasına yönelik yatırımlardaki önemli artış, şirketimizin önümüzdeki yıllarda bu tür çevresel yatırımlar konusunda istekli olduğunu kanıtlamaktadır. Aşağıdaki tabloda bu yatırımlar için yaptığımız harcamalar gösterilmektedir.

Kurumsal Felsefe dokümanımızı oluşturduk

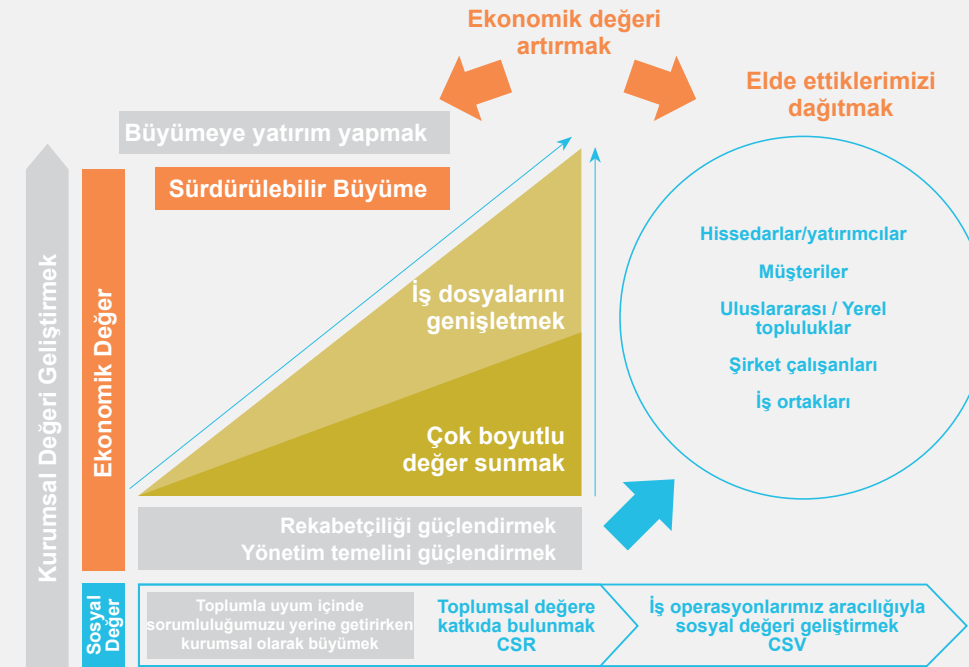
Toyota Boshoku Türkiye olarak Kurumsal Felsefe dokümanımızı oluşturduk. Bu sayede toplumumuz, müşterilerimiz, hissedarlarımız, çalışanlarımız ve iş ortaklarımızla etkin ve güçlü bir iletişim geliştirmeyi hedefliyoruz.

Kurumsal Felsefe, bütüncül bir bakış açısıyla tüm paydaşların ihtiyaç ve beklentilerine odaklanan bir kuruluş olmayı esas alır. İdealimiz; çalışanlarının keyifle çalıştığı, iş ortakları ile uzun süreli işbirliği yapan, müşteri memnuniyeti odaklı ürünler geliştiren ve üreten bir kuruluş olmanın yanı sıra, toplumun bir ferdi olma bilinciyle sürekli katkı sağlayan bir yapıya dönüşmektir.

Kurumsal Felsefe

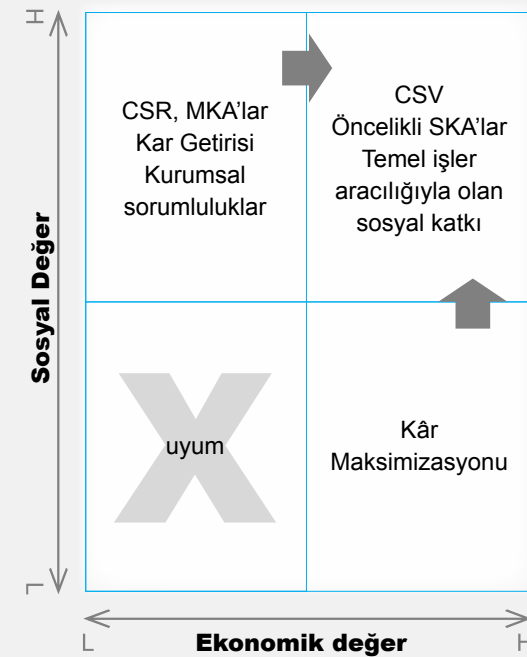
| | |
|--------------|--|
| Toplum | İyi bir kurumsal vatandaş olarak toplumla uyumlu bir büyüme hedeflemek. 1) Kurumsal etiğe tam anlamıyla uyarak, dürüst ve şeffaf bir kurumsal faaliyet göstermek. 2) Temiz ve güvenli ürünler sunmayı misyon bilerek, global çevreyi korumaya önem veren bir kurumsal faaliyet göstermek. 3) Toplumun bir ferdi olmanın bilincinde, daha iyi bir toplum oluşturma yolunda katkıda bulunmak. |
| Müşteriler | Yenilikçi bir teknoloji ve ürün geliştirmeyi amaçlayarak müşterilerimizi memnun edecek iyi ürünler sunmak. |
| Hissedarlar | İleriye dönük gelişime yönelmiş yenilikçi bir yönetim anlayışıyla hissedarlarımızın güvenine karşılık vermek. |
| Çalışanlar | Karşılıklı güvene dayanan çalışan-işveren ilişkisini temel alıp, çalışanlarımıza saygı gösteren, güvenli ve konforlu bir işyeri ortamı oluşturmak. |
| İş ortakları | İş ortaklarımızla karşılıklı olarak birbirimizi geliştirmeyi amaçlayan uzun süreli ve istikrarlı bir büyüme sağlamak. |

Olmayı hedeflediğimiz yönetim:



Hem sosyal hem de ekonomik değeri güçlendirerek kurumsal değerimizi geliştiriyoruz.

CSR'a doğru ilerleme - TB CSR'dan CSV'ye nasıl geçiyor?



< CSV kavramı >

"Bir şirketin rekabet gücü ve çevresindeki toplumun sağlığı karşılıklı olarak birbirine bağlıdır" [Kramer ve Porter Harvard Business Review]

Yeni iş konseptinin tanıtılmasıyla birlikte TBJ yeni bir dizi KPI oluşturdu.

Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) KPI'ları



<https://www.toyota-boshoku.com/global/sustainability/data/esg/>

| CSR | CSV |
|---|--|
| Değer: iyi başarmak | Değer: maliyete göre ekonomik & sosyal faydalar |
| Vatandaşlık, hayırseverlik, sürdürülebilirlik | Şirket ve toplum değerini yaratmaya katılın |
| İsteğe bağlı veya dış baskıya yanıt olarak | Rekabetin ayrılmaz bir parçası |
| Kâr maksimizasyonundan ayrı | Kâr maksimizasyonunun ayrılmaz bir parçası |
| Gündem, dış raporlama ve kişisel tercihler ile belirlenir | Gündem şirkete özeldir ve şirket içinde oluşturulur |
| Kurumsal ayak izi ve CSR bütçesi ile sınırlı etki | Tüm şirket bütçesini yeniden düzenler |
| Örnek: Adil satın alma | Örnek: Kaliteyi ve verimi artırmak üzere tedariki dönüştürme |

<CSR> Hayırseverlik, Yardımseverlik ve Bağışa Karşı Sorumluluk
< CSV > İş faaliyetleri aracılığıyla sosyal / çevresel değer yaratmak

İstihdam, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Her çalışanımız çalışma alanını kendi iş yeri olarak görür

Toyota Boshoku Türkiye ailesi olarak, Toyota Boshoku Grubu şirketlerinden biri olarak, toplumsal misyon ve sorumlulukların yerine getirildiği bir kurum kültürünü sürdürüyoruz.

Şirketimiz, çalışanlarımıza doğru davranış biçimlerini açıklamak amacıyla Ekim 2004'te "Çalışan Davranışları için Yol Gösterici İlkeler" adıyla bir rehber yayınlamıştır. Toyota Boshoku Türkiye ailesi olarak, Toyota Boshoku Grubu şirketlerinden biri olarak, toplumsal misyon ve sorumlulukların yerine getirildiği bir kurum kültürünü sürdürüyoruz. Rollerimizin bilincinde olarak, şirket içinde ve topluma karşı davranışlarımızı sağduyu ile yansıtır, bu sağduyuyu günlük işlerimize uygularız. Biz çalışanlar, çalışanlarımıza verdiğimiz değeri ve beklentilerimizi beş maddede özetleyerek en iyi şekilde ifade ediyoruz:

Amatör bir ruhla çalışan profesyoneller

Çalışanlarımızdan her zaman işlerini ilk günkü heyecanla yerine getirmelerini, sorunlara amatör bir ruhla yaklaşmalarını ve "nasıl yaparım" bakış açısına sahip olmalarını bekliyoruz. Bu yaklaşımı desteklemek için bir Kaizen Ödül Sistemi bulunmaktadır.

İşin sahibi olmak: "Dur! Çağır! Bekle!"

TBT'de her çalışanımız çalışma alanını kendi iş yeri olarak görür ve tüm çalışanlarımızdan çalıştıkları süreci sahiplenmeleri beklenir. Bu yaklaşımın bir sonucu olarak, her çalışana bir anormallik sırasında işlemlerini durdurma konusunda mutlak yetki verilir. İşe girdiği gün aldığı eğitimde, "Dur! Ara! Bekle!" kuralını öğrendi.

Takım ruhu: Hep birlikte tek yürek!

TBT olarak gücümüz kolektif bakış açısından geliyor. Bu bakış açısına göre, başarıya ancak birlikte uyum içinde ve en iyi şekilde koordine olarak hareket ederek ulaşılabilir. Tüm çalışanların aynı amaç ve hedefler doğrultusunda hareket edebileceği Hoshin Kanri (Japon tarzı hedef ve politika yönetimi) sistemi uygulanmaktadır.

Bireysel beceri ve fikirlere saygı

TBT'yi özel kılan en önemli unsur çalışanlarına verdiği değerdir. Çalışanın bireysel beceri ve düşüncelerine saygı duymak kültürün temel yapı taşıdır. Bu sayede farklı bakış açısına ve görüş zenginliğine sahip bir çalışan kültürü oluşur.

Hiyerarşik sınırlar olmadan güçlü iletişim

Çalışanlarımıza hiyerarşik sınırların olmadığı şeffaf bir iletişim alanı sağlıyoruz. Çalışanlar istedikleri zaman başkana bile kolayca ulaşabiliyor.

TBT'de çalışan sayımız 1.030 olup kadın çalışan oranı %9,4'tür. Orta Vadeli Stratejimiz doğrultusunda 2026 yılında kadın çalışan oranımızı üretim sahası ve ofis için sırasıyla %20 ve daha sonrasında %30'a çıkarmayı amaçlıyoruz.

| Cinsiyete Göre | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------|-------|--------------|--------------|--------------|
| Erkek | Kişi | 1.067 | 994 | 931 |
| | Oran | %91,0 | %91,0 | %90,6 |
| Kadın | Kişi | 105 | 98 | 97 |
| | Oran | % 9,0 | % 9,0 | % 9,4 |
| TOTAL | | 1.172 | 1.092 | 1.028 |



Geri Dönüşüm Yarışması Sunumu



İstihdam, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Şirketimizde sendika oluşumu bulunmamaktadır. İlike olarak, çalışanlarımız için “beyaz yakalı” ve “mavi yakalı” terimlerini kullanmıyor, “ofis çalışanı” ve “genba (saha) çalışanı” terimlerini tercih ediyoruz. Çalışanlarımıza verdiğimiz değer bir ifadesi olarak, 2001 yılında Türkiye’de yaşanan ekonomik kriz ve 2008 yılındaki küresel finansal krizde dahi istihdamı koruduk. COVID-19 nedeniyle uzun vadeli üretim durdurma politikamızı sürdürdük.

| İstihdam Türüne Göre | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ofis Çalışanı - Kadın | 28 | 32 | 28 |
| Ofis Çalışanı - Erkek | 109 | 87 | 78 |
| Saha Çalışanı - Kadın | 77 | 66 | 69 |
| Saha Çalışanı - Erkek | 958 | 907 | 853 |
| TOPLAM | 1.172 | 1.092 | 1.028 |

| Yaş dağılımı | Toplam Yönetici Kadro Sayısı | |
|-----------------------------------|------------------------------|-------|
| | Kadın | Erkek |
| 30'un altında | - | - |
| 30-50 arası | - | 3 |
| 50'nin üzerinde | - | 1 |
| Toplam Üst Kademe Yönetici Sayısı | - | 4 |

| Eğitim Dağılımı | Kadın | Erkek | Toplam |
|------------------------------|------------|------------|--------------|
| | İlkokul | 1 | 41 |
| Ortaokul | 8 | 98 | 106 |
| Lise | 52 | 592 | 644 |
| Meslek Lisesi | 12 | 131 | 143 |
| Lisans | 22 | 49 | 71 |
| Yüksek lisans | 2 | 8 | 10 |
| Stajyer | 6 | 8 | 14 |
| Toplam Çalışan Sayısı | 103 | 927 | 1.030 |

| Sözleşme Türü | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Sürekli Sözleşmeli Personel - Kadın | 104 | 97 | 89 |
| Sürekli Sözleşmeli Personel - Erkek | 891 | 903 | 853 |
| Sınırlı Sözleşmeli - Kadın | 1 | 1 | 8 |
| Sınırlı Sözleşmeli - Erkek | 176 | 91 | 78 |
| TOPLAM | 1,172 | 1,092 | 1,028 |

| Yaş dağılımı | | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| | | Kadın | 20 | 24 |
| 18 - 30 Yaş | Oran | %1,7 | %2,2 | %2,4 |
| | Erkek | 377 | 375 | 309 |
| | Oran | %32,2 | %34,3 | %30,1 |
| | Kadın | 69 | 59 | 52 |
| 31 - 40 Yaşında | Oran | %5,9 | %5,4 | %5,1 |
| | Erkek | 502 | 427 | 413 |
| | Oran | %42,8 | %39,2 | %40,2 |
| | Kadın | 16 | 15 | 19 |
| 41 - 50 Yaşında | Oran | %1,4 | %1,4 | %1,9 |
| | Erkek | 177 | 181 | 199 |
| | Oran | %15,1 | %16,6 | %19,4 |
| | Kadın | 0 | 0 | 1 |
| 51 - 60 Yaşında | Oran | %0 | %0 | %0,1 |
| | Erkek | 11 | 10 | 10 |
| | Oran | %0,9 | %0,9 | %1,0 |
| | Kadın | 0 | 0 | 0 |
| 60 Yaş ve üzeri | Oran | %0 | %0 | %0 |
| | Erkek | 0 | 0 | 0 |
| | Oran | %0 | %0 | %0 |

İstihdam, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

| İŞ GÜCÜ | | | | |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| Diğer Gruplar | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Yabancı | Kadın | 0 | 0 | 0 |
| | Oran | %0 | %0 | %0 |
| | Erkek | 3 | 4 | 2 |
| | Oran | %0,3 | %0,4 | %0,2 |
| Engelli | Kadın | 4 | 2 | 1 |
| | Oran | %0,3 | %0,2 | %0,1 |
| | Erkek | 36 | 34 | 31 |
| | Oran | %3,1 | %3,1 | %3,0 |
| Yönetim Seviyesi | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Üst kademe | Kadın | 0 | 0 | 0 |
| | Oran | %0 | %0 | %0 |
| | Erkek | 3 | 3 | 3 |
| | Oran | %0,3 | %0,3 | %0,3 |
| Orta kademe | Kadın | 5 | 6 | 8 |
| | Oran | %0,4 | %0,5 | %0,8 |
| | Erkek | 33 | 29 | 26 |
| | Oran | %2,8 | %2,7 | %2,5 |
| Diğer | Kadın | 98 | 94 | 89 |
| | Oran | %8,4 | %8,6 | %8,7 |
| | Erkek | 1.031 | 967 | 902 |
| | Oran | %88 | %88,6 | %87,7 |

Çalışan Hakları ve Gelişimi

İşimiz, çalışanlarımızla kurduğumuz karşılıklı güven üzerine inşa edilmiştir.

TBT olarak çalışanlarımızı sürekli iyileştirmeye ve geliştirmeye odaklanan "hitozukuri" felsefesini benimsiyoruz. Hitozukuri, "nitelikli insan yetiştirmek" demektir.

Çalışanlarımıza sağlıklı, güvenli ve konforlu bir işyeri sunuyor, onların gücüyle büyüyor ve geliyoruz. İşimiz, çalışanlarımızla kurduğumuz karşılıklı güven üzerine inşa edilmiştir.

TBT olarak çalışanlarımızı sürekli iyileştirmeye ve geliştirmeye odaklanan "hitozukuri" felsefesini benimsiyoruz. Hitozukuri, "nitelikli insan yetiştirmek" demektir. TBT'nin odağındaki en önemli iki konu "Hitozukuri" (nitelikli insan yetiştirme) ve "Monozukuri" (güçlü üretim) olup, bu iki konu sürekli bir döngü içinde birbirini tamamlamaktadır. Hitozukuri, TBT için her zaman önemli ve öncelikli bir konudur. Hitozukuri'yi desteklemek amacıyla işe alım sürecinden başlayarak çalışanları kurum kültürümüzle uyumlu hale getirmek için birçok yaklaşımdan faydalanıyoruz. Şirketin Amaç, Vizyon ve stratejilerini, TB Tarzı, TPS (Toyota Üretim Sistemi), şirket prosedür ve kurallarını

çalışanlarla paylaşıyor, aylık aktiviteler ve oryantasyon eğitimleri ile pekiştiriyoruz. Ayrıca çalışanların içsel gelişimlerini sürekli desteklemek, temel stratejiler konusunda bilgi ve farkındalıklarını artırmak, bu alandaki önemli ve öncelikli bilgileri kendileriyle paylaşmak amacıyla yılın 11 ayında çeşitli konularda özel aktiviteler gerçekleştirilmektedir.

Çalışan Hakları ve Gelişimi

İhtiyaçlara göre yeniden yapılanma yaklaşımımızla hareket ederiz.



Çalışanlarımızla iletişimimizi güçlendirmek, ihtiyaç, beklenti ve geri bildirimlerini almak amacıyla çay molası ziyaretleri, endüstriyel ilişkiler toplantıları, iletişim kutuları, çalışan temsilcilik ofisleri, TBT Uygulaması, çalışan memnuniyeti anketi gibi araçları sistematik olarak kullanıyoruz. İK alanında çeşitli iyileştirmeler yapmak ve geliştirmek amacıyla kullanıyoruz. Çalışanları zamanında ve doğru bilgilendiren, faydalı bilgiler sunan ve çalışanların aileleriyle paylaşabilecekleri bir şirket dergisi sunmak amacıyla üç ayda bir TB Comfort şirket dergisi yayınlıyoruz.

TBT olarak operasyonlarımızın sürdürülebilirliğini sağlamak ve değişen yeni dünya eğilimlerine uyum sağlamak amacıyla İnsan Kaynakları süreçlerimizi her yıl gözden geçiriyoruz. İhtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılanma yaklaşımımızla hareket ederiz. Bu yaklaşımımızla organizasyon yapımızı revize ediyor, dönüşüm süreçlerimizi oluşturuyor, liderlik ve yönetim sağlıyoruz. Strateji Zirvesi'nde PESTILE analizi yaparak dönüşüm ihtiyaçlarımızı belirliyoruz.

Ek olarak, değişen çalışan beklentilerini ölçmek amacıyla Çalışan Memnuniyeti Anketi sonuçları, ER toplantı sonuçları ve diğer iletişim kanallarından alınan geri bildirimler dikkate alınarak çevik bir yaklaşımla uygulamalarda değişiklikler yapılmaktadır. Ek olarak, çalışanlarla çalıştaylar düzenlenerek fonksiyonlarla ilgili iyileştirme projeleri belirlenmektedir. Yine, dış dünyadaki eğilimler takip edilerek bunlara yönelik yeni konfigürasyonlar geliştirilmekte, kıyaslamalar yapılarak süreçler düzenli olarak iyileştirilmektedir.

TBT genelinde yapılan İK toplantılarında yeni dünya eğilimleri tüm yöneticiler tarafından tartışılmakta ve bu amaçla yıllık dönüşüm hedefleri belirlenmektedir. 2021'in sonunda yapılan gözden geçirme sonucunda organizasyonda 3 ana değişim fonksiyonu belirlendi: HR/X (İnsan Kaynakları Dönüşümü), D/X (Dijital Dönüşüm) ve ESG Liderleri.

HR/X kapsamında İK yapısının iç organizasyonunda büyük bir değişikliğe gidilmiş, İK Dönüşüm Çalıştayı gerçekleştirilmiş ve bu çalıştayda Çalışan Memnuniyeti Anketi sonuçları - çalışan beklentileri ve yeni eğilimler / toplumsal eğilimler belirlenerek 4 ana başlıkta (Esenlik, Çalışan Gelişimi, Liderlik, Şirket İmajı) tüm yöneticilerin ve insan kaynakları organizasyonunun katıldığı dönüşüm projeleri gerçekleştirilmiştir. Liderlikler belirlenmiş ve her liderin aynı zamanda kendi kurumunun insan kaynağı olması gerektiği bakış açısıyla liderlik yaklaşımı güncellenmiştir. Dönüşüm çalıştayı çıktıları sonucunda çalışanların kariyer gelişim süreçleri ve LEAP (Liderlik Yaklaşım Eğitim Programı) yetkinlik setleri yeniden yapılandırıldı.

TBT çalışanları, işe başladıkları andan itibaren kariyerleri boyunca ilerlemelerini sağlamak için yapılandırılmış bir eğitim programına tabi tutulurlar. Bu programda her seviye için belirlenmiş farklı eğitimler bulunmaktadır. Ek olarak, kişilerin teknik uzmanlıklarını artırmak için yurt içi ve yurt dışı eğitim olanakları da mevcuttur. Liderlik tarzımızı tamamlayan ve tüm çalışanları kapsayan LEAP programı uzun süredir uygulanmaktadır. TB Grubu, çalışanların eğitim ve gelişimine yönelik eğitim faaliyetlerinin yanı sıra düzenli olarak OJT, ICT&Expatriate, kıyaslama, fuarlar, kongre katılımı ve çeşitli deneyim paylaşma toplantıları (çalıştaylar) gerçekleştiriyor. TBT'de çalışanlar, kişisel hedeflerini yıllık iş hedefleriyle uyumlu hale getirme seçeneğine sahiptir.

TBT olarak operasyonlarımızın sürdürülebilirliğini sağlamak ve değişen yeni dünya eğilimlerine uyum sağlamak amacıyla İnsan Kaynakları süreçlerimizi her yıl gözden geçiriyoruz.



Çalışan Hakları ve Gelişimi

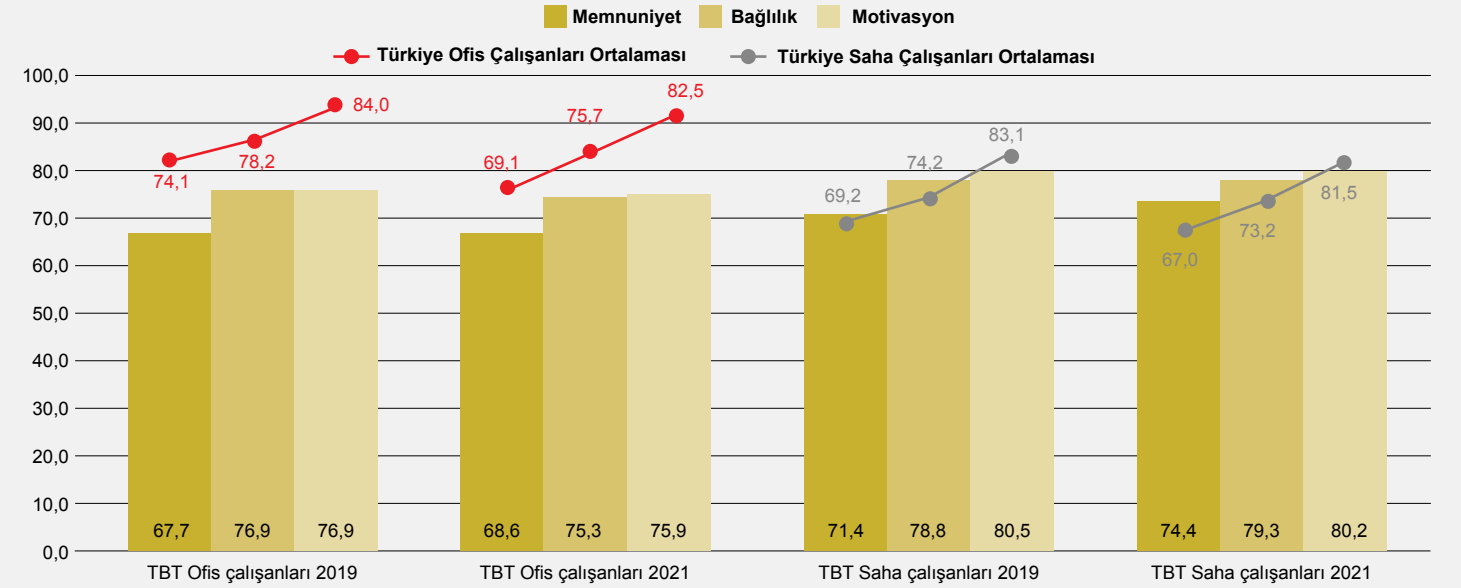
Çalışanlarımız güçlü bir liderlik yaklaşımı sergiliyor

| Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesine tabi tutulan toplam çalışan sayısı | | | | |
|---|-------------|---------------|---------------|---------------|
| | Kadın | Erkek | Toplam | |
| Çalışan | 97 | 931 | 1.028 | |
| Toplam Konsolide edilmiş | | | | |
| Çalışan Memnuniyeti Anket Skoru | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| | % | 79 | 0 | 79 |
| *Çalışan Memnuniyeti Anketi iki yılda bir yapılmaktadır. | | | | |
| Toplam Konsolide edilmiş | | | | |
| Yeni işe alınan (0-2 yıl) çalışanlar için oryantasyon ve teşvik programı başarı oranı | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| | % | %99,83 | %99,73 | %99,81 |
| Eğitimler | | | | |
| Birim | 2019 | 2020 | 2021 | |
| Kariyer Geliştirme | Saat | 5.201 | 3.524 | 7.646 |
| Kişisel Gelişim | Saat | 11.132 | 5.044 | 7.062 |
| İSG | Saat | 4.989 | 5.100 | 6.930 |
| Diğer (Liderlik) | Saat | 4.194 | 362 | 3.357 |
| Toplam Eğitim Saati | Saat | 25.516 | 14.030 | 24.995 |
| Eğitimler | | | | |
| Birim | 2019 | 2020 | 2021 | |
| Yolsuzlukla ilgili riskler konusunda eğitimi tamamlayan kişi sayısı | Kişi | 956 | - | 988 |

Liderlik, faaliyetlerimizde önemli bir yere sahiptir ve TBT'deki liderlerin TBT'nin kurum kültürünü, kurumsal değerlerini ve etik ilkelerini benimsediğine inanıyoruz. TBT'nin stratejik, yönetsel ve operasyonel olmak üzere farklı seviyelerdeki pozisyonlarla ilgili liderlik rolleri ve sorumlulukları vardır. Ancak her kademede çalışanlarımız, güçlendirme, inisiyatif alma, sorumluluk üstlenme, sorun çözme ve başkalarına örnek olma gibi davranışlarla öne çıkan bir liderlik yaklaşımı ve davranış tarzını güçlü bir şekilde sergilemektedir.

Liderlik yaklaşımını desteklemek ve lider gelişimini sağlamak amacıyla ICT (Şirket İçi Transfer) ve Expat uygulamalarından da yararlanılmaktadır. ICT uygulaması ile çalışanların mesleki ve teknik gelişimleri TB Grup şirketlerinde geçici görevlendirmelerle hedeflenmektedir. Expat uygulaması ise çalışanların bilgi ve becerilerini artırmak, kendi alanlarında uzmanlaşmalarını sağlamak, çalışanları daha üst pozisyonlara hazırlamak, mesleki sorun çözüme becerilerini geliştirmek, mesleki&teknik bilgi birikimini diğer TB Grup şirketlerine katkı sağlayacak şekilde kullanmak amacıyla yurtiçi ve yurtdışı görevlendirme uygulamasıdır.

Genel Görünüm



*Mia Araştırma tarafından gerçekleştirilen Çalışan Memnuniyeti Anketi Sonuçlarına göre

Liderlerin Hoshin Kanri ile kısa ve uzun vadeli hedefler belirleyebilmesi, vizyon sahibi olabilmesi; belirlediği hedef doğrultusunda önüne gelen sorunları TBPP kullanarak çözebilmesi; sorunu çözerken ekibini OJT ile geliştirebilmesi ve tüm bu işleri yaparken ve yönetirken TB Tarzı değerlerine uygun ilerleyebilmesi beklenmektedir.

Hoshin Kanri: Liderler, TBT'nin en iyi performansı ve uzun vadeli başarısı için Hoshin Kanri sistemini anlar ve uygular.

TBPP (Toyota Boshoku Problem Çözme Yöntemi): Liderler, TBT'de iş hayatında problem çözme teknikleri hakkında teorik ve pratik bilgiler içeren sistemi kullanmaktadır. Bu sayede sorunların kök nedenlerine karşı alınan önlemlerle aynı sorunun tekrar yaşanmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

OJT (On-the-job-training)(Deneyimleyerek Öğrenme): OJT, TBT'de insan kaynakları gelişimi için liderler tarafından uygulanan en önemli araçlardan biridir. OJT'nin temel amacı, günlük iş faaliyetleri ve liderin desteği ile çalışanların iş başında gelişimini sağlamaktır.

TBT'nin Ekosistemdeki Kurumsal Liderliği: TBT, çalışanlarıyla özdeşleşen liderlik kültürünün yanı sıra ekosistemi içinde kurumsal liderlik rolünü de üstlenmiştir.

Çalışanlarımızın önemini anlamak ve beklentilerini karşılamak amacıyla Eylül 2021'de Çalışan Bağlılığı ve Motivasyonu Anketi yürüttük. Memnuniyetin düşük olduğu noktalarda alınabilecek aksiyonları belirlemek ve çalışanlarımızla daha sağlıklı bir iletişim kurmak amacıyla göstergeler oluşturduk. Ofis ve Saha

çalışanlarımızın ankete katılımı %90'ın üzerinde gerçekleşti. 2019'da gerçekleştirdiğimiz bir önceki anketimize göre çalışanlarımızın memnuniyeti ve bağlılığı artarken, çalışanlar motivasyon kaybetti. Bunun aksine ofis çalışanlarımızın sadakati azaldı. Bu sonuçlara göre çalışanlarımızın gelişimine, takdir edilmesine, ilerlemesine ve iş-özel yaşam dengesine önem vererek çalışmalarımızı geliştirmeyi ve memnuniyetlerini artırmayı amaçlıyoruz. Bu çabaların bir sonucu olarak, 2022 mali yılı anketinde hem ofis hem de saha çalışanlarımızın puanını iyileştirebiliriz.

Sosyal Katkılarımız

İyi bir kurumsal vatandaş olarak toplumla uyum içinde büyümeyi hedeflemek

Yerel devlet kurumlarıyla birlikte gerçekleştirilen Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projelerine çalışanlarımızın katılımını artırmayı hedefliyoruz.

Toyota Boshoku Türkiye olarak topluma olan katkımızı her geçen gün artırmaya devam ediyoruz. Kurumsal sorumluluğumuzu ve topluma verdiğimiz önemi göstererek sorumluluklarımızı yerine getirmeyi amaçlıyoruz.

Kurumsal Felsefemiz "İyi bir kurumsal vatandaş olarak toplumla uyum içinde büyümeyi hedeflemek" ile başlar. Bu odağımızla, çalışanlarımızın aktif katılım gösterdiği sosyal sorumluluk ve toplumsal katkı faaliyetlerimiz bulunmaktadır.

Öncelikli olarak "Glokal"a odaklanarak, yani küresel düşünüp yerel hareket ederek, esas olarak yerel toplumumuzu etkiliyoruz. Yerel toplumumuz, Sakarya ili, Sakarya'daki kamu kurumları, organize sanayideki komşu kuruluşlar, çevre

okullar, iş dernekleri ve ulusal sivil toplum kuruluşlarından oluşmaktadır. Yaptığımız önceliklendirme analizi ile toplum için kilit paydaşlarımızı TAYSAD ve KalDer olarak belirledik. Toplumumuzla koruduğumuz ilişkilerimizde şeffaf ve işbirlikçi bir tutum sergilenmektedir.

Yerel devlet kurumlarıyla birlikte gerçekleştirilen Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projelerine çalışanlarımızın katılımını artırmayı hedefliyoruz.



Toplumumuzun eğitimini önemsiyoruz. Bu kapsamda "Arka Koltuk Emniyet Kemerini" eğitim projesinde yaklaşık 5000 ilkokul öğrencisine ulaştık.



Eğitime destek olmak amacıyla Adapazarı - İMKB Sakarya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ne robot bağışında bulunduk.



Grıda ve Yeni Yıl paketlerimizi çeşitli kuruluşlarla paylaştık ve çocuklara oyuncaklar verdik.



Eğitime destek faaliyetlerimiz kapsamında gönüllü çalışanlarımız LÖSEV yararına bir kermes düzenleyerek kermeste yer aldılar.



Sakarya'daki eğitim kurumlarının ve öğrencilerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılıyor, ilkokuldan üniversiteye kadar öğrencilere fabrika turları düzenliyoruz.



Deprem ve sel gibi doğal afetler konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde toplumsal katkı çalışmalarını gerçekleştiriyoruz.



Çalışanlarımıza Türkiye'nin dört bir yanını gezebilecekleri geziler düzenliyor ve çevre temizliği faaliyetleri gerçekleştiriyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlarımızı, üretimi ve işyerini korumak için hareket ederiz

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) yaklaşımımızda çalışanlarımızı, üretimimizi ve iş yerimizi korumak için hareket ediyoruz.

TBT olarak İSG yaklaşımımızı TB Tarzı kurum kültürü, “Önce Emniyet” bilinci, “Sıfır Kaza” hedefi ve İSG Politikası gibi temel hedefler doğrultusunda gerçekleştiriyoruz. Tüm riskleri değerlendiriyor, kategorize ediyor ve tüm süreçlerimizde uygun iyileştirmeleri gerçekleştiriyoruz. Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HSE) departmanı, İSG Uzmanları, işyeri hekimi, çevre uzmanları bu faaliyetlerin yönlendiricisi olurken, tüm çalışanların HSE faaliyetlerine katılımı sağlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımımızı çalışan farkındalık eğitimlerimizle ele alıyor, kaza ve ramak kala durumlarından çıkardığımız dersler sayesinde sürekli iyileştiriyoruz.

— Anormal Durum Müdahalesi: Çalışanlarımızdan makine ve çalışma alanında yaşanan anormalliği fark ederek, herhangi bir anormallik hissedildiğinde “Dur, Çağır ve Bekle” adımlarını uygulamalarını bekliyoruz.

— Anzen Dojo (uygulamalı iş güvenliği) alanında sanal gerçeklik itfaiyecilik eğitimi uygulanmıştır.

Ayrıca çalışanlarımızın İSG konusundaki sorumluluklarını göz önünde bulundurarak Çalışan Temsilcileri görevlendiriyoruz. Çalışan Temsilcilerimiz, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılarak olası tehlike ve riskleri azaltacak önlemler almak istiyor.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri sertifikasyon sürecini 2021 yılında başarıyla tamamladık ve mükemmel İSG uygulamalarımızın kanıtı olarak sertifika almaya hak kazandık. Bu kapsamda standart gereklilikleri SDCA döngüsü (standartlaştır, yap, kontrol et, harekete geç) açısından incelenmiş, 26 iç denetçiye eğitim verilmiş, bu iç denetçiler ve ilgili birimlerin işbirliği ile yönetim sistemi gereklilikleri tamamlanmıştır.

| İş Sağlığı ve Güvenliği | | | MY | | |
|--------------------------|---------------|------------|------|------|------|
| Kaza | Grup | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Ramak Kala Durumlar | Şirket | Toplam/Yıl | 19 | 16 | 12 |
| | Alt Yüklenici | Toplam/Yıl | 6 | 3 | 5 |
| Kaza Sıklık Oranı | Şirket | | 0,00 | 0,00 | 1,03 |
| | Alt Yüklenici | | 2,90 | 1,10 | 0,00 |
| Ölümler | Şirket | Toplam/Yıl | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | Alt Yüklenici | Toplam/Yıl | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Kayıp Zamanlı Kazalar | Grup | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Kayıp zamanlı kaza oranı | Şirket | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | Alt Yüklenici | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Kaza oranı | Şirket | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | Alt Yüklenici | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Müşterilerimizle İlişkiler

TBT olarak güçlü yönlerimizden biri de müşteri özelleştirme kapasitemizdir

TBT olarak sorumluluğumuz sadece ürünlerini ve projelerini yönettiğimiz mevcut müşterilerimizle etkin ilişki ve iletişim yönetimidir.

TBT olarak hangi müşterilerle hangi ürün bazında çalışacağımıza ilişkin kararlar bağlı olduğumuz TBEU tarafından verilmektedir. TBT'nin buradaki rolü operasyoneldir. Yeni müşteri bulma, mevcut müşterilerle yeni projeler oluşturma, pazarlama, teklif yönetimi ve satış gibi konular TBEU tarafından yönetilmektedir. TBT olarak sorumluluğumuz sadece ürünlerini ve projelerini yönettiğimiz mevcut müşterilerimizle etkin ilişki ve iletişim yönetimidir. Ürün tasarımı TBJ tarafından, müşteri ve müşteri projeleri seçimi ise TBEU tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu aşamalarda müşteri için değer yaratmak öncelikli olarak ele alınır.

Müşterilerimize sürdürülebilir kalite ve sürdürülebilir teslimat sunan birinci seviye tedarikçiyiz. Emniyet, konfor ve imaj açısından özellikle koltuk, hem OMÜ hem de son kullanıcı için stratejik bir bileşendir. TBT olarak güçlü yönlerimizden biri de müşteri özelleştirme kapasitemizdir. Sonuç olarak, müşterilerimiz hoshin girişimlerinin oluşturulmasına ve ilerletilmesine yardımcı olan stratejik ortaklıkların bir parçası olarak dahil edilmektedir. TBT ve Toyota'nın benzer tarihsel temelleri paylaştığı göz önüne

alındığında, TBT ve ana müşterimiz olan TMMT arasında stratejik bir ortaklık bulunmaktadır. TBT'nin yıllık cirosunun ortalama olarak büyük bir kısmı TMMT'den gelmektedir.

TQM'in (Toplam Kalite Yönetimi) üç temel bileşeninden ilki olan “Önce Müşteri” ilkesiyle, sürdürülebilir değer üretiminin tüm aşamalarında, operasyonel bir birim olarak yetki ve sorumluluklar kapsamında müşteri ilişkileri yönetimini sürdürüyoruz. Değerin ömrü boyunca müşteri memnuniyetini garanti altına almak için satış, kalite, lojistik ve proje yönetimi gibi bağlantılı hizmetlerimizle faaliyetlerimizi yürütüyoruz. Müşterilerimizle ilişkilerimizi değerlendirmek için bir müşteri memnuniyeti anketi yapılır ve sonuçlara göre iyileştirme önlemleri uygulanır. Ayrıca süreç içerisinde periyodik olarak gerçekleştirilen müşteri toplantılarında anlık geri bildirimlere istinaden gerekli iyileştirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

Paydaşlarımızla İlişkiler

TBT olarak ekosistemimizdeki paydaşlarımızın kimler olduğunu belirledik

Kurumsal Sosyal Sorumluluğumuz, şirket felsefemizde halihazırda var olan yaklaşımı sembolize eden bir kavramdır.

Mutluluk, tüm başarılarımızın anahtarıdır. Dünya için en iyi sonuçları elde etmek amacıyla tüm paydaşları mutlu etmeye çalışıyoruz. Tesiste uyguladığımız her bir süreç dahi kurucumuz Sakichi Toyoda'nın bahsettiği gibi "insanlar ve dünya içindir".

Bu nedenle "Paydaşlarımızla birlikte daha mutlu yolculuklar yaratma" amacımızı göz önünde bulundurarak tüm paydaşlarımızın beklentilerini karşılamaya ve onlarla işbirliği geliştirmeye çalışıyoruz.

Toyota Boshoku vizyonunda "Tüm paydaşlarıyla birlikte büyüyen güvenilir bir şirket" olmayı ve "Toplum, müşteriler, iş ortakları ve hissedarlar için güvenilir ve vazgeçilmez bir şirket olarak tanınmayı" hedefliyoruz. Kurumsal Sosyal Sorumluluğumuz, şirket felsefemizde halihazırda var olan yaklaşımı sembolize eden bir kavramdır.

TBT olarak ekosistemimizdeki paydaşlarımızın kimler olduğunu belirledik. Paydaş kategorisi kendi içinde tartışılırken şirket felsefesi ve kurumsal ilkeler göz önünde bulundurulmuştur. Kurum Felsefesi'ne göre işbirliği yaptığı paydaşlar arasında toplum, tüketiciler, hissedarlar, çalışanlar ve iş ortakları yer almaktadır. EFQM Modeli, iş ve yönetim paydaşları olarak TBT, TBJ, Küresel Merkez, yasal ve düzenleyici yetkililer veya kamu kurumları gibi hissedarları da içerir. Tedarikçiler ve ortaklıklar iş ortaklarına örnektir.

| PAYDAŞLAR | İlgili Taraflar | Sıklık | İletişim Yöntemi |
|--------------------|--|--|---|
| Toplum | Yerel Yerleşimler ve İnsanlar | Belirtilen dönemde | Posta, Toplantılar |
| | | Belirtilen dönemde | Posta, Toplantılar |
| | Yasa ve Yönetmelikler | Güncellendiği gibi | TBT'ye E-Posta İle Bildirim |
| | | Güncellendiği gibi | Basılı ve elektronik veriler |
| Toplum | 1 / yıl | e-posta/telefonla kamuoyu algısı araştırması | |
| Müşteriler | TMMT Denso TBEU Grup Tesisleri | İstenmişse | e-posta |
| | | Güncellendiği gibi | e-posta |
| | | 1 / yıl | e-posta, portal |
| | | 1 / hafta | e-posta, portal |
| | | Hata raporlama, 1 / ay | e-posta, portal |
| | | Sipariş takibi / Her gün Hata Bildirimi / Bildirildiği gibi | e-posta, portal, sistem |
| | | Her gün | Portal takibi |
| Hissedarlar | TBJ TBEU Mitsui Bussan | İstenmişse | E-posta/ Toplantılar |
| | | Her gün | Portal takibi |
| | | 1 / yıl | Hoshin toplantısı |
| | | 1 / 3 ay | Hoshin toplantısı |
| | | İstenmişse | Elektronik bilgi / Toplantı |
| | | 1 / ay | Posta, Toplantılar |
| | | 1 / gün | Andon, Toplantılar |
| Çalışanlar | Üst yönetim Tüm Çalışanlar | 1 / ay | Toplantı sunumları ve raporu |
| | | Güncellendiği gibi | e-posta |
| | | Güncellendiği gibi | e-posta ve portal |
| | | 1 / yıl | Basılı ve elektronik veriler |
| | | 1 / ay | Toplantı sunumları ve raporu |
| | | Güncellendiği gibi | TBT web sitesi, şirket panoları, elektronik ortam |
| | | Güncellendiği gibi | Basılı ve elektronik |
| İş Ortakları | Tedarikçiler Ayırma ve Kalite Kontrol Taşeronları Belgelendirme Firması | 1 / 3 ay | Basılı ve elektronik |
| | | 1 / 6 ay | Basılı kopya |
| | | 1 / yıl | Basılı kopya |
| | | Güncellendiği gibi | e-posta |
| | | İstenmişse | Basılı kopya |
| | | ECl / yayımlandığı şekliyle T.Çizim | Posta |
| | | Müşterinin yayınladığı şekilde | E-Posta, Portal takibi |
| 1 / yıl | Posta | | |
| 1 / ay | e-posta | | |
| Süresi dolduğunda | Altyüklenici tarafından TBT'ye sunulur | | |
| Güncellendiği gibi | Basılı kopya/elektronik bilgiler | | |
| 1 / yıl | Posta, Toplantılar | | |

Paydaşlarımızla İlişkiler

TBT'nin hissedarları TBEU ve Mitsui Bussan Otomotiv'dir



İş ve Yönetişim Paydaşları üç gruba ayrılmıştır:

— **TBJ:** Yönetim felsefesi, kültürü, stratejileri ve hedeflerinden etkilendiğimiz TBT'yi denetlemek ve yönlendirmekten sorumlu olan, TBT'nin rapor vermekle sorumlu olduğu mercidir.

— **Hissedarlar:** TBEU ve Mitsui Bussan

— **Yasal ve düzenleyici resmi veya kamu kurumları:** Bunlar, çeşitli mevzuat ve yönetmelikler kapsamında TBT'yi denetleme ve izleme görevi olan çeşitli resmi veya kamu kurumları olup, TBT bu kurumlara çeşitli konularda raporlama ve bilgi paylaşımı yapmaktadır.

TBEU ve Mitsui Bussan TBT hissedarlarıdır. TBT TB, Grubun operasyonel bir birimidir ve hissedarların beklentileri temel çerçeveyi oluşturur. Hissedar beklentileri anketler, toplantılar, ziyaretler, yıllık hoshin ve stratejiler, standartlar, küresel prosedürler gibi yöntemlerle ele alınmaktadır.

Mali ve yönetsel bilgiler, yılda dört kez Yönetim Kurulu ve bir kez Genel Kurul toplantısı yapılarak paylaşılmaktadır. Stratejiler, raporlama, toplantılar, iş kuralları gibi konuları kapsayan çok sayıda TBJ ve TBEU standardı, hissedarların açık beklentisini ifade etmekte ve TBT de bu doğrultuda hareket etmektedir. TBJ ve TBEU'nun yıllar içinde aldığı küresel ödüller, hissedar beklentilerini ne kadar iyi karşıladığının örnekleridir. Hissedar Algı Anketi 2021 yılında ilk kez uygulanarak hissedarların beklentilerinin alınması sistematik hale getirilmiştir.

İşbirlikleri ve Ortaklıklar

Paydaşlarımızla güçlü ilişkilerimizi sürdürmeye devam ediyoruz

TBT olarak paydaşlarımızla güçlü ilişkilerimizi sürdürmeye devam ediyoruz. Ekosistemimiz içindeki kurumsal liderliğimizi, çalışanlarımızla özdeşleşen liderlik kültürümüzle birlikte sürdürüyoruz.

Bu liderlik yaklaşımını, 2014 yılından bu yana devam eden sosyal sorumluluk ve Sürdürülebilirlik projeleri kapsamında kendi çabalarımızla sürdürdüğümüz "Arka Koltuk Emniyet Kemer" projesini bu konudaki önemli örnekler arasına dahil ediyoruz.

TBT Başkan Yardımcımız TAYSAD Yönetim Kurulu üyesi olarak görev yapmaktadır. TPS ve İnsan Kaynakları Süreçleri gibi çeşitli konularda bilgi paylaşımı yaparak kuruma destek oluyoruz.

TBT, 2020 yılında KalDer tarafından verilen Türkiye Mükemmellik Ödülü'nü kazanarak EFQM Modeli'ne göre verilen ödülü TB'de kazanan ilk kuruluş oldu. Bu başarı TB'nin bağlı olduğu TBEU'nun da dikkatini çekmiş ve yıllardır sürdürülen TQM çalışmaları kapsamında Avrupa ve Afrika'daki diğer kuruluşların da EFQM

Modelini benimsemesi ve TBEU'ya bağlı tüm operasyonlarda 2025 yılına kadar EFQM ödülüne aday gösterilmesi hedef olarak belirlenmiştir.

EFQM Modelini TAYSAD üyelerine tanıtarak, ulusal ve yerel ölçekte sektördeki kuruluşlara öncü olmak amacıyla EFQM Web seminerleri projesini hayata geçirdik. Aynı zamanda TAYSAD bünyesinde TPS çalışmalarını yaygınlaştırılması için örnek olmaya ve gönüllü olarak çalışmaya devam ediyoruz.

Uluslararası ölçekte ise TB ekosistemi içerisinde DA Bölgesi'nde EFQM Modeli'ni kullanan ilk TB şirketi olarak liderliğimizi sürdürüyor, TB ekosistemindeki diğer şirketlere "Rehber Fabrika" olarak örnek oluyor ve değerlendirmelere katılıyoruz. TB şirketlerini desteklemek için Cardboard Jishuken (en verimli hatları oluşturmak için seri üretim başlangıcı öncesi seri üretim hatlarını simüle etme yöntemi) ve Gerçek Zamanlı Andon (operasyonel gerçek zamanlı görünürlük sağlayan) çalışmalarımızla öne çıkıyoruz.

TBT başkanının Sürdürülebilirlik konferansına katılması, EFQM Kazananlar Konferansı'nda konuşmacı olması, yöneticilerin üniversitelerde düzenlenen konferanslara konuşmacı olarak katılması kurumsal liderliği destekleyen faaliyetlerimiz arasında yer alıyor.

Çalışanların iyileştirme önerileri Kaizen öneri sistemiyle, risk tespitindeki başarıları "Risk Öncesi Tespit Ödülü" ile, şirkete bağlılıkları ise "Uzun Süreli Hizmet Anıları" ile ödüllendirilerek takdir edilmektedir.

QCC (Kalite Kontrol Çemberleri) yarışmaları ile çalışanların problem çözme ve QCC yetkinlikleri ölçülerek TBT'de ilk üçe giren QCC takımları ile yarışmaya katılan QCC'li çalışanların sorun çözme yetkinlikleri ölçülerek ödüllendirilmektedir.

Üye İşbirlikleri

TAYSAD KalDer

Ekler

Performans ve Gösterge Tabloları

Yönetişim ve Finansal Performans Göstergeleri

| Yaratılan Ekonomik Değer | Birim | 2019 | 2020 | 2021 | |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------|
| Yaratılan Ekonomik Değer (Gelirler) | TL | 1.300.003.533 | 1.448.171.260 | 2.146.948.631 | |
| Dağıtılan Ekonomik Değer | | | | | |
| İşletme giderleri | TL | 1.208.581.384 | 1.304.350.710 | 1.980.020.852 | |
| Çalışanlara sağlanan faydalar | TL | 134.923.974 | 156.496.546 | 205.778.490 | |
| Devlete sağlanan faydalar | TL | 30.515.600 | 51.079.618 | 91.481.037 | |
| Sermaye sağlayıcılara sağlanan faydalar | TL | 71.327.025 | 25.742.136 | 173.562.428 | |
| Topluma sağlanan faydalar | TL | 80.865 | 7.950 | 1.440 | |
| Toplam | TL | 1.445.428.848 | 1.537.676.961 | 2.450.844.246 | |
| Devletten Alınan Finansal Yardımlar | Birim | 2019 | 2020 | 2021 | |
| Vergi indirimleri/kredileri | TL | 1.827.312 | 1.098.722 | 2.000.000 | |
| Teşvikler | TL | 6.334.125 | 6.123.356 | 7.225.485 | |
| GİDERLER | 730 | 730 DEĞİŞKEN | 750 | 770 | TOPLAM |
| FY2019 | 13.417.734,92 | 59.407.454,47 | 265.965,94 | 18.730.998 | 91.822.153,80 |
| FY2020 | 7.795.648,71 | 19.502.129,53 | 762.866,04 | 65.253.333,36 | 93.313.977,64 |
| FY2021 | 15.634.287,58 | 32.347.984,52 | 0,00 | 97.152.957,90 | 145.135.230,00 |
| AMORTİSMAN | 730 | 750 | 770 | | |
| FY2019 | 11.223.360,46 | 8.757.176,99 | 2.841.940,34 | | 22.822.477,79 |
| FY2020 | 11.549.675,30 | 6.510.187,31 | 2.647.579,53 | | 20.707.442,14 |
| FY2021 | 13.818.702,08 | 4.492.232,06 | 2.592.732,59 | | 20.903.666,73 |
| BAĞIŞLAR | | | | | |
| FY2019 | | | 80.864,73 | | 80.864,73 |
| FY2020 | | | 7.950,00 | | 7.950,00 |
| FY2021 | | | 1.440,00 | | 1.440,00 |

| KAR PAYI | | |
|--------------------|----------------|----------------|
| FY2019 | 71.327.025,00 | 71.327.025,00 |
| FY2020 | 25.742.136,16 | 25.742.136,16 |
| FY2021 | 173.562.427,53 | 173.562.427,53 |
| ÜCRET MUAFİYETLERİ | | |
| FY2019 | 6.334.124,86 | 6.334.124,86 |
| FY2020 | 6.123.355,87 | 6.123.355,87 |
| FY2021 | 7.225.485,06 | 7.225.485,06 |

Çevresel Performans Göstergeleri

| EMİSYON | Toyota Boshoku Türkiye | | | |
|--|---------------------------|--------|--------|--------|
| Sera Gazı Emisyonları | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Doğrudan CO ₂ Emisyonları | t CO ₂ e | 8.093 | 7.057 | 7.152 |
| Ürün Başına Doğrudan CO ₂ Emisyonları | t CO ₂ e/ ürün | 0,0325 | 0,0313 | 0,0394 |

| EMİSYON | Toyota Boshoku Türkiye | | | |
|---|------------------------|------|------|------|
| | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Ürün başına karbon emisyonu azaltım yüzdesi | % | %3 | %3 | %3 |

| ENERJİ | Toyota Boshoku Türkiye | | | |
|-------------------------------|------------------------|------------|------------|------------|
| Yenilenemeyen Doğrudan Enerji | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Dizel | Litre | 1.572 | 1.200 | 2.792 |
| Doğal gaz | Sm ³ | 313.726 | 217.393 | 220.494 |
| Yenilenemeyen Dolaylı Enerji | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Elektrik | kWh | 13.883.439 | 12.130.135 | 12.002.455 |
| Elektrik / ürün başına | KWH/ürün | 55.756 | 53.911 | 51.074 |

Ekler

| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
|---|----------------------|------------------|------------------|------------------|
| Çekilen Toplam Su Hacmi | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Sulak alanlar, nehirler, göller ve okyanuslar da dâhil olmak üzere yüzey suları | m ³ | - | - | - |
| Yer altı suları | m ³ | 2.724 | 2.598 | 3.357 |
| Deniz suyu | m ³ | - | - | - |
| Yağmur Suyu | m ³ | 310 | 350 | 225 |
| Üretilen Su | m ³ | - | - | - |
| Üçüncü Taraf Suları (Şebeke Suyu vb.) | m ³ | 11.245 | 10.325 | 10.961 |
| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
| Su Tüketimi | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| | m ³ | 14.279 | 13.273 | 14.543 |
| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
| Birim üretim başına su kullanımı | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| | m ³ /ürün | 0,06 | 0,06 | 0,07 |
| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
| Hammadde girdisi olarak dönüştürülen atık miktarı | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Atık Türü | | | | |
| Plastik Atık Geri Dönüşümü | Kg | 128.424 | 87.680 | 129.562 |
| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
| Üretilen ürünlerin geri kazanılabilirlik / döngüsellik oranı | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Tür | | | | |
| Koltuk ve Kapı Seti | Set | 248.976 | 225.255 | 222.347 |
| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
| Yeniden kullanılan/geri dönüştürülen ambalaj miktarı | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Ambalaj Atığı Türü | | | | |
| Kağıt ve Karton Ambalaj | Kg | 98.940 | 68.960 | 67.760 |
| Plastik Ambalaj | Kg | 66.420 | 39.860 | 36.140 |
| Ahşap Ambalaj | Kg | 92.000 | 72.500 | 63.800 |
| Toyota Boshoku Türkiye | | | | |
| Toplam Atık Türüne Göre | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Tehlikeli Atıklar | Kg | 293.251 | 246.165 | 262.817 |
| Tehlikeli Olmayan Atıklar | Kg | 2.716.820 | 2.098.410 | 2.088.252 |
| Toplam Atık | Kg | 3.010.071 | 2.344.575 | 2.351.069 |
| Bertaraf Yöntemine Göre | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Enerji Geri Kazanımı | Kg | | | |
| Geri kazanım | Kg | 3.010.071 | 2.344.575 | 2.351.069 |
| Atık yakımı | Kg | | | |
| Toplam Bertaraf Edilen Atık | Kg | 3.010.071 | 2.344.575 | 2.351.069 |

| Toplam Atık Türüne Göre | | Toyota Boshoku Türkiye | | | |
|--|--------------------|------------------------|----------------|----------------|-------------|
| | | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Tehlikeli Atıklar | Atık Yağ | Kg | 7.360 | 5.304 | 6.826 |
| | Kontamine Ambalaj | Kg | 164.820 | 136.080 | 151.080 |
| | Sünger | Kg | 53.220 | 38.060 | 46.100 |
| | Kontamine Atık | Kg | 43.740 | 33.880 | 32.020 |
| | Aritma Çamuru | Kg | 11.900 | 4.680 | 3.960 |
| | Toner-Kartuş | Kg | 0 | 0 | 60 |
| | Flüoresan | Kg | 80 | 780 | 140 |
| | Elektronik Atık | Kg | 1.460 | 460 | 1.400 |
| | Akü | Kg | 280 | 0 | 0 |
| | Pil | Kg | 67 | 0 | 30 |
| | Sodyum Hidroksit | Kg | 0 | 0 | 0 |
| | Antifiriz Atıkları | Kg | 0 | 0 | 0 |
| | Diğer Asitler | Kg | 60 | 160 | 0 |
| | Tıbbi Atık | Kg | 44 | 5 | 31 |
| Tehlikeli Olmayan Atıklar | Boya Atığı | Kg | 620 | 420 | 0 |
| | Yapıştırıcı | Kg | 6.580 | 13.260 | 8.780 |
| | İsosiyonat | Kg | 440 | 160 | 3.260 |
| | Poliol | Kg | 2.200 | 8.380 | 6.260 |
| | Airbag | Kg | 380 | 240 | 80 |
| | Basınçlı kap | Kg | 0 | 4.120 | 880 |
| | Kalıp ayırıcı | Kg | 0 | 0 | 1.900 |
| | Atık Bor Yağı | Kg | 0 | 0 | 0 |
| | Ahşap | Kg | 92.000 | 72.500 | 63.800 |
| | Kağıt-Karton | Kg | 98.940 | 68.960 | 64.760 |
| | Plastik | Kg | 66.420 | 39.860 | 40.560 |
| | Diğer Plastik | Kg | 314.580 | 205.120 | 99.342 |
| | Metal | Kg | 1.907.720 | 1.594.580 | 1.718.920 |
| | Kablo Atığı | Kg | 1.080 | 1.220 | 2.200 |
| Bakır Atık | Kg | 420 | 490 | 510 | |
| | Kg | 235.660 | 115.680 | 98.160 | |
| Çevresel Yatırımlar | | Toyota Boshoku Türkiye | | | |
| Para Birimi (TL) | | 2019 | 2020 | 2021 | |
| Çevresel faaliyetlerin işletme giderleri toplamı | | 180.567 | 194.851 | 452.953 | |
| Çevre koruma yatırımları toplamı | | 112.170 | 73.050 | 216.201 | |
| Toplam | | 292.737 | 267.901 | 669.154 | |

Ekler

Sosyal Performans Göstergeleri

| Cinsiyete Göre | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|----------------------------------|--------------|---------------|--------------|
| Erkek | Kişi | 1.067 | 994 | 931 |
| | Oran | %91,0 | %91,0 | %90,6 |
| Kadın | Kişi | 105 | 98 | 97 |
| | Oran | %9,0 | %9,0 | %9,4 |
| TOTAL | | 1.172 | 1.092 | 1.028 |
| İstihdam Türüne Göre | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Ofis Çalışanı - Kadın | | 28 | 32 | 28 |
| Ofis Çalışanı - Erkek | | 109 | 87 | 78 |
| Saha Çalışanı - Kadın | | 77 | 66 | 69 |
| Saha Çalışanı - Erkek | | 958 | 907 | 853 |
| TOTAL | | 1.172 | 1.092 | 1.028 |
| Yaş Dağılımı | Toplam Üst Düzey Yönetici Sayısı | | | |
| | Kadın | | | Erkek |
| 30 yaş altı | - | | | - |
| 30-50 yaş arası | - | | | 3 |
| 50 yaş üstü | - | | | 1 |
| Toplam Üst Kademe Yönetici Sayısı | - | | | 4 |
| Eğitim Dağılımı | | | | |
| | Kadın | Erkek | Toplam | |
| İlköğretim | 1 | 41 | 42 | |
| Ortaokul | 8 | 98 | 106 | |
| Lise | 52 | 592 | 644 | |
| Meslek Yüksek Okulu | 12 | 131 | 143 | |
| Üniversite | 22 | 49 | 71 | |
| Yüksek Lisans | 2 | 8 | 10 | |
| Stajyer | 6 | 8 | 14 | |
| Toplam Çalışan | 103 | 927 | 1.030 | |

| Sözleşme Türü | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Sürekli Sözleşmeli Personel - Kadın | 104 | 97 | 89 |
| Sürekli Sözleşmeli Personel - Erkek | 891 | 903 | 853 |
| Sınırlı Sözleşmeli - Kadın | 1 | 1 | 8 |
| Sınırlı Sözleşmeli - Erkek | 176 | 91 | 78 |
| TOPLAM | 1.172 | 1.092 | 1.028 |

| Yaşa Göre | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| 18 - 30 Yaş Arası | Kadın | 20 | 24 | 25 |
| | Oran | %1,7 | %2,2 | %2,4 |
| | Erkek | 377 | 375 | 309 |
| 31 - 40 Yaş Arası | Oran | %32,2 | %34,3 | %30,1 |
| | Kadın | 69 | 59 | 52 |
| | Oran | %5,9 | %5,4 | %5,1 |
| 41 - 50 Yaş Arası | Erkek | 502 | 427 | 413 |
| | Oran | %42,8 | %39,2 | %40,2 |
| | Kadın | 16 | 15 | 19 |
| 51 - 60 Yaş Arası | Oran | %1,4 | %1,4 | %1,9 |
| | Erkek | 177 | 181 | 199 |
| | Oran | %15,1 | %16,6 | %19,4 |
| 60 Yaş Üstü | Kadın | 0 | 0 | 1 |
| | Oran | %0 | %0 | %0,1 |
| | Erkek | 11 | 10 | 10 |
| 60 Yaş Üstü | Oran | %0,9 | %0,9 | %1,0 |
| | Kadın | 0 | 0 | 0 |
| | Oran | %0 | %0 | %0 |
| 60 Yaş Üstü | Erkek | 0 | 0 | 0 |
| | Oran | %0 | %0 | %0 |

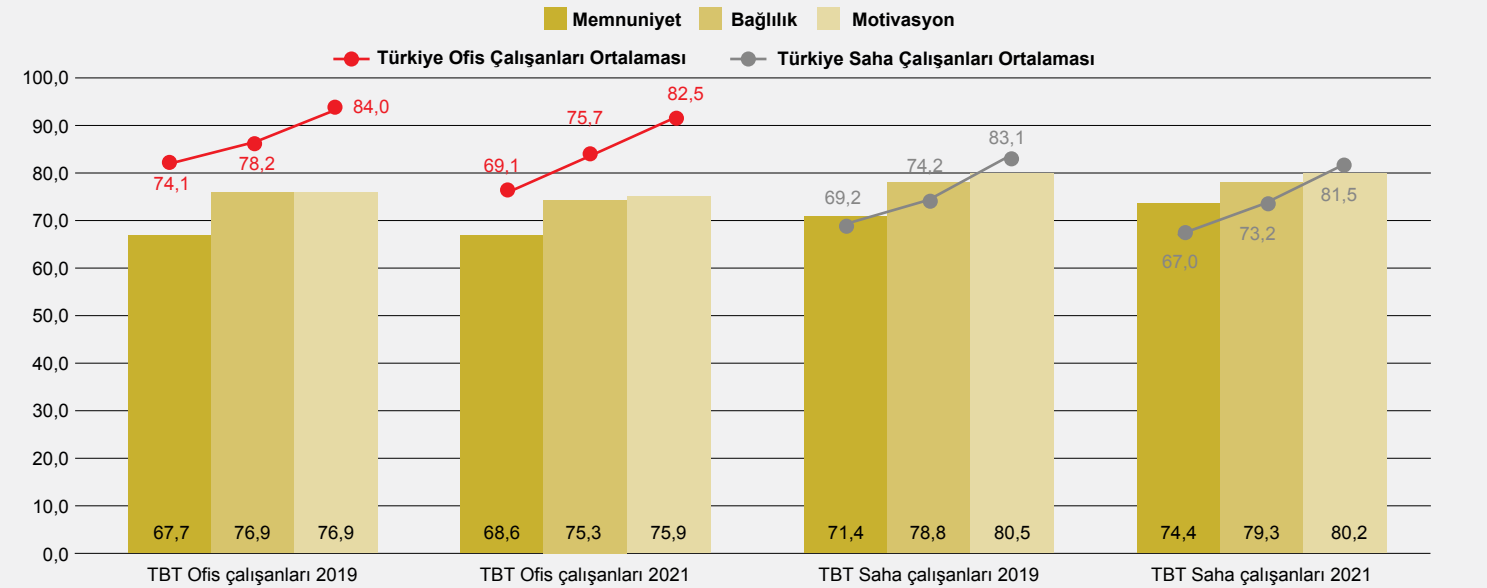
| İş Sağlığı ve Güvenliği | MY | | | | |
|--------------------------|---------------|------------|------|------|------|
| Kaza | Grup | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Ramak Kala Durumlar | Şirket | Toplam/Yıl | 19 | 16 | 12 |
| | Alt Yüklenici | Toplam/Yıl | 6 | 3 | 5 |
| Kaza Sıklık Oranı | Şirket | | 0,00 | 0,00 | 1,03 |
| | Alt Yüklenici | | 2,90 | 1,10 | 0,00 |
| Ölümler | Şirket | Toplam/Yıl | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | Alt Yüklenici | Toplam/Yıl | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Kayıp Zamanlı Kazalar | Grup | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Kayıp zamanlı kaza oranı | Şirket | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | Alt Yüklenici | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Kaza oranı | Şirket | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | Alt Yüklenici | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Ekler

| İŞGÜCÜ | | | | |
|---|--------------|--------------|---------------|-------------|
| Diğer Gruplar | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Yabancı | Kadın | 0 | 0 | 0 |
| | Oran | %0 | %0 | %0 |
| | Erkek | 3 | 4 | 2 |
| | Oran | %0,3 | %0,4 | %0,2 |
| Engelli | Kadın | 4 | 2 | 1 |
| | Oran | %0,3 | %0,2 | %0,1 |
| | Erkek | 36 | 34 | 31 |
| | Oran | %3,1 | %3,1 | %3,0 |
| Yönetim Kategorisine Göre | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Üst Kademe | Kadın | 0 | 0 | 0 |
| | Oran | %0 | %0 | %0 |
| | Erkek | 3 | 3 | 3 |
| | Oran | %0,3 | %0,3 | %0,3 |
| Orta Kademe | Kadın | 5 | 6 | 8 |
| | Oran | %0,4 | %0,5 | %0,8 |
| | Erkek | 33 | 29 | 26 |
| | Oran | %2,8 | %2,7 | %2,5 |
| Diğer | Kadın | 98 | 94 | 89 |
| | Oran | %8,4 | %8,6 | %8,7 |
| | Erkek | 1.031 | 967 | 902 |
| | Oran | %88 | %88,6 | %87,7 |
| Raporlama dönemi zarfında düzenli bir performans ve kariyer gelişim değerlendirmesine tabi tutulan toplam çalışan yüzdesini cinsiyet ve çalışan kategorisine göre bildiriniz | | | | |
| | Kadın | Erkek | Toplam | |
| Çalışan | 97 | 931 | 1.028 | |
| Toplam Konsolide | | | | |
| Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Skoru | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| | % | 79 | 0 | 79 |

| Toplam Konsolide | | | | |
|--|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Yeni işe alınmış (0-2 yıl) çalışanlara ait oryantasyon ve tutundurma program başarı oranı | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| | % | %99,83 | %99,73 | %99,81 |
| Total | | | | |
| Tüm Eğitimler (Türüne Göre) | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Mesleki Gelişim | Saat | 5.201 | 3.524 | 7.646 |
| Kişisel Gelişim | Saat | 11.132 | 5.044 | 7.062 |
| İSG | Saat | 4.989 | 5.100 | 6.930 |
| Diğer (Örn: Liderlik) | Saat | 4.194 | 362 | 3.357 |
| Toplam Eğitim Saati | Saat | 25.516 | 14.030 | 24.995 |
| Toplam Konsolide | | | | |
| | Birim | 2019 | 2020 | 2021 |
| Yolsuzlukla ilişkili risklere yönelik verilen eğitimleri tamamlayan kişi sayısı | Kişi | 956 | - | 988 |

Genel Görünüm



*Mia Araştırma tarafından gerçekleştirilen Çalışan Memnuniyeti Anketi Sonuçlarına göre

Ekler

Kalite ve Entegre Yönetim Sistemleri Belgelerimiz

| Yıl | Yönetim Sistemi |
|------|-----------------|
| 1999 | ISO 9002 |
| 2002 | ISO 9001 |
| 2004 | ISO 14001 |
| 2013 | ISO/TS 16949 |
| 2018 | IATF 16949 |
| 2020 | ISO 50001 |
| 2022 | ISO 45001 |

Paydaş İletişim Platformları Tablosu

| PAYDAŞ | İlgili Taraf | Takip / İletişim Konusu | Sıklık | İletişim Yöntemi |
|------------------------------------|---|---|--|---|
| Toplum | Yerel Yerleşimler ve Halk | Çevreyle ilgili parametrelerin takibi | Belirlenen periyotta | Mail, Toplantı |
| | | Çevreyle ilgili parametrelerin takibi | Belirlenen periyotta | Mail, Toplantı |
| | Yasa ve Yönetmelikler | Çevre Bakanlığı yasaları | Güncellendikçe | e-posta yolu ile TBT'ye bildirim (Lebib Yalkın) |
| | | Çalışma Bakanlığı yasaları | Güncellendikçe | Basılı ve elektronik veri |
| Beklentiler | Toplum algıları | 1 / yıl | e-mail/telefonla toplum algı anketi | |
| Müşteriler | TMMT Denso TBEU Grup Fabrikaları | Özel raporlar | Talep edilmesi durumunda | e-mail |
| | | SQAM şartları | Güncellendikçe | e-mail |
| | | Sevkiyat performansı KPI raporları | 1 / ay | e-mail, portal |
| | | Kalite performansı KPI raporları | 1 / hafta | e-mail, portal |
| | | Garanti iadeleri takibi | Hata bildirimini oldukça, 1 / ay | e-mail, portal |
| | | Servis parçaları (Yedek parça) takibi | Sipari takibi / Hergün Hata bilgisi / Bildirildikçe | e-mail, portal, sistem |
| | | Mühendislik değişikliklerinin takip edilmesi, uygulanması | Hergün | Portal takibi |
| Hissedarlar | TBJ | Özel raporlar | Talep edilmesi durumunda | e-mail / Toplantı |
| | | Mühendis değişikliklerinin takip edilmesi, uygulanması | Hergün | Portal takibi |
| | TBEU Mitsui Bussan Automotive | TBEU Şirket hoshin | Yılda 1 kez | Hoshin toplatisı |
| | | Şirket Hoshin raporları | 1 / 3 ay | Hoshin toplatisı |
| | | Özel raporlar | Talep edilmesi durumunda | elektronik bilgi / Toplatı |
| | | Mali yapının takip edilmesi | 1 / ay | Mail, Toplantı |
| | | Verimliliklerin takip edilmesi | 1 / gün | Andon, Toplantı |
| | | Mali yapının takip edilmesi | 1 / ay | Mail, Toplantı |
| | | Yönetimin gözden geçirme girdileri | 1 / ay | Toplantı sunumu ve tutanağı |
| | | Müşteri özel istekleri (SQAM) | Güncellendikçe | e-mail |
| Çalışanlar | Üst Yönetim | Yasal süreç takibi / raporları | Güncellendikçe | e-mail ve portal |
| | | Bütçe hazırlanması ve yönetimi | 1 / yıl | Basılı ve elektronik veri |
| | | KPI | 1 / ay | Toplantı sunumu ve tutanağı (TB-0700) |
| | Tüm Çalışanlar | Yasal gerekliliklere uyum | Güncellendikçe | TBT web site, şirket panoları, elektronik ortam |
| | | Kalite politikası | Güncellendikçe | Basılı ve elektronik |
| | | Şirket gazetesi | 1 / 3 ay | Basılı ve elektronik |
| Performans değerlendirme sonuçları | | 1 / 6 ay | Basılı kopya | |
| İş Ortakları | Tedarikçi | Çalışan memnuniyeti değerlendirmesi | 1 / yıl | Basılı kopya |
| | | Yasal mevzuatlar | Güncellendikçe | e-mail |
| | | Satınalma sözleşmeleri | Talep edilmesi durumunda | Basılı kopya |
| | | Teknik resim ve ECI lar | ECI / T.Resim yayımlandıkça | Mail |
| | | Planlama bildirimleri | Müşteri yayımlandıkça | Mail, Portal takibi |
| | | Tedarikçi Algı Anketi | 1 / yıl | Mail |
| | Taşeronlar | Tedarikçi performans değerlendirme raporları | 1 / ay | e-mail |
| | | İzin ve lisanslar | Süresi bittikçe | Taşeron tarafından TBT'ye sunulur. |
| | | TBT özel beklentileri | Güncellendikçe | Basılı kopya/elektronik bilgi |
| | | Belgelendirme Firması | Gerekli bilgi ve KPI göstergeleri | 1/yıl |

Ekler

Üyelikler ve Ödüller

Toyota Boshoku Türkiye olarak bugüne kadar çeşitli platformlardan aldığımız ödüller aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

| Devlet Kurumlarından | Müşterilerden | Çeşitli Kuruluşlardan |
|--|---|--|
| Verimlilik İkincilik Ödülü Türkiye Cumhuriyeti - Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2017) | Kalite Altın Ödülü - Toyota Motor Europe (2010) | EFQM Türkiye Mükemmellik Ödülü (2020) |
| İnovasyon Kültürü Üçüncülüğü Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı (2016) | Maliyet Yönetimi Altın Ödülü Toyota Motor Europe (2008) | Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası 2018 yılı En büyük 500 sanayi işletmesinden biri |
| 6'ncı Otomotiv Bileşen Tasarım Yarışması Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı (2017) | Maliyet Yönetimi Altın Ödülü Toyota Motor Europe (2005) | Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası 2017 en büyük 500 sanayi işletmesinden biri |
| | Proje Yönetimi Gümüş Ödülü Toyota Motor Europe (2018) | En Başarılı İyileştirme Sistemi Cİcert Certification International 2010 |
| | Değer Analizi Gümüş Ödülü Toyota Motor Europe (2010) | |
| | Maliyet Yönetimi Gümüş Ödülü Toyota Motor Europe (2007) | |
| | Gümüş Kalite Ödülü Toyota Motor Europe (2005) | |
| | Gümüş Kalite Ödülü Toyota Motor Engineering and Manufacturing Europe (2004) | |
| | Maliyet Yönetimi Gümüş Ödülü Toyota Motor Engineering and Manufacturing Europe (2004) | |
| | Proje Yönetimi Gümüş Ödülü Toyota Motor Engineering and Manufacturing Europe (2003) | |

GRI İndeksi

| GRI Standardı | Tanım | Bildirimler | Sayfa No |
|---|---|--|----------|
| GRI 101: Temel 2016 | | | |
| GRI 102: Genel Standart Bildirimler 2016 | | | |
| Kurumsal Profil | | | |
| 102-1 | Kuruluşun adı | Rapor Hakkında | 14 |
| 102-2 | Birincil markalar, ürünler ve hizmetler | Toyota Boshoku Türkiye Hakkında | 20,21 |
| 102-3 | Kuruluşun genel merkezinin bulunduğu yer | 1.Organize Sanayi Bölgesi, 5. Cadde No:1 54580 Arifiye / Sakarya | |
| 102-4 | Kuruluşun faaliyet gösterdiği ülke sayısı ve kuruluşun belirgin faaliyetlerinin olduğu ya da raporda anlatılan sürdürülebilirlik konu başlıklarıyla ilgili olan ülkeler | Dünyada Toyota Boshoku | 18 |
| 102-5 | Mülkiyetin ve kanuni yapının niteliği | Toyota Boshoku Türkiye Hakkında | 20 |
| 102-6 | Hizmet verilen pazarlar | Dünyada Toyota Boshoku | 18 |
| 102-7 | Kuruluşun ölçeği | Dünyada Toyota Boshoku | 18 |
| 102-8 | Çalışanlar ve diğer işçiler ile ilgili bilgi | İstihdam, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık | 62,63 |
| 102-9 | Tedarik Zinciri | | |
| 102-10 | Kuruluş ve tedarik zinciriyle ilgili gerçekleşen değişiklikler | | |
| 102-11 | İhtiyati yaklaşım veya ihtiyatlılık ilkesi | | |
| 102-12 | Harici girişimler | | |
| 102-13 | Dernek üyeliği | Üyelikler ve Ödüller | 90 |
| Strateji | | | |
| 102-14 | En üst düzey karar mercii beyanı | Başkan'ın Mesajı | 16 |
| 102-15 | Kilit etkilerin, risklerin ve fırsatların bir tanımının sağlanması | | |
| Etik Kurallar ve İlkeler | | | |
| 102-16 | Değerler, ilkeler, standartlar ve davranış normları | İş Etiği ve Uyum | 38,39 |
| 102-17 | Etik ve yasal davranışla ve kurumsal dürüstükle ilgili konular hakkında öneri alınmasına yönelik yardım hatları veya danışma hatları gibi dahili ve harici mekanizmalar | Risk Yönetimi ve İç Denetim | 39 |
| Yönetişim | | | |
| 102-18 | En yüksek yönetim organının komiteleri de dahil olmak üzere kuruluşun yönetim yapısı | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| Paydaş Katılımı | | | |
| 102-40 | Paydaş gruplarının listesi | Paydaşlarımızla İlişkiler | 76 |
| 102-41 | Toplu iş sözleşmesi anlaşmaları | | |
| 102-42 | Paydaşların belirlenmesi ve seçilmesi | Paydaşlarımızla İlişkiler | 76 |
| 102-43 | Paydaş katılımı yaklaşımı | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| 102-44 | Kilit konular ve kaygılar | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| Raporlama | | | |
| 102-45 | Konsolide bilançolara veya eşdeğer belgelere dâhil edilen bütün kurumlar | | |
| 102-46 | Rapor içeriği ve konu sınırlarının tanımlanması | Rapor Hakkında | 14 |
| 102-47 | Öncelikli konuların listesi | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31 |
| 102-48 | Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi | Rapor Hakkında | 14 |
| 102-49 | Raporlamadaki değişiklikler | Rapor Hakkında | 14 |
| 102-50 | Raporlama Periyodu | Rapor Hakkında | 14 |
| 102-51 | Önceki Raporun Tarihi | Rapor Hakkında | 14 |
| 102-52 | Raporlama sıklığı | | |
| 102-53 | Rapor ve içeriği ile ilgili sorular için iletişim bilgileri | | |
| 102-54 | GRI Standartlarına göre seçilen uyumluluk seçeneği | GRI İndeksi | 91 |
| 102-55 | GRI içerik dizini | GRI İndeksi | 91 |
| 102-56 | Dış güvence | | |

Ekler

GRI İndeksi

| GRI Standardı | Tanım | Bildirimler | Sayfa No |
|--|---|--|----------|
| Özel Standart Bildirimler | | | |
| GRI 200 Ekonomik Standartlar Serisi | | | |
| Ekonomik Performans | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 201: Ekonomik Performans 2016 | 201-1 Üretilen ve dağıtılan ekonomik değer | Yönetişim ve Finansal Performans Göstergeleri | 80 |
| | 201-4 Devletten alınan finansal destekler | Yönetişim ve Finansal Performans Göstergeleri | 80 |
| Dolaylı Ekonomik Etkiler | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016 | 203-1 Altyapı yatırımları ve desteklenen servisler | Yönetişim ve Finansal Performans Göstergeleri | 80 |
| | 203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler | | |
| Satın Alma Uygulamaları | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016 | 204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranı | | |
| Yolsuzlukla Mücadele | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016 | 205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen faaliyetler | Çalışan Hakları ve Gelişimi | 67-71 |
| | 205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim ve eğitim | Çalışan Hakları ve Gelişimi | 67-71 |
| | 205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler | | |
| Rekabete Aykırı Davranış | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 206: Rekabete Aykırı Davranış 2016 | 206-1 Rekabet aykırı davranışlara, tröstleşme ve tekelleşme faaliyetlerine ilişkin davaların toplam sayısı ve sonuçları | | |

| GRI Standardı | Tanım | Bildirimler | Sayfa No |
|--|---|--|----------|
| GRI 300 Çevresel Standartlar Serisi | | | |
| Enerji | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 302: Enerji 2016 | 302-1 Kuruluş içi enerji tüketimi | Enerji Yönetimi | 50,51 |
| | 302-4 Enerji tüketiminin azaltılması | Enerji Yönetimi | 50,51 |
| Su | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 303: Su Tüketimi ve Deşarj 2018 | 303-1 Paylaşılan kaynak olan suyla etkileşim | Su Yönetimi | 52,53 |
| | 303-2 Su deşarjına bağlı etkilerin yönetimi | Su Yönetimi | 52,53 |
| | 303-3 Kaynağından çekilen su | Su Yönetimi | 52,53 |
| Emisyonlar | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 305: Emisyonlar 2016 | 305-1 Direk (Kapsam 1) sera gazı emisyonları | Sera Gazı Yönetimi | 46-49 |
| | 305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları | Sera Gazı Yönetimi | 46-49 |
| | 305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması | Sera Gazı Yönetimi | 46-49 |
| Atıklar | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 306: Atıklar 2016 | 306-2 Cinsine ve bertaraf yöntemine göre atıklar | Atık Yönetimi | 54-57 |
| Tedarikçilerin Çevresel Değerlendirmesi | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 308: Tedarikçilerin Çevresel Bakımdan Değerlendirmesi 2016 | 308-2 Tedarik zincirindeki belirgin ölçekte mevcut ve olası olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler | | |

Ekler

| GRI Standardı | Tanım | Bildirimler | Sayfa No |
|---|--|--|----------|
| GRI 400 Sosyal Standartlar Serisi | | | |
| İstihdam | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 401: İstihdam 2016 | 401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri | Çalışan Hakları ve Gelişimi | 67-71 |
| | 401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ve tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar | | |
| | 401-3 Cinsiyete göre doğum izninden sonra işe dönme ve işte kalma oranları | | |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018 | 403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi | İş Sağlığı ve Güvenliği | 45 |
| | 403-2 Yaralanma türleri ve yaralanma oranları, meslek hastalıkları, kayıp günler, devamsızlık ve işle bağlantılı ölüm sayısı | İş Sağlığı ve Güvenliği | 74 |
| | 403-3 İş sağlığı hizmetleri | İş Sağlığı ve Güvenliği | 74 |
| | 403-4 İş sağlığına ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim | İş Sağlığı ve Güvenliği | 74 |
| | 403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi | İş Sağlığı ve Güvenliği | 74 |
| | 403-6 Çalışan sağlığının teşviki | | |
| | 403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması | İş Sağlığı ve Güvenliği | 74 |
| | 403-9 İş kaynaklı yaralanmalar | İş Sağlığı ve Güvenliği | 74 |
| | 403-10 İş kaynaklı hasta vakaları | İş Sağlığı ve Güvenliği | 74 |
| | Eğitim ve Öğretim | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016 | 404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati | Çalışan Hakları ve Gelişimi | 67-71 |
| | 404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları | Çalışan Hakları ve Gelişimi | 67-71 |
| Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016 | 405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği | İstihdam, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık | 62,63 |

| GRI Standardı | Tanım | Bildirimler | Sayfa No |
|---|--|--|----------|
| Ayrımcılığın Önlenmesi | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016 | 406-1 Ayrımcılık vakalarının ve düzeltici önlemlerin alınması | | 63 |
| Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı 2016 | 407-1 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının risk altında olabileceği operasyonlar ve tedarikçiler | | 64 |
| Yerel Toplular | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 413: Yerel Toplular 2016 | 413-1 Yerel toplum katılımı, etki değerlendirmeleri ve gelişim programlarının uygulandığı operasyonların yüzdesi | Sürdürülebilirlik KPI'ları | 30 |
| | 413-2 Toplum üzerinde gerçek ve potansiyel olumsuz etkileri olan operasyonlar | | |
| Tedarikçilerin Sosyal Bakımdan Değerlendirilmesi | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| GRI 414: Tedarikçilerin Sosyal Bakımdan | 414-1 Sosyal açıdan izlenen/denetlenen yeni tedarikçiler | | |
| | 414-2 Tedarik zincirinde görülen olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler | | |
| Müşteri Gizliliği | | | |
| GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016 | 103-1 Öncelikli konuların açıklanması ve sınırları | Toyota Boshoku Türkiye Öncelikli Konuları, Paydaş Bağlılığı ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları | 31-35 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımı ve bileşenleri | Toyota Boshoku Türkiye'de Sürdürülebilirlik Yönetimimiz | 29 |
| | 103-3 Yönetim yaklaşımının değerlendirilmesi | Bilgi Güvenliği | 42 |
| GRI 418: Müşteri Gizliliği 2016 | 418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikâyetler | Bilgi Güvenliği | 42 |



TOYOTA BOSHOKU TÜRKİYE

İLETİŞİM BİLGİLERİ

TBT Merkez Fabrikası

1. Organize Sanayi Bölgesi, 5. Cadde
No:1 54580 Arifiye / SAKARYA
Tel: +90 264 295 25 25
Faks: +90 264 295 25 26
E-posta: tbt.info@toyota-boshoku.com

Sürdürülebilirlik ve Raporlama Danışmanı

KPMG Sürdürülebilirlik Hizmetleri
Tel: +90 212 316 60 00
www.kpmg.com

Tasarım

Finar Kurumsal
İletişim Çözümleri Ltd. Şti.
Seba Office Boulevard, D 21
Ayazağa Mahallesi Mimar Sinan Sokak No: 21
Sarıyer / İstanbul
T: 0212 269 37 20-21
F: 0212 269 37 50