

**SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
PEFORMANSI**

**20
20**

AYGAZ



2020 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PEFORMANSI

- 02 Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum ve Beyan
- 04 Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Çerçevesi
- 06 Sürdürülebilir Büyüme
- 07 Sürdürülebilirlik Raporlaması
- 08 Sürdürülebilirlik Yönetimi
- 08 Paydaşlarla İletişim
- 10 İnsan Kaynakları
- 18 Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği
- 24 İnovasyon ve Fikri Haklar
- 25 Araştırma-Geliştirme
- 26 Toplumsal Sorumluluk

Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum

Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Beyanı

Aygaz, SPK'nın Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde belirtilenler dahil sürdürülebilirlik alanındaki iyi uygulamaları yakından takip etmekte ve çalışmalarını bu alanda genel kabul görmüş en iyi uygulamalara olabildiğince uyum sağlama hedefiyle yürütmektedir. Aygaz'ın sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında yönettiği konuların birçoğu, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından 2020 yılında yürürlüğe konulan "Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi"nde belirtilen ilkeler ile örtüşmektedir. Bu çerçevede Aygaz A.Ş. tarafından SPK'nın "uy ya da açıkla" yaklaşımı ile hazırladığı zorunlu olmayan Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde belirtilen ilkelerin birçoğuna uyum sağlanmıştır. Söz konusu ilkelerin bir kısmında uygulamada yaşanan zorluklar, genel ulusal ve uluslararası arenadaki belirsizlikler, bazı ilkelerin şirketin mevcut yapısı ile tam örtüşmemesi, devam eden çalışmalarda elde edilecek bulgulara göre uyum esaslarının belirlenecek olması gibi nedenlerle tam uyum henüz sağlanamamıştır. Şirketimizin sürdürülebilir değer yaratma hedefine katkı sağlayacak şekilde küresel uygulamaların incelenmesi, geliştirilen teknik altyapı ile veri temin çalışmalarının tamamlanması gibi devam etmekte olan çalışmalar tamamlandığında henüz tam uyum sağlanmamış olan ilkelerde de uygulamaya geçilmesi hedeflenmektedir.

SPK'nın **Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum** Çerçevesi'nde yer alan ilkelerle örtüşen Aygaz'ın sürdürülebilirlik uygulamaları Faaliyet Raporu'nun başta Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum bölümünün altında yer alan bölümlerde detaylı olarak açıklanmış olup, henüz tam uyum sağlanamayan başlıca ilkeler hakkında açıklamalarımız ise aşağıda belirtilmektedir. Zorunlu olmayan ilkelerle tam uyum sağlanamaması nedeniyle çevresel ve sosyal risk yönetiminde meydana gelen etkiler şirketimizce takip edilmekte ve sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında değerlendirilmektedir.

- Aygaz'ın Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim ("ÇSY") kapsamında çevre, sürdürülebilirlik, paydaş ve iş güvenliği odaklarını kapsayan Entegre Yönetim Sistemleri Politikası ve Etik Davranış Kuralları bulunmaktadır. Entegre Yönetim Sistemleri Politikası çerçevesinde ÇSY politikaları ve hedefleri oluşturulmakta ve düzenli güncellenmektedir. Önümüzdeki dönemlerde söz konusu hedeflerin kamuoyuna açıklanmasına yönelik çalışmalarını ise sürdürmektedir.
- Aygaz çevresel, sosyal ve yönetimle ilgili başlıca temel göstergeleri düzenli olarak izlemekte ve kamuoyu ile paylaşmaktadır. Ancak, karşılaştırılabilir ve teyit edilebilir nitelikte verilere ulaşamaması sebebiyle yerel veya uluslararası sektör karşılaştırmaları bulunmamaktadır. Öte yandan, küresel ve sektörel eğilimler ışığında bir önceliklendirme analizi gerçekleştirmek için çalışmalar yürütülmektedir. Öncelikli konuların belirlenmesine paralel olarak ortaklık stratejisi üzerinde çalışmalar önümüzdeki yıllarda yürütülecektir.
- Aygaz, ÇSY politikalarının uygulanmasına yönelik Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu ("Çalışma Grubu") ve Kurumsal Risk Yönetimi Çalışma Grubu oluşturmuştur. Kurumsal Risk Yönetimi süreçleri Yönetim Kurulu altında oluşturulan Risk Yönetimi Komitesi'ne raporlanmakta ve bu çerçevede yapılan çalışmaları Faaliyet Raporu Risk Yönetimi altında kamuoyuna açıklanır. Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu çalışma ve politikasının sonraki dönemlerde kamuoyu ile paylaşılması üzerine çalışmalar sürmektedir.
- Aygaz ÇSY kapsamında kısa ve uzun vadeli hedefler doğrultusunda uygulama ve eylem planlarını kamuoyuna açıklamaya yönelik çalışmalar yürütmektedir.
- Çevresel, sosyal ve yönetimle ilgili temel göstergeler düzenli olarak izlenmektedir. Aygaz, 2008 yılından itibaren her yıl düzenli olarak ÇSY verilerini sürdürülebilirlik raporları aracılığıyla paylaşmıştır. 2020 yılına ait ÇSY performansına da kurumsal internet sitesinin ve faaliyet raporunun sürdürülebilirlik bölümünde yer verecektir. Kısıtlı çevresel ve sosyal etkiye bağlı olarak göstergelere bugüne kadar doğrulama alınmamıştır. Geliştirilen standartlara ve uygulamalara paralel olarak çalışmalar önümüzdeki yıllarda yürütülebilecektir.
- Aygaz sürdürülebilirlik çalışmaları Çalışma Grubu sorumluluğu ve takibinde gerçekleşmektedir. Kurumsal İletişim, Finansman, Kalite Sistem, SEC-G ve Sektörel İlişkiler ile İnsan Kaynakları birimlerinden oluşan Çalışma Grubu, sürdürülebilirliğe ilişkin konuları Genel Müdür'e raporlamakta ve Genel Müdür gerekli durumlarda Yönetim Kurulu'na raporlama yapmaktadır. Sürdürülebilirlik konularının iş

süreçlerine paralel olarak Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilmesi sonucunda sürdürülebilirlik stratejisi ve hedefleri belirlenmektedir. Çevre ve İklim değişikliği konusu da Çalışma Grubu tarafından yürütülmektedir.

- > Aygaz hedeflerin gerçekleştirilmesi de dâhil olmak üzere, sunduğu teşvikleri Faaliyet Raporu'nda İnsan Kaynakları başlığı altında açıklamaktadır. Aygaz'ın önem verdiği sürdürülebilirlik konularının başında gelen İş Sağlığı ve Güvenliği alanında ilke ve prosedürlerine bağlı ve duyarlı hareket eden ve bu konularda kurumsal duyarlılığı ve etkinliği artırıcı şekilde aksiyonlar alan çalışanları ödüllendirilmektedir. Çevresel konuların yönetimi için sunulan teşvikler konusunda ise sürdürülebilirlik kapsamında çalışmalar devam etmektedir.
- > Aygaz çevresel sorunların iş hedeflerine ve stratejilerine nasıl entegre edildiğine ilişkin şirket içi hedefleri kapsamında oluşturduğu ve takip ettiği göstergeleri olmakla beraber bunların sonraki dönemlerde kamuoyu ile paylaşılması konusunda çalışmalarını sürdürmektedir.
- > Aygaz, Koç Topluluğu'nda yürütülen çalışmalara paralel olarak çevresel etkilerini azaltmak için kısa ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflerin açıklanmasına ilişkin faaliyetlerini yürütmektedir. Uzun vadeli uyum konusu şirketimizce ayrıca değerlendirilecektir.
- > Ülkemizde konuya ilişkin yasal düzenleme süreçleri henüz tamamlanmadığından Şirket'in dahil olduğu bir karbon fiyatlandırma sistemi bulunmamaktadır. Şirket içi karbon fiyatlandırma çalışmaları ve karbon kredisi konusunda değerlendirmelerimiz ve sivil toplum kuruluşları ile inceleme süreçlerimiz devam etmektedir.

Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum

Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Çerçevesi

İlke Kodu	İlke No	İlke Açıklaması	Sayfa Numarası ve/veya Bağlantı
A1. Strateji, Politika ve Hedefler	1	Yönetim Kurulu ÇSY öncelikli konularını, risklerini ve fırsatlarını belirler ve buna uygun ÇSY politikalarını oluşturur. Söz konusu politikaların etkin bir biçimde uygulanması bakımından; Ortaklık içi yönerge, iş prosedürleri vs. hazırlanabilir. Bu politikalar için Yönetim Kurulu kararı alır ve kamuya açıklar.	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 8
A1. Strateji, Politika ve Hedefler	2	ÇSY politikalarına, risk ve fırsatlara uygun Ortaklık Stratejisini belirler. Ortaklık stratejisi ve ÇSY politikalarına uygun kısa ve uzun vadeli hedeflerini belirler ve kamuya açıklar.	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 8
A2. Uygulama/İzleme	3	ÇSY politikalarının yürütülmesinden sorumlu komiteleri/birimleri belirler ve kamuya açıklar. Sorumlu komite/birim, politikalar kapsamında gerçekleştirilen faaliyetleri yılda en az bir kez ve her halükarda Kurul'un ilgili düzenlemelerinde yıllık faaliyet raporlarının kamuya açıklanması için belirlenen azami süreler içerisinde kalacak şekilde Yönetim Kuruluna raporlar.	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 8
A2. Uygulama/İzleme	4	Belirlenen kısa ve uzun vadeli hedefler doğrultusunda uygulama ve eylem planlarını oluşturur ve kamuya açıklar.	Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Beyanı, sayfa 2-3
A2. Uygulama/İzleme	5	ÇSY Kilit Performans Göstergelerini (KPG) belirler ve yıllar bazında karşılaştırmalı olarak açıklar. Teyit edilebilir nitelikteki verilerin varlığı halinde, KPG'leri yerel ve uluslararası sektör karşılaştırmalarıyla birlikte sunar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23; İnsan Kaynakları, sayfa 10-17
A2. Uygulama/İzleme	6	İş süreçlerine veya ürün ve hizmetlere yönelik sürdürülebilirlik performansını iyileştirici inovasyon faaliyetlerini açıklar.	Araştırma-Geliştirme, sayfa 25
A3. Raporlama	7	Sürdürülebilirlik performansını, hedeflerini ve eylemlerini yılda en az bir kez raporlar ve kamuya açıklar. Sürdürülebilirlik faaliyetlerine ilişkin bilgileri faaliyet raporu kapsamında açıklar.	Sürdürülebilirlik Raporlaması, sayfa 7; Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
A3. Raporlama	8	Paydaşlar için ortaklığın konumu, performansı ve gelişiminin anlaşılabilirliği açısından önemli nitelikteki bilgilerin, doğrudan ve özlü bir anlatımla paylaşılması esastır. Ayrıntılı bilgi ve verileri kurumsal internet sitesinde ayrıca açıklayabilir, farklı paydaşların ihtiyaçlarını doğrudan karşılayan ayrı raporlar hazırlayabilir.	Paydaşlarla İletişim, sayfa 8-9
A3. Raporlama	9	Şeffaflık ve güvenilirlik bakımından azami özen gösterir. Dengeli yaklaşım kapsamında açıklama ve raporlamalarda öncelikli konular hakkında her türlü gelişmeyi objektif bir biçimde açıklar.	Paydaşlarla İletişim, sayfa 8-9
A3. Raporlama	10	Faaliyetlerinin Birleşmiş Milletler (BM) 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan hangileri ile ilişkili olduğu hakkında bilgi verir.	Sürdürülebilir Büyüme, sayfa 6-8
A3. Raporlama	11	Çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim konularında aleyhine açılan ve/veya sonuçlanan davalara ilişkin açıklama yapar.	2020 Faaliyet Raporu, sayfa 106-17 https://www.aygaz.com.tr/uploads/yatirimci-iskileri/faaliyet-rapor/19736776_act71_41a0_8bdf_1102542ef7e7_aygaz-2020-faaliyet-raporu.pdf
A4. Doğrulama	12	Bağımsız üçüncü taraflara (bağımsız sürdürülebilirlik güvence sağlayıcılarına) doğrulatıldığı takdirde, sürdürülebilirlik performans ölçümlerini kamuya açıklar ve söz konusu doğrulama işlemlerinin artırılması yönünde gayret gösterir.	Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Beyanı, sayfa 2-3
B. Çevresel İlkeler	13	Çevre yönetimi alanındaki politika ve uygulamalarını, eylem planlarını, çevresel yönetim sistemlerini (ISO 14001 standardı ile bilinmemektedir) ve programlarını açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	14	Çevre ile ilgili kanun ve ilgili diğer düzenlemelere uyum sağlar ve bunları açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	15	Sürdürülebilirlik İlkeleri kapsamında hazırlanacak raporda yer verilecek çevresel raporun sınırı, raporlama dönemi, raporlama tarihi, veri toplama süreci ve raporlama koşulları ile ilgili kısıtları açıklar.	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 8
B. Çevresel İlkeler	16	Çevre ve iklim değişikliği konusunda ilgili ortaklıktaki en üst düzey sorumluyu, ilgili komiteleri ve görevlerini açıklar.	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 8
B. Çevresel İlkeler	17	Hedeflerin gerçekleştirilmesi de dâhil olmak üzere, çevresel konuların yönetimi için sunduğu teşvikleri açıklar.	Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Beyanı, sayfa 2-3
B. Çevresel İlkeler	18	Çevresel sorunların iş hedeflerine ve stratejilerine nasıl entegre edildiğini açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	19	İş süreçlerine veya ürün ve hizmetlerine yönelik sürdürülebilirlik performanslarını ve bu performansını iyileştirici faaliyetlerini açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	20	Sadece doğrudan operasyonlar bakımından değil, ortaklık değer zinciri boyunca çevresel konuları nasıl yönettiğini ve stratejilerine tedarikçi ve müşterileri nasıl entegre ettiğini açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	21	Çevresel konularda (sektörel, bölgesel, ulusal ve uluslararası) politika oluşturma süreçlerine dâhil olup olmadığını; çevre konusunda üyesi olduğu dernekler, ilgili kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları ile yaptığı iş birliklerini ve varsa aldığı görevleri ve desteklediği faaliyetleri açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	22	Çevresel göstergeler (Sera gazı emisyonları (Kapsam-1 (Doğrudan), Kapsam-2 (Enerji dolaylı), Kapsam-3 (Diğer dolaylı)), hava kalitesi, enerji yönetimi, su ve atıksu yönetimi, atık yönetimi, biyoçeşitlilik etkileri) ışığında çevresel etkileri ile ilgili bilgileri dönemsel olarak karşılaştırılabilir bir şekilde raporlar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	23	Verilerini toplamak ve hesaplamak için kullandığı standart, protokol, metodoloji ve baz yıl ayrıntılarını açıklar.	Çevreye Duyarlı İş Süreçleri, sayfa 71-72
B. Çevresel İlkeler	24	Önceki yıllarla karşılaştırmalı olarak rapor yılı için çevresel göstergelerin durumunu açıklar (artış veya azalma).	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	25	Çevresel etkilerini azaltmak için kısa ve uzun vadeli hedefler belirler ve bu hedefleri açıklar. Bu hedeflerin Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Taraflar Konferansı'nın önerdiği şekilde Bilime Dayalı olarak belirlenmesi tavsiye edilir. Daha önce belirlendiği hedeflere göre rapor yılında gerçekleşen ilerleme söz konusu ise konu hakkında bilgi verir.	Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Beyanı, sayfa 2-3
B. Çevresel İlkeler	26	İklim krizi ile mücadele stratejisini ve eylemlerini açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği sayfa 18-23 https://www.aygaz.com.tr/kurumsal/iklimdegisikligi-stratejisi
B. Çevresel İlkeler	27	Sunduğu ürünler ve/veya hizmetlerin potansiyel olumsuz etkisini önleme veya minimize etme program ya da prosedürlerini açıklar; üçüncü tarafların sera gazı emisyon miktarlarında azaltım sağlamaya yönelik aksiyonlarını açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	28	Çevresel etkilerini azaltmaya yönelik aldığı aksiyonlar, yürüttüğü projeler ve girişimlerin toplam sayısını ve bunların sağladığı çevresel fayda/kazanç ve maliyet tasarruflarını açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	29	Toplam enerji tüketim verilerini (hammadde hariç) raporlar ve enerji tüketimlerini Kapsam-1 ve Kapsam-2 olarak açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	30	Raporlama yılında üretilen ve tüketilen elektrik, ısı, buhar ve soğutma hakkında bilgi sağlar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	31	Yenilenebilir enerji kullanımının artırılması, sıfır veya düşük karbonlu elektrığe geçiş konusunda çalışmalar yapar ve bu çalışmalarını açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	32	Yenilenebilir enerji üretim ve kullanım verilerini açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	33	Enerji verimliliği projeleri yapar ve bu çalışmalar sayesinde enerji tüketim ve emisyon azaltım miktarını açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
B. Çevresel İlkeler	34	Yer altından veya yer üstünden çekilen, kullanılan, geri dönüştürülen ve deşarj edilen su miktarlarını, kaynaklarını ve prosedürlerini (Kaynak bazında toplam su çekimi, su çekiminden etkilenen su kaynakları; geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan suyun yüzdesi ve toplam hacmi vb.) raporlar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23

İlke Kodu	İlke No	İlke Açıklaması	Sayfa Numarası ve/veya Bağlantı
B. Çevresel İlkeler	35	Operasyonlar veya faaliyetlerinin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dâhil olup olmadığını açıklar.	Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Beyanı, sayfa 2-3
B. Çevresel İlkeler	36	Raporlama döneminde biriken veya satın alınan karbon kredisi bilgisini açıklar.	Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Beyanı, sayfa 2-3
B. Çevresel İlkeler	37	Ortaklık içerisinde karbon fiyatlandırması uygulayanlar ise ayrıntılarını açıklar.	Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Beyanı, sayfa 2-3
B. Çevresel İlkeler	38	Çevresel bilgilerini açıkladığı tüm zorunlu ve gönüllü platformları açıklar.	Sürdürülebilirlik Raporlaması, sayfa 7
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	39	İnsan Hakları Evrensel Beyannameğine, Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmelerine ve Türkiye'de insan hakları ve çalışma hayatını düzenleyen hukuksal çerçeve ve mevzuata tam uyumun taahhüt edildiği Kurumsal İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası oluşturur. Söz konusu politikayı ve politikanın uygulanması ile ilgili rolleri ve sorumlulukları kamuya açıklar.	İnsan Kaynakları, sayfa 10-17 2019 Sürdürülebilirlik Raporu, sayfa 46 https://www.aygaz.com.tr/uploads/kurumsal/surdurulebilirlik/08fb5f49_f6a4_4188_87d6_8d2c121a5ba9_7576d692_ad04_49f3_96a4_76f99c59bf9b__aygaz-skr-tr-11-agustos.pdf
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	40	İşe alım süreçlerinde fırsat eşitliği sağlar. Tedarik ve değer zinciri etkilerini de gözterek adil iş gücü, çalışma standartlarının iyileştirilmesi, kadın istihdamı ve kapsayıcılık konularına (kadın, erkek, dini inanç, dil, ırk, etnik köken, yaş, engelli, müttecı vb. ayırımı yapılmaması gibi) politikalarında yer verir.	İnsan Kaynakları, sayfa 10-17
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	41	Belirli ekonomik, çevresel, toplumsal faktörlere duyarlı kesimlerin (düşük gelirli kesimler, kadınlar vb.) veya azınlık haklarının/fırsat eşitliğinin gözetilmesi konusunda değer zinciri boyunca alınan önlemleri açıklar.	İnsan Kaynakları, sayfa 10-17; Toplumsal Sorumluluk, sayfa 26-27
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	42	Ayrımcılığı, eşitsizliği, insan hakları ihlallerini, zorla çalıştırmayı önleyici ve düzeltici uygulamalara ilişkin gelişmeleri raporlar. Çocuk işçi çalıştırılmamasına yönelik düzenlemeleri açıklar.	İnsan Kaynakları, sayfa 10-17 2019 Sürdürülebilirlik Raporu, sayfa 44 https://www.aygaz.com.tr/uploads/kurumsal/surdurulebilirlik/08fb5f49_f6a4_4188_87d6_8d2c121a5ba9_7576d692_ad04_49f3_96a4_76f99c59bf9b__aygaz-skr-tr-11-agustos.pdf
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	43	Çalışanlara yapılan yatırım (eğitim, gelişim politikaları), tazminat, tanınan yan haklar, sendikalaşma hakkı, iş/hayat dengesi çözümleri ve yetenek yönetimine ilişkin politikalarını açıklar. Çalışan şikayetleri ve anlaşmazlıkların çözümüne ilişkin mekanizmaları oluşturarak uyumsuzluk çözümleri belirler. Çalışan memnuniyetinin sağlanmasına yönelik olarak yapılan faaliyetleri düzenli olarak açıklar.	İnsan Kaynakları, sayfa 10-17
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	44	İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturur ve kamuya açıklar. İş kazalarından ve sağlığın korunması amacıyla alınan önlemleri ve kaza istatistiklerini açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	45	Kişisel verilerin korunması ve veri güvenliği politikalarını oluşturur ve kamuya açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	46	Etik politikası oluşturur (iş, çalışma etiği, uyum süreçleri, reklam ve pazarlama etiği, açık bilgilendirme vb. çalışmaları dâhil) ve kamuya açıklar.	İnsan Kaynakları, sayfa 10-17 Etik İlkeler https://www.aygaz.com.tr/yatirimci-ilisikleri/etik-ilkeler
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	47	Toplumsal yatırım, sosyal sorumluluk, finansal kapsayıcılık ve finansmana erişim kapsamındaki çalışmalarını açıklar.	Toplumsal Sorumluluk, 26-27
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları	48	Çalışanlara ÇŞY politikaları ve uygulamaları konusunda bilgilendirme toplantıları ve eğitim programları düzenler.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 18-23
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler	49	Sürdürülebilirlik alanındaki faaliyetlerini tüm paydaşların (çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve hizmet sağlayıcılar, kamu kuruluşları, hissedarlar, toplum ve sivil toplum kuruluşları vb) ihtiyaç ve önceliklerini dikkate alarak yürütür.	Sürdürülebilir Büyüme, sayfa 6-8
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler	50	Müşteri şikayetlerinin yönetimi ve çözümüne ilişkin müşteri memnuniyeti politikası düzenler ve kamuya açıklar.	Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği sayfa 18-23 Aygaz A.Ş. Müşteri Şikayetleri Yönetimi Taahhüdü https://www.aygaz.com.tr/kurumsal/musteri-sikayetleri-yonetimi-taahhudu
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler	51	Paydaş iletişimini sürekli ve şeffaf bir şekilde yürütür; hangi paydaşlarla, hangi amaçla, ne konuda ve ne sıklıkla iletişime geçtiğini, sürdürülebilirlik faaliyetlerinde kaydedilen gelişmeleri açıklar.	Paydaşlarla İletişim, sayfa 8-9
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler	52	Benimsediği uluslararası raporlama standartlarını (Karbon Saydamlık Projesi (CDP), Küresel Raporlama Girişimi (GRI), Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (IIRC), Sürdürülebilirlik Muhasebe Standartları Kurulu (SASB), İklimle İlişkili Finansal Açıklamalar Görev Gücü (TCFD) vb.) kamuya açıklar.	Sürdürülebilirlik Raporlaması, sayfa 7
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler	53	İmzacısı veya üyesi olduğu uluslararası kuruluş veya ilkeleri (Ekvator Prensipleri, Birleşmiş Milletler Çevre Programı Finans Girişimi (UNEP-Fi), Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler (UNGCI), Birleşmiş Milletler Sorumlu Yatırım Prensipleri (UNPRI) vb.), benimsediği uluslararası prensipleri (Uluslararası Sermaye Piyasası Birliği (ICMA) Yeşil/Sürdürülebilir Tahvil Prensipleri gibi) kamuya açıklar.	Sürdürülebilirlik Raporlaması, sayfa 7
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler	54	Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi ve uluslararası sürdürülebilirlik endekslerinde (Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi, FTSE4Good, MSCI ÇŞY Endeksleri vb.) yer almak için somut çaba gösterir.	Sürdürülebilirlik Raporlaması, sayfa 7
Kurumsal Yönetim İlkeleri	55	İl-17.1 sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında zorunlu olarak uyulması gereken Kurumsal Yönetim ilkeleri yanında tüm Kurumsal Yönetim ilkelerine uyum sağlanması için azami çaba gösterir.	2020 Faaliyet Raporu, sayfa 86-87 https://www.aygaz.com.tr/uploads/yatirimci-ilisikleri/faaliyet-raporu/1973e77e_ac71_41a0_8bdf_1102542ef7e7__aygaz-2020-faaliyet-raporu.pdf
Kurumsal Yönetim İlkeleri	56	Sürdürülebilirlik konusunu, faaliyetlerinin çevresel etkilerini ve bu konudaki ilkeleri kurumsal yönetim stratejisini belirlerken göz önünde bulundurulur.	Sürdürülebilir Büyüme, sayfa 6-8
Kurumsal Yönetim İlkeleri	57	Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği şekilde menfaat sahiplerine ilişkin ilkelere uyum sağlamak ve menfaat sahipleri ile iletişimi güçlendirmek için gerekli tedbirleri alır. Sürdürülebilirlik alanındaki tedbirler ve stratejilerin belirlenmesinde menfaat sahiplerinin görüşlerine başvurur.	2020 Faaliyet Raporu, sayfa 86-87 https://www.aygaz.com.tr/uploads/yatirimci-ilisikleri/faaliyet-raporu/1973e77e_ac71_41a0_8bdf_1102542ef7e7__aygaz-2020-faaliyet-raporu.pdf
Kurumsal Yönetim İlkeleri	58	Sosyal sorumluluk projeleri, farkındalık etkinlikleri ve eğitimler ile sürdürülebilirlik konusu ve bunun önemi hakkında farkındalığın artırılması konusunda çalışır.	Toplumsal Sorumluluk, sayfa 26-27
Kurumsal Yönetim İlkeleri	59	Sürdürülebilirlik konusunda uluslararası standartlara ve inisiyatiflere üye olmak ve çalışmalara katkı sağlamak için çaba gösterir.	Sürdürülebilirlik Raporlaması, sayfa 7
Kurumsal Yönetim İlkeleri	60	Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile vergisel açıdan dürüstlük ilkesine yönelik politika ve programlarını açıklar.	2020 Faaliyet Raporu, sayfa 96 https://www.aygaz.com.tr/uploads/yatirimci-ilisikleri/faaliyet-raporu/1973e77e_ac71_41a0_8bdf_1102542ef7e7__aygaz-2020-faaliyet-raporu.pdf Etik İlkeler https://www.aygaz.com.tr/yatirimci-ilisikleri/etik-ilkeler

Sürdürülebilir Büyüme

Aygaz, sürdürülebilir büyüme hedefi stratejilerini tüm paydaşları üzerindeki etkilerini gözeterek oluşturmaktadır.



Aygaz'ın çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarını kapsayan sürdürülebilirlik yaklaşımı, finansal ve finansal olmayan varlıklarını etkin olarak yönetmesini sağlamaktadır. Paydaşlarla kurulan güvene dayalı ilişkiyi devam ettirmek ve şirketin itibarını korumak için sürdürülebilirlik önemli bir araç olarak konumlanmaktadır.

Bilgi güvenliği, büyük veri, iklim değişikliği, demografik değişim, artan enerji talebi ve sürdürülebilir enerji kaynaklarının önem kazanması gibi sektörü yakından

ilgilendiren küresel trendler göz önünde bulundurularak sürdürülebilirlik öncelikleri belirlenmekte ve tüm paydaşlar üzerindeki etkileri gözetilen sürdürülebilir büyüme anlayışı benimsenmektedir. Aygaz'ın sürdürülebilirlik öncelikleri, üst düzey yöneticilerin görüşleri, stratejik kararlar, paydaş ve dış trend analizleri doğrultusunda belirlenmiştir. Analizle hem Aygaz hem de paydaşlar için değer yaratacak çok yüksek öncelikli konular tespit edilmiştir. Aygaz bu stratejik alanlarda Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine de katkı sağlamaktadır.

Öncelikli konularla ilgili ayrıntılı bilgiye ve Önceliklendirme Matrisi'ne 2019 Sürdürülebilirlik Raporu'nun 14, 15 ve 16. sayfalarından ulaşabilirsiniz.

Sürdürülebilirlik Raporlaması

Sürdürülebilirlik raporlarının hazırlanmasında önde gelen uluslararası standartlar, politika ve ilkeler temel alınmaktadır.



Aygaz sürdürülebilirlik öncelikleri doğrultusunda yaklaşımı ve performansını GRI Standartları'na uyumlu olarak hazırlanan sürdürülebilirlik raporlarında paylaşmaktadır. Sürdürülebilirlik raporlarının hazırlanmasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (UN), Karbon Saydamlık Projesi (CDP), Küresel Raporlama Girişimi (GRI), Sürdürülebilirlik Muhasebe Standartları Kurulu (SASB), İklimle İlişkili Finansal Açıklamalar Görev Gücü (TCFD) olmak üzere önde gelen uluslararası küresel standartlar, politika ve ilkeler temel alınmaktadır. Etkili ve güçlü sürdürülebilirlik yönetimi ile Borsa İstanbul'da (BIST) işlem gören ve kurumsal sürdürülebilirlik performansları üst düzeyde olan şirketlerin bulunduğu BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde 2018 yılından beri yer almaktadır.

Aygaz, United Nations Global Compact (UNGC) imzacısı Koç Holding'in bir iştiraki ve United Nations Women's Empowerment Principles (UN WEP) imzacısı olarak, sürdürülebilirlik raporları aracılığıyla söz konusu ilkeler uyumunu da ortaya koymaktadır.

Sürdürülebilirliğin şirket genelinde sahiplenilmesi ve performansın daha ileri taşınması için çalışmalara devam edilmektedir. SPK Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi ile halka açık ortaklıkların çevresel, sosyal, kurumsal yönetim konuları kapsamında açıklamaları beklenen temel ilkeler paylaşılmıştır. Bu doğrultuda 2020 yılı Faaliyet Raporu içerikleri, SPK'nın açıkladığı ilkelere uyumlu olacak şekilde genişletilmiştir. İlkeler kapsamına giren yönetim anlayışı, performans ve sürdürülebilirlik çalışmaları Faaliyet Raporu Sürdürülebilir Büyüme Bölümü altında ilgili başlıklarda paylaşılmıştır.

Raporda paylaşılan sürdürülebilirlik verileri 1 Ocak-31 Aralık 2020 tarih aralığını ve sadece Aygaz'ı kapsamaktadır. Performans verileri 11 ay gerçekleşen ve 12. ay öngörülen olmak üzere hesaplanmıştır. Sosyal performans göstergeleri 30 Kasım 2020, İş Sağlığı ve Güvenliği verileri ise 1 Ocak-31 Aralık 2020 tarihlerini kapsamaktadır.

SPK Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Çerçevesi'ne ilişkin "uy ya da açıkla" değerlendirmesine Sürdürülebilir Büyüme bölümünde yer verilmiştir.

Aygaz, BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde 2018 yılından beri yer almaktadır.

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sürdürülebilirlik stratejisi ve hedeflere paralel olarak oluşturulan Entegre Yönetim Sistemleri Politikası, Aygaz'ın sürdürülebilirlik yönetiminin temelini oluşturmaktadır. Sürdürülebilirlik yönetiminde şirketin kurumsal yönetime ilişkin konularında aktif görev üstlenen yönetim kurulu komiteleri önemli rol oynamaktadır. Kurumsal İletişim, Finansman, Kalite Sistem, SEÇ-G ve Sektörel İlişkiler ile İnsan Kaynakları birimlerinden oluşan Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu ise sürdürülebilirlik çalışmalarının takibinden sorumludur. Sürdürülebilirlik konuları, Çalışma Grubu tarafından Genel Müdür'e raporlanmakta ve Genel Müdür gerekli durumlarda Yönetim Kurulu'na raporlama yapmaktadır. Sürdürülebilirlik konularının iş süreçlerine paralel olarak Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilmesi sonucunda sürdürülebilirlik stratejisi ve hedefleri belirlenmektedir.

Paydaşlarla İletişim



Sektörde öncü faaliyetler gerçekleştirmek ve başta yüksek öncelikli konularda olmak üzere tüm alanlarda iş başarısını ileri taşımada paydaşlarla etkin iletişim ve iş birliğinin rolü büyüktür. Aygaz 2017 yılında gerçekleştirilen paydaş analizi çalışmasıyla çeşitlenen iletişim kanallarını daha ileriye taşımak için çalışmaktadır. Sürdürülebilirlik Raporu ve sürdürülebilirlik öncelikleri doğrultusunda farklı konularda ilgili paydaşlardan düzenli olarak alınan görüşler, gelecek çalışma ve projelerine yön vermektedir. Aynı zamanda dengeli ve şeffaf bir bilgilendirme politikası rehber olarak alınmakta; şirket performansı, gelecek beklentileri ve stratejileri farklı paydaşların beklentileri göz önünde bulundurularak doğru ve öz bir şekilde paylaşılmaktadır.

Aygaz'ın üye olduğu ve iş birliği yaptığı kuruluşlarla ilgili bilgiye 2019 Sürdürülebilirlik Raporu 67. sayfasından ulaşabilirsiniz.

Paydaş Grubu	İletişim Metodu	İletişim Sıklığı	Paydaşların Gündeme Getirdiği Bazı Konular
Hissedarlar, Yatırımcılar, Analistler	Yatırımcı Konferansları, Genel Müdürlük'te yapılan yüz yüze görüşmeler, telefonla ve yazılı gelen bilgi taleplerine geri dönüş, telekonferanslar, analist toplantıları, üst düzey yönetim görüşmeleri, internet sitesi Yatırımcı İlişkileri sayfası, Faaliyet Raporu, Sürdürülebilirlik Raporu, şirket sunumları, kâr duyurusu, bilgilendirme duyuruları, özel durum açıklamaları	En az her çeyrekte olmak üzere gelen bilgi taleplerine eş zamanlı geri dönüş	
İş Ortakları ve Bayiler	Bayi İletişim Hattı, memnuniyet araştırmaları, Aygaz Eğitim Tırn ve Eğitim Otobüsü, ortak projeler, denetimler, bayi portalleri	Günlük	<ul style="list-style-type: none"> • Ürün kalitesi ve güvenliği çalışmasının iletişim faaliyetlerinde daha çok yer bulması • Müşteri odaklılık konusundaki örnek çalışmaların paylaşılması • Marka gücünün daha çok kullanılması • Müşteri deneyiminde inovasyonun merkeze konulması • Piyasa koşullarında rekabetçiliğe odaklanılması • Yeni iş kanallarının artırılması ve fırsatların değerlendirilmesi
Çalışanlar	Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı araştırmaları ve anketleri, online fikir toplama platformu, intranet plazma ekranları, iç iletişim etkinlikleri, duyurular, komite toplantıları, kurumsal yayınlar, öneri sistemleri	Günlük	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal projelerin geliştirilmesine katkının sürdürülmesi • İnsan kaynakları uygulamalarında yeni nesil yaklaşımların (esnek çalışma saati vb.) artırılması • Halihazırdaki iç girişimcilik faaliyetlerinin daha çok artırılması • Yetenek yönetimi ve kariyer planlaması • Ar-Ge ve İnovasyon konusundaki bilgi seviyesinin artırılması
İştirakler ve Bağlı Ortaklıklar	Toplantılar, ortak projeler	Talep halinde	
Kamu Kurumları ve Düzenleyici Otoriteler	Bire bir toplantılar, resmi ziyaretler, sektörel toplantılar	Ayda en az bir defa	
Müşteriler	İletişim kampanyaları, reklamlar, internet sitesi, sosyal medya, Aygaz, Mogaz, Pürsu İletişim Hattı, pazar ve müşteri bağlılık araştırmaları, ziyaretler	Günlük	
Medya	Basın bültenleri ve basın buluşmaları, röportajlar, itibar anketleri, internet sitesi, kurumsal yayınlar	Haftalık	<ul style="list-style-type: none"> • Aygaz markasının gücünü yansıtacak, uzun yıllar sahiplenilebilecek bir kurumsal sorumluluk projesinin geliştirilmesi
Sivil Toplum Kuruluşları ve Odalar	Sektörel gündem takibi, sosyal sorumluluk konuları, ortak projeler, sponsorluk ve bağışlar, itibar anketleri, çalışma komite ve kurulları	Haftalık	<ul style="list-style-type: none"> • Çevre politikasıyla ülke sorunlarına duyarlı çalışmalara devam edilmesi ve çevre yönetiminin kalite anlayışıyla entegre bir biçimde yönetilmesi • Nihai tüketicide enerji verimliliği konusunda bilincin artırılması
Sendikalar	Yüz yüze değerlendirmeler, toplu iş sözleşmesi, ortak projeler, Genel Kurul, açık iş yeri toplantıları	Yılda en az dört defa	
Tedarikçiler	Tedarikçi portalı, denetimler	Günlük	<ul style="list-style-type: none"> • Ülke geneline yayılan operasyonlarda istihdam alanının artırılmasına yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi • Kalite, güvenlik, iş sağlığı uygulamalarının her zaman daha ileriye götürülmesi
Uluslararası Organizasyonlar ve Girişimler	Ortak projeler, konferanslar, seminerler, kurumsal üyelikler	Ayda en az bir defa	
Üniversiteler	Konferanslar, eğitimler, festivaller	Ayda en az bir defa	

İnsan Kaynakları

Aygaz'ın insan kaynakları; yaratıcı, yetkin, yüksek motivasyonlu ve sektörün en iyilerinden oluşan çevik bir iş gücünden oluşmaktadır.



Aygaz, sürdürülebilir büyümeyi destekler şekilde yüksek katma değer sağlayan profesyonellerin görev aldığı insan kaynağını; çalışan memnuniyeti, sürekli gelişim ve karşılıklı açık iletişim odağında yönetmeyi kurumsal öncelikleri arasında görmektedir. Tüm paydaşlarının ve çalışanlarının parçası olmaktan gurur duyduğu, işveren olarak tercih edilen çevik bir kurum olmayı hedeflemektedir.

Kurucusu Vehbi Koç'un "En değerli sermayemiz, insan kaynağımızdır." sözünü temel alan Aygaz, tüm paydaşların yararını esas alan iş süreçlerini yaratıcı, yetkin ve vizyoner bir çalışan kadrosuyla yönetmektedir. İnsan kaynakları politi-

kalarını çağdaşlık, şeffaflık, eşitlik ilkeleri çerçevesinde oluşturmaktadır.

Aygaz'ın 2020 yılında ortalama istihdamı, 1.304 olarak gerçekleşmiştir. Aygaz çalışanlarının %14'ü kadın, %86'sı ise erkektir. Çalışanların yaş ortalaması 39, kıdem ortalaması 9,5 yıldır. Tüm çalışanların %45'i lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Bu oran ofis çalışanlarında %93'e ulaşmaktadır.

Aygaz, iş gücünde toplumsal cinsiyet eşitliğini ve çeşitliliği desteklemekte, kadınların karar alıcı pozisyonlarda bulunmasına önem vermektedir.

Aygaz'ın Temel İnsan Kaynakları Politikaları

Aygaz'ın insan kaynakları politikalarını yönlendiren temel ilkeleri; herkes için eşit fırsat, doğru işe doğru kişiyi almak ve atamak, eşit işe eşit ücret, başarıya bağlı liyakat, zamanında tanıma ve takdir, çalışma başarısında süreklilik ve verimlilik, etkin iç iletişim ve topluma duyarlılıktır.

Doğru pozisyona doğru aday

Aygaz, şirket vizyonuna hizmet edecek yetkin çalışanları kuruma kazandırırken yeni nesil seçme ve yerleştirme süreçleri uygulamaktadır. Şirketi ileriye taşıyacak yeteneklere ulaşmak hedefiyle işveren markası ile güçlü tanıtım faaliyetleri ger-

çekleştirmektedir. Geleceğin parlak gençlerine, Aygaz'ın yapıcı ve öncü kurum kültürünü tanıtan, onları sektör ve Koç Topluluğu hakkında bilgilendiren üniversite etkinlikleri düzenlemekte, çeşitli iletişim mecraları üzerinden işveren markasını güçlendirmeye yönelik faaliyetler organize etmektedir.

Nitelikli insan kaynağının Aygaz bünyesine kazandırılması amacıyla yürütülen seçme ve yerleştirme süreçleri; her yönetim kademesinden sağlanan katılım ile grup mülakatlarını, vaka çalışmalarını, sunumları, yabancı dil seviye tespitini, sayısal ve sözel testleri, kişilik envanteri uygulamalarını ve referans araştırmalarını içermektedir. Adaylar rekabet eşitliği, din, dil, ırk, etnik köken ve cinsiyet kavramlarından bağımsız olarak rol bazı değerlendirilmekte ve işe alım stratejileri her sene global trendler doğrultusunda kalibre edilmektedir. "Doğru pozisyona doğru aday" ve "İş'te eşitlik" yaklaşımlarından yola çıkılarak titizlik ve hassasiyetle seçilen çalışanlar, Aygaz'daki oryantasyon süreçlerine, teklifi kabul ettikleri anda kapsamlı, interaktif ve dijital bir platform üzerinden başlamaktadırlar.

Yeni nesil çalışma trendleriyle güncellenen nitelikli staj deneyimi

Pandeminin etkisiyle değişen koşullara hızla adapte olunarak tüm Koç Grubu şirketleriyle beraber Aygaz staj süreci online olarak kurgulandı. Koç Holding online kariyer fuarında öğrencilerle kurulan temasın ardından tüm süreç online olarak revize edilmiştir. Stajyerlere çağın gerekliliklerine uygun nitelikli bir işe alım deneyimi yaşatılması adına sürecin mülakat, kişilik envanteri, İngilizce testi gibi aşamaları dijital olarak yürütülmüştür. Geleceğin Koç'lularını olarak görülen stajyerlere oryantasyon, tanıtım sunumları, proje çalışması, kariyer gelişimi çalışmaları ve performans değerlendirmesi yapılarak uçtan uca çalışan deneyimi yaşatılmıştır. Önceki yıllarda olduğu gibi her adayın eşit, adil, objektif olarak değerlendirildiği süreçte verilen sorumluluklar ve sağlanan sosyal haklarla yüksek nitelikli bir staj deneyimi hedeflenmiştir.

Yapılandırılmış işveren markası çalışmaları

2020 yılı başında Aygaz'da bilinenin ötesinde faaliyet alanlarını, çalışma kültürünü ve vizyonunu potansiyel adaylara aktarmak üzere "Aygaz'da #bildiğindenfazlası var" söylemi oluşturulmuştur. Bu söylem kapsamında üniversitelerle iş birlikleri gerçekleştirilerek Aygaz'ın mevcut ve yeni iş alanları, yenilikçi iş kültürü, teknoloji ve inovasyona yakınlığı öğrencilere aktarılmıştır. Aygaz'ın yeni iş alanlarını ve çalışan deneyimini aktarmak üzere çekilen çalışan videoları da sosyal medyada paylaşarak işveren markasına yönelik güçlendirme çalışmaları yapılmıştır.

Yenilenen performans sistemi Koç Diyalog

Aygaz, çalışan performansını objektif olarak değerlendirmeyi odağında tutan performans yönetim sistemiyle kısa vadeli getiriler yerine sürdürülebilir değerler yaratılmasının ödüllendirilmesini hedeflemektedir. Bu doğrultuda diyalogu merkeze alan, objektif ve kritik sonuçlara dayalı bir performans sistemi uygulanmaktadır. 2018 yılında geliştirilen SF sistemi ile çalışanların hedeflerini mobil ortamda oluşturup onay süreçlerini yürütebileceği ve yıl boyunca her yerden rahatlıkla erişebileceği bir ortam yaratılmıştır. 2020 yılında "Ara Dönem Performans Değerlendirme Süreci" ve "Yıl Sonu Performans Değerlendirme Süreci" olmak üzere yılda iki kere uygulanan süreç, 2021 yılı itibarıyla Koç Diyalog Performans Sistemi olarak tamamen güncellenen akış ve dijital alt yapısıyla uygulamaya devam edilecektir.

Koç Topluluğu'nun bir parçası olarak dahil olunan, yeni iş yapış ve çalışma şekillerini destekleyen, dijital dönüşüm ve çevik çalışma anlayışına hız kazandıracak bu yeni performans yönetimi anlayışıyla şirket kültürünün; fikir alışverişine daha çok yer veren, diyalogun arttığı, özgür, şeffaf ve yaratıcı bir iş ortamı vadeden, daha kapsayıcı ve gelişim odaklı bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır.

Aygaz'ın Temel İnsan Kaynakları Politikaları

- > Herkes için eşit fırsat
- > Doğru işe doğru kişiyi almak ve atamak
- > Eşit işe eşit ücret
- > Başarıya bağlı liyakat
- > Zamanında tanıma ve takdir
- > Çalışma başarısında süreklilik ve verimlilik
- > Etkin iç iletişim
- > Topluma duyarlılık





1996 yılından bu yana, bağımsız bir araştırma firması aracılığıyla memnuniyet ve bağlılığı ölçümleyen araştırmalar uygulanmaktadır. 2020 yılı çalışan bağlılığı sonuçlarında Aygaz, 75,3 bağlılık puanı ile başarılı bir sonuç elde etmiştir.

Yeni performans sistemi sadece süreç değişimlerini değil, aynı zamanda bir zihniyet dönüşümünü de içermektedir. Kurumsal eğitim dünyasının en iyilerinden olan Emeritus, NeuroLeadership Institute (NLI) ve Columbia Business School'un iş birliği ile hazırlanan ve Kasım ayında devreye alınan eğitimler, Aygaz'ın tüm ofis çalışanlarının kullanımına açılmış ve 2021 Şubat sonuna kadar eğitimlerin tamamlanması planlanmaktadır. Yenilenen performans sisteminin, kapsamdaki tüm çalışanlar tarafından özümsemesi için düzenlenen Koç Diyalog Online Farkındalık Webinarları devam etmektedir.

Eşit işe eşit ücret prensibiyle ücret yönetimi

Aygaz'da tüm işlerin, kurum hedeflerine ulaşılmasındaki katkısını ölçen ve iş yüküklüklerine göre sıralanmasını sağlayan uluslararası bir iş değerlendirme sistemi kullanılmaktadır. Şirketin mevcut ücret yapısı, piyasadaki konumu, rekabet ve ödeme gücü doğrultusunda belirlenen rekabetçi ücret politikası; cinsiyet, dil, din, ırk ayrımı gözetilmeksizin adil şekilde uygulanmaktadır.

Sendikalı çalışanların ücretlendirilmesi, metal iş kolunda çalışanlar MESS ve Türk Metal Sendikası arasında, deniz iş kolundaki çalışanlar için ise Aygaz ile Türkiye Denizciler Sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri kapsamında belirlenmektedir. Çalışanlara ücret, yılda 12

maaş +4 ikramiye olmak üzere verilirken, tüm çalışanlara Koç Topluluğu ortak yan faydaları ve görev gereği değişiklik arz eden yan faydalar sunulmaktadır.

Çalışan bağlılığı ile sürdürülebilir verimlilik

Aygaz, uluslararası normlar ve makro trendleri insan kaynakları stratejileriyle birleştirerek, sektörün en iyilerinden oluşan, yaratıcı, yetkin ve yüksek motivasyon sahibi bir çalışan kadrosu oluşturup iş dünyasında öncü ve örnek bir konum sahibi olmayı hedeflemektedir.

Yüksek müşteri memnuniyeti yaratmanın en temel koşullarından biri olan çalışan bağlılığı ve memnuniyetini her seviyede yüksek tutabilmek amacıyla, Aygaz her sene iç müşterilerinden gelen geribildirimleri değerlendirmektedir. Bu kapsamda, 1996 yılından bu yana, bağımsız bir araştırma firması aracılığıyla memnuniyet ve bağlılığı ölçümleyen araştırmalar uygulanmaktadır. Bu araştırmaların çıktıları, güçlü yönlerin ve gelişim alanlarının analizi, iş süreçleri ve insan kaynakları politikalarının gözden geçirilmesi, aksiyon planlarının oluşturulması ve bağlılığı sürdürülebilir kılmak amaçlarıyla kullanılmaktadır. 2020 yılı çalışan bağlılığı sonuçlarında Aygaz, 75,3 bağlılık puanı ile başarılı bir sonuç elde etmiştir.

Bağlılığı destekleyen çalışan deneyimi

Dijitalleşme, büyük veri yönetimi ve mobilite ile birlikte ortaya çıkan farklı çalışma modellerinin ön ayak olduğu büyük bir dönüşüm olan "deneyim" konusunu işveren vaadi ve markasının da ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir. Çalışanların şirketleriyle ilgili algıların bütünü olan çalışan deneyimi, 2020 yılında Aygaz'da öncelikli odaklanılan konulardan biri olmuştur. Aygaz'da pandemi etkisiyle dönüşümün hızlıca tetiklendiği 2020 yılında da öğrenmeye, değişmeye ve gelişmeye devam edilmiştir. Çalışma ortamlarını iyileştiren, verimliliği artıran araç ve teknolojileri, çalışanların en iyi performanslarını sergilemesini sağlayan gelişim



çözümleri sunan bir çalışan deneyimi yaratmak amacıyla stratejiler geliştirilmiştir. Bu odak korunarak bütünsel Çalışan Deneyimi yaklaşımı "Agile" çalışma modeli kapsamında gözden geçirilmiştir.

Aksiyon planlama süreci farklı gruplardan çalışma arkadaşlarının katılımını artıracak şekilde değiştirilerek, planlanan aksiyonların kalitesini artırılmasına odaklanılmıştır. Bu hedefle Aygaz'da "Çalışan Deneyimi Çevik Ekibi" oluşturulmuştur. Bu ekipte, birim ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak için her birimden bir temsilcinin olmasına özen gösterilmiştir.

Deneyimi iyileştirmekte en önemli konulardan birinin çalışanı dinlemek olduğu farkındalığıyla hareket eden Aygaz, çalışanlarını farklı kanallar üzerinden taleplerini ve tecrübelerini paylaşmaya teşvik etmektedir.

Yıllık Çalışan Bağlılığı Araştırması'nın yanı sıra, pandemi döneminde çalışanların ihtiyaçlarını ve duygularını fark etmek amacıyla aylık duygu durum

anketleri, bölge olarak uzak kalan çalışanların ihtiyaçlarının ve deneyimlerinin paylaşılması için HR Break gibi uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Böylelikle tüm aksiyonlar çalışan odağında ve çalışan önerileriyle hayata geçmektedir.

Tüm çalışanlar oluşabilecek tüm soru ve sorunlarıyla ilgili açık iletişimini yapılan ikyasar@aygaz.com.tr ve aygazinsan-kaynaklariyonecilig@aygaz.com.tr e-posta adresleri üzerinden İnsan Kaynakları ekibine 7/24 ulaşabilmektedir ve hızlı bir şekilde destek alabilmektedir.

Ayrıca tüm müşteriler ve -tercih ederlerse- çalışanlar da şikâyet, soru ve istekleri için Aygaz İletişim Hattı (444 4 999) ve web sayfası (www.aygaz.com.tr) üzerinden 7/24 yetkililere ulaşabilmektedirler.

Entegre kariyer ve yetenek yönetimi

Aygaz'da çalışanların bilgi, beceri ve yetkinlikleri doğrultusunda; kendilerinin kariyer beklentilerinin de değerlendirilmeye alındığı kariyer planları yapılmaktadır.

Koç Holding kariyer yönetimi vizyonunun da desteklediği rotasyon ve mobilite imkanlarına açıklığın, anlık ve sürekli olarak takip edilebilmesi adına, Aygaz'da çalışanların kısa veya uzun vadede kendi kariyer beklentilerini, mobilite durumlarını, rotasyon taleplerini, uzmanlıklarını belirtebilecekleri dijital bir platforma geçiş yapılmıştır.

Her yıl belli metodolojilerle ve yönetim görüşleriyle gerçekleştirilen Stratejik İnsan Kaynakları Planlama Toplantıları ile geleceğin Aygaz hedef ve stratejilerine uyumlu olarak şirket yönetici potansiyel havuzu ve tüm yönetim pozisyonları için yedekleme planları oluşturulmakta ve potansiyel çalışanlar bu planlara yerleştirilmektedir. Bu planlama süreciyle:

- Şirket stratejisi çerçevesinde mevcut ve planlanan organizasyon yapılarını gözden geçirmek,
- Yetenekleri tanımlamak ve organizasyonel ihtiyaçlarla eşleştirmek böylelikle olası yönetim değişikliklerinde sürdürülebilir şirket yönetimi başarısı sağlamak,
- Yetenek gelişimi ihtiyaçlarını belirlemek ve strateji oluşturmak,

- Potansiyel çalışanları ve kritik pozisyonları belirlemek,
- Yedekleme planlarını gözden geçirmek,
- Kariyer planlarını ve gelişim planlarını hazırlamak amaçlanmıştır.

Süreç sonundaki önceliklere göre çalışanlara özel eğitim ve gelişim imkanları sunularak bir sonraki pozisyona en iyi şekilde hazırlanmaları sağlanmaktadır.

Sürekli eğitim ve gelişim

Aygaz vizyonunda olan büyüme, globalleşme, değişim ve inovasyona giden yolda en kritik faktörlerinden birinin insan olduğuna inanmaktadır. İnsan kaynakları stratejisi doğrultusunda kapsayıcı ve gelişimi destekleyen bir kültür oluşturmak en önemli öncelikleri arasında yer almaktadır. Aygaz geleceği inşa ederken de bu bakış açısıyla yeniliklere ayak uydurabilen, vizyon sahibi, stratejik düşünen

ve bu alanlarda gelişime açık yetenekleri geliştirmeyi hedeflemektedir. Çalışanların, yetkinlik değerlendirme sistemi sayesinde yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından aldıkları geribildirimlerle, performans süreci kapsamında yapılan yönetici-çalışan görüşmelerinin çıktılarıyla ve insan kaynakları planlama sürecindeki toplantılarla gelişim ihtiyaçları tespit edilmekte, kısa ve uzun vadeli eğitim ve gelişim planları bu doğrultuda oluşturmaktadır.

Aygaz, çalışanlarına fonksiyona özel teknik eğitimlerin yanı sıra, kişisel gelişim amaçlı eğitim imkanları da sunmaktadır. Öncelik verilen konulardan biri, çalışanların yabancı dil seviyelerinin geliştirilmesidir. Bu kapsamda kendini geliştirmek isteyen çalışanlara, online, sınıf içi ve birebir İngilizce eğitimi verilmektedir. 2019 yılında başlatılan, dünyanın dört bir yanından ana dili İngilizce olan eğitmenlerle mobilden ya

da webden sesli ve görüntülü konuşma pratiği sunan bir platform olan English Ninjas ile bu yıl da Aygaz çalışanları eğitim almıştır. Bu platformdan toplam 83 çalışan faydalanmıştır.

Aygaz Yol Güvenliği Projesi kapsamında sıfır kaza'yı hedefleyen "Güvenli Sürüş" eğitimi, sürücünün trafikteki tehlikeleri ve riskleri önceden fark etmesini sağlayarak kazadan uzak sürüş yapmasını ve defansif sürüş bilincini kazandırmayı amaçlanmaktadır. Bu eğitimi aktif araç kullanan 227 çalışan almıştır.

Koç Topluluğu yöneticilik ve liderlik yetkinliklerinden yola çıkarak Aygaz, yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirebileceği farklı modüler eğitimleri içeren Aygaz LEAD Programı'nı 2016 yılında devreye almıştır. Aygaz LEAD Programı, günümüz ihtiyaçları ve stratejilerine uygun olarak



hazırlanmış, liderlik becerileri, geribildirim, durumsal liderlik, inovasyon, koçluk, dijitalleşme gibi birçok güncel konuya odaklanan modüler ve geniş kapsamlı bir liderlik programdır. Program kapsamında simülasyonlarla pratik yapma olanağı ve katılımcıların eğitim sonrasında da takip edebilecekleri bireysel çalışmalar bulunmaktadır. Aygaz LEAD eğitim programlarına her yıl tüm yöneticiler dahil edilmektedir. Ayrıca her yıl Koç Holding'in sınıf ortamında gerçekleştirdiği güncel konuları içeren PDP, AMP, MAP, LSI, LEAD programlarına birçok yönetici dahil edilmektedir. Online ortamda dijital yetkinlikleri geliştirmeye yönelik hazırlanan HBX, Udacity, MIT, Code Academy dijital dönüşüm programlarına; Koç Üniversitesi Yönetici MBA, Modüler ve Teknik MBA programlarına da her yıl birçok çalışanın katılımı sağlanmaktadır.

AYLEARN çatısıyla eğitimler

Bu yıl iletişimine başlanan AYLEARN çatısıyla; teknolojiden kişisel gelişime, sağlıklı yaşamdan aileye ve hobilere kadar binlerce video eğitim içeriğini bir arada sunan, Koç Akademi online video eğitim platformu ile evde eğitim ve gelişime devam edilmiştir. Değişen günlük rutinde ihtiyaç duyulabilecek birçok önemli bilgi, faydalı öneri ve ipucu, her hafta Koç Akademi'ye Koç Holding tarafından eklenmiş ve içerikler tüm çalışanlara İnsan Kaynakları aracılığıyla yönlendirilmiştir. Yine Koç Akademi LMS sistemi üzerinden çalışanların yasa gereği alması zorunlu Kişisel Verilerin Korunması ve Bilgi Güvenliği eğitimlerinin tamamlamaları sağlanmıştır. Aygaz Webinar Günleri ile birçok eğitim firması ile birlikte; liderlik, kişisel gelişim, teknik konularda eğitimleri çalışanlara duyurulmuştur. Ayrıca özel olarak "Bizi Yöneten Duyularımız, Uzaktan Çalışma, Psikoloji, Sağlık, Kişisel Gelişim gibi birçok konunun yer aldığı webinarlar tüm çalışanların katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ek olarak dijital öğrenme kaynaklarından TİSK ve MESS Akademi'de ulusal ve uluslararası düzeyde kabul görmüş uzmanların ve organizasyonların eğitim içerikleri de Aygaz çalışanlarına sunulmuştur. Aygazlılar kişisel gelişimden

hobiye, liderlik, teknik ve zorunlu birçok eğitime bu platformlar üzerinden kolaylıkla ulaşmış ve eğitimler almıştır.

2020 yılı eğitim raporuna göre çalışanların gelişimine yapılan yatırımlarla kişi başına düşen ortalama eğitim süresi 23 kişi*saat olmuştur.

Birbirinden öğrenenlerin buluşma noktası

2016 yılı itibarıyla Koç Topluluğu prensiplerine uygun olarak, Aygaz'daki çalışan potansiyelini geliştirmek, kurum kültürünü aktarmak ve sadece akademik açıdan değil, deneysel açıdan da daha etkin bir insan kaynağı yaratmak amacıyla devreye alınan mentorluk programları, 2020 yılında "Birbirinden Öğrenenlerin Buluşma Noktası-MentHall" çatısında yeniden organize edilmiştir.

MentHall, değişen koşullara uyum anlamında daha çevik, iletişim açısından daha güçlü, teknolojinin imkanlarını kullanma noktasında daha dijital ve her yaşta, her departmandan çalışanın paylaşacağı bilgilerle daha kapsamlı hale getirilmiştir. MentHall'da eşleşmelerin beklentiyi tam karşılmasına yönelik eşleşme anketi, çalışanın mentorluk kapsamındaki ihtiyaçlarını fark edebilmesi için kariyer eğilimi anketi gibi araçlar kullanılmıştır. Başvuru ve eşleşme sürecinin tamamlanmasının ardından mentorluk ve tersine mentorluk programlarındaki tüm mentor ve menteele Türkiye'nin önde gelen mentorluk eğitim şirketi aracılığıyla online eğitimler verilmiştir. Program, görüşmelerin online yapılabildiği ve takip edilebildiği bir dijital platformda yürütülmüştür. Süpervizyon toplantılarıyla ortak deneyimler hem katılımcılarla hem İnsan Kaynakları ile paylaşılmıştır. Bu yeniliklerle geçmiş yıllardaki katılımcı oranları yaklaşık iki katına çıkarak, mentorluk programına 62, tersine mentorluk programına 16 çalışan katılım sağlamış ve süreç sonunda yapılan anket ile 5 üzerinde 4,8 memnuniyet oranı ile dönem tamamlanmıştır.

2020'de rakamlarla İnsan Kaynakları

~1.304
çalışan

%14
kadın

%86
erkek

Yaş ortalaması

39

Kıdem ortalaması

9,5
yıl

Ortalama eğitim süresi

23
kişi*saat

Deneyimsel açıdan da daha etkin bir insan kaynağı yaratmak amacıyla devreye alınan mentorluk programları, 2020 yılında “Birbirinden Öğrenenlerin Buluşma Noktası-MentHall” çatısında yeniden organize edilmiştir.



Aygaz Grubu yetkinlikleri

Aygaz'ın sektördeki başarısını sürdürülebilir kılmak ve vizyonunu gerçekleştirmek için Aygaz Grubu'nda her seviyedeki çalışanın sahip olması gereken yetkinlikleri tanımlayan Aygaz Yetkinlik Modeli dönüşüm sürecinin bir parçası olarak 2020 yılında yeniden tanımlanmıştır. Kaynağını Aygaz stratejisinden, vizyonundan ve değerlerinden alan bu model, yarınlara daha sağlam adımlarla ilerlemek için bir rehberlik niteliğinde hazırlanmıştır. Aygaz Yetkinlik Modeli ile tanımlanan yetkinlik ve davranışlar, işe alımdan performans yönetimine, İnsan Kaynakları Planlaması'ndan kariyer gelişimine, tüm insan yönetimi süreçlerinin yapıtaşı olacaktır.

Yetkinliklerin öğrenilmesi ve özümsemişi amacıyla hazırlanan Aygaz Yetkinlik Rehberi dinamik iş hayatında hedeflere ulaşma konusunda daha güçlü hale getirecektir. Rehber ile her çalışan bireysel olarak güçlü yönlerini ve gelişim fırsatlarını tespit ederek gelişimlerine odaklanmaları hedeflenmiştir.

Aygaz Grubu'nun yeni yetkinlikleri üç kategoride gruplanmıştır. Temel Yetkinlikler; Güven, Sınır Tanımama, İş Birliği, Çeviklik, Cesaret olarak adlandırılmış, Fonksiyonel Yetkinlikler; Yenilikçilik, Mükemmeliyetçilik, Ticari Odaklılık olarak, Liderlik Yetkinliği ise İlham Vermek ve Yeteneği Yönetmek olarak saptanmıştır.

İş birliği ve dayanışma kültürü

Aygaz, yıllık olarak hazırlanan iletişim planıyla, çalışan beklentilerini, yeni nesil ihtiyaçları kucaklayan ve etkili çalışan deneyimi yaratan bir iç iletişim kültürü oluşturmayı hedeflemektedir. Her yıl gerçekleştirilen çalışan bağlılığı araştırması ve dinleme mekanizmalarıyla çalışanlardan gelen geribildirimler ile iletişim planı gözden geçirilerek, güncellenmekte ve canlı tutulmaktadır. Bu kapsamda gerçekleştirilen etkinlikler arasında; iş sonuçları paylaşım toplantıları, bölge ve tesis ziyaretleri, hizmet ödül törenleri, spor şenliği, piknik organizasyonları, “BizBize” söyleşileri ve sağlık ayı aktiviteleri sayılabilir. İş yaşamı dışında çeşitli hobi faaliyetleri üzerinden organize edilen “Ofis Dışı” etkinlikleriyle, farklı fonksiyon ve kademelerdeki çalışanlar ile üst düzey yöneticilerin iletişiminin güçlendirilmesi ve iş birliğinin artırılması amaçlanmaktadır. Tüm etkinlikler çalışma hayatının geleceği doğrultusunda yenilenmekte, geliştirilmekte ve online alternatifler yaratılmaktadır.

Etik kurallar ve sosyal sorumluluk

Aygaz, yarım asrı aşkın tarihinde dürüstlüğü, saygınlığı, güvenilirliği, etik davranışları, yasalara ve düzenleyici kurallara uyum kültürüyle her zaman örnek gösterilen bir şirket olmuştur.

Koç Topluluğu'na bağlı bir şirket olarak Aygaz çalışanları, görevlerini yerine getirir-

Aygaz Grubu Yeni Yetkinlikleri

- > **Temel Yetkinlikler:** Güven, Sınır Tanımama, İş Birliği, Çeviklik, Cesaret
- > **Fonksiyonel Yetkinlikler:** Yenilikçilik, Mükemmeliyetçilik, Ticari Odaklılık
- > **Liderlik Yetkinliği:** İlham Vermek, Yeteneği Yönetmek

İnsan Kaynakları Yönetim Prensipleri

- > Çalışanların motivasyonunun ve kuruma bağlılıklarının ön planda tutulması
- > İK uygulamalarında bireysel yaklaşım ve proaktif çözümlerin sunulması
- > Değişen iş koşullarına hızla cevap verecek çözümlerle esnek İK sistemlerinin geliştirilmesi
- > Kişisel, mesleki, liderlik, yabancı dil gelişimlerinin sağlanması için eğitim ve gelişim planlamalarının yapılması
- > Organizasyonel geliştirme kapsamında sistematik olarak yedekleme planlarının hazırlanması, takibinin yapılması ve gelişim olanaklarının sağlanması
- > İnsan gücü planlamasının yapılması
- > Adil ücretlendirme ve ödüllendirme uygulaması
- > Hedeflere bağlı performans sistemiyle bireysel performanslar hakkında bilgi verilmesi
- > Doğru işe doğru insanın alınması ve atanması
- > Başarıya bağlı çalışanın topluluk içinde onurlandırılması, eleştirilerde kişilik haklarına saygılı olunması
- > Sosyal ve kültürel etkinliklerin planlanması ve özendirilmesi
- > Zamanında doğru bilgilendirmenin, süreçlerin tanıtımının yapılması

Toplu İş Sözleşmesi uyarınca belirlenen sendika iş yeri temsilcileri dışında, tüm bölgelerde bulunan terminal müdürleri, bölge müdürleri, tesis yöneticileri ve/veya mali işler yöneticileri, çalışanlarla İnsan Kaynakları Müdürlüğü arasındaki iletişimi ve koordinasyonu sağlamakla görevlidirler. Çalışanlardan özellikle ayrımcılık konusunda bir şikayet gelmemiştir.

ken “Koç Topluluğu Hedef ve İlkeleri”ne uymakla yükümlüdür. Koç Topluluğu etik ilkelerine bağlı olan Aygaz, hem Topluluk hem de şirket politikaları çerçevesinde;

- Bireylerin saygınlığına, mahremiyetine ve özlük haklarına saygılıdır.
- Bireylerin ırk, köken, din, cinsiyet, sosyal sınıf, millet, yaş, fiziksel engel gibi farklılıklarına saygı gösterir, ayrımcılık yapmaz.
- İşveren taahhütlerinin bir parçası olarak kişisel gelişim ve kariyer konularında kökenleri ve inançları ne olursa olsun tüm çalışanlarına fırsat eşitliği sağlar.
- İş disiplini kuralları ile ilgili mekanizmaları insan hakları ihlalleri ile ilgili durumlarda işletir.
- Faaliyet gösterdiği coğrafyaların geleneklerine, kültürlerine ve tarihlerine saygı gösterir.
- Çalışanların sendikal haklarına saygı gösterir.

Etik değerlerin tüm çalışanlara aynı etkinlikte yaygınlaştırılması ve gelecek nesillere

aktarılmasının teminat altına alınması amacıyla 2010 yılında “Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri” yazılı hale getirilmiştir. 2018 yılında ise, Aygaz Yönetim Kurulu tarafından, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin önerisi ile şirket içi uygulamalar ve Koç Topluluğu Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri dikkate alınarak, Aygaz A.Ş. Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri Politikası oluşturularak, şirket internet sitesinde yatırımcıların bilgisine sunulmuştur.

Etik kurallar ile ilgili uygunsuz durumların daha iyi değerlendirilmesi ve uygulamalarda paralellik sağlanması için süreçte Etik Davranış Kurulu yapısı öngörölmüştür. Etik Kurul; Genel Müdür, Üst Düzey Yöneticiler, İnsan Kaynakları Müdürü ve Hukuk Müşavirinden oluşmaktadır.

Kitapçık haline getirilen “Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri” tüm kadrolu çalışanlara gönderilmiş ve kendilerinden bu kitapçığı okuyarak özlük dosyalarına konulmak üzere son sayfasın-

da bulunan Beyan ve Taahhüt Belgesi'ni imzalamaları istenmiştir. İşe yeni giren çalışanlar da bu prensipler konusunda bilgilendirilmekte ve bunlara uyacağını beyan ve taahhüt etmektedir.

Aygaz'ın çevre politikasının esasları, faaliyet raporunda ve kurumsal internet sitesinde açıklanmıştır. Aygaz'ın dahil olduğu sosyal sorumluluk projeleri ve bu konuda yapılan çalışmalar faaliyet raporunun ilgili bölümünde ayrıca açıklanmaktadır.

Yeni nesil çalışma trendlerine çevik yaklaşım

Aygaz'da çalışanların sağlıklı bir iş-yaşam entegrasyonunu gerçekleştirmelerine katkı sağlayacak insan kaynakları uygulamalarına öncelik verilmektedir. İş yapış biçimini hızla geleceğe uyarlamayı hedefleyen Aygaz yeni nesil çalışma trendlerini yakalama gücüyle esnek çalışma ve uzaktan çalışma imkanlarını çalışanlarına sunmaktadır.

Kalite, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği

Aygaz'da kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, müşteri memnuniyeti, enerji ve bilgi güvenliği konularındaki çalışmalar bütünsel bir anlayışla yönetilmektedir.



Tüm iş süreçlerini sürdürülebilirlik bilinciyle yöneten Aygaz, doğal kaynakların verimli kullanımını, çevrenin ve paydaşların korunmasını stratejik bir öncelik olarak değerlendirmektedir. Ürün ve hizmet kalitesi ile müşteri memnuniyetine büyük önem vererek, faaliyetlerini sürdürülebilirlik ve çevreye duyarlılık odağında gerçekleştirmektedir.

Bu dengeyi yakalamak hedefiyle, öncelikle yönetim sistemlerinde bütünlük sağlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği üzerine

gerçekleştirilen kapsamlı çalışmalar, çevreye duyarlı iş süreçleri, ürün, hizmet ve sistem kalitesi ile yönetim sistemlerine verilen değer, Aygaz'ın sektördeki öncü konumunu her geçen gün daha da sağlamlaştırmaktadır.

Yönetim disiplinlerinde bütünlük

Aygaz'ın 1990'ların başında benimsediği Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımı her geçen yıl geliştirilmekte, kapsamı genişletilmektedir. Tüm faaliyetlerin bütünsellik içinde yönetilmesini sağlamak hedefiyle

Entegre Yönetim Sistemleri uygulanmaktadır. Bu doğrultuda, kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, müşteri memnuniyeti, enerji ve bilgi güvenliği konularındaki yönetim disiplinleri tek çatı altında toplanmıştır. Entegre Yönetim Sistemleri Politikası güncel ihtiyaçlara bağlı olarak 2020 yılında revize edilmiştir. Tüm Aygaz çalışanları, Entegre Yönetim Sistemleri Politikası'nı hayata geçirmek ve uygulamakla yükümlüdür. Entegre Yönetim Sistemleri Politikası www.aygaz.com.tr'den herkesin erişimine açıktır. Bu konuda

bilgilendirici ve yol gösterici olması amacıyla oluşturulan el kitabı sürekli güncel tutulmaktadır. 2019 yılında Entegre Yönetim Sistemleri kapsamındaki revizyon geçişleri doğrultusunda iç denetçilerin eğitimleri güncellenmiştir. 2020 yılı iç denetimleri, pandemi koşullarında online ve saha denetimleri, 74 iş biriminde 45 iç denetçi ile gerçekleştirilmiştir.

Kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, enerji, müşteri memnuniyeti ve ADR periyodik muayene kapsamındaki yönetim sistemleri ile Müşteri Dostu Kuruluş ve Müşteri Dostu Marka kapsamında gerçekleştirilen iç ve dış denetimler aracılığıyla ilgili sistemlere uygunluk doğrulanmış; gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. İyileştirme çalışmalarının yanı sıra, Koç Topluluğu Kalite Kurulu bünyesinde kurulan ekip ile yönetim sistemlerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalara destek verilmiştir. ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi uygulaması kapsamında iç ve dış denetimler tamamlanarak sistemin sürdürülebilirliği sağlanmıştır.

Yönetim Sistemleri uygulamalarının etkinliğinin, stratejik hedeflerle uyumluluğunun ve yeterliliğinin gözden geçirildiği toplantılar düzenlenmiş, farkındalık çalışmaları yapılmıştır. 2020 yılı Dünya Kalite Günü kapsamında çalışanlara ve yöneticilere "Aygaz'da kalite denilince aklınıza ne geliyor?" sorusu ile farkındalığı artırmayı hedefleyen video hazırlanmıştır. Video Aygaz'ın tüm sosyal mecralarında yayınlanmıştır. Süreç Yönetim Sistemi kapsamında ise tüm birimler ile sadeleştirme yapılması ve uygulamanın gözden geçirilmesi amacıyla süreç geliştirme çalışmaları yapılmıştır.

Müşterilerin memnuniyetini en yüksek düzeyde sağlamak için müşterilerin beklenti ve ihtiyaçları yakından takip edilmektedir. Bu kapsamda müşteriler, her türlü geri bildirimlerini çeşitli iletişim kanalları üzerinden ulaştırmaktadırlar.

Aygaz Müşteri Şikayetleri Yönetim Taahhütü'ne Aygaz internet sitesinden ulaşılabilir.

Çevre ve Atık Yönetimi kapsamında

844

kişi*saat eğitim



Çalışanlar ¹	2018	2019	2020
Ölümlü Kaza Sayısı	0	0	0
Meslek Hastalığı Sayısı	0	0	0
Kaza Sıklık Oranı (IR)	12,33	19,38	14,51
Kayıp Gün Oranı (LDR)	0,27	0,40	0,14
İSG Eğitim Saati (saat)	8.842	10.877	8.258
Çalışan Başına İSG Eğitimi	7,93	9,59	7,68

¹ Kaza Sıklık Oranı Formülü (IR): İş kazası sayısı X 1.000.000 / Toplam kişi*saat

Kayıp Gün Oranı Formülü (LDR): İş kazası nedeniyle kaybedilen iş günü X 1.000 / Toplam kişi*saat

GreenOdor

Renksiz ve kokusuz bir gaz olan LPG, tüm dünyada kükürlü bileşenlerle kokulandırılmaktadır. Herhangi bir kaçak durumunun fark edilmesini sağlayan bu işlem yanma sonrasında kükürt oksitlerin salımına neden olmaktadır. Aygaz, dünyada bir ilki gerçekleştirerek TÜBİTAK TEYDEB ve İstanbul Üniversitesi Teknokent iş birliği ile kükürt içermeyen kokulandırıcı projesi başlatmıştır. Proje kapsamında Ar-Ge, pilot, saha ve ticari kullanım çalışmaları tamamlanmış ve ürün patenti alınmıştır. Uluslararası tescilli alınan GreenOdor ürününü piyasaya sürerek hem Aygaz'ın itibarının artırılması hem de ürünle yıllık yaklaşık 40 ton kükürt salımının önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar

Aygaz, Genel Müdürlük, Gebze İşletmesi ve tesisler olmak üzere toplam 12 lokasyonda ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Sertifikası ile belgelendirilmiş olarak faaliyet göstermektedir. Koç Topluluğu İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu çalışmalarına aktif katılım sağlanarak sürekli gelişim için projelerde liderlik yapılmıştır.

2020 yılında iş sağlığı ve güvenliği, yangın ve acil durum yönetimi konularında farkındalığın artırılması ve bu alanda kurumsal kültürün daha da sağlam temellere oturtulması amacıyla, dolun ve üretim tesislerindeki Aygaz ve alt işveren firma çalışanlarına iş sağlığı ile ilgili toplam 8.258 kişi*saatlik eğitim verilmiş, eğitimlerin bir bölümü tatbikatlar ile desteklenmiştir. Ayrıca tüm tesislerde tehlikeli durum bildirim ve ramak kaza farkındalığının sağlanması için online olarak 25 kişi*saatlik

eğitim verilmiştir. 17 Ağustos'da farkındalık yaratmak için Deprem Öncesinde, Deprem Anında ve Deprem Sonrasında Alınabilecek Önlemler yayınlanmıştır.

Pandemi sürecinde iş sürekliliği devam ederken aynı zamanda çalışanları, bayileri ve nakliyeciler gibi paydaşların sağlıklarını korumak amaçlanmıştır. Başta pandemi kapsamında dokümantasyonların hazırlanması, bakanlık ve valilik kararlarının takip edilmesi, karantina ve izolasyon uygulamaları saha denetimleri ile birlikte vaka sayısını en alt düzeyde kalması sağlanmıştır. Alınan önlemler ile farkındalık sağlanarak sadece iş yerinde değil sosyal yaşamda da uygulanabilecek temel kurallar duyurularak aileler ile de paylaşılması sağlanmıştır. Pandemi kapsamında bilgilendirme ve afişler ile hijyen, maske kullanımı, sosyal mesafe, beslenme, güvenli alışveriş, bayram ve yılbaşı gibi özel günlerde alınması gereken önlemleri içeren konular vurgulanmıştır.

Gebze İşletmesi ve Yarımcı Terminal Müdürlüğü ve su faaliyetlerinin yürütüldüğü bağlı ortaklık Bal Kaynak Su İnegöl Tesisi'nde TSE tarafından yapılan yerinde denetimler ile COVID-19 uygulama ve önlemleri gözden geçirilmiş, denetlenmiş ve denetimler sonucunda bu lokasyonlar COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi almaya hak kazanmıştır. Ayrıca Gebze İşletmesi, Aliağa ile Ambarlı Terminalleri ve Genel Müdürlükte TÜV SÜD tarafından COVID-19 Önlemleri Uyum Denetimleri yapılmış, önlemler etkin şekilde karşılanmıştır.

Atıklar (ton)	2018	2019	2020
Geri dönüştürülen / Geri kazanılan (R Kodlu yöntemlerle) tehlikeli atık (ton)	495	588,00	420,12
Geri dönüştürülen / Geri kazanılan (R Kodlu yöntemlerle) tehlikesiz atık (ton)	9.123,00	7.165,00	5.716,67
Bertaraf edilen (D Kodlu yöntemlerle) tehlikeli atık (ton)	48	10	30
Bertaraf edilen (D Kodlu yöntemlerle) tehlikesiz atık (ton)	0	0,02	0
Düzenli depolama / katı atık sahasına giden tehlikeli atık (ton)	0	0	0,12
Düzenli depolama / katı atık sahasına giden tehlikesiz atık (ton)	0	0	0

Dijitalleşme sürecinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaların takip ve raporlama sistematiği için İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetimi Sistemi (İBYS) WorkSafe yazılımı temin edilerek uygulamaya alınmıştır. 2020 yılı içerisinde WorkSafe yazılımı SAP ile entegrasyon süreci tamamlanmış ve Temel İSG eğitimlerinin aktarım süreci başlatılmıştır.

Çevreye duyarlı iş süreçleri

Tüm iş süreçlerini sürdürülebilirlik bilinciyle yöneten Aygaz için doğal kaynakların verimli kullanımı ve çevrenin korunması stratejik bir önceliktir. Aygaz, çevreye duyarlı ürün portföyü ile kentsel hava kalitesine olumlu yönde katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Aygaz, Genel Müdürlük, Gebze İşletmesi ve tesisler olmak üzere toplam 12 lokasyonda ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi Sertifikası ile belgelendirilmiştir. Çevre ve enerji yönetimi, ilgili mevzuat ve uluslararası standartlar doğrultusunda bütüncül bir bakış açısıyla, Koç Topluluğu hedef ve ilkeleri doğrultusunda Entegre Yönetim Sistemleri Politikası ve Aygaz İklim Değişikliği Stratejisi çerçeveleriyle uyumlu şekilde gerçekleştirilmektedir.

Aygaz, iklim değişikliğini çevresel ve sosyoekonomik sonuçlara neden olabilecek önemli bir risk olarak görmektedir. Ürün ve hizmet geliştirme süreçlerinde sürdürülebilirliği esas almaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen projelerde ilgili tüm taraflar ile eşgüdüm içinde ilerlemektedir. Aygaz, iklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik küresel çabalara katkıda bulunmak amacı ile İklim Değişikliği Stratejisi'ni hazırlamıştır. Stratejiye Aygaz internet sitesinden ulaşılabilir.

Terminal müdürlükleri ve dolun tesislerinde elektrik tüketimimiz, bir önceki yıla göre 2,5%, Gebze İşletmesi'nde ise 17% oranla düşüş göstererek toplamda 15,6 milyon kW olarak gerçekleşmiştir. Aygaz tesisleri için gerçekleştirilen tedarik anlaşmaları ile ticarethane tarifesi yerine enerji sözleşmeleri imzalanarak 1.4 milyon TL maliyet azaltma başarısı sağlanmıştır.

Tüm iş süreçlerini sürdürülebilirlik bilinciyle yöneten Aygaz için doğal kaynakların verimli kullanımı ve çevrenin korunması stratejik bir önceliktir.

Enerji Tüketimi (GJ)	2020
Kömür tüketimi	0
Doğalgaz tüketimi	51.426,4
Motorin tüketimi	75.211,7
LPG, CNG, LNG tüketimi	20.481,6
Bütan, propan, etan tüketimi	2.231,3

Sera Gazı Salımları (ton CO ₂)	2018	2019	2020
Kapsam 1	4.429	4.064	4.081
Kapsam 2	8.705	8.263	7.185
Toplam	13.134	12.327	11.986
Sera Gazı Yoğunluğu (kg CO ₂ / ton üretim) ²	6,7	6,58	6,88

² Üretim tonajı Aygaz'ın direkt olarak son kullanıcıya satışını yaptığı LPG tonajı olmayıp, elektrik tüketimine etki eden -elleçlenen- tonajdır.

Hava Salımları (kg/saat) ³	2018	2019	2020
No _x	1,72	3,67	0,76
So _x	0,07	1,25	0,05
Uçucu Organik Bileşenler (VOC)	8,3	25,8	19,911

³ İlgili yönetmelikler kapsamında 2020 yılında yaptırılan emisyon ölçümlerindeki ölçüm sonuçlarının toplamıdır.

Su Çekimi (m ³)	2018	2019	2020
Yüzey Suyu	0	0	0
Yeraltı Suyu	42.395	40.146	27.736
Şebeke Suyu	35.957	32.304	41.362
Yağmur Suyu ve Diğer Kaynaklar	24.383	18.781	18.866
Toplam	102.735	91.231	87.964

Çevresel Eğitimler	2018	2019	2020
Katılımcı Sayısı (Çalışanlar)	477	811	844

Tedarikçi Eğitim Saatleri	2018	2019	2020
Etik	138	112	145
Çevre	138	1.037	1.100
Sosyal	1.489	1.210	950

Yarımcı Terminali ve Gebze İşletmesi'nde Enerji belgelendirme, iç, dış ve saha denetimleri olmak üzere toplam 10 adet denetim başarı ile gerçekleştirilmiştir. 170 kişi saatlik Enerji Bilinçlendirme eğitimi verilmiştir. Projelerin 2020 yılına etkisi 25 K kW elektrik, 321 K kWh doğalgaz tasarrufu iken, yıllık etkisi 64 K kW elektrik, 430 K kWh doğalgaz tasarrufudur. Yıllık bazda toplam 39 TEP'lik (1.633 GJ) enerji tasarrufu ve 108 ton CO₂ azaltım sağlanmıştır.

Aygaz, yenilenebilir enerjiden faydalanarak karbon salımlarını azaltmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda çatılarda güneş enerjisinden elektrik üretimi sağlayan Arinna Projesi hayata geçirilerek Gebze İşletmesi İdari Binası çatısına güneş enerjisi sistemi kurulmuştur. 25 kW gücünde üç farklı solar panel teknolojisi (polikristal, monokristal ve ince film) kullanarak kurulan toplam 75 kW kapasiteli santralde güneş enerjisinden elektrik üretiminin yanı sıra, farklı panel teknolojilerini kıyaslayarak en ideal çözüme ulaşılması hedeflenmektedir. 2020 yılında bu projeye Gebze İşletmesi'nde 330 GJ güneş enerjisi üretilmiştir.

Aygaz, atık yönetimi kapsamında değer zinciri boyunca etkisini takip etmekte, öncelikle atıkları kaynağında azaltıp geri dönüştürmekte ve mümkün olmadığı durumlarda güvenli bir şekilde bertaraf etmektedir. Sıfır Atık Yönetmeliği kapsamında 2020 yılında Sıfır Atık Yönetim Sistemi'nin kurulmasıyla Dörtyol Tesisi için Sıfır Atık Belgesi alınmıştır. Su yönetiminde ise suyu en verimli şekilde kullanarak en üst düzeyde geri

kazanım sağlanması hedeflenmektedir. Son üç yılda yapılan projelerle toplam su tüketiminde %14 azaltım sağlanmıştır. 2019'da başlanan Gebze İşletmesi'nde soğutma kulesi enerji optimizasyonu ve soğutma suyu hatları makine otomasyonları ile su tüketiminde iyileşmeler olmuş; 2020 yılında toplam 13.000 ton su tasarrufu sağlanmıştır. Geri dönüştürülen, geri kazanılan, yeniden kullanılan toplam su miktarı ise geçen seneye göre %2 artarak 18.156 m³ olmuştur.

Aygaz biyoçeşitliliğin korunması için iş birlikleri yapmakta ve projelere destek sağlamaktadır. Akdeniz Koruma Derneği'nin farklı projelerine 2015 yılından beri destek veren Aygaz, Gökova Körfezi Deniz Koruma Alanları İzlenmesi ve Korunması projesiyle Akdeniz Keşiş Foku (*Monachus monachus*) ve Kum Köpek Balığı (*Carcharhinus plumbeus*) gibi türlerin korunmasına katkıda bulunmaktadır. Büyüyen projede balıkçılığa kapatılarak korumaya alınan alanlar Deniz Koruculuk Sistemi'ne dönüştürülmüş ve uluslararası bir koruma alanı oluşturularak önemli bir başarıya imza atılmıştır.

Geçtiğimiz yıl çevreye duyarlı iş süreçleri odağında, terminal müdürlükleri ve dolun tesislerinde mevzuat gereği çevre ve atık yönetimi kapsamında toplamda 844 kişi*saatlik eğitim gerçekleştirilmiştir. Çevre duyarlılığı konusunda farkındalığı artırmak için yapılan iletişim çalışmaları kapsamında, 2017 yılında şirket içinde yayınlanmaya başlanan Çevre Bülteni 2020'de de okurlarıyla buluşmaya devam etmiştir.

Sera gazı hesaplamalarında IPCC baz alınmıştır. Atıklar ile ilgili bilgilendirmeler yürürlükte olan mevcut yönetmelikler çerçevesindedir.

Türkiye'nin ilk sürdürülebilirlik raporu

Aygaz, 2002 yılında Türkiye'de sürdürülebilirlik raporu yayımlayan ilk şirket olarak bir örnek teşkil etmiştir. Düzenli olarak sürdürülebilirlik performansını paydaşlarıyla paylaşmıştır. 2008'den başlayarak raporunu Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative-GRI) ilkeleri doğrultusunda güncellemektedir. Koç Holding tarafından imzalanan Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesinde çalışma koşulları, insan hakları ve şeffaf kurumsal yönetim alanındaki tüm yükümlülüklerini yerine getiren Aygaz; üretim, hizmet ve ürünlerinin çevresel olası etkilerini en aza indirmeye de özen göstermektedir. Aygaz, bu yöndeki faaliyetlerini yönetim felsefesine entegre politikalarla hayata geçirmektedir. Bu kapsamda Koç Topluluğu Sürdürülebilirlik Raporlaması'nda da yer almaktadır. Aygaz BIST Sürdürülebilirlik Endeksi kapsamında raporlamasına yıllık olarak devam etmektedir. 2020 yılında da BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer almıştır.

Sürdürülebilir operasyonlar

Aygaz, operasyonel mükemmelliğe ve iş süreçlerinde güvenliğe öncelik vererek değer zincirinin tümünde kaliteyi, etik ilkele-ri, çevresel ve sosyal uygunluğu gözetmektedir. Operasyonlar, LPG tedariki, ürünlerin son tüketiciye ulaşması ve geri toplanması gibi geniş bir süreci kapsamaktadır.

Tedarikçi seçimi insan hakları, çalışma şartları, iş sağlığı ve güvenliği, yolsuzlukla mücadele ve çevre konularında pek çok kritere göre gerçekleştirilmekte, değer zincirinin tümünde kalite, etik ilkeler, çevresel ve sosyal koşullar gözetilmektedir. Aygaz ayrıca, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) imzacısı Koç Holding'in iştiraki olarak, UNGC kriterlerine uygun olmayan tedarikçilerden ürün ve hizmet temin etmemektedir. Tedarikçilere sosyal, çevre ve etik konularında eğitimler verilmektedir.

Aygaz BIST Sürdürülebilirlik Endeksi kapsamında raporlamasına yıllık olarak devam etmektedir. 2020 yılında da BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer almıştır.

Entegre Yönetim Sistemleri Politikası

Aygaz, Koç Topluluğu Hedef ve İlkeleri doğrultusunda çalışma prensibiyle başta ana faaliyet konusu LPG olmak üzere, faaliyet gösterdiği tüm alanlarda sürdürülebilirlik ilkelerine bağlı olarak;

- > Öncü ve yenilikçi şirket olmayı,
- > Stratejik büyüme fırsatlarını değerlendirmeyi,
- > Müşteri algısını, sürdürülebilir müşteri memnuniyeti ve bağlılığını ön planda tutmayı ve müşteri şikayetlerine Müşteri Şikayetleri Yönetim Taahhüdü ile uygulanabilir çözümler sunmayı,
- > İş süreçlerinin etkin ve verimli yönetimini sağlamayı ve sürekli iyileştirmeyi,
- > İnovasyon, dijitalleşme ve iklim değişikliği stratejilerini destekleyici faaliyetler yürütmeyi,
- > Çalışanların bağlılığı ve memnuniyetindeki başarıyı düzenli olarak ölçerek sürdürmeyi,
- > Yüksek kalite ve güvenlik standartlarını ön planda tutmayı, en iyi ürün ve hizmeti sunmayı,
- > Mevzuat ve standartlara uygun çalışmayı,
- > Müşteriler, çalışanlar ve tedarikçiler de dahil olmak üzere paydaşlarının görüşlerini alarak ilgili tüm tarafların memnuniyetini kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde en iyi şekilde sağlamayı ve geliştirmeyi,
- > Toplum ve çevreye saygılı çalışmayı, sıfır kaza yaklaşımı ile sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı, olası meslek hastalıklarına ve yaralanmaya karşı önleyici yaklaşımlar geliştirmeyi,
- > Ürün ve faaliyetleri ile ilgili olası çevresel olumsuz etkileri yaşam döngüsü değerlendirmeleri ile azaltmayı,
- > Bünyesindeki tesis, bina tasarım, satın alma ve tüm faaliyetlerinde enerji verimliliğini ve performansını ön planda tutarak sürekli iyileştirmeyi,
- > Kirliliği önlemeyi, atıkları azaltmayı, öncelikle geri kazanım olmak üzere atıkların bertarafını sağlamayı,
- > Yatırımların gerçekleştirilmesinde olası çevresel etkilerini ve iş sağlığı güvenliği risklerini dikkate almayı,
- > Etik değerlere uygun çalışmayı,
- > Faaliyetleri hakkında toplumu bilgilendirmeyi,

ana politikası olarak benimsemiştir. Aygaz A.Ş.'nin tüm çalışanları Entegre Yönetim Sistemleri Politikası'nın esaslarını uygulamaktan, geliştirmekten ve gerekli kaynakları sağlamaktan sorumludur.

İnovasyon ve Fikri Haklar

Kurum içi girişimcilik çalışmaları, paydaşlarla iş birliği ve yatırım fırsatları, Aygaz'ın inovasyon çalışmaları kapsamında büyük önem taşımaktadır.

Aygaz, faaliyet gösterdiği sektörde, inovasyon süreçleri kapsamında çalışanlarının yaratıcılığını ve girişimciliği destekleyen, yenilikçi bir kurum olarak öne çıkmaktadır. Yenilikçi bir şirket olarak, çalışanların fikirlerini önemseyerek paydaşlar için değer yaratacak her düşüncenin hayata geçirilmesi ve faydaya dönüştürülmesi amacıyla kurum içi girişimcilik çalışmaları yürütmektedir.

Yeni fikirlerin ortaya çıkış süreci

Çalışanların Aythink Fikir Platformu'nda paylaştığı proje önerilerinin ve Design Thinking (Tasarım Odaklı Düşünme) atölyelerinde ortaya çıkan fikirlerin arasından Aygaz'ın İnovasyon Stratejisi'ne uygun olanlar "Yalın Yeni Girişim" metodolojisiyle iş fikrine dönüştürülmektedir. 2016 yılından bugüne bu metotlarla toplam 987 fikir toplanmış ve 6 Kurum İçi Girişimcilik turu yapılmıştır. Bu turlarda çalışılan 34 inovasyon projesinden 21 adedi pilot aşamaya geçmek için yatırım almıştır.

Aykargo: Kurum içi girişimcilikten doğan teknoloji odaklı dağıtım şirketi

Hızlı büyüyen e-ticaret (B2C) ve ekonomiyeye paralel (B2B) büyüyen kargo dağıtım sektörünün sunduğu fırsatların bilincinde olan Aygaz, mevcut bayi ağı ve eve teslimat tecrübesini kullanabileceği bir iş modeli arayışıyla Aykargo girişimini hayata geçirmiştir. Aykargo, Aygaz'ın güçlü marka, bayi ağı ve tesis altyapısı gibi varlıklarını bir platform olarak kullanarak hissedarları ve bayileri için ilave değer yaratmak amacıyla yaptığı kurum içi girişimcilik çalışmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır ve 2020 yılında Aygaz



Aykargo Dağıtım Hizmetleri A.Ş. bünyesinde faaliyetlerine devam etmeye başlamıştır. Aykargo, yüksek müşteri memnuniyeti ve esnek çalışma modelleri ile bugüne kadar 11 kurumsal müşterisi için 300 bine yakın paketi teslim etmiştir.

İş birliği ve yatırım fırsatları

Dünyada başarılı şirketlerin, inovasyonu, sadece iç kaynaklarla değil, tüm paydaşlarla senkronize biçimde çalışarak sağladıkları gerçeğinden yola çıkan Aygaz, melek yatırımcı ağlarına üye olarak ekosistemdeki startup'lar ile iş birliği ve yatırım fırsatlarını değerlendirmektedir. 2020 yılında Silikon Vadisi'nin en büyük inovasyon ve girişimcilik platformu Plug and Play'in Türkiye'deki ilk partnerlerinden olan Aygaz bu işbirliği sayesinde ekosistem ile olan bağlarını güçlendirmiştir.

Fikri haklar portföyü yönetimi

Aygaz iş süreçleri içinde fikri hakların korunması ve takibi önemli bir yer tutmaktadır. Şirket, yurt içi ve yurt dışında tescilli ya da başvuru aşamasında olan marka ve patentleriyle her yıl genişleyen bir fikri haklar portföyünü yönetmektedir. Kurulduğu günden bu yana marka, patent, endüstriyel tasarım, eser ve internet alan adı koruması ve takibi için kaynak ayırmaktadır. Aygaz'da fikri mülkiyet yönetim süreci, fikri haklar stratejilerinin ışığında hem şirket içi yaratıcı yeteneğin desteklenmesini hem de Ar-Ge, pazarlama ve operasyon faaliyetlerinin tüm boyutlarıyla korunmasını hedeflemektedir. Aygaz'da patent portföyü periyodik olarak gözden geçirilmekte ve patentlerin ticari değerlemesi yapılmaktadır.

Araştırma-Geliştirme

Sektörün ilk Ar-Ge merkezi olarak 2018’de kurulan Aygaz Ar-Ge Merkezi, yeni ürün, makine ve proses geliştirme, alternatif yakıt ile temiz enerji konularına odaklanmaktadır.

Türkiye’de LPG dağıtım şirketleri arasında bir ilk olan Aygaz Ar-Ge Merkezi, Aygaz’ın sürdürülebilir gelişiminin sağlanması ve yeni pazarlarda Aygaz’ın öncü rol alması vizyonu ile yola çıkmıştır. Faaliyet alanlarını, “Yeni Ürün Geliştirme”, “Alternatif Yakıt ve Temiz Enerji” ve “Makine ve Proses Geliştirme” üzerine temellendiren Aygaz Ar-Ge Merkezi 2019’da geliştirdiği ilk ticari ürününü piyasaya sunarak önemli bir gelişmeye imza atmıştır.

2018 yılında sektörün ilk Ar-Ge merkezi olarak kurulan Aygaz Ar-Ge Merkezi, 18 araştırmacı ile iş süreçlerine ve paydaşlara değer yaratacak yeni teknolojiler geliştirmek hedefiyle Ar-Ge çalışmaları gerçekleştirmektedir. Motor ve Yakıt Teknolojileri Laboratuvarı, Kimya Laboratuvarı, Otomasyon ve Tasarım Laboratuvarı, Gömülü Sistem Laboratuvarı, İmalat Atölyesi, Prototip ve Test Hatları’ndan oluşan Ar-Ge Merkezi, çalışmalarını halihazırda alanlarında uzman bir kadroyla yürütmektedir.

Aygaz Ar-Ge Merkezi olarak üniversite-sanayi işbirliklerine verilen önemle 2020 yılında yeni yedi üniversite ile işbirliği yapılmıştır. 2020 yılında Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu’nun Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı’nın TÜBİTAK TEYDEB 1501 Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı kapsamında üç adet proje yürütülmektedir.

Tüplügaz sektöründe bir ilk: Tüp Yükleme Robotu

Bayi ve nakliyeci araçlarına personel iş gücü ile gerçekleştirilen tüp yükleme sürecinin otonoma dönüştürüldüğü bir oto-

masyon sistemi projesi olan Tüp Yükleme Robotu projesinin 2019 yılında ¼ ölçekli prototipinin geliştirilmesi ile başlayan Ar-Ge çalışmaları, 2020 yılında büyük ölçekli Tüp Yükleme Robotu için devam etmiştir. Ambarlı Terminal’inde devreye alınan Tüp Yükleme Robotu, özellikle iş sağlığı ve güvenliği üzerine hem Aygaz hem de sektör için çok önemli bir ilk olmuştur.

2019 yılında Aygaz Mini kamp tüpüne özel tasarlanan Mini Ocak ürününe alternatif

üst model olarak 2020 yılında “Taşınabilir Mutfak Ocağı” konseptiyle Mini Ocak Ekstra ürünü piyasaya sürülmüştür. Bu üründe Ar-Ge çalışmalarıyla mutfak ocaklarındaki sistemin kamp ocaklarında kullanılması ve müşteri beklentilerini karşılanması sağlanmıştır. Mini tüp çantası ve Maksi tüp altlık ürünleri de Ar-Ge çalışmalarıyla sonuçlandırılarak 2020 yılında piyasaya sürülmüştür. Bu yeni ürünler ile tüpgaz pazarında kamp cihazları ve tüp aksesuarları alanında ürün çeşitliliği artırılmıştır.



Toplumsal Sorumluluk

Aygaz'ın kurumsal vatandaşlık anlayışının temelinde, kalıcı değerler üreten sürdürülebilir projelere destek sağlamak ve toplumsal gelişime hizmet ederken çevresel dengeleri gözetmek bulunmaktadır.

Aygaz, faaliyet gösterdiği alanlarda sektöre öncülük etmenin yanı sıra, hem toplumu hem de çevreyi ilgilendiren konularda hayata değer katan projelere imza atmaktadır. Toplumun gelişimine katkıda bulunmak hedefiyle toplumsal cinsiyet eşitliği, tarih, kültür-sanat, çevre, sağlık, spor ve eğitim gibi birçoğu BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan farklı alandaki pek çok projeye destek olan Aygaz, geleceğe yatırım yapmaktadır. Faaliyet gösterdiği bölgelerin ve toplulukların gelişimini önemsemekte, sosyal sorumluluk projeleriyle çevresel, sosyal ve kültürel gelişime katkı sağlamaktadır.

KÜLTÜR VE SANAT

Aygaz Kitaplığı: Aygaz Kitaplığı, Aygaz'ın içinde bulunduğu coğrafyanın tarihi ve kültürel zenginliklerini yazıyla buluşturarak geleceğe aktarma arzusuyla hayata geçirdiği bir projedir ve başta sanatseverler, araştırmacılar ve üniversite öğrencileri olmak üzere toplumun faydalandığı bir kaynak olarak kültür ve sanat dünyasında yerini almış, 1996 yılından bu yana pek çok farklı alanda kitap yayımlamıştır. 2020'de kitaplığa yeni kitap eklenmemiştir.

Osmanlı Dönemi Diplomasi Tarihi Kitapları: Osmanlı Dönemi Diplomasi Tarihi, Aygaz'ın kültür alanında yürüttüğü faaliyetlerinden bir diğeridir. Bu projeye Osmanlı arşivlerinden derlenen bilgi ve belgeler kitap haline getirilmektedir. 2020 yılında basılan sekiz kitapla birlikte, bugüne kadar yayımlanan kitap sayısı 86'ya ulaşmıştır.

ŞİDDETE SESSİZ KALMA!

ŞİDDET GÖRDÜĞÜNDE;

ARAYABİLECEĞİN NUMARALAR			KULLANABİLECEĞİN UYGULAMALAR
155 Polis	156 Jandarma	112 Acil Çağrı Merkezi	 <p>KIRMIZI IŞIK</p> <p>Türkiye Vodafone Vakfı Mobil Uygulaması</p>  <p>KADES KADIN DESTEK</p>
ALO 183 Sosyal Destek Hattı		157 Yabancılar İletişim Merkezi	
0212 656 96 96 0549 656 96 96 Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı			
In support of WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES <small>Established by UN Women and the UN Global Compact Office</small>			



Antik Kent Sagalassos Kazısı: Toros Dağları'nın eteğinde konumlanan ve ilk yerleşim izleri MÖ 4200 yılına uzanan Sagalassos antik kentinde yapılan kazı çalışmaları, Aygaz tarafından 2005 yılından bu yana desteklenmektedir. Aygaz'ın 2017 yılından itibaren destek sağladığı Yukarı Agora'daki arkeolojik çalışmalar da tamamlanmıştır. 2020 yılında özgün

döşemenin eksik kısımlarının dolgu yapılarak tesviye işine devam edilmiştir. Kent merkezini eksiksiz bir ziyaret deneyimine hazırlamak hedefiyle yeni bilgilendirme panoları ve haritaları tasarlanıp yerleştirilmiştir. Ayrıca Yukarı Agora'nın kuzeyinde, Antoninler Çeşmesi'nin sirtında yer alan yamaçlarda, yoğun bitki örtüsü ile kaplı alanda var olan anıtsal yapı kalıntıları



için bitki ve yüzey temizliği uygulanmış, hava fotoğraflarıyla ortografik plan elde edilmiştir.

İKSV Tiyatro Festivali Sponsorluğu:

Tiyatro sanatına 2004 yılından bu yana destek veren Aygaz, 2020 yılında da İstanbul Tiyatro Festivali'ne eş sponsor olarak desteğini sürdürmüştür. 24'üncü kez gerçekleşen ve 14 fiziki, 11 online yapımın sahnelendiği festival programını 30.500 kişi takip etmiştir.

ÇEVRE

"Yarın Hava Nasıl Olacak?" Projesi:

2010 yılında Aygaz ve Bölgesel Çevre Merkezi (REC) iş birliğiyle başlatılan "Yarın Hava Nasıl Olacak?" projesi, Çevre ve Orman Bakanlığı'nın desteğiyle sürdürülmektedir. Proje kapsamında gerçekleştirilen eğitimler, 2012 yılından bu yana Rahmi M. Koç Müzesi'nde verilmektedir. Müzede yer alan Keşif Küresi'nde düzenlenen İklim Değişikliği Farkındalık Atölyesi'ne Ocak-Mart 2020 döneminde 67 okuldan 2.629 öğrencisi katılmış, böylece atölyeye katılım sağlayan okulların sayısı 2.300'e, öğrencilerin sayısı 99.584'e ulaşmıştır.

SAĞLIK

Diyabetik Çocuklar Kampı: Toplumsal sağlık konusuyla yakından ilgilenen Aygaz, Çocuk ve Adolesan Diyabetikler Derneği tarafından düzenlenen Diyabetik Çocuklar Kampı'nı 2004 yılından bu yana desteklemektedir. Türkiye'nin çocuklara yönelik ilk sağlık kamplarından biri

olma özelliğini taşıyan kamp, diyabetik çocuklara kendi kendilerine yetererek yaşamayı öğretirken yeni dostluklar kurma ve güzel vakit geçirme imkanı sağlamaktadır. 2020 yılında yaşanan pandemi nedeniyle kamp gerçekleştirilememiştir. Aygaz'ın Diyabetik Çocuklar Kampı'na desteği devam edecektir.

SPOR

Spor Kulüplerine Sponsorluklar:

Aygaz'ın desteklediği sosyal alanlardan bir diğeri de spordur. Aygaz, 2013 yılında Mogaz markasıyla Beşiktaş Jimnastik Kulübü Hentbol Takımı'nı desteklemeye başlamıştır. Türkiye'de ilk kez bir özel sektör kuruluşunun hentbol sporuna verdiği bu sponsorluk desteği, 2019 yılından başlayarak 2020'de de Aygaz markası ile devam etmiştir. Beşiktaş Aygaz Hentbol Takımı, Avrupa Hentbol Federasyonu (EHF) Şampiyonlar Ligi'nde Türkiye'yi başarıyla temsil etmektedir. Türk sporuna katkısını sürdüren Aygaz, Fenerbahçe Spor Kulübü Profesyonel A Futbol Takımı'nın da sponsorlarından biri olmuştur. Ayrıca hentbol ve futbol branşlarının yanı sıra, Tofaş Basketbol Takımı'na da 2019-2020 sezonu itibarıyla destek verilmeğe başlanmıştır.

TOPLUMSAL GELİŞİM

"Şiddete Sessiz Kalma!" Projesi:

Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi ile Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ne 2016 yılında imza atan Aygaz, COVID-19 sürecinde de yaşa-

nan aile içi şiddete ve sürecin kadınlar üzerindeki sosyal ve ekonomik etkilerine dikkat çekmek üzere BM Kadın Birimi (UN Women) ile birlikte "Şiddete Sessiz Kalma!" projesini hayata geçirmiştir. COVID-19'la mücadele sürecinin kadınların iş ve sosyal hayatına etkileri, kadınların karşı karşıya kaldıkları zorluklar ve yardım alabilecekleri kanallar konularında BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi iş birliğiyle hazırlanan içerikler, bayi ve istasyon ağı ile diğer iletişim kanalları aracılığıyla kadınlarla paylaşılmıştır. Bu çalışmalar kapsamında yaklaşık 150.000 adet el ilanı dağıtımı, yaklaşık 1.500 adet istasyon içi sticker, 18.000 izinli kadın müşteri verisine e-posta ile bilgilendirme gerçekleştirilmiş, Aygaz Çağrı Merkezi'ni arayan 10 kadın müşteriye anons dinletilmiştir. Kurum içi 260 kadın çalışana Güvenlik Planı gönderimi yapılmıştır. İletişim kampanyası sosyal medyada 111.426 erişim, 965 etkileşim, 853 beğeni almıştır.

EĞİTİM

Aygaz Ateşböceği Öğrenim Birimi:

Aygaz, Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ile iş birliği yaparak çocukları ve gençleri eğitim alanında 2001 yılından beri desteklemektedir. 2019-2020 etkinlik döneminde Ateşböceği Öğrenim Birimi Eğitim Programı kapsamında Algo Dijital Bilişim, Matematik Eğlence Öğren, Fen Eğlence Öğren, Okuyorum Oynuyorum, Drama Atölyesi, Eğlen Öğren Hijyen gibi başlıklarda düzenlenen eğitimlerle 6.159 öğrenciye eğitim verilmiştir.

AYGAZ
www.aygaz.com.tr