



Koç Topluluğu
Sürdürülebilirlik Raporu
2020



Geleceğe
Birlikte

İçindekiler

3	Rapor Hakkında
4	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Değerlendirmesi
5	CEO'nun Değerlendirmesi
6	Koç Topluluğu Hakkında
7	Manifestomuz
8	Mirasımız, geleceğimizdir
9	Sürdürülebilirlik Stratejimiz
11	Stratejik Önceliklendirme Analizi
13	Büyük Resmin Parçası: Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

14	Dünya için. Birlikte
16	Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş
17	Senaryo Temelli İklim Risk Analizi
17	Hedef Belirleme
18	Politika Çerçevesi: Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı
20	Ürünler
22	Operasyonlar
24	Su risklerinin yönetilmesi
25	Çevresel Performans Özeti

26	İş için. Birlikte
28	Dijital Dönüşüm

29	Yükselen Risk Olarak Siber Güvenlik
30	İnovasyon
30	Koç İnovasyon Programı
31	Ürünler
33	Operasyonlar

34 İnsan için. Birlikte

37	COVID-19 Pandemi Yönetimi
39	Yetenek Yönetimi
41	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
43	İş Sağlığı ve Güvenliği

44 Toplum için. Birlikte

46	Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu
47	BOOST Sivil Toplum Teknoloji Hızlandırma Programı
48	Mesleki Eğitimde 21. Yüzyıl Becerilerinin Geliştirilmesi
49	Sürdürülebilirliğin Temelleri
49	Etik ve Uyum
50	İnsan Hakları
51	Sürdürülebilirlik Kurumsal Yönetimi
52	Performans Göstergeleri
54	Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri Taahhüdümüz

Rapor Hakkında

Koç Topluluğu 2020 Sürdürülebilirlik Raporu, Topluluğun sürdürülebilirlik konularındaki önemli etki ve fırsat alanlarının paydaşlara raporlanması amacıyla hazırlanmıştır. Raporun içeriği, 2021’de gözden geçirilen son önceliklendirme analizinden elde edilen temel sonuçlar doğrultusunda biçimlendirilmiştir. Raporda, Topluluğun “Geleceğe. Birlikte” stratejisi, Topluluk bünyesindeki inisiyatifler, yaklaşım, geleceğe dönük planlarla stratejik önceliklerde kaydedilen performans ve Koç Topluluğu şirketlerinin iyi uygulamaları yer almaktadır.

Koç Topluluğu olarak kısa bir süre önce, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) bünyesindeki Uluslararası İş Konseyi (IBC) tarafından oluşturulan **Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri**’ni kurumsal raporlamamızda kullanma taahhüdünde bulunduk. Bu göstergeler, sürdürülebilirlik raporlamasında ortak bir standartlar kümesi yaratarak şirketlerin uzun vadeli değer yaratımlarının daha net bir şekilde karşılaştırılabilmesi ve değerlendirilebilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri’yle ilgili beyanlarımız sayfasında yer almaktadır. Koç Topluluğu ayrıca **İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü**’nün (TCFD) de destekçileri arasına katılmıştır. Raporlamalarda TCFD tavsiyelerinin izlenmesine yönelik planlar da “Dünya İçin. Birlikte” başlıklı bölümde yer almaktadır. Bu rapor Küresel Raporlama Girişimi (GRI) Standartları’nın Core (Temel) seçeneğine uygun olarak hazırlanmıştır.

Raporda, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) ve Kadının Güçlenmesi Prensiplerine (WEPS) göre kaydedilen ilerleme de ele alınmaktadır. Ayrıca Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına (SKA’lar) yapılan katkı da bu raporda paylaşılmaktadır.

Bu raporda Koç Holding’in ve Topluluk şirketlerinden Arçelik, Aygaz, Entek, Ford Otosan, KoçSistem, Opet, Otokar, Otokoç Otomotiv, Tat Gıda, Tofaş, Tüpraş, Türk Traktör ve Yapı Kredi’nin performansları açıklanmaktadır. Rapor içeriği, Topluluk çalışanlarının %73’ünü ve cironun %87’sini kapsamaktadır.

Bu rapor, 1 Ocak 2020 ile 31 Aralık 2020 tarihleri arasındaki performans verilerini içermektedir. Verilerin karşılaştırılabilir olması için gerekli durumlarda geçmiş yıllardaki performansa da yer verilmiştir. Ek olarak geleceğe dönük planlara ışık tutması açısından raporda 2021 yılı iyi uygulamaları da paylaşılmıştır. Koç Topluluğu olarak sürdürülebilirlik performansımızı yıllık bazda raporlamaya devam etmeye kararlıyız.

Raporla ilgili soru, görüş ve önerilerinizi sustainability@koc.com.tr adresinden bizimle paylaşabilirsiniz.



Paydaşlarımıza tanıdığımız öncelik ve “önce insan” yaklaşımımız doğrultusunda operasyonlarımız ve ticari faaliyetlerimizle değer yaratmayı sürdürdük.

Yönetim Kurulu Başkanı'nın Değerlendirmesi

Değerli Paydaşlarımız,

2020 yılında tüm dünyayı kasıp kavuran COVID-19 pandemisi hem hükümetleri hem şirketleri olağanüstü koşullarla yüzleşmek ve başa çıkmak zorunda bıraktı. Belirsizliğin hüküm sürdüğü bu dönemde sayısız bilim insanının iş birliği ve katkısı sonucunda, 2020 yılı sonunda aşı geliştirme çalışmalarında başarıya ulaşılmasıyla yeni bir iyimserlik hissi kazanıldı. Küresel iş birliğinin, tüm dünyada sağlığa adil ve eşit erişim getirmesini umuyoruz.

Beklenmedik zorluklarla dolu, eşi benzeri görülmemiş bir yıl olmasına rağmen 2020, Koç Topluluğu için başarılı bir yıl oldu. Paydaşlarımıza tanıdığımız öncelik ve “önce insan” yaklaşımımız doğrultusunda operasyonlarımız ve ticari faaliyetlerimizle değer yaratmayı sürdürdük. Hızla hayata geçirilen yenilikçi projelerimizin yanı sıra çalışanlarımıza ve iş ortaklarımıza sunduğumuz ek desteklerle ilerlemeye devam ettik. Umudu ve iş birliğini artırmaya yönelik iletişim çalışmalarımıza hız vererek ülkemizin pandemiyle mücadelesine önemli katkılarda bulunduk.

Çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ESG) risklerini yöneten şirketlerin, pandemi sırasında daha dirençli olduklarına şahit olduk. Sadece yatırımcıların değil, diğer paydaş gruplarının da şirketlerden daha çok sorumluluk üstlenmelerini ve daha şeffaf

olmalarını talep ettikleri bir dönüşüm çağındayız. Paydaşların tümünü dikkate alan bir ekonomik model olan paydaş kapitalizminin doğru bir iş yapma şekli olduğunun bilincindeyiz. Koç Topluluğu olarak, umutlara ve beklentilere karşılık veren, küresel zorlukların çözümlenme çabalarında sorumluluk üstlenen, güvenilir bir paydaş olmak için elimizden gelen her şeyi yapmaya kararlıyız.

“Geleceğe. Birlikte” olarak özetlenen sürdürülebilirlik stratejimizin ve **BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**'ne olan uzun soluklu taahhüdümüzün temelinde de bu motivasyonumuz yatıyor.

Bu vesileyle “**Geleceğe. Birlikte**” yaptığımız yolculuğumuzda yanımızda yer alan başta çalışanlarımız, tedarikçilerimiz ve bayilerimiz olmak üzere tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyor ve ESG konularındaki performansımızı, ilerlememizi ve hedeflerimizi açıkladığımız Koç Topluluğu 2020 Sürdürülebilirlik Raporu'nu sizlere sunuyorum.

Ömer M. Koç

Yönetim Kurulu Başkanı



Dünya ve faaliyet gösterdiğimiz toplumlar için sürdürülebilir değer yaratmak, Koç Topluluğu iş modelinin tam odağında yer almaktadır. Bu amacımız **“Geleceğe. Birlikte”** stratejimizde ifade açıkça ifade bulmaktadır.

CEO'nun Değerlendirmesi

Değerli Paydaşlarımız,

2020 yılı COVID-19 pandemisinin yaygın ve yıkıcı etkileri hepimize değerlerimizi, önceliklerimizi ve en önemlisi dayanışmanın gücünü hatırlattı. Bu zorlu süreçte Koç Topluluğu çalışanlarının ve iş ortaklarının süratle yapıcı eyleme geçmelerinden büyük gurur duyuyorum. Bir yandan tüm çalışanlarımız için sağlıklı çalışma ortamları sağlamak üzere kaynaklarımızı seferber ederken diğer yandan da pandemiye karşı ülke çapında verilen savaşa katkıda bulunacak toplumsal programları geliştirmek için çalışmalar yürütmüş bulunuyoruz.

Bu zorlu dönem, şirketlerin çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim performanslarına yadsınamaz şekilde bağlı olan uzun vadeli dayanıklılığının önemini ortaya koydu. Dünya ve faaliyet gösterdiğimiz toplumlar için sürdürülebilir değer yaratmak, Koç Topluluğu iş modelinin tam odağında yer alıyor. Bu amacımız **“Geleceğe. Birlikte”** stratejimizde ifade açıkça ifade bulmaktadır.

Sürdürülebilirlikle ilgili en güncel düşünce şeklinin ve değişen paydaş beklentilerinin stratejimizin merkezine yerleştirilmesi bizim açımızdan kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle **“Geleceğe. Birlikte”** stratejimizin amacına uygun olduğunu teyit etmek için kısa bir süre önce öncelikli konularımızı gözden geçirdik. Paydaşlarımızın Koç Holding'i iş alanında bir lider olarak gördüğünü ve bize yüksek düzeyde güven ve memnuniyet attettiklerini bilmek bizler için büyük bir memnuniyet kaynağıdır. Bu anlamda güçlü köklerimize ve ülkemizin toplumsal ve ekonomik kalkınmasına kurumsal tarihimiz boyunca yaptığımız katkılarımızı da belirleyici bir özelliğimiz olarak değerlendiriyorlar. Bu liderlik konumu, yüksek beklentileri ve büyük bir sorumluluğu da beraberinde getiriyor.

Paydaşlarımız, düşük karbon ekonomisine geçişin stratejik öneminin altını çiziyor. Koç Holding, iklim değişikliğiyle mücadelede öncü bir konum üstlenme ve iklim konusunda etkin bir şekilde eyleme geçmek üzere ekosistemini seferber etme potansiyeline sahip. Tüm bunlara ek olarak en yakın ticaret ortağımız olan Avrupa Birliği, 2050 yılına kadar ilk iklim

nötr kıta olma hedefini de içeren, bir ekonomik büyüme modeli uygulamaya aldı. Bütün bu gelişmelerle birlikte biz de yeni iklim gündemi bağlamında hazırlıklı ve dayanıklı olmak için çalışmalarımızı hızlandırmış bulunuyoruz.

2050 yılına kadar karbon nötr olma iddiamızı hayata geçirmek üzere Karbon Dönüşüm Programı'nı başlattık. Diğer taraftan iş stratejilerimizi besleyecek kapsamlı bir yol haritası üzerindeki çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bunun ilk adımı olarak da kısa bir süre önce **İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü'nün** (TCFD) destekçileri arasına katıldık. Düşük karbon ekonomisine geçiş, sahip olduğumuz geniş kapsamlı kültürel dönüşüm gündemimizin ayrılmaz bir parçasını oluşturuyor. Topluluk olarak amaçlarımızı gerçekleştirmek için çalışacağımıza; şirketlerimizin, bilgi birikimlerini ve en iyi uygulamalarını paylaşarak birbirlerini destekleyeceklerine olan inancım tamdır. En önemlisi de işimizi, tüm paydaşlarımız için değer yaratacak şekilde büyümek için her fırsattan yararlanacağız.

Koç Topluluğu olarak hedefler koyarak ve beyanlarımızı iyileştirerek ESG performansımızı geliştirmeye kararlıyız. 2020 Sürdürülebilirlik Raporumuzla, kaydettiğimiz ilerlemeyi ve **Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri** doğrultusunda ilk beyanlarımızı sizlerle paylaşmaktan kıvanç duyuyorum. Türkiye'de kurumsal raporlamalarında bu göstergeleri benimsemeyi taahhüt eden ilk şirket Koç Holding oldu. ESG performansımızı ve ilerlememizi şeffaf bir şekilde paylaşmamıza katkı sağlayacak olan bu taahhüt, sürdürülebilirlik vizyonumuzu tüm iş stratejilerimizin, operasyonlarımızın ve kurumsal beyanlarımızın merkezine yerleştirme konusundaki kararlılığımızın da açık bir kanıtıdır.

Sözlerime son verirken daha da büyük başarılarla imza atma yolunda işimizin dönüştürülmesine emeği geçen başta çalışanlarımız ve ortaklarımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza teşekkür ederim.

Levent Çakıroğlu
CEO



> **100,000**
Çalışan

> **12.5 milyon**
Müşteri

> **11,000**
Bayi ve satış sonrası hizmet noktası

İhracat
> **150 ülke**

> **%7** Türkiye'deki özel sektör
Ar-Ge harcamalarındaki payı

> **%6.7** Türkiye'nin toplam
ihracatındaki payı

Gelirleri Türkiye'nin
> **GSYH'sinin %6,4'ü**

4 ana iş kolu

- Enerji
- Otomotiv
- Dayanıklı Tüketim Malları
- Finans

Geleceğe. Birlikte bir yolculuk

Ve bu yolculukta biz olağanüstü bir potansiyele sahibiz.

Manifestomuz



Geleceğe. Birlikte, Koç Topluluğu'nun sürdürülebilir, kârlı büyüme yaklaşımıdır. Birlikte ilerlemenin çerçevesini çizer ve iş ortaklarımızdan aldığımız güçle dönüşümü gerçekleştirebilmemizi sağlar. Sürdürülebilirliğin işimizin büyümesiyle ve toplumdaki benzersiz rolümüzle doğrudan bağlantılı olduğuna inanırız. Bu da bizi başkalarına da ilham kaynağı olmaya ve etkileşimde olduğumuz tüm kişi ve kurumları geliştirmeye yöneltir.

Geleceğe. Birlikte diyerek, büyük ve karmaşık meselelere yenilikçi yöntemler ve iş birlikleri ile çözümler bulur, toplumda değişimin öncülüğünü yapar, işimizi daha da ileriye taşımak için cesaretle hareket ederiz.

Geleceğe. Birlikte dediğimizde Koç Topluluğu'nun tamamında yaratabileceğimiz farkı ve ortaklık kurma kararlılığımızı yansıtırız. Paydaşlarımızın beklentileri, bizi fark yaratmaya iterken çalışanlarımızın sahip olduğu çok çeşitli beceriler, bu vaadimizi gerçekleştirebileceğimiz anlamına gelir. Bu yolda hep birlikte ve eşit ilerleriz.

Geleceğe. Birlikte bir yolculuk ve bu yolculukta biz olağanüstü bir potansiyele sahibiz.

Mirasımız, geleceğimizdir.

- ➤ ➤ Kurucumuz Vehbi Koç'un bir zamanlar söylediği gibi, ülkemiz varsa biz de varız. Küresel bir lider olma iddiamız, Vehbi Koç'un vizyonunun küresel ölçüğe taşınması anlamına geliyor. Çünkü geleceğimizi, ülkemizin ve yaşadığımız ve çalıştığımız dünyanın geleceğinden ayrı düşünemeyiz.

İş için. Birlikte

İnsan için. Birlikte

Dünya için. Birlikte

Toplum için. Birlikte

Sürdürülebilirlik Stratejimiz

- ► ► Koç Topluluğu'nun iş modelinin odağında, faaliyet gösterdiği ülkeler ve dünya için uzun soluklu, sürdürülebilir değer yaratmak bulunur. Topluluğun geçmişten gelen mirası, etki gücü ve liderlik rolü, sürdürülebilirlik alanında çeşitli fırsatlar sunar. Bu doğrultuda, sürdürülebilirlik alanındaki çalışmalarımızı **Geleceğe. Birlikte** stratejisi çerçevesinde yönetiyoruz. Ana eksenleri iş, insan, dünya ve toplum olarak belirlenen **Geleceğe. Birlikte** stratejisi, Koç Topluluğu'nun sahip olduğu yetenek, erişim ağı, teknoloji ve inovasyon gücüyle hayata geçiriliyor.

Geleceğe. Birlikte stratejisinin dört ana eksenini bulunmaktadır: iş, insan, dünya ve toplum. Birbiriyle bağlantılı olan bu dört eksenin her biri eşit öneme sahip. Gerek büyük ve karmaşık sorunları ele almak için yapılan inovasyon çalışmaları, gerek dijital araçlarla iklim değişikliğine karşı yürütülen çalışmalar veya Topluluk bünyesindeki yetenekleri geleceğe taşımak için benimsenen kapsayıcı liderlik yaklaşımı; bu eksenlerin birbiriyle ne denli yakın ilişkide olduklarını açıkça göstermektedir. 2017 yılında devreye alınan **Geleceğe. Birlikte** stratejisi ve bu stratejinin dört ana eksenini, Topluluk şirketleri bünyesinde çapraz işlevler gören ekiplerin, farklı sektörlerde görev alan üst düzey yöneticilerin, Topluluk dışı paydaşların ve kanaat önderlerinin içinde yer aldığı titizlikle yürütülen bir sürecin sonucunda ortaya çıkmıştır.

Koç Topluluğu'nda değişen paydaş beklentilerinin yanı sıra sürdürülebilirlik trendlerinin de stratejiye yansıtılmasına büyük özen gösteriyoruz. Topluluğun stratejik öncelikli konularını düzenli aralıklarla gözden geçirerek **Geleceğe. Birlikte** sürdürülebilirlik stratejisinin, amacına uygun olduğundan emin oluyoruz. Böylece Topluluğun stratejisi, işiyle en yakından alakalı, yeni ortaya çıkmakta ve değişmekte olan sürdürülebilirlik sorunlarının farkında oluyor; paydaşların ve yatırımcıların beklentilerinin karşılanabilmesi

sağlanıyor. Bu amaçla, 2020 yılı sonunda Koç Holding'in önümüzdeki üç ile beş yıl içindeki başarısı açısından en öncelikli konuları belirlemek üzere geniş kapsamlı bir stratejik önceliklendirme çalışması gerçekleştirdik.

DNV Business Assurance UK'den alınan danışmanlıkla stratejik önceliklendirme analizi dört aşamada tamamlanmıştır.

- 1. Potansiyel stratejik öncelikli konulara dair uzun listenin belirlenmesi.** Bu aşamada Topluluk bünyesinden ilgili ekiplerin katılımıyla yurt içi ve yurt dışından medya raporları ve dâhili raporlar analiz edildi, Koç Holding'in emsalleri değerlendirildi. 23 konudan oluşan nihai liste, paydaş katılımı aşamasına dâhil edildi.
- 2. Paydaş haritalama ve katılımı.** Topluluk içinden ve dışından belirlenen yaklaşık 140 bireysel paydaş, bir anket veya 60 dakikalık bir görüşme ile sürece dahil edildi. Topluluk içi paydaşlar arasında genel müdürler, direktörler, konunun uzmanları ve yönetim ekibi üyeleri yer alırken Topluluk dışı paydaşlar yatırımcılar, öğretim görevlileri, uluslararası kurumlar ve kamu kuruluşları ile sivil toplum örgütlerinden ve Koç Topluluğu müşteri ve tedarikçilerinden oluştu.
- 3. Sonuç analizi ve stratejik önceliklendirme raporlaması.** Paydaş katılımı sonuçlarını kullanarak Koç Holding için en öncelikli konuları analiz ederek değerlendirdik.
- 4. Başlıca içgörülerin belirlenmesi.** Sürecin son aşaması ise öncelikli konuların **Geleceğe. Birlikte** sürdürülebilirlik stratejisi ve beş stratejik öncelik doğrultusunda gözden geçirilerek konumlandırılması oldu.

Sürdürülebilirlik Stratejimiz



Stratejik Önceliklendirme Analizi

- ► ► Stratejik önceliklendirme analizinin sonuçları, önceliklendirilerek seçilen 23 konunun çoğunun üç ile beş yıllık bir zaman zarfında hem iç hem dış paydaşlar için önemli olduğunu ortaya koydu. Bu sonuç, sürdürülebilirlik ve ESG konularının her iki paydaş grubu için giderek artan bir önem taşıdığını ve Topluluk şirketleri nezdinde de bu konuların yerinde bulunduğunu vurguladı.

23 konunun Topluluk genelinde sürdürülebilirliğin yönetilmesiyle bağlantısını daha iyi ortaya koymak adına, aşağıdaki üç alanla eşleştirdik.

- **Geleceğe. Birlikte:** Sürdürülebilirlik yönetimini ve Koç Holding'in sürdürülebilir ve karlı bir şekilde büyümesini ifade etmek için kullandığımız yaklaşım.

- **Beş Stratejik Önceliğimiz:** Geleceğe. Birlikte çerçevesi içinde yer alan ve Koç Holding'in iş ve sürdürülebilirlik hedeflerini gerçekleştirebilmesi üzerinde kritik etkisi olacak konular.
- **Sürdürülebilirliğimizin Temelleri:** Faaliyet gösterdiğimiz her yerde tüm faaliyetlerimizin altında yatan ve iş alanındaki başarının temellerini oluşturan konular.

Aşağıdaki tabloda Topluluğun öncelikli konularının, sürdürülebilirlik yaklaşımının üç unsuruyla uyumu gösteriliyor. Topluluğun öncelikli konularla ilgili performansı, **Koç Holding Faaliyet Raporu**'nda ve bu raporun farklı bölümlerinde yer almaktadır.

Öncelikli konuların sürdürülebilirlik yaklaşımı doğrultusunda konumlandırılması	
Stratejik Önceliklerimiz Dijital Dönüşüm <ul style="list-style-type: none">• Siber güvenlik ve veri güvenliği• Nesnelerin interneti ve süreçlerin dijitalleşmesi• Veri analitiği ve yapay zekâ İnovasyon <ul style="list-style-type: none">• İnovasyon kültürü ve kurum içi girişimcilik• Açık inovasyon ve iş birlikleri• Ar-Ge kapasitesi Geleceğin Yetenekleri <ul style="list-style-type: none">• Yeteneklerin kuruma kazandırılması, yetiştirilmesi ve bünyede tutulması Çeşitlilik ve Kapsayıcılık <ul style="list-style-type: none">• İş gücünde çeşitlilik ve fırsat eşitliği Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş <ul style="list-style-type: none">• Düşük karbon ekonomisine geçiş ve iklimle bağlantılı riskler• Temiz teknoloji ve ürünlerin sürdürülebilirliği• Enerji tüketimi ve sera gazı salımları	Geleceğe. Birlikte. Çerçevesi İş için. Birlikte <ul style="list-style-type: none">• Portföy yönetimi• Tedarikçiler için sürdürülebilirlik• Müşteri ve bayilerin dayanıklılığı İnsan için. Birlikte <ul style="list-style-type: none">• İş sağlığı, güvenliği ve refahı Dünya için. Birlikte <ul style="list-style-type: none">• Operasyonel çevresel etki• Jeopolitik değişimler ve ticaret dinamikleri Toplum için. Birlikte <ul style="list-style-type: none">• Toplumsal ve ekonomik kalkınma için savunuculuk• Pandemi ve doğal felaketler
Sürdürülebilirliğin Temelleri <ul style="list-style-type: none">• İnsan hakları ve çalışma standartları• Kurumsal yönetim• Kurumsal şeffaflık• Etik ve uyum	

Paydaşlarımız Koç Holding'in örnek olmasını bekliyor

- ► ► Yaklaşık 140 paydaşın katılımıyla gerçekleştirilen önceliklendirme analizi, paydaşların Koç Holding'i nasıl gördüğü konusunda son derece değerli içgörüler ortaya koydu. Tüm paydaş gruplarında yaygın olarak ifade bulan görüş, Koç Holding'in iş dünyasında Türkiye çapında tanınan bir lider olduğu ve yüksek seviyede güven ve memnuniyet sağladığı yönünde oldu.

Paydaşlar, Topluluğun güçlü toplumsal köklerini ve kurumsal tarihi boyunca toplumsal ve ekonomik kalkınmayı desteklemiş olmasını belirleyici bir unsur olarak tanımladılar.

Tanımlanan liderlik konumu beraberinde yüksek beklentiler de getiriyor. Kurum içi ve kurum dışı yelpazede paydaşlar, Koç Holding'in sürdürülebilirlik gündemine yön vermesini, bu konuda daha iddialı ve yol gösterici olmasını talep ediyorlar.

Ayrıca paydaşlarımız, Koç Holding'in Türkiye sınırlarının dışında, uluslararası düzeyde sürdürülebilirlik konusunda etkili olmasını sağlayacak ölçek ve yaygınlığa sahip olduğunu düşünüyorlar.

Özellikle uluslararası düzlemde ilgili kuruluşlar ve sektör gruplarıyla ortaklıklar kurulması yaygın bir şekilde değeri tetikleyecek ve Koç Holding'e sürdürülebilirlik liderliğine giden yolda önemli bir ivme kazandıracak.

Koç Holding'in küresel düzeyde kendini daha güçlü ifade ederek ve daha görünür olarak, yeni trendleri yakından takip edebileceği, öncelikli konularla ilgili şeffaflığı artırabileceği, inovasyon ve iş gelişimi alanlarında fırsat yaratma potansiyeline sahip olabileceği değerlendirildi.

Büyük Resmin Parçası: Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

► ► ► Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar) yoksulluğun ortadan kaldırılması, doğal kaynakların korunması ve herkes için refahın sağlanması için 2030 yılına kadar ulaşılmaları gereken ortak bir çerçeveyi ifade eder. Koç Topluluğu, bu amaçların hayata geçirilmesinde iş dünyasının önemli rolünü kabul eder ve amaçlara, **Geleceğe. Birlikte** stratejisiyle katkı sağladığını vurgular. Koç Topluluğu SKA'lara yönelik performansını

sürdürülebilirlik raporları ve diğer yayınlar aracılığıyla her yıl düzenli olarak paylaşır. Bunun yanında Koç Holding'in 2006 yılında imzaladığı BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, sürdürülebilirlikle ilgili çalışmalar konusunda sağlam bir çerçeve sunar. Global Compact Network Türkiye'nin Yönetim Kurulu üyesi olan Koç Holding, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin Türkiye'de yaygınlaşması için destek sunmaya devam etmektedir.

İş için. Birlikte



İnsan için. Birlikte



Dünya için. Birlikte



Toplum için. Birlikte



Dünya için.
Birlikte

Dünya için. Birlikte

Çevre koruma yaklaşımı işimizin odağına yerleştirildiğinde, sürdürülebilir kalkınmaya ulaşmak mümkün olacak. Bir başka deyişle, Koç Topluluğu'nda, sağlıklı bir işleyişe sahip doğal bir dünya ve toplumsal yapı olmadığı sürece finansal büyümenin değeri olmadığını biliriz. Bu olgudan hareketle, **Dünya için. Birlikte** diyerek yerel ve küresel çevresel sorunları, karar alma süreçlerinin parçası haline getirmeyi amaçlıyoruz.

İklim krizi tüm dünyayı karmaşık bir mücadeleyle karşı karşıya bırakmaya devam ediyor. Dünyanın her yerinde

şirketler, gezegenin ihtiyaçlarına yanıt vermek konusunda önemli bir role sahip. Paris Anlaşması'nda ve Birleşmiş Milletler SKA'larında belirlenen hedefler özellikle en çok etkilenen bölgeler için değişimin şart olduğunun altını çiziyor. İklim değişikliğinin etkilerini hafifletmek için şirketlerin, hükümetlerin ve toplumların birlikte hareket etmesi gerekiyor. COVID-19 kısıtlamaları nedeniyle karbon salımlarında küçük bir düşüş gerçekleşmişse de küresel ısınmanın uluslararası arenada benimsendiği şekilde 1,5°C ile sınırlandırılmasına giden yol her zamankinden daha zorlu.



Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

- ➤ ➤ 2020 yılında gerçekleştirilen önceliklendirme analizinde tüm paydaşlar, düşük karbon ekonomisine geçişin ve Topluluk çapında iklimle bağlantılı risklerin yönetilmesinin stratejik önemini vurguladılar. İklim değişikliği üst yönetim, yatırımcılar ve sivil toplum için en öncelikli konulardan biridir.

Genel geri bildirimlere paralel olarak paydaşlar, Koç Holding'in iklim değişikliği konusunda lider bir pozisyon almanın yanı sıra düşük karbon ekonomisine geçişi desteklemek üzere iş birliklerini artırıp inovasyona daha fazla eğilerek itibarını yükseltebileceğini ve riskleri azaltabileceğini düşünüyor. Başlıca odak alanları arasında kamuoyuna açık hedeflerin

belirlenmesi, iklimle bağlantılı performans raporlaması, düşük karbonlu bir geleceğe giden potansiyel yollarla ilgili şeffaflığın geliştirilmesi ve Koç Holding iş portföyünün, finansal riskler de dâhil olmak üzere iklimle bağlantılı riskler açısından değerlendirilmesi yer alıyor.

İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü'nün (TCFD) tavsiyeleri, iklimle ilgili gündemde ilerleme sağlamanın ve iklimle bağlantılı uzun vadeli riskleri azaltmanın anahtarı olarak kabul ediliyor. Bu bölümde, geçiş döneminde Topluluk tarafından geliştirilen ürün ve süreçlerden örnekler verilerek düşük karbon ekonomisine geçiş yaklaşımı detaylandırılıyor.

Avrupa Yeşil Mutabakatı'nda yer alan hedefle uyumlu bir şekilde, 2050 yılına kadar karbon-nötr olmak için çizdiğimiz yolu gösteren ve Topluluk genelini kapsayan bir plan hazırlama sürecindeyiz. Koç Topluluğu olarak iklim değişikliğini Karbon Dönüşüm Programı çerçevesinde yürütüyoruz. Programın üç ana eksenini, senaryo temelli iklim risk analizi, hedef belirleme ve AB Yeşil Mutabakatı'nın da dâhil olduğu politika çerçevesi oluşturuyor.

Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

Senaryo Temelli İklim Risk Analizi

- ► ► Koç Holding, İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü'nün (TCFD) destekçileri arasına katılarak TCFD'nin tavsiyeleri doğrultusunda senaryo temelli iklim risk analizi gerçekleştiriyor. Bu analizle, Koç Holding'in ve iştiraklerinin geçiş riskleri ve fiziksel riskleri son derece ayrıntılı bir şekilde ele alınıyor. Çalışmanın sonuçlarının, Koç Holding'in bir sonraki Faaliyet Raporu'nda paylaşılması planlanıyor.

Geçiş Riskleri	Politika Riski	TCFD, sera gazı salım fiyatlarını ve işletme maliyetlerindeki artışları iklimle bağlantılı politika risklerine örnek olarak verir. Koç Holding hâlihazırda kurumun karbon fiyatı riskini, üç farklı politika müdahale senaryosu çerçevesinde analiz ediyor. Bu senaryolar düşük (mevcut politika taahhütlerine göre 2-3 °C mertebesinde), yüksek (2 °C mertebesinin altında) ve orta (2°C'nin altında harekete geçmekte gecikilmesi).
	Piyasa Riski	Koç Holding, maliyet artışına yol açan gelir gider değişikliklerini anlamak için iştiraklerinin çalıştığı tedarikçilere karbon fiyatlamasının etkisini analiz ediyor.
	İtibar Riski	Koç Holding, iklimle bağlantılı genel itibar riskini değerlendirmek amacıyla, iştiraklerinin faaliyet gösterdiği sektörlerle paralel olarak, Topluluk çapında analizler yapıyor. Bu değerlendirmelerde ilgili sektör ve şirketin mevcut iklim stratejisi ve Paris Anlaşması'na uyumu baz alınıyor.
	Teknoloji Riski	Koç Holding, teknoloji risklerini iş riskleri ve düşük karbon ekonomisine geçiş çabaları doğrultusunda değerlendiriyor.
Fiziksel Riskler	Üretim tesisleri ve diğer kilit tesisleri dâhil olmak üzere, Koç Topluluğu'nun varlıklarına yönelik fiziksel risk değerlendirmesi yapıyor. Değerlendirmede üç farklı iklim senaryosu kapsamında sellerin, sıcak ve soğuk hava dalgalarının ve kasırgaların yaşanma olasılıkları dikkate alınacak.	

Hedef Belirleme

Koç Topluluğu'nun faaliyet gösterdiği sektörlerin ve coğrafyaların çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda 2050 yılı taahhüdüne ulaşılmasını sağlayacak adımları belirleyen kapsamlı ve tüm

Topluluğu içeren bir plan geliştirilmesi kritik öneme sahip. Topluluk düzeyindeki hedeflerin belirlenmesi için şu anda Kapsam 1, 2 ve 3 emisyonları üzerine çalışmalar yürütülüyor.

Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş Politika Çerçevesi: Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı

- ► ► Avrupa Komisyonu'nun 2019 yılında açıkladığı “Yeşil Mutabakat”, Avrupa Birliği'nin 2050 yılına kadar karbon nötr bir kıta olmasını hedefliyor. Bu hedefe ulaşmak için 2030 yılına kadar AB'nin karbon salımlarının 1990 yılı seviyesine kıyasla en az %55 azaltılması öngörülüyor. Ortaya koyduğu hedeflerle küresel ekonominin ve uluslararası ticaretin işleyişini değiştirme potansiyeline sahip olan Yeşil Mutabakat, dış ticaretinin %50'sinden fazlasını AB ile gerçekleştiren Türkiye ve Koç Topluluğu için büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda Yeşil Mutabakat'ın çok taraflılık ilkesiyle hayata geçirilmesine katkıda bulunmak ve getireceği fırsatları değerlendirmek amacıyla pek çok çalışma yürütüyoruz.

Koç Topluluğu, özel sektörün Yeşil Mutabakat çerçevesindeki rolünü tanımlamak ve Avrupa Komisyonu ile yakın çalışmak üzere Dünya Ekonomik Forumu bünyesinde oluşturulan CEO Eylem Grubu'nda Levent Çakıroğlu tarafından temsil ediliyor. 30'dan fazla küresel şirketin CEO'sunun yer aldığı Eylem Grubu'nun iş dünyasını 2050 net sıfır karbon salımı hedefi doğrultusunda harekete geçirmek için hazırladığı Ortak Bildiri'yi imzaladık. AB'nin politika ve araç geliştirme süreçlerinde kapsayıcı bir bakış açısına sahip olması ve çok taraflı bir yaklaşım benimsemesi Yeşil Mutabakat'ın hedeflerine ulaşılması için şart. AB ticaret ortakları ile ilişkilerimizi göz önünde bulundurularak, tedarik zincirlerine yönelik kapsayıcı adımlar atılmasının ve özellikle AB ile ticaret anlaşması bulunan ülkelerin de

fonlama mekanizmalarından yararlanmasının gerektiğini farklı platformlarda gündeme getiriyoruz. Ayrıca, yüksek çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim performansının AB dışında faaliyet gösteren şirketlerin değerlendirilmesinde anlamlı bir gösterege olacağı ve bu bağlamda kolektif ESG raporlamasının şeffaflığı ve standardizasyonu destekleyeceği de savunduk.

Yeşil Mutabakat kapsamında hayata geçirilmesi planlanan mekanizmaların Türkiye'ye olası etkilerinin belirlenmesi ve politika geliştirilmesi süreçlerine katkı sağlıyoruz. Koç Topluluğu'ndan üst düzey bir temsilcinin başkanlığında yürütülen TÜSİAD Yeşil Mutabakat Görev Gücü, “Ekonomik Göstergeler Merceğinden Yeni İklim Rejimi Raporu”nu hazırladı. Raporda, Yeşil Mutabakat'ın Türkiye'den AB'ye ihracat yapan sektörler üzerindeki olası etkilerinin yanı sıra Türkiye ekonomisine olan yansımaları da ortaya konuyor.

Ayrıca, eylem planlarının ve planlanan mekanizmaların yansımalarını inceleyerek Yeşil Mutabakat ile bağlantılı gelişmeleri takip etmek amacıyla Koç Topluluğu bünyesinde bir çalışma grubu kurduk. 2020 yılının en önemli gelişmelerinden biri olan AB Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM) (CBAM- Carbon Border Adjustment Mechanism) Kamu İstişare Süreci çerçevesinde Koç Topluluğu Değerlendirme Notu hazırlayarak ilgili kuruluşlarla paylaştık.

Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

Politika Çerçevesi: Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı

Yükselen Risk olarak Yeşil Mutabakat	
Potansiyel Etkileri	<p>Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı ile birlikte önerilen AB Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM) (CBAM-Carbon Border Adjustment Mechanism) çerçevesi, Avrupa dışında bulunan ülkelerden ihraç edilen belirli ürünlerin içerdiği sera gazı salımlarını düzenleyerek Avrupa Birliği'nden karbon sızıntılarını engellemeyi amaçlıyor. TÜSİAD'ın son raporuna göre SKDM ve karbon fiyatlamasının Türkiye ekonomisi ve GSYH üzerinde etkisinin olması bekleniyor. 2030 yılında GSYH kaybı %2,7-%3,6 arasında bir düzeye ulaşabilir.</p> <p>Dış ticaretinin %50'sinden fazlasını AB ile gerçekleştiren Koç Topluluğu'nda Avrupa en önemli ticaret ortaklarından biri. Önerilen karbon mekanizması, Topluluğun ihracatı açısından yeni finansal maliyetler doğurabilir. Mekanizmanın hala belirsiz yönleri olduğundan SKDM'nin kapsamı ve devreye alınacak düzenlemeler bakımından potansiyel etkilerin ve azaltıcı önlemlerin önceden bilinebilmesi Koç Topluluğu açısından kritik önem taşıyor.</p>
Azaltım ve Fırsatlar	<p>Avrupa Yeşil Mutabakatı'nın ve SKDM'nin operasyonları üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi amacıyla hem yerel düzeyde hem AB düzeyinde politika geliştirme süreçlerine katkıda bulunuyoruz. Topluluğun, 2050 yılına kadar karbon nötr olma hedefi, Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı'na uyum sağlama kararlılığını ortaya koyuyor ve bu doğrultuda dış ve iç paydaşlarla iş birliği içinde yol haritaları ve stratejiler geliştiriyor. Buna ek olarak hem geçiş risklerini hem fiziksel riskleri içeren kapsamlı bir risk değerlendirmesini devreye aldık. CEO'muz, Dünya Ekonomik Forumu'nun CEO Eylem Grubu'nda yer alıyor ve bu kapsamda Yeşil Mutabakat ile ilgili olarak Avrupa Komisyonu ile yakın bir şekilde çalışıyoruz. TÜSİAD Yeşil Mutabakat Görev Gücü'nün başkanlığını da biz yürütüyoruz ve bu bağlamda Yeşil Mutabakatın Türkiye ekonomisi üzerindeki olası etkilerini izliyoruz.</p> <p>Yeni mekanizmayla birlikte güçlü bir iklim stratejisine ve düşük karbon yoğunluğuna sahip şirketlerin rekabette avantaj sağlaması öngörülmüyor. Mekanizma düşük karbon ekonomisine geçişi destekleyecek; yeni ve yenilikçi iş modelleri ile ürünlerin geliştirilmesi için de fırsatlar yaratacak. Örneğin Arçelik'in güneş panelleri projesi veya Ford Otosan'ın elektrikli araçları, önümüzdeki yıllarda pazar paylarını artırması beklenen ürün ve hizmetler arasında yer alıyor.</p>

Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş Ürünler

- ▶ ▶ ▶ Temiz teknoloji ve sürdürülebilir ürünler operasyonel etkilerin azaltılmasında ve düşük karbon ekonomisine ulaşılmasında önemli rol oynuyor. Geleneksel alternatifleriyle karşılaştırıldığında bu ürünler karbon salımını azaltıyor, enerji tüketimini düşürüyor ve hem şirketler

hem de tüketicileri açısından değerli doğal kaynakları koruyor. Bu ürünlerin geliştirilmesi inovasyon ve Ar-Ge'ye önemli yatırımlar yapılmasını gerektirmekle birlikte, piyasada yeni iş olanakları yaratarak şirketlerin rekabet avantajlarını önemli ölçüde artırıyor.

Ford Otosan ve Otokar: Elektrikli Araçlar

- ▶ ▶ ▶ Elektrikli araç ve batarya montaj fabrikasına 20,5 milyar TL yatırım: Ufuk2020 kapsamında hayata geçirilen Albatross projesi ile Ford Otosan, 20 farklı ortakla, artırılmış performansa sahip bir batarya prototipi üzerinde çalışıyor.

elektrikli araç üretim tesisine sahip olunması amaçlanıyor.

Araç bataryalarının üretim aşamasında yüksek çevresel etkiler oluşuyor. Nadir toprak elementlerinin çıkarılmasından, üretimde kullanılan elektriğe kadar batarya üretiminde yüksek düzeyde enerji tüketimi gerçekleşir. Gelecekteki çevresel etkilerin azaltılması için Ford Otosan elektrikli bataryaların karbon ayak izine ve genel verimliliğine odaklanıyor.

Ufuk2020 kapsamında hayata geçirilen Albatross projesi ile Ford Otosan, 20 farklı ortakla, artırılmış performansa sahip bir batarya prototipi üzerinde çalışıyor. Prototip bataryanın enerji yoğunluğu, alternatifine kıyasla, %50 daha yüksek, şarj süresi %25 daha kısa, ağırlığı %20 daha az ve ömrü daha uzun olacak.

Ford Otosan, %50 geri dönüştürülmüş plastikten batarya kutusu geliştirdi. ReCube projesi kapsamında üretilen yeni batarya kutusunun üretimi %7 daha ucuz. Ürün, kullanım ömrü boyunca normal bir batarya kutusundan 82 ton daha az karbon ayak izine sebep olacak.

Otokar da alternatif yakıtlı araçlar, elektrikli araçlar ve yüksek yakıt verimliliğine sahip araçlar geliştirme konusunda çalışmalar yapıyor. %100 elektrikli olan Kent Electra sıfır salımlı olup işletim maliyeti daha düşük, verimliliği daha yüksek bir araç. Yakıt hücresi teknolojisiyle Ford Otosan ve Otokar, uzun menzilli hidrojen yakıtlı otobüs geliştirmek üzere bir ortaklık kurdular. Ufuk2020 fon başvurusu kabul edildi.

Avrupa bölgesinin en büyük ticari araç üretim merkezi olan Ford Otosan, odağını elektrikli araç üretimine çevirdi. 2050 yılına kadar net sıfır karbon salımına ulaşmayı hedefleyen şirket, ara dönem hedefi olarak 2030 yılına kadar araç başına karbon salımlarını %55 azaltacak ve 2040 yılından itibaren kamyon üretiminde salımları sıfıra düşürecek.

Elektrikli araç üretimi hem Ford Otosan hem Koç Topluluğu açısından net sıfır karbon salımlarına ulaşmada kilit rol oynayacak. Ford Otosan, seri üretime geçilmesini sağlayacak olan "Yeni Nesil Ticari Araç" projesini başlattı. Ford Otosan 2026 yılı ortasına kadar Kocaeli fabrikasının büyütülmesi için 20,5 milyar TL yatırım yapacak. İlave 3.000 kişi istihdam edecek olan şirket, üretim kapasitesini 440.000 adetten 650.000 adede çıkaracak ve 130.000 adetlik batarya montaj tesisi kuracak. Ford'un ilk tam elektrikli ticari aracı olan E-Transit, Ford Otosan tarafından Gölcük fabrikasında üretilecek ve 2022 yılında piyasaya sürülecek. Aynı yıl içinde batarya montaj tesisinin de devreye alınarak Türkiye'nin ilk ve tek entegre



Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş Ürünler

- ➤ ➤ 2050 hedefimize ulaşmak için endüstriyel süreçlerden kaynaklanan karbon salımlarıyla doğal karbon tutma arasındaki boşluğun kapatılması gerekiyor. İnovasyon yoluyla karbon yakalama ve depolama gibi yeni teknolojilerin geliştirilmesinin yanı sıra yeşil hidrojen de operasyonların dönüştürülmesinde ve bu hedeflere ulaşılmasında kilit rol oynayacak.

Arçelik: Güneş Enerjisi

- ➤ ➤ Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi Sektör Lideri Arçelik, 2019 ve 2020 yıllarında Kapsam 1 ve 2’de küresel üretimde karbon nötr olmayı başardı. Şirket, yeni iş alanlarına yatırım yaparak iklim değişikliğinin etkilerinin azaltılması için önemli bir adım daha atıyor.

T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından Enerji Verimliliği Danışmanlık Şirketi statüsü verilen Arçelik ve Arçelik Pazarlama A.Ş.’nin enerji yönetim ekipleri, 2019 yılından beri Koç Holding tarafından devreye

alınan güneş paneli projesinin parçası olarak güneş enerjisi sektöründe faaliyet gösteriyor.

2021 yılı itibarıyla güneş enerjisi sistemlerine özel yeni bir yapıya geçiş yapan Şirket, on yılı aşkın tecrübeye sahip güneş enerjisi mühendisliği, tedarik ve inşaat (EPC) konusunda uzman 15 firmayı Arçelik’in bu iş alanındaki çözüm ortakları olarak yetkilendirdi.

Arçelik tarafından piyasaya sunulmuş iki tür güneş paneli bulunuyor. Endüstriyel kullanıma yönelik 445W ve bireysel kullanıma yönelik 370W. Her iki ürün de 2021’in ilk çeyreğinin sonunda, Arçelik çatısı altında 12 yıllık ürün ve en az %83 üretim verimliliği garantisiyle Türkiye pazarına sunuldu.

Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş Operasyonları

Tüpraş: Enerji Dönüşümünde Lider

- ► ► Türkiye'nin enerji ihtiyacının önemli bir kısmını karşılayan Tüpraş, stratejisi ve Ar-Ge çalışmalarıyla sektörünün önde gelen şirketleri arasında yer almaya devam ediyor.

Tüpraş, yeni ürün geliştirme, operasyonel güvenlik, yenilenebilir yakıt teknolojileri, alternatif kaynaklardan hidrojen üretimi (yeşil hidrojen), biyo-yakıtlar, karbon yakalama, kullanma ve depolama (CCUS), robot çalışmaları, veri analizi ve sayısallaştırma, dögüsel ekonomi ile su ve atık yönetimi projeleri gibi inovatif alanlara odaklanıyor.

Tüpraş, özellikle Avrupa Birliği'nin Ufuk2020 programları kapsamında başka endüstrilerle ortaklıklar oluşturarak, operasyonlarda enerji geçişine öncülük etmeyi ve karbon emisyonlarını azaltmak için yeni teknolojilerin küresel dağıtımını desteklemeyi hedefliyor.

Tüpraş'ın düşük karbon ve enerji geçişi yolculuğunda öne çıkan Ar-Ge çalışmalarından satırbaşları:

“İleri Karbondioksit Yakalama Teknolojileri” proje çağrısına yönelik “MOF4AIR” (Metal Organic Frameworks for Carbon Dioxide Adsorption Processes in Power Production and Energy Intensive Industries)

projesinde, endüstriyel süreçlerden çıkan karbondioksitin verimli şekilde yakalanması ve bu sayede karbondioksit salımının azaltılmasını sağlayacak yenilikçi adsorban malzemelerin geliştirilmesi hedefleniyor. Bu projenin, karbon yakalama alanında teknolojik bir atılım olması bekleniyor.

TÜBİTAK destekli MİKRO-JET isimli projeye dâhil olan Tüpraş, önemli kuruluşlarla birlikte çalıştı. Projede, ülkemizin coğrafi üretim koşullarına uygun mikroalg biyokütlesi kullanılarak sürdürülebilir ve ekonomik biyo-jet yakıtı elde edilmesi amaçlanıyor.

2020 yılında devreye alınan “Indus3Es” projesi ile düşük sıcaklıktaki atık ısılardan enerji geri kazanımını hedefleyen yenilikçi bir sistem geliştirilmesi amaçlandı. Sistemin saha kurulumu ve devreye alımı Tüpraş İzmit Rafinerisi buhar üretim ünitesinde başarıyla gerçekleştirildi. Ufuk2020 kapsamında “Yakalanan Karbondioksitin Dönüştürülmesi” proje çağrısına yönelik olarak başlatılan “COZMOS” projesinde, dünyanın önde gelen 11 kurumu, karbondioksitin verimli bir şekilde propan ve propilen gibi katma değerli ürünlere dönüştürülmesi için katalizör teknolojisini geliştirmesini hedefliyorlar.

Tüm bu projeler Tüpraş'ın, düşük karbonlu kalkınma, alternatif yakıtlar, karbon tutma ve depolama, kimyasallar ve malzemeler konularında teknoloji seviyesini yükseltecek uluslararası projelerin önemli bir ortağı olarak yer aldığına işaret ediyor.

Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş Operasyonları

Enspire

- › › › Entek bünyesinde kurulmuş olan Enspire Kreatif Enerji Çözümleri, endüstriyel ve ticari binalarda enerji kullanımını dönüştürecek enerji verimliliği ve yerinde enerji üretim projelerinin uygulanması alanında çalışıyor.

Toplam enerji verimliliğinin artırılmasının iklim krizinin etkilerinin azaltılmasında önemli bir araç olduğu noktasından hareket eden Enspire, düşük karbonlu bir geleceğe ulaşmak için enerji kullanımına yenilikçi bir yaklaşım getirmeyi amaçlıyor. Şirket ister elektrik, ister doğal gaz ister mazot, türü ne olursa olsun tüm enerji kaynaklarının verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalar yürütüyor.

Dış müşterilerle performansa dayalı sözleşmeler yapan şirket, Koç Topluluğu şirketleriyle yakın çalışıyor. Enspire bu iş modeli ile ortaklarının enerji yoğunluklarını ve karbon emisyonlarını azaltmalarını sağladığı gibi finansal yatırımlarını enerji dışı iş sahalarına yönlendirmeleri konusunda da fırsatlar sunuyor. Enspire, Türkiye Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı'nın hedeflerini de destekliyor.

2020 yılı itibarıyla Enspire, tüm Türkiye'de Koç Topluluğu içinde ve dışında birçok verimlilik projesi hayata geçirdi. 2021 yılı için ise enerji verimliliği ve dağıtık enerji üretimine yönelik yeni projeler planlıyor. Enspire'in iş hattındaki projelerin toplam enerji verimliliği potansiyeli yıllık 544.756 GJ'dir. Tüm projelerin gerçekleşmesi halinde karbon salımlarının yılda 66.480 ton azalması bekleniyor. Karbon salım azaltımlarının %95'inin elektrik tüketimiyle bağlantılı önlemlerden, %5'lik kısmının ise doğal gaz kullanımındaki iyileştirmelerden sağlanacağı öngörülmüyor.

Yıllık 544,756 GJ
Toplam enerji verimliliği potansiyeli

Yıllık 66,480 ton CO₂e
Karbondiyoksit salımı azaltım potansiyeli

Su Risklerinin Yönetilmesi

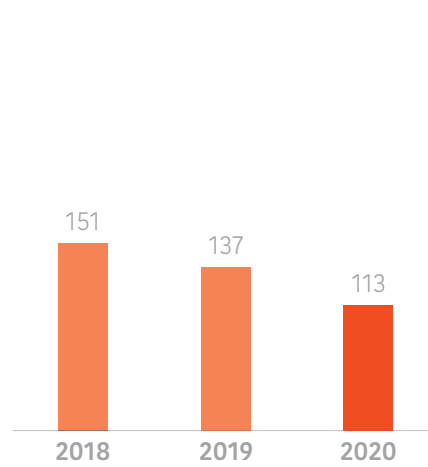
- ► ► Sanayi ve tarımda su kullanımı küresel tüketimin en başında gelirken, evsel su kullanımına olan talep katlanarak artıyor ve su tedarik risklerini daha da artırıyor. Toplumlar ve işletmeler için eşit ve güvenli su tedarikinin sağlanması için su risklerinin etkili bir şekilde yönetilmesi gerekiyor.

Koç Topluluğu olarak, faaliyet gösterdiğimiz farklı sektörlerden ve coğrafyalardan kaynaklanan su risklerini anlamaya büyük özen gösteriyoruz. Topluluk çapındaki risklerin daha iyi yönetilmesi için, Topluluk şirketlerine faaliyetleriyle ilgili olanların yanı sıra işlettikleri su havzalarıyla ilgili su risklerini de değerlendirmeleri konusunda yol gösterecek bir çerçeve geliştirdik.

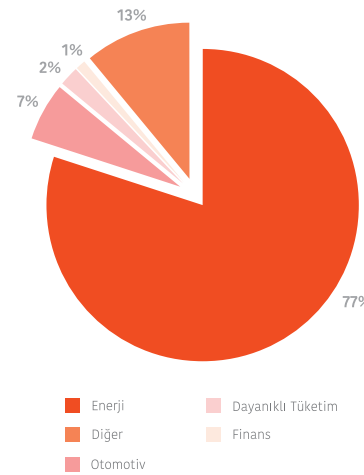
Bu çerçevede, nehir yatağı risklerinin belirlenmesi için Dünya Kaynakları Enstitüsü'nün (World Resources Institute - WRI) Aqueduct isimli aracının yıllık bazda kullanılmasını öneriyoruz. Söz konusu araç, şirketlerin bünyelerindeki risk yönetim sistemlerini veri ile beslemelerine imkân sunarken, yeni fırsatları nasıl değerlendirecekleri konusunda da yol gösteriyor.

İklim riski değerlendirmemiz kapsamında, önde gelen tesisleri, sektörleri ve buldukları lokasyonları özelinde ayrıntılı bir su riski değerlendirmesine tabi tutuyoruz.

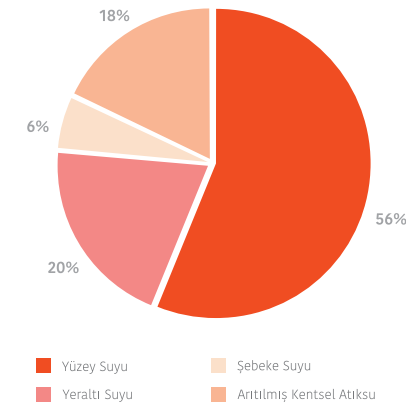
Analiz sonuçları, bir sonraki faaliyet raporunda paylaşılacak.



Su Yoğunluğu (m³/milyon TL)

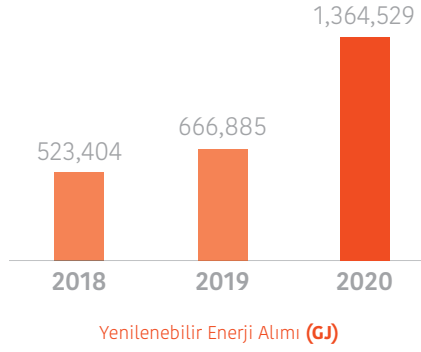


Sektör Bazında Su Çekimi (%)

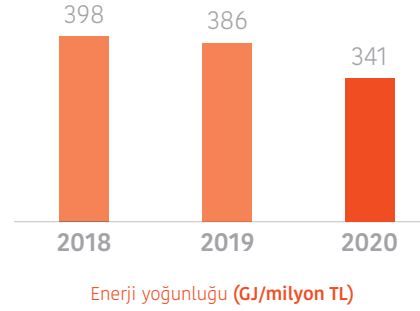
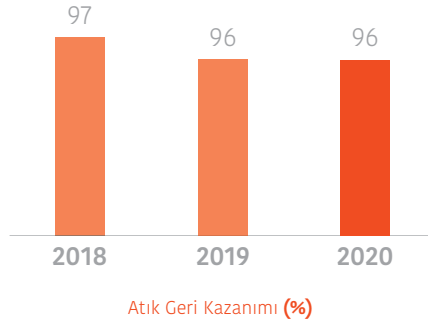


Kaynak Bazında Su Çekimi (%)

Çevresel Performans Özeti

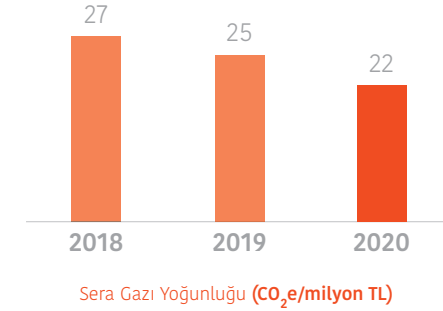


	2018	2019	2020
Enerji Tasarrufu (milyon GJ)	3.9	1.47	1.04
Sera Gazı Salımı Azaltımı (bin-ton CO ₂)	276	45	54



	2018	2019	2020
Enerji	666	672	790
Otomotiv	54	47	37
Dayanıklı Tüketim	54	40	31
Finans	26	27	22
Koç Topluluğu	398	386	341

Sektörler bazında enerji yoğunluğu (GJ/milyon TL)



	2018	2019	2020
Enerji	45	43	52
Otomotiv	5.58	4.81	2.72
Dayanıklı Tüketim	2.90	1.50	1.05
Finans	3.43	3.10	2.11
Koç Topluluğu	27	25	22

Sektörler Bazında Sera Gazı Salım Yoğunluğu (CO₂e/milyon TL)



**İş için.
Birlikte**

İş için. Birlikte

Koç Topluluğu olarak, toplum ve paydaşlarımız üzerinde pozitif etki ve ortak değer yaratmaya gayret ederiz. Yönettiğimiz değer zinciri, eşsiz iş modeli ve dünya çapındaki varlığımız sürdürülebilir ve kârlı büyümenin yanı sıra toplum için refah da sağlamamıza imkan tanır. Faaliyet gösterdiğimiz sektör ve ülkelerde; inovasyon kabiliyetimiz ve dijital dönüşüm yolculuğumuzun da desteğiyle yenilikçi ürün ve hizmetlerle lider konumda olmayı amaçlıyoruz. Küresel ölçekte kurduğumuz uzun soluklu ortaklıklar

ve ilişkiler, pozitif değişimin gerçekleşmesine öncülük etmemizi ve etkimizi yaygınlaştırmamızı sağlıyor. Bu yolculukta kapsayıcılığın anahtar olduğunu biliyoruz, birlikte büyümek için hiç kimseyi geride bırakmamanın gereğine inanıyoruz. Aynı zamanda dünyamızın büyüme adına sınırları olduğunu da bilincindeyiz. Bu nedenle düşük karbonlu ve kapsayıcı bir ekonomiyi mümkün kılacak fırsatları değerlendirirken paydaşlarımızla birlikte, sorumluluk bilinci içinde hareket ediyor ve büyütüyoruz.



Dijital Dönüşüm

- ► ► Covid-19 salgınının hızlandığı dijital dönüşüm, günümüzde tüm iş yapış modellerini ve biçimlerini kaçınılmaz bir şekilde yeniden şekillendiriyor. Dijitalleşme, müşteri deneyiminden üretime kadar tüm değer zinciri boyunca uzun vadeli değer yaratılmasının anahtarına dönüştü. Bu anahtar, yenilikçi, düşük karbonlu, temiz ürün ve süreçlere ait potansiyelin kilidini açıyor.

Koç Topluluğu olarak sürdürülebilir bir geleceğe ulaşmak için dijital teknolojileri, araçları ve yöntemleri benimsiyoruz. Dönüşüme dair net bir gündem belirlenmesi, çalışma hayatının geleceğine ve gelecekteki Covid-19 benzeri şoklara hazırlıklı olunmasını sağlar. Bunun için 2016 yılında başlattığımız Koç Topluluğu Dijital Dönüşüm Programı, Topluluğun pandemiye başarılı bir şekilde yönetmesini sağlayan en önemli araçlardan biri oldu. Bu program, belirsizlikler karşısında izlenecek yolun çizilebilmesi yetkinliğini Topluluğumuza kazandırarak Covid-19 pandemisine karşı hazırlıklı olunmasını sağladı. Aynı zamanda tüm süreçlerin dijitale taşınmasına da yine bu dönemde hız verilmişti.

İş süreçlerimize dijital teknolojilerin entegre edilmesini, iş gücüne yeni beceriler kazandırılmasının yanı sıra kurum kültürünün yalın ve çevik bir şekilde yeniden şekillendirilmesini de amaçlayan Koç Topluluğu Dijital Dönüşüm Programı, ileri veri analitiğinden yapay zekâyâ, nesnelerin internetinden blok zincire kadar müşteri deneyimini ve Endüstri 4.0 uygulamalarını zenginleştiren pek çok farklı projeyi içeriyor. 2020 yıl sonu itibarıyla Dijital Dönüşüm Programı kapsamındaki projelerin toplam sayısı 850. Bu projelerin büyük çoğunluğu tamamlandı.

Topluluk
çapında
850 dijital
dönüşüm
projesi

Dijital Dönüşüm Konuları

Dijital Pazarlama ve Müşteri Deneyimi

Dijital Tedarik Zinciri ve Üretim

Dijital Yalın İş Yeri

Topluluk Çapındaki Destekleyici Çalışmalar

Veri ve Analitik

Endüstri 4.0

Dijital Yeni Girişimler

Kültürel Dönüşüm

Farkındalık ve İletişim

Yetkinlik Geliştirme

Ekip Çalışması ve Yönetişim

Veri Analitiği

Veri analitiği, dijital dönüşüm programının odaklandığı ana konulardandır. Veri analitiği desteğinde hayat bulan veriye dayalı karar alma ve iş yapma disiplini, Topluluk şirketlerimizin daha doğru ve etkin performans göstermelerini sağlıyor. Dijital Dönüşüm Programının önemli bir itici unsuru olan KoçDigital, Topluluk şirketlerini desteklemenin ötesinde iç ve dış müşterilere çözüm ortağı işlevi görüyor.

Endüstri 4.0

Koç Topluluğu şirketleri, Endüstri 4.0 kapsamındaki teknolojileri takip ederek verimliliklerini artırmaya devam ediyorlar. Nesnelerin interneti sayesinde Topluluk şirketlerine ait birçok fabrikanın ve tesisin dijital ikizleri yaratılıyor. Elde edilen veriler, verimliliği ve kaliteyi artıracak projeleri mümkün kılıyor. Topluluk şirketlerinin projeleri, tüm dünyada örnek olarak gösteriliyor.

Dijital Yeni Girişimler

Yeni iş modelleri ve fikirleri, Topluluk şirketleri ve yatırım şirketi İntertram tarafından değerlendirilerek, yüksek teknoloji ve dijital şirketlere yatırımlar yapılıyor.

Kültürel Dönüşüm

Kültür değişimi, dijital dönüşümün ve çevik kurumların ortaya çıkmasını sağlayan en büyük etkenlerden. Kültürel dönüşüm, Dijital Dönüşüm Programı içinde yönetimin vizyonu sayesinde hayata geçip, tüm çalışanları ve en geniş anlamdaki ekosistemi kucaklıyor. Koç Topluluğu'nun yeni nesil etkileşim ve iletişim platformu olan "KoçHub" Topluluk çalışanları tarafından benimsendi. Topluluk çalışanları, 2.023 farklı grup altında yaptıkları paylaşımları arttırdılar. Yetkinliklerin geliştirilmesi ve iş gücüne yeni beceriler kazandırılması amacıyla MIT Sloan, Harvard Business School Online, Udacity ve UXC Berkeley gibi dünyanın önde gelen kurumları tarafından sunulan dijital dönüşümle ilgili konulardaki (veri analitiği, kodlama, makine öğrenmesi vb.) eğitimler çalışanlara sunuluyor.

Yükselen Risk Olarak Siber Güvenlik

- ► ► Dijital dünya, siber riskleri beraberinde getiriyor. Küresel Risk Raporu'na göre siber güvenliği sağlamadaki başarısızlıklar yakın kısa vadeli riskler olarak sınıflandırılırken onu takip eden bilgi teknolojileri altyapısının çökmesi riski orta vadeli riskler arasında yer alıyor. Covid-19 ile bu riskler günden güne artıyor, hem maddi zarara hem itibarın zarar görmesine yol açıyor. Bu risklerin olası etki ve sonuçları göz önüne alındığında, bugünden hazırlıklı olmak ve önlem almak esas.

Operasyonel teknoloji (OT), Koç Topluluğu şirketlerinin fabrikalar, enerji üretimi, iletim tesisleri, ulaştırma ağları ve altyapı hizmetleri gibi pek çok farklı alanda kullandığı teknolojinin hayati bileşenlerinden biri. Operasyonel teknoloji sistemlerinin birbirleriyle olan bağlantıları arttıkça zafiyetlere de daha açık hale geliyorlar. Koç Topluluğu şirketlerinde görev yapan hem BT hem OT ekiplerinin sorumlulukları arasında OT sistemlerinin güvenliğinin iyileştirilmesine yönelik yönetsel, idari, teknik ve fiziksel standart ve ilkelerin geliştirilmesi de yer alıyor.

Siber riskler, Koç Holding Risk Yönetimi yapısı içinde operasyonel risk kategorisi altında sınıflandırılıyor. Yönetim Kurulu, bağımsız yönetim kurulu üyesi Peter Martyr başkanlığındaki Risk Yönetim Komitesi aracılığıyla Topluluk şirketlerinin siber güvenlik riskleri dâhil risk yönetim süreçleri denetleniyor. Komiteye, yılda 6 kez ayrıntılı risk değerlendirmeleriyle bilgi sunuluyor. Holding düzeyinde ise üst yönetime bağlı olan Koç Holding Bilgi Güvenliği Komitesi tarafından ilgili bilgi güvenliği süreçleri tasarlanıyor, Bilgi Güvenliği Politikası'nda belirlenen bilgi güvenliği standartları ve stratejisi doğrultusunda prosedür ve talimatlar onaylanıyor ve yayımlanıyor. Bilgi Teknolojileri'nden Sorumlu Başkan (CIO)'ın yönettiği Bilgi Güvenliği Komitesi, CIO, Bilgi Güvenliği Yöneticisi ve BT Denetim Müdüründen oluşuyor. Olağanüstü bir gündem söz konusu olduğunda komiteye Hukuk ve İnsan Kaynakları gibi ilgili bölümlerden de katılım sağlanabiliyor. Siber riskler, CEO'nun ve genel müdürlerin Amaçlar ve Kilit Sonuçlar (OKR - Objectives and Key Results) dokümanlarına dâhil edildi. Topluluğun siber güvenlik

sorunları ve riskleri, Holding Bilgi Güvenliği Yöneticisi'nin başkanı olduğu ve Topluluk şirketlerinin siber güvenlik uzmanlarından oluşan Siber Güvenlik Komitesi'nin aylık toplantılarında ele alınıyor. Koç Topluluğu şirketlerinde kötücül saldırılar, kişisel gizliliğin ihlali ve kaza durumları gibi siber tehditlere karşı alınacak önlemleri içeren Siber Güvenlik politikası uygulanıyor.

Covid-19, Holding ve Topluluk şirketleri için yeni siber riskler yarattı. Evden çalışma ve bulut uygulamaların kullanımı ile OT/ nesnelerin interneti ve dijital dönüşüm projelerindeki artış nedeniyle siber riskler yeniden değerlendirildi. Bu risklerin etkileri, uyumsuzluk nedeniyle verilen cezalar, veri sızıntısı kaynaklı mali etkiler ve itibar kaybıdır. BT sürekliliğinin sağlanması için bulut ortamının düzenlenmesiyle ilgili sorunlara ve bulut siber risklerinin azaltılmasına yönelik önlemlere odaklanıldı. Siber saldırıların önlenmesi için Toplulukta güvenlik politikaları, standartları ve SANS CIS Güvenlik Kontrollerini içeren riske dayalı gerçekçi bir güvenlik yönetimi metodolojisi uygulanıyor. Tüm Topluluk şirketleri için dünya çapında kabul edilen çerçevelere (COBIT, ISO27001, CIS20) dayalı yıllık denetimler ve Koç Topluluğu BT Standartları Denetimi yapılarak uygunluk değerlendirme sonuçları CEO ve ilgili komitelere sunuluyor. Ayrıca çalışanlara yönelik siber güvenlik farkındalık eğitimleri veriliyor; bu eğitimler çalışan performans değerlendirmesinin bir parçasını olarak kabul ediliyor.

Siber güvenlik sektöründe tüm dünyada yetenek açığı sıkıntısı çekiliyor. Nitelikli eleman eksikliği, güvenlik kontrolleri uygulamalarının yetersiz kalmasına ve siber güvenlik sorunlarına yol açacaktır. Koç Topluluğu siber güvenlik stratejisi doğrultusunda iki yıl önce Koç Sistem ile Boğaziçi Üniversitesi iş birliğinde "Siber Güvenlik İnsan Kaynakları Yetenek Yönetimi Programı"nı başlattı. Bu program kapsamında eğitim alanlar Koç Topluluğu şirketlerinin siber güvenlik birimlerinde çalışmaya başladılar. Program kapsamında teknik eğitimler, yeteneklerin değerlendirilmesi ve istihdamıyla ilgili çalışmalar gerçekleştiriliyor.

İnovasyon

- ➤ ➤ Covid-19, inovasyonun şirketlerin direnç kazanmasını sağlayan en büyük etkenlerden biri olduğunu bir kez daha ortaya koydu. İnovasyon, işlerin büyümeye devam etmelerini sağlayarak problem çözme yeteneğini geliştirirken, özellikle de iklim ve sağlık krizi gibi dünyanın sürekli değişen toplumsal ve çevresel zorlukları karşısında son derece büyük fırsatlar getiriyor. İnovasyon, yeni teknolojilere dayalı iyileştirmeleri benimseyerek yeni işlerin yaratılmasını ve yaşam standartlarının yükseltilmesini sağlayabilir. Bu dönüştürücü ve ezber bozan çözümlerin ölçeklenmesi sürdürülebilir kalkınmaya ve SKA'lara hizmet eder.

2020 yılı
Ar-Ge yatırımları
2.1 milyar TL

Türk özel
sektöründeki toplam
Ar-Ge harcamalarının
%7'si

Türk özel
sektöründeki tüm Ar-Ge
çalışanlarının
%4'ü

AB Ufuk2020
programında **54 proje**
ve Eureka programında
16 proje

Elektrikli araçlar ve güneş enerjisi gibi yeni temiz teknoloji çözümleri, düşük karbonlu ekonomiye geçiş açısından gelecekte daha çok avantajlar sunacak. Koç Topluluğu şirketleri teknoloji, inovasyon ve Ar-Ge kültürünün gelişmesi ve yaygınlaştırılması anlamında öncü rol oynuyorlar. 2020 yılında Ar-Ge çalışmalarına yaklaşık 2,1 milyar TL aktarıldı. Türk özel sektöründeki toplam Ar-Ge harcamalarının yaklaşık %7'si Koç Topluluğu tarafından gerçekleştirilirken 32 Ar-Ge merkezi, bir tasarım merkezi ve 7 adet Teknokent Ar-Ge ofisiyle Koç Topluluğu, Türkiye'deki topluluklar içinde en fazla Ar-Ge merkezine sahip şirket konumundadır.

Koç Topluluğu'nun 5.082 kişiden oluşan Ar-Ge ekibiyle, Türk özel sektöründe Ar-Ge alanındaki tüm çalışanların %4'ünü oluşturuyor. 2020 Avrupa Birliği Ar-Ge Puan Tablosu'nda yer alan 6 Türk şirketinden 4'ü Koç Topluluğu bünyesinde yer alıyor. Bu listede Koç Holding ile birlikte Ford Otosan, Tofaş ve Arçelik yer aldı. 2020 yılında Koç Topluluğu şirketleri AB Ufuk2020 programı kapsamında 54, Eureka program kapsamında 16 projede yer aldılar.

Koç İnovasyon Programı

Yeni ekonomide büyüyerek gelişmek ve yenilikçi bir kültüre sahip olmak için 2014 yılından beri yürütülen Koç İnovasyon Programı ile inovasyon stratejisi uygulanıyor. 2020 yıl sonu itibarıyla 10 Topluluk şirketi gönüllülük esasına dayalı bu programda yer alıyor. Program başladığından beri 230'dan fazla kurum içi startup projeye dönüşürken, 25 yeni ürün ve hizmet piyasaya sunuldu ve üç şirket kuruldu. Bu program kapsamında çeşitli program, mentorluk ve teşvik çalışmalarıyla kurum içi girişimcilerin bu yenilikleri hayata geçirmeleri desteklendi. İş modelinin yenilenmesini ve açık inovasyon kapasitesinin artırılmasını sağlamak için bir inovasyon kültürü inşa ediliyor ve kurum içi girişimciler yetiştiriliyor.

Paydaşlarla birlikte değer yaratmak için yurt içinde ve yurt dışında iş ortakları, startup'lar, ilgili kurum ve sektörel gruplarla iş birliği içinde çalışılarak açık inovasyon gerçekleştiriliyor. Ayrıca Topluluk şirketleri, başarılı iş birliği uygulamalarını diğer sektörlerle yaygınlaştırıyorlar. Programda yer alan şirketler, çalışmalarını ve girişimcilik ekosistemini desteklemek amacıyla 120'den fazla startup ile işbirliği yaptılar.

Piyasaya sunulan
25 yeni ürün ve hizmet

Proje haline gelen
230 kurum içi startup

İnovasyon Ürünler

Arçelik – Beko: HygieneShield™

- » » » Covid-19 pandemisi, tüketici davranış ve beklentilerinde köklü değişiklikler yarattı. Beko tarafından 31 ülkede gerçekleştirilen küresel tüketici araştırması, hijyenin, tüketicilerin en önem verdikleri konuların başında geldiğini ortaya koydu. Araştırmaya göre insanların %75'i evlerini daha sık temizlerken, %64'ü çamaşırlarını daha sık yıkıyor ve %68'i de ambalajların temizliğine daha çok özen gösteriyor. Tüm dünyada yapılan derinlemesine tüketici araştırmasından elde edilen bu değişen ihtiyaç ve eğilimlere yanıt vermek adına Beko, tüketicilerin kapanma sonrası dönemdeki ihtiyaçlarını karşılamak için HygieneShield Cabinet adı altında çığır açan bir ev aletleri portföyü geliştirdi.

HygieneShield serisindeki elektrikli ev aletlerinin dezenfeksiyon programları doğadan ilham alarak UV ışınli ısı ve buhar kullanarak evde dezenfeksiyon yapılabilmesini ve böylece tüketicilerin, evlerinde mükemmel hijyene ulaşmalarını sağlıyor. Ürün yelpazesinin, koronavirüs dâhil virüsleri %99 oranında azalttığı* ortaya konuldu.

2020 yılı sonuna kadar ürünler İspanya, Almanya, İngiltere ve Balkanlar olmak üzere dört önemli Avrupa piyasasına sürülürken, Beko'nun marka imajını güçlendirerek satışların artmasına katkıda bulundu. Ürünler, 2021 yılı içinde Romanya, Fransa, Polonya, İtalya, Mısır ve Rusya'da pazara sunulacak. Türkiye'de ise ürün serisi Arçelik markası altında Ultra Hijyen Serisi olarak piyasaya çıktı. Türkiye'deki güncel ihtiyaçlara yönelik bu yeni ürün serisi, Arçelik'e aşağıdaki ticari faydaları sağladı:

- 2020 yılı 4. çeyreği sonu itibarıyla beyaz eşya kategorisindeki pazar payı %4,3 arttı.
- 2020 yıl sonunda farklılık skoru bir yıl içindeki en yüksek değerine ulaştı.
- Yılın son çeyreğinde bir önceki 3 aylık döneme kıyasla yenilikçi marka imajı üç puan, güvenilir marka imajı ise dört puan yükseldi.

* Ürünler ve virüs türleriyle ilgili ayrıntılı bilgi için lütfen Beko ve Arçelik mağazalarını, www.beko.com ve www.arcelik.com.tr adreslerini ziyaret edin.

İnovasyon Ürünler

Otokoç Otomotiv: Avis Caravan

- » » » Ülkemiz şartları alternatif tatil seçeneklerine çok uygun olmakla birlikte tatil denildiğinde ilk akla gelen genellikle otel veya kiralık evler oluyor. Doğanın içinde tatil yapmak içinse en iyi alternatiflerden biri karavan. Karavanlar yaz-kış seyahat etmek için uygun ve özellikle de pandemi döneminde kalabalıktan uzakta, izole bir tatil yapma fırsatı sunuyor.

Otokoç Otomotiv şemsiyesi altında faaliyet gösteren küresel araç kiralama markası Avis, Türkiye'nin ilk kiralık araç markası. Artan talep doğrultusunda Avis Türkiye, geçtiğimiz yıl Türkiye piyasasında karavan kiralama hizmetini devreye aldı. Avis Caravan, internet üzerinden ödeme, temassız ödeme, online rezervasyon, çağrı merkezi ve 7/24 yol yardımı gibi dijital ortamlarda sunulan karavan kiralama hizmetlerini müşterilerine sunuyor. Bu ürün inovasyonu ile Avis, mobil uygulamalarla müşterilerin istedikleri ürün paketini oluşturabilecekleri en iyi müşteri deneyimini yaşatmayı amaçlıyor. Şirket, Avis Caravan ile karavan pazarındaki ihtiyaca %99 gibi yüksek bir müşteri memnuniyet düzeyiyle yanıt veriyor. Geçtiğimiz yıl 6 ay içinde 140 yeni müşteri kazanarak 1,5 milyon TL tutarında ek ciro yaratıldı.

Dijital Dönüşüm

Operasyonlar

Tofaş: Akıllı Fabrika

- ► ► Tofaş hem ticari araç hem otomobil segmentlerinde farklı ana modeller altında dört binden fazla tip kasa üretiyor. Şirkette boya ile montaj arasındaki depo alanında çeşitli üretim ve lojistik kısıtları bir arada yönetiliyor. Bu alanda araçların montaj hattına doğru sırada gönderilmesi verimlilik açısından kritik öneme sahip.

Tofaş, dijital dönüşüm programı kapsamında, tedarik zinciri ve üretim başlıkları altında akıllı fabrika uygulamaları ile montaj hatlarının verimliliğini artırmaya odaklı. Tofaş Akıllı Sıralama Projesi de bu amaçla gerçekleştirilen projelerden biri.

Tofaş Akıllı Sıralama Projesi, bir algoritma sayesinde araçların montajının otomatik hale getirilmesini, ileri teknoloji ve dijital dönüşüm araçları kullanarak akıllı bir şekilde ayrılmasını ve sıralanmalarını amaçlıyor.

Bu proje, yüksek seviyede değişkenliğin, karmaşıklığın ve çeşitliliğin bulunduğu üretim süreçlerinde akıllı algoritmalar kullanılarak yapılan dinamik araç sıralama dijital ikiz projesi olarak sektörde bir ilk oldu. Doğru otomasyon ve algoritma konusunda iki kurum dışı iş ortağıyla birlikte çevik yaklaşım metodolojisi belirlendi.

Yükleme asansörlerinden dağıtım noktalarına kadar bu depo alanlarındaki tüm karar noktaları için yeni bir sistem geliştirildi. Bu bağlamda, araç oryantasyonları optimize edilirken ayırma hatları, geriden gelen araçların gerçek zamanlı verilerine göre oluşturulur. Böylece araçlar optimum sırada montaj hatlarına girer. Her araç, montaj kısıtlarına göre değerlendirilir ve her seçim, bu kısıtlara göre optimize edilir. Karmaşık bir veri analitiği algoritmasının kullanıldığı bu projede 40 saniyede 500 bin olasılık hesaplaması yapılır ve en iyi olasılık seçilerek yüksek bir başarı oranına ulaşılır. Projenin başlamasının ardından kısıtlara uyum oranı %93'e ulaştı. Projenin daha sonraki aşamalarında bu başarı oranının artırılması ve ileri makine öğrenmesi ve farklı veri analitik yöntemleriyle günlük iş gücü planlamasının yapılması amaçlanıyor. Ayrıca bu proje Tofaş tarafından, fabrikanın diğer uygun bölümlerine de yaygınlaştırılacak.



**insan için.
Birlikte**

İnsan için. Birlikte

Geleceğin iş modellerini yaratmak için gerekli bilgi ve yetkinlikler ile yüksek bağlılığa sahip çalışanlardan oluşan bir topluluk olma hedefiyle hareket ediyoruz. Küresel vizyonumuz doğrultusunda, faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde bir yandan çalışan bağlılığını artırmayı, diğer yandan çok yönlü yetenekleri Topluluğumuza çekmeyi, bünyemizde tutmayı ve kariyerleri boyunca gelişimlerine destek vermeyi hedefliyoruz.

İş modelimizde ilk günden bu yana çalışanlar her zaman ön planda yer almıştır. Odağımız, Koç Topluluğu çalışanlarının kariyerleri boyunca gelişimlerine katkı sağlamak ve çevik iş ortamında başarılı olmaları için en uygun ortamın

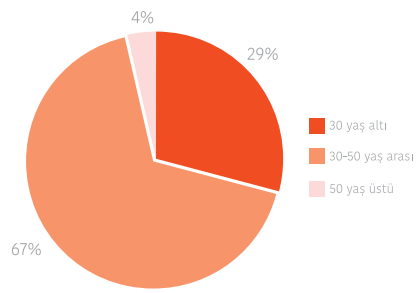
sunulmasıdır. Önce insan yaklaşımının doğal bir sonucu olarak, çalışanlarımız potansiyellerini en üst seviyede kullanabilir ve Topluluğun faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde rol model olarak kabul edilir.

Koç Topluluğu Etik İlkeleri ve SKA'lar doğrultusunda çalışanlarımıza ihtiyaç duydukları becerileri kazandırmak ve çok yönlü yeteneklerle donatılmış, kapsayıcı iş yerleri oluşturmak odağında hareket ediyoruz. Geleceğin en zorlayıcı toplumsal konularına yanıt veren çözümlerin geliştirilebilmesinin ancak bu birliktelikten doğan potansiyelin en üst düzeye çıkarılmasıyla mümkün olduğuna inanıyoruz.

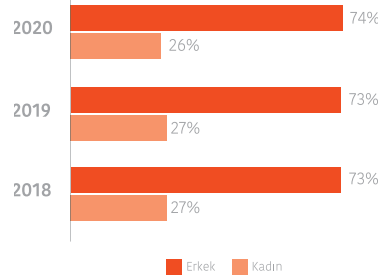


Koç Topluluğu Çalışanları 2020

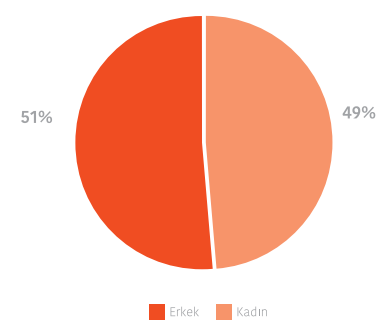
Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



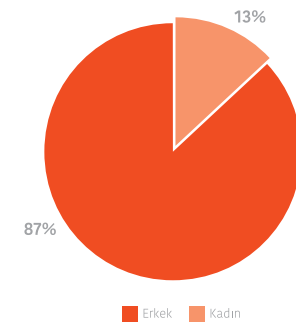
Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı



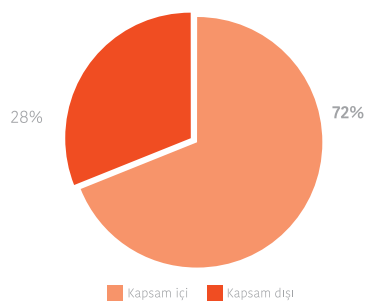
Terfilerin Cinsiyete Göre Dağılımı



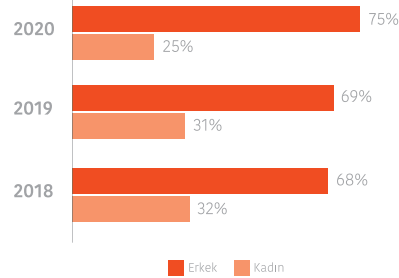
Üst Düzey Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı



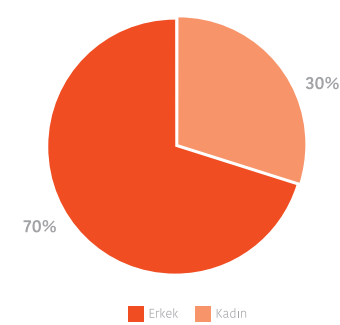
Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı



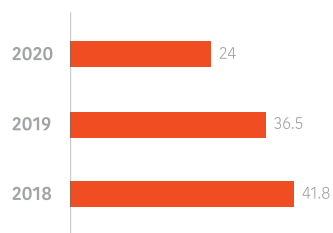
Yeni İşe Alımların Cinsiyete Göre Dağılımı



Yeni İşe Alımların Cinsiyete Göre Dağılımı



Yıllık Ortalama Eğitim Saati



Kademelere Göre Ücretler	Oran (Ortalama Kadın/Erkek Ücreti)
Üst yönetim kademesi (sadece çıplak maaş)	0.91
Müdür kademesi (sadece çıplak maaş)	0.94
Müdür kademesi (çıplak maaş + diğer teşvikler)	0.92
Müdür dışı kademe	1.06
Toplam	0.97

100.641 çalışan* ile Türkiye'nin en büyük işvereni konumunda

Yurt içinde %82, yurt dışında %18

* Tüm Koç Topluluğu'ndaki toplam çalışan sayısı. Rapor kapsamında olan 73.656 çalışan, toplam iş gücünün %73'ünü oluşturmaktadır.

Covid-19 Pandemi Yönetimi

- ➤ ➤ Koç Topluluğu pandeminin başlamasıyla birlikte, çalışanlarının sağlığını korumaya yönelik kapsamlı önlemleri devreye alındı. Sağlık Komitesi bünyesinde Covid-19 Çalışma Grubu kuruldu. Hastalık yönetim algoritmaları ve enfeksiyona karşı pek çok önlem, tüm yıl boyunca yaklaşık 65 toplantıda uygulandı.

Hızla uzaktan çalışma sistemine geçilerek, düzenli olarak çalışanların geri bildirimleri alındı. Bu dönemde çalışanları desteklemek adına atılan adımlar arasında çevrimiçi eğitimler ve pandemi sürecinde rehberlik, çevrimiçi sosyal aktiviteler, alışveriş yardımları, sağlık, aile, finansal ve psikolojik konularda destek bulunuyor. Bunlara ek olarak çalışanların kendilerini daha rahat hissetmeleri için alınan koruyucu önlemlerin yanı sıra 40 Topluluk şirketindeki kriz yönetim ekipleri tarafından iki aylık sürede 1.000'den fazla çalışma gerçekleştirildi.

Uzaktan Çalışma

Koç Topluluğu, Türkiye'de uzaktan çalışma modeline geçen ve yaklaşık 35.000 çalışanla bunu kalıcı hale getiren ilk büyük topluluk oldu. Kısa sürede tüm altyapı ve teknoloji, uzaktan çalışmaya uygun hale getirildi.

Çalışanların iş yerlerinden ve evden dönüşümlü olarak çalışabildikleri karma bir çalışma sistemi oluşturuldu. Ofis rezervasyon dijital uygulamasıyla çalışanlar, istedikleri zaman herhangi bir Koç Topluluğu ofisindeki rezervasyonları görüntüleyerek haftalarını planlayabildiler. Bu sistem halen 7 şirkette pilot olarak uygulanıyor. Ofis rezervasyon uygulaması, yemek ve servis optimizasyonunun da çok daha verimli bir şekilde yönetilmesini sağlayacak. Çalışma alanlarından sağlanan tasarrufla çalışanların sosyalleşme ihtiyaçları göz önünde bulundurularak ofislerin yeniden tasarlanması planlanıyor.

İletişim

Covid-19'un etkilerinin yönetilmesinde şeffaf, düzenli ve sık aralıklarla gerçekleştirilen iletişim kilit önem taşıdı. Çalışanların geri bildirimlerinin alınması ve onlarla temas halinde olunması için çalışanların nabızı tutuldu, birebir görüşmeler gerçekleştirildi, günlük tutuldu ve WhatsApp üzerinden bir sohbet botundan yararlanıldı.

Çalışanların nabzını tutmaya yönelik ilk ankete ilk 5 saat içinde 25.000 yanıt alındı, her yorum analiz edilerek ilk 3 ay içinde "tasarım odaklı düşünme" ve "yolculuk haritası tasarımı" gibi insan odaklı tasarım yöntemlerinin kullanıldığı 1.000'den fazla yenilikçi aksiyon gerçekleştirildi. Genel Müdürlerin ve Üst Yönetim ekiplerinin katıldığı canlı iletişimler planlandı. Açık ve anlık bir iletişim kanalı yaratmak için günlük veya haftalık olarak toplanılarak şirketlerin genel müdürlerinin ve insan kaynakları direktörlerinin yer aldığı toplam 25 adet çevrimiçi oturum gerçekleştirildi.

KoçHub çevrimiçi iletişim platformunda, Komşu Koçlular projesi başlatıldı. Aynı ilçede yaşayan Koç Topluluğu çalışanları veya aile bireyleri, çevrimiçi ortamda bir araya gelerek, kendilerinin veya aile bireylerinin ihtiyacı olması durumunda birbirlerine yardımcı olmaya başladı. Proje çerçevesinde tüm Türkiye çapında 983 ilçeden Koçlular bir araya geldi.

Düzenli iletişim ve yapılan çalışmalar ile çalışanların endişeleri önemli ölçüde giderilerek, endişe seviyesi %60'tan %12'ye geriledi. Çalışanların %90'ı Koç Holding ve/veya iştiraki tarafından alınan aksiyonlardan memnun olduklarını belirttiler.

Covid-19 Pandemi Yönetimi

► ► ► Sağlık

Farklı uzmanlığa sahip doktorlarla çevrimiçi randevu ve görüşme olanağı sağlayan Çevrimiçi Poliklinik Hizmetleri devreye alındı. Halen 180 işyeri hekimi ve 23 farklı uzmanlık alanından 49 misafir doktorun yer aldığı Çevrimiçi Poliklinik Hizmet platformunda 1.650'den fazla çevrimiçi oturum gerçekleşti. Topluluk şirketleri tarafından, psikologlarla internet üzerinden düzenlenen seminerlerde çalışanlara çevrimiçi danışmanlık verildi.

Eğitim ve Gelişme

Eğitim ve pandemi sürecindeki rehberlik gereksinimine karşılık vermek için Koç Topluluğu çalışanlarına ve ailelerine açık olan Koç Akademi çevrimiçi eğitim ve gelişme platformu, günlük olarak eklenen yeni video içerikleriyle kullanıcılarını bilgilendirmeye başladı. Koç Akademi ile ilgili ayrıntılar, aşağıdaki Yetenek Yönetimi başlıklı bölümde paylaşıldı.

Artan Sosyal Yardımlar

Koç Topluluğu çalışanlarına 24 aya kadar vadeli, sıfır faizli ve şartsız kredi kullanma imkânı sunuldu. 20.000'den fazla çalışanın yararlandığı mali destek bazında sağlanan toplam kredi tutarı 97 milyon TL'dir.

KoçAilem sadakat programı kapsamında, çalışanların

moral motivasyonunu güçlendirmek amacıyla pek çok yeni ayrıcalık sunulmaya başlandı. Pandemi dönemine özgü 45'ten fazla kampanya düzenlendi. Çalışanlara ücretsiz 5GB mobil internet, kitaplar, mobil meditasyon ve fitness uygulamalarına ayrıcalıklı üyelikler sunuldu. Covid-19 bağlantılı masrafların karşılanması amacıyla KoçAilem kanalıyla çalışanların anne, baba ve kardeşlerine ücretsiz sağlık sigortası yaptırıldı.

KoçAilem üzerinden kan bağışi organizasyonu da gerçekleştirildi. Gönüllülerle diğer Koç çalışanlarını bir araya getiren bir kan ve Covid-19 plazma paylaşım platformu geliştirildi. Kan uyumu ve bulunulan yerlerin anında eşleştirildiği platform sayesinde ihtiyaç sahibi kişi ile gönüllüler yarım saatten daha kısa sürede buluşturuldu. 100'den fazla kişi acil kan ihtiyaçlarını bu platform aracılığıyla karşıladı.

Çevrimiçi Sosyal Faaliyetler

Koç Topluluğu Spor Kulübü'nün tüm antrenmanları ve organizasyonları internet ortamına taşındı. Tüm çevrimiçi dersler IGTV, YouTube ve Instagram canlı yayınları üzerinden vermeye başlandı. Pandemi sürecinde hem çalışanlara hem de tüm Türkiye'ye açık olarak 122 farklı kategoride düzenlenen toplam 1.100 çevrimiçi organizasyona 3 milyondan fazla kişi katıldı.

Covid-19 Yönetiminde Dünyaya Örnek Şirket

Koç Holding, Covid-19 ile mücadele sürecinde devreye aldığı başarılı insan kaynakları uygulamaları ile Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından örnek kurum seçildi. WEF ve Arizona Devlet Üniversitesi öncülüğünde kurulan "The Covid-19 Workplace Commons" adlı girişim, bu zorlu süreçte çalışanlarını önceliklendiren şirketlerin başarılı insan kaynakları uygulamalarını küresel ölçekte paylaştı. 29 ülkede 23 farklı sektörde faaliyet gösteren 1.125 kuruluşun katıldığı araştırmada Koç Holding'in Covid-19 döneminde gerçekleştirdiği, çalışanlarının sağlığını ve deneyimini odağa alan insan kaynakları uygulamaları öne çıkarak vaka çalışması olarak yayımlandı. Koç Holding'in Covid-19 yönetimini vaka çalışması olarak yayımlayan bir diğer kurum ise SAP oldu.

Yetenek Yönetimi

- ➤ ➤ Tüm dünyada Koç Holding benzeri kuruluşların büyümek ve başarılı olmak için ihtiyaç duyduğu donanımlı yeteneklerin sayısı sınırlı. Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi başlıca talep edilen beceriler gibi şirketlerin ve toplumların karşı karşıya oldukları karmaşık zorluklarla başa çıkabilen, çok yönlü düşünebilen kişilere de ihtiyaç var.

Çalışanlarımızı, yarının iş ortamında başarılı olabilmek için ihtiyaç duydukları beceriler ve motivasyonla donatmak için bugünden geleceğin yetkinliklerine yatırım yapıyoruz. En iyi yetenekleri bünyemize çekebilmek için iş ortamının daha esnek, çevik, dinamik, cesur, girişimci ve iş birliği odaklı olması hedefiyle hareket ediyoruz.

Çalışanlarımızın potansiyellerine ulaşmaları ve hatta üstüne çıkmaları için eğitim ve gelişim olanaklarımız mevcut. Çalışanlara çevre, etik, İSG gibi alanlarda verilen eğitimlerin yanı sıra geleceğin iş modellerine uygun teknik ve liderlik gelişimlerine yönelik pek çok farklı eğitim programı da sunuyoruz.

Topluluğa katılan yeteneklere iyi bir çalışan deneyimi yaşatmak ve Topluluk şirketlerinin yetenek havuzunda değerlendirmek üzere çeşitli mekanizmalar uygulanıyor. Çalışan adayları, organizasyonun farklı düzeyleri ve farklı pozisyonlar için tasarlanmış olan yetkinlik bazlı değerlendirme süreçlerine tabi tutuluyorlar. Üst yönetim yetkinliklerine sahip çalışanlar “Değerlendirme Merkezi” tarafından belirleniyor, bu sayede üst yönetim pozisyonları için etkin bir halefiyet planlaması yapılabilir. İlgili pozisyonlar için düşünülen adaylar, eğitim gelişim programları ve rotasyon olanaklarıyla proaktif olarak destekleniyor. Raporlama döneminde, 900’den fazla Koç Topluluğu çalışanı, rotasyon süreçlerinde yer aldı.

Koç Topluluğu olarak ayrıca yetenekleri, stajyerlik döneminden itibaren yetiştirme ve organizasyonuna katma ilkesini benimsedik. Geçtiğimiz yıl Topluluğa katılan yeni mezunların %43’ü Topluluk bünyesinde staj yapmış olanlardan oluşuyordu. Bir önceki yıl bu oran %36 idi. Ayrıca stajyerlerin %92’si, staj dönemlerini tatmin edici olarak değerlendirdiler. Pandemi döneminde 29 Topluluk şirketinin katılımıyla hayata geçirilen çevrimiçi staj programı ile Koç Topluluğu, tamamıyla çevrimiçi staja geçen ilk topluluk oldu. Koç Topluluğu Dijital Kariyer Fuarı adı ile düzenlenen sanal organizasyon kapsamında tek bir günde çevrimiçi programa yapılan başvuru sayısı 30.000’i aştı.

Dünyanın önde gelen insan kaynakları ve yönetim danışmanlığı şirketleri arasında yer alan Kincentric tarafından yapılan “Kincentric Best Employers 2020” araştırmasında “Türkiye’nin En İyi İş Yeri” seçilen 24 şirketten 20’si Koç Topluluğu şirketi. Çalışan sadakati puanı, bir önceki yıla göre 5 puan artarak %75’e çıkarken, son beş yılda bu alanda sağlanan artış 35 puan oldu.

Yetenek Yönetimi

► ► ► Koç Diyalog

Koç Diyalog eğitim programı, Topluluk çapında yeni bir performans yönetim sistemine geçilebilmesi için 2020 yılında Columbia Business School, Neuroleadership Institute ve Emeritus ile birlikte tasarlandı. Program, geçiş sürecini desteklemenin yanı sıra çalışanların iletişim, etkin geri bildirim, değişiklik yönetimi ve kariyer yönetimi alanlarında

güçlendirildiği bir kültür yaratılmasına odaklanıyor. 20.000'den fazla ofis çalışanının katıldığı programı katılanların %90'ından fazlası tamamladı. Katılımcıların %92'si programın etkili olduğunu değerlendirirken, %86'sı da Koç Diyalog programının, yeni bir performans yönetimi sistemine geçişi başarıyla desteklediğini belirtti. Program, katılımcılardan ortalama 34 Net Tavsiye Puanı (NPS) alındı.

► ► ► Koç Akademi

Koç Akademi, sağlık ve yaşam, dijital teknolojiler, aile, hobiler ve kişisel gelişim kategorilerinde 14 binden fazla çevrimiçi video eğitiminin yer aldığı, Topluluk çalışanlarına ve ailelerine yönelik bir video eğitim platformu. Pandemi sürecinde Koç Akademi üzerinden Koç Topluluğu bağlı kuruluşları olan Amerikan Hastanesi ve Koç Üniversitesi Hastanesi'nin destekleriyle hazırlanan, Covid-19 ile ilgili videolar yayımlanmaya başlandı.

Koç Akademi Platformu, Mart ayından itibaren ücretsiz olarak halka açıldı. Platformdaki eğitim videoları, 2,3 milyondan fazla kullanıcı tarafından görüntülendi ve Koç Akademi sayfaları, 11,1 milyondan fazla ziyaret sayısına ulaştı.

Koç Topluluğu çalışanlarına yetenek yönetimi çalışmalarının parçası olarak dünyanın ve Türkiye'nin saygın kurumlarıyla işbirliği içinde tasarlanan eğitim ve gelişim programları sunuluyor. Koç Topluluğu, çalışanlarını liderlik, strateji, değişiklik yönetimi ve dijital yetkinlikler gibi çok çeşitli

alanlarda kariyerlerinin farklı evrelerinde "LEAD" markası altında sunulan eğitim ve gelişim programlarıyla destekliyor.

Koç Topluluğu çalışanlarının yönetsel ve dijital dönüşüm yetkinliklerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi amacıyla LEAD kapsamında, işe yeni başlayan çalışanlardan üst düzey yöneticilere kadar tüm çalışanlara 230'dan fazla program sunuluyor. Kurum içinde tasarlanan Kişisel Gelişim Programı veya "BeGlobal China" gibi içeriklerin yanı sıra Harvard Business School, MIT Sloan, Columbia Business School, University of Oxford ve University of Cambridge gibi en iyi işletme okulları tarafından sunulan programlar da veriliyor. Çevrimiçi programlara katılım açısından Koç Topluluğu, Harvard Business School'un önde gelen ortaklarından. Dünyanın en prestijli çevrimiçi eğitim şirketlerinden biri olan Udacity de Topluluğun bir diğer çevrimiçi eğitim ortağı. Udacity'nin veri analitiği, iş analitiği, programlama ve otonom araçlara odaklanan programlarını tamamlayan Koç Topluluğu çalışanlarının sayısı 1.000'in üzerinde.

Diğer İnsan Kaynakları Programları ve Yan Haklar **Koç Holding 2020 Faaliyet Raporu**'nda yer alıyor.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

- ► ► Koç Topluluğu olarak sürdürülebilirliğin işe entegre edilmesi için iş ortamında çeşitlilik ve kapsayıcılığın şart olduğuna inanıyoruz. Dengeli bir iş gücüne sahip kurumlar daha iyi kurumsal yönetime ve daha zengin beceri kümelerine sahip oluyorlar, bunun sonucunda da yaratıcı düşünceye kavuşmakta ve müşteri ve paydaşların farklı menfaatlerine daha iyi uyum sağlayabiliyorlar.

Toplumsal cinsiyet, din, cinsel yönelim, dil, etnik köken, ırk, düşünce, inanç, bedensel farklılıklar veya kanunla koruma altına alınmış başka herhangi bir kişisel özellik ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlarımızın ihtiyaçlarına uygun bir ortam yaratılması için çaba gösteriyoruz. Tüm değer zincirinde daha üretken ve daha çok iş birliğine dayalı kapsayıcı bir kültür yaratma odağı ile hareket ediyoruz.

Koç Topluluğu İnsan Hakları Politikası iş yerinde cinsiyete ilişkin her türlü ayrımcılığı ve ön yargıyı ortadan kaldırmayı hedefleyen kapsamlı bir yaklaşım benimser, işe alım sürecinde tüm adayların eşit ve adil şartlarda değerlendirilmesi için iş ilanlarında cinsiyet belirtilmez. Ayrıca, işe alım sorumlularının yetkinliğini geliştirmek amacıyla “İşe Alım Akreditasyon” programı geliştirildi.

İş ortamında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek tüm

pozisyon ve görevlerin kadın adaylar tarafından daha fazla talep edilir hale gelmesini amaçlıyoruz. Doğum izni öncesinde ve sonrasında danışmanlık hizmetleri, çocuk bakımı ve kreş yardımı, iş yeri güvenliği gibi konularda iyileştirmeler yapıldı. 2020 yılında 902 kadın çalışan doğum izni alırken %98’i resmi izinlerinin sona ermesinin ardından işe döndüler. Kadın çalışanların %18’lik bir kısmı çocuk bakım desteğinden de yararlandılar.

Topluluk genelinde her kademedede eşitliğin özendirilmesi ve sağlanması için atılan adımlar şöyle:

- İş’te Eşitlik Bildirisi imzalandı ve Koç Topluluğu Eşitlik İlkeleri ve Uygulama Prensipleri yayımlandı,
- Koç Holding ile birlikte 30 Topluluk şirketi BM Kadının Güçlenmesi İlkeleri’nin (WEPS) imzacısı oldu,
- Koç Holding, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) tarafından yürütülen HeForShe hareketinin 10 Etki Lideri’nden biri,
- Koç Holding aynı zamanda Nesiller Boyu Eşitlik Forumu’nun (Generation Equality Forum) Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu Liderleri arasında yer alıyor.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Pandemi Döneminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Desteklenmesi

- Geçmiş salgınlarda olduğu gibi, Covid-19 salgınında da dünyanın her yerindeki kadınlar ve kız çocukları bu krizden erkeklere göre daha fazla etkilendi. Bu dönemde Türkiye’de ve dünyada aile içi şiddette artış olduğu gözlenirken, kadınların karşılıksız bakım emeği yükleri ağırlaştı. Kadınlar daha az kazandıkları, daha az birikim yapabildikleri ve güvensiz işlerde daha çok çalıştıkları için krizin ekonomik etkilerinden daha çok etkilendiler.

Koç Holding, salgının ilk günlerden itibaren Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ile iş birliği kapsamında bu konuyu Topluluk şirketlerinin gündemine getirdi. Topluluk şirketlerinde kadın çalışanlara yönelik çalışmalar yapıldı ve özel önlemler alındı. Ayrıca, şirketler kendi kanalları aracılığıyla salgının kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerine dikkat çektiler ve başta müşteriler olmak üzere paydaşlarına ulaştılar.

Koç Topluluğu’ndaki çalışmaların yanı sıra özel sektörü harekete geçirmek için TÜSİAD çatısı altında bir yol haritası oluşturuldu. Koç Holding, TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Çalışma Grubu’nun liderliğini yürütüyor.

Bu doğrultuda, TÜSİAD olarak UN Women iş birliği ve TÜRKONFED’in desteğiyle, Covid-19 salgınının özel sektör üzerindeki olası etkilerini toplumsal cinsiyet bakış açısından anlamak ve kriz dönemlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecek politikalar geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla bir araştırma gerçekleştirildi. Araştırma sonuçlarından yola çıkılarak, şirketlerin kriz dönemlerinde çalışanlarının acil ve pratik ihtiyaçlarına cevap verirken, eşitlikçi ve dönüştürücü müdahaleler planlaması ve krize dayanıklı sürdürülebilir yönetim modelleri benimsemesini sağlamak amacıyla WEPS taahhütlerine dayandırılan bir uygulama rehberi hazırlanıyor.

Ayrıca, HeForShe hareketinin beş yıldır küresel etki liderlerinden biri olarak Koç Topluluğu, salgın döneminde ev içi sorumlulukların kadın-erkek arasında paylaşılması gerektiğine dikkat çekti. Küresel “EvdeHeForShe” sosyal medya kampanyası KoçHub aracılığıyla Topluluk genelinde hayata geçirilirken, HeForShe Türkiye sayfasında da duyuruldu.

İş Sağlığı ve Güvenliği

- ➤ ➤ Sıfır kaza hedefimiz doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği (İSG) standartlarında mükemmelere ulaşmak üzere çalışıyoruz. İSG stratejileri, tüm ulusal ve uluslararası yönetmelikleri ve diğer kaynakları inceleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi'nin liderliğinde belirleniyor.

İş sağlığı ve güvenliği hakkında ayrıntılı bilgilere 'nda yer verildi.

Koç Holding 2020 Annual Report'nda yer verildi.



**Toplum için.
Birlikte**

Toplum için. Birlikte

Koç Topluluğu'nda, güçlü ve istikrarlı bir toplumun iş dünyasında başarılı olmak için en temel unsur olduğuna inanıyoruz. Bu noktadan hareketle, yıllar içinde pek çok toplumsal yatırımın öncülüğünü yaptık ve toplumda fark yaratmak için, büyük ölçekli ve uzun soluklu programlara odaklandık. Yaratılan etki ile işimiz güçleniyor, çevremiz birbiriyle bağlantılı hale geliyor, gelecek nesillere daha fazla fırsat doğuyor ve toplumdaki herkes bunun bir parçası haline geliyor.

Yatırım yaptığımız alanlardaki kalıplarda değişim yaratma potansiyeline sahibiz. Topluluk çalışanları, bayileri, tedarikçileri ve bunların aileleri birlikte düşünüldüğünde yarım milyon kişiye ulaşıyoruz. Değişimi meydana getirirken bu kadar insanla temasta olmak, toplum içinde ve ötesine yayılan bir hareket başlatarak pozitif bir toplumsal dönüşüm yaratabiliyor.

Toplumsal yatırımlarımız vasıtasıyla **Geleceğe. Birlikte** diyerek belirlediğimiz beş odak alanında geniş çapta yaygınlaştırılabilecek ve kalıcı etkiye sahip olacak sürdürülebilir, ölçeklenebilir ve yinelenebilir

modeller hayata geçirmeyi amaçlıyoruz. Bu beş odak alanını dijital dönüşüm, inovasyon, geleceğin yetenekleri, çeşitlilik ve kapsayıcılık ile düşük karbon ekonomisine geçiş olarak belirledik. Bu bağlamda, stratejimize katkıda bulunan üç önceliği de belirledik. Koç Topluluğu açısından önem taşıyan karmaşık sorunların toplumsal etkilerine ve dünyadaki refahı ve eşitliği artırmak için faaliyet gösterilen yerlerdeki paydaşlarla ortak hareket etmeye odaklanarak hareket ediyoruz. Böylece toplum ve iş için ortak faydalar yaratılmasını amaçlıyoruz.

Bu yıl Uyum Programı kapsamında **Koç Topluluğu Toplumsal Yatırım Politikası**'nı yayımladık. Bu politikada toplumsal yatırım projelerinin geliştirilmesi aşamasında benimsenecek ilkeler belirlendi ve Topluluk şirketlerinin bu projeleri yönetirken kullanacakları yol gösterici ilkeler sunuldu. Projelerin planlanmasından Koç Holding Sürdürülebilirlik Birimi sorumlu olurken proje uygulamaları Holding veya Topluluk şirketlerinin ilgili departmanları ve/veya gönüllü çalışanlar tarafından yürütülüyor.

Öncelikler	Açıklama	Programlar	Geleceğe. Birlikte Stratejik Öncelikler	SKA'lara Katkı
İnovasyon ve teknoloji alanında kadınların güçlenmesi	Toplumsal cinsiyet eşitliği için inovasyon ve teknoloji alanında kadınların desteklenmesi	Nesiller Boyu Eşitlik Forumu Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu	Dijital dönüşüm İnovasyon Çeşitlilik ve kapsayıcılık	4 NİTELİKLİ EĞİTİM 5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
Sivil toplum örgütlerinin dijital dönüşümlerinin hızlandırılması	Topluluğun yatırım yaptığı ekosistemin gelişiminin desteklenmesi	BOOST Sivil Toplum Teknoloji Hızlandırma Programı	Dijital Dönüşüm İnovasyon	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME 9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI
Öğrencilerin mesleki eğitimlerinin desteklenmesi	Mesleki eğitimde yetenek açığının kapatılması	Mesleki Eğitimde 21. Yüzyıl Becerilerinin Geliştirilmesi	Dijital dönüşüm İnovasyon Geleceğin yetenekleri	

Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu

- ➤ ➤ Çevresel, toplumsal ve ekonomik güçlükler karşı çözüm geliştirilmesi konusunda çok paydaşlı iş birliklerinin gücüne inanıyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği sürdürülebilir kalkınmaya ulaşmak adına tüm hükümetlerin, iş dünyasının ve sivil toplum örgütlerinin birlikte odaklanması gereken en önemli sosyoekonomik sorunlardan biri olmaya devam ediyor. Bu doğrultuda Koç Holding olarak Nesiller Boyu Eşitlik Forumu'nun Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu liderleri arasında yer alıyoruz.

Nesiller Boyu Eşitlik Forumu, UN Women koordinatörlüğünde, Meksika ve Fransa hükümetlerinin ortak ev sahipliğinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik küresel ve çok paydaşlı bir girişimdir.

Kurulan eylem grupları, “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet”, “Ekonomik Adalet Ve Haklar”, “Beden Bütünlüğü, Cinsel Sağlık, Üreme Sağlığı ve Haklar”, “İklim Adaleti için Feminist Eylem”, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Teknoloji ve İnovasyon” ve “Feminist Hareketler ve Liderlik”, olmak üzere 6 tematik alanda sonuçlar ortaya koyacaklar. Her bir eylem grubu, Birleşmiş Milletler Eylem On Yılı içinde toplumsal cinsiyet eşitliği kazanımlarını hızlandıracak eylem planlarının ortaklaşa hazırlanması için çalışan ve hükümetlerin, özel sektörün, yardım derneği ve sivil toplum temsilcileri ile liderlerin de aralarında yer aldığı bir grup tarafından yönetiliyor.

Koç Holding liderliğindeki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma yolundaki engellerin kaldırılması için teknoloji ve inovasyon alanında dönüştürücü projeler üzerinde çalışıyor. Küresel ekonomide dijitalleşme ve dönüşüm devam ederken kadınlar, kendi yararlarına olacak şekilde teknolojiye erişme, çözümlerin parçası olma ve geçiş sürecinde liderlik konusunda zorluklarla karşılaşıyorlar. İtici güç konumunda olan dijital dönüşüm ve inovasyon alanında kadınlar ve kız çocukları güçlerini artırmak için daha fazla fırsata ihtiyaç duyuyorlar. Eylem Grubu, fırsatların değerlendirilmesini ve teknoloji ve inovasyon ile iş birliklerinin

kurulmasını desteklerken bir yandan da 5-yıllık hedefler aracılığıyla uygulamalarının küresel ölçekte yaygınlaşmasını sağlayacak bir yol haritası belirleyerek bunu kamuoyuyla paylaşıyor.

Koç Holding, beş yıldır HeForShe hareketinin Küresel Etki Liderlerinden biri. Son yıllarda edinilen deneyim ve erişim ağı, teknoloji ve inovasyon alanında Topluluğun sahip olduğu uzmanlıkla birleşerek Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu'na en üst düzeyde katkı sunulmasını mümkün kılıyor. Bu doğrultuda Koç Topluluğu tarafından **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Teknoloji ve İnovasyon Taahhüdü Manifestosu** yayımlandı. Bu manifestoya göre aşağıdaki taahhütlerde bulunduk:

- Teknoloji ve inovasyonu yaratanlar arasındaki liderlik ve katılım açısından toplumsal cinsiyet açığını daraltmak için birlikte çalışmak,
- Koç Topluluğu ve iş ortakları nezdinde aynı değer ve hedefleri paylaşmak ve yaymak,
- Gerçek anlamda başarıya ulaşmak için kapsamlı denetim, beceri ve kaynak birikimini seferber etmek,
- UN Women ile birlikte teknoloji ve inovasyon alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmak.

Bu taahhütleri gerçekleştirmek için Koç Topluluğu aşağıdaki adımları atacaktır:

- Koç İnovasyon Programı'nı toplumsal cinsiyet perspektifiyle dönüştürerek toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı inovasyona yönelik küresel bir rehber hazırlamak,
- Koç Topluluğu şirketlerini, toplumsal cinsiyet eşitliği için teknoloji ve inovasyon alanında küresel taahhüt veren kurumlar olmaya teşvik etmek.
- Teknoloji ve inovasyondaki cinsiyet uçurumunu kapatmak amacıyla kadınlar tarafından yönetilen girişimlerle iş birlikleri kurmak.

BOOST Sivil Toplum Teknoloji Hızlandırma Programı

- ➤ ➤ Covid-19, çevresel ve toplumsal sorunların ele alınmasında dijitalleşmenin ve teknolojiyi etkin kullanmanın önemini bir kez daha gözler önüne serdi. Şu anki kriz, yeni normale uyum sağlanmasını ve iş yapma şekillerinin dönüştürülmesini sivil toplum örgütleri için de kritik bir gereklilik haline getirdi. Koç Holding bu ihtiyaçtan yola çıkarak, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) İstanbul Bölgesel Ofisi'nin geliştirdiği bölgesel BOOST Programı'nın tek özel sektör program ortağı oldu.

BOOST Sivil Toplum Teknoloji Hızlandırma Programı ile sivil toplum örgütlerinin dijital dönüşüm süreçleri desteklenerek etki ve erişimlerinin artırılması amaçlanıyor. İki aşamalı olarak tasarlanan program kapsamında, çevre, eğitim, insan hakları, kadınlar, gençler ve dezavantajlı gruplar alanlarında çalışan 20 farklı sivil toplum kuruluşuna dijital dönüşüm süreçlerini somut bir proje önerisi üzerinden tasarlama ve uygulama imkânı sunuldu. Bu programla,

Koç Topluluğu'nun teknoloji alanındaki deneyimleri paydaşlarına aktarıldı ve çeşitli çevresel ve toplumsal sorunlara karşı çözüm geliştirmelerinde kendilerine destek olundu. Programın 2020 yılının Ekim ve Aralık ayları arasında gerçekleştirilen ilk ayağında, STK'lar projelerine dijital çözümleri entegre etmek amacıyla konunun uzmanı mentorlardan eğitim aldılar. İkinci aşamaya seçilen yedi STK'ya ise finansman desteğinin yanı sıra 2021 yılı içerisinde 24 hafta sürecek hızlandırma programı katılma olanağı sağlanacak.

Program kapsamında uluslararası ve ulusal ölçekte farklı deneyim ve uzmanlıklar bir araya getirildi. Hızlandırma Programı'nın Türkiye'deki uygulama ortağı Koç Üniversitesi Girişimcilik Araştırma Merkezi (KWORKS) iken, Program'ın uluslararası uygulama ortakları arasında StartUp Grind yer aldı. Ayrıca UNDP uzmanlarının yanı sıra Koç Topluluğu Dijital Dönüşüm Liderleri de STK'lar ile süreçte yakın çalışarak Program'a katkı sağladılar.

STKlar	Seçilen Projeler	Proje Kapsamı
Eğitim Reformu Girişimi (ERG)	Eğitim Ekosistemi Dijital Platformu	Coğrafi mekan verilerinden ve bölgeye özgü çerçevelerden yararlanarak yenilikçi uygulamaların geliştirilmesi
Hayata Destek Derneği	Afet Sonrası Toparlanma Dönemi için E-nakit Destek Uygulaması	Afet sonrasında insani yardım sunulması kapsamında yenilikçi e-nakit mobil uygulamasının geliştirilmesi
İstanbul Kültür ve Sanat Vakfı (İKSŞV)	Erişilebilirlik ve Kapsama	Görme ve işitme engelli bireyler için erişilebilir tasarımlar oluşturulması
Kalkınma Atölyesi	Mesleki Gelişim Ağı	Mesleki ve teknik okullarda öğrenim gören öğrenciler ve öğretmenler ile özel sektör temsilcilerini bir araya getirerek işbirliği içinde çalışmalarını sağlayacak çevrimiçi bir platform kurulması
Siğınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği (SGDD)	İnsani Yardım Çalışanlarının Psikolojik Direncini Artırmaya Yönelik SGDD Mobil Uygulaması	İnsani yardım çalışanlarının psikolojik dirençlerine yönelik bir mobil uygulamanın yaratılması
Bilim Kahramanları Derneği (BKD)	Toplumla Yeni Etkileşim Yolları	BKD gönüllülerinin ve mezunlarının aktif katılım sağlayabileceği, ağ kurarak imkânları yetersiz olan çocuklara erişerek STEM (fen, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanında eğitimler verecekleri bir platform oluşturulması
Türkiye Spastik Çocuklar Vakfı (Cerebral Palsy Türkiye)	Dijitalden Yapabilirim	Özel ihtiyaçları olan öğrenciler, aileleri/bakım hizmeti verenleri ve özel eğitim öğretmenlerine yönelik çevrimiçi bir eğitim platformunun geliştirilmesi

Mesleki Eğitimde 21. Yüzyıl Becerilerinin Geliştirilmesi

- ➤ ➤ Başta teknolojiye ilerlemeler, pandemi nedeniyle dijitalleşmenin hız kazanması ve değişen tüketici davranışları olmak üzere küresel zorluklar, iş dünyasının 21. yüzyıl becerilerine sahip nitelikli iş gücüne olan ihtiyacını arttırıyor. Bunun yanı sıra 2030 yılına kadar uygun mesleki ve teknik eğitime sahip gençlerin ve yetişkinlerin sayısının artırılması, SKA'lardan "Nitelikli Eğitim" amacının da hedefleri arasında.

Gençlerin, gelecekte nitelikli çalışanlar olmasını sağlamak için mesleki eğitimin, 21. yüzyıl becerilerinin değişen ihtiyaçlarına uyarlanması kritik önem taşıyor. Eğitim sistemlerinin, işgücü piyasalarının taleplerine yanıt verecek şekilde gözden geçirilmesi şart. Bu kapsamda, teknolojiyi inovasyona dönüştürebilmek için gerekli olan teknik becerilerin yanı sıra, sürekli öğrenme, değişime uyum sağlayabilme ve karmaşık sorunlara çözüm üretebilmeyi içeren davranışsal beceriler giderek daha fazla önem kazanıyor. Koç Holding, bu sorunlara çözüm üretmek

amacıyla, Millî Eğitim Bakanlığı ve IBM iş birliğiyle, Kalkınma Atölyesi koordinasyonunda "Mesleki Eğitimde 21. Yüzyıl Becerilerinin Geliştirilmesi Projesi"ni hayata geçirdi.

2018 yılı Kasım ayında uygulamaya alınan proje kapsamında yürütülen çalışmalarla mesleki eğitimin genel yaklaşımı temel alınarak, 21. yüzyıl becerilerini destekleyen okul-özel sektör iş birliği modeli geliştirildi. Ayrıca, Mesleki Gelişim Dersi Müfredatı, araştırmaya ve sorgulamaya, 21. yüzyıl becerilerine ve tasarım odaklı düşünmeye odaklanan öğrenci merkezli içeriklerle güncellendi ve dersin adı "Mesleki Gelişim Atölyesi Dersi" olarak değiştirildi. Bu atölye, öğrencilerin, farklı disiplinlerden gelen öğretmenlerin ve sektör temsilcilerinin birlikte çalışabilmesini mümkün hale getiriyor. Millî Eğitim Bakanlığı aracılığıyla 50.000 öğretmen ve 500.000 öğrenciye ulaştırılmak üzere dersin öğretmen ve öğrencilere yönelik içerikleri oluşturuldu ve EBA Portalında yayımlandı.

Sürdürülebilirliğin Temelleri

- ➤ ➤ 2020 yılında gerçekleştirilen önceliklendirme analizi doğrultusunda Koç Topluluğu'nun faaliyet gösterdiği her yerde faaliyetlerinin temelinde yer alan ve işte elde edilen başarının temellerini oluşturan kilit konular sürdürülebilirliğin temelleri olarak tanımlandı.

Etik ve Uyum

Koç Topluluğu, dünya çapında yaygın operasyonlara sahip ve geniş bir paydaş grubuyla etkileşim halinde. Bu nedenle bir yandan yüksek etik standartlar sağlarken diğer yandan paydaşların güvenlerini kazanmak son derece önemli. Topluluğun yeni Uyum Programında, Koç Topluluğu'nun yüksek standartlarının yapı taşları olan kural, politika ve prosedürler belirleniyor. Program, Koç Topluluğu'nun uyumla bağlantılı konuları, risk-temelli bir yaklaşımla yönetmesini sağlıyor.

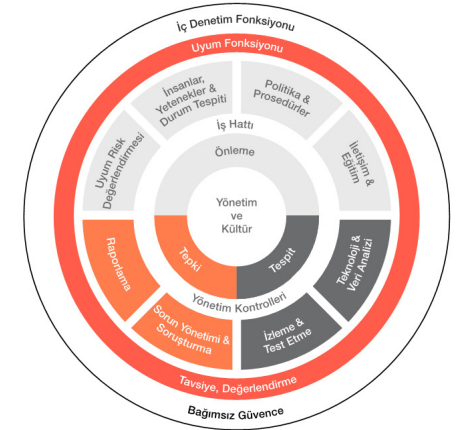
Yeni Uyum Programımız, 2018-2020 yılları arasında Koç Holding liderliğinde yürütülen bir uyum projesinin ürünü. Projenin başlangıç aşamasında Topluluk çalışanları ve üst düzey yöneticileriyle bire bir görüşmeler yapılarak mevcut uyum çalışmaları anketler ve atölyeler aracılığıyla değerlendirildi ve bir risk değerlendirmesi yapıldı. Dünyadaki en iyi

uygulamalara ve Topluluğun ihtiyaçlarına dayanarak son hallerine getirilen Uyum Programı Yönetim Kurulu tarafından onaylandı. Programın ana bileşenleri önleme, saptama ve müdahale olarak belirlendi.

Uyum Programı kapsamında uyumla ilgili çeşitli politikalar geliştirildi. Bunlar arasında Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, Tedarik Zinciri, İnsan Hakları, Kişisel Verilerin Korunması ve Bağış ve Sponsorluk gibi politikalar yer alıyor.

Koç Topluluğu Etik İlkeleri, Koç Topluluğu çalışanlarına ve paydaşlarına çeşitli konular hakkında insan hakları, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, çıkar çatışmalarının önlenmesi, ekonomik yaptırımlar, kişisel gizliliğin ve içsel bilgilerin korunması ve iş sağlığı ve güvenliği odağında kapsamlı bir çerçeve sunmak amacıyla Program kapsamında güncellendi. Etik İlkelerine ve Uyum Politikalarına aykırı her türlü durum **Koç Holding Etik Hattı**'na bildirilebiliyor. Ayrıca üçüncü şahıs bağımsız bir hizmet sağlayıcı tarafından yönetilecek bir etik bildirim hattı uygulamasının 2021 yılının son çeyreği içinde tamamlanması bekleniyor. Bildirim hattı tüm Koç Topluluğu şirketlerine açık olacak. Politikalara aykırı her türlü durum, tüm çalışanlar veya diğer paydaşlar tarafından isimsiz olarak raporlanabilecektir.

Etik İlkelere ve diğer Uyum Politikalarına **buradan** ulaşılabilir.



► ► ► İnsan Hakları

Paydaşlarımız insan haklarını toplumsal çerçevede temel bir mesele olarak görüyor. Koç Holding bu alanda özellikle Türkiye’de iyi bir algıya sahip olmasına rağmen insan haklarına yaklaşımının iyileştirilmesi, şirket açısından en önemli öncelikler arasında kabul ediliyor. İnsan haklarıyla ilgili öneriler arasında Türkiye’deki ve uluslararası gerekliliklere paralel bir insan hakları politikasının hazırlanması, STK’larla ve diğer uluslararası paydaşlarla ortaklıkların iyileştirilmesi sıralanıyor. Durum tespit süreçlerinden yararlanıp tedarikçilerle etkileşim içinde olmak ve kaydedilen ilerlemeyi şeffaf bir biçimde paylaşarak tedarikçi riskini eşitleyerek tedarik zinciri insan haklarında lider konuma gelinmesi de öneriler arasında yer alıyor.

Faaliyetlerimizde ve değer zincirimizde temel insan haklarına saygılı davranmayı ilke edindik. Uyum Programı kapsamında hazırlanan İnsan Hakları Politikası, Koç Topluluğu’nun insan haklarına yaklaşımını ve bu konudaki standartlarını yansıtan bir rehber niteliğinde.

Etik İlkeler ve İnsan Hakları Politikamız uyarınca işe alım, terfi, kariyer gelişimi, ücret, yan haklar ve çeşitlilik gibi konularda küresel etik ilkelere uygun hareket ediyor ve çalışanlarımızın kendi seçimleriyle sivil toplum örgütü

kurma ve sendikalaşma haklarına saygı gösteriyoruz. Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, her türlü ayrımcılık ve tacize kesinlikle tolerans göstermiyoruz.

Koç Topluluğu İnsan Hakları Politikası, uluslararası standartlar doğrultusunda hazırlandı ve tüm iş ortaklarının bu Politikayı gözetmesi bekleniyor. Ayrıca Tedarik Zinciri Uyum Politikası ile de insan hakları, ayrımcılık, taciz, sendika özgürlüğü, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği hakkında genel bir çerçeve çiziliyor.

Uyumdan sorumlu bölümler tarafından ilgili iş birimleri ile birlikte periyodik risk değerlendirmeleri yapılarak operasyonların, çalışanların ve diğer iş ortaklarının maruz kalabilecekleri uyumla ilgili belirli riskler analiz ediyoruz. Şirket politikaları ve prosedürleri, bu değerlendirme ve analizlere göre hazırlanıyor. Risk analizi, olasılık ve etkilerine dayanarak uyumla ilgili tüm alanları göz önünde bulunduracak ve gerekli önlemleri alacak şekilde gerçekleştiriliyor.

İnsan Hakları Politikası’na aykırı her türlü durum, paydaşlar tarafından bağlı oldukları kıdemli müdüre veya Koç Holding Etik Hattına bildirilebilir. Politikanın uygulanmasından Koç Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur.

Sürdürülebilirlik Kurumsal Yönetimi

- ➤ ➤ Koç Holding'in iş alanındaki başarısının sürekliliği açısından kurumsal yönetim ve ESG konularında şeffaflığın artırılması, başta yatırımcılar olmak üzere paydaşları tarafından elzem olarak görülüyor. Hem Topluluk düzeyinde hem iştirakleri bazında kabul edilmiş uluslararası standartlar ve çerçeveler doğrultusunda raporlama yapılması Koç Holding'in tüm işi nezdinde liderlik sergilemesine ve riskleri yönetmesine yardımcı olabilir. Ortaya atılan başlıca konular arasında ESG performansı da dâhil olmak üzere yapılan açıklamalarda ve şeffaflık alanında iyileştirme sağlanması da bulunuyor.

Güçlü kurumsal yönetim, uzun soluklu başarının anahtarı. Böylece, Koç Topluluğu şirketlerinin performanslarını iyileştirmelerini ve riskleri azaltmalarını sağlar. Sürdürülebilirlik, Topluluğun kurumsal yönetim yaklaşımının ayrılmaz bir parçası. Bu bağlamda Koç Holding **Geleceğe. Birlikte** stratejisi ve diğer öncelikli konular çerçevesinde sağlanan ilerlemeyi Türkiye Sermaye Piyasası Kurumu (SPK) Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'ne uygun ve düzenli olarak Kurumsal Yönetim Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlar.

Kurumsal İletişim ve Dış İlişkiler Direktörlüğü altında yer alan ve CEO'ya bağlı olan Sürdürülebilirlik Birimi, Topluluk bünyesindeki farklı birimleri koordine etmekten ve stratejinin uygulanmasından sorumludur.

Koç Topluluğu sürdürülebilirlik çalışmalarının yürütülmesinde ve raporlanmasında bütüncül bir bakış açısı benimser. Bu noktadan hareketle, ilgili Koç Topluluğu şirketlerinde Genel Müdür veya Genel Müdür Yardımcısı'na bağlı bir yönetici sorumlu olmakla birlikte, bu kişi çalışmalarını şirketin çevre, insan kaynakları, finans, hukuk, denetim, satın alma, inovasyon ve dijital dönüşüm ekipleri ile koordineli olarak yürütür. Koç Topluluğu şirketleri bünyesindeki ilgili birimler, Koç Holding'in sürdürülebilirlik çalışmaları hakkında düzenli olarak bilgilendirilirler. Bu bölümler, farklı sektörler arasında ilişki kurulması, küresel eğilimlerin ve potansiyel etkilerin değerlendirilmesi ve şirketlerin stratejik önceliklerinin ve iyi uygulamalarının paylaşılması amacıyla yılda iki kez toplantı yaparlar.

Kurumsal yönetimle ilgili ayrıntılı bilgilere **2020 Faaliyet Raporu**'ndan ulaşılabilir.

Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Göstergeleri

Cinsiyete Göre Dağılım	2018		2019		2020	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Çalışan Sayısı	18,203	50,266	17,797	49,320	19,045	54,611
Toplam Çalışan Sayısı	68,469		67,117		73,656	

İstihdam Türüne Göre Dağılımı	2018		2019		2020	
	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Tam Zamanlı	68,279	671	66,984	586	73,374	282
Yarı Zamanlı	671	68,279	586	66,984	282	73,374

Yaşa Göre Dağılım	2018		2019		2020	
	30 Yaş Altı	30-50	30 Yaş Altı	30-50	30 Yaş Altı	30-50
30 Yaş Altı	20,391	46,221	17,765	47,288	21,451	49,544
30-50	46,221	1,857	47,288	2,027	49,544	2,661
50 Yaş Üstü	1,857	2,027	2,027	2,661	2,661	2,661

Ayrılanların Cinsiyete Göre Dağılımı	2018		2019		2020	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Çalışan Sayısı	2,945	9,169	2,513	7,171	1,969	5,495
Total	12,114		9,684		7,464	

Terfilerin Cinsiyete Göre Dağılımı	2018		2019		2020	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Terfi Sayısı	1,937	2,864	2,591	2,258	1,479	1,561
Toplam Terfiler	4,801		4,849		3,040	
Terfilerin cinsiyete göre % dağılımı	%40	%60	%53	%47	%49	%51

Çalışanların Alt Kırılımları	2020
Engelli Çalışanlar	1,764
STEM Pozisyonlarındaki Kadın Çalışanlar	%21
Gelir Yaratan Pozisyonlardaki Kadın Çalışanlar	%37

Ayrılan Çalışan Devir Hızı	2018	2019	2020
Çalışan Devir Hızı (%)	17.7	14.4	10.1

Yeni İşe Alım Cinsiyete Göre Dağılımı	2018		2019		2020	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yeni İşe Alınanlar	2,463	5,237	1,644	3,612	1,466	4,385
Toplam	7,700		5,256		5,851	

Üst Düzey Yöneticiler	2018		2019		2020	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Üst Düzey Yönetici Sayısı	25	194	29	186	26	173

Orta Kademe Yöneticiler	2018		2019		2020	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Orta Kademe Yönetici Sayısı	1,042	2,317	1,066	2,380	970	2,277

Eğitimler	2018	2019	2020
Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati	41.8	36,5	24

Sağlık ve Güvenlik Performansı	2018	2019	2020
Yaralanma Oranı (IR)* (Çalışanlar)	6.96	5.91	6.07
Meslek Hastalığı Frekansı (OIFR)** (Çalışanlar)	0.14	0.21	0.05
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR)** (Çalışanlar)	3.52	3.51	3.30
Verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri (Çalışan - Kişi*Saati)	525,047	467,393	626,981
Verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri (Yükleniciler - Kişi*Saati)	94,811	112,382	Veri Bulunmuyor
İşle Bağlantılı Ölümler (Çalışanlar)	1	0	5
İşle Bağlantılı Ölümler (Yükleniciler)	3	0	1

- * IR = (Belirtilen zaman içerisinde toplam yaralanma sayısı*1,000,000) / Belirtilen zaman içerisinde toplam çalışma saati
 - ** OIFR: (Belirtilen zaman içerisinde toplam mesleki hastalık sayısı*1,000,000) / Belirtilen zaman içerisinde toplam çalışma saati
 - *** LTIFR: (Belirtilen zaman içerisinde kayıp zamanlı yaralanma sayısı*1,000,000) / Belirtilen zaman içerisinde toplam çalışma saati
- Hesaplama da can kayıpları dâhil edilmemiştir. 2017 yılına ait LTIFR değerleri toplam kaydedilebilir verilere dayanmaktadır 2018 yılından itibaren hesaplamalar sadece kayıp zamanlı yaralanmalara dayanarak yapılmaktadır.

Performans Göstergeleri

Çevresel Performans Göstergeleri

Yıl	Enerji Yoğunluğu (GJ/milyon TL)	Sera Gazı Salımları Yoğunluğu (CO ₂ e/milyon TL)
2018	398	27
2019	386	25
2020	341	22

Yıl	Enerji Tasarrufu (milyon GJ)	Sera Gazı Salımı Azaltımı (bin ton CO ₂ e)
2018	3.9	276
2019	1.47	45
2020	1.04	54

Su Çekimi (m ³)	2018	2019	2020
Yüzeysel suyu	17,194,359	17,226,597	17,842,587
Yeraltı suyu	6,791,670	6,490,512	6,409,975
Şebeke suyu	2,826,971	2,497,051	1,738,509
Aritılmış Kentsel Atıksu, Yağmur Suyu ve Diğer Kaynaklar	11,700,740	11,608,948	5,824,426
Toplam (m³)	38,513,739	37,823,108	31,815,497

ISO 14001	2018	2019	2020
Sertifikalı tesis sayısı	93	101	99
Tesis sayısı	116	118	115
Sertifikalı tesislerin oranı	%80	%86	%86

Atıkların Türlerine Göre Dağılımı (ton)	2018	2019	2020
Geri kazanılan ve geri dönüştürülen (R kodlu yöntemlerle) tehlikeli atıklar	38,944	33,493	26,192
Geri kazanılan ve geri dönüştürülen (R kodlu yöntemlerle) tehlikesiz atıklar	283,378	273,961	272,325
Bertaraf edilen (D kodlu yöntemlerle) tehlikeli atıklar	2,430	8,265	6,244
Bertaraf edilen (D kodlu yöntemlerle) tehlikesiz atıklar	6,327	5,404	5,543
Geçici depolama alanına gönderilen tehlikeli atıklar	899	340	947
Geçici depolama alanına gönderilen tehlikesiz atıklar	23	0	64
Toplam	332,001	321,464	311,315

* Bütün hesaplamalar Atık Yönetmeliği'ne uygun olarak yapılmıştır.

2020 Yılı Çevre Eğitimleri	Çalışanlar	Yükleniciler
Katılımcı sayısı	32,481	7,866
Eğitim saati (kişi*saat)	58,075	14,528

Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri Taahhüdümüz

Koç Holding Ocak 2021'de, Dünya Ekonomik Forumu (WEF - World Economic Forum) bünyesindeki Uluslararası İş Konseyi tarafından yayınlanan Paydaş Kapitalizmi Göstergelerine taahhüdünü açıklayan ilk şirketlerden biri olmuştur.

Şeffaf ve kıyaslanabilir raporlamayı destekleme taahhüdümüzün bir parçası olarak, Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri "Temel " seçeneği kapsamındaki açıklamalarımızı sunuyoruz.

Yönetim İlkeleri			
Tema	Temel Göstergeler ve Beyan	Açıklama	Referans(lar)
Yönetim amaçları	Amacın belirlenmesi	Şirketin ekonomik, çevresel ve sosyal sorunlara çözüm önerme araçlarının ifadesi olarak beyan ettiği amacı. Kurumsal amaç, hissedarlar dâhil tüm paydaşlar için değer yaratmalıdır.	Koç Holding Faaliyet Raporu, sayfa 2, Manifestomuz, sayfa 7
Yönetim organının kalitesi	Yönetim organının oluşumu	En yüksek yönetim organı ve alt komitelerinin oluşumu (Ekonomik, çevresel ve sosyal konularla ilgili yetkinliklerine, icracı olup olmadıklarına, bağımsızlık durumlarına, yönetim organındaki görev sürelerine, her bireyin diğer önemli pozisyonlarının ve sorumlulukları ve sorumluluklarının niteliğine, cinsiyetlerine, temsili kısıtlı sosyal gruplara üyeliklerine ve paydaş temsillerine göre)	Sürdürülebilirlik Yönetimi, sayfa 51 Koç Holding Faaliyet Raporu, Kurumsal Yönetim, sayfa 131-152
Paydaş katılımı	Paydaşları etkileyen öncelikli konular	Kilit paydaşlar ve şirket için öncelikli olan konuların listesi, bu konuların belirlenmesi ve paydaşların sürece dâhil edilmesinde kullanılan yöntem.	Önceliklendirme Değerlendirmesi, sayfa 11 Koç Holding Faaliyet Raporu, Paydaşlarla İletişim, sayfa 50
Etik davranış	Yolsuzlukla mücadele	1. Şirketin yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında eğitim almış yönetim organı üyelerinin, çalışanlarının ve iş ortaklarının toplam yüzdesi (bölgesel dağılım içerecek şekilde). a) Cari yıl içinde önceki yıllara ilgili olarak tespit edilen yolsuzluk vakalarının toplam sayısı ve niteliği b) Cari yıl içinde cari yıl ile ilgili olarak tespit edilen yolsuzluk vakalarının toplam sayısı ve niteliği. 2. Yolsuzlukla mücadele için daha geniş faaliyet ortamını ve kültürünü geliştirmeye yönelik girişimlerin ve paydaş katılımının irdelenmesi.	Koç Holding Faaliyet Raporu, sayfa 61 ve 150 Sürdürülebilirliğin Temelleri, Etik ve Uyum, sayfa 49
	Uygulanan etik tavsiye ve raporlama mekanizmaları	İç ve dış mekanizmalara ilişkin açıklamalar: 1. Etik ve yasalara uygun davranış ve kurumsal dürüstlük hakkında tavsiye mekanizmaları 2. Etik olmayan veya yasa dışı davranışlar ve kurumsal dürüstlük eksikliği ile ilgili raporlama mekanizmaları.	Koç Holding Faaliyet Raporu, sayfa 61 ve 150 Sürdürülebilirliğin Temelleri, Etik ve Uyum, sayfa 49
Risk ve fırsatların yönetimi	Risk ve fırsatların iş süreçlerine entegre edilmesi	Şirketin karşı karşıya bulunduğu yüksek öncelikli risk ve fırsatları (genel sektör risklerinin aksine), bu risklere ilişkin şirketin iştahını, bu risklerin ve fırsatların zaman içindeki değişimini ve bu değişim karşısında alınan aksiyonları açıkça belirten şirket risk faktörü ve fırsatları hakkında açıklamalar. Bu fırsatlar ve riskler, iklim değişikliği ve veri yönetimi dâhil olmak üzere öncelikli ekonomik, çevresel ve sosyal konuları içermelidir.	Koç Holding Faaliyet Raporu, sayfa 150, Dünya için. Birlikte, Düşük karbon ekonomisine geçiş, sayfa 17

Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri Taahhüdümüz

Gezegen			
Tema	Temel Göstergeler ve Beyan	Açıklama	Referans(tar)
İklım değişikliği	Sera gazı emisyonları	İlgili tüm sera gazları (örn. karbondioksit, metan, azot oksit, F-gazları vb.) için metrik ton karbondioksit eşdeğeri (tCO2e) Sera Gazı Protokolü Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarını raporlayın. Uygun olan durumlarda tedarik ve satış ile ilgili (Sera Gazı Protokolü Kapsam 3) temel emisyonlar hakkında tahmin ve bilgi verin.	Dünya için. Birlikte, Düşük karbon ekonomisine geçiş, sayfa 25 Sera gazı emisyonlarımızı açıklamıyoruz, ancak gelecek yıl açıklamayı planlıyoruz.
	TCFD uygulaması	İklımle İlgili Finansal Beyanlar Görev Gücü'nün (TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures) tavsiyelerini tam olarak uygulayın. Gerekli olduğu durumlarda, tam uygulamaya yönelik olarak en fazla üç yıllık bir takvim açıklayın. Küresel ısınmanın artışını sanayi öncesi seviyelere göre 2°C'nin çok altında tutmayı, ısınmayı 1,5°C ile sınırlamak için çaba sarf etmeyi ve 2050'den önce net sıfır emisyon düzeyine erişmeyi öngören Paris Anlaşması'nın hedefleriyle uyumlu sera gazı emisyon hedefleri belirleyip belirlemediğinizi veya belirlemeyi taahhüt edip etmediğinizi açıklayın.	Dünya için. Birlikte, Düşük karbon ekonomisine geçiş, sayfa 16-17
Temiz suya erişim	Su kıtlığı yaşanan bölgelerde yapılan su çekimi ve tüketimi	Operasyonlar için çekilen megalitre su, tüketilen megalitre su ve WRI Aqeduct Su Riski Atlası'na göre temel su stresinin yüksek veya aşırı yüksek olduğu bölgelerde her birinin yüzdesi hakkında bilgi verin. Uygun olan durumlarda, tüm değer zinciri (tedarik ve satış) için aynı hususlar hakkında tahmin ve bilgi verin.	Dünya için. Birlikte, Su risklerinin yönetilmesi, sayfa 24

Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri Taahhüdümüz

İnsan			
Tema	Temel Göstergeler ve Beyan	Açıklama	Referans(lar)
İnsan onuru ve eşitlik	Çeşitlilik ve kapsayıcılık	Yaş grubu, cinsiyet ve diğer çeşitlilik göstergelerine (ör. etnik köken) göre çalışan kategorisi bazında çalışan yüzdeleri.	İnsan için. Birlikte, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, sayfa 40-41 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 52
	Ücret eşitliği	Öncelikli eşitlik konularına göre (kadın/erkek, azınlık/ çoğunluk etnik grup ya da diğer ilgili eşitlik alanları) belli başlı operasyon lokasyonlarında her bir çalışan kategorisi için temel maaş ve ücretlendirme oranları.	İnsan için. Birlikte, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, sayfa 41
	Çocuk işçilik, zorunlu ve zorla çalıştırma vakaları riski	Çocuk işçi, zorla veya zorunlu çalıştırma vakaları açısından önemli risk taşıdığı düşünülen faaliyetler ve tedarikçiler hakkında bilgi. Söz konusu riskler: a) faaliyet (üretim tesisi gibi) ve tedarikçi türü b) operasyonların ve tedarikçilerin risk altında olduğu ülkeler veya coğrafi bölgeler kaynaklı olabilir.	Sürdürülebilirliğin Temelleri, İnsan Hakları, sayfa 50
Sağlık ve esenlik	Sağlık ve emniyet	1. İş kazalarından kaynaklanan ölümlerin sayısı ve oranı, ağır sonuçlu iş kazaları (ölümler hariç), kaydedilmesi gereken iş kazaları, iş kazalarında başlıca yaralanma türleri ve toplam çalışma saati. 2. Kurumun çalışanlarının iş dışı vakalarda tıbbi ve sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmak için sunduğu olanaklar ve bunların kapsamı.	İnsan için. Birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 43 Koç Holding Faaliyet Raporu, İş Sağlığı ve Güvenliği, sayfa 58 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 52
Gelecek için beceriler	Sağlanan eğitimler	Raporlama döneminde kurum çalışanlarına sağladığı ortalama eğitim saati - cinsiyet ve kategori bazında (çalışanlara sağlanan toplam eğitim saati ÷ çalışan sayısı). Tam zamanlı çalışan başına ortalama eğitim ve geliştirme harcaması (çalışanlara sağlanan toplam eğitim maliyeti ÷ çalışan sayısı).	İnsan için. Birlikte, Yetenek Yönetimi, sayfa 39 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 52

Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri Taahhüdümüz

Refah			
Tema	Temel Göstergeler ve Beyan	Açıklama	Referans(lar)
İstihdam ve refah yaratma	İstihdam adedi ve oranı	Raporlama döneminde, yaş grubuna, cinsiyete, diğer çeşitlilik göstergelerine göre ve bölgesel bazda işe alınan toplam yeni çalışan sayısı ve oranı. Raporlama döneminde, yaş grubuna, cinsiyete, diğer çeşitlilik göstergelerine göre ve bölgesel bazda toplam çalışan devir hızı ve sayısı.	Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 52
	Ekonomik katkı	1. Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer (tahakkuk bazında ve şirketin küresel operasyonlarının temel bileşenlerini kapsayacak şekilde). İdeal olarak aşağıdaki kırılımları içermelidir: <ul style="list-style-type: none">• Gelirler• İşletme maliyetleri• Çalışan ücretleri ve yan hakları• Sermayedarlar yapılan ödemeler• Devlete yapılan ödemeler• Topluluk yatırımı 2. Devletten alınan mali destekler: Şirket tarafından raporlama döneminde herhangi bir mali devlet desteğinin toplam parasal değeri.	Koç Holding Faaliyet Raporu, sayfa 161
	Finansal yatırım katkısı	Şirketin yatırım stratejisi ile amortismanlar düşüldükten sonra toplam sermaye harcamaları. Şirketin hissedarlarına yönelik sermaye getirisi stratejisi ile hisse geri alımları ve temettü ödemeleri.	Koç Holding Faaliyet Raporu, sayfa 203
Daha iyi ürün ve hizmetler için inovasyon	Toplam Ar-Ge harcamaları	Toplam Ar-Ge harcamaları	İş için. Birlikte, İnovasyon, sayfa 29
Toplum ve sosyal canlılık	Ödenen toplam vergi	Vergi kategorileri bazında kurumlar vergisi, emlak vergisi, ödenen KDV ve diğer satış vergileri, işveren tarafından ödenen çalışan sigorta primi ve şirkete maliyet oluşturan diğer vergiler dâhil olmak üzere şirket tarafından üstlenilen toplam küresel vergi.	Koç Holding Faaliyet Raporu, sayfa 22 ve 165

Teşekkür

Raporun hazırlanmasında görev alan kişi ve kuruluşlara katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

Sürdürülebilirlik Anlatı ve Tasarımı: Radley Yeldar
Sürdürülebilirlik Performans ve Raporlama: S360

Rapor Tasarımı: Caretta İletişim ve Danışmanlık
Fotoğraflar: Muhsin Ergün

Daha fazla bilgi için

Koç Holding Kurumsal İletişim ve Dış İlişkiler
Sürdürülebilirlik ve KSS Birimi

sustainability@koc.com.tr