



Koç Topluluğu  
Sürdürülebilirlik Raporu  
2022

# İçindekiler

3	Rapor Hakkında
4	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Değerlendirmesi
5	CEO'nun Değerlendirmesi
<b>6</b>	<b>Deprem Ardından: Bir Umut Hikayesi</b>
<b>31</b>	<b>Geleceğe. Birlikte</b>
31	Bir Bakışta 2022
32	Manifestomuz
34	Sürdürülebilirlik Stratejimiz
36	Sürdürülebilirlik Yönetimi
37	Önceliklendirme Analizi
40	Paydaşlarla Birlikte Başarmak
41	Büyük Resmin Parçası: Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
<b>42</b>	<b>Dünya için. Birlikte</b>
44	Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş
45	Karbon Dönüşüm Programı
46	Geçiş Yol Haritası
51	İklimle Bağlantılı Risk ve Fırsatlar Beyanı
57	İklim Değişikliği ile Mücadelede Yeni Odak Alanları
<b>64</b>	<b>İş için. Birlikte</b>
66	Dijital Dönüşüm Programı
66	Dijital Dönüşüm Konuları ve Girişimleri

67	Kültürel Dönüşüm
68	Yükselen Risk Olarak Siber Güvenlik
70	Inovasyon / Araştırma ve Geliştirme
<b>72</b>	<b>İnsan için. Birlikte</b>
74	Koç Topluluğu Çalışanları 2022
80	Yetenek Yönetimi
81	Koç Akademi
82	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
83	Nesiller Boyu Eşitlik Forumu Teknoloji ve İnovasyon Alanında
	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Grubu
84	İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>85</b>	<b>Toplum için. Birlikte</b>
87	Nesiller Boyu Eşitlik Forumu
	Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu
89	Sürdürülebilirlik Temelleri
89	Etik ve Uyum
90	Uyumsuzluk
91	İnsan Hakları
92	Sosyal Performans Göstergeleri
94	Çevresel Performans Göstergeleri
96	GRI İçerik Endeksi
99	Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri Taahhüdümüz

## Rapor Hakkında

**Koç Topluluğu 2022 Sürdürülebilirlik Raporu**, Topluluğun sürdürülebilirlik konularındaki önemli etki ve fırsat alanlarının paydaşlara raporlanması amacıyla hazırlanmıştır. Raporun içeriği, 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.

Bu rapor Küresel Raporlama Girişimi (GRI) Standartları'na uygun olarak hazırlanmıştır. Raporda, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ne (WEPS) göre kaydedilen ilerleme de ele alınmaktadır. Ayrıca Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na (SKA'lar) yapılan katkı da bu raporda paylaşılmaktadır.

Bu rapor Dünya Ekonomik Forumu (WEF) bünyesindeki Uluslararası İş Konseyi (IBC) tarafından oluşturulan **Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri**'ni de kapsamaktadır. Bu göstergeler, sürdürülebilirlik raporlamasında ortak bir standartlar kümesi yaratarak şirketlerin uzun vadeli değer yaratımlarının daha net bir şekilde karşılaştırılabilmesi ve değerlendirilebilmesi amacıyla hazırlanmıştır. **İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü**'nün (TCFD) de destekçisi olarak TCFD tavsiyeleri doğrultusunda hazırladığımız raporumuz, “Dünya İçin. Birlikte” başlıklı bölümde yer almaktadır.

Bu raporda yer alan sürdürülebilirlik performansı, Arçelik, Aygaz, Entek, Ford Otosan, KoçSistem, Opet, Otokar, Otokoç Otomotiv, Tat Gıda, Tofaş, Tüpraş, Türk Traktör ve Yapı Kredi'nin operasyonlarını kapsamaktadır. Rapor içeriği, çalışanların %67'sini ve cironun %92'sini kapsamaktadır. Sera gazı emisyonları, Arçelik, Aygaz, Entek, Otokar, Otokoç, Tat Gıda, Tüpraş ve Yapı Kredi'nin küresel operasyonlarını içerecek şekilde operasyonel kontrol yaklaşımına göre hesaplanmıştır.

Bu rapor, 1 Ocak 2022-31 Aralık 2022 tarihleri arasındaki performans verilerini içermektedir. Verilerin karşılaştırılabilir nitelikte olması amacıyla, gerek duyulduğunda geçmiş yıllardaki performansa da yer verilmiştir. Koç Topluluğu olarak sürdürülebilirlik performansımızı yıllık bazda raporlamaya devam etmeye kararlıyız.

Koç Holding 2022 yılı konsolide kapsam 1 ve 2 emisyonları üçüncü parti tarafından doğrulanmıştır. Aynı zamanda, Koç Holding emisyon kapsamında yer alan Koç Topluluğu şirketleri, geçtiğimiz senelerdeki uygulamasını devam ettirerek kendi emisyonları için de ayrıca doğrulama hizmeti almıştır.

Raporla ilgili soru, görüş ve önerilerinizi [sustainability@koc.com.tr](mailto:sustainability@koc.com.tr) adresinden bizlere iletebilirsiniz.



**"Geleceğe Birlikte"** sürdürülebilirlik stratejimiz, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇSY) konularının karar alma süreçlerimizde ne kadar merkezi bir role sahip olduğunu ortaya koyuyor. Faaliyet gösterdiğimiz çevreyi ve topluma fayda sağlamak için sürekli olarak yenilikçi çözümler arıyor; aynı zamanda işimizi daha dayanıklı ve geleceğe hazır hale getirmek için çalışıyoruz.

## Yönetim Kurulu Başkanı'nın Değerlendirmesi

Değerli Paydaşlarımız,

6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş'ta meydana gelen ve 10 ilimizde etkisini gösteren depremlerin yol açtığı büyük yıkım hepimizi derinden üzdü ve yaraladı. Yakın tarihimizin bu en ağır afetinde hayatını kaybeden tüm vatandaşlarımızın yasını her zaman içimizde taşıyacağız. Koç Topluluğu olarak, bu felâketin hemen ardından, şirketlerimizin donanımlı arama kurtarma ekiplerini derhâl harekete geçirerek etkilenen bölgeye âcil yardım sağladık. Âcil ihtiyaçların yanı sıra, hem daha uzun vâdeli barınma ihtiyaçlarını hem de bölgedeki sosyal gereksinimleri karşılayan yerleşim alanları oluşturma çalışmalarına da aktif olarak devam etmekteyiz. Koç Topluluğu olarak, ülkemiz için sorumluluk üstlenmeye devam edecek; bu felâketin yol açtığı yaraları sarabilmek için var gücümüzle çalışacağız.

Geçtiğimiz seneyi değerlendirdiğimizde, Rusya-Ukrayna savaşının damgasını vurduğu, küresel ölçekte hareketli bir yıl yaşadığımızı söyleyebiliriz. Rusya'nın Ukrayna'yı işgali, istikrarsızlık yaratarak, sadece küresel enerji piyasalarında değil, dünya genelinde farklı sektörlerde sarsıntılara yol açtı. Uluslararası hukukun açık bir ihlâli olan ve hâlâ da devam eden bu çatışma, küresel tedârik zincirinde aksaklıklara yol açarak hem enerji hem de gıdâ fiyatlarında önemli artışlara neden oldu ve birçok ülkede enflasyon baskılarını daha da kötüleştirdi.

İçinden geçtiğimiz bu zor zamanlarda, çevresel ve sosyal konulardaki sorumluluğumuzun daha da açık hâle geldiğine inanıyoruz. Topluluğumuzun ölçeği ve etkisi, iklim krizi ve sosyal eşitsizlikler gibi evrensel sorunlara karşı verilen mücadeleye katkıda bulunma konusunda önemli bir potansiyel barındırıyor. **"Geleceğe Birlikte"** sürdürülebilirlik stratejimiz, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇSY) konularının karar alma süreçlerimizde ne kadar merkezi bir role sahip olduğunu ortaya koyuyor. Faaliyet gösterdiğimiz çevreyi ve topluma fayda sağlamak için sürekli olarak yenilikçi çözümler arıyor; aynı zamanda işimizi daha dayanıklı ve geleceğe hazır hale getirmek için çalışıyoruz.

Koç Topluluğu olarak, gücümüzü paydaşlarımızdan alıyoruz. Bize yıllardır güvenen çalışma arkadaşlarımız, bayilerimiz, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımıza şükranlarımı sunuyorum.

Bu rapor, paydaşlarımızla beraber çıktığımız yolda, sürdürülebilirliğe ve şeffaflığa verdiğimiz önemin ve değerlerin bir sonucudur. Bu vesileyle, Koç Holding olarak 2022 yılında çevre, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇSY) alanlarında sergilediğimiz performansı ve kaydettiğimiz gelişmeyi sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyorum.

**Ömer M. Koç**  
Yönetim Kurulu Başkanı



Koç Holding olarak, uluslararası ölçekte kabul gören standartlara uyum sağlamaya ve itibarlı platformlarla iş birliği yapmaya büyük önem veriyor; bu uygulamaları gelecekte de sürdürmeyi taahhüt ediyoruz.

## CEO'nun Değerlendirmesi

Değerli Paydaşlarımız,

6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş'ı vuran depremler hepimizi derinden üzdü. Bu büyük felakette hayatını kaybeden vatandaşlarımızın yakınlarına içten taziyelerimi iletiyorum ve bu zorlu süreci dayanışma içinde aşacağımıza yürekten inanıyorum. Koç Topluluğu olarak, depremin ardından çalışma arkadaşlarımızdan oluşan arama kurtarma ekiplerimizi hızla harekete geçirdik. Bölgenin acil ihtiyaçlarını gidermek üzere ilk günden beri yaptığımız çalışmaların yanı sıra, daha uzun vadeli çözümler sunabilmek için yaklaşık 20 bin kişinin yaşayacağı ve 5 bin adet konteynerden oluşan yerleşim yerlerini tamamladık. Kadınlar, çocuklar, gençler, yaşlılar ve engelliler gibi farklı grupların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde sağlık, eğitim, sosyal ve ekonomik güçlenme, istihdam, spor ve kültürel etkinlikler alanlarında kapsayıcı yaşam alanları oluşturduk. Bu felaketin neden olduğu yıkımdan etkilenen bölgenin canlandırılması için önümüzdeki dönemde de tüm imkânlarımızı kullanmaya devam edeceğiz.

Koç Topluluğu olarak, refahımızın gezegenimizin ve toplumumuzun refahıyla sıkı bir şekilde ilişkili olduğunu ve hedeflerimize ulaşmanın toplumu, çevreyi ve teknolojiyi işimizin ayrılmaz bir parçası olarak görmekten geçtiğine inanıyoruz. "**Geleceğe Birlikte**" adını verdiğimiz sürdürülebilirlik stratejimiz, bu yaklaşımımızı temel alıyor. Sürdürülebilirlik faaliyetlerimizin, işimizin DNA'sının ayrılmaz bir parçası olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda, çevresel ve sosyal alanlarda önemli taahhütler verdik.

Bu yıl, iklim kriziyle mücadelede sorumluluğumuzu yerine getirmek üzere başlattığımız Karbon Dönüşüm Programı kapsamında önemli ilerlemeler kaydettik. Otomotiv, dayanıklı tüketim, enerji, finans ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren Topluluk şirketlerimiz nezdinde de, Holding seviyesinde de emisyon azaltım hedeflerimize ulaşma konusundaki kararlılığımızı sürdürdük.

Koç Holding olarak, uluslararası ölçekte kabul gören standartlara uyum sağlamaya ve itibarlı platformlarla iş birliği yapmaya büyük önem veriyor; bu uygulamaları gelecekte de sürdürmeyi taahhüt ediyoruz. İklim kriziyle bağlantılı olan su konusunu stratejik önceliklerimize dâhil etmek üzere çalışmalarımıza başladık. Destekçisi olduğumuz **İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü (TCFD)** ve **Dünya Ekonomik Forumu Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri**'ne bu sene bir yenisini ekleyerek, iş dünyası liderlerini su yönetimi konusunda sürdürülebilir çözümler üretmek üzere bir araya getiren ve bir Birleşmiş Milletler inisiyatifi olan **CEO Water Mandate**'in de imzacısı olduk.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Nesiller Boyu Eşitlik Forumu'nun Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu Liderleri arasında yerimizi gururla korumaktayız. Buna ek olarak, 8 Topluluk şirketimiz de teknoloji ve inovasyon alanında toplumsal dönüşüme liderlik etmek üzere aynı inisiyatif kapsamında küresel taahhüt veren şirketlerden oldu. Koç Holding olarak, şirketlerimizin bu taahhütleri karşısındaki ilerlemelerini titizlikle takip ediyoruz.

İlerlememizi özenle ölçmeye ve performansımız konusunda şeffaflığı artırmayı taahhüt ediyoruz. Bunu yaparak, sorumluluk kültürünü geliştirmeyi ve faaliyetlerimizin hem değerlerimizle hem de paydaşlarımızın beklenti ve ihtiyaçlarıyla uyumlu olmasını sağlamayı hedefliyoruz. Bu düşüncelerle, 2022 Sürdürülebilirlik Raporumuzu sizlerle paylaşmanın memnuniyetini yaşıyorum.

Sözlerime son verirken, bu yılın Koç Holding'in sürdürülebilirlik yolculuğunda başarılı bir yıl olarak tamamlanmasını sağlayan tüm paydaşlarımıza içten teşekkürlerimi sunarım.

**Levent Çakıroğlu**  
CEO



# Bir Umut Hikâyesi

**Yazan:** Nurten Yalçın Erüs

Türkiye'nin en büyük şirketler topluluğunun İstanbul, Nakkaştepe'deki yönetim ofisinde 6 Şubat 2023 sabahında, yaşam olağanüstü bir gündemle başladı. Gece saatlerinde Türkiye büyük bir depremle sarsılmış, ilk haberlere ve sosyal medyadan gelen yardım taleplerine bakılırsa Türkiye haritasında birden fazla şehirde yaşam durmuştu. Deprem merkezi, Türkiye'nin Akdeniz Bölgesi ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde toprakları bulunan Kahramanmaraş ilinin Pazarcık ilçesiydi. Gece saat 04.17'de 7.4 büyüklüğünde meydana gelen depremin Kahramanmaraş'ın yanı sıra Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kilis,

Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa illerinde büyük yıkıma neden olduğu ve binlerce kişinin enkaz altında kaldığı haberleri Türkiye'yi büyük bir yasa boğmuştu.

Şirketin kurucusu **Vehbi Koç, "Devletim ve ülkem var oldukça ben de varım"** demişti ve bu söz geçmişten bugüne Koç Topluluğu'nun varoluş ilkesi olarak sahiplenilmişti. Ülkeyi ve ülke insanını ilgilendiren, sorumluluk gerektiren her olayda olduğu gibi bu büyük felaket karşısında da Koç Holding'in yolunu işte bu sözler aydınlatıyordu.

## Bir Umut Hikâyesi / Söyleşi

Koç Holding CEO'su Levent Çakıroğlu

# “Umut Kentlerde Kapsayıcı Ve Örnek Yerleşim Alanları Oluşturduk”

Depreminden hayata geçirilen Umut Kent Projesi'nin Koç vizyonunun sembol projeleri arasında yer aldığını ifade eden Koç Holding CEO'su Levent Çakıroğlu, acıları azaltmanın tek yolunun dayanışma olduğuna dikkat çekiyor. Levent Çakıroğlu, “Koç Topluluğu bünyesinde nitelikli, toplumsal konulara çok duyarlı bir insan kaynağımız ve pek çok sektörde uzmanlaşmış şirketlerimiz var. Dayanışmanın gücünü ortaya koyan Umut Kentler, Koç Holding koordinasyonunda, Topluluk şirketlerimizin desteği ve çalışma arkadaşlarımızın özverili, gönüllü katkılarının eseridir” diyor.

**Deprem haberinin hemen ardından Koç Topluluğu organize bir şekilde harekete geçti ve deprem bölgesine yardım götürdü. Nasıl koordine oldunuz, ilk adımda neler yaptınız?**

Haberi alır almaz ilk günden Koç Topluluğu olarak seferberlik durumuna geçtik. Tüm şirketlerimizin katılımıyla, Koç Holding bünyesinde bir Afet Koordinasyon Merkezi oluşturduk. Bu merkezin temel amacı Koç Holding ile Koç Topluluğu şirketleri, yereldeki kriz masaları ve yetkili merciler arasında koordinasyon sağlamaktır. Koç Topluluğu çok büyük ve nitelikli bir insan gücüne sahip. Toplumsal konulara çok duyarlı bir insan kaynağımız

var. Pek çok sektörde uzmanlaşmış şirketlerimiz var. Özetle böyle bir kaynağı en hızlı ve en verimli şekilde kullanabilmek için çok doğru şekilde organize olmanız gerekiyordu. Bütün imkânlarımızı seferber ederek kapsamlı bir çalışma başlattık.

Bu tür afetlerde ölçek çok büyük oluyor, çok fazla desteğe ihtiyaç var. Böyle bir meseleyle baş edebilmek için herkese ihtiyacınız var. Çözümün uzun zaman alacağını öngörebiliyorsunuz. Ayrıca ilk birkaç günün çok kritik olduğunu biliyoruz. Kaybedecek bir dakikanız bile yok. Biz de bu bilinçle çok hızlı harekete geçtik diyebilirim. ➤



Levent Çakıroğlu, CEO

# Bir Umut Hikâyesi / Söyleşi

## ➤ **Depremın hemen ardından Koç Holding, arama kurtarma çalışmaları için bölgede aktif rol aldı. Koordinasyon nasıl oldu, öncelikleriniz ne idi?**

Her zaman önceliğimiz insan hayatı, depremin olduğunu öğrenir öğrenmez hızla harekete geçtik. Vatandaşlarımızın enkazdan canlı kurtarılması için bölgeye verebileceğimiz ilk ve en önemli destek, arama kurtarma çalışmalarında görev almak olacaktı. Biz de ilk iş olarak arama kurtarma ve ilk yardım çalışmalarına katılacak ekiplerimizi bölgeye yönlendirdik. İlk 24 saat içinde, 236 çalışma arkadaşımız arama kurtarma faaliyetlerine katılmak üzere yola çıktı. Bu ekipler arama kurtarma konusunda eğitimli ve donanımlı sahibi çalışanlarımızdan oluşuyordu. AFAD ekipleriyle koordineli bir şekilde bölgede aktif olarak görev yapmaya başladılar. Devam eden günlerde, Koç Topluluğu şirketlerinden başka yetkin arkadaşlarımızın da bölgeye intikal etmesiyle, toplamda 531 çalışma arkadaşımız sahadaki çalışmalarda yer aldı.

## **Peki deprem yardımları kapsamında yürüttüğünüz çalışmaları bizimle paylaşabilir misiniz?**

Bir yandan arama kurtarma eğitimi almış gönüllü çalışanlarımız aracılığıyla arama kurtarma faaliyetlerine başlarken diğer yandan acil ihtiyaç malzemelerinin belirlenmesi, temin edilmesi ve deprem bölgesine ulaştırılması için çalıştık. Zaten sahadan talepler gelmeye başlamıştı. Çadır, ısıtıcı, kıyafet, battaniye, lamba, ocak,

tüp ve temel gıda gibi ihtiyaç kalemlerini bölgeye sevk ettik. Her üç saatte bir, bin kişilik yemek çıkarabilme kapasitesine sahip tam teşekküllü seyyar mutfaklarımızla halkımıza sıcak yemek hizmeti sunduk. Arama ve kurtarma çalışmalarının yapılabilmesi için kesintisiz enerjiye ihtiyaç var ve akaryakıt temini kritik önemde. Bu noktada çok sayıda tankerle kapsamlı bir tedarik operasyonu yürüttük.

Bir diğer konu, depremzede vatandaşlarımızın sağlık ihtiyaçlarıydı. Uzman tıbbi yardım ekiplerimizle sahada halkımızın ihtiyaçlarına cevap vermeye gayret ettik. Depremden etkilenen 924 çalışma arkadaşımızın ve yaklaşık 3 bin kişiden oluşan aile bireylerinin barınma ihtiyaçlarını da karşıladık.

Bütün bunları anlatmışken, bu süreçte gerçekten de yüreğini ortaya koyarak çalışan başta arama kurtarma ekiplerimiz olmak üzere, sahada ve şirket merkezimizde görev yapan tüm arkadaşlarımıza bir kez daha teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Acıları azaltmanın tek yolu dayanışmadır. Onlar tam da bunu yaptılar ve umudumuzu büyüttüler.

## **Koç Topluluğu'nun deprem bölgesine ciddi bir kaynak tahsis ettiğini biliyoruz. Ne büyüklükte bir rakamdan bahsediyoruz?**

Acil ihtiyaçların temini için gerçekleştirdiğimiz yardımların tutarı 200 milyon TL'yi geçti. Şu aşamada bölgedeki barınma sorunu,

sağlık ve eğitim hizmetleri, depremden etkilenen çocukların desteklenmesi önceliğimiz. Bu doğrultuda başlattığımız projeleri de dikkate aldığımızda toplamda 5,5 milyar TL'lik kaynak tahsis etmiş oluyoruz.

İhtiyaçları yakından ve düzenli olarak takip ediyoruz. Topluluk şirketlerimizle birlikte bu ihtiyaçları karşılamak üzere çalışmaya devam ediyoruz. Tabii bu rakama ek olarak bölgedeki iş ortaklarımıza ve müşterilerimize finansal destekler de sağlıyoruz.

Maddi desteğin yanı sıra bana göre çok kıymetli olan insan kaynağımızla da deprem bölgesindeyiz. Bu tür konuların çözümünde iş gücünün hızla mobilize edilmesiyle birlikte uzmanlık, deneyim ve organizasyon becerisi de önemli. Yapılacak yardımların projelendirilmesinden sahadaki uygulamaya kadar tüm aşamaların süratle tamamlanması için 115 bin kişiden oluşan tüm insan kaynağımız işin içinde, hepsi bir şekilde çözümün parçası.

## **Umut Kent Projesine gelecek olursak; projeyi ve kapsamını sizden dinlemek isteriz. Nasıl başladı ve nasıl ilerledi?**

Her şeyden önce, şunu söylemeliyim: Umut Kent Projesi çalışma arkadaşlarımızın özverisi ve gönüllü katkılarının eseri olan, Koç vizyonunun sembol projelerinden birisidir. Tüm Türkiye'den çalışma arkadaşlarımızın projenin yaratılmasına olduğu kadar devamlılığına da katkısı hayati önemde. Devletimizin bize gösterdiği 5 farklı

noktada kurduğumuz konteyner kentlerde toplamda 20 bin kişiye barınma imkânı sağlama hedefiyle yola çıktık.

Konteyner kentleri kuracağımız illeri belirlerken, hasar seviyesi, nüfus büyüklüğü, sosyal ve ticari durum gibi pek çok farklı boyutu değerlendirdik. Arazi seçimini titizlikle yürüttüğümüz kapsamlı bir süreç olarak ele aldık. Bu süreçte sosyal ve beşerî alanlar kurmaya elverişli şekilde büyük arazi bulunmasını hedefledik. İlgili devlet kurumlarının yönlendirmesini de dikkate alarak Adıyaman, Hatay, İskenderun, Kahramanmaraş ve Malatya'da konteyner kent kurulmasına karar verdik.

Vatandaşlarımızın, kalıcı evlerine yerleşene kadar misafir edileceği konutların deprem, yangın gibi afetlere karşı dayanıklılığından tefrişatına kadar tüm detayları büyük bir özenle çalıştık. Gecesini gündüzüne katarak insanüstü bir gayretle çalışan ekibimiz sayesinde, projenin en kritik adımları, birkaç hafta içerisinde tamamlandı. Umut Kentlerde yaşam başladı, yerleşimler devam ediyor, planlarımız hızla ilerliyor ve her gün daha fazla depremzedeyi yeni yaşam alanlarına kavuşturmanın mutluluğunu yaşıyoruz. ➤



## Bir Umut Hikâyesi / Söyleşi

### ► Umut Kentler kurulurken en çok nelere dikkat edildi?

Yaşanan büyük bir felaket ve bu felaketten kadınlar, erkekler, çocuklar, gençler, bebekler, yaşlılar, yetişkinler kısaca her kesimden insan etkilendi. Belki evlerini, belki en yakınlarını, belki de işlerini kaybettiler. Bu büyük felaketin ardından onlara sunulacak yaşam alanlarının standardını bize göre en iyi açıklayan kelime özen olmalıydı. Bütünlüklü bir bakış açısıyla kentin tüm alanlarının tasarımında bu özeni yansıtmaya çalıştık. Konteyner içleri ve dışı, kentin içindeki sosyal alanlar şehir planlamacıları, mimarlar ve farklı uzmanların görüşleriyle insana ve Topluluğumuza yakışan duyarlılık içinde şekillendirildi. Barınma ihtiyacının depremzede vatandaşlarımızın kendilerini güvende hissedecekleri şekilde karşılanması gerekiyor. Yaşadıkları travmadan sonra hayata tekrar entegre olabilmelerini sağlamak çok önemli. Elbette, konteynerleri tasarlarken konfor, dayanıklılık, güvenlik ve ulaşım gibi pek çok etkeni de gözetiyoruz. Evler masa, sandalye, yatak, klima, televizyon, ocak, buzdolabı gibi temel konut ihtiyaçlarının yanı sıra duş ve tuvalet gibi günlük hijyen ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde hazırlanıyor. Ancak bir de evden dışarı adım attıklarında ne hissedecekleri, hangi hizmetlere erişebilecekleri, nasıl vakit geçirebilecekleri kısaca yaşama nasıl en iyi şekilde dönebilecekleri

hususları var. İşte bu noktada işin sosyal tarafı da en az barınma alanlarının konforu kadar öncelikli bir hal alıyor.

### Konteyner Kentlerin sosyal donatıları hakkında neler söyleyeceksiniz?

Konteyner kentlerin tasarımında kadınlar, çocuklar, gençler, yaşlılar ve engelliler dahil olmak üzere tüm ihtiyaç alanlarını tespit ederek eğitimden sağlığa, sosyal ve kültürel aktivitelerden spora, istihdam odaklı projelere kadar kapsamlı hazırlıklar yaptık. Kentlerin her birinde okul, çamaşırhane, kafeterya, ibadethane, kuaför gibi ortak hizmet alanlarının yanı sıra 30'un üzerinde sosyal birim bulunuyor. Basketbol sahaları, halı saha, açık hava spor alanları, kütüphane, amfi tiyatro, bilgisayar salonu bu sosyal birimlerin bir kısmını oluşturuyor. Psiko-sosyal destek alanları, istihdam olanakları yaratan uygulamalar, kadınların ekonomiye katılacakları, gelir elde edebilecekleri faaliyetler, kent sakinlerinin ekonomik olarak güçlenmesini sağlayacak gelişim programları, çocukların duygusal, bilişsel ve sosyal gelişimlerini destekleyecek aktivite ve oyun alanları ile gençlerin eğitime kesintisiz devam etmelerini sağlayacak programlarımız da bulunuyor. Özetle Umut Kentler herkesi kapsayan, örnek bir yerleşim alanı olarak kuruluyor. Büyük

bir özenle yürüttüğümüz projenin, sosyal alanlarıyla fark yarattığını düşünüyoruz.

### Afet bölgesini çok defa ziyaret ettiğinizi biliyoruz. Bu ziyaretlerde sizi en çok etkileyen neydi? Bundan sonra süreç nasıl ilerleyecek?

Unutulamayacak çapta devasa bir yıkım söz konusu. İnsanlarımızı kaybettik, aileler dağıldı, şehirler yerle bir oldu. Öte yandan büyük bir dayanışma var. Biz, zorluklar karşısında hızla kenetlenen, harekete geçen, yüce gönüllü bir toplumuz. Koç Topluluğu olarak, toplumumuzun karşı karşıya kaldığı tüm zorlukları olduğu gibi bu felaketin izlerini de dayanışmayla aşabileceğimize inanıyoruz. Topluluğumuzda büyük bir gönüllülük platformumuz var, bu platform hepimiz için gurur, cesaret ve mutluluk kaynağı. Onlarla birlikte bölgedeki ihtiyaçları karşılamak için daha yapacak çok işimiz olduğunu biliyoruz.

Umut Kentler, içinde yaşayan insanlara umut versin, hayata yeniden hızla bağlanmaları için onlara cesaret versin istiyoruz. Etki gücümüzle, imkanlarımızla, iş birliklerimizle bölge insanının ihtiyaçlarına yanıt vermeye devam edeceğiz. Koç Topluluğu olarak

bilinmesini isteriz ki, hayat normale dönene kadar biz orada, depremzede vatandaşlarımızın yanlarında olacağız. Çocukların ve gençlerin gelişimini destekleyecek, kadınların dayanışması için imkanlar sunacak, hayatı anlamlandıracak aktivite ve uygulamalarla bu büyük travmanın izlerini silmek için var gücümüzle çalışacağız.

Umut Kentler, içinde yaşayan insanlara umut versin, hayata yeniden hızla bağlanmaları için onlara cesaret versin istiyoruz.

**Levent Çakıroğlu, CEO**



# Bir Umut Hikâyesi / İlk Adımlar

## Bölgeye acil destek için tüm imkânlar harekete geçirildi.

Depremden etkilenen iller de dahil olmak üzere Türkiye'de ve dünyada toplam 115 binden fazla çalışanı bulunan Koç Topluluğu için öncelik, 10 ilde başlayan arama kurtarma çalışmalarında ve acil ihtiyaçların temininde kamuya destek olmaktı.

Saatler içinde Koç Topluluğu Afet Koordinasyon Komitesi toplandı. Arama kurtarma çalışmalarında görev alabilecek eğitim ve donanımına sahip 531 Koç çalışanı, AFAD ekipleriyle koordineli olarak bölgeye ulaştırıldı. Koç çalışanlarından oluşan arama kurtarma ekipleri o gün ve ilerleyen günlerde 117 kişiyi enkaz altından kurtaracaktı.

Vehbi Koç Vakfı (VKV) Sağlık Kuruluşları tarafından pediatri

uzmanı, beyin cerrahı uzmanı, acil tıp uzmanı, anestezi ve reanimasyon uzmanı, ortopedi uzmanı, adli tıp uzmanı, hemşire, anestezi teknikeri ve destek hizmetlerinden oluşan 102 sağlık çalışanı, AFAD ve Sağlık Bakanlığı koordinasyonu ile bölgede görevlendirildi.

Bir yandan da depremedelerin acil ihtiyaçlarının karşılanması için kamu kurum ve kuruluşları ile temasa geçildi. Topluluğun tüm imkânları harekete geçirilerek halkın yardımına koşuldu.

Her biri kendi sektörünün öncüsü Koç Topluluğu şirketleri tüm güçlerini birleştirerek bölgedeki barınma, yakıt, ısınma, gıda, kıyafet ve hijyen ihtiyaçlarını karşılamak üzere sevkiyata başladı. Bölgeye güneş panelinden iş makinesine, jeneratörden sobaya, temiz içme suyundan bebek ve kadın hijyen malzemesine kadar yüzlerce kalem malzeme gönderildi. Ayrıca mobil mutfak, mobil çamaşırhane, mobil tuvalet

kurulumu ve konteyner sevkiyatı için de ekipler oluşturuldu. Saatler içinde bu organizasyon yapılırken, felaketin boyutu da belirginleşiyordu. İlk depremin ardından öğle saatlerinde bölgede ikinci bir deprem daha olmuş, bilanço daha da ağırlaşmıştı. Arama kurtarma ve yardım çalışmaları dondurucu soğuk ve sürekli tekrarlayan artçı depremlerin tedirginliği altında gerçekleşiyordu. İlerleyen günler boyunca öncelik, enkazdakileri kurtarmak ve enkazdan çıkanların sağlık ve acil ihtiyaçlarının karşılanması olmaya devam edecekti.

## Tüm Koç çalışanlarına Durum Bildirim Anketi gönderildi.

Bölgeye destek çalışmalarını ilk günden başlatan Koç Holding, yine ilk gün tüm çalışanlarına Durum Bildirim Anketi gönderdi. Böylelikle depremden kendisi ya da yakınları etkilenen Koç çalışanlarının adresleri, sağlık durumları ve barınma, gıda

gibi öncelikli ihtiyaçları hızla öğrenildi, sağlık ekiplerine bilgi verilerek müdahale edilmesi sağlandı. Bir yandan da 924 çalışan, aileleri dahil 3.846 kişi güvenli illere transfer edildi. **Setur**'un organizasyonu ile **Divan** otelleri ve çevrede bulunan diğer güvenli otellerde kişilerin barınma ihtiyacı karşılandı.

Günler ilerledikçe felaketin boyutu daha net bir şekilde ortaya çıkıyordu. Koç Holding Afet Koordinasyon Komitesi, acil ihtiyaçların sağlanması için yürütülen geceli gündüzlü çalışmalara ek olarak bir sonraki aşamada depremedelerin iyileşme haline destek için Topluluğun gücünü sevk edebileceği odak alanlarını tespit etmeye çalışıyordu. Kamu ile kesintisiz yürütülen temaslar, bölgeden gelen talepler, benzer ulusal ve uluslararası afetler sonrası yaşanan tecrübeler dikkate alındığında barınma en önemli ihtiyaç olarak öne çıkıyordu. Barınmayı çevreleyen diğer öncelikler ise eğitimin yanı sıra çalışma ve sosyal hayatın yeniden başlaması ihtiyacıydı.

## Bir Umut Hikâyesi / Stratejik Karar

### 5 farklı konumda 5 bin konteynerden oluşan kentlerin kurulmasına karar verildi.

Tarihler 13 Şubat 2023'ü gösterdiğinde, büyük felaketten sadece bir hafta sonra Koç Holding; Adıyaman, Hatay, İskenderun, Kahramanmaraş ve Malatya'da toplam 5 bin konteynerden oluşacak ve yaklaşık 20 bin kişiye barınma imkânı sağlayacak Konteyner Kent Projesi'ni hayata geçirmeye karar verdi. Böylece 100 günde Konteyner Kentlerde yaşamın başlamasına yönelik hedef için geri sayım da başlamış oldu.

Projenin hedefi, ilk andan itibaren 4 il, 5 farklı konumdaki depremzedelere iç ve dış donanımıyla insana ve Koç Topluluğu'na yakışır barınma ve yaşam alanları sunmak olarak belirlendi. Tüm planlama buna göre gerçekleşecekti.

“Konteyner içlerinin tasarım ve donanımında kriterimiz konforlu bir ikamet standardı sunabilmektir. Konteyner sakininin burada kaldığı süre boyunca kendini değerli ve iyi hissetmesini sağlayacak mümkün olan en iyi deneyimi yaşamasını hedefledik.”

**Koç Proje Ekibi Üyesi**



## Bir Umut Hikâyesi / Vizyoner Bakış



### Hayata yeniden başlama gücü verecek yaşam alanları yaratmak hedeflendi.

Evlerini, varlıklarını belki de en yakınlarını kaybederek konteyner kente gelenleri yaşama yeniden tutunduracak; çocuklar, gençler, kadınlar ve engelliler başta olmak üzere bu büyük felaketten sağ kalanlara hayata yeniden başlayabilme gücü verecek yaşam alanları tasarlamak da yaşanabilir evler kurmak kadar önemliydi. Kentlerde; okuldan kreşe, kuaförden çamaşırhaneye, ibadethaneden kütüphaneye, spor alanlarından özel aktivite alanlarına, kadın ve gençlik merkezlerine kadar eğitimi, istihdamı, sosyalleşmeyi kısaca yaşamı destekleyecek unsurlar yer almalıydı. Bir depremzedenin tanımıyla, her şeyin yıkıldığı bölgede, yıkılmayan tek şey umut idi. Koç Konteyner Kent Projesi de işte tam olarak bu umudun üzerine inşa edilecek ve yaşamın bizatihi içinde barındırdığı büyük gücü dayanışmayla, iş birliğiyle yeniden ayağa kaldıracak, çoğaltacaktı.

Sivil toplum kuruluşlarıyla yaygın ve köklü iş birliği ve çalışma pratiği olan Koç Holding'in, her biri alanında öncü

Koç Topluluğu şirketlerinin ve Topluluk bünyesinde çalışan, farklı uzmanlık ve nitelikte Koç gönüllülerinin yer alacağı proje için artık düğmeye basılabildi.

Hızla iş bölümü yapıldı, proje ekipleri oluşturuldu, sahada ve destek ekiplerinde yer alacak kişiler listelendi, operasyonel ve bütçesel süreçler tanımlandı. Koç Holding'in iş yapış şekline, öncelikli başarı kriteri 'kalite' idi. Şimdi bu olağanüstü durumda, kalitenin yanına 'hız' da eklenecek ve Koç Konteyner Kent Projesi için çalışacak olan Koçlulardan, ajandalarındaki tüm hedefler için kalite ve hızı uyumlandıracak bir düzende çalışmalarını beklenecekti.

Koç Konteyner Kentlerinin yaşam alanlarıyla birlikte kurulmasına dair vizyon, bugüne kadarki tecrübelerin üzerinde bir efor gerektiriyordu. Öngördüğü çok paydaşlı ve çok yönlü model, koordinasyon ve iş birliğini merkeze koyuyordu. En büyük paydaş kamu olacaktı, sivil toplum kuruluşları ise projenin olmazsa olmazı idi. Holding ilgili birimleri, Topluluk şirketleri ve şirketlere bağlı gönüllü çalışanlar ise ateşleyici rol üstlenecekti.



**Özgür Burak Akkol**

Koç Holding Turizm, Gıda ve Perakende Grubu Başkanı

**Konteyner Kentlerin Kurulumundan Sorumlu Başkan**

# “Her Bir Kenti Mutlu Bir Yaşam Alanı Sunmak Hedefiyle Tasarladık”

Umut Kent Projesi’nde Konteyner Kentlerin Kurulumundan Sorumlu Başkan olarak görev yapan Koç Holding Turizm, Gıda ve Perakende Grubu Başkanı Özgür Burak Akkol, proje boyunca iki kavramı rehber edindiklerini söylüyor: Özen ve Empati. Her kent sakinine mutlu bir yaşam alanı sunmak gayretiyle çalıştıklarını belirten Özgür Burak Akkol, “Projenin gerektirdiği hız hedefini, kalite anlayışımızdan feragat etmeden yakaladık ve 3,5 aydan daha kısa bir sürede ilk yerleşimlerin gerçekleşmesini sağladık” diyor.

**Koç Holding olarak 5 lokasyonda yaklaşık 20 bin kişinin yaşayacağı konteyner kentler kurma kararı aldınız. Yola çıkarken hedef listenizde neler vardı ve bu hedeflere ulaşmak için hangi temel yaklaşımları benimsediniz?**

Öncelikle yerleşkeyi sakinlerine mutluluk verecek, içinde kendilerini değerli hissedecekleri iyi bir yaşam alanı olarak tasarlamayı hedefledik. Sadece insanların uyuyacağı, barınacağı bir evler topluluğu oluşturmak olarak görmedik projeyi. Konteyner Kentleri; içlerinde okul, kreş, gelişim atölyeleri, kütüphane, ATM, ibadethane, market, kuaför, kafe, çamaşırhane, halı sahaları, amfiteyatrosu; kadın, çocuk ve gençlik merkezleri olan, engelli bireyleri ve özel çocuklarımızı da gözetken, özetle sadece barınma alanı değil mutlu birer yaşam alanı olarak hayal ettik.

Konteyner Kent Projemizin bundan sonraki tüm projelere örnek olması gibi bir hedefimiz de vardı. Burada tabii birkaç kavramı da kendimize rehber edindik: Özen ve empati. Mesela sıcakların başlayacağı dönemde klima ihtiyacını düşündük ama öngörülenin de üstünde bir güçte klima taktık, çünkü aniden bastırarak sıcaklara karşı en yüksek korumayı sağlamak istedik. Televizyon da benzer projelerde öncelik sayılmayan bir eşya olmasına rağmen, yaptığımız Etnografik Araştırma ve diğer saha gözlemlerimiz sonucunda depremzede vatandaşlarımız için televizyonun normale dönüşü hızlandırabileceğini gördük ve konteyner evlere televizyon da koyduk. Evleri teslim etmeden önce kusursuz kullanıcı deneyimi sağlamak için bizzat kendimiz örnek konteynerlerde gece konakladık. Geri

bildirimlerimizle arzu ettiğimiz konfor standardını temin etmeye; içi en iyi, en güzel konteyner evleri yapmaya odaklandık.

Bir diğer hedefimiz de aslında projenin gerektirdiği hızı, kalite anlayışımızdan feragat etmeden yakalamaktı. 3,5 aydan daha kısa bir sürede ilk yerleşimlerin gerçekleşmesini hedeflerken, hız ve kaliteyi aynı anda yakalamak gibi bir temel mücadele alanımız da oldu önümüzde. Bu donanımda bir sosyal yerleşkeyi 100 gün hedefiyle, kalite anlayışımızdan taviz vermeden yapmak en önemli başarı kriterlerinden biriydi bizim için. Bunu başarabilmiş olmanın mutluluğu içindeyiz.

**Topluluğun çevik yönetim anlayışı proje süreçlerine nasıl etki etti?**

Topluluk olarak çevik yönetim anlayışıyla elde ettiğimiz kazanımları, projenin çok değişkenli ve çok boyutlu olması sebebiyle %100 olmasa da, büyük oranda proje süresince kullandık diyebilirim. Günlük karar almamız, günlük aksiyona geçmemiz gerekiyordu. Projemiz büyük bir ekosistemin parçası olan farklı paydaşları, farklı profil ve uzmanlıkta kişi ve kurumları bir araya getiren, çok yönlü bir proje olduğu için, kritik başarı faktörü koordinasyondur. Bunun için de güçlü ve hızlı iletişim son derece önemliydi. Her gün bu ekipleri eksiksiz toplayabilmek kolay değildi ama büyük bir sahiplenmeyle bunu mümkün kıldık. Ekosistemimizin bütünüyle olan ilişkimizde çevik anlayışın hız, koordinasyon, iletişim, geliştiricilerle uygulayıcıların yan yana çalışması gibi pek çok unsurundan yararlandık. ➤

# Bir Umut Hikâyesi / Söyleşi

## ► Peki projenin arzu edilen hız ve kalitede ilerlemesinde sizce en önemli faktörler nelerdi?

Koç Topluluğu'nun kendisi projeyi mümkün kılan en önemli unsurdu, büyük resme bakınca ben bunu rahatlıkla söyleyebilirim. Öncelikle, Koç Ailesi'nin ve CEO'muz Levent Bey'in liderliği ve bizlere bu projede de verdiği sınırsız destek en önemli faktör oldu. Buna ilave olarak bayilerimiz her şehirde her konuda inanılmaz destek oldular. Biz de proje ekibi olarak tüm bu desteklere layık olabilmek için 3,5 ay gece gündüz gerçekten insanüstü bir tempoda çalıştık.

Diğer yandan, Topluluk bünyesinde pek çok önemli sektörden, üstelik de sektör öncüsü şirketler faaliyet gösteriyor. Bu projede tüm güçlü kaslar birleşti, her şirket en yetkin olduğu alanda projeye destek verdi. Örnek vermem gerekirse, Arçelik olmasa imalatta ya da klimaların hızlı sevkiyatında sorun yaşayabilirdik. Zer diye bir şirketimiz olmasa Çin'den başlayarak lojistik yönetimimiz böyle sorunsuz olmazdı, yeteri sayıda tır bu kadar hızla bulunamazdı. Ark İnşaat sayesinde iş makinelerimizi sahaya hızla sürebildik; Tofaş, Türk Traktör, Ford Otosan gibi şirketlerimiz sayesinde montaj işlerimizi, teknik konularımızı istediğimiz hız ve kalitede yürütebildik. Koçtaş şirketimiz mobilya üreticileriyle tek tek temasa geçti, ihtiyaca uygun şekilde yeter sayıda mobilyayı hızla tasarlatıp, ürettirebildik. Yapı Kredi Bankası olmasaydı, istihdamdaki yaratıcı projeleri veya bazı eğitim projelerini bu kadar hızlı ve kaliteli hayata geçiremezdik. Özetle, en büyük şansımız Koç Topluluğu'nun kendisi idi. Biz de tüm şirketlerimizle birlikte koordinasyona, sonuç odaklı yaklaşıma önem vererek, ekosistemimizi harekete geçirdik.

İkinci önemli faktör ise, projeyi konteyner evlerimizde kalacakların gözüyle ve eleştirel bir bakış açısıyla tasarlama odağımızdı. Proje grubunun Etnografik Saha Araştırması da projenin tasarımı ve geliştirilmesi için çok kıymetli veriler sundu bize. Masa üstü bir tasarımla asla elde edemeyeceğimiz verileri, göremeyeceğimiz ihtiyaçları bize gösterdi. Klima, tente, televizyon gibi benzer yerleşkelerde rastlanmayan donanımlar bu sayede bizim projemize girdi. Hiçbir konteyner kent tamamen kullanıcı gözüyle tasarlanmadı. Bizim projemizin en önemli farklarından birisi bu oldu.

Bir diğer önemli faktör, bence ekibin tamamının içselleştirdiği empati kurabilme becerisiydi. Örneğin konteyner evleri teslim edeceğimiz gün için "İyi bir konaklama deneyimi yaşatmalıyız, ilk yerleşme günü de kusursuz olmalı, herkes konteyner evine mutlulukla girmeli" dedik. Buradan hareketle, Koç Topluluğu gönüllülerinin teslimat günü depremzedelere eşlik etmesi fikri doğdu. Her 150 evin yerleşimi için en az 80 gönüllü sahada bulundu. Arkadaşlarımız kendi evlerini yerleştiriyormuş gibi ev sahiplerine destek oldular. Bir hafta boyunca, her şey tam olarak yerine oturana kadar bölgede belli sayıda gönüllü çalışanımız kalmaya devam etti. Kent sakinlerinin bu sıcak ilgiden inanılmaz memnuniyet duyduğuna tanık olduk. Yerleşme sürecinde Devletimize ve yerel otoritelere önemli destek olduk. Depremzedeleri ellerimizde çay-kahvelerle karşıladık. Konteynerlara temel gıda maddelerini koyduk. Çocuklara oyun alanlarını gezdirdik. Oyuncaklar hediye ettik. Konteyner kent sakinlerine tekrarlı şekilde bir şeye ihtiyaçları olup olmadığını sorduk. Sorunları yerinde hızlıca giderdik.

Şu anda 3 binin üzerinde gönüllü arkadaşım ilerleyen dönemde de depremzedelerin yanında olmak için başvuru yapmış durumda. Çok geniş bir bayi ve servis ağıımız var, oradan da çok sayıda gönüllümüz bu projenin içinde yer almak istiyor. Konteyner kentlerde belli bir planlamayla Koç Gönüllülerinin bulunmasını sağlamaya devam edeceğiz. Koç Gönüllülerinin desteğiyle, yerleşim bittikten sonra sosyal yaşamın devamlılığını sağlamak için sosyal, kültürel ve sportif faaliyetleri hayata geçireceğiz.

## Konteyner Kent Projesi, Koç Topluluğu ve Topluluk çalışanları için nasıl bir tecrübe alanı yarattı? Yeni ne öğrenildi, var olan hangi yetkinlikler teyit edildi?

İlk olarak, bir işi kaliteden taviz vermeden çok daha hızlı yapabilmeyi öğrendik diyebilirim. Zaman yönetimi konusunda bir seviye daha atladığımızı düşünüyorum. Olağanüstü dönemde olmasaydık, normal iş akışımızda 3,5 ayda yaptığımız bu iş üzerinde en az bir yıl çalışmamız gerekirdi. Yine aynı şirketlerle, belki aynı tedarikçilerle çalışırdık ama süre daha uzun olurdu.

Koç Gönüllüleri Platformu oluşumu da bizim için önemli bir kazanım oldu. Farklı yaş, uzmanlık ve profilden pek çok çalışma arkadaşımız aynı sahada görev aldı, aynı amaç için birbirlerini destekledi. Ortak değerlerin farklılıkların getireceği zorlukları yok ettiğini gördük. Bir diğer kazanımımız ise böylesine büyük bir afet sonrasında kamu hizmetlerini desteklemek için çıktığımız bu yolda kamu kuruluşlarıyla yakın temasımız neticesinde bu alandaki tecrübemizi artırmamız oldu. Kamu kurum ve kuruluşlarıyla

sürekli iş birliği halinde olmak, bölgedeki ilgili kamu kuruluşları ve yerel kuruluşlarla proje sürecini etkileyecek acil bir destek için ya da ufak bir ayrıntı için dahi iletişimde kalmak gibi normal bir dönemde bu yoğunlukta yaşamadığımız bir ajandayı yönettik ve elbette önemli tecrübeler kazanmış olduk.

## Koç Topluluğu şirketleri, üst yönetimleri, ofis ve saha çalışanları ile tedarikçi, iş ortakları ve sivil toplulardan paydaşlarınızı büyük bir dayanışma ortamında harekete geçirdiniz. Bu ortama yönelik sizin gözlemlerinizi nedir?

Topluluğumuz tarihinde ülkemiz için zor ve kritik dönemlerde bu tarz yardımlar, destekler hep oldu. Ancak bu seferki felaketin boyutları çok büyüktü. Bu sebeple, Umut Kent'in, Topluluk olarak yaptığımız en önemli ve en büyük projelerden birisi olduğunu söyleyebilirim. Kendi alanında da en büyük özel sektör projesi olduğunu söyleyebiliyoruz. Mevcut ve potansiyel tedarikçilerimiz, bayilerimiz, yetkili servislerimiz, sivil toplum kuruluşları ve bir vesileyle ekosistemimiz içinde yer alan tüm kesimlerle projemiz için iş ortaklığı yaptık. İşin her aşamasında tüm taraflarda karşılıklı iyi niyet ve eşsiz bir fedakârlık haline tanıklık ettik. Proje ekiplerinde çalışan arkadaşlarım bir yandan da rol ve sorumluluklarının gerektirdiği rutin işlerini yürüttüler. Ekiplere talimat vererek, hiyerarşik düzen içinde yani normal iş dünyası prensipleriyle yapılacak bir fedakârlık, oluşturulabilecek bir dayanışma ortamı değildi... Arada tabii zorlandığımız hatta motivasyonumuzun düştüğü zamanlar da oldu. Ama ulvi bir amaç için çalışıyor olmak, insanların hayatına dokunacak, depremzedelerin en temel acil ihtiyaçlarına yanıt veriyor olmak başlı başına bir motivasyon kaynağı idi.

# Model oluşturacak proje için Etnografik Araştırma yapıldı.

Antropologlar tarafından yapılan duygu durum analizleri ve oluşturulan gözlem raporlarına dayalı olan Etnografik Araştırma metodunun kullanılmasındaki amaç, afet sonrası barınma alanlarındaki ihtiyaç ve beklentileri tam olarak anlamak, böylece konteynerlerin donanımından kentin bütününün tasarımına kadar tüm aşamalarda bu çıktılarla hareket ederek, kent sakinlerine en yüksek faydayı sunabilmektir.

Etnografik Araştırma ekipleri son depremlerden etkilenen şehirlerde kurulan geçici yerleşim alanlarında depremzedelerle görüşmek üzere yola çıktı. Bir grup ise depremden zarar görmüş Koç çalışanları, bayileri, servisleri ve sahada yer alan gönüllü Koç çalışanları ile temasa geçmek üzere merkezde konumlandı.

Araştırma sonuçları; Koç Holding'in yapımına başlayacağı Konteyner Kentlerle ilgili başlangıç vizyonunun teyidi niteliğindedir.

Yetişkinler çocuklarının hemen yanı başlarında okula

gitmelerini ve eğitimlerinin kesintiye uğramamasını istiyordu. Konteyner Kentte bir okul ve kreş ortamının oluşması hem çocuklar hem de onlarla ilgilenen yetişkinler, bilhassa da kadınlar için son derece önemli bir ihtiyaç olarak görünüyordu. Çocukların mutluluğu ise tüm diğer yaş gruplarının mutluluk ve neşesini çoğaltan bir etkendi. Çocukların kaliteli zaman geçirmesi, gelişimleri adına önemli olduğu kadar aile bireylerinin rahatlaması ve çocuklarını güven içinde bir yere teslim edebilmeleri açısından da çok önemliydi.

“Okul çok önemli, çocuklar boşta kalmasını istiyoruz. Kendilerini ancak okul ile iyileştirebilirler.”  
**(Gönüllü Öğretmen, Kahramanmaraş Çadırkent)**

“Çocuklar buranın neşesi, onlar güldükçe herkesin yüzü gülüyor.”  
**(Çadırkent Sakini, Malatya)**

Çocuk ve genç varsa umut vardı ve barınma alanlarında çocukların, gençlerin iyilik halini artırmak için ders dışı eğitime, spora ve sosyalleşmeye fırsat verecek özel alanlar yaratmak herkese iyi gelecekti.

“Bir yandan diyoruz ki nasıl toparlanır, nasıl yeniden başlanır? Sonra çocuklarıma bakıyorum. Her şeye rağmen koşup oynuyorlar. Onları öyle görünce benim içim de umut doluyor. Belki yeniden toparlarız diyorum.”  
**(Depremzede)**

Deprem ve benzeri afetler sonrası tüm toplumun ayakta kalmasında kadınlar çok kritik bir role sahipti. Kadınlar felaket durumlarında birleştirici ve toparlayıcı bir rol üstleniyorlardı. Kadınların ve kız çocuklarının iyilik halini artıran; hijyen, özbakım ve varoluşlarını güçlendiren imkanlar aynı zamanda bütünün iyiliğine hizmetti. Kadın güçlenme merkezlerine, Kadınlar için dayanışma ve danışma alanlarına, eğitim birimlerine ihtiyaç vardı.

“Ben beni tanıyan bilen birine ihtiyaç duyuyorum. Birileri geliyor ihtiyacımızı, derdimizi anlatıyoruz ama sonra ben o kişileri bir daha göremiyorum. Sanki kalabalık içinde kaybolmuş gibiyiz.”  
**(Depremzede, Kadın)**

“Burada annem var, çocuklarım var. Onların hayatının iyi bir şekilde devam etmesi için çabalıyorum.”  
**(Depremzede, Kadın)**

Duygusal olduğu kadar fiziksel travmalar da depremin bir gerçeğiydi. Yatağa bağımlı hastalar, yürümekte zorluk çeken yaşlılar, engelli bireyler için yaşam alanlarının erişilebilir olması ve kentin her bir unsurunun tüm farklı bireylerin ulaşabileceği şekilde tasarlanması gerekiyordu.

Yetişkinler ve ileri yaştaki depremzedeler bir an önce memleketlerine geri dönmek ve kendileri için, sevdikleri için hayatlarını idame ettirmenin bir yolunu bulmak, bildikleri

şehirde çalışmaya yeniden başlamak istiyordu. Konteyner dört duvardan oluşan bir barınma alanı değil, sakinleri için geçici de olsa tam bir yuva olmalıydı. Depremzedelere o yuvada kaybettikleri umudu yeniden bulabilmeleri için ince düşünülmüş, özenle tasarlanmış bir konfor standardı sunulması değerliydi. İklim şartları dikkate alınarak konteynerler için klima, tente, sundurma alanı, sineklik gibi detaylar, bunun yanı sıra kurutma hizmeti de veren çamaşırhaneler planlanmalıydı.

Mahalle duygusu yaşatacak bütünleştirici meydanlar kurmak, günlük ihtiyaçları karşılayacak hizmet alanları oluşturmak kişilerin yeni yaşam alanlarına daha hızlı uyum sağlamalarını sağlayacaktı.

Etnografik Araştırma, Koç Konteyner Kent Projesi'nin lokomotifini olacak Koç çalışanlarının projeye yapacakları katkıların da habercisiydi. Koç çalışanları tüm güçleriyle sahada, projede yer almak, bu büyük adanmışlık hikayesinde rol üstlenmek istiyordu.

“Ben ve ekibim bir şeyler yapmayı çok istiyoruz. Eğitim verebiliriz, aktivitelere dahil oluruz, meslek bilgimizi gençlere aktarabiliriz, bir şeyin ucundan biz de tutarız.”  
**(Koç Topluluğu Çalışanı)**

# Bir Umut Hikâyesi





# Bir Umut Hikâyesi / Hızlı ve Kaliteli Üretim

## Umudu besleyen kentler kurmak için tüm güçler birleştirildi.

Araştırma sonuçları, projeyle ilgili vizyonu teyit etmiş, karşılaştırılan yolu detaylı içgörülerle daha da aydınlatmıştı. Projenin adı da artık belliydi. Umudu beslemek isteyen tüm güçler Koç markası etrafında buluşacak, ortaya çıkan eser ise Umut Kent adıyla anılacaktı.

Daha sonraki uygulamalar için dünya çapında model olabilecek Umut Kent

Projesi'nde şimdi şüphesiz en değerli unsur zaman yönetimi ve doğru uzmanlıkları projeye dahil etmektir.

Proje, dört bir koldan eşzamanlı olarak ilerliyordu. Bir yandan da her aşamada en güçlü kasların harekete geçirilmesi, farklı yetkinliğe sahip şirketlerin projeye farklı aşamalarda dahil olması sağlanıyordu.

Kamunun göstereceği Konteyner Kent alanları belli olmuş, Koç Topluluğu şirketlerinden **Ark İnşaat** zemin etüdü, zemin uygunluğu, izolasyon ve diğer tüm

altyapı çalışmalarını üstlenerek, sahada çalışmaya başlamıştı. Aynı zamanda **Koç Konteyner Kent Modeli**'ni benzerlerinden ayıracak olan tasarım ve içerik de şekillenmeye başlamıştı. Mimarlar ve şehir planlamacılarından oluşan tasarım ekibi, farklı disiplinlerden uzmanlardan da görüş alarak Umut Kentleri sakinleri için sadece barınma değil, yaşama yeniden bağ kurma alanları olarak modelledi. Model; şehir planından itibaren konteyner içlerinin ve kentte sunulacak sosyal hizmetlerin tamamını daha baştan bir bütün olarak kapsıyordu.



## Polat Şen

Koç Holding CFO

### Adıyaman İlinden Sorumlu Başkan

“Koç Topluluğu olarak, depremin ilk anından itibaren depremden etkilenen tüm şehirlerde olduğu gibi Adıyaman’da da yaşamın devamlılığı için vatandaşlarımızın yanında olduk. Acil ihtiyaçların karşılanmasının ardından, geçici barınma alanları için kısa sürede harekete geçtik. Topluluğumuzun tüm imkanları ile Adıyaman’da 1.390 konteynerden oluşan yaşam alanları inşa ettik. Bu alanları sadece konteyner konutlar olarak tasarlamadık; insanların yeniden yaşama sarılabileceği ve yaralarını sarılabileceği “yuvalar” olmasını istedik. Tüm sosyal alanları ile çocuklar ve gençler başta olmak üzere tüm kent sakinlerinin okulundan, spor alanlarına, robotik kodlama atölyelerinden, kadın emeğini değerlendirme alanlarına, istihdama yönelik uygulamalardan, kütüphanesine, mutfak atölyesine varıncaya kadar tüm ihtiyaçlarına yanıt verebilecek alanlar hazırladık. Adına “Adıyaman Umut Kenti” dediğimiz bu alanda istihdam imkânı yaratmak adına bir çağrı merkezi açtık ve gençlerimize istihdam sağladık. Fakat Umut Kenti’ni yapıp ailelere teslim etmekle sorumluluğumuzu tamamlamıyoruz. Bu kentte yaşam sürdüğü sürece sosyal projelerimizle, desteklerimizle ve tüm topluluk çalışanlarımızla ailelerimizin yanında olmaya gayret edeceğiz. İnanıyoruz ki yıllar boyunca kamu – STK – özel sektör iş birliğinin en güzel örneklerinden birisini Adıyaman’da hayata geçireceğiz ve vatandaşlarımıza yeniden yaşama başlama imkânı sunacağız.”

## Bir Umut Hikâyesi / Hızlı ve Kaliteli Üretim

### Konteyner montajı için yeni bir fabrika kuruldu.

5 ayrı lokasyonda kurulacak olan kentlerin konteyner kapasitesi Adıyaman'da 1.390, Hatay'da 1.040, İskenderun'da 300, Kahramanmaraş'ta 1.800 ve Malatya'da 470 olarak belirlendikten sonra, kamu tarafından gösterilen Konteyner Kent alanlarının tasarımları üzerinde çalışılmaya başlandı.

En önemli meydan okuma konteynerlerin temini idi. Tüm Türkiye'de pek çok kurum hatta şahıs bölgeye konteyner başışı yapmak istiyor; mevcuttaki yerel arz ancak bu talebi karşılamaya yetiyordu. Bölgede barınma ihtiyacı fazla idi ve gelen her başışa ihtiyaç vardı. Koç Holding, bu noktada kritik bir karar alarak; ülke genelindeki konteyner arz-talep dengesine etki etmeden, Topluluğun sahip olduğu uzmanlık ve etki gücünden yararlanarak yurtdışından konteyner tedariği yolunu seçti. Topluluk bünyesinde faaliyet gösteren ve beyaz eşyada bir dünya

oyuncusu olan **Arçelik**; Çin'deki operasyonu sayesinde ilgili Çinli tedarikçilere hızla ulaşıncı 5 bin adet konteynerin temini için kapasite anlaşmaları da yapılmış oldu.

Konteynerler birbirinden bağımsız dört duvar olarak gemilere yüklenecek ve İskenderun Limanı'na taşınacaktı. İşte bu noktada, Topluluğun satın alma ve tedarik zinciri yönetiminde uzman şirketi, Türkiye'nin de kendi alanında ilk ve en büyük kuruluşu **Zer** devreye girerek, tüm lojistik yönetimini üstlenecekti.

Çin'den gelen konteyner malzemesinin montajı için yeni bir fabrika gerekiyordu. Hem limana hem de deprem bölgesine en yakın nokta olarak seçilen adres Osmaniye ili oldu. 6 bin metrekarelik bir alana sıfırdan yapılan fabrikanın tüm üretim sistemi ve altyapısı **Arçelik** teknik ekipleri tarafından titizlikle kuruldu. 470 saha çalışanı 2 vardiya halinde çalışıyor, konteynerleri kurulumu yapılmış ve elektrik tesisatı montajı tamamlanmış halde bölgeye

sevk edilir hale getiriyorlardı. Artık **Arçelik**, **Ford Otosan**, **TürkTraktör** ve **Tofaş**'ın tecrübeli çalışanları tarafından seferberlik ruhuyla her gün 100'e yakın sayıda konteyner üretiliyordu. Zemine yerleştirilmek ve donatılmak üzere hazır olan konteynerlerin bölgeye sevki noktasında ise devreye yine **Zer** ekipleri giriyordu. Sonrasında sahada **Ark İnşaat** kurulumu devam ederken konteyner içlerinin tefrişatı için Topluluğun ev geliştirme sektöründe faaliyet gösteren şirketi **Koçtaş**, elektronik donanım için ise **Arçelik** hummalı bir çalışma başlatacağı.

Proje ekibi günlük rutin bilgilendirme toplantıları yaparak tüm süreçleri takip ediyordu. Telefon mesaj grupları üzerinden anlık iletişim sağlanıyor; proje çevik, çözüm odaklı bir anlayışla yönetiliyordu. En kıdemliden en genç çalışana kadar, sürece katkı sunacak herkesin bilgisini, tecrübesini projeye yansıtması için cesaretlendirici bir liderlik sergileniyordu. Ortaya çıkan dayanışma ruhu Koç Topluluğu çalışanlarının sahiplendiği büyük bir gönüllülük hareketi yaratmıştı.

### 5 lokasyondaki kentlerin konteyner adedi:

Adıyaman **1390**, Hatay **1040**, İskenderun **300**, Kahramanmaraş **1800**, Malatya **470**.

“Projenin bütününde en zorlayıcı ve en heyecan verici süreç, yurtdışından konteyner malzemesi getirerek, sıfırdan konteyner üretmekti. Üretim miktarlarımızı ve çok hızla koordine olarak yaptığımız işi düşündüğümde ticari amaç gütmeyen, toplum yararına çalışan en büyük konteyner üretim tesisini kurduğumuzu söyleyebilirim. Başlı başına bu bile bence Topluluk olarak bu işe ne kadar adandığımızın bir göstergesi...”

**Koç Proje Ekibi Üyesi**



# Bir Umut Hikâyesi / Gönüllülük Hareketi

## Sahanın her yerinde, tüm süreçlerde Koç Topluluğu gönüllüleri vardı.

Koordinasyon liderleri ve üst düzey yöneticiler, evler sahiplerine teslim edilmeden önce her kentte bir ya da iki gece örnek evlerde konaklıyor, eksikleri bildiriyor, ev içi deneyimin kusursuz olması için teçhizatla ilgilenen ekiplere geribildirim veriyordu. Evler iki türlü kontrolden geçiyordu. Varlık testi ile her konteynerde standart, olması gereken donanım ve eşyaların kontrolü yapılıyor; fonksiyon testi ile de sistemlerin ve eşyaların tam olarak çalışıp çalışmadığına bakılıyordu.

İlk günden itibaren, Koç Topluluğu

çalışanlarının emek ve enerjisi projeye hem hayat hem şekil verdi. Süreç boyunca günde 1.000’den fazla kişi planlama, tedarik, satın alma, lojistik, operasyon, koordinasyon, iş birlikleri ve tüm diğer faaliyetler için çalıştı. Bu hareketin bir parçası olmaları için çalışanlar açık iletişimle tüm süreçlere davet edildi.

Operasyonel ve yönetsel işlerde görev alanlar kadar almayanlar da bölgede çalışmak, insanlara faydalı olmak, dokunmak isteğindeydiler. Kurucusu **Vehbi Koç** tarafından **“En büyük sermayemiz insan kaynağımızdır”** olarak tarif edilen bu büyük enerji, projenin tüm süreçleri için en büyük kuvvet olacaktı. Konteyner sakinlerinin en az 2 yıl bu kentlerde

kalacağı düşünüldüğünde, Koç gönüllülerine sahada her zaman ihtiyaç olacaktı. Nitekim, en heyecan verici buluşma, konteynerlerin teslim edildiği gün yaşandı. Gönüllüler, bir plan dahilinde bölgelere sevk edildi. Konteyner teslimat gününde, her aileyle ilgilenecek bir karşılama ekibi kuruldu. Koç Gönüllüleri ikramlarla, hediyelerle, teknik destekle, sohbetle, oyunlarla birlikte ağlanan, birlikte gülünen bir günü sahada tamamladılar. Umut Kentlerdeki kütüphanelerde kitapların dizilmesinden amfi tiyatrodaki oynanacak amatör oyunlara, çevrim içi ücretsiz ders vermekten mentorluğa kadar yaşama dair her alanda Koç Gönüllülerinin izi var, olmaya da devam edecek.

## Yağız Eyüboğlu

Koç Holding Enerji Grubu Başkanı

### Kahramanmaraş İlinden Sorumlu Başkan

“Deprem, derin toplumsal etkileri olan bir doğal felaket; toplumda ve bireylerde yalnız maddi değil, önemli manevi izler de bırakıyor... Deprem sonrasında Topluluk olarak önceliğimiz ilk aşamada elbirliği ile temel yaşamsal ihtiyaçları karşılamak yönünde oldu. Bu aşamada şirketlerimiz, bayilerimiz ve çalışanlarımızın da desteği ile öncelikle gıda, su, ısınma, hijyen, ilaç, mobil tuvalet/duş, jeneratör ve yakıt gibi ihtiyaçları karşılamaya çalıştılar. Ardından ekip olarak barınma imkânlarını içeren daha orta vadeli projelere odaklandık. İlk aşamada çalışanlarımız ve ailelerinden oluşan 250 kişiyi Entek’in Kılavuzlu Santralinde misafir ettik. Kahramanmaraş’ta barınma imkânı sağlanamayan çalışanlarımız, bayi çalışanı ve aileleri için ise başka illerde konaklama imkânı yaratıldı. Bundan sonraki odağımız ise çok sayıda aileye barınma olanağı sağlayacak konteyner kentin kurulumuna destek vermektir. Kahramanmaraş “Umutkent”in hem konteyner içi imkânlar, hem de sosyal donatıları ile bölgeye birçok bakımdan örnek olmasını hedefliyoruz. Özellikle çocuklarımızın eğitim ihtiyaçlarını ve sosyal gelişimlerini çok önemsiyoruz. Bu kapsamda Tüpraş’ın Hatay’daki konteyner kentte kurduğu, Teknoloji ve Tasarım Atölyesi’nin bir benzerini de Kahramanmaraş’ta kurmayı planlıyoruz. Koç Holding, Koç Topluluğu Şirketleri, çalışanlarımız, bayilerimiz, tedarikçilerimiz elbirliği ile bu projeye destek verdiler. Kamu yöneticileri de sağladıkları imkânlar ile önümüzü açtılar. Sonuçta iyi bir proje ve adı gibi gerçekten Umut olan bir kent çıktı. Umarım Ülke olarak tüm yaralarımızı biran önce birlikte saracağız...”

# Bir Umut Hikâyesi



# Bir Umut Hikâyesi / İlham Veren Güç Birliği

## Koç Holding'in davetiyle Topluluk şirketleri ve sivil inisiyatifler Umut Kent'te yerini aldı.

Kentler oluşturulurken konteynerlerin kurulumunun yanında bir diğer önemli zorlu hedef de yaşam alanlarının, aktivite ve programların planlanarak hayata geçirilmesiydi. Öncelikli hizmet konuları eğitim, istihdam ve sosyalleşme; öncelikli hedef kitle ise kadınlar, çocuklar ve gençler olarak tespit edildi. Konteyner Kent sakinlerine kamu şüphesiz ki pek çok hizmet götürüyordu. Ancak Koç Holding'in yanıt aradığı kritik soru şu idi: Kentlerde çocukların, gençlerin ve kadınların yaşam kalitesini artırmak için mevcut hizmetleri nasıl zenginleştirebiliriz ya da yanına hangi yeni hizmetleri ekleyebiliriz?

Öncelikle Topluluk şirketlerinin halihazırda yürüttükleri ya da yakın dönemde hayata geçirmeyi planladıkları sosyal projeler listelendi. Aralarından Konteyner Kentlerdeki ihtiyaca uygun olup, hızla hayata geçirilebilecek olanlar tespit edildi. Aynı zamanda Koç Holding'in ekosisteminde yer alan, ortak iş birliği geçmiş ve tecrübesinin olduğu yerel ve uluslararası kurumlar, sivil inisiyatifler ve sivil toplum kuruluşlarıyla temasa geçildi.

Tüm Konteyner Kentler aynı sosyal donatı ve standartlara sahip olacaktı. **Koç Konteyner Kent Modeli**'nde tüm içeriğiyle ilk uygulama alanı olarak Hatay önceliklendirilse de diğer kentler için hazırlıklar da son hızla devam ediyordu.

Konteyner Kentler mimari açıdan, olağan

bir dönemde, bir şehir insanının ihtiyaç ve beklentileri simüle edilerek tasarlandı. Mahalle, cadde, sokak bölümlenmelerinin yanı sıra sosyalleşmenin simgesi meydanlar da bu tasarımın kalbinde yer aldı. Her Umut Kent'te üç ana meydanın yer alması öngörüldü.

Tıpkı bir mahalle ya da kasabada olduğu gibi, insanların evlerinden dışarıya adım attıktan sonra günlük ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri, temel bazı hizmet ve imkanlardan yararlanabilecekleri ya da sadece oturup sohbet edecekleri birimlerin yer aldığı **Kent Meydanı**; okulun yanında ders dışı saatleri de kaliteli kılacak eğitim birimlerini ve aktivite alanlarını etrafında toplayan **Eğitim Meydanı** ile kadınların, gençlerin erişimine açık çok yönlü gelişim alanlarının bulunduğu **Yaşam Meydanı** her Umut Kent için ayrı ayrı planlandı.

“Koç Holding'in Koç Topluluğu şirketleriyle ve sivil toplum kuruluşlarıyla yoğun bir iş birliği pratiği ve sahip olduğu bir etki gücü var. Biz bu tecrübe ve gücümüzden yararlanmak istedik. Ve kendi ekosistemimize hızla birlikte ne yapabiliriz, farklı grupların ihtiyaçlarına nasıl çözüm bulabiliriz diyerek bir çağrıda bulunduk. Sadece 3 ayda Topluluk şirketlerimiz ve 10'u aşkın sivil inisiyatif, farklı projelerle Konteyner Kent alanlarında aktif hale gelerek, gelecek için model olabilecek yaşam alanlarında çocuklar, gençler ve kadınlar için çalışmak üzere yerlerini aldılar...”

## Koç Proje Ekibi Üyesi

## Fatih Ebiçlioğlu

Koç Holding Dayanıklı Tüketim Grubu Başkanı

### Malatya İlinden Sorumlu Başkan

“Koç Topluluğu olarak, deprem yardımları konusunda sürdürülebilirlik ilkelerine büyük önem veriyoruz. Öncelikle konteyner kentlerimizde sürdürülebilir yaşam alanları sağlamak amacıyla yanmazlık kalitesi yüksek, doğal izolasyon malzemesi kullandığımız, ısı yalıtımı yüksek, enerjiyi verimli kullanan yapılar inşa ettik. Yerleşke içinde yer alan “Arçelik Tekno Kafe” ile çocuk ve gençlerimizin bilgisayar, internet erişimlerini sağlayarak hem dersleri için faydalanmaları hem de iyi vakit geçirmelerini hedefledik. Toplum katılımı ve eşitliği sağlamak üzere Topluluk çalışanlarının deprem yardımlarına katılımını teşvik ediyor ve yerel halkın ihtiyaçlarını önceliklendiriyoruz. Eşitlik, adalet ve toplum dengesini gözeterek, herkesin yardım ve destekten adil bir şekilde faydalanmasını sağlamak için çalışıyoruz. Diğer yandan, yardım malzemeleri temininde ve dağıtımında kaynakların verimli kullanılmasına ve çevresel etkileri azaltmaya özen gösteriyoruz. Aynı zamanda ekonomik ve sosyal iyileşmeyi sağlamak, toplumların dayanıklılığını artırmak ve gelecek depremlere hazırlıklı olmalarını sağlamak amacıyla uzun vadeli çözümler üretmeyi hedefliyoruz. İnönü Üniversitesi'nde sağlık çalışanlarının barınmasına yönelik iki yurt binası satın aldık ve kullanımlarına sunduk. Yine kampüs içerisinde organ nakli konusunda tıp camiasında isim yapmış doktorlarımızın barınma ihtiyacına yönelik olarak "vagon kent" projemizi de hayata geçireceğiz. TCDD, MKE, Üniversite iş birliği ile hurda vagonları 36m<sup>2</sup>'lik yaşam alanlarına çevirirken ekonomiye ciddi bir geri dönüşüm sağlayacağız. İlave olarak; istihdamı desteklemek amacıyla "Arçelik Çağrı Merkezi"ni kuruyoruz. Böylece normale dönüş sürecine de katkıda bulunmayı hedefliyoruz.”

## Bir Umut Hikâyesi / Kapsayıcı Yaklaşım

**Kent Meydanları;** konteyner sakinlerinin evlerinden çıktıktan sonraki buluşma alanı olarak tasarlandı. İbadethane, kafeterya, atölyeler, ortak ATM, sosyal market, çamaşırhane, kuaför/berber, bilgisayar odası gibi alanlar hem temel ihtiyaçların karşılanmasına hem de sosyalleşmeye imkân tanımak üzere Kent Meydanları etrafında yerlerini aldı. Bu bölgede, iç tasarımı ve donanımını **Opet**'in üstlendiği, MEB'in atadığı okul öncesi eğitim uzmanlarının çalışacağı merkezler de hizmete hazır hale getirildi. **Otokoç Otomotiv** tarafından bağışlanan bilgisayarlarla dolu bilgisayar odası da kullanıcıları ile kavuştu.



## Bir Umut Hikâyesi / Kapsayıcı Yaklaşım

**Eğitim Meydanları;** okul ve okul dışı birimleri ile çocuklara 21. yüzyıl becerilerini kazandıracak; yaratıcı öğrenme, güçlenme ve motivasyon desteği sunacak birimleri bir araya toplayan bir vaha olarak planlandı. Millî Eğitim Bakanlığı'na hibe edilmek üzere inşa edilen 8 sınıflı okul ve okulu çevreleyen birimleri buluşturan Eğitim Meydanlarında her üç şehirde de okulun hemen yanına otizimli çocuklara özel tasarlanmış konteyner sınıflar yerleştirildi. Böylece Millî Eğitim Bakanlığı -Tohum Otizm Vakfı iş birliğiyle özel eğitim ihtiyacı olan çocukların eğitimlerinin desteklenmesi hedeflendi.

Topluluk şirketlerinden **Tüpraş** ve **Arçelik**'in, yıllardır Millî Eğitim Bakanlığı iş birliği ile Türkiye çapında yürüttüğü 21. yüzyıl STEM kazanımlarına yönelik projeleri de hızla Umut Kent okullarına taşındı. Proje kapsamında her bir Konteyner Kentte özel donanımlı teknoloji tasarım sınıfları oluşturularak, öğrencilerin müfredat üzerinden 'Teknoloji Tasarım' derslerini alabilecekleri teknolojik ortamlar hazırlandı.

**Dijital Kanatlar Projesi** ile 5,6,7 ve 8. sınıf öğrencilerine yazılım, donanım ve üretim alanlarında teknolojik eğitim veren **Arçelik**, Adıyaman ve Malatya'daki Konteyner Kentlerde Dijital Kanatlar proje sınıflarını açtı. **Tüpraş** ise 'Enerjimiz Geleceğe; Kodluyorum, Modelliyorum, Üretiyorum' programı kapsamında Hatay ve Kahramanmaraş Umut Kent'te **Tüpraş Teknoloji Tasarım Atölyeleri**'ni kurarak, 7. ve 8. öğrencilerinin kullanımına hazır hale getirdi. Öğrenciler, maker laboratuvarlarında 3 boyutlu modelleme ve robotik kodlama gibi 21. yüzyıl becerilerini edinebilecekler.

Umut Kentler'deki Eğitim Meydanlarının önemli birer parçası da kütüphaneler oldu. Konteyner Kentte zamanını nitelikli bir şekilde geçirmek isteyen kent sakinleri için kütüphane aynı zamanda sakin ve sessiz bir liman. Hatay Umut Kent'teki Eğitim Meydanı'nda **Türk Traktör'ün donattığı yetişkin ve çocuk kütüphanesi**, daha ilk günlerden kitap dostu konteyner sakinlerinin adresi haline gelmiş.





## Bir Umut Hikâyesi / Kapsayıcı Yaklaşım

Okulun etrafına kümelenen eğitimde iş birliği proje alanları ise bundan sonraki tüm projelere örnek olmayı hedefleyen Koç Konteyner Kent Projesi vizyonunun birebir yansıması. Zira eğitimde de tıpkı barınmada olduğu gibi standart üstü imkanlar sunma gayretiyle hareket edildi. Umut Kent Eğitim Meydanlarında **Vehbi Koç Vakfı'nın (VKV)** desteğiyle kurulan **Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV)** Öğrenim Birimleri, çocuklar ve gençlerin gelişimlerini yaratıcı öğrenme olanaklarıyla destekleyen en önemli adreslerden biri. 6-14 yaş çocuklara yönelik etkinlik odası, kütüphane, açık oyun alanı ve **"Düşler Atölyesi"** adı verilen sanat atölyesinden oluşan birimlerde çocukların gönüllüler eşliğinde ders dışı saatlerde eğlenerek öğrenmelerini destekleyen etkinlik ve eğitimler gerçekleştiriliyor.

### Vehbi Koç Vakfı Genel Müdürü Oğuz Toprakoğlu:

"Üstümüze vazife addettiğimiz her konuda olduğu gibi, ülkemizi derinden etkileyen böylesine bir felaket karşısında da, Vehbi Koç Vakfı ve kurumları olarak elimizi taşın altına koymaktan çekinmiyoruz. Sadece ilk müdahale desteği değil, afetin etkilerini uzun vadede sürdürülebilir şekilde bertaraf edecek çalışmaların hayata geçirilmesi konusunda hem mevcut kaynaklarımızı hem de Koç Topluluğu şirketleri ve çalışanlarının katkılarıyla Vehbi Koç Vakfı Afet Fonu'nda oluşan kaynakları seferber ediyoruz."

Koç Konteyner Kent Modeli'nde çocuklar ve gençler öncelikli konumda. Topluluk şirketlerinden **Ford Otosan** ve **OtoKoc Otomotiv**'in, **Vehbi Koç Vakfı'nın (VKV)** desteğiyle oluşturduğu **Gelecek Hayalim Merkezi** kapsamında 7-14 yaş arası çocuklarla teknoloji destekli psikososyal çalışmalar yürüten **El Ele Eğitim**

**ve Kültür Derneği** ile iş birliği yapılarak **'Potansiyelini Keşfet'** projesi Hatay Umut Kent'e taşındı. **El Ele Derneği**'nin eğitim biriminde çocuklara yönelik grup çalışmaları, grup terapileri, çocuk oyun terapileri, çocuk sanat terapileri, çocuk yaratıcı drama çalışmaları, aile eğitimleri, aile psikolojik destek grup çalışmaları gerçekleştirilerek; çocukların ve ailelerin depremde yaşadıkları büyük travmadan sonra yaşama adaptasyonlarını kolaylaştırmak hedefleniyor.

Koç Holding; depremde çocukların ve gençlerin yaşadıkları büyük travmadan güçlenerek çıkmalarında özgüvenlerini destekleyen, vizyonlarını geliştiren, gelecek için onlara umut ve cesaret veren eğlendirici aktivitelerin değerli olduğu görüşünden yola çıkarak bir iş birliği daha gerçekleştirdi. Gönüllü ekiplerini harekete geçiren **İlkyar Vakfı**, Umut Kentler'de kalan 11-18 yaş arası çocuklara yönelik çocukların yaz aylarına değer katacak birer haftalık gezici programlar hazırladı.

Koç Holding depremde olup, üniversite sınavına hazırlanan gençlere ve ailelerine **Koç Okulu** Rehberlik Öğretmenleri aracılığıyla çeşitli seminerler de düzenledi. Seminerlerde, katılımcılara kaygı ve endişelerin üstesinden nasıl gelebilecekleri anlatılırken, proje kapsamında kariyer ve meslek seçimi konusunda gençlere danışmanlık da sunuldu.



"Depreme eşimle birlikte yakalandık. Elinden tuttum, haydi çıkalım dedim ama kolunun üzerine beton kolon düştü, kurtaramadım... Yaklaşık 10 gündür buradayım, bugün ilk defa kütüphaneye geldim. Hem yeni insanları tanıdım hem kitapları karıştırdım. Çok üzgünüm, yaşadıklarımı unutmam imkânsız. Ama oyalanmak için macera kitapları okumaya buraya geleceğim."

(69 yaşında, erkek, Hatay Umut Kent sakini)

"Amacımız depremde çocuklarımızın potansiyellerini açığa çıkarmak. Daha iyi bir gelecek hayal etmeleri için onlara destek vermek. Burada inanılmaz bir uyum ve düzen ortamı buldum. Bir kentin el ele sevgiyle inşa edilmesine tanık oldum..."

(STK Yöneticisi, Hatay Umut Kent)

"Hem kendim hem çocuklar için inanılmaz mutluyum. Depremin acılarını unutturabilecek başka bir tecrübe olamazdı benim için..."

(STK Yöneticisi, Hatay Umut Kent)

## Bir Umut Hikâyesi / Kapsayıcı Yaklaşım

**Yaşam Meydanları;** kadınları, çocukları ve gençleri merkeze koyan farklı iş birliği projelerinin hizmet vereceği bir alan olarak tasarlandı. Bu meydanlarda her biri farklı Topluluk şirketleri tarafından oluşturulan, spor ve sanat aracılığıyla sosyalleşmeyi destekleyen alanlar da yerini aldı. Kadın emeğini, gençliğin dinamizmini ve çocukların neşesini buluşturmayı hedefleyen Yaşam Meydanları, her yönüyle konteyner kentlere adını veren ‘**umudun**’ da merkezi olacaktı.



### Model uygulama: Kadın Dayanışma Merkezleri

Koç Konteyner Kentlerini benzer geçici yerleşim alanlarından ayırt eden ve ‘model oluşturma’ hedefine hizmet edecek en önemli uygulamalardan biri olan **Kadın Dayanışma Merkezleri**, Yaşam Meydanlarının kalbinde faaliyete başladı.

Deprem olduğu 6 Şubat sabahında Koç Holding, bağlantıda olduğu pek çok sivil toplum kuruluşu ve sivil inisiyatif gibi **Birleşmiş Milletler Kadın Birimi’nin (UN Women)** Türkiye ofisiyle de görüştü. UN Women ile Koç Holding’in 2015 yılında Topluluğun HeForShe hareketinin küresel destekçisi olmasıyla başlayan iş birliği, ilerleyen yıllarda farklı projelerdeki ortaklıklarla devam etmişti. 2021 yılından bu yana UN Women Nesiller Boyu Eşitlik Forumu Küresel Liderlerinden biri olan Koç Holding’in UN Women ile güven ve iş

birliğine dayalı çalışma pratiği, depremin hemen ardından başlayan görüşmelerle, Umut Kentlerdeki Kadın Dayanışma Merkezlerinin ilk tohumlarının atılmasını sağlayacaktı.

Daha sağlıklı bir toplum için toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yapının gerekliliğine inanan ve öteden beri bu alanda yerel ve küresel seviyede liderlik üstlenen, taahhütleri olan Koç Holding’in kuracağı Konteyner Kentler daha baştan bu duyarlılıkla tasarlanabilirdi. Nitekim, Koç Holding çok kısa bir süre içinde, Konteyner Kentlerde birlikte çalışmak üzere UN Women’a ortak proje davetinde bulundu. Buna göre Koç Holding, UN Women ve onun iş ortağı **Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV)** ile Hatay ve Kahramanmaraş’ta Kadın Dayanışma Merkezleri kuracaktı. Benzer bir modelle **Hayata Destek Derneği** ile de Adıyaman’da aynı merkez faaliyete geçecekti.

## Bir Umut Hikâyesi / Kapsayıcı Yaklaşım

### Konteyner Kent tasarımında kadınlar merkeze konuldu.

Kadın Dayanışma Merkezleri, kentin Yaşam Meydanı'nda içinde ekonomik hayata katılım için tekstil tasarım, dikiş atölyesi, pazar yeri, yemek atölyesinin yanı sıra danışma ve eğitim alanının da bulunduğu mini bir kampüs şeklinde tasarlandı. Kadınlar atölyelerde var olan becerilerini geliştirerek kendilerinin ve ailelerinin geçimine katkı sunabileceklerdi. Bunun yanında merkezlerin ana hedefleri arasında kadınların afet sonrası dönemde dayanışma ortamını güçlendirmek, kendi ihtiyaçlarını belirleyebilmelerini ve gerektiğinde desteğe erişimlerini kolaylaştırmak da yer alıyordu. Merkezler, dayanışma ile kadınların iyileşmelerine eşlik edilecek ortamlar olarak planlandı. İşte Kadın Dayanışma Merkezleri de kadınların kendi ihtiyaç ve isteklerine göre hizmetleri şekillendirebildikleri, seslerini duyurabildikleri ve içinde buldukları alanın yönetiminde söz sahibi olabildikleri ortamlar olarak oluşturuldu. Kentin içinde kadın dayanışması ile kadınların iyileşmelerine eşlik eden ve onların potansiyellerini keşfetmelerine olanak sağlayacak şekilde tasarlanan merkezler, Umut Kentlerde yaşamı iyileştiren ana unsurlar arasında yerini aldı.

Merkez, şimdiden kentteki kadınlar için önemli bir buluşma, öğrenme, en önemlisi de 'umut' adresi olmuş durumda.

“Depreme iki oğlumla birlikte yakalandım. 6 saat enkazda kaldık. Üç aydır 3,5 yaşındaki oğlumla hastanedeydim. Büyüğümü deprem anında kaybettim... Kenti gezerken bu merkez dikkatimi çekti. Oğlumun yan taraftaki kreşe bırakıp, eğitimlere katılacağım. Evde oturmak iyi değil. Nereye gitsem, nerede olsam büyük oğlum aklımdan çıkmıyor ama burada arkadaşlarla birlikte olmak dahi bana iyi geldi...”

(Depremzede anne, Hatay Umut Kent)

“UN Women Türkiye olarak 2015'ten bu yana Koç Holding ile yürüttüğümüz başarılı iş birliği geçmişimiz de bu hikâyenin bir parçası olmayı hak ediyor. Koç Holding bizim için her zaman bir başıbaşıdan fazlası, stratejik bir ortak oldu. Koç Holding'i hem kendi ekosistemi içindeki itici gücü hem toplumdaki etki gücü açısından çok önemli bir iş ortağı olarak görüyoruz. Koç ekibiyle benzer tüm zor durumlarda, sahada oluşan ihtiyaçlara karşı toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığıyla hangi ortak çözümleri üretebileceğimizi, birlikte neler yapabileceğimizi daima konuşuyoruz. Bu diyalog ortamı bizim için çok önemli. Nitekim deprem sonrasında da ihtiyaçları ve yapılabileceklerimizi masaya yatırdık. Konteyner Kentlerdeki kadınlara 'güçlenme ve dayanışma' odağında; korunma mekanizmalarına ulaşabilecekleri, aynı zamanda kentlerden ekonomik ve sosyal açıdan güçlü çıkabilmelerine destek olacak bir yapı sunmayı düşündük. UN Women'in 'We will build back better (Daha iyi inşa edeceğiz)' mottosu doğrultusunda; topluluk temelli bir değişim ve gelişim için kadınların kendi ihtiyaçlarını kendilerinin belirleyeceği, kadınlarla çalışacak bir model tasarladık. Kadınlar, merkezlerimizde bulunan dikiş atölyemizde ürün üretip, KEDV'in güçlü kooperatif bağlantıları üzerinden ürünlerini pazarla buluşturabilecekler. Aynı zamanda liderlik eğitimleri de alacaklar. Buraya gelerek, kendi kapasitelerini geliştirerek, sorun çözmeyi öğrenerek, bundan sonraki

hayatlarında kendi hayatlarının mimarı olmak için daha fazla tecrübe ve cesaret kazanacaklar. Aynı zamanda birer dayanışma alanı da olan merkezlerimizi, kadınların ihtiyaç duyduğu bazı kritik hizmetlere erişimi kolaylaştıran bir yapıda tasarladık. Kadınlar buraya gelip gittikçe, güvendikçe, inandıkça, paylaştıkça şiddete karşı korunma, cinsel istismar gibi kritik konular yönlendirme hizmeti de alabilecekler. Atölyenin hemen yanında bulunan alanda UN Women uzmanımıza danışabilecekler, onun yönlendireceği kamu kuruluşu ya da uzmanı sayesinde ihtiyaçları olan hizmete erişimleri kolaylaşacak. Bu yaklaşımın sistematik ve sürekli olması için biz tüm bilgimizi ve koordinasyon gücümüzü ortaya koyuyoruz. Kadın Güçlenme Merkezlerinin, bu işin mimarı olan Koç Holding'in Konteyner Kentlerin bütünündeki duyarlılığının bir yansıması olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim. Böyle bir merkezi küresel norm ve standartlarda, değerler sistemi içinde, insana yakışan koşullarda tasarlamak ve kadınların buradan güçlenerek çıkmaları için bir niyeti ortaya koymak son derece değerli. Nitekim, Koç Holding ile oluşturduğumuz bu modeli Birleşmiş Milletler'in ilgili platformlarında uluslararası camianın dikkatine sunarak, projenin küresel bir model olması için de çalışacağız...”

(Zeliha Ünal, UN Women Türkiye Ülke Direktör Yardımcısı)

## Bir Umut Hikâyesi / Kapsayıcı Yaklaşım

### Yaşam Meydanı'nda gençlik var, umut var!

Bu alandaki bir diğer önemli iş birliği ise, Suna ve İnan Kıraç Vakfı çatısı altında çalışan **Suna'nın Kızları** inisiyatifi ile gerçekleştirildi. Başta 12-18 yaş kız çocuklar olmak üzere bu yaş dönemindeki tüm çocuklara yönelik çalışmalar yürüten Suna'nın Kızları, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü arasındaki iş birliği kapsamında Hatay Umut Kent'te bir Çocuk Yaşam Merkezi oluşturdu. Çocuklar ebeveynleri eşliğinde Çocuk Yaşam Merkezi'ne kaydolarak, Esenlik Programı adı verilen eğitime katılıyorlar. 10 günlük program süresince duygu ve ihtiyaç durumlarını tanımayı, benlikleriyle ilgili farkındalık kazanmayı

bunun yanı sıra bu programı tamamladıktan sonra merkezi nasıl kullanabileceklerini öğreniyorlar.

Umut Kent'te gençler en önemli hedef kitlelerden biri. Adıyaman ve Kahramanmaraş Umut Kentlerde **Ford Otosan** tarafından, **Vehbi Koç Vakfı (VKV)** desteği ve **Sürdürülebilir Kalkınma İçin Yenilikçi Çözümler Derneği** iş birliği ile oluşturulan **Gelecek Hayalim Merkezi**, depremde etkilenen gençlerin psikolojik iyilik halini destekleyecek kapsamlı bir içeriğe sahip. Sadece gençlere özel olan merkez; gençler için öğrenme, eğlenme, sosyalleşme, gelişme ve iyi hissetme alanı. Merkezde, düzenli kişisel ve sosyal gelişim etkinlikleri, bireysel terapi, grup terapisi, psiko-eğitim atölyesi, psiko-sosyal destek programları, oyun ve bilim buluşmaları gerçekleştirilecek. **Ford Otosan** Gönüllüleri de

mentörlük, kariyer buluşmaları gibi akademik ve sosyal destek etkinliklerinde gençlerle bir araya gelecek.

Futbol, basketbol ve voleybol sahaları ile açık amfi tiyatro, Umut Kentlerdeki 'iyilik halini' sağlamak ve artırmak için projede yer alan diğer önemli unsurlar. Topluluk şirketlerinden **Arçelik**'in futbol, **Tofaş**'ın basketbol okulları, **Ford Otosan**'ın voleybol ve **Tüpraş**'ın atletizm faaliyetleri daha şimdiden gençlerin uğrak yeri oldu bile. Kentlerdeki açık amfilerde tiyatro oyunları sergileyecek olan Topluluk şirketlerinin yanı sıra, Arsız Kumpanya tiyatro grubu ve Koç Topluluğu'nun kültür-sanat etkinlikleri de hazırlıklarını tüm hızıyla sürdürüyor.

### İletişim Merkezleri, yetiştirme programları ve stajlarla istihdama destek

Koç Holding, Konteyner Kentlerde yaşayacak olan yetişkinlerin en önemli ihtiyaçlarından birinin iş hayatına geri dönmek olduğu gerçeğinden yola çıkarak, Topluluk şirketlerinden mümkün olabilecek istihdam olanaklarını bölgeye kaydırma çağrısı yaptı. **Yapı Kredi** Adıyaman, Hatay ve Kahramanmaraş'ta, **Arçelik** Malatya'da Müşteri İletişim Merkezleri kurarak depremzedeler için belirli bir istihdam öncelik kontenjanı açarken **TürkTraktör** teknisyen yetiştirme programları düzenleme kararı aldı. Üniversitede okuyan gençlere yönelik de Koç Topluluğu şirketleri tarafından staj imkanları tanımlandı.

“Çocukların kendilerini yalnız hissetmeyecekleri, birbirlerine saygı duydukları ve kendilerine de saygı duyulan güvenli alanlar yaratıyoruz.”

(STK Yöneticisi, Hatay Umut Kent)



# Koç Topluluğu, daima Umut Kentlilerin yanında olacak

Umut Kent Nüfusu:  
**20 bin**

Projede çalışanlar:  
**Günde 1.000'den fazla kişi**

Koç Topluluğu Konteyner Kent Projesi'nin başlangıcında ortaya konulan '100 gün içinde Konteyner Kentlerde yaşamın başlaması' hedefine, 2 Mayıs'ta ilk yerleşimlerin gerçekleşmesiyle birlikte ulaşıldı. Ancak proje hiçbir zaman depremzedelere başlarını sokabilecekleri, dört duvardan oluşan evler sunmaktan ibaret olmadı. Depremzedelerin yaşadıkları büyük travmadan en iyi ve en hızlı şekilde çıkmalarını destekleyecek şekilde özel ihtiyaçlar da dikkate alınarak tasarlanan Konteyner Kentler, yaşamın bütününe destekleyen bir yapıda büyük bir gönüllülük ve dayanışma hareketi olarak Koç Holding tarihinde de önemli bir sayfa olarak yerini aldı. Koç Holding, 115 bin çalışanı, Topluluk şirketleri ve proje paydaşlarıyla depremzedelerin yanında olmaya devam edecek. Büyük acılar, büyük kayıpların ancak ve ancak dayanışmayla aşılabacağına olan tüm inancıyla, umudu beslemek için orada, depremzedelerin yanında olacak.

#### **4 il, 5 ayrı konumda:**

**4** okul, **8** çocuk oyun merkezi ve ana sınıfı, **4** kütüphane, **21** çocuk parkı, **21** sportif tesis, **3** amfi tiyatro, **7** bilgisayar salonu ve teknoloji atölyesi, **4** mutfak atölyesi





# UmutKent



## PROJE DESTEKÇİLERİ



Hatay Umut Kent haritasıdır.

## BİRİMLER VE ORTAK ALANLAR

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 1 İDARİ OFİSLER VE GÜVENLİK           | 19 BERBER                               |
| 2 YARDIM TOPLAMA MERKEZİ              | 20 İBADETHANE                           |
| 3 SENDEO DAĞITIM NOKTASI              | 21 KAFETERYA                            |
| 4 GELECEK HAYALİM MERKEZİ             | 22 MARKET                               |
| 5 TÜRKİYE EĞİTİM GÖNÜLLÜLERİ VAKFI    | 23 YAPI KREDİ ATM                       |
| HATAY VEHBİ KOÇ VAKFI ÖĞRENİM BİRİMİ  | 24 KADIN DAYANIŞMA MERKEZİ              |
| 6 YAPI KREDİ MÜŞTERİ İLETİŞİM MERKEZİ | 25 KUAFÖR                               |
| 7 ORTAK ÇALIŞMA OFİSLERİ              | 26 SUNA'NIN KIZLARI ÇOCUK YAŞAM MERKEZİ |
| 8 MUTFAK ATÖLYESİ                     | 27 ARÇELİK CAFE                         |
| 9 ÇAMAŞIRHANE                         | 28 WC                                   |
| 10 MİSAFİRHANE                        | 29 ATIK TOPLAMA MERKEZİ                 |
| 11 KÜTÜPHANE                          | 30 OTOPARK                              |
| 12 TEKNOLOJİ VE TASARIM ATÖLYESİ      | 31 HALI SAHA                            |
| 13 ÇOK AMAÇLI SALON                   | 32 BASKETBOL/VOLEYBOL SAHASI            |
| 14 OKUL                               | 33 AMFİTİYATRO                          |
| 15 AİLE SAĞLIĞI MERKEZİ               | 34 ÇOCUK OYUN ALANI                     |
| 16 PSİKOSOSYAL DESTEK MERKEZİ         | 35 AÇIK FITNESS ALANI                   |
| 17 ATÖLYELER                          | 36 SU DEPOSU                            |
| 18 BİLGİSAYAR ODASI                   | 37 ÇOCUK OYUN MERKEZİ VE ANA SINIFI     |

## 5 lokasyondaki kentlerin konteyner adedi:

Adıyaman **1390**, Hatay **1040**, İskenderun **300**,  
Kahramanmaraş **1800**, Malatya **470**.

## Bir bakışta 2022

# Bir bakışta 2022\*



## 4 ana iş kolu

- Enerji
- Otomotiv
- Dayanıklı Tüketim Malları
- Finans

\* Veriler Koç Topluluğu'nun tüm operasyonlarını ve şirketlerini kapsamaktadır.

> **115.000**

'in üzerinde 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

> **%7** Türkiye'nin toplam ihracatındaki payı

Gelirleri Türkiye'nin

> **GSYH'sinin %9'u**

Toplam piyasa değeri

> **Borsa İstanbul 100 Endeksi'nin %19'u**

> **~90** Yurt dışı üretim tesisi ve pazarlama/satış şirketi

## Finansal Olmayan Göstergeler

### Emisyon Azaltım Hedefi

- Kapsam 1 ve 2 sera gazı emisyonu azaltımı (baz yıl: 2017)
    - 2030 yılında %27
    - 2040 yılında %49
    - 2050 yılında karbon nötr
- İlerleme:** 2022 itibarıyla %11 azaltım

### Diğer ÇSY Bağlantılı Taahhütler

- 2023 yılı Mart ayına kadar tek kullanımlık plastik tüketiminin sonlandırılması
- Yönetim Kurulu'ndaki kadın üye oranını sürekli olarak en az %30'da tutma taahhüdü

### Uluslararası Platformlar

- İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü (Task Force on Climate-related Financial Disclosures - TCFD)
- Dünya Ekonomik Forumu Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri (WEF Stakeholder Capitalism Metrics)
- UN Global Compact CEO Water Mandate
- Dünya Ekonomik Forumu AB Yeşil Mutabakatı CEO Eylem Grubu (WEF CEO Action Group for the European Green Deal)
- Dünya Ekonomik Forumu Doğa ve İklim Merkezi (WEF Center for Nature and Climate)
- BM Nesiller Boyu Eşitlik Forumu Teknoloji ve İnovasyon alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Grubu Liderlerinden (Action Coalition Leaders on Technology and Innovation at the UN Generation Equality Forum)
- BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri (UN WEPs)
- BM Kadın Birimi Unstereotype Alliance (UN Women)
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC)

### Sürdürülebilirlik Endeksleri

- BIST Sürdürülebilirlik Endeksi
- MSCI ESG Rating
- FTSE4Good
- Sustainalytics ESG Rating
- V.E. (Moody's) ESG Solutions



## 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.

- ➤ ➤ Kurucumuz Vehbi Koç'un bir zamanlar söylediği gibi, ülkemiz varsa biz de varız. Küresel bir lider olma iddiamız, Vehbi Koç'un vizyonunun küresel ölçeğe 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**

# Mirasımız, geleceğimizdir.

# 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 stratejisinin bir parçası olarak 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.

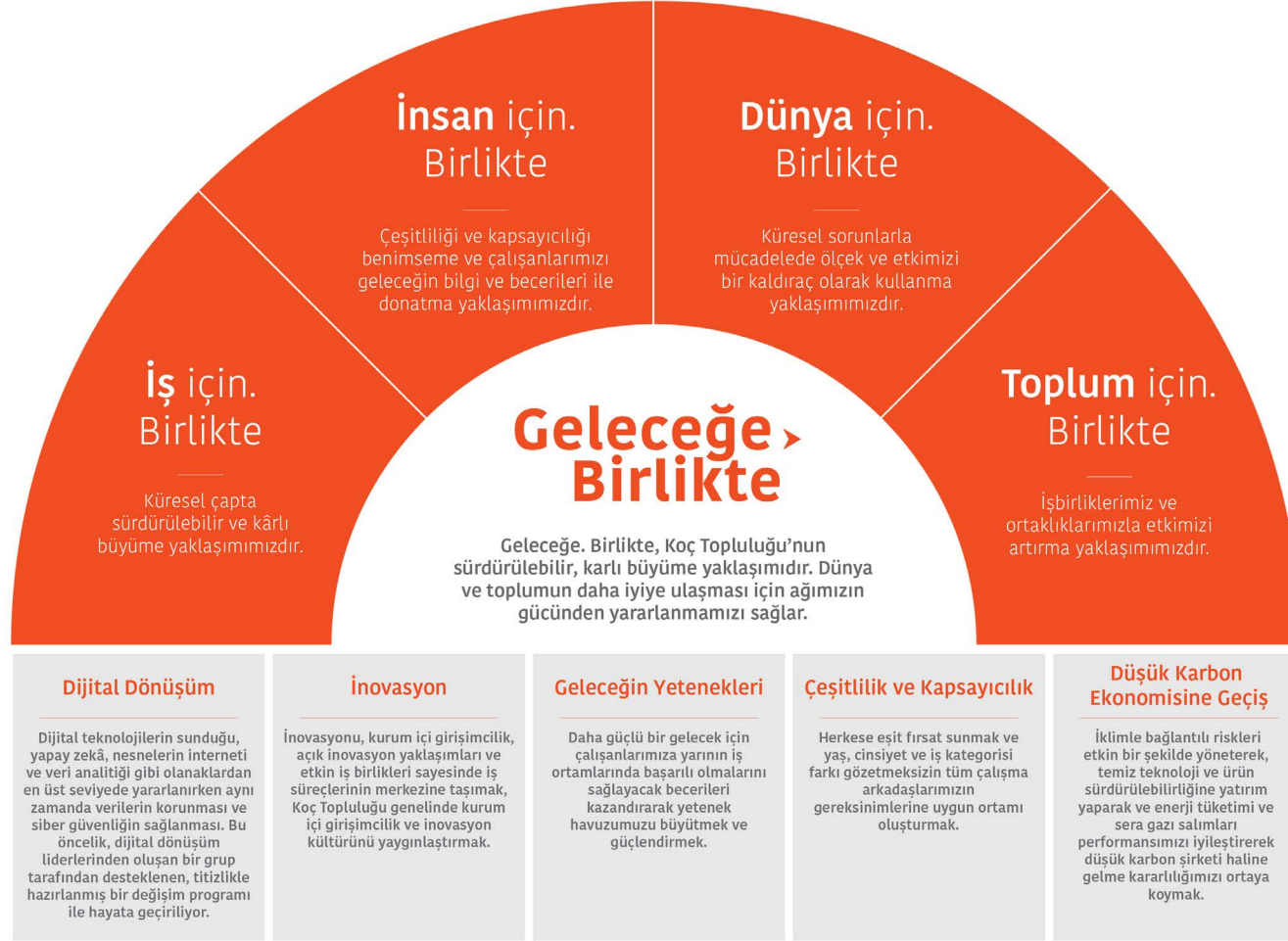
**Geleceğe. Birlikte** stratejisinin dört ana eksenini bulunuyor: iş, insan, dünya ve toplum. Birbiriyle bağlantılı olan bu dört eksenin her biri eşit öneme sahip. Gerek büyük ve karmaşık sorunları ele almak için yapılan inovasyon çalışmaları, gerek dijital araçlarla iklim değişikliğine karşı yürütülen 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.

**Geleceğe. Birlikte**  
stratejisinin dört ana eksenini  
bulunuyor: **iş, insan, dünya** ve  
**toplum**. Birbiriyle bağlantılı olan bu  
dört eksenin her biri eşit öneme sahip.

# Sürdürülebilirlik Stratejimiz



# Sürdürülebilirlik Yönetimi

- ➤ ➤ Güçlü kurumsal yönetim, uzun soluklu başarının anahtarıdır. Koç Topluluğu şirketleri bu sayede performanslarını iyileştirebiliyor ve risklerini azaltabiliyorlar. Koç Holding'in iş alanlarında gösterdiği başarısının sürekliliğini sağlamak açısından kurumsal yönetim ve ÇSY konularında şeffaflığın artırılması, başta yatırımcılar olmak üzere tüm paydaşlar tarafından vazgeçilmez olarak görülüyor.

Sürdürülebilirlik, kurumsal yönetim yaklaşımımızın ayrılmaz bir parçasını oluşturuyor. Bu bağlamda Koç Holding, “**Geleceğe. Birlikte**” stratejisi ve diğer öncelikli konular çerçevesinde sağladığı ilerlemeyi, Türkiye Sermaye Piyasası Kurumu (SPK) Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'ne uygun hazırlanan düzenli raporlarla, Kurumsal Yönetim Komitesi kanalıyla Yönetim Kurulu ile paylaşıyor.

Kurumsal İletişim ve Dış İlişkiler Direktörlüğü altında yer alan ve CEO'ya bağlı çalışan Sürdürülebilirlik Birimi, Topluluk bünyesindeki farklı birimlerin eşgüdümünden ve stratejinin uygulanmasından sorumludur. Ayrıca, ilgili Koç

Topluluğu şirketlerinde Genel Müdür veya Genel Müdür Yardımcısı'na bağlı bir sorumlu yönetici belirlenmekte, bu kişi çalışmalarını şirketin çevre, insan kaynakları, finans, hukuk, denetim, satın alma, inovasyon ve dijital dönüşüm ekipleri ile koordineli olarak yürütülmektedir.

Koç Topluluğu Karbon Dönüşüm Programı, Koç Holding CEO'su Levent Çakıroğlu liderliğinde yönetilmekte ve Koç Holding bünyesindeki sürdürülebilirlik, finans, strateji ve iş geliştirme ekipleri tarafından koordine edilmektedir. Program, Grup şirketlerinden üst düzey yöneticilerin yanı sıra Ar-Ge, çevre, finans, inovasyon, insan kaynakları, kurumsal iletişim, pazarlama, satın alma, strateji ve üretim gibi çeşitli departmanlardan çalışanların da yer aldığı Karbon Dönüşüm Liderlerinin katkılarıyla ilerlemektedir. Koç Topluluğu Çevre Konseyi teknik destek sağlamaktadır.

Kurumsal yönetim hakkında detaylı bilgi için lütfen **2022 Faaliyet Raporu**'na bakınız

# Önceliklendirme Analizi

- ► ► 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.

Son on önceliklendirme analizimiz, **DNV Business Assurance UK**'den aldığımız danışmanlıkla 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 belirlendi.
- 2. Paydaş haritalama ve katılımı.** Topluluk içinden ve dışından belirlenen yaklaşık 140 bireysel paydaş, bir anket veya 60 dakikalık bir görüşme ile sürece dâhil 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 değerlendirildi.
- 4. Başlıca içgörülerin belirlenmesi.** Sürecin son aşaması ise öncelikli konuların **Geleceğe. Birlikte** sürdürülebilirlik stratejisi ve beş stratejik öncelik doğrultusunda gözden geçirilerek konumlandırılması oldu.

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

## 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.

Fakat, 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.



# Paydaşlarla Birlikte Başarmak

- ► ► Koç Topluluğu'nun enerji, otomotiv, dayanıklı tüketim malları, finans, perakende, gıda ve bilgi teknolojileri gibi toplumun büyük bir kısmına ulaşan çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren şirketleri bulunuyor. Gelişme açısından dış paydaşlarla ortaklıklar kurulması büyük önem taşıyor. Paydaşlarımız, bu yönde bizim örnek oluşturmamızı bekliyor, bizim büyümemiz diğerlerinin de büyümesi anlamına geliyor. Daha iyiye ulaşma yolunda yenilikler yaptıkça paydaşlarımız da bizi takip ediyor. Daha fazla katma değer yaratıp teknoloji, iş dünyası ve toplumdaki değişimlere yanıt verdiğimizde tüm sektörlerimize, iş ortaklarımıza ve topluma kadar ulaşan bir dalga etkisi yaratıyoruz.

Paydaş erişimi ve paydaşların entegrasyonu, Topluluk şirketlerimizin başarısı için temel itici güçler arasında yer alıyor. Riskleri ve fırsatları dikkate alıp değerlendirerek, sektörlerin ve toplumun sürdürülebilirlik alanındaki dönüşümüne liderlik ediyoruz. Çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇŞY) faktörleri, yatırımcı kararları ve paydaş algısı üzerinde giderek artan bir etkiye sahip bulunuyor.

Paydaş bakış açısını sürdürülebilirlik stratejimize yansıtacak üzere, paydaşlarımızın çevre, insan ve çalışan hakları, şeffaflık ve etik, inovasyon, çeşitlilik ve kapsayıcılık gibi farklı konularla ilgili beklenti ve görüşlerini belirlemeye yönelik kapsamlı bir yaklaşım oluşturduk. Bu doğrultuda, hissedarların, yatırımcıların, çalışanların, Topluluk şirketlerinin, distribütörlerin, müşterilerin, sivil toplum örgütlerinin, kamu kuruluşlarının, sektörel derneklerin ve üniversitelerin beklentilerine ve çıkarlarına şeffaf ve eşit bir şekilde karşılık vermeyi amaçlıyoruz.

Her bir Topluluk şirketi paydaşlarla farklı derecelerde etkileşime giriyor. Bu durum, sürdürülebilirlik stratejilerini ve uygulamalarını yaratma konusunda bize gerekli olan girdiyi sağlıyor. Paydaş katılımı, yönetimin performans hedefleri aracılığıyla da izleniyor.

## Paydaşlarla Etkileşim Yollarımız

Paydaşlarımızla sürekli olarak etkileşimde bulunuyor ve kesintisiz, güvene dayalı bir iletişim kurmayı hedefliyoruz. Koç Topluluğu şirketlerinde, işimizi geliştirmemizi ve tüm paydaşlar için katma değer yaratmamızı sağlayan, sürdürülebilirlik meseleleriyle ilgili paydaş etkileşimi, üç farklı düzeyde gerçekleştiriliyor. Paydaşlarla iletişimin sıklığı, hedef kitlenin yapısına, beklentilerine ve ihtiyaçlarına göre farklılık gösteriyor.

- 1. Destekler:** Bu etkileşim düzeyi, farkındalığı veya kapasiteyi artırmayı amaçlayan organizasyonların desteklenmesini içeriyor. Paydaşlarla sponsorluk, burs ve bağış gibi tek yönlü ve kısa süreli bir etkileşim söz konusu oluyor.
- 2. Ortaklıklar:** SKA'lara ulaşmak için hükümetler, özel sektör ve sivil toplum arasında ve her düzeyde güçlü ortaklıklar kurulmasının gerekli olduğuna inanıyoruz. Sık karşılaşılan ve önem arz eden sürdürülebilirlik meselelerinin yönetiminde kamu ve özel sektör, uluslararası örgütler, sivil toplum organları, üniversiteler gibi dış paydaş ortaklarla birlikte çalışıyoruz. Ortaklıkları değer yaratma, daha fazla inovasyonun yolunu açma ve yaratıcılığı besleme potansiyeline göre değerlendiriyoruz. Bu tür iki yönlü iletişim, anlamlı fırsatlar ve sonuçlar doğuruyor. Dış paydaşlarla yapılan ortaklıkların artırılması, önemli bir inovasyon kaynağını oluşturuyor.
- 3. Çok Paydaşlı İnisiyatifler:** Karmaşık çevresel ve sosyal meselelerin ele alınması ve üstesinden gelinmesi için çok paydaşlı inisiyatifler gerekiyor. Sürdürülebilirlik konularında liderlik vizyonumuz doğrultusunda paydaşlarımız, tüm topluma ulaşarak pozitif değişikliği tetiklememizi bekliyorlar. Buradan hareketle, büyük ölçekli önemli konuları ele almak üzere kamu ve özel sektör, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum organları ve üniversiteler gibi farklı tarafları bir araya getiren, gerek yerel gerek uluslararası çok paydaşlı inisiyatiflerde sürekli yer alıyor.

# 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 ulaşılması 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

Koç Holding, sağlıklı bir dünya ve toplum olmadan sağlıklı bir işin de mümkün olmayacağına inanıyor, başta iklim değişikliği olmak üzere tüm çevresel risk ve fırsatları uzun vadeli bir bakış açısıyla yönetmeyi hedefliyor. Bu olgudan hareketle, **Dünya için. Birlikte** diyerek yerel ve küresel çevresel sorunları, karar alma süreçlerinin bir parçası haline getirmeyi amaçlıyoruz.

Dünyanın her yerinde şirketler, gezegenin ihtiyaçlarına yanıt vermek konusunda önemli bir role sahip. İklim krizi tüm dünyayı karmaşık bir mücadeleyle karşı karşıya bırakmaya devam ediyor. 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. Küresel ısınmanın, uluslararası düzeyde kabul edilen 1,5°C ile sınırlanması bugün her zamankinden daha kritik bir zorunluluk olarak ortaya çıkıyor.



# Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

- ► ► Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) 2023 Küresel Risk Raporu'na göre iklim değişikliği, insanlığın karşı karşıya olduğu en ciddi tehdit olarak görülmeye devam ediyor. "İklim değişikliğinin azaltılamaması" ve "İklim değişikliğine uyum sağlanamaması" önümüzdeki on yıl içinde küresel ölçekte en fazla hasarı yaratma potansiyeline sahip riskler olarak derecelendiriliyor.

Hükümetlerin, şirketlerin ve toplumların düşük karbon ekonomisine geçmeleri yönündeki baskı giderek artarken net sıfır karbon hedefi açıklayan ülkelerin, şehirlerin ve büyük şirketlerin sayısı da tüm dünyada artıyor. Dünyanın 2050 yılına kadar net sıfır karbon emisyonu hedefine ulaşması için Paris Anlaşması'nda verilen taahhütlerin uygulanması

önem taşıyor. AB'nin Yeşil Mutabakat konusunda kaydettiği ilerleme ve Türkiye'nin 2021 yılında 2053 yılına kadar net sıfır karbon emisyonuna ulaşma hedefi açıklayarak Paris Anlaşması'nı onaylaması, Türkiye'de karbonsuzlaşmaya giden süreci hızlandıracaktır.

İklimle bağlantılı süratle ilerleyen gündem ve gelişmeler paralelinde Koç Topluluğu olarak harekete geçiyoruz. Daha sürdürülebilir bir gelecek için iklim değişikliğinden kaynaklanan riskleri yönetmeyi, potansiyel fırsatlardan yararlanmayı ve performansımızı, İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü (TCFD) çerçevesine uygun olarak düzenli bir şekilde paydaşlarımıza raporlamayı amaçlıyoruz.

## Yükselen Risk olarak Yeşil Mutabakat

<b>Potansiyel Etkiler</b>	<p>Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı ile birlikte önerilen AB Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM) (CBAM-Carbon Border Adjustment Mechanism), Avrupa dışında bulunan ülkelere ihraç edilen belirli ürünlerin içerdiği sera gazı emisyonlarını düzenleyerek Avrupa Birliği'nden (AB) karbon sızıntılarını engellemeyi amaçlıyor. <b>TÜSİAD'ın raporuna göre</b> 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 düzenleme mekanizması, Topluluğun ihracatı açısından yeni finansal maliyetler doğurabilir.2023 yılında yürürlüğe girecek olan SKDM kademeli olarak uygulamaya alınacak ve ilk etapta sadece demir-çelik, çimento, gübre, alüminyum ve elektrik üretimi gibi karbon sızıntı riski yüksek olan sektörlerdeki seçilmiş ürünler için geçerli olacak. SKDM'nin devreye girmesiyle tedarikçiler için ek karbon fiyatlaması maliyetleri söz konusu olabilecektir. Koç Holding olarak maliyetleri ve riskleri daha etkin yönetebilmek için söz konusu riskleri piyasa riski altında irdeliyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde uygulamaya alınabilecek yeni yönetmelikleri takip ediyoruz. Mekanizmanın hala belirsiz yönleri olduğundan SKDM'nin kapsamı ve devreye alınacak düzenlemeler bakımından potansiyel etkilerin ve azaltıcı önlemlerin önceden bilenebilmesi Koç Topluluğu açısından kritik önem taşıyor.</p>
<b>Azaltım &amp; Fırsatlar</b>	<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 tamamladık. 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 Mutabakat'ın Türkiye ekonomisi üzerindeki olası etkilerini izliyoruz. Ayrıca, eylem planlarının ve planlanan mekanizmaların yansımalarını değerlendirmek ve Yeşil Mutabakat ile ilgili gelişmeleri takip etmek üzere Koç Topluluğu içinde bir çalışma grubu oluşturduk.</p> <p>Yeni mekanizmayla birlikte güçlü bir iklim stratejisine ve düşük karbon yoğunluğuna sahip şirketlerin rekabette avantaj sağlaması öngörülüyor. 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 paylarının artırması beklenen ürün ve hizmetler arasında yer alıyor.</p>

# Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

## ► ► ► Karbon Dönüşüm Programı

Küresel iklim gündemi ve Avrupa Yeşil Mutabakatı doğrultusunda 2050 yılına kadar karbon nötr olmayı hedefliyoruz. Bu hedefe ulaşmak ve düşük karbon ekonomisine geçiş yol haritasını oluşturmak için de Topluluk genelinde Karbon Dönüşüm Programı'nı başlattık.

Karbon Dönüşüm Programı'nın birinci odak alanı kapsamında, TCFD önerilerine uygun olarak başlıca geçiş risklerini ve fiziksel riskleri tanımladık. Farklı iklim senaryoları altında kısa, orta ve uzun vadede Koç Topluluğu'nun ve şirketlerin karşılaşacağı başlıca riskleri ve finansal etkileri belirledik. Bu risklerin etkin yönetimi için şirketlerin hedef ve yol haritalarını oluşturmaları da programın diğer amaçları arasında yer alıyor.

Risklerin yönetiminin yanı sıra ortaya çıkan yeni ürün ve hizmet alanlarındaki fırsatların yakalanmasını ve risklere dayanıklı iş modellerinin hayata geçirilmesini de planlıyoruz.

# Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

## Geçiş Yol Haritası

Koç Holding olarak, düşük karbonlu ekonomiye geçişi desteklemek ve 2050 karbon nötr hedefimize ulaşmak için bir yol haritası oluşturduk. Düşük karbonlu bir gelecek vizyonumuza ulaşmak için, yenilenebilir enerji çözümlerine, enerji verimliliği önlemlerine ve tedarik zincirimizi karbondan arındırmaya yönelik girişimlere odaklanıyoruz. Ayrıca otomotiv, enerji, dayanıklı tüketim ve finans sektörlerinde yer alan Koç Topluluğu şirketleri de kendi faaliyet alanları ile

uyumlu geçiş yol haritalarını takip ediyorlar.

**Yenilenebilir enerji:** Çoğu Topluluk şirketinin, faaliyetlerindeki tüm elektriği yenilenebilir kaynaklardan tedarik etme hedefi bulunuyor. Buna paralel olarak rüzgâr, güneş ve diğer temiz enerji türlerine yatırım yapıyoruz. Mümkün olan her alanda yenilenebilir enerji üretimine yatırım yapıyor ve yenilenebilir enerji sertifikaları satın alıyoruz.

## Entek: Topluluk Çapında Yenilenebilir Enerji Projesi

Koç Topluluğu içerisinde bağımsız bir enerji üreticisi olarak faaliyet gösteren Entek, artan enerji talebini karşılamak için temiz ve sürdürülebilir enerji çözümleri sunmayı taahhüt ediyor. Şirket toplam 442 MW kapasiteye sahip olarak bir rüzgar santrali, bir doğal gaz santrali ve altı hidroelektrik santrali ile elektriğinin % 80'ini yenilenebilir kaynaklardan üretiyor.

Koç Topluluğu'nun karbon emisyonlarını azaltma taahhüdü doğrultusunda Entek, Topluluğun karbon nötrlüğe ulaşma yolculuğunda iki önemli projeye öncülük ediyor. Bu projelerden ilki, güneş ve rüzgar enerjisi üretimine odaklanarak Topluluğun genel elektrik tüketimindeki yenilenebilir enerji

payını artırmayı hedefliyor.

Proje kapsamında Koç Topluluğu şirketleri için güneş enerjisi santrali projelerinin geliştirilmesinde önemli adımlar attık. Mayıs 2023 itibarıyla toplam 349 MW'lik kapasiteye ulaşan güneş enerjisi santrallerimizi kurduk. 349 MW kapasiteli bu güneş enerjisi projeleri tam olarak hayata geçirildikten sonra yılda yaklaşık olarak 2.016.000 GJ elektrik üretilmesini öngörüyoruz. Bu, Koç Topluluğu genelinde %50'nin üzerinde bir tüketimin yenilenebilir enerjiden karşılanmasını sağlayarak, bu projenin Topluluk genelinde yılda 250.000 ton CO<sub>2</sub> emisyonunu azaltmasına olanak sağlayacak.

# Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

- ➤ ➤ **Enerji verimliliği:** Tüm işletmelerimizde enerji verimliliğini artırmak için çalışıyoruz. Bu yöndeki çalışmalarımız başlıca, enerji tüketimini azaltma fırsatlarını belirlemeyi, üretim süreçlerini optimize etmeyi ve daha verimli çalışmalarımıza yardımcı olacak yeni teknolojileri keşfetmeyi içeriyor.

## Entek: Topluluk Çapında Enerji Verimliliği Projesi

- ➤ ➤ Proje, Koç Topluluğu Şirketleri'nin çatılara kurulan güneş enerjisi yatırımlarına ve enerji verimliliği girişimlerine odaklanmaktadır. Proje, potansiyel projeleri tasarlamak ve bu projelerin hayata geçirilmesini sağlamak üzere başlatılmıştır. Projenin başarılı bir şekilde devam etmesi için Koç Topluluğu içerisinde yer alan farklı uzmanlıklardan faydalanmanın yanı sıra dış değerlendirmelere de yer verilmektedir.
- Enerji verimliliği konusundaki kapsamlı araştırmalarımızla projelerimiz, elektrik enerjisinde 126.000 GJ, doğalgaz tüketiminde ise 234.000 GJ tasarruf sağladı. Ayrıca, çatılara kurulan güneş enerjisi tesisatları üzerine yaptığımız çalışmalarla, 100 MW değerinde etkileyici bir enerji potansiyeli ortaya çıkardık. Bu potansiyeli gerçekleştirdiğimizde, toplamda 473.040 GJ'lik elektrik enerjisine ulaşarak kayda değer bir enerji tasarrufu sağlamayı öngörüyoruz.



# Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

- ➤ ➤ **Sektör bazlı yol haritaları:** Yenilenebilir enerji, enerji verimliliği ve tedarik zincirinin karbondan arındırılması ortak odak alanlarının yanı sıra Koç Topluluğu şirketleri, faaliyet gösterdikleri sektörlere özgü öncelikleri ve geçiş yollarını belirlediler.

## Enerji

Enerji sektörünün dönüşümünü sağlamadan düşük karbon ekonomisine ulaşmanın mümkün olmayacağına inanıyoruz. Temiz enerjiye geçiş ve alternatif yakıtlara erken yatırım yapan sektör şirketlerinin öne çıkarak önemli bir avantaj yakalayacağını düşünüyoruz.

Enerji sektöründe faaliyet gösteren Koç Topluluğu şirketlerinden Tüpraş, sıfır karbonlu elektrik, hidrojen ve biyoyakıt gibi alternatif yakıtların potansiyelini araştırmakta ve Kapsam 3 emisyonlarını azaltmak için sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmektedir.

## Tüpraş

- ➤ ➤ Tüpraş, enerji verimliliği ve karbonsuzlaşma projeleri ile mevcut varlıklarını daha rekabetçi ve kârlı hale getirerek Türkiye'nin enerji dönüşümüne öncülük etmeyi hedeflemektedir. Şirket ayrıca dengeli ve çeşitlendirilmiş bir temiz enerji portföyü oluşturarak sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen yeni alanlara yatırım yapmayı planlamaktadır.

Tüpraş, Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarını 2017 yılına göre 2030 yılına kadar %27, 2035 yılına kadar %35 azaltmayı ve 2050 yılına kadar karbon nötr enerji şirketi olmayı hedeflemektedir.

Tüpraş'ın Stratejik Geçiş Planı doğrultusunda yatırım alanları aşağıdaki gibidir.

- Biyoyakıtlar
- Sıfır karbonlu elektrik
- Yeşil hidrojen
- Sürdürülebilir rafinaj

# Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

## Otomotiv

Otomotiv sektörü, küresel karbon geçişinde kritik bir rol taşımaktadır. Düşük emisyonlu araçlara doğru bir yönelim, değer zincirlerinde bozulmalara neden olacak ve sıfır emisyonlu otomobiller ve kamyonlar bu geçişin ana odak noktaları olacaktır. Bu araçlara yatırım yapan, yeni değer zinciri modelleri oluşturan ve üretim kabiliyetlerini geliştiren şirketler ise önemli derecede avantaj elde

edeceklerdir. Bu doğrultuda, Koç Topluluğu şirketlerinin otomotiv sektöründeki karbon geçiş yolculuğunun önemli bir bölümü, ürünlere ve değer zincirine odaklanmaktadır. Elektrikli araçlar, alternatif yakıtlı araçlar, sürdürülebilir üretim ve tedarikçilerin yarattığı etki de bu çabaların önemli birer parçası olarak ele alınmaktadır.

## Ford Otosan

- ▶ ▶ ▶ Ford Otosan, 2030 yılına kadar sadece sıfır emisyonlu binek araçlar, 2035 yılına kadar sıfır emisyonlu hafif ve orta ticari araçlar ve 2040 yılına kadar sıfır emisyonlu ağır ticari araçlar satmayı planlamaktadır.

Ford Otosan, ürün portföyündeki elektrikli araçların oranını artırmaya ve değer zincirindeki elektrifikasyon hazırlık seviyelerini iyileştirmeye odaklanmaktadır. Ford Otosan, Türkiye'deki ilk tamamen elektrikli ticari araçları üretmiştir ve Ford Otosan Craiova Tesisi gibi yeni bir üretim

tesisinin satın alınması dâhil olmak üzere, elektrifikasyon konusundaki yatırımlarını arttırmaktadır. Ayrıca, ağır ticari araçlar için küresel bir marka olan Ford Trucks, Türkiye'nin ilk tamamen yeni %100 elektrikli kamyonunu geliştirmiş ve tanıtmıştır.

Ford Otosan, 2030 yılına kadar Türkiye'deki üretim tesisleri ve Ar-Ge merkezlerinde karbon nötr olmayı ve tesislerinde kullandığı elektriği %100 yenilenebilir kaynaklardan temin etmeyi hedeflemektedir. Ford Otosan, tedarikçilerinin karbon emisyonlarını hesaplamakta ve tedarik zincirindeki 300'den fazla tedarikçinin 2035 yılına kadar karbon nötr olmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Şirket ayrıca lojistik operasyonlarında 2035 yılına kadar karbon nötrlüğü hedeflemektedir.

# Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş

## Dayanıklı Tüketim Malları

Dayanıklı tüketim sektörü için düşük karbonlu ekonomiye geçiş, operasyonları ve ürünleri karbonsuzlaştırmak için yenilikler, enerji ve kaynak tasarrufu sağlamak gibi önemli fırsatlar sunmaktadır. Ürünlerin kullanım sürecinde üretilen emisyonların azaltılması sektörün karbonsuzlaşma

hedeflerine ulaşmasında önemli bir faktördür. Dayanıklı tüketim malları sektöründeki Koç Topluluğu şirketleri, bu hedefe ulaşmak için enerji verimli ürünler geliştirmeye odaklanmaktadır.

## Arçelik

➤ ➤ ➤ Arçelik, düşük karbonlu bir ekonomiye geçiş için detaylı bir yol haritasına sahiptir. Bu yol haritası, Bilim Temelli Hedefler Net Sıfır Standartı ile uyumlu olarak 2050 yılına kadar net sıfır emisyon hedefine ulaşma taahhüdünü içermektedir. SBTi tarafından onaylanan 2 derecenin altında ısınma hedefine göre Arçelik, 2030 yılına kadar Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarını %30 oranında azaltmayı ve satışa sunulan ürünlerin kullanım aşamasından kaynaklanan Kapsam 3 sera gazı emisyonlarını 2018 baz yılına göre %15 oranında azaltmayı hedeflemektedir. 2050 yılında Arçelik, Kapsam 1-2 ve Kapsam 3 emisyonlarında %90 azalma sağlamayı taahhüt etmektedir ve kalan %10'luk emisyonları için nitelikli doğa ve teknoloji tabanlı karbon giderme projelerine yatırım yapacaktır. Taahhüt edilen hedeflere ulaşmak için Arçelik aşağıdaki adımları atacaktır:

- %100 oranında yeşil elektrik tedarikini artırmak
- 2030 yılına kadar 50 MW kapasiteli yenilenebilir enerji sistemleri kurmak
- Üretimde enerji verimliliği projelerine daha fazla yatırım yapmak
- %100 elektrikli araçlar ve forkliftler kullanmaya geçmek
- Üretimde, Düşük GWP (Global Warming Potential) soğutucu kullanmak
- Mümkün olduğunda yeşil hidrojen kullanmak
- Süper enerji verimli ürünlerin küresel penetrasyonunu artırmak
- Yüksek GWP soğutucuların kademeli olarak kullanımdan kaldırılmasını sağlayarak tüm ürünlerde düşük GWP soğutucuya geçişi hızlandırmak

## Finans

Finans sektörü, sermayeyi düşük karbonlu girişimlere doğru yönlendirme ve portföyünü temiz enerji yatırımlarına doğru değiştirme konusunda kararlı adımlarla dönüşmektedir.

## Yapı Kredi

➤ ➤ ➤ Yapı Kredi, iklim riski değerlendirmelerini kredi karar süreçlerine entegre etmeye kararlıdır. Şirket, Karbon Dönüşüm Programı'nın bir parçası olarak, beklenen emisyon azaltımlarının kredi ve yatırım portföyleriyle uyumluluğunu değerlendirmek için 2023 yılı sonuna kadar bir dönüşüm

stratejisi geliştirmektedir. Bu strateji, Koç Holding'in net-sıfır geçiş yol haritalarında ve Türkiye'deki reel sektörün yeşil dönüşümünde kritik bir rol oynayacaktır.

# İklimle Bağlantılı Risk ve Fırsatlar Beyanı

- ► ► Koç Holding olarak İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü'nü (TCFD) destekleyen şirketler arasında yer alıyoruz. İklim değişikliğinden kaynaklanan risklerimizi ve fırsatlarımızı, TCFD çerçevesi kapsamında yönetmeyi amaçlıyoruz. Bunları düzenli olarak paydaşlarımıza açıklamayı ve bu uygulamaları ekosistemimiz boyunca genişletmeyi amaçlıyoruz.

TCFD önerileri doğrultusunda hazırlanan bu bölümde, TCFD'nin tematik alanları olan Kurumsal Yönetim, Risk Yönetimi, Strateji ve Metrikler ile Hedefler başlıklarının her birindeki yaklaşımımıza ve performansımıza yer veriyoruz. Ayrıca farklı iklim senaryoları açısından stratejimizi ve iş modelimizi ortaya koyuyoruz.

Son beş yıllık dönemde Koç Topluluğu'nun konsolide gelirlerinin %91,3'ünü oluşturan Arçelik, Aygaz, Entek, Ford Otosan, Opet, Otokar, Otokoç, Tat Gıda, Tofaş, Tüpraş, Türk Traktör ve Yapı Kredi şirketlerinde risk analizi çalışması gerçekleştirildi. Finans sektöründe faaliyet gösteren Yapı Kredi'nin tüm kredi portföyünü kapsayan risk analizi; aşırı hava koşulları, ulusal ve uluslararası düzenlemeler, paydaş beklentileri, değişen piyasa beklentileri ve gelişen teknolojiler gibi iklimle bağlantılı çeşitli fiziksel riskleri ve geçiş risklerini içerdi. Finans dışı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin risk analizlerine ilişkin detaylar

aşağıdaki bölümlerde sunulmuştur. Ön analiz üçüncü taraflarca bağımsız olarak gerçekleştirildi; bu analizler aynı yaklaşım kullanılarak değişen şirket stratejilerine göre düzenli olarak güncelleniyor.

## Kurumsal Yönetim

İklimle bağlantılı risk ve fırsatlar, Karbon Dönüşüm Programı altında takip ediliyor ve yönetiliyor. Yönetim yapısının detaylarına bu raporun Sürdürülebilirlik Yönetimi bölümünden ulaşılabilir.

## Risk Yönetimi

İklimle bağlantılı riskler Risk Komitesi gözetimi altında Yönetim Kurulu seviyesinde ele alınıyor. Risk yönetimi ile ilgili detaylara Koç Holding Faaliyet Raporu'nun Risk Yönetimi bölümünden erişilebilir.

## Strateji

Koç Topluluğu genelinde, düşük karbon ekonomisine geçiş için bir yol haritası oluşturmak ve hedeflerimize ulaşmak amacıyla Karbon Dönüşüm Programı'nı başlattık. Karbon Dönüşüm Programı, iklimle ilgili konularda ana stratejimiz olarak işlev görmektedir.

*Karbon Dönüşüm Programı'na dair detaylı bilgiye bu rapor içerisinde ayrı bir bölümde yer verilmiştir **Sayfa 45***

# İklimle Bağlantılı Risk ve Fırsatlar Beyanı

## ► ► ► Senaryo Bazlı İklim Riski Değerlendirmesi

### Geçiş Riskleri

Geçiş riskleri, dört farklı kategoride değerlendiriliyor:

#### Politika Riski

Politika/mevzuat riskleri arasında, artan karbon fiyatlandırması, bununla ilintili gelişebilecek finansal riskler ve işletme maliyetlerindeki artışlar değerlendiriliyor. Küresel emisyon ticaret sistemindeki karbon fiyatı artışları, karbon ve yakıt vergileri, Paris Anlaşması'nda sıralanan iklim kaynaklı diğer fiyatlandırma önlemlerinin bir sonucu olarak ülkelerin, iklim krizine karşı daha güçlü bir şekilde harekete geçmesi bekleniyor. Bu değerlendirmeleri yaparken, farklı ülke ve bölgelerde karbon fiyatlandırmalarındaki artış hızını dikkate aldık.

Analiz, üç farklı iklim eylemi senaryosunu içeriyor. 2030, 2040 ve 2050 yılları için bu üç senaryo sonucunda ortaya çıkabilecek potansiyel ek maliyetler hesaplandı. Senaryolar, Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve Uluslararası Enerji Ajansı (IEA) tarafından yapılan araştırmaları baz alıyor. Finansal risk hesaplamaları, güncel karbon fiyatlarına, gelecek senaryolarına, Topluluk şirketlerinin sera gazı emisyonu azaltım hedeflerine ve

beklenen gelirlere dayandırılıyor. Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarıyla bağlantılı olası maliyetler bu kapsamda hesaplanmıştır.

#### Piyasa riski

Piyasa risklerinde, piyasaya bağlı olarak gelirlere yaşanacak etkiler değerlendiriliyor. İklim krizinin piyasa üzerindeki etkisi ile arz ve talep karşısında ürün, emtia ve hizmetlerde görülecek risk ve fırsatlar dikkate alınıyor. Bu analizde tedarik zincirinde meydana gelebilecek riskler değerlendirildi ve Koç Topluluğu tedarikçilerinin hammadde, emtia ve karbon fiyatlarında yaşanan aksama ve dalgalanmalar sonucunda karşılaşılabilecekleri finansal riskler sektörel bazda incelendi.

Analiz kapsamında her Topluluk şirketinin tedarik zinciri haritalandırılarak sektör bazında gruplandırıldı. Bu gruplandırma yapılırken her şirketin satın alma bütçesinde en yüksek paya sahip olan tedarikçiler belirlendi, küresel ısınmanın 2 °C'nin altında sınırlandırıldığı senaryodaki karbon fiyatlandırmasına bağlı olarak tedarikçiler için risk altında olan FAVÖK oranı tespit edildi. Bu risklerin en yaygın görüleceği sektörler sırasıyla elektrik üreticileri, maden ve metalürji, petrol, gaz ve yakıtlar, kimya ve ambalaj sektörleri oldu.

Düşük seviye karbon fiyatı senaryosu	Orta seviye karbon fiyatı senaryosu	Yüksek seviye karbon fiyatı senaryosu
Ulusal Katkı Beyanlarının (Nationally Determined Contributions - NDC) tamamen uygulandığı ancak yetersiz kalan iklim eylemi sebebiyle Paris Anlaşması hedeflerine ulaşamadığı kabul edilmiştir.	Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma ve Örgütü (OECD), Uluslararası Enerji Ajansı (IEA) ve ülkelerin Ulusal Katkı Beyanları temel alınarak hazırlanmış, iklim eyleminin kısa vadede yetersiz kalmasına rağmen orta ve uzun vadede alınan önlemlerin yeterliliği sayesinde ısınmanın 2100 yılına kadar 2 °C ile sınırlandırıldığı kabul edilmiştir.	OECD ve IEA (2017) araştırmalarına dayandırılarak gerçekleştirilmiş, iklim politikalarının yeterliliği sayesinde ısınmanın 2100 yılına kadar 2°C ile sınırlandırıldığı kabul edilmiştir.

# İklimle Bağlantılı Risk ve Fırsatlar Beyanı

## ► ► ► İtibar Riski

İtibar risklerinde, iklim eyleminde yetersiz kalınması halinde paydaşlar tarafından ortaya konması muhtemel kaygı, negatif geri bildirim gibi riskler ele alınıyor. Bu risklere bağlı olarak Topluluk şirketlerinin sürdürülebilirlik stratejileri, buldukları sektör, karbon yoğunluğuna bağlı performansın sektörleri ile karşılaştırılması ve belirlenen hedeflerin Paris Anlaşması ile ne kadar örtüştüğü analiz edildi. Daha sonra Koç Topluluğu şirketleri düşük, orta ve yüksek risk kategorileri altında sınıflandırıldı.

## Teknoloji Riski

Teknoloji riskleri kapsamında, Topluluk şirketlerinin düşük karbonlu ürün ve hizmetleri, Avrupa Birliği Taksonomisi temel alınarak düşük karbonlu geleceği kolaylaştıran iş alanları ve düşük karbonlu ürün, süreç ve hizmetler için yapılan yatırımlar değerlendirildi. Bu kapsamda Arçelik, Aygaz, Ford Otosan, Otokar ve Tofaş'ın düşük karbonlu dönüşümü sağlayacak sürdürülebilir ürün, hizmet veya stratejilerinin mevcut olduğu belirlendi.

Enerji sektöründe Tüpraş; sürdürülebilir ürün, hizmet ve stratejilere yapacağı yatırımları da içeren düşük karbon ekonomisine geçiş yol haritasını temsil eden

Stratejik Dönüşüm Planı'nı duyurdu. Finans sektöründe faaliyet gösteren Yapı Kredi ise sunduğu sürdürülebilir ürün ve hizmetlerle iklim değişikliği azaltımı için finansal çözümler sağlıyor. Tüm bu stratejiler, teknoloji risklerinin etkisini azaltmayı da hedefliyor.

## Fiziksel Riskler

Fiziksel riskler kapsamında üç farklı küresel ısınma senaryosuna bağlı olarak iklimle bağlantılı göstergelerin varlıklar üzerindeki etkileri incelendi. Bu göstergeler arasında su stresi, sel, soğuk ve sıcak hava dalgaları, kasırgalar, yangınlar ve deniz seviyesinin yükselmesi ele alındı.

Fiziksel risk analizine 11 Topluluk şirketinin\* 159 yerleşkesi dâhil edildi. Orta düzeyli iklim senaryosuna göre etkisi en yüksek olan riskler arasında ilk sırada su stresi, sonrasında ise sıcak ve soğuk hava dalgaları yer alıyor. Sel, deniz seviyesinin yükselmesi ve kasırgalar en düşük olarak ölçülen fiziksel riskler olarak sıralanıyor. Fiziksel riskler kapsamında Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (Intergovernmental Panel on Climate Change - IPCC) tarafından benimsenen üç farklı iklim senaryosu gözetildi.

Düşük İklim Değişikliği Senaryosu (<2°C)	Orta Düzeyli İklim Değişikliği Senaryosu (>2°C)	Yüksek İklim Değişikliği Senaryosu (>4°C)
2050 yılına kadar karbon emisyonlarının yarıya indirilmesini öngören iddialı azaltım önlemleri. Bu senaryo sonucunda 2100 yılı ısınması olasılıkla 2°C'nin altında kalacaktır.	2080 yılına gelindiğinde karbon emisyonlarının mevcut seviyelerin yarısına inmesini sağlayacak güçlü azaltım çalışmaları. Bu senaryo sonucunda ısınmanın 2100 yılında 2°C'nin üzerinde kalması daha yüksek bir olasılıktır.	Mevcut karbon emisyonlarında bir değişiklik olmadan her şeyin aynı şekilde devam etmesi. Bu senaryo sonucunda 2100 yılına kadar küresel ısınmanın 4°C'yi geçeceği varsayılmaktadır.

\* Arçelik, Aygaz, Entek, Ford Otosan, Opet, Otokar, Otokoç, Tat Gıda, Tofaş, Tüpraş, TürkTraktör

# İklimle Bağlantılı Risk ve Fırsatlar Beyanı

## ► ► ► Fırsatlar

İklimle bağlantılı fırsatları daha iyi anlamak amacıyla sektörel karşılaştırmalar gerçekleştirilmiş ve şirket özelinde küresel iyi uygulamalar incelenmiştir. Koç Topluluğu bu çıktıları iş stratejisine entegre ederek düşük karbon ekonomisinde lider bir rol üstlenmeyi, ürün ve hizmetlerini dönüştürerek yeni iş fırsatları yaratmayı amaçlıyor.

## Temiz Teknolojiler ve Sürdürülebilir Ürünler

Düşük karbon ekonomisine geçiş açısından kaynak verimliliği yüksek, çevresel etkisi az olan temiz teknoloji ve inovatif sürdürülebilir ürünler önemli bir rol oynuyor ve iş

dünyası için birçok fırsat barındırıyor. Geliştirdiğimiz ürün ve teknolojiler döngüsel üretim sistemlerini destekleyerek, Topluluk şirketlerini değer zincirlerinin tamamında doğal kaynak tüketimini ve sera gazı emisyonlarını azaltmaya yönlendiriyoruz.

Faaliyet gösterilen farklı sektörlerde sunulan ürün ve hizmetlerin etkisinin azaltılması, ulusal ve uluslararası standartlara uygun düşük karbonlu ürünlerin belirlenmesi, ihtiyaçların tanımlanması ve ilgili raporlama kriterlerinin tespit edilmesi amacıyla Koç Topluluğu Çevre Kurulu bünyesinde bir çalışma grubu kuruldu.

## Tüpraş: Karbon Dönüşüm ve Yakalama Projeleri

► ► ► Petrol ve gaz sektörüne yönelik karbon yakalama projeleri, iklim değişikliği ile mücadelede çok önemli bir role sahiptir. Sektörde karbon yakalama önlemlerinin uygulanması, iklim hedeflerine ulaşmak ve düşük karbonlu bir geleceğe geçiş yapmak için şarttır.

2050 karbon nötr hedefine ulaşmada kullanılacak alternatif teknolojilere ilişkin bilgi ve tecrübeleri derinleştirecek COZMOS karbon dönüşüm ve MOF4AIR karbon yakalama AB H2020 projelerinde önemli aşamalar tamamlandı.

- **COZMOS (Karbondioksitin çok bölgeli zeolit-metal nanokatalizörler ile yakıt ve olefinlere verimli dönüşümü)**

COZMOS projesinde, endüstriyel süreçlerden çıkan karbondioksit gazının verimli şekilde propan ve propilen gibi katma değeri yüksek yakıt ve kimyasallara dönüştürülmesi hedeflenmektedir. Enerji problemlerine getirdiği çözümlüyle, döngüsel ekonomiye katkısı ve çevresel yönüyle öne çıkan yenilikçi katalizör teknolojisinin test edileceği COZMOS pilot

tesisi, saha kabul testleri tamamlanarak Tüpraş Ar-Ge Merkezi Pilot Tesisler Binası'nda devreye alınmıştır. Karbondioksit gazının 7/24 kesintisiz operasyon ile yüksek seçicilik ve enerji verimliliği odağında değerli ürünlere dönüşmesine yönelik reaksiyon testleri başarıyla sürdürülmektedir.

- **MOF4AIR (Enerji üreten ve enerji yoğun endüstrilerdeki karbondioksit adsorpsiyon prosesleri için Metal Organik Kafesler)**

MOF4AIR projesinde, endüstriyel süreçlerden çıkan karbondioksit gazının verimli şekilde yakalanması ve bu sayede karbondioksit salınımının azaltılmasını sağlayacak yenilikçi MOF bazlı adsorban malzemelerin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Geliştirilen adsorban malzemelerin karbondioksiti yüksek seçicilik ile yakalama performansı Tüpraş'ın da içinde bulunduğu 3 endüstriyel kuruluştaki eş zamanlı olarak test edilecektir. Rafineri baca gazlarındaki atık karbondioksit gazının yakalanmasına yönelik olarak geliştirilen demo ölçekli karbon yakalama ünitesi İzmit Rafinerisi sahasına ulaşmış olup, saha entegrasyon ve altyapı hazırlık çalışmaları devam etmektedir.

# İklimle Bağlantılı Risk ve Fırsatlar Beyanı

## ► ► ► Metrikler ve Hedefler

Koç Holding'in 2050 yılına kadar karbon nötr olma taahhüdü ve Karbon Dönüşüm Programı doğrultusunda, Topluluk şirketleri düşük karbonlu geçiş girişimlerine aktif olarak katılmaktadır. Sera gazı (GHG) emisyonlarının etkin bir şekilde izlenmesi ve raporlanmasının yanı sıra emisyonları mümkün olan en büyük ölçüde azaltmaya yönelik çabalar odak noktası olarak ele alınmaktadır.

2050 karbon nötr hedefimiz doğrultusunda, Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarımızı 2017 baz yılına (7,8 milyon tCO<sub>2</sub>e) kıyasla 2030'da %27 ve 2040'ta %49 azaltmayı taahhüt ediyoruz. Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarımız 2022 yılında toplam 7,0 milyon tCO<sub>2</sub>e olarak gerçekleşmiştir.

Rusya-Ukrayna savaşının tetiklediği küresel enerji krizi ve artan doğal gaz fiyatlarına yanıt olarak alternatif fosil yakıtlarının kullanımındaki artışla ortaya çıkan arz ve maliyet endişeleri nedeniyle küresel sera gazı emisyonlarında artış beklenmektedir. İş hacmimizin

pandemi öncesi seviyelere yeniden ulaşması sonucunda Koç Topluluğu'nun toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonları bir önceki yıla göre %6,6 oranında artmıştır. Sera gazı emisyonlarındaki kısa vadeli artış, uzun vadeli hedeflerimizi etkilememektedir. Grup şirketlerimizde emisyonları azaltmaya ve enerji verimliliğini artırmaya yönelik devam eden çabalarımızın bir parçası olarak, 2017 baz yılından bu yana Grup emisyonlarımızda% 10'luk bir azalma sağladık.

Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarımızı 2017'ye göre 2030'da %27, 2040'ta %49 azaltmayı ve 2050'ye kadar karbon nötr olmayı hedefliyoruz.

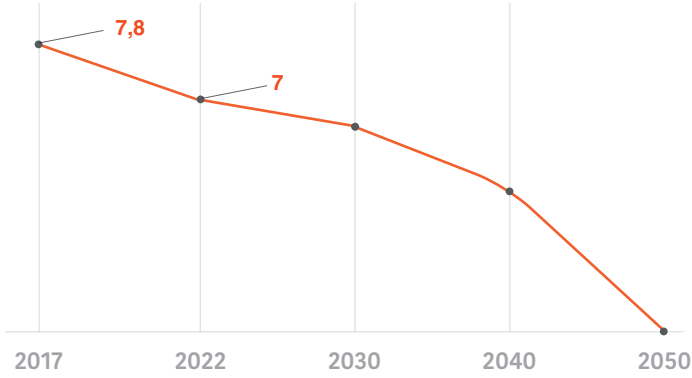
Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e) *	2017	2021	2022
Toplam Kapsam 1 emisyonları	7.572.664	6.245.166	6.864.059
Toplam Kapsam 2 emisyonları - piyasa temelli	129.471	127.516	127.838
Koç Topluluğu şirketlerine ait iştiraklerin toplam Kapsam 1 ve 2 emisyonları	134.671	184.271	N/A
<b>Koç Topluluğu toplam Kapsam 1&amp;2 emisyonları</b>	<b>7.836.806</b>	<b>6.556.953</b>	<b>6.991.897</b>

\* Koç Topluluğu konsolide kapsam 1&2 emisyonları Arçelik, Aygaz, Entek, Otokar, Otokoç, Tat Gıda, Tüpraş, Yapı Kredi şirketlerinin emisyonlarını içermektedir. 2020 ve 2021 yılları için Koç Topluluğu şirketlerinin iştiraklerinin sera gazı emisyonları EEIO faktörleri kullanılarak projekte edilmiştir. Bu veri, 'Koç Topluluğu şirketlerine ait iştiraklerin toplam Kapsam 1&2 emisyonları' başlıklı satırda paylaşılmıştır. 2022 yılında Topluluk şirketlerinin iştiraklerinin kesinleşmiş emisyon verilerine ulaşılmıştır ve bu veriler sırasıyla birinci ve ikinci satırda sunulan Kapsam 1 ve Kapsam 2 kategorilerine dahil edilmiştir. Koç Holding 2017, 2021 ve 2022 yılı konsolide kapsam 1 ve 2 emisyonları, BSI firması tarafından AA1000AS doğrulama standartlarına uygun olarak doğrulanmıştır.

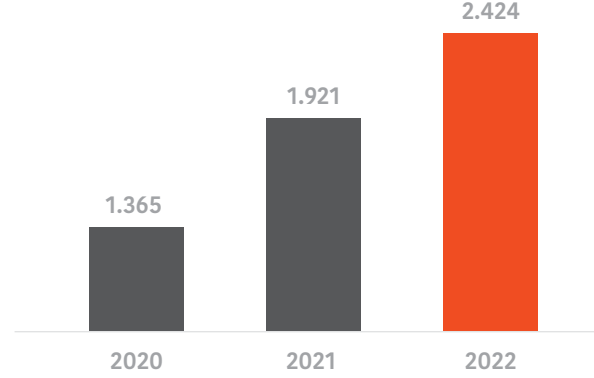


# İklmle Bağlantılı Risk ve Fırsatlar Beyanı

Sera Gazı Emisyonu Azaltım Hedefi (milyon ton CO<sub>2</sub>e)



Toplam Yenilenebilir Enerji Tüketimi (bin GJ)



	2020	2021	2022
Enerji Tasarrufu (milyon GJ)	1,04	2,19	1,73
Sera Gazı Emisyonu Azaltımı (bin-ton CO <sub>2</sub> e)	54	145	96

Enerji Tüketimi (GJ)\*

	2020	2021	2022
Net Yenilenebilir Enerji Tüketimi	1.374.259	1.920.530	2.423.857
Net Yenilenebilir Olmayan Enerji Tüketimi	94.459.212	93.748.934	95.911.940
<b>TOPLAM</b>	<b>95.833.471</b>	<b>95.669.464</b>	<b>98.335.797</b>

\* Arçelik, Aygaz, Entek, Ford Otosan, Opet, Otokar, Otokoç, Tat Gıda, Tofaş, Tüpraş, TürkTraktör ve Yapı Kredi için enerji tüketimi verilerini içerir.

# İklim Değişikliği ile Mücadelede Yeni Odak Alanları

- › › › Koç Topluluğu'nda, iklim değişikliğini etkileyen doğrudan ve dolaylı faktörlerle ilgileniyoruz. Karbon Dönüşüm Programı'ndaki sürekli çabalarımıza ek olarak, **atık, su, biyoçeşitlilik** ve **ürün yönetimi** performanslarına odaklanıyoruz. 2022 yılından itibaren bu alanlardaki etkimizi stratejik olarak yönetmeye başladık.

Su Yönetimi, Atık Yönetimi, Ürün Yönetimi ve Biyoçeşitlilik Çalışma Gruplarımız, çeşitli Koç Topluluğu şirketlerinden uzmanları bir araya getirir ve Koç Holding Çevre Kurulu Başkanı tarafından yönetilir. Bu çalışma grupları, iklim eylemi çabalarımızın etkin yönetimi için standardize edilmiş bir yaklaşım geliştirmek ve alanlarında fırsatları değerlendirmek amacıyla iş birliği yapmaktadır. Uzmanlarımızın bir araya getirdiği ortak bilgi ve deneyim sayesinde, iyi uygulamaların Grup Şirketlerimiz arasında yayılmasını sağlıyoruz.

Aşağıda, atık, su, biyoçeşitlilik ve ürün yönetimini yönetmek için çalışma gruplarımızın izlediği temel adımlar yer almaktadır.

- 1 GÖSTERGE VE EKSİKLERİ **TANIMLA**
- 2 RİSK VE FIRSATLARI **ANALİZ ET**
- 3 STRATEJİYİ **İNŞA ET**
- 4 **HAREKETE GEÇ**
- 5 PERFORMANSINI **RAPORLA**

# İklim Değişikliği ile Mücadelede Yeni Odak Alanları

## ► ► ► Su Yönetimi

Su Yönetimi Çalışma Grubu üyeleri, Aygaz, Entek, Ford Otosan, Opet, Otokar, Tat, Tofaş, Tüpraş ve TürkTraktör'den uzman çalışma arkadaşlarımızı içermektedir.

İklim değişikliği nedeniyle suyla ilişkili artan riskler, toplumlar ve işletmeler için kritik bir konu haline gelmektedir. Koç Topluluğu'nun 11 Grup şirketine ait 159 tesisi kapsayan iklimle ilişkili risk ve fırsat analizine göre, orta düzeyli iklim değişikliği senaryosu bağlamında su stresi en ciddi fiziksel risk olarak belirlenmiştir.

Koç Holding olarak, **CEO Water Mandate**'in imzacısı ve aynı zamanda imzacıların bilgi ve kanıtlanmış uygulamalarını paylaşmak amacıyla bir araya geldiği **New Endorsers Group**'un bir üyesiyiz. **Vizyonumuz, havza yönetimine odaklanarak ve paydaşlarımızla işbirliği içinde suyun korunmasını teşvik etmek üzerine kuruludur.**

### Yaklaşımımız

- **Su Risk Analizleri Yapma:** Koç Topluluğu olarak, senaryo bazlı bir yaklaşım kullanarak düzenli olarak havza risklerini değerlendiriyoruz, tüm tesislerimizde su stresi yüksek bölgeleri belirliyor ve TCFD beyanlarında fiziksel risk analizi sonuçlarımızı paylaşıyoruz.
- **Su Verimliliğini Artırma, Yeniden Kullanma ve Geri Dönüşüm:** Su tüketimini azaltmaya yönelik önlemler uygulayarak su verimliliğini artırıyor, suyun yeniden kullanımı ve geri dönüşümü uygulamalarını teşvik ediyoruz. Bunları yağmur suyu toplama, gri suyu içme suyu dışındaki amaçlar için kullanma gibi yöntemlerle gerçekleştiriyoruz.
- **Paydaşlarla İş Birliği ve İletişim:** Bölge halkı, düzenleyici otoriteler ve sivil toplum kuruluşları da dahil olmak üzere paydaşlarla etkileşimde bulunmanın ve işbirliği yapmanın önemini farkındayız. Bu etkileşimler sayesinde diyalogu teşvik etmekte, bilgi paylaşımını sağlamakta ve su ile ilgili konulara yönelik ortak çabalara katkıda bulunmaktayız.

Su Çekimi, Deşarjı ve Tüketimi* (bin m <sup>3</sup> )	2020	2021	2022
<b>Su Çekimi</b>			
Yüzey suyu	17.843	14.923	17.478
Yeraltı suyu	6.410	5.815	7.042
Şebeke suyu	1.739	2.469	2.395
Aritilmiş Kentsel Atıksu, Yağmur Suyu ve Diğer Kaynaklar	5.824	11.401	9.795
<b>Toplam su çekimi</b>	<b>31.816</b>	<b>34.608</b>	<b>36.710</b>
<b>Su deşarjı</b>	<b>16.865</b>	<b>17.158</b>	<b>19.257</b>
<b>Su tüketimi</b>	<b>14.951</b>	<b>17.450</b>	<b>17.453</b>

\* Arçelik, Aygaz, Entek, Ford Otosan, Koç Sistem, Opet, Otokar, Otokoç, Tat Gıda, Tofaş, Tüpraş, TürkTraktör, YapıKredi

# İklim Değişikliği ile Mücadelede Yeni Odak Alanları

## ► ► ► Ürün Yönetimi

Ürün Yönetimi Çalışma Grubu üyeleri, Arçelik, Aygaz, Ford Otosan, Tat, Tüpraş, TürkTraktör ve Yapı Kredi'den uzman çalışma arkadaşlarımızı içermektedir.

Ürün yönetimi, Koç Topluluğu için Kapsam 3 emisyonlarını azaltmak açısından özellikle önemlidir. **Yaklaşımımız, ürünlerin beşikten mezara kadar olan tüm yaşam döngüsünü kapsar ve değer zinciri boyunca emisyonları etkin bir şekilde yönetmemizi, rekabet avantajı elde etmemizi sağlar.**

Ürün Yönetimi Çalışma Grubumuz, ürün yönetimindeki riskleri ve fırsatları belirlemek için bir SWOT analizi yaptı. Analiz, ürün ve süreç tasarımının çevresel etkileri, yaşam döngüsü analizi, ürünün kullanım ömrü sonunda sorumluluk ve ürün kullanımı sırasında kaynak verimliliği gibi çeşitli konulara odaklandı. Bu analizler sonucunda, odak alanlarımızı aşağıdaki gibi belirledik:

- Hammaddelerin ve bileşenlerin seçimi
- Doğrudan operasyonlar, üretim ve imalat aşamaları
- Malzemelerin dağıtımı, depolanması ve taşınması
- Kullanım aşaması
- Servis ve bakım
- Yaşam döngüsü sonu yönetimi

# İklim Değişikliği ile Mücadelede Yeni Odak Alanları

## Ürün Yönetiminde Otomotiv Sektörü

### Otomotiv Sektörü için Yaşam Döngüsü Analizi Çalıştayı

Koç Topluluğu içinde iyi uygulamaları paylaşma çalışmalarımız kapsamında, Ford Otosan ile işbirliği içinde "Ürün Karbon Ayak izi Çalıştayı" düzenledik. Çalıştay, Ford Otosan, Tofaş, TürkTraktör ve Otokar çalışanları arasında

fikir alışverişini kolaylaştırmayı amaçlarken ürünlerin değer zinciri boyunca çevresel etkilerini değerlendiren yaşam döngüsü değerlendirmelerine odaklandı.

## Ford Otosan: ReCube Projesi

Döngüsel ekonominin prensiplerinin otomotiv endüstrisi tarafından benimsenmesi son derece önemlidir. Bu endüstri özellikle kaynak yoğunluğu yüksek olup, değer zinciri boyunca önemli miktarda atık ve emisyon üretmektedir. Döngüsel ekonomi prensiplerini benimsemek, otomotiv şirketlerinin çevresel etkilerini en aza indirmesini ve daha sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunmasını sağlayabilir. Bu sadece doğal kaynakları korumakla kalmaz, aynı zamanda üretim maliyetlerini düşürür ve kaynak verimliliğini artırır.

Ford Otosan, sektörünü düşük karbonlu üretime dönüştürmede önemli bir konumda olan bir şirket olarak, "Sürdürülebilirlik Temelli Tasarım" yaklaşımını tüm Ar-Ge

faaliyetlerine entegre etmeyi hedeflemektedir. Şirket, ürünlerinin etkisini yönetmek için ReCube (Geri dönüştür, Yeniden kullan, Kullanımını azalt) projesiyle döngüsel ekonomi metodolojilerine odaklanmaktadır.

ReCube kapsamında, Ford Otosan tarafından 2022 yılında üretilen ve satılan içten yanmalı motorlu araçların farklı segmentlerdeki (%99,93) tam yaşam döngüsü değerlendirmeleri tamamlanmıştır (binek araçlar, hafif ticari araçlar, ticari araçlar ve ağır ticari araçlar). Şirket ayrıca alternatif yakıtlı araçlarında kullanılan EV bataryalarının döngüsellik düzeyini artırmaya odaklanmaktadır.

# İklim Değişikliği ile Mücadelede Yeni Odak Alanları

## ► ► ► Atık Yönetimi

Atık Yönetimi Çalışma Grubu üyeleri, Arçelik, Otokar, Otokoç, Tat, Tofaş, Tüpraş ve TürkTraktör'den uzman çalışma arkadaşlarımızı içermektedir.

Etkili atık yönetiminin, ürün yönetimi ve düşük karbonlu bir ekonomiye ulaşmada önemli olduğuna inanıyoruz. Atıkları en aza indirmek için Grup şirketlerimiz, mümkün olduğu her yerde yeniden kullanım ve geri dönüşüme odaklanmaktadır. Çabalarımızı yönlendirmek için **Zero Waste Europe** tarafından benimsenen **Atık Yönetimi Hiyerarşi Modelini** kullanmaktayız, bu sayede **ürün tasarımından atık bertarafına kadar bütüncül bir yaklaşım** benimsemekteyiz.

2022 yılında Atık Yönetimi Çalışma Grubu, Grup genelinde atık performans göstergelerini tanımlamaya başladı. Ayrıca, atık yönetimindeki riskleri ve fırsatları belirlemek için bir SWOT analizi gerçekleştirilerek atık bertarafı ve geri dönüşümü, itibar yönetimi ve ilgili düzenlemelere uyum gibi konular ele alındı. Koç Topluluğu Şirketlerinin atık verileri analiz edildi, eksiklikler belirlendi ve iyi uygulamalar paylaşıldı.

### İş Dünyası Plastik Girişimi ile Ortaklığımız

Koç Holding, insan ve çevre sağlığına tehdit oluşturan plastik kirliliğini önlemek amacıyla Global Compact Türkiye, İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneğine ve TÜSİAD iş birliğiyle kurulan İş Dünyası Plastik Girişimi imzacılarından biridir.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından, COVID-19'un Mayıs 2023'ün başlarında küresel acil durum olmaktan çıkarılması, işletmelerimizde devam eden toparlanma süreçlerini hızlandırmamıza ve çoğu tesisimizde normal iş faaliyetlerine dönmemize olanak sağlamıştır. Pandemi sürecindeki zorluklardan kaynaklanan gecikmelere rağmen, inisiyatifin bir parçası olarak sorumluluklarımızı yerine getirmek konusunda önemli ilerleme kaydettik ve tek kullanımlık plastikleri sonlandırma hedefimizin %90'ını gerçekleştirdik. Hedefimize olan tam bağlılığımızı sürdürüyoruz ve 2023 yılı sonuna kadar hedefimize ulaşmayı bekliyoruz.

Atık Türü (ton)	2020	2021	2022
<b>Geri dönüştürülen/ yeniden kullanılan toplam atık</b>	<b>298.517</b>	<b>375.670</b>	<b>290.813</b>
<b>Bertaraf edilen toplam atık</b>	<b>11.787</b>	<b>11.001</b>	<b>11.301</b>
Geri kazanılmış ve geri dönüştürülmüş tehlikeli atık (R kodu)	26.192	57.753	28.072
Geri kazanılmış ve geri dönüştürülmüş tehlikeki olmayan atık (R kodu)	272.325	317.917	262.411
Bertaraf edilen tehlikeli atıklar (D kodu)	6.244	4.362	4.925
Tehlikeli olmayan atık bertarafı (D kodu)	5.543	6.639	6.375
Geçici depolamaya gönderilen tehlikeli atıklar	947	N/A	N/A
Geçici depolamaya gönderilen tehlikeli olmayan atıklar	64	N/A	N/A
<b>Toplam</b>	<b>311.315</b>	<b>386.671</b>	<b>301.730</b>

Bertaraf Edilen Atıklar (ton)	2022
Enerji geri kazanımı olmadan yakılan tehlikeli atıklar	176
Enerji geri kazanımı olmadan yakılan tehlikeli olmayan atıklar	81
Enerji geri kazanımı ile yakılan tehlikeli atıklar	4326
Enerji geri kazanımı ile yakılan tehlikeli olmayan atıklar	1031
Atık depolama sahasına gönderilen tehlikeli atıklar	423
Atık depolama sahasına gönderilen tehlikeli olmayan atıklar	5264

# İklim Değişikliği ile Mücadelede Yeni Odak Alanları

## Tüpraş: Atık Yönetimi için CORALIS and EPC-EqTech Projeleri

- ► ► Tüpraş, operasyonları aracılığıyla oluşan atıkları en aza indirmeyi ve geri dönüşüm/valorizasyon çabalarını maksimum seviyede sürdürmeyi hedeflemektedir. Tüpraş rafineri ve binalarının atık yönetimi, Sıfır Atık Yönetim Sistemi ile uyumlu olup dögüsel modellere dayanmaktadır.

### CORALIS:

CORALIS, 7 ülkeden 29 ortağı içeren bir AB destekli projedir. CORALIS projesi, kaynak ve enerji yoğun sektör değer zincirlerinin dekarbonizasyonu için uygulanabilir endüstriyel simbiyoz yaklaşımlarının hayata geçirilmesini amaçlamaktadır. Tüpraş, CORALIS projesinde takipçi olarak yer almakta ve çeşitli atık malzemelerini diğer endüstrilerde hammadde olarak kullanma olasılığını araştırmayı hedeflemektedir. Dögüsel ekonomiyi teşvik etmenin yanı sıra, çevresel ve finansal faydalar elde edilmesi beklenmektedir.

### EPC-EqTech:

EPC-EqTech, 3 ülkeden 4 ortağı içeren bir AB destekli projedir. Proje kapsamında Tüpraş, rafineri operasyonlarından kaynaklanan önemli atık akımlarından biri olan kirliliğin işlenmesi için Kırıkkale Rafinerisi'nde yenilikçi bir elektrokimyasal teknolojinin saha uygulamasını gerçekleştirecektir. Bu çığır açıcı teknoloji, petrokimya endüstrisinde ilk defa uygulanacak olup, başarılı bir şekilde Tüpraş rafinerilerinde uygulandıktan sonra sektör genelinde uyumlaştırılması beklenmektedir. Diğer teknolojilere kıyasla, bu teknoloji daha az hammadde kullanacak ve daha az çamur üretecektir. Bu teknolojinin başarılı bir şekilde uygulanmasıyla çevresel ve ekonomik faydaların yanı sıra atık üretiminin azaltılması beklenmektedir.

# İklim Değişikliği ile Mücadelede Yeni Odak Alanları

## ► ► ► **Biyoçeşitlilik Üzerindeki Etkimizi Yönetmek**

Biyoçeşitlilik Çalışma Grubu üyeleri, Arçelik, Ford Otosan, Tat, Tofaş, Tüpraş ve TürkTraktör'den uzman çalışma arkadaşlarımızı içermektedir.

2023 Dünya Ekonomik Forumu Küresel Riskler Raporu'na göre, biyoçeşitlilik kaybı önümüzdeki on yılın en ciddi 10 riski arasında yer almaktadır. Bu nedenle, bu konuyu sistematik bir şekilde ele almak ve endüstriyel faaliyetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki etkilerini hafifletmek için hemen harekete geçmek son derece önemlidir. Şirketlerin değer zincirleri boyunca biyoçeşitlilik riskleriyle doğrudan karşı

karşıya kalması, finansal kararlarında ve iş stratejilerinde çevre faktörünün giderek artan önemini güçlendirmektedir. Bu yaklaşım, potansiyel mali kayıpları önlemek, itibarları korumak ve çevresel etkilerini etkili bir şekilde yönetmek için gereklidir.

Koç Topluluğu olarak, grup genelinde biyoçeşitlilik üzerindeki etkimiz üzerinde aktif olarak çalışıyor ve yönetimi için bir vizyon ve yaklaşım geliştiriyoruz. 2022 yılında Çalışma Grubumuz, Koç Topluluğu Şirketlerinin sektörel ve bölgesel biyoçeşitlilik risklerini analiz etti. Biyoçeşitlilik Çalışma Grubu'ndaki uzmanlar, **Uluslararası Doğa Koruma Birliği (IUCN)** tarafından sağlanan rehberleri bir çerçeve olarak kullanarak tesislerimizin ve faaliyetlerimizin doğa üzerindeki etkisini belirlemek için çalışmalara başlamışlardır. Şu anda operasyonlarımızın biyoçeşitlilik risklerini değerlendiriyor ve doğa üzerindeki etkimizi dengelemeye çalışıyoruz.





İş için.  
Birlikte

# İş için. Birlikte

Koç Topluluğu olarak, toplum ve paydaşlarımız üzerinde pozitif etki ve ortak değer yaratmaya gayret ediyoruz. Yönettiğimiz değer zinciri, eşsiz iş modeli ve dünya çapındaki varlığımız sürdürülebilir ve kârlı büyümenin yanı sıra toplum için refah sağlamamıza da imkân tanıyor. Yeni dijital dünyanın gerekliliklerine paralel olarak inovasyon yetkinliğimiz ve dijital dönüşüm yolculuğumuz, faaliyet gösterdiğimiz sektör ve ülkelerde lider konumda olma iddiamızı besliyor.

Küresel ölçekte kurduğumuz uzun soluklu ortaklıklar ve ilişkiler, pozitif değişimin gerçekleşmesine öncülük etmemizi ve etkimizi yaygınlaştırmamızı sağlıyor. Bu

yolculukta kapsayıcılığın anahtar olduğunu biliyor, 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 Programı

- ➤ ➤ Dijitalleşme, başta sürdürülebilirlik ve değer yaratma konuları olmak üzere birçok alanda iş modellerini hızla dönüştürmektedir. Değer zinciri boyunca büyük öneme sahip olan dijitalleşme, düşük karbon salımına sahip yenilikçi, çevre dostu ürünler ve süreçlerin geliştirilmesini sağlamaktadır. Koç Topluluğu olarak sürdürülebilir bir geleceğe ulaşmak için dijital teknolojileri, araçları ve yöntemleri benimsiyoruz. Dönüşüme dair net bir gündem belirleyerek kendimizi gelecekteki zorluklara karşı hazırlıyoruz. Dijitalleşme, dayanıklı ve çevik bir iş modeli için hayati önem taşıyor ve üstün dijital yetkinliklere sahip olan şirketler rekabet üstünlüklerini koruyor. Bu bağlamda, 2016 yılında başlatılan Koç Topluluğu Dijital Dönüşüm Programı, Topluluğun elde ettiği başarılı iş sonuçlarında ve rekabetçi konumunu güçlendirmesinde en önemli araçlardan biri oldu.

Dijital Dönüşüm Programı kapsamında tüm Topluluk şirketleri, gelişmiş veri analitiği, makine öğrenimi, yapay zeka, doğal dil işleme ve Nesnelerin İnterneti gibi dijital teknolojiler ve müşteri deneyimi, akıllı üretim, operasyonel verimlilik gibi çeşitli temalar üzerine projeler geliştirip hayata geçirdi. Dijital Dönüşüm Programı kapsamında 2022 sonu itibarıyla toplam 1.800'den fazla proje gerçekleştirildi. Bu projelerin çoğu tamamlandı.

## 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

Topluluk Girişimleri

## Dijital Dönüşüm Konuları ve Girişimleri

### Dijital Pazarlama ve Müşteri Deneyimi

Hem dijital hem fiziksel dünyadaki verileri değerlendirerek müşteriye tanımak, ihtiyaç ve tercihlerine uygun ürün ve hizmetleri doğru zamanda, doğru kanaldan ve doğru şartlarda, yepyeni bir deneyimle sunmak pek çok Topluluk şirketinin en başta gelen amaçları arasında yer alıyor.

### Dijital Tedarik Zinciri ve Üretim

Grup şirketlerinin yaklaşık yarısı üretim sektöründe faaliyet göstermektedir. "Endüstri 4.0" kapsamındaki teknolojiler, geleneksel otomasyon ve robot kullanımının ötesine geçerek müşteri istek, öneri ve şikâyetlerine göre ürün, hizmet ve tasarım dâhil tüm süreçleri iyileştirme fırsatı sunuyor. Topluluğun üretim şirketleri bu fırsatlardan en üst düzeyde yararlanmaya ve tedarikçilerini de aynı seviyeye getirmeye çalışmaktadır.

Bu uygulamaların süreçlere dahil edildiği Arçelik Romanya Ulmi ve Ford Otosan Gölcük fabrikalarının ardından Arçelik Eskişehir de 2021 yılında Dünya Ekonomik Forumu tarafından Global Lighthouse Network'e seçilerek dünyanın en gelişmiş üretim merkezleri arasında yerini aldı.

### Dijital Yalın İş Yeri

İş yerinde süreçleri yalınlaştırmak ve çalışanların daha katma değerli işlere odaklanabilmesini sağlamak için günlük çalışmalarını kolaylaştıran dijital teknolojiler uyguluyoruz. Bu da hem çalışan memnuniyetine ve bağlılığına katkıda bulunuyor hem de verimi artırıyor.

1.800'den fazla dijital dönüşüm projesi

# Dijital Dönüşüm Programı

## ► ► ► Topluluk Çapındaki Destekleyici Çalışmalar

### Veri Analitiği

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

### Endüstri 4.0

Topluluk bünyesindeki 12 üretim şirketi, verimliliği ve etkinliği artırmak amacıyla Endüstri 4.0 uygulamalarına odaklanıyor, yurt içi ve yurt dışındaki üretim tesislerinde nesnelerin interneti teknolojilerinden daha fazla faydalanmak için çalışmalarını sürdürüyorlar. 2022 yılı sonu itibarıyla, Topluluktaki her üç üretim tesisinin ikisi uçtan uca nesnelerin interneti platformları ile yönetiliyor.

### Dijital Yeni Girişimler

Yeni iş modelleri ve fikirleri, Topluluk şirketleri ve Koç Holding'in yeni startup teknoloji yatırım şirketi Inventram tarafından değerlendirilerek, yüksek teknoloji ve dijital şirketlere yatırımlar yapılıyor.

### Kültürel Dönüşüm

Kültür değişimi, dijital dönüşümün ve çevik kurumların ortaya çıkmasını sağlayan en büyük etkenler arasında bulunuyor. Kültürel dönüşüm, yönetimin vizyonu sayesinde hayata geçip, tüm çalışanları ve en geniş anlamdaki ekosistemi kucaklıyor.

### Farkındalık ve İletişim

Koç Topluluğu'nun yeni nesil etkileşim ve iletişim platformu olan "KoçHub", Topluluk çalışanları tarafından benimsenerek 1.886 farklı grup altında çalışmalarını genişletmiştir. "Ülkem için" projesinin yeni aşaması olan "Ülkem için: Geleceği Tasarlıyorum" programı kapsamında, dijital dönüşümün sunduğu fırsatlardan ekosistemdeki çalışanların ve paydaşların yararlanabilmesi için çalışmalar devam etmektedir.

### Yetkinlik Geliştirme

Grup çalışanları için hiç veya basit kodlar yazarak işle ilgili dijital çözümler geliştirmelerini mümkün kılan "Low Code / No Code" eğitim programları uygulandı. Yetkinliklerin geliştirilmesi ve iş gücüne yeni beceriler kazandırılması için çalışanlarımıza Harvard Business School Online ve Udacity gibi dünyanın önde gelen kurumlarından veri analitiği, programlama, makine öğrenmesi, strateji ve liderlik gibi dijital dönüşüm konularıyla ilgili eğitimler veriliyor.

Üst düzey yöneticilerin dönüşüm liderliği alanındaki yetkinliklerini ve dijital dünya görüşlerini geliştiren "Personal Development Program" uygulanmaya devam edildi. Columbia Business School, MIT Sloan, University of Oxford, London School of Economics, University of Cambridge ve University of Berkeley tarafından sunulan dijital dönüşüm odaklı online eğitim programlarına devam edildi.

Koç Üniversitesi'nin Modüler MBA Teknoloji ve İnovasyon Yönetimi Uzmanlık Alanı programı sürdürüldü. Mühendislik dallarındaki çalışanlara yönelik hazırlanan program, dijital dünyanın gerektirdiği konulara odaklanmaktadır.

### Topluluk Girişimleri

Koç Topluluğu'nun Kültürel Dönüşüm Programı kapsamındaki küresel varlığı, paydaş ilişkileri, dijital dönüşüm ve inovasyon girişimleri, yenilikçi teknolojilerle orman yangınlarıyla mücadele fırsatları sunuyor. Grubun yapay zeka uzmanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü arasında kurulan işbirliği çerçevesinde 2021 orman yangınlarının sonrasını ele almak için çaba sarf edildi. Dijital haritalar, uydu görüntüleri ve gerçek zamanlı hava durumu verileri gibi veri kaynaklarını kullanan KoçDigital, orman yangınlarını tahmin etmek ve planlamak için gelişmiş bir analitik model geliştirdi. Bu girişim, Dünya Ekonomik Forumu'nun San Francisco'daki Yapay Zeka ve Makine Öğrenimi Platformunda yürütülüyor. Bu proje aynı zamanda Dünya Ekonomik Forumu'nun Yapay Zeka ve Makine Öğrenimi platformundaki ilk araştırma ve geliştirme faaliyeti olması açısından benzersiz bir örnek olarak literature geçmiştir.

## Yükselen Risk Olarak Siber Güvenlik

Dijital dünya beraberinde siber riskleri de getirmektedir. Dünya Ekonomik Forumu'nun **2023 Küresel Risk Raporu**'na göre yayılan siber suç tehdidi ve siber güvenlikteki açıklıklar önümüzdeki on yıl içerisinde işletmelerin, hükümetlerin ve halkın karşılaştığı en ciddi riskler arasında yer alıyor. Giderek yaygınlaşan hibrit çalışma düzeninde artmış durumda olan yeni tehditleri önlemeye yönelik güvenlik çözümleri, siber güvenlik ekosistemimize uyarlandı. 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 4 kez ayrıntılı risk değerlendirmeleriyle ilgili 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 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.

Grup şirketlerimizin karşılaştığı siber güvenlik riskleri düzenli olarak Koç Holding Bilişim Teknolojileri Departmanı tarafından toplu olarak kurumsal risk kartı olarak değerlendirilmekte ve bulgular

hem şirketin üst yönetimine hem de Holdingin üst düzey liderliğine kapsamlı bir şekilde raporlanmaktadır.

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. Koç Topluluğu şirketleri için siber tehditlere karşı önlemler içeren siber sigorta poliçesi mevcuttur. Ayrıca çalışanlara yönelik siber güvenlik farkındalık eğitimleri veriliyor; bu eğitimler çalışan performans değerlendirmesinin bir parçasını olarak kabul ediliyor.

Ortaya çıkan riskleri içeren bir siber güvenlik bilinçlendirme programı yürütülmektedir. Bu programla, grup şirketlerimizdeki çalışanların profillerine dayalı olarak, farklı ihtiyaç ve beceri setlerini ele almak için özel yaklaşımlara olanak tanıyan çeşitli etkinlikler gerçekleştirilebilir.

Koç Topluluğu Şirketleri için BT Güvenlik Komitesi tarafından organizasyon yapıları, politikaları ve prosedürleri içeren bir Operasyonel teknoloji (OT) güvenlik yönetim modeli tasarlanmıştır. Yönetişim modeli, BT'nin yanı sıra güvenlik açısından kuruluştaki tüm tarafları yakından kapsar.

Kapsamlı bir güvenlik yaklaşımı için Grup genelinde bir siber güvenlik istihbarat servisi kullanılmaktadır. Bu hizmet, olası tehditleri belirleyerek, güvenlik önlemlerine öncelik vererek ve durumsal farkındalığı artırarak bir kuruluşun dijital varlıklarını korur. Sektördeki meslektaşlarla işbirliğini teşvik ederken ve uyumluluğu sağlarken olay müdahale planlamasına, çalışan eğitimine ve risk değerlendirmesine yardımcı olur.

# Dijital Dönüşüm Programı

## Arçelik: Dijital Kapsam 3 Satış Emisyonu İzleme Sistemi

- ► ► Ürünlere ilişkin Kapsam 3 emisyonlarının azaltılması Arçelik için kritik bir konudur. Bunu ele almak için Arçelik, Hukuk, Bilgi Teknolojileri ve Çevre ekipleriyle işbirliği içinde kendi bünyesinde bir "Dijital Kapsam 3 Satış Emisyon İzleme Sistemi" geliştirmiştir.

Bu sistem, Arçelik'in satış, stok tutma birimleri (SKU) ve ülkeye özgü verileri izlemesinin yanı sıra 41 ülkeden ürün emisyon verilerini takip etmesini sağlıyor. Böylelikle, büyük ve küçük ev aletleri ve klimalar

dahil olmak üzere 24 ürün kategorisi için kullanım aşaması emisyonları hesaplanabiliyor.

Dijital Kapsam 3 Satış Emisyon İzleme Sistemi, yıllık bütçelenmiş siparişlere ve uzun vadeli planlara erişim sağlayabiliyor, enerji verimli ürünler üzerinde simülasyonlar yapabiliyor ve Arçelik'in emisyon hedeflerine ulaşmak için uygun ürün stratejisinin belirlenmesine yardımcı oluyor. Bu sistem, maliyetler, piyasa talebi ve diğer ilgili parametreleri göz önünde bulundurarak Arçelik'in karar alma süreçlerine değerli girdiler sağlıyor.

Ayrıca sistem, emisyon raporlaması için sistematik bir altyapı oluşturarak, ürün kullanımından kaynaklanan Kapsam 3 emisyonlarının yüksek olduğu bölgelerde hızlı müdahale ve strateji geliştirmeye olanak tanıyor.

# İnovasyon / Araştırma ve Geliştirme

## ➤ ➤ ➤ Ar-Ge ve inovasyon, dayanıklı işletmeler ve toplumlar kurmada çok önemli bir rol oynamaktadır.

AR-GE ve inovasyon, işlerin büyümeye devam etmelerini sağlayarak problem çözme yeteneğini geliştirirken, özellikle de iklim krizi gibi dünyanın sürekli değişen toplumsal ve çevresel zorlukları karşısında son derece büyük fırsatlar sunmaktadır. İnovasyon, yeni teknolojilere dayalı iyileştirmeleri benimseyerek yeni işlerin yaratılmasını ve yaşam standartlarının yükseltilmesi potansiyeline sahiptir. Bu dönüştürücü ve ezber bozan çözümlerin ölçeklenmesi sürdürülebilir kalkınmaya ve SKA'lara hizmet eder. Elektrikli araçlar ve güneş enerjisi gibi kullanımı gittikçe artan temiz teknoloji çözümleri, düşük karbonlu ekonomiye geçiş açısından gelecekte daha büyük avantajlar sunacaktır. Koç Topluluğu şirketleri, patentli özgün teknolojileri, güçlü araştırma ve geliştirme yetenekleriyle yenilikçiliğe yönelik taahhütlerini sürekli olarak göstermektedir.

Koç Topluluğu, teknoloji odaklı büyüme ve inovasyonu önceliklendirerek, 2022 yılında Ar-Ge'ye yaklaşık 6,8 milyar

**6.8 milyar TRY**  
2022 yılı  
Ar-Ge yatırımı

Türkiye'de özel  
sektör toplam Ar-Ge  
harcamalarının  
**%7'si**

TL ayırmıştır. Bununla birlikte Koç Topluluğu, ülkemizdeki toplam özel sektör Ar-Ge harcamalarının yaklaşık %7'sinden sorumludur. 35 Ar-Ge merkezi, bir tasarım merkezi ve 8 adet Teknokent Ar-Ge ofisiyle, Türkiye'deki topluluklar içinde en fazla Ar-Ge merkezine sahip şirket konumundadır. Koç Topluluğu, Türkiye'de özel sektörde çalışan Ar-Ge çalışanlarının %4'üne denk gelen 6.218 Ar-Ge çalışanına sahiptir.

Avrupa Komisyonu'nun yayınladığı ve dünyanın en büyük 2.500 Ar-Ge yatırımcısını içeren "2022 Avrupa Birliği Ar-Ge Puan Tablosu"nda yer alan 3 Türk şirketinden 2'si Koç Holding ve Koç Topluluğu bünyesinde yer alan Ford Otosan'dır.

### Avrupa Birliği (AB) Projeleri

Koç Topluluğu, Ufuk Avrupa Programı Özel Sektör Farkındalık Etkinliğine ev sahipliği yapmanın yanı sıra, Koç Holding 2022 yılında paydaşlarına özel bir mentorluk programı başlattı. Topluluk şirketleri, AB Ufuk 2020 ve Ufuk Avrupa programları kapsamında 72, Eureka programı kapsamında ise 17 projede yer aldı. TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu) tarafından yayınlanan "Ufuk Avrupa'nın En Başarılı Türk Sanayi Kuruluşları" listesinde Ford Otosan, Arçelik ve Tofaş olmak üzere üç Koç Topluluğu şirketi ilk ona girmiştir.

Türkiye'de özel  
sektör toplam Ar-Ge  
çalışanlarının **%4'ü**

AB Ufuk 2020  
programında **72 proje**  
ve Eureka programında  
**17 proje**

# İnovasyon / Araştırma ve Geliştirme

## TürkTraktör: Tarımsal Drone

- » » » Tarımın geleceği için yenilikçi, teknolojik ve sürdürülebilir tarım uygulamalarını destekleyen TürkTraktör, drone bazlı ilaçlama desteği sağlamak amacıyla 2022 yılında TürkTraktör Drone markasını tanıttı.

Teknoloji odaklı TürkTraktör Drone Hizmetleri, kolay kullanım ve bakım, yüksek verimlilik ve çevre koruma avantajlarının yanı sıra büyük ölçekli

pestisit uygulamalarında maliyet, işçilik ve zaman tasarrufu sağlar.

2022 yıl sonu itibariyle beş pilot bayide drone ilaçlama hizmeti sunulmaktadır ve 2023'te bu hizmet ağının dört yeni bayiliğe genişletilmesi hedeflenmektedir.

Ayrıca, uzun vadeli hedefler arasında 2027 yılı sonuna kadar tarımsal dronelar ile 2,5 milyon hektarlık bir kapsama alanına ulaşmak, 100 milyon litre su ve tarımsal böcek ilacı tasarrufu sağlamak ve geleneksel makinelere kıyasla çevresel faydalara katkıda bulunmak yer almaktadır.





insan için.  
Birlikte

DELL

YapKredi

# İnsan için. Birlikte

Geleceğin iş modellerini yaratmak için gerekli bilgi ve yetkinlikler ile yüksek bağlılığa sahip çalışanlardan oluşan bir topluluk olma amacıyla 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.

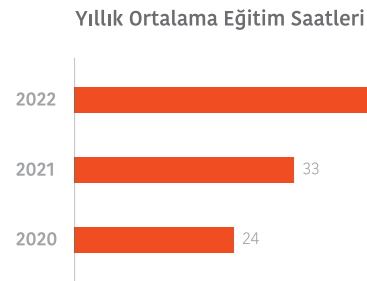
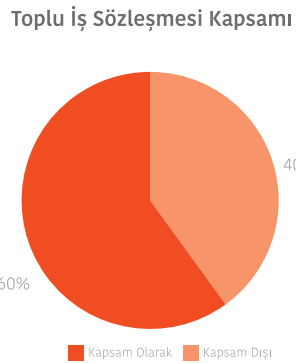
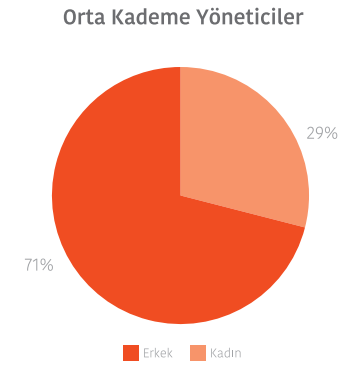
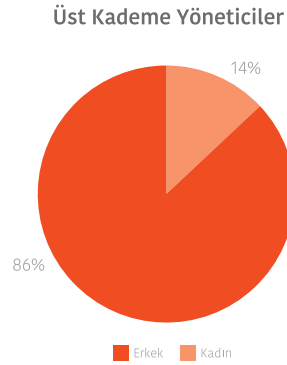
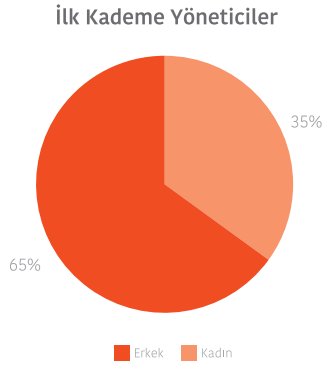
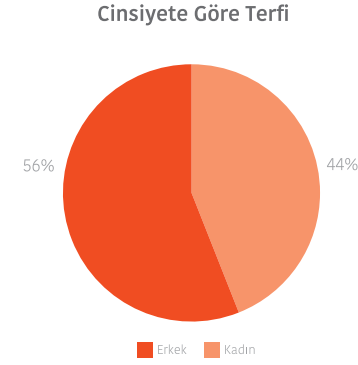
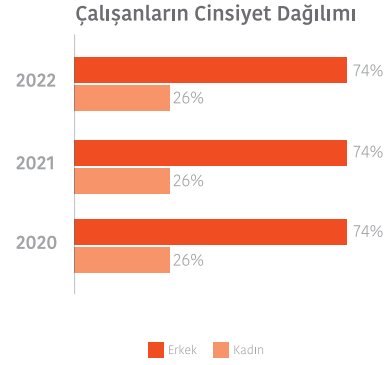
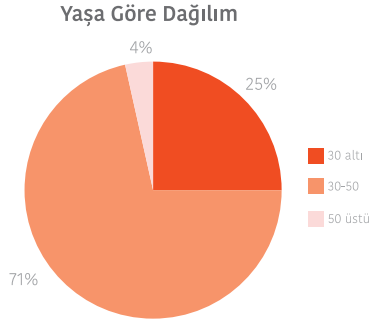
Çevik iş yaşamında gelişip, güçlenmelerini sağlamak için, iş modelimizde her zaman insanı ilk sıraya koyuyoruz. Önce insan yaklaşımımızın doğal bir sonucu olarak, çalışanlarımız

potansiyellerini en üst seviyede kullanabiliyor ve bu yaklaşımımız sayesinde Topluluğumuzun faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde rol model olarak kabul ediyoruz.

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



# Koç Topluluğu Çalışanları 2022



**115.000'den fazla çalışanı\***  
ile Türkiye'nin en büyük  
işvereni konumunda

\* Tüm Koç Topluluğu'ndaki toplam çalışan sayısı. Rapor kapsamında olan 76.371 çalışan, toplam iş gücünün %67'sini oluşturmaktadır.

### ► ► ► Çalışan Refahı

Her zaman tüm meslektaşlarımızı daha sağlıklı bir yaşam sürdürmeleri konusunda destekliyoruz. Bu nedenle, Koç Topluluğu olarak sadece fiziksel sağlığa değil, aynı zamanda meslektaşlarımızın zihinsel, sosyal, duygusal ve finansal sağlığına odaklanmaya da çok önemli vermekteyiz. Bu amaçla, iş ve özel yaşamlarında daha sağlıklı bireyler olmalarını desteklemek adına faydalar sunuyoruz.

Son 3 yılda, "Online Poliklinik" hizmetimiz aracılığıyla 36.708 çevrimiçi randevu alındı ve 20.485 mesaj alındı. 2022 yılı sonu itibarıyla, 22 farklı branşta uzmanlaşmış 88 doktor "Online Poliklinik" platformumuzda hizmet vermektedir. 2022 yılı boyunca, çalışanlarımızın 2.554'ü "ücretsiz" çevrimiçi görüşmelere katıldı ve memnuniyet puanı 5 üzerinden 4,82 oldu. "Online Poliklinik"teki 2.554 randevunun yanı sıra, 1.835 çalışanımız "Online Psikolojik Destek" hizmeti aracılığıyla 14.415 seansa katıldı. Ve son olarak, "Online Diyetisyen" hizmetimiz aracılığıyla 1.672 çalışanımız 7.734 seansı tamamladı.

"Code Lotus Mindfulness" eğitimi, Amerikan Hastanesi ile birlikte yürütülen, meslektaşlarımız için ücretsiz olarak düzenlenen başka bir programdı. Bu programla, çalışanlarımızı iş-yaşam dengesi kurma, stresle başa çıkma ve iç huzuru sağlama konularında bilgilendirip desteklemeyi amaçladık.

Koç Topluluğu Spor Kulübü'nün eğitim ve etkinlikleri çevrimiçi ve yüz yüze olarak devam etti. Tüm kurslar sosyal medya kanalları aracılığıyla sunuldu. Koç Topluluğu Spor Kulübü uzmanları tarafından çalışanlara ve ailelerine çevrimiçi spor danışmanlık hizmetleri sunuldu.

Fiziksel aktiviteleri desteklemenin yanı sıra, akıllı saat markası FitBit ile bir ortaklık kuruldu ve "Adım Yarışması" Eylül ayında Koç Topluluğu genelinde başlatıldı. 8.600'den fazla çalışan etkinliğe katıldı ve 1 milyardan fazla adım atıldı.

Çalışanlarımızın aile üyeleri için avantajlar sağlamak bizim için büyük önem taşımaktadır. "Ailem Güvende" programı ile, meslektaşlarımızın ailelerine de sağladığımız imkanlar mevcut hastalıkları da kapsamaları yönünde piyasada eşsiz özellik taşımaktadır. Ayrıca, Vehbi Koç Vakfı'na bağlı olan Amerikan Hastanesi, Koç Üniversitesi Hastanesi ve Amerikan Polikliniği'nde çalışanlarımız ve aileleri özel indirimlerden yararlanır. Bunun yanı sıra, Medihis işbirliğiyle Medavantaj uygulaması, meslektaşlarımız ve aileleri için birçok sağlık kuruluşunda indirimli hizmetler sunmaktadır.

Ayrıca, çalışanlarımızı maddi olarak desteklemek amacıyla 2020 yılında pandemi nedeniyle başlatılan faizsiz mali destek programımız 2022 yılında da devam etti.

### ► ► ► Hibrit Çalışma Modeli

Çalışma modelleri, her bir çalışanın görevine, kendine özgü koşullarına ve ihtiyaçlarına göre farklılaştırılmaktadır. Bu anlamda, kalıcı olarak hibrit çalışma ilkelerini benimseyen Türkiye'deki ilk ve en büyük sanayi topluluğu konumundayız.

Hibrit çalışma düzenindeki tüm çalışanlarımıza, uzaktan çalıştıkları günler için internet ve öğle yemeği desteği sunuyoruz. Bunlara ek olarak, ofislerimizi yeniden tasarlarken çevrim içi toplantı, birlikte çalışma ve sosyalleşme gereksinimlerini de göz önünde bulunduruyoruz.

Ofis deneyimini iyileştirmek için, çalışma arkadaşlarımızın diledikleri Koç Topluluğu ortak ofislerinden çalışabildikleri çalışma alanı rezervasyon sistemi olan "Koç Office Free" uygulamasını devreye aldık. Şu anda Türkiye genelinde 71'den fazla ortak açık çalışma alanımız bulunmaktadır. Ayrıca, Koç Topluluğu'nun faaliyet gösterdiği 5 farklı ülkeye de projeyi genişlettik.

Yeni çalışma modellerini ve pandemi etkisini odağımıza alarak ReMood adlı yeni bir eğitim programı kurguladık. En iyi kurumların, alanlarında önde gelen uzmanları tarafından Topluluğumuz için özel olarak geliştirilen bu eğitim programında, iş ve özel yaşam dengesi, kişisel verimlilik, ekip liderliği ve yeni çalışma ortamında güven yaratma gibi pek çok farklı alandaki küresel eğilimleri kapsayan bir dizi modül bulunuyor. 2022 yılında 22.000'den fazla çalışan programdan faydalanmıştır.

### KoçAilem Kan Kardeşliği Platformu

Eylül 2020'de, acil kan ihtiyacı halinde çalışanlarımızı, diğer gönüllülerle dijital ortamda bir araya getiren KoçAilem Kan Kardeşliği Platformu'nu başlattık. Bu kan bağı platformu sayesinde 10.000 Koç çalışanı gönüllü oldu ve 650'nin üzerinde kan ihtiyacı karşılandı.

### Çevrim İçi Market Olanığı

Çalışanlarımızın ve ailelerinin market giderlerine destek olmak için KoçAilem Sadakat Platformu üzerinde çevrim içi bir süpermarket projesi uyguluyoruz. Proje kapsamında; temel gıda maddelerinden temizlik ürünlerine, kişisel bakım ürünlerinden içecek ve atırtırmalıklara kadar çok çeşitli ürünlerde, yüzlerce farklı markadan, yılın 365 günü uygun fiyatlı market alışverişi olanağı sunuluyor. Ayrıca Türkiye'nin 81 ilinde kapıdan kapıya teslim hizmeti de bulunuyor.

### Koç Topluluğu Spor Kulübü (KTSK)

Koç Topluluğu'nda sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik etmek, meslektaşlarımız ve aileleri için spor, sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemek amacıyla kurulan KTSK (Koç Topluluğu Spor Kulübü), birçok spor etkinliği sunmaktadır. Ayrıca, 34 yıldır düzenlediğimiz Türkiye'nin en büyük kurumsal spor etkinliği olan Koç Topluluğu Spor Festivali ile Grup içinde sporun birleştirici ruhunu da destekliyoruz.

### Koru

Çeşitli spor ve sosyal olanaklara sahip olan Koru'muz, meslektaşlarımıza ve ailelerine şehirde temiz havanın tadını çıkarma fırsatı sunmaktadır. Hayatın koşuşturmasından bir mola verebileceğiniz Koru'da, sanat sergileriyle kültürel bir tur yapabilir veya piknik alanında ailenizle keyifli vakit geçirebilirsiniz.

### ➤ ➤ ➤ **KTSK - Deprem bölgesi faaliyetleri**

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı kapsamında, depremden en çok etkilenen bölgeler olan Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya'da Koç Topluluğu Spor Kulübü tarafından düzenlenen Koç Çocuk Şenlikleri'ne binlerce çocuk katıldı. Arçelik, Aygaz, Beko, Bilkom, Divan, Düzey, Entek, Ford Otosan, Koçtaş, Opet, Otokoç Otomotiv, Sendeo, Tüpraş, Yapı Kredi ve gönüllülerimizin desteğiyle gerçekleşen etkinliklerde, binlerce çocukla bir araya gelindi.

Koç Topluluğu Spor Kulübü olarak, deprem bölgesindeki Konteyner Şehirlerde yaşayacak 8-16 yaş arası çocuklar için Spor Okulları kuruyoruz. Atletizm, Basketbol, Futbol ve Voleybol gibi spor branşlarını içeren Spor Okullarımız, binlerce depremzedeyi sporla buluşturacaktır.

#### **“HackYourjob” Hackathonları**

Gelecekte gereksinim duyulacak becerilerle çalışanlarımızı donatma stratejimize uygun olarak, şirket genelinde

"HackyourJob" programını uygulamaya koyduk. Bu program, şirketlerimizde yazılım tecrübesi olmayan veya temel düzeyde bilgisi olan kişilerin yazılım geliştirmesi olarak bilinen "citizen developer" kavramının hayata geçirilmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Her bir şirketimizde ayrı ayrı düzenlenen "Hackathon" etkinlikleri aracılığıyla, IT dışı çalışanlarımız Low Code / No Code araçlarıyla kendi başlarına mobil/masaüstü uygulamalar ve robotik otomasyonlar geliştirecekler.

"Hackathon" etkinlikleri üç günlük etkinliklerdir ve şirketlerimizde ayrı ayrı düzenlenir. Üç çalışandan oluşan takımlar, kendi projeleriyle bu hackathonlara katılmak için başvuruda bulunurlar. Etkinlik süresince, çalışanlar low-code araçlarıyla eğitim alır ve kendi uygulamalarını ve/veya robotik süreçlerini oluştururlar.

Bugüne kadar 19 farklı şirkette hackathon etkinliklerini tamamladık ve 164 farklı projede 492 çalışan yer aldı.

### ► ► ► **Çevik (Agile) Çalışma Modeli**

Çevik (agile) çalışma modeli, kültürel dönüşüm gündemimizin merkezinde yer alıyor. Son yıllarda Koç Topluluğu genelinde kültürde, çalışma şeklinde ve organizasyon kurgusunda değişime odaklanan bir Çevik Dönüşüm inisiyatifi yürütüyoruz. Bu inisiyatifle günümüzün hızla değişen iş ortamı, müşteri beklentileri ve dijitalleşme karşısında ortaya çıkan gereksinimleri ele almayı amaçlıyoruz.

Tüm Koç Topluluğu içinde çevik yöntemleri uygulayan 11.000'den fazla çalışan ve 1.300 takımla şu anda Türkiye'nin en büyük çevik topluluğu konumundayız. Topluluğumuz bünyesinde; eğitim programlarımıza katılarak eğitim almış, çalıştıkları kurumlarda çevik düşünce yapısını yaygınlaştıran 230'dan fazla çevik koç bulunuyor.

Topluluk çapında çevik yeteneklerin geliştirilmesi, kültürel dönüşümün hızlandırılması ve bilgi paylaşımına yönelik çevik bir ekosistem yaratılması için Koç AgileAcademy kuruldu. Kendi kategorisinde dünyada bir ilk olan Koç AgileAcademy, ölçeği ve kapsamı açısından benzersiz bir örnek teşkil ediyor. AgileAcademy ile çevik çalışma konusunda aralarında Harvard Business School, MIT, Scrum Inc., Business Agility Institute, McKinsey ve BCG'nin de yer aldığı, dünyanın önde gelen 20'den fazla uzman kurumuyla iş birliği içinde 30'dan fazla program sunuluyor. Bütüncül bir yaklaşımla kurgulanan eğitim programları, tüm görevler ve organizasyon kademeleri için farklı gelişim yolculuklarını kapsıyor. Özel olarak tasarladığımız, 2 yıllık çevik koç programı geliştirdik ve bu programda Harvard Business School, MIT, Kanban University, Scrum.inc, Neuro Leadership Institute gibi en değerli ortaklarımıza büyük yatırımlar yapıyoruz.

Bugüne kadar yaklaşık 12.000 kişi, Koç Agile Academy programlarından faydalandı ve liderlik seviyesinde çevik felsefenin benimsenmesi için başlatılan Çevik Liderlik Programı'na 100'den fazla üst düzey yönetici katıldı.

Çevik yetenekleri geliştirmenin yanı sıra çevik metrikleri izleyerek ve düzenli "çevik olgunluk değerlendirmeleri" yaparak iş yapış şeklimizi sürekli olarak geliştirmeye odaklanıyoruz.

Business Agility Institute ile iş birliği içinde gerçekleştirilen bu değerlendirmelerle "çevik olgunluğumuz" değerlendirilerek çalışma kültürümüzde gelişime açık olan alanlar belirleniyor.

Koç Topluluğu'ndaki kültürel dönüşümün itici güçlerinden biri olarak çevik çalışma modeline geçişle birlikte, bir yandan Topluluk çapında sürekli gelişim için fırsatlar yaratılırken aynı zamanda tüm çalışanlara birlikte çalışma, özerklik ve inisiyatif alma olanağı sunuluyor.

### **Koç Diyalogları**

Koç Diyalogları eğitim programı, Topluluk çapında yeni bir performans yönetim sistemine geçişi desteklemek için 2020 yılında Columbia Business School, Neuroleadership Institute ve Emeritus ile birlikte tasarlandı. Program, geçiş sürecini desteklemenin yanı sıra çalışanların iletişim, etkin geri bildirim alma ve verme, değişiklik yönetimi ve kariyer yönetimi alanlarında güçlendirildiği bir kültür yaratılmasına odaklanıyor. Şu ana kadar 32.000'den fazla ofis çalışanı bu programa katıldı.

# Yetenek Yönetimi

- ▶ ▶ ▶ Çalışanlarımızı, yarının iş ortamında başarılı olabilmeleri için ihtiyaç duydukları beceriler ve motivasyonla donatmak üzere 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 bulunuyor. Çalışanlarımıza 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 bu yetenekleri Topluluk şirketlerinin yetenek havuzunda da değerlendirmek üzere çeşitli uygulamalara sahibiz. Adaylar, organizasyonun farklı seviyelerinde, farklı pozisyonlar için tasarlanmış olan yetkinlik bazlı değerlendirme süreçlerine tabi tutuluyor. Üst yönetim yetkinliklerine sahip çalışanlar “Değerlendirme Merkezi” uygulamaları ile belirleniyor, bu sayede üst yönetim pozisyonları için etkin bir yedekleme planlaması

yapılabiliyor. İlgili pozisyonlar için düşünülen adaylar, eğitim-gelişim programları ve rotasyon olanaklarıyla proaktif olarak destekleniyor.

Kurum içi ve şirketler arası yetenek havuzları proaktif olarak oluşturularak her yıl üst düzey yönetici yedek planlaması süreci yürütülüyor. Yedekleri gelecekteki rollerine hazırlamak amacıyla kişiye özel gelişim planları hazırlanıyor.

Uzun yıllardır, sürdürülebilir bir şekilde uygulamakta olduğumuz “İnsan Kaynakları Planlama Sürecimiz” ile üst düzey yönetici rollerimizi yedeklemekteyiz. Bu yaklaşım ve planlama sürecinin bir sonucu olarak, **2015 yılında bu yana Koç Topluluğu üst düzey yöneticilerinin %90**'ının Topluluk içerisinde atandığı görülmektedir.



# Yetenek Yönetimi

- ➤ ➤ Çalışma arkadaşlarımıza 40'tan fazla ülkedeki 100'ü aşkın şirket ve 10'dan fazla sektör arasında rotasyon olanağı tanınıyor. 2022 yılında, Koç Topluluğu'nun 3.000 çalışanı grup içi rotasyon süreçlerine katıldı ve farklı sektörlerde, şirketlerde ve departmanlarda yeni işlerine başladı. Topluluk bünyesindeki tüm açık pozisyonlar Koç Topluluğu'nun kariyer platformu olan Koç Kariyerim üzerinden duyuruluyor. Açık pozisyonlar doldurulurken Koç'lulara öncelik tanınıyor. 2021 yılında Topluluk dışı adayların da kullanımına açılan Koç Kariyerim platformu üzerinden Topluluk şirketlerindeki iş fırsatlarına herkes ulaşabiliyor. 2022 yılında devreye giren yapay zeka teknolojisi, adayların mevcut CV'lerini yüklemelerine, profillerini oluşturmalarına ve becerilerine uygun rollerle eşleştirilmelerine olanak sağlıyor.

Liderlik gelişim programımız olan LiderSensin ile potansiyel liderlerimizi Koç Topluluğu bünyesinde üst düzey yöneticiliğe hazırlıyoruz. LiderSensin, Koç Topluluğu'nun gelecekte ihtiyaç duyacağı üst düzey yönetici pozisyonları için yüksek liderlik potansiyeline sahip yetenekli çalışanları keşfetmek ve onları geleceğe hazırlamak için kurgulanmış, özel bir yetenek yönetimi programıdır. Üç modülden oluşan 2 yıl süreli bu program, dünyanın ve Türkiye'nin en iyi kurum ve kuruluşlarının yer aldığı bir gelişim programı olarak tasarlandı. Program içeriği, Koç Topluluğu'nun mevcut stratejileri ve insan kaynakları planlamasından hareketle, her dönem için yeniden tasarlanıyor.

Diğer yandan, yetenek kaynaklarının oluşturulmasında ve geliştirilmesinde staj sürecini önemli bir basamak olarak görüyoruz. Bu yıl Koç Topluluğu'na katılan yeni mezunların %40'ı stajlarını Koç Topluluğu şirketlerinde tamamladı. Stajyerlerimizin %90'ı, staj deneyimlerinden memnun olduklarını ifade etti.

Yaklaşık **3.600** Koç Topluluğu stajyeri eğitimlere katıldı. **%92**'si stajlarını tamamladıkları Koç Topluluğu şirketinde çalışmak istediğini ifade etti.

**Son 6 yıldır Forbes “Dünyanın En İyi İşverenleri” listesinde Türkiye'nin 1 numarası** olarak yer alan Koç Holding, ülkemizi küresel arenada gururla temsil ediyor. Koç Holding, 2022 yılında ülkemizdeki birinciliğini korurken **dünya listesinde 161'inci en iyi işveren** oldu.

Kincentric tarafından düzenlenen **“Türkiye'nin En İyi İş Yerleri”** araştırmasında **40** farklı sektör, **350** şirket arasından ödül alan şirketlerin **16'sı Koç Topluluğu şirketi** oldu.

### ► ► ► Koç Akademi

Koç Akademi; sağlık ve yaşam, dijital teknolojiler, aile, hobiler ve kişisel gelişim kategorilerinde 12 binden fazla çevrim içi video eğitimin yer aldığı, Topluluk çalışanlarına ve ailelerine yönelik bir eğitim platformudur. Platforma tüm mobil cihazlardan erişilebilmektedir.

Koç Topluluğu çalışanlarına yetenek yönetimi çalışmalarının parçası olarak dünyanın ve Türkiye'nin saygın kurumlarıyla iş birliği 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.

Çalışanlarımızın yönetsel ve dijital dönüşüm yetkinliklerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi amacıyla LEAD kapsamında 360'dan fazla program sunuluyor. Kapsamda üst düzey yöneticiler için kurum içinde tasarlanmış olan Personal

Development Program (PDP) ve Agile Leadership Program gibi içerikler bulunuyor. Bu geliştirme programlarıyla, üst düzey yöneticilerimizin ve yönetim ekiplerimizin küresel perspektiflerini kuvvetlendirirken ve liderlik davranışlarını güçlendirmeyi hedefliyoruz. Üst düzey yöneticilerimiz ayrıca Harvard Business School'dan "Advanced Management Program (AMP)" ve "Program for Leadership Development (PLD)" programlarına da katılmaktadır.

LEAD kapsamında ayrıca BCG, McKinsey, Harvard Business School, MIT Sloan, Columbia Business School, University of Oxford, University of Cambridge gibi dünyanın önde gelen kurumlarının programları da sunuluyor. 2015'ten 2022'ye kadar, 3.500'den fazla çalışan bu prestijli kurumların programlarına katılmıştır. Ayrıca, Koç Üniversitesi'nin İşletme Yüksek Lisansı Programı (EMBA), İşletme Yüksek Lisansı Programı (MBA) ve Finans Yüksek Lisansı (MSc) Koç Topluluğu çalışanlarının yönetim ve liderlik becerilerini geliştirmelerini ve kariyer gelişimlerine katkıda bulunacak analitik altyapıyla donanmalarını sağlar.

# Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

- ► ► Koç Topluluğu olarak sürdürülebilirliğin faaliyetlerimize entegre edilmesi için iş ortamında çeşitlilik ve kapsayıcılığın şart olduğuna inanıyoruz. Çeşitlilik barındıran ve kapsayıcı bir iş gücüne sahip olan şirketler, daha yüksek inovasyon kapasiteleri sayesinde iş alanında daha güçlü bir performans sergiliyor ve bu kurumlarda çalışan bağlılığı ve memnuniyeti de daha yüksek oluyor.

Koç Topluluğu'nda tüm kademelerdeki çalışanlara eşit fırsatlar sunulması amacıyla bir dizi çalışma yürütülüyor. Bu doğrultuda eğitim programları ve destek sistemleri, bütün çalışanların aynı iletişim platformlarına erişebilmesi için tüm iş kategorilerini kapsayacak şekilde güncellendi.

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 bütün çalışanlarımızın ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun bir ortam yaratılması için çaba gösteriyoruz. Değer zincirimizde daha üretken ve daha çok iş birliğine dayalı, kapsayıcı bir kültür yaratma odağı ile hareket ediyoruz. Koç Topluluğu İnsan Hakları Politikası'nda iş yerinde her türlü ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyetle bağlantılı önyargıların ortadan kaldırılmasına yönelik kapsamlı bir yaklaşım benimsendi.

Topluluk genelinde her kademede eşitliğin özendirilmesi ve sağlanması yönünde atılan adımlara aşağıda yer veriliyor:

- Koç Holding ile birlikte 30 Topluluk şirketi BM Kadının Güçlenmesi İlkeleri'nin (WEPS) imzacısı oldu.
- Koç Holding 2015-2021 yılları arasında Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) tarafından yürütülen HeForShe hareketinin 10 Etki Lideri arasında yer aldı.
- Koç Holding BM Kadın Birimi'nin her türlü medya ve reklam içeriğindeki uygunsuz kalıplara karşı savaştan Unstereotype Alliance'ın küresel üyelerinden biri oldu.
- Koç Holding aynı zamanda Nesiller Boyu Eşitlik Forumu'nun (Generation Equality Forum) Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu Liderleri arasında bulunuyor.

2021 yılında Yönetim Kurulu tarafından onaylanan Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası uyarınca, Yönetim Kurulu'nda kadın üye oranının her zaman en az %30 seviyesinde tutulması hedefleniyor.

# Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

- ► ► İş ortamında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek tüm pozisyon ve rollerin kadın adaylar tarafından daha fazla talep edilir hale gelmesi amaçlanıyor. Yönetim rollerinde kadın temsilini güçlendirmek hedefiyle, Topluluğun yönetim yedek planları her pozisyon için en az bir kadın yedek belirlenerek hazırlanıyor.

Her yeni işe alımda adayın eşit ve adil şartlarda değerlendirilmesini sağlamak üzere cinsiyet belirtilmeyen ilanlara geçildi; ayrıca, işe alımcıların yetkinliğini geliştirmek adına “İşe Alım Akreditasyon” programı uygulamaya alındı.

Doğum izni öncesinde ve sonrasında danışmanlık hizmetleri, çocuk bakımı ve kreş yardımı, iş yeri güvenliği gibi konularda iyileştirmeler yapıldı. 2021 yılında doğum iznine ayrılan kadın çalışanların %95’i resmi izinlerinin sona ermesinin ardından işe döndü. Kadın çalışanların %18’i çocuk bakım desteğinden yararlanıyor.

Kademelere Göre Maaşlar	Oran (Ortalama Kadın Maaşının Erkek Maaşına Oranı)
Üst düzey yönetici (sadece taban maaş)	0,99
Üst düzey yönetici (taban maaş + diğer haklar)	1,05
Yönetici (sadece taban maaş)	1,01
Yönetici (taban maaş + diğer haklar)	1,01
Yönetim dışı	1,02

## Nesiller Boyu Eşitlik Forumu Teknoloji ve İnovasyon Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Grubu

Nesiller Boyu Eşitlik Forumu’nun, teknoloji ve inovasyon alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çalışan Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu liderleri arasında yer alıyoruz. Bu kapsamda konuyla ilgili küresel çaptaki çalışmalara katkıda bulunmaya yönelik üç taahhüt açıkladık.

Taahhütlerimizden birini, Koç Topluluğu şirketlerinin dönüştürücü bir değişim yaratmak ve ölçeklendirmek üzere çözüme yönelik küresel çaplı taahhütte bulunmalarının sağlanması oluşturuyor. Enerji, otomotiv, dayanıklı tüketim ve finans sektörlerinde faaliyet gösteren Koç Topluluğu şirketleri Aygaz, Arçelik, Ford Otosan, Koçfinans, Tofaş, Tüpraş, TürkTraktör ve Yapı Kredi’nin küresel taahhütlerde bulunmalarına önyak olduk. Bu şirketler, çeşitli taahhütlerin yanı sıra teknoloji ve inovasyon departmanlarındaki kadın çalışanların sayısının asgari oranını %30 olarak belirleyerek kadın çalışan sayılarını önemli oranda artırmak için hedefler koydular.

Taahhütlerin tamamı ve konuyla ilgili ayrıntılar, **Toplum İçin. Birlikte** adlı bölümde yer alıyor.

# İş Sağlığı ve Güvenliği

- ► ► Koç Topluluğu, sıfır kaza hedefi doğrultusunda tüm faaliyetlerinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) standartlarında mükemmelere ulaşmak için çalışmalarını sürdürüyor. İSG kuralları, Koç Topluluğu iş kültürünün ayrılmaz bir parçası olarak görülüyor.

Koç Topluluğu, 2022 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'nda belirtilen taahhütler doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmüştür. İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'nın temel hedefleri; çalışma arkadaşlarımız için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, olası meslek hastalıklarını ve kazaları önlemeye yönelik yaklaşımlar geliştirmek ve sıfır kaza hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı göstermektir. Yasal yükümlülükler, Grup politika ve prosedürleriyle uyumlu bir şekilde çalışmanın yanı sıra operasyonel faaliyetlerimizi sürekli iyileşme odaklı bir çerçevede yönetmek ve en iyi mevcut teknolojileri kullanarak İş Sağlığı ve Güvenliği performansımızı geliştirmek, güçlü bir güvenlik kültürünü sağlamak ve sürdürmek için İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'nda yer almaktadır.

Koç Holding'in, Koç Topluluğu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Prosedürü'ne uyumunu doğrulamak amacıyla başlatılan sağlık ve güvenlik denetim programı, 2022'nin ilk çeyreğinde tamamlanmıştır. Toplamda, 31 şirketimize ait 67 tesis, 20 ana konu gerekliliklerine (iş kontrolü, acil durum yönetimi, sürüş güvenliği, taşeronlarla çalışma, değişiklik yönetimi, risk yönetimi vb.) dayanarak değerlendirilmiş ve iyileştirme alanlarını belirleyerek eylemler planlanmıştır. Tüm denetim raporları ilgili Üst Yöneticilerle paylaşılmıştır. Ayrıca, uygulamanın sağlanması ve sahaya entegrasyonu için eylemlerin takip edilmesi amacıyla bir süreç başlatılmıştır.

Grup şirketlerinden katılımcılarla birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliği komitesi içinde bazı alanlarda iyileştirme yapmak amacıyla proje grupları

oluşturuldu. Koç Topluluğu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Prosedürü'nde minimum gereklilikler belirlenmesine vetek 2022 yılında Kaza İnceleme Standardı gözden geçirme süreci ve Değişiklik Yönetimi Standardı hazırlığı başlatıldı.

Değişiklik Yönetimi proje grubu, Grup şirketlerimizde yapılan değişikliklerin tüm paydaşların farkında olacağı ve değişikliklerin risklerinin başarılı bir şekilde yönetileceği bir sistem tasarladı. Kaza İnceleme Standardı gözden geçirme sürecinde, Grup genelinde benzer standartlaştırılmış bir inceleme sürecine sahip olmak amacıyla yüksek potansiyelli olaylar ve ciddi kazalar üzerinde duruldu. Bu sayede, benzer kazaların kökünde yatan nedenlerin sistematik bir yaklaşımla tanımlanıp tekrarlanmasının önlenmesi hedeflenmektedir.

Ayrıca, başka bir proje ekibi, yeni iş alanlarına ihtiyaç duyulan motosikletler ve benzeri araçların güvenli sürüşü için minimum gereklilikleri belirledi. Bu faaliyetlerle birlikte, son proje grubumuz tüm Koç Topluluğu çalışanlarına verilecek olan Koç Topluluğu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin 20 ana konusunu açıklayacak merkezi bir çevrimiçi eğitim içeriği oluşturmaya çalışıldı. Bunun yanında, iyileştirme alanı olarak kabul edilen davranışsal güvenlik üzerine çalışmalar da 2022'de gerçekleştirildi.

Koç Holding İSG Yönetim Sistemi Prosedürü'nün ayrıntılarına [buradan](#) ulaşılabilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer bilgiler [Koç Holding 2022 Faaliyet Raporu](#)'nda yer almaktadır.



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 kalıcı etkiye sahip olacak sürdürülebilir, ölçeklenebilir ve yenilenebilir modeller hayata geçirmeyi amaçlıyoruz. Bu beş odak alanını dijital dönüşüm, inovasyon, geleceğin yetenekleri, çeşitlilik ve kapsayıcılık ile düşük karbon ekonomisine geçiş olarak belirledik. Koç Topluluğu açısından önem taşıyan karmaşık sorunların toplumsal etkilerine ve dünyadaki refahı ve eşitliği artırmak için faaliyet gösterilen yerlerdeki paydaşlarla ortak hareket etmeye odaklanıyoruz. Böylece toplum ve iş için ortak faydalar yaratılmasını amaçlıyoruz.



# Nesiller Boyu Eşitlik Forumu

## Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu

- ► ► Nesiller Boyu Eşitlik Forumu, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi koordinatörlüğünde, Meksika ve Fransa hükümetlerinin ortak ev sahipliğinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik küresel ve çok paydaşlı bir girişimdir. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, Nesiller Boyu Eşitlik Forumu ile Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'yla ortaya konan vizyon doğrultusunda, 2030'dan önce cinsiyet eşitliğine dair kazanımları hızlandırmayı amaçlıyor.

2022 yılında, Koç Holding küresel liderler grubu içinde yeni bir misyona başladı. Dünya çapında önemli politikaları şekillendirecek ve gelecek dört yıl boyunca temel politikaları belirleyecek olan Forum'un Nesiller Boyu Eşitlik Çok Paydaşlı Liderlik Grubu'na katılan tek özel sektör şirketi oldu.

Koç Holding'in liderlik ettiği Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önündeki engellerin kaldırılması amacıyla teknoloji ve inovasyon alanında dönüştürücü adımlar ve projeler üzerinde çalışıyor. HeForShe girişiminin ardından, Koç Holding, Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu liderlerinden biri olarak, küresel ölçekte cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik başka bir önemli misyon üstlenmiştir. Bunun yanı sıra, küresel düzeyde yaygınlaştırmak üzere yol haritası

ve beş yıllık hedefler belirlendi. Koç Holding bu kapsamda üç taahhüt açıkladı:

- 1. Koç Topluluğu genelinde Koç İnovasyon Programı çatısı altında yürütülen inovasyon çalışmalarının toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir biçimde gerçekleştirilmesi benimsenecek ve bu alanda küresel olarak faydalanılacak bir rehber hazırlanacak.** Gender Transformative Innovation (GenderxInnovation) rehberi, Cinsiyet Eşitliği için Teknoloji ve İnovasyon Action Coalition üyeleri olan özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının işbirliğiyle, Koç İnovasyon Programı liderlerinin katılımıyla oluşturulmuştur. Şu anda, tartışılan görüş ve sonuçları daha geniş bir inovasyon ekosistemi, Koç Topluluğu şirketleri, iş ortakları, girişimler ve Generation Equality Forum'un küresel ağı ile paylaşma çabaları devam etmektedir. Amaç, rehberde belirtilen değerli bilgi ve sonuçların geniş bir kitleye ulaşmasını ve fayda sağlamasını sağlamaktır. Koç İnovasyon Programı temsilcileri, UN Women ve Teknoloji ve İnovasyon Action Coalition Leaders ile birlikte taahhüdü yerine getirmek için çalışmalarına devam etmektedir.



# Nesiller Boyu Eşitlik Forumu

## Teknoloji ve İnovasyon Eylem Grubu

2. **Koç Topluluğu şirketlerinin, teknoloji ve inovasyon alanında kadınlar ve kız çocuklarına yönelik yürüttükleri projeleri ve geleceğe dönük planlarını Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Nesiller Boyu Eşitlik Forumu'nun küresel ağına taşımaları ve çözüme yönelik taahhüt vermeleri teşvik edilecek.** Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin Nesiller Boyu Eşitlik Forumu ile iş birliği içinde Koç Topluluğu şirketlerinin aksiyona geçmesi için teknoloji ve inovasyon alanında bir toplumsal cinsiyet eşitliği hareketi başlatıldı. Faaliyet gösterdikleri sektörleri etkileme olanağına sahip olan 8 Koç Topluluğu şirketinin Aygaz, Arçelik, Ford Otosan, Koçfinans, Tofaş, Tüpraş, TürkTraktör ve Yapı Kredi bu konudaki taahhütleri toplu bir etki oluşturacak ve toplumdaki dönüşüme liderlik edecektir. Toplam 500.000 kadın ve kız çocuğuna ulaşmak ve 2026 yılına kadar teknoloji ve inovasyon alanındaki kadın temsiliyetini artırmak amacıyla Topluluk şirketleri tarafından 30'dan fazla program yürütülecek. Ayrıca, şirketler bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarında kadın temsiliyetini artırmak için teknoloji ve inovasyon departmanlarında minimum %30 kadın hedefi belirlemeyi taahhüt etti.

Her şirketin taahhütlerine **buradan** ulaşabilirsiniz.

3. **Teknoloji ve inovasyondaki cinsiyet uçurumunu kapatmak amacıyla kadınlar tarafından yönetilen girişimlerle iş birlikleri kurulması desteklenecek.** Bu taahhüdü başarıyla tamamlamak için Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Koç Üniversitesi Girişimcilik Araştırma Merkezi (KWORKS) iş birliği ile yürütülen bölgesel BOOST programı kapsamında kadınlar tarafından yönetilen girişimlere destek olunacak. Türkiye'deki BOOST'ın uygulama ortağı KWORKS iken, dünyanın en büyük küresel girişimcilik topluluğu olan StartUp Grind, programın uluslararası uygulama ortaklarından biridir.

The BOOST: Women Innovators programı, dijital ekonomide ilerlemek için kadın girişimcileri güçlendirmeyi, birleştirmeyi ve bağlantı kurmayı hedeflemektedir. Dokuz teknoloji girişimi, liderlik, iş geliştirme, etki ve davranışsal görüşler konularında kişiselleştirilmiş mentorluk aldı. Bu sayede, girişimcilerden biri hibe almaya hak kazandı ve tüm katılımcılar için yatırımcı sunumları hazırlandı, ardından yatırımcılarla görüşmeler gerçekleştirildi. Programdan elde edilen bilgilerle deneyimlerin bölgesel ve küresel inovasyon ekosistemlerine daha geniş ölçekte fayda sağlaması amacıyla çalışmalar devam etmektedir.

# Sürdürülebilirlik Temelleri

- Etik, uyum ve sürdürülebilirlik yönetimi, faaliyetlerimizin bulunduğu tüm coğrafyalarda işimizde elde ettiğimiz başarının temelini oluşturan başlıca unsurlardır.

## Etik ve Uyum

Koç Topluluğu'nun portföyü ve giderek büyüyen coğrafi yayılımı, birçok yerel ve uluslararası mevzuata uyum sağlamasını gerektiriyor. Yaygın küresel operasyonlarımız ve geniş paydaş ağımız göz önüne alındığında, hem paydaşlarımızın güvenini kazanmamız hem de yüksek etik standartlar sağlamamız bakımından hayati bir önem taşıyor.

2021 yılında devreye aldığımız Uyum Programımız, yüksek uyum standartlarımızın yapı taşları olan kural, politika ve prosedürleri belirliyor. Bu programla yerel ve uluslararası düzeyde paydaşlarımızın beklentilerine daha etkin yanıt verilmesi, uyum risklerinin daha sistematik bir şekilde denetlenmesi ve "İşin Doğrusu" mottosunun gerekliliklerinin yerine getirilmesi amaçlanıyor. Program kapsamında, Etik Kurallarımızı yeniledik ve Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, Tedarik Zinciri, İnsan Hakları, Kişisel Verilerin Korunması, Hediye ve Ağırlama, İhbar, Bağış ve Sponsorluk gibi birçok uyum politikasını uygulamaya başladık.

Koç Holding ve Koç Topluluğu şirketlerinin üst yönetimleri tarafından desteklenen Uyum Programı kapsamında, Koç Topluluğu şirketleri bünyesinde uyumdan sorumlu departmanlar belirlendi veya uzmanlar görevlendirildi. Bu kişiler, iş birimleri ile birlikte periyodik olarak uyum risklerini değerlendirmekte ve ayrıca çalışanların ve/veya iş ortaklarının maruz kaldığı risklerin analiz edilmesinden sorumludurlar. Bu değerlendirmelerin tamamlanmasının ardından gerektiğinde Topluluk şirketleri tarafından ek politika ve prosedürler hazırlanarak uyarlanmakta, dokümanlar ve iş akışları güncellenmekte ve yüksek riskli konularda düzenli olarak eğitimler verilmektedir.

Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği, Koç Topluluğu genelinde yürütülen uyum faaliyetlerini düzenli olarak takip etmektedir. Böylece Topluluğu etkileyebilecek uyum risklerinin tespit edilmesi, gerekli önlemlerin alınması ve Uyum Programı'nın tüm Toplulukta etkili, eşit ve tutarlı bir şekilde uygulanması amaçlanmaktadır.

Uyum Programı kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin sonuçları, düzenli olarak, icracı görevi olmayan Yönetim Kurulu Üyelerinden oluşan Risk Yönetimi Komitesi'ne raporlanmaktadır.

Etik İlkelere ve diğer Uyum Politikalarına [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

## ► ► ► Uyumsuzluk

Etik İlkeler ve Uyum Politikalarına aykırı her türlü durum, Koç Holding Etik Hattı'na bildirilebilir (koc.com.tr/ihbarbildirim). 2021 yılının son çeyreğinde devreye alınan Koç Holding Etik Hattı 50'den fazla ülkede, online olarak 35 dilde ve telefon aracılığıyla 15 dilde tüm dünyadaki Koç Topluluğu şirketlerine, iş ortaklarına ve paydaşlara hizmet vermektedir.. Bildirimlerin isimsiz olarak yapılabilmesi için etik hat, bağımsız üçüncü bir hizmet sağlayıcısı tarafından yönetilmektedir. Böylece Topluluk çalışanları ve paydaşlar, yapacakları bildirimlerden dolayı karşılaşabilecekleri misillemelere karşı korunabilmektedir.

2022 yılında Etik Hattı'na toplam 766\* adet vaka bildirildi. 3 Şubat 2023 tarihi itibarıyla Bu bildirimlerden 657'si soruşturulmuş ve incelemeler sonuçlandırılmıştır. Söz konusu 766 vakanın konu özelinde dağılımı ve gerçekleştirilen soruşturmaların sonuçlarına özet olarak aşağıda yer verilmiştir :

Türüne Göre Ortaya Çıkan Konular**	
Çalışan Aleyhine Eylemler	410
Şirket Aleyhine Eylemler	255
İş Ortakları Kaynaklı İhlaller	43
Özel Kanun İhlalleri	58

Soruşturma Sonuçları	
İddia Doğrulanmadı/Belirsiz	256
İddia Doğrulandı	173
Uyum ile ilgili olmadığı sonucuna ulaşıldı	195
Bildirimde yetersiz bilgi bulunması nedeniyle soruşturulamadı	33

\* Bu sayı, Koç Holding A.Ş ve en güncel Faaliyet Raporu'nda listelenen bağıli ortaklıklar tarafından doğrudan veya dolaylı, müştereken veya bağımsız olarak kontrol edilen bildirimleri temsil etmektedir.

\*\* Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda tanımları, raporlama yapısı ve soruşturma süreciyle ilgili detaylara bakınız.

Koç Topluluğu, çalışanlarını ve paydaşlarını korumayı hedeflemekte olup uyum politikalarının ihlal edildiğinin tespit edildiği durumlarda, gerekli aksiyonu almaktadır. Bu kapsamda, uyum ihlaline sebebiyet verildiğinin tespit edildiği durumlarda, aşağıdaki aksiyonlar alınmaktadır:

Disiplin Cezası	51
Hukuki işlem	10
Tedbir Önerisi Gerekli Görülmedi	39
Politika/Süreç İyileştirme	26
İş Akdinin Feshi	30
Eğitim	17

Aşağıdaki tablo, gerçekleştirilen soruşturma çalışmaları sonucunda, "İnsan Hakları" ile ilgili aykırılık tespit edilen vakaları özetlemektedir:

Yolsuzluk veya Rüşvet	0
Ayrımcılık veya Taciz	4
Müşteri Verilerinin Gizliliği	0
Çıkar Çatışması	2
Suç Gelirlerinin Aklanması veya İşlet Bilgilerinin Korunmasına Aykırılık	0

Uyum Programı'nın tüm paydaşlar tarafından benimsenmesi ve Topluluk nezdinde uyum kültürünün pekiştirilmesi için çalışanlara yönelik Uyum Programı iletişim çalışmaları ve temel uyum riski alanlarında Etik Kurallar, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, İnsan Hakları, Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri, Rekabet Hukuku, Kişisel Verilerin Korunması gibi konularda interaktif çevrim içi eğitimler tasarlanmıştır. Koç Topluluğu şirketlerinde görev alan uyumdan sorumlu çalışanlara ise teknik mesleki eğitimler de verilmektedir.

# İnsan Hakları

- ► ► 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 niteliğindedir. Etik İlkeler ve İnsan Hakları Politikamız uyarınca işe alım, terfi, kariyer gelişimi, ücret, yan haklar ve çeşitlilik gibi konularda Etik İlkelere 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. Tüm iş ortaklarımızın bu Politikaya uyması 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 departmanlar veya görevliler tarafından ilgili iş birimleri ile birlikte periyodik risk değerlendirmeleri yapılarak operasyonların, çalışanların ve diğer iş ortaklarının maruz kalabilecekleri uyumla ilgili belirli riskler analiz ediliyor. 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, aynı zamanda temel uyum alanlarından biridir.

İnsan Hakları Politikası'na aykırı her türlü durum, paydaşlar tarafından bağlı oldukları yöneticiye veya Koç Holding Etik Hattı'na bildirilebilir. İnsan Hakları Politikası'nın uygulanmasından ise Koç Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur.

# Performans Göstergeleri

## Sosyal Performans Göstergeleri

	2020		2021		2022	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Çalışanlar</b>						
Çalışan Sayısı	19.045	56.611	19.154	54.992	19.810	56.561
Toplam Çalışan Sayısı	73.656		74.146		76.371	

İstihdam Türüne Göre Dağılımı	2021		2022	
	Aylık Ödeme	Haftalık Ödeme	Aylık Ödeme	Haftalık Ödeme
<b>Toplam</b>	<b>34.002</b>	<b>40.144</b>	<b>35.671</b>	<b>40.700</b>
Tam Zamanlı	33.632	39.862	35.450	40.411
Yarı zamanlı	370	282	221	289
Kadın	14.831	4.323	15.390	4.420
Erkek	19.171	35.821	20.281	36.280

Yaşa Göre Dağılımı	2020	2021	2022
30 Yaş Altı	21.451	18.550	18.805
30-50	49.544	53.002	54.294
50 Yaş Üstü	2.661	2.594	3.272

Ayrılanların Cinsiyete Göre Dağılımı	2020		2021		2022	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Ayrılan Çalışan Sayısı	1.969	5.495	3.791	9.899	3.292	9.052
Toplam Ayrılan Çalışan Sayısı	7.464		13.690		12.344	
Ayrılan Çalışan Devir Hızı	%10		%18		%16	
Gönüllü Çalışan Devir Oranı	-		%6		%5	

Çalışanların Alt Kırılımları	2021	2022
Engelli Çalışanlar	2.144	2.254
STEM Pozisyonlarındaki Kadın Çalışanlar	863	3.757
Gelir Yaratıcı Pozisyonlardaki Kadın Çalışanlar	1.047	930

Yeni İşe Alım	2020		2021		2022	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yeni işe alım sayısı	1.466	4.385	3.417	9.094	3.766	9.743
<b>Toplam</b>	<b>5.851</b>		<b>12.511</b>		<b>13.509</b>	

Cinsiyete Göre Terfi Dağılımı	2020		2021		2022	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Terfi Sayısı	1.479	1.561	1.777	2.746	2.369	3.042
Toplam Terfiler	3.040		4.523		5.411	
Terfilerin cinsiyete göre %'si	%49	%51	%39	%61	%44	%56

Kademeye Göre Maaşlar	Oran (Ortalama Kadın/Erkek Maaşı)
Üst Yönetim Kademesi (yalnızca baz maaş)	0,99
Üst Yönetim Kademesi (yalnızca baz maaş+ teşvikler)	1,05
Yönetici Kademesi (yalnızca baz maaş)	1,01
Yönetici Kademesi (yalnızca baz maaş + teşvikler)	1,01
Yönetim Dışı Kademe	1,02

Yıllık ortalama eğitim saatleri	2020	2021	2022
	24	33	44

# Performans Göstergeleri

## Sosyal Performans Göstergeleri

	2020		2021		2022	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Üst Düzey Yöneticiler</b>						
Üst Düzey Yönetici Sayısı	26	173	27	182	33	198

	2020		2021		2022	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Orta Kademe Yöneticiler</b>						
Orta Kademe Yönetici Sayısı	970	2.277	945	2.272	985	2.362

	2020		2021		2022	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>İlk Kademe Yönetici</b>						
İlk Kademe Yönetici Sayısı	1.466	4.385	1.098	2.371	1.246	2.285

	2021	2022
	<b>Düzenli Performans Değerlendirmesine Tabi Çalışanlar</b>	
Düzenli performans değerlendirmesine tabi tutulan aylık ücretli çalışanların yüzdesi	%97	%95
Düzenli performans değerlendirmesine tabi tutulan saatlik ücretli çalışanların yüzdesi	%80	%84

	2021		2022	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Ebeveyn İzni</b>				
Ebeveyn izni kullanan çalışanlar	1.063	2.738	1.080	2.116
Ebeveyn izni bittikten sonra işe geri dönen çalışanlar	1.009	2.579	896	1.983

<b>Milliyetine göre işgücü</b>	2022
Türk	%77,31
Rumen	%4,22
Rus	%3,67
Tay	%3,20
Pakistanlı	%2,89
Güney Afrikalı	%2,27
Bengal	%1,67
Diğer	%4,78

<b>Sağlık ve Güvenlik Performansı (Çalışanlar)</b>	2020	2021	2022
İşle Bağlantılı Ölümler	5	0	0
Yaralanma Oranı (IR)	6,18	5,91	4,37
Meslek Hastalığı Frekansı (OIFR)	0,05	0,10	0,13
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR)	3,15	2,89	2,81
Verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri (insan*saat)	626.981	732.602	746.550

<b>Sağlık ve Güvenlik Performansı (Yükleniciler)</b>	2020	2021	2022
İşle Bağlantılı Ölümler	0	0	1
Yaralanma Oranı (IR)	5,67	6,20	4,82
Meslek Hastalığı Frekansı (OIFR)	0	0,05	0
Kaza Sıklık Oranı (LTIFR)	3,83	4,46	3,31
Verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri (insan*saat)	88.397	95.162	116.354

<b>Milliyetine göre Yöneticiler</b>	2022
Türk	%81,52
Rus	%1,88
Tay	%1,71
Bengal	%1,59
Pakistanlı	%1,50
Çinli	%1,28
Güney Afrikalı	%1,10
Diğer	%9,42

# Performans Göstergeleri

## Çevresel Performans Göstergeleri

Emisyon Kategorisi *	2022 Emissions (tCO <sub>2</sub> e)
Toplam Kapsam 1 emisyonları	6.864.059
Toplam Kapsam 2 emisyonları - piyasa temelli	127.838
<b>Koç Topluluğu'nun toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonları</b>	<b>6.991.897</b>

\* Koç Topluluğu konsolide kapsam 1&2 emisyonları Arçelik, Aygaz, Entek, Otokar, Otokoç, Tat Gıda, Tüpraş, Yapı Kredi şirketlerinin emisyonlarını içermektedir. Koç Holding 2022 yılı konsolide kapsam 1 ve 2 emisyonları, BSI firması tarafından AA1000AS doğrulama standartlarına uygun olarak doğrulanmıştır.

Su Çekimi, Deşarjı ve Tüketimi* (bin m <sup>3</sup> )	2020	2021	2022
<b>Su Çekimi</b>			
Yüzey suyu	17.843	14.923	17.478
Yeraltı suyu	6.410	5.815	7.042
Şebeke suyu	1.739	2.469	2.395
Aritılmış Kentsel Atıksu, Yağmur Suyu ve Diğer Kaynaklar	5.824	11.401	9.795
<b>Toplam su çekimi</b>	<b>31.816</b>	<b>34.608</b>	<b>36.710</b>
<b>Su Deşarjı</b>	<b>16.865</b>	<b>17.158</b>	<b>19.257</b>
<b>Su tüketimi</b>	<b>14.951</b>	<b>17.450</b>	<b>17.453</b>

ISO 14001 Sertifikalı Tesisler	2020	2021	2022
Sertifikalı tesis sayısı	99	92	368
Tesis sayısı	115	107	926
Sertifikalı tesislerin oranı	%86	%86	%40

Atıkların Türlerine Göre Dağılımı (ton)*	2020	2021	2022
<b>Geri dönüştürülen/ yeniden kullanılan toplam atık</b>	<b>298.517</b>	<b>375.670</b>	<b>290.813</b>
<b>Bertaraf edilen toplam atık</b>	<b>11.787</b>	<b>11.001</b>	<b>11.301</b>
Geri kazanılan ve geri dönüştürülen (R kodlu yöntemlerle) tehlikeli atıklar	26.192	57.753	28.072
Geri kazanılan ve geri dönüştürülen (R kodlu yöntemlerle) tehlikesiz atıklar	272.325	317.917	262.411
Bertaraf edilen (D kodlu yöntemlerle) tehlikeli atıklar	6.244	4.362	4.925
Bertaraf edilen (D kodlu yöntemlerle) tehlikesiz atıklar	5.543	6.639	6.375
Geçici depolama alanına gönderilen tehlikeli atıklar	947	N/A	N/A
Geçici depolama alanına gönderilen tehlikesiz atıklar	64	N/A	N/A
<b>Toplam</b>	<b>311.315</b>	<b>386.671</b>	<b>301.730</b>

\* All calculations are made in line with the Waste Management Regulation.

Çevre Eğitimleri	2020	2021	2022
Eğitim Saati (Çalışanlar)	58.075	125.572	39.378
Katılımcı Sayısı (Çalışanlar)	32.481	38.825	45.481
Eğitim Saati (Yükleniciler)	14.578	8.538	38.025
Katılımcı Sayısı (Yükleniciler)	7.866	17.218	34.716

Çevre Harcamaları ve Yatırımları (milyon TL)	2022
Toplam OpEx	437,5
Toplam CapEx	1.137
Toplam çevre harcamaları ve yatırımları	1.574,5
Çevresel harcamalardan ve yatırımlardan elde edilen finansal tasarruflar	325,8

# Bağımsız Güvence Görüş Beyanı

## Independent Assurance Opinion Statement

To the Management of Koç Holding

### Scope and Objectives :

BSI was commissioned by Koç Holding to conduct independent assurance of its 2022 Sustainability Report ('the Report'), as published on the company's website at <https://www.koc.com.tr/sustainability/sustainability-reports-and-policies> and to carry out an independent verification of scope 1 and scope 2 emissions indicators.

Our assurance engagement was planned and carried out in accordance with AA1000 Assurance Standard AA1000AS v3.

### BSI's approach

BSI's assurance engagements are carried out in accordance with our verification procedure. Reviewing the data collection and consolidation processes used to compile selected data, including assumptions made, and the data scope and reporting boundaries; We planned and performed our work to obtain the evidence we considered necessary to provide a basis for our assurance opinion. We were engaged to provide Type 2 moderate level assurance, which covers:

- Evaluation of adherence to the AA1000AS v3 principles of inclusivity, materiality and responsiveness and impact (the Principles); and
- The reliability of specified sustainability performance information along with related claims in the report including:
  - Desk review
  - Site visit
  - Data sampling
  - Reporting

### Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact principles;

Koç Holding has made a commitment to its stakeholders. The participation of stakeholders has been initiated in developing and achieving an accountable and strategic response to CSR.

Koç Holding publishes CSR information that enables its stakeholders to make informed judgments about the company's management and performance. In our professional opinion the report covers the Koç Holding's materiality issues.

Koç Holding has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders.

### Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement

## Independence/Responsibilities of Koç Holding and of the Assurance Providers

BSI was not involved in collecting and calculating data, or in the development of the Report. BSI's activities are independent from Koç Holding. Koç Holding has sole responsibility for preparation of the Report. In performing our assurance work, our responsibility is to the management of Koç Holding.

The assurance team was composed of Lead auditors and Carbon Footprint Verifiers experienced in industrial sector, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, and ISO 9001 EU ETS, GS, VCS, ISO 50001 etc. . BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI verification procedure. There is no limitation.

### BSI's Opinion

Based on BSI's approach, we believe that Koç Holding has:

- Met the requirements above
- Scope 1 and Scope 2 emissions.

### Verified Data

Verified data is given below under

GHG Emissions*	2017 Emissions (tCO <sub>2</sub> e)
Total scope 1 emissions	7,572,664
Total scope 2 emissions - market-based	129,471
Total Scope 1 and Scope 2 emissions of subsidiaries of the Koç Group companies	134,671
<b>Koç Group total scope 1&amp;2 emissions</b>	<b>7,836,806</b>
* Koç Group total scope 1&2 emissions data includes emissions of Arçelik, Aygaz, Entek, Otakar, Otokoç, Tat Gıda, Tüpraş, Yapı Kredi.	

GHG Emissions*	2021 Emissions (tCO <sub>2</sub> e)
Total scope 1 emissions	6,245,166
Total scope 2 emissions - market-based	127,516
Total Scope 1 and Scope 2 emissions of subsidiaries of the Koç Group companies	184,271
<b>Koç Group total scope 1&amp;2 emissions</b>	<b>6,556,953</b>
* Koç Group total scope 1&2 emissions data includes emissions of Arçelik, Aygaz, Entek, Otakar, Otokoç, Tat Gıda, Tüpraş, Yapı Kredi.	

GHG Emissions*	2022 Emissions (tCO <sub>2</sub> e)
Total scope 1 emissions	6,864,059
Total scope 2 emissions - market-based	127,838
<b>Koç Group total scope 1&amp;2 emissions</b>	<b>6,991,897</b>
* Koç Group total scope 1&2 emissions data includes emissions of Arçelik, Aygaz, Entek, Otakar, Otokoç, Tat Gıda, Tüpraş, Yapı Kredi. For 2022, Scope 1&2 emissions include data from the subsidiaries of the Koç Group companies.	

The opinion expressed is formed on the basis of a moderate level of assurance and at the materiality of the professional judgement of the verifier.

Mehmet Kumru  
GHG Product Champion IMETA Region/Sustainability Team Manager

Date: 21.06.2023

**bsi.**

**AA1000**  
Licensed Assurance Provider  
000-258

BSI Group Eurasia Belgelendirme Hizmetleri Ltd. Şti.

Değirmen Sokak, No:16, Ar Plaza, Ofis: 61/62 A Blok, Kozyatağı / İstanbul



# GRI İçerik Endeksi

<b>Kullanım bildirimi</b>	Koç Holding Ocak- Aralık 2022 dönemini kapsayan bilgileri bu raporda GRI Standartları'na uygun olacak şekilde paylaşmıştır.
<b>GRI 1 kullanıldı</b>	GRI 1: Temel 2021

GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar	Ek bilgi ve açıklamalar
<b>GENEL BİLDİRİMLER</b>			
<b>GRI 2: Genel Bildirimler 2021</b>	2-1 Kurum Profili	Koç Holding Faaliyet Raporu 2022 s:4-7	
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	3	
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve iletişim bilgisi	3	
	2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi	2017 ve 2021 yılları için sera gazı emisyonları güncellenmiştir.	
	2-5 Dış Denetim	95	
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Koç Holding Faaliyet Raporu 2022 s:56-57	
	2-7 Çalışanlar	92	
	2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar	92	
	2-9 Yönetişim yapısı	Koç Holding Faaliyet Raporu 2022 s:168-176	
	2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci	Koç Holding Faaliyet Raporu 2022 s:167	
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Koç Holding Faaliyet Raporu 2022 s:168	
	2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	36	
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	36	
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	36	
	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	Koç Holding Faaliyet Raporu 2022 s:160	
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci	90	
	2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri	36, 51	
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Koç Holding Faaliyet Raporu 2022 s:27	
	2-19 Ücret politikaları	Koç Holding Faaliyet Raporu 2022 s:27	
	2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç	Koç Holding Faaliyet Raporu 2022 s:27	
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	-	Bu bilgi gizlilik nedenleriyle paylaşılmamıştır.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	34, 35	
	2-23 Politika taahhütleri	89-91	
	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	89-91	
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	89-90	
	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	89-90	
	2-27 Yasal mevzuata uyum	89-90	
	2-28 Kurumsal üyelikler	31	
	2-29 Paydaş katılımı	39-40	
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	74	

# GRI İçerik Endeksi

GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar	Ek bilgi ve açıklamalar
<b>ÖNCELİKLİ KONULAR</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	37	
	3-2 Öncelikli konuların listesi	38	
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	37-38	
<b>Yolsuzlukla mücadele</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	89-91	
<b>GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016</b>	205-3 Teyit edilen yolsuzluk olayları ve alınan önlemler	90	
<b>Enerji</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	44-50, 55-56	
<b>GRI 302: Enerji 2016</b>	302-1 Kurum içi enerji tüketimi	55-56	
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	55-56	
<b>Su ve atık sular</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	58	
<b>GRI 303: Su ve Atık Sular 2018</b>	303-1 Ortak bir kaynak olan su ile etkileşimler	58	
	303-3 Kaynağından çekilen su	58, 94	
	303-4 Su deşarjı	58, 94	
	303-5 Su tüketimi	58, 94	
<b>Emisyonlar</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	44-56	
<b>GRI 305: Emisyonlar 2016</b>	305-1 Doğrudan sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 1)	55, 94	
	305-2 Dolaylı enerji sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 2)	55, 94	
	305-5 Sera gazı (GHG) emisyonlarının azaltılması	55	
<b>Atık</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	61	
<b>GRI 306: Atık 2020</b>	306-1 Atık üretimi ve atık kaynaklı önemli etkiler	61	
	306-2 Atık kaynaklı önemli etkilerin yönetimi	61	
	306-3 Atık üretimi	61, 94	
	306-4 Bertaraftan uzaklaştırılan atık	61, 94	
	306-5 Bertaraf edilen atık	61, 94	
<b>İstihdam</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	75-84	
<b>GRI 401: İstihdam 2016</b>	401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri	92	
	401-3 Doğum/Ebeveyn izni	93	

# GRI İçerik Endeksi

GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar	Ek bilgi ve açıklamalar
<b>ÖNCELİKLİ KONULAR</b>			
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	84	
<b>GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018</b>	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	84	
	403-2 Yaralanma türleri ve yaralanma oranları, meslek hastalıkları, kayıp günler, devamsızlık ve işle bağlantılı ölüm sayısı	84	
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	93	
	403-6 Çalışan sağlığının teşvik edilmesi	84	
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	84	
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	84, 93	
	403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	84, 93	
<b>Eğitim ve öğretim</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	79-81	
<b>GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016</b>	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	74, 92	
	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	79-81	
	404-3 Düzenli performans gelişim değerlendirmelerinden geçen çalışan yüzdesi	93	
<b>Çeşitlilik ve fırsat eşitliği</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	82-83	
<b>GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016</b>	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	82-83, 92	
	405-2 Taban maaş oranı ve kadınların ücretlerinin erkeklere oranı	83, 92	
<b>Ayrımcılığın önlenmesi</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	90-91	
<b>GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016</b>	406-1 Ayrımcılık vakalarının ve alınan düzeltici önlemlerin toplam sayısı	90	
<b>Müşteri gizliliği</b>			
<b>GRI 3: Öncelikli Konular 2021</b>	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	90	
<b>GRI 418: Müşteri Gizliliği 2016</b>	418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrudanmış şikayetler	90	

# 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.	Manifestomuz, sayfa 32
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 36 Koç Holding Faaliyet Raporu, Corporate Governance Compliance Report, page 312
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 Analizi, sayfa 37-38
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	Sürdürülebilirliğin Temelleri, Etik ve Uyum, sayfa 89, 90
	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.	Sürdürülebilirliğin Temelleri, Etik ve Uyum, sayfa 89, 90
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.	Dünya için. Birlikte, Düşük karbon ekonomisine geçiş, sayfa 44 İş için. Birlikte Yükselen Risk olarak Siber Güvenlik, sayfa 68

# Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri Taahhüdümüz

Gezegen			
Tema	Temel Göstergeler ve Beyan	Açıklama	Referans(tar)
İklim 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.	Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 94
	TCFD uygulaması	İklimle ilgili Finansal Beyanlar Görev Gücünün (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, İklimle Bağlantılı Risk ve Fırsatlar Beyanı sayfa 51
Temiz suya erişim	Su kıtlığı yaşanan bölgelerde yapılan su çekimi ve tüketimi	Operasyonlar için çekilen megalitre su, tüketilen megalitre su ve WRI Aqueduct 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.	Çevresel Performans Göstergeleri, sayfa 58, 94

# Paydaş Kapitalizmi Göstergeleri Taahhüdümüz

İnsan			
Theme	Core Metrics and Disclosure	Description	Reference(s)
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 74 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 92-93
	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 82-83
	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 91
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 84 Sosyal Performans Göstergeleri, sayfa 92-93
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, sayfa 74

# 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 92-93
	Ekonomik katkı	1. Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer (tahakkuk bazında ve şirketin küresel operasyonlarının temel bileşenlerini kapsayacak şekilde). İdeal olarak aşağıdaki kırımları içermelidir: <ul style="list-style-type: none"><li>• Gelirler</li><li>• İşletme maliyetleri</li><li>• Çalışan ücretleri ve yan hakları</li><li>• Sermayedarlar yapılan ödemeler</li><li>• Devlete yapılan ödemeler</li><li>• Topluluk yatırımı</li></ul> 2. Devletten alınan mali destekler: Şirket tarafından raporlama döneminde herhangi bir mali devlet desteğinin toplam parasal değeri.	Koç Holding Faaliyet Raporu, sayfa 187
	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 228-229
Daha iyi ürün ve hizmetler için inovasyon	Toplam Ar-Ge harcamaları	Toplam Ar-Ge harcamaları	İş için. Birlikte, İnovasyon, sayfa 70
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, page 31

## Teşekkür

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

**Sürdürülebilirlik Anlatı ve Tasarımı:** Radley Yeldar

**Sürdürülebilirlik Performans ve Raporlama:** S360

**Deprem Bölümü:** Nurten Yalçın Erüs, Yazar & İçerik Tasarımcısı

**Rapor Tasarımı:** Caretta İletişim ve Danışmanlık

**"Geleceğe Birlikte" Fotoğrafları:** Muhsin Ergün

## Daha fazla bilgi için

Koç Holding Kurumsal İletişim ve Dış İlişkiler  
Sürdürülebilirlik Birimi

[sustainability@koc.com.tr](mailto:sustainability@koc.com.tr)