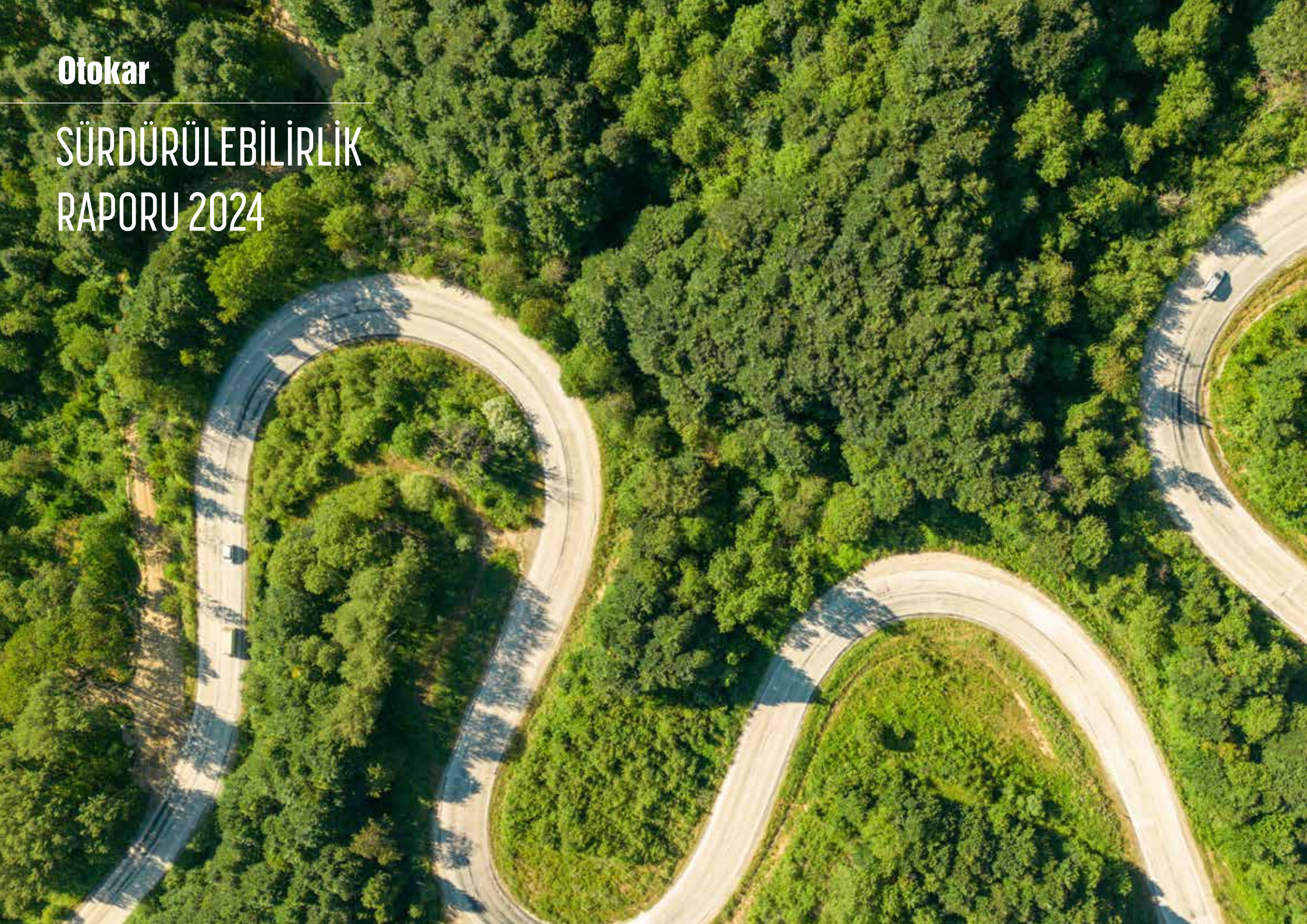


Otokar

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2024



RAPOR HAKKINDA

Otokar 2024 Sürdürülebilirlik Raporu 01.01.2024-31.12.2024 dönemini kapsıyor ve Temmuz 2025'te internet sitemizde yayınlandı. Sürdürülebilirlik raporlarımızı 2013 yılından bu yana yıllık olarak GRI standartlarında hazırlıyoruz. GRI raporlama prensipleriyle uyumlu olan raporumuzun yapısı sürdürülebilirlik önceliklerimize göre şekillendiriliyor. LSEG ve SASB performans kriterlerinden de yararlandığımız raporumuzda ayrıca Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına katkılarımızı da anlatıyoruz.



İÇİNDEKİLER

04

GENEL MÜDÜR MESAJI

56

İNSAN İÇİN

- Çalışan Deneyimi
 - Çalışan Bağlılığı
 - İş Sağlığı ve Güvenliği
- Potansiyel Yönetimi
- İnsan Hakları ve Adil Çalışma
 - İnsan Hakları
 - Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

86

TOPLUM İÇİN

- Toplumsal Katılım

06

OTOKAR HAKKINDA

- Otokar'a Genel Bakış
- Kurumsal Yönetim
- Risk Yönetimi
- Otokar'da Sürdürülebilirlik

78

DÜNYA İÇİN

- Düşük Karbon Ekonomisi
 - Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş ve Temiz Teknolojiler
 - Yakıt Ekonomisi ve Kullanım Emisyonları
 - Enerji Yönetimi
- Döngüsel Ekonomi
- Su Yönetimi
- Atık Yönetimi

90

EKLER

- SASB Sektör Metrikleri
- GRI İçerik İndeksi
- Raporlama Kılavuzu
- Bağımsız Güvence Raporu

34

İŞ İÇİN

- Sürdürülebilir Büyüme
- Yerel Ekonomiye Katkı
- Kurumsal İtibar
- Ürün ve Hizmet Sorumluluğu
 - Kalite ve Ürün Güvenliği
 - Müşteri Memnuniyeti
 - Veri Güvenliği
- AR-GE ve İnovasyon
- İş Etiği
 - İş Etiği ve Uyum
 - Tedarik Zinciri Yönetimi

110

KÜNYE



“Çevresel sorumluluğumuzu, iş yapış biçimimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyor; enerji verimliliği, yenilenebilir enerji yatırımları ve su kaynaklarını korumak adına somut adımlar atmaya devam ediyoruz.”

GENEL MÜDÜR MESAJI

Değerli Paydaşlarımız,

Ülkemizin öncü otomotiv ve savunma sanayi şirketi olarak, iş, insan, toplum ve dünya odağındaki sürdürülebilirlik çalışmalarımızı Koç Topluluğu’nun “Geleceğe Birlikte” yaklaşımı çerçevesinde 2024 yılında sürdürdük. Topluluğumuzun güvenilirlik, saygınlık ve sürekli gelişim ilkelerini rehber edinerek, yolumuza devam ediyoruz.

2024 yılı, döviz kurlarındaki artışın enflasyonun gerisinde kaldığı, finansman maliyetleri ve borçlanmanın arttığı, küresel ve yerel piyasalardaki likiditenin daraldığı ve dünyada yaşanan savaşların ticari faaliyetlerde dalgalanmalara yol açtığı son derece zorlu bir dönem oldu. Bu koşullara rağmen, sürdürülebilir büyüme hedeflerimiz çerçevesinde 2024 yılında 5.394 satış adedi ile 33,9 milyar TL ciro elde ettik. 619 milyon ABD doları tutarındaki ihracatımız sayesinde, yurt dışı satış gelirlerimizin toplam gelirler içindeki payı %64 oldu.

Türkiye otobüs pazarında 16.kez lider olurken, savunma sanayisi kara araçları ürün grubunda Türkiye’nin ihracat şampiyonu, Avrupa’nın en büyük dördüncü otobüs üreticisi olma başarısına imza attık. Otokar Europe şirketimizin Almanya’da açtığımız şubesi ile kıta genelindeki müşteri ve servis ağımızı da yaygınlaştırdık.

Ürün portföyümüzü genişletmek üzere önemli bir adım attık ve pick-up segmentine giriş yaptık. Kamyon segmentinde başarıyla sürdürdüğümüz Otokar – Foton iş

birliğimizi, Tunland modeli ile pick-up pazarına taşıyarak yeni bir ticari araç sınıfında yerimizi aldık.

2024 yılında savunma sanayisindeki ihracat performansımızla önemli bir başarıya daha imza attık. Savunma ve Havacılık Sanayi İhracatçıları Birliği (SSI) tarafından kara araçları ürün grubunda Türkiye’nin en büyük ihracatçısı seçildik. Ciro bazında savunma sanayisi gelirlerimizin %88’ini ihracat oluştururken, altı farklı ülkeye gerçekleştirdiğimiz askeri araç satışıyla küresel ölçekteki varlığımızı daha da güçlendirdik. Bu başarıların en dikkat çekici örneği, Romanya Savunma Bakanlığı ile imzaladığımız, Türkiye’nin tek kalemde yapılan en büyük zırhlı araç ihracatı sözleşmesi oldu. Cobra II araçlarımızın Romanya’da yerli olarak üretilmesini de kapsayan bu stratejik anlaşma, Otokar’ın mühendislik ve teknoloji kabiliyetlerini ve ihracat vizyonunu global ölçekte bir kez daha tescilledi.

AR-GE ve inovasyon alanında elektrikli ve hidrojen yakıt hücreli otobüslerimizi geliştirerek pazara sunduk. Hedef pazarımız olan Avrupa Birliği’nin 2030’a kadar karbon emisyonlarını %55 azaltma ve 2050’de karbon nötr olma hedefleriyle uyumlu olarak ortaya koyduğumuz “2028 yılına kadar tüm yolcu taşımacılığı ürün ailesi segmentlerinde en az bir alternatif yakıtlı versiyon sunma” hedefimizde önemli adımlar atmış olduk. Lojistik ürün grubumuzda kamyon ailemizi 11 ve 15 tonluk yeni modellerle genişletirken, yüzde 100 elektrikli e-Atlas modelimizi müşterilerimizin beğenisine sunduk.



Savunma sanayiinde ise mühendislik kabiliyetimiz, üretim altyapımız ve deneyimimizle yenilikçi çözümler sunmaya devam ettik. 2024 yılında Ural 4x4, Arma 6x6 ve Arma II 8x8 araçlarımızda dost ve müttefik birliklere avantaj sağlayacak geliştirmeler gerçekleştirdik. Seri hibrit elektrikli tahrikli altyapısı ile orta sınıf insansız kara aracı olarak tasarladığımız Alpar, GPS ve kamera destek sistemleriyle tam otonom sürüş kabiliyeti kazandı.

Çalışanlarımızın memnuniyetini, sürdürülebilir başarımızın temel unsurlarından biri olarak değerlendiriyoruz. 2024 yılında bu alanda yürüttüğümüz çalışmalar sonucunda çalışan bağlılığı skorumuzu arttırarak Great Place To Work sertifikası almaya hak kazandık.

Yarınlarımızın yetkin iş gücünü bugünden yetiştirerek başta sektörümüz olmak üzere ülkemizin kalkınmasına da katkı sağlamayı hedefliyoruz. Bu hedefimiz doğrultusunda, 2024 yılında lise ve üniversite seviyesinde 330'dan fazla öğrenciye staj imkanı sunduk. Gençlerimizin üretim süreçlerine doğrudan dahil olmalarını sağlayarak mesleki gelişimlerine ve çalışma hayatına hazırlanmalarına yardımcı olduk. Meslek Yüksekokulu Staj Programı'nı başarıyla tamamlayan adayları istihdam ederek, onları geleceğimizi birlikte şekillendireceğimiz takım arkadaşlarımıza dönüştürdük. Tersine beyin gücünü teşvik edecek programlar geliştirdik.

Çevresel sorumluluğumuzu, stratejimizin ve iş yapış biçimimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyor; 2050 yılına kadar karbon nötr olma hedefiyle ilerleyen Koç

Holding Karbon Dönüşüm Programı'nın aktif bir parçası olarak, çevresel etkilerimizi izlemeye ve bu alandaki çalışmalarımıza devam ediyoruz. Bu kapsamda 2024 yılında enerji verimliliği, yenilenebilir enerji yatırımları ve su kaynaklarını korumak adına somut adımlar attık. 2022 yılında evsel atık su tesisimizde başlattığımız 12,6 kWh güce sahip pilot güneş enerjisi uygulamasından elde ettiğimiz olumlu sonuçların ardından, 2023 yılı başında fabrikamızdaki 800 kWh kurulu güce sahip güneş enerjisi santralimizi devreye aldık. Bu tesisimizde 2024 yılı boyunca toplam 3.646 GJ enerji ürettik. Arifiye fabrikamızda yürüttüğümüz enerji verimliliği faaliyetleri kapsamında devreye alınan projelerle 10.674 GJ enerji tasarrufu sağladık.

2022 yılında üretimde geri kazanılmış su kullanımını artırmak amacıyla başladığımız yağmur suyu hasadı projemizle iki binamızın çatılarında yapılan düzenlemelerle bu yapılarda yağmur suyu toplanmasına uygun bir altyapı oluşturduk. Hayata geçirdiğimizi bu proje sayesinde, 2024 yılında yaklaşık 160 bin m³ suyu geri kazanım ve geri dönüşüm uygulamalarıyla üretimde yeniden kullandık. Ayrıca verimlilik projeleriyle de 3 bin m³ su tasarrufu elde ettik.

Toplum için yürüttüğümüz faaliyetler kapsamında ülkemizin teknoloji alanında ilerlemesi için güncel ve geleceğin teknolojilerine hakim iş gücünün yetişmesini önemsiyoruz. Bu bağlamda gençlerin fen bilimleri ve teknoloji alanında yetkinliklerinin artırılması için Otokar ile Güçlü Yarınlar projesini hayata geçirdik. Projenin ilk adımı olarak, Sakarya

Ticaret ve Sanayi Odası Motorlu Araçlar Teknolojisi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerine staj ve burs imkanı sağlayarak okulda Elektrikli Araçlar Atölyesi kurduk. Burada yetişecek gençlerimizin elektrikli araçlar konusunda kıymetli deneyimler kazanmasını hedefliyoruz.

Zorluklarla şekillenen bir dönemde sürdürülebilirlik çalışmalarımızı tüm iş süreçlerimize entegre etmeye devam ettik. 2024 yılında elde ettiğimiz başarılar stratejimize sadık kalarak ilerlememizin ve birlikte başarıya irademizin bir sonucudur. Yenilikçi ürünlerimiz, artan ihracat gücümüz ile çevresel ve sosyal alanlardaki istikrarlı duruşumuz, hedeflerimiz doğrultusunda kararlılıkla yol aldığımızın en net göstergesidir. Tüm bu başarıların arkasında emeği ve katkısıyla değer yaratan çalışma arkadaşlarıma, güven ve iş birliğiyle bize güç veren tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyorum. Otokar'ı geleceğe taşıyacak adımları atmaya aynı azim ve kararlılıkla devam edeceğiz.

Saygılarımla,

İbrahim Aykut Özuner
Genel Müdür

OTOKAR HAKKINDA

OTOKAR'A GENEL BAKIŞ

Türkiye'de sanayileşme ve modernleşme atılımlarının başladığı dönemde, 1963 yılında Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi olarak ülkenin şehirlerarası ilk otobüslerini üretmek üzere kurulduk. Faaliyetlerimize otobüs ve minibüs üretimiyle başlayarak, 1976 yılında Koç Topluluğu'na katıldık ve toplu taşımacılıkla birlikte farklı iş alanlarında uzmanlaşma kararı aldık.

Sürdürdüğümüz otobüs ve minibüs üretiminin yanı sıra, 1987 yılında savunma sanayisi için araç üretimine başladık, 1990'lı yıllarda Türkiye'nin ilk taktik tekerlekli zırhlı aracını üreterek bir ilke imza attık. Bugün, ticari araç alanında otobüs, hafif kamyon ve pick-up; savunma sanayii alanında çeşitli tiplerde taktik tekerlekli ve paletli zırhlı araçlar ile kule sistemleri ile faaliyet gösteriyoruz. Türkiye'nin en büyük kara araçları ihracatçısı ünvanıyla sektördeki güçlü konumumuzu korumaya devam ediyoruz.

Koç Topluluğu bünyesinde, Sakarya'nın Arifiye ilçesindeki fabrikamızda üretim yapıyor; teknoloji, tasarım ve

uygulamalarıyla müşterilerimizin ihtiyaçlarına özel çözümler sunuyoruz. Geniş ürün ailemiz, beş kıtada, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 75'ten fazla ülkede kullanıcılarıyla buluşuyor.

Kullanıcılarımıza daha yakın olmak, onların beklenti ve ihtiyaçlarını daha hızlı karşılamak üzere Fransa, İtalya, Romanya, Birleşik Arap Emirlikleri ve Kazakistan dahil beş farklı ülkede iştirak şirketleri kurduk.

Ticari araçlar yolcu taşımacılığı segmentinde 6 metreden 21 metreye kadar çeşitlenen geniş ürün gamımızla, Türkiye'nin en çok satılan otobüs markası ünvanını koruyoruz. Ayrıca lojistik sektörü için 9 tondan 15 tona kadar azami yük ağırlığına sahip olan Otokar Atlas kamyonlarımızı lisans altında Türkiye'de üretiyoruz.

2024 yılında otobüs ve kamyonlardan oluşan ticari araçlar ürün ailesini pick-up segmentiyle genişlettik. Dünyanın en büyük ticari araç üreticilerinden Foton markasıyla kamyon

75+

ülke



2014 yılından bu yana

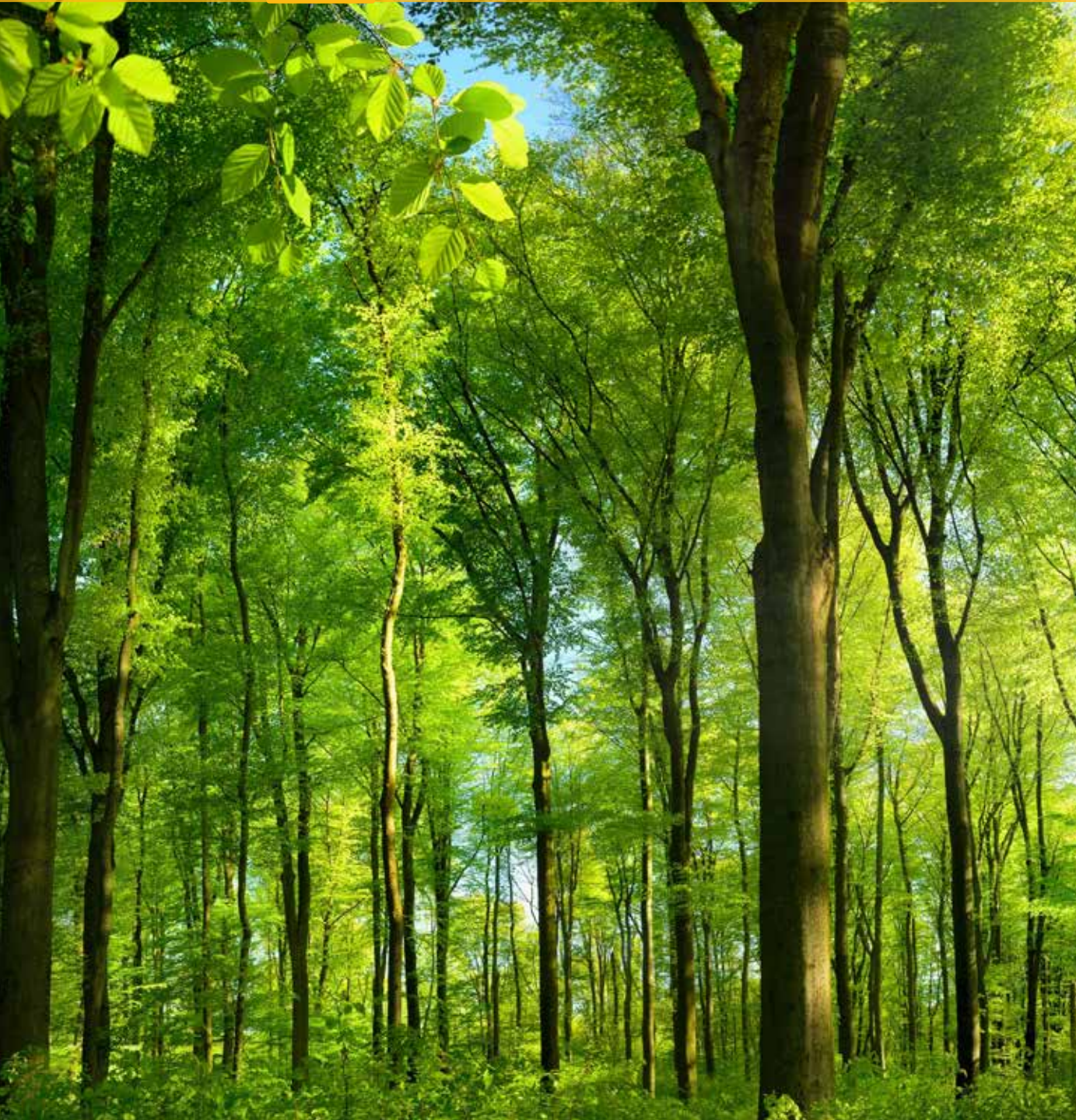
BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alıyoruz.

segmentinde sürdürdüğümüz başarılı iş birliğini Tunland ile pick-up pazarına taşıdık. Geniş ticari ürün ailemiz Türkiye'de ve 60'tan fazla ülkede kullanıcılarıyla buluşmaya devam ediyor.

Savunma sanayisi alanında, kuruluşumuzdan bugüne birçok ilke imza atıyor, uluslararası standartlarda AR-GE çalışmaları yürütüyoruz. Kara araçları segmentinde her türlü araç ve platformun tasarımı, geliştirilmesi ve sistem entegrasyonu ile kule sistemleri konularındaki uzmanlığımız ve deneyimimizle ön plana çıkıyoruz. Fikri mülkiyet haklarına sahip olduğumuz taktik tekerlekli ya da paletli zırhlı araçlarımız ve kule sistemlerimizle yurt dışında 40'tan fazla ülkeye savunma sanayisi ürünleri ihraç ediyoruz. Savunma sanayisinde global ölçekteki bilgi birikimimiz, mühendislik, AR-GE ve teknoloji transferi kabiliyetlerimizle de fark yaratıyoruz.

2050 yılına kadar karbon nötr olma hedefine sahip Koç Holding Karbon Dönüşüm Programında aktif rol alıyoruz. Sakarya'daki fabrikamızda solar enerji panelleriyle elektrik üretimine başladık ve 2024'te güneş enerjisi santrali yatırımı için çalışmalarımıza devam ettik.

Sürdürülebilirlik konusunda yürüttüğümüz çalışmalarla Borsa İstanbul'un belirlediği Endeks Seçim Kriterleri kapsamında üst üste onuncu kez BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer aldık. Uluslararası finansal analiz ve raporlama kuruluşu LSEG'in (London Stock Exchange Group) Çevresel, Sosyal ve Yönetişim değerlendirmesine de dahiliz.



Misyon

Otokar'ın ana görevi, ticari araçlar ile çeşitli savunma sanayisi mamullerini, müşteri beklentileri doğrultusunda, dünya çapında rekabet gücü olan ürünler olarak tasarlamak, üretmek ve pazarlamaktır.

Vizyon

Otokar, kendi teknolojisini geliştirerek ürünlerinde yerli ve milli kimlik özelliğini korumaktadır; topyekün mükemmellik felsefesiyle müşterilerinin, çalışanlarının ve ortaklarının memnuniyetinde sürekliliği sağlamayı hedeflemektedir.

Değerler

Otokar, Koç Topluluğu'nun belirlediği hedef ve ilkeleri çerçevesinde, çalışanlarıyla birlikte, müşterilerinin tatminini sağlayarak sağlıklı gelişmeyi, evrensel kalite ve standartlarda ürün ve hizmetler sunmayı amaçlamaktadır. Bu suretle ülkesi, müşterileri, ortakları ve yan sanayi için güvenilirlik, devamlılık ve saygınlık simgesi olmayı hedeflemektedir.

Otokar, müşterilerini velinimeti olarak görmekte, daima "en iyi" olmak için çalışmaktadır. En önemli sermayesinin insan kaynağı olduğunu bilmekte, sürekli gelişmek için kaynak yaratmak amacı ile üstün iş ahlakı ve çalışma ilkelerine uyarak gücünü aldığı Türk ekonomisine güç katmayı hedeflemektedir.

Faaliyet Alanları Ticari Araçlar

Otokar olarak, toplu taşımacılık alanında şehir içi, servis ve turizm segmentlerinde 6 metreden 21 metreye kadar farklı uzunluk ve yolcu kapasitesine sahip araçlar ürettiğimiz, Türkiye'nin en geniş otobüs ürün gamıyla faaliyet gösteriyoruz. 2024 yılında 16. kez Türkiye'nin otobüs pazarı liderliği konumunu koruyarak başarımızı devam ettirdik; geçtiğimiz yıl Türkiye'de satılan her üç otobüsten biri Otokar markalı oldu. Aynı zamanda Avrupa'nın en büyük dört otobüs üreticisinden biri olma başarısını elde ettik. Başta Avrupa olmak üzere 60'tan fazla ülkeye otobüs ihracatı gerçekleştiriyoruz. Alternatif yakıtlı araçlar ürün ailemizde elektrikli, doğal gazlı, hibrit, hidrojen yakıt hücreli araçlar yer alıyor. Kamyon segmentinde 9 tondan 15 tona kadar Otokar Atlas araçlarıyla lisans altında üretim yapıyor, pick-up pazarındaysa Foton Tunland G7 ile faaliyet gösteriyoruz.

ÜRÜNLER

Otobüs

- Centro, e-Centro, Otonom e-Centro, Sultan/Navigo (Sultan Giga, Sultan Mega, Sultan Comfort, Navigo U, Navigo T, Agilo C)
- Doruk T
- Ulyso T
- Kent (Kent LF, Kent CNG, Kent U, Kent C, Kent Hibrit, e-Kent, Kent Hidrojen), Kent Körüklü (Kent Körüklü, Kent Körüklü CNG, e-Kent Körüklü), Kent XL
- Territo (Territo, Territo CNG, e-Territo)

Hafif Kamyon

- Otokar Atlas 9, Otokar Atlas 11, Otokar Atlas 15

Pick-up

- Foton Tunland G7



Faaliyet Alanları Savunma Sanayisi

Türkiye'nin öncü savunma sanayisi şirketi olarak, NATO ve Birleşmiş Milletler'in uzun yıllardır tedarikçileri arasındayız. 33 binden fazla askeri aracımız, Türk ordusu ve güvenlik güçleri dahil 5 kıtada 40'tan fazla dost ve müttefik ülkede 70'ten fazla kullanıcının envanterinde yer alıyor. Kullanım amacı, kapasite ve koruma seviyelerine göre farklılık gösteren ürünlerimiz, sipariş esası doğrultusunda üretiliyor. Savunma sanayisindeki tüm ürünlerimizin ihracatı, ilgili hükümetlerin ihracat izinlerine tabi olarak gerçekleştiriliyor.

ÜRÜNLER

Taktik Tekerlekli Araçlar

- 4x4 Taktik Tekerlekli Zırhlı Araçlar (Ural, Akrep II, Cobra, Cobra II, Cobra II MRAP, Kaya, Zırhlı İç Güvenlik Aracı)
- 6x6 Taktik Tekerlekli Zırhlı Araç (Arma 6x6)
- 8x8 Taktik Tekerlekli Zırhlı Araç (Arma 8x8, Arma II 8x8)

Paletli Zırhlı Araçlar

- Paletli Zırhlı Araçlar (Tulpar, Tulpar S)

İnsansız Robotik Araçlar

- Alpar

Kule Sistemleri

- Mızrak UKSS, Keskin UKSS, Açık Kuleler, İç Güvenlik Kulesi, Üçok, Başok



Rakamlarla Otokar Temel Göstergeler

3.772

ÇALIŞAN

552.000 m²

ÜRETİM ALANI

300+

SATIŞ VE SERVİS AĞI

2024 İHRACATI

619 MİLYON ABD DOLARI

2024 CİROSU

33,9 MİLYAR TL2024 YILI AR-GE
HARCAMALARININ
CİRODAKİ PAYI**%5**OTOKAR TASARIMI
ARAÇ SATIŞLARININ
CİRODAKİ PAYI**%71**KAPASİTE
KULLANIM
ORANI**%51**

KURUMSAL YÖNETİM DERCELENDİRME NOTU

9,60

ÜRETİM KAPASİTESİ

YILLIK**6.000**

OTOBÜS/MİNİBÜS

1.500

KAMYON/KAMYONET

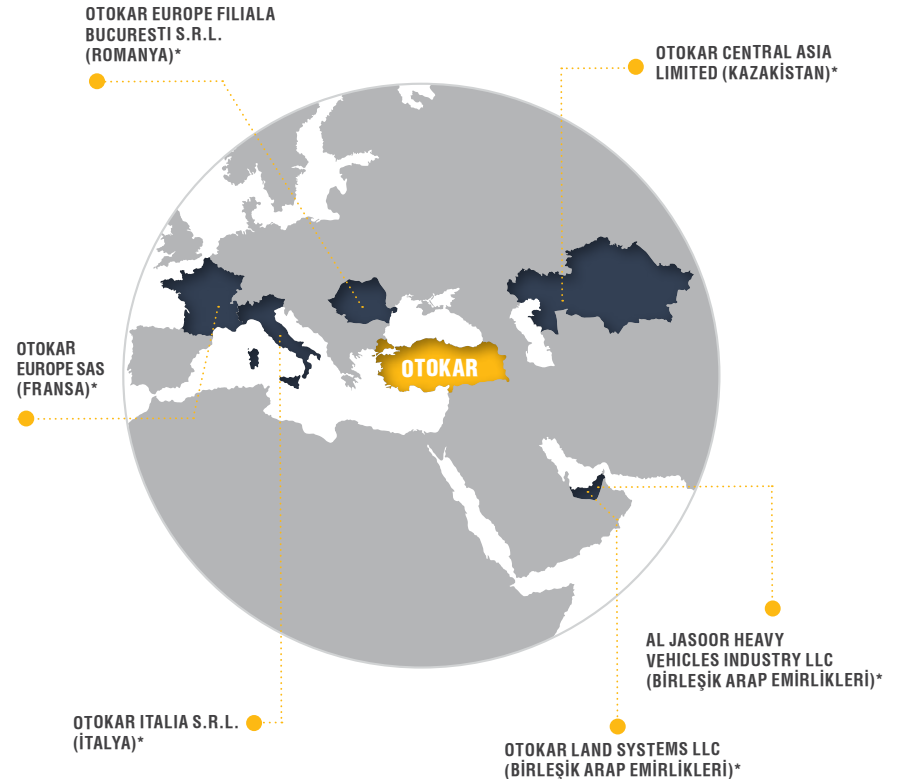
2.000

ARAZİ ARAÇI

950

TAKTİK ZİRHİ ARAÇ

DÜNYADA OTOKAR



*İştirak şirketleri ve Bağlı Ortaklıklar



Rakamlarla Otokar Satışlar

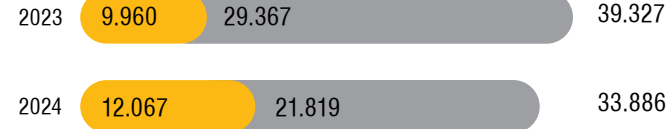
SATIŞLAR

adet



SATIŞLAR

milyon TL



İHRACAT

milyon ABD doları



ÜRETİM VE SATIŞLAR	2023		2024	
	Üretim	Satış	Üretim	Satış
Mikrobüs	225	195	149	169
Küçük Otobüs	1.670	1.718	1.944	1.821
Otobüs	1.899	1.937	1.597	1.643
Kamyon	912	996	1.365	1.262
Pick-Up	-	-	-	298
Askeri Araçlar	312	305	320	201
TOPLAM	5.018	5.151	5.375	5.394



Rakamlarla Otokar Finansal Göstergeler

Konsolide Bilanço

Milyon TL	2023	2024
Toplam Dönen Varlıklar	34.793	30.305
Toplam Duran Varlıklar	12.108	14.062
Toplam Varlıklar	46.901	44.367
Toplam Kısa Vadeli Yükümlülükler	30.187	23.279
Toplam Uzun Vadeli Yükümlülükler	4.726	12.899
Toplam Özkaynaklar	11.988	8.188
Toplam Kaynaklar	46.901	44.367

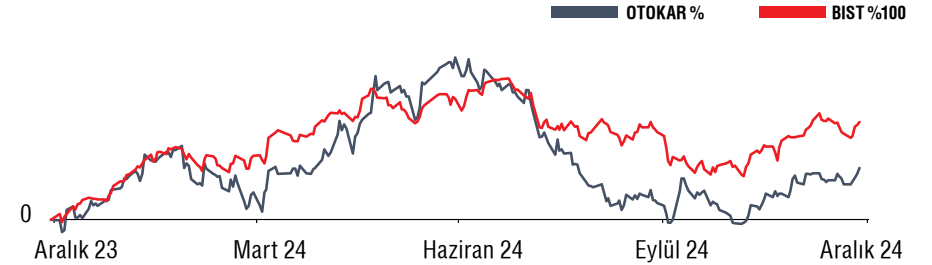
Konsolide Gelir Tablosu

Milyon TL	2023	2024
Hasılat	39.327	33.886
Satışların Maliyeti (-)	(30.221)	(28.367)
Brüt Kâr / Zarar	9.106	5.519
Esas Faaliyet Kârı / Zararı	3.598	(702)
Vergi Öncesi Kârı / Zararı	2.105	(2.988)
Vergi Gelir / Gideri	736	(116)
Dönem Kârı / Zararı	2.841	(3.104)
Pay Başına Kazanç (Kuruş)	35.275	(25.870)

TEMEL RASYOLAR	2023	2024
Brüt Kâr Marjı (%)	23,2	16,3
Faaliyet Kâr Marjı (%)	9,1	-2,1
Vergi Öncesi Kâr Marjı (%)	5,4	-8,8
FAVÖK Marjı (%)	6,1	-2,3
Net Kâr Marjı (%)	7,2	-9,2

HİSSE PERFORMANSI

Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş. olarak hisselerimiz, Borsa İstanbul'da 24 Nisan 1995 tarihinden bu yana OTKAR hisse koduyla işlem görüyor. 2024 yılında BIST 100 % 31,60 artış gösterirken 2024 yılı içinde en düşük 401,18 TL, en yüksek 659,00 TL seviyesini gören Otokar hisseleri yıllık %15,45 artış gösterdi.



KREDİ DERECELENDİRMESİ

2024 yılında JCR Avrasya Derecelendirme A.Ş. tarafından gerçekleştirilen kredi derecelendirme süreci sonucunda, Uzun Vadeli Ulusal Notumuz "A+(Tr) / (Stabil Görünüm)", Kısa Vadeli Ulusal Notumuz "J1(Tr) / (Stabil Görünüm)" ve Uzun Vadeli Uluslararası Notumuz (yerel ve yabancı para cinsinden) "BB / (Stabil Görünüm)" olarak belirlendi.

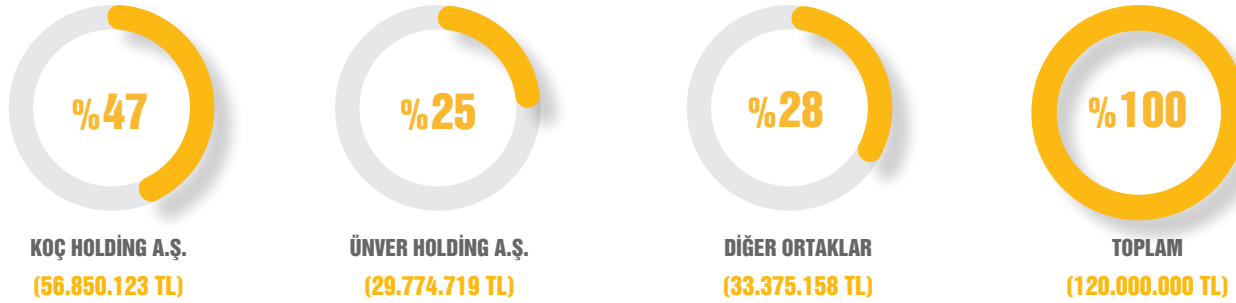


Rakamlarla Otokar Sermaye ve Ortaklık Yapısı

31.12.2024 tarihi itibarıyla şirketimizin kayıtlı sermaye tavanı 100 milyon TL, çıkarılmış sermayesi ise 120 milyon TL'dir. Grubumuzun ana ortağı olan Koç Holding A.Ş., Koç Ailesi ve Koç Ailesi tarafından sahip olunan şirketler tarafından kontrol

ediliyor. Şirket hissedarı Ünver Holding A.Ş. ise Ünver Ailesi tarafından kontrol ediliyor. Sermayemizin yüzde 27,81'ini temsil eden bakiye 33.375.158 TL nominal değerli hisse, diğer ortaklar ve halka açık bulunan hisselerden oluşuyor.

SERMAYENİN %10'DAN FAZLASINA SAHİP ORTAKLAR İLE PAY TUTARLARI VE BUNLARIN OTOKAR SERMAYESİ İÇİNDEKİ ORANLARI



Not: 3 Mayıs 2024 tarihinde, öncesinde Temel Ticaret ve Yatırım A.Ş.'nin sahibi olduğu ve Şirketimiz sermayesinin yaklaşık %2,70'ine denk gelen 3.236.373,73 TL nominal değerli paylar Koç Holding A.Ş. tarafından devralınmış, bu işlemin sonucunda Family Danışmanlık Gayrimenkul ve Ticaret A.Ş.'nin Şirketimizde dolaylı olarak sahip olduğu pay oranı %19,65'ten %20,83'e çıkmış ve söz konusu durum Türk Ticaret Kanunu'nun 198. Maddesi kapsamında İstanbul Ticaret Sicili nezdinde tescil edilmiştir.

2024 YILI KONSOLİDE FİNANSAL TABLOLARINDA YER ALAN BAĞLI ORTAKLIK VE İŞ ORTAKLIKLARI

Bağlı Ortaklıklar	Ülke	Ana Faaliyet Konusu	Faaliyet Konusu
Otokar Europe SAS	Fransa	Satış ve Pazarlama	Otomotiv
Otokar Land Systems Limited	Birleşik Arap Emirlikleri	Satış ve Pazarlama	Otomotiv ve Savunma Sanayisi
Otokar Europe Filiala Bucuresti S.R.L.	Romanya	Satış ve Pazarlama	Otomotiv
Otokar Central Asia Limited	Kazakistan	Satış ve Pazarlama	Otomotiv ve Savunma Sanayisi
Otokar Italia S.R.L.	İtalya	Satış ve Pazarlama	Otomotiv
İş Ortaklıkları	Ülke	Ana Faaliyet Konusu	Faaliyet Konusu
Al Jasoor Heavy Vehicles Industry	Birleşik Arap Emirlikleri	Satış ve Pazarlama	Otomotiv ve Savunma Sanayisi

Not: Şirketimizin Romanya'da sürdürdüğü faaliyetlere destek olmak amacıyla Romanya'da şube açılışı gerçekleştirildi ve konuya ilişkin bilgilendirme 4 Ekim 2024 tarihinde KAP aracılığıyla yapıldı. 2023 yılında şirketimizin iştiraklerinden Otokar Europe SAS, Almanya'da bir şube açtı.



Koç Holding A.Ş. Hakkında

Türkiye'nin Lideri, Global Bir Oyuncu

Otokar'ın büyük ortağı Koç Holding, 1926'dan günümüze, 100 yıla yaklaşan yolculuğu boyunca Türkiye'nin sanayileşmesinden küreselleşmesine kadar pek çok atılımında sorumluluk alarak her zaman ilklerin öncüsü olmuştur. Türkiye'de ilk anonim şirketinin kurulması, ilk endüstriyel girişim, ilk uluslararası ortaklık, ilk halka arz gibi pek çok ilki gerçekleştirmiştir.

Koç Topluluğu kombine gelirleri ve ihracatının yanı sıra, Borsa İstanbul'dan aldığı pay ve yarattığı istihdam ile Türkiye'nin en büyük şirketler topluluğudur. Milli gelirin yaklaşık %8'ine karşılık gelen kombine gelirleri ve Türkiye ihracatındaki yaklaşık %7'lik payıyla Türk ekonomisinin itici gücü konumundadır.

Son beş yılda 11,2 milyar dolarlık yatırımın ardından, Fortune Global 500 sıralamasında yer alan tek Türk şirkettir. Koç Holding, uzun vadede yüksek büyüme potansiyeli sunan enerji, otomotiv, dayanıklı tüketim ve finans sektörlerinde güçlü rekabet avantajlarıyla lider pozisyonlara sahiptir.

Koç Topluluğu, faaliyetlerini uluslararası standartlarda kurumsal yönetim, müşteri memnuniyeti, sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk anlayışı ile yürütmektedir.

Günümüzde Türkiye'nin en büyük şirketler topluluğu olarak gelecekte de tüm paydaşları için değer yaratmaya devam edecektir.

ÖZETLE KOÇ HOLDİNG VE KOÇ TOPLULUĞU

Faaliyet Alanları: Enerji, Otomotiv, Dayanıklı Tüketim, Finans ve Diğer

~%7

Gelir / Türkiye'nin
GSYH⁽¹⁾

~%30

Yurt dışı gelirler /
Toplam gelirler

~130.000 çalışan

Türkiye'nin En Büyük İşvereni

~%7

İhracat / Türkiye'nin
İhracatı⁽¹⁾

155

İhracat yapılan
ülke sayısı

2024 AR-GE Yatırımı
21,6 milyar TL

Türkiye'nin En Büyük Fikri Haklar Portföyü

> 8.600 marka

> 2.800 patent ailesi

> 5.700 patent

> 1.000 endüstriyel tasarım

> 6.500 internet alan adı

~%19

Borsa İstanbul 100
Endeksi'nde Toplam
Piyasa Değeri⁽²⁾

>130

Yurt dışındaki üretim
tesisi ve satış /
pazarlama şirketleri

Tüm paydaşları için yarattığı katma değeri artırmayı amaçlayan Koç Topluluğu, 100 yıla yakın süre önce başlayan yolculuğunu, uzun vadeli değer yaratma hedefi ve küresel büyüme vizyonu çerçevesinde devam ettirmektedir.

(1) TÜİK 2024 verilerine göre

(2) 31 Aralık 2024 Borsa İstanbul verilerine göre



KURUMSAL YÖNETİM

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum konusuna azami ölçüde özen gösteriyoruz. 2024 yılı içinde Kurumsal Yönetim alanındaki çalışmalarımız, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri ile ilgili düzenlemelerini içeren Sermaye Piyasası Kanunu ve bu kanuna dayanarak hazırlanan tebliğlere uygun biçimde yürütüldü. 2024 yılında yapılan Olağan Genel Kurul'da Yönetim Kurulu ve Yönetim Kurulu Komiteleri Tebliğ'deki düzenlemelere uygun olarak oluşturuldu. Genel Kurul öncesinde Bağımsız Üye Adaylarının belirlenmesi ve kamuya duyurulmasına ilişkin süreç düzenlemelere uygun şekilde gerçekleştirildi.

Yönetim Kurulu Komitelerimiz etkin olarak faaliyetlerini sürdürüyor. Hazırladığımız Genel Kurul Bilgilendirme Dokümanı ile ilkelerde açıklanması zorunlu olan imtiyazlı paylar, oy hakları, organizasyonel değişiklikler gibi bilgileri, Yönetim Kurulu Üye Adayları öz geçmişleri, Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yönetici Ücret Politikası ve açıklanması gereken diğer bilgileri Genel Kurul'dan üç hafta önce yatırımcıların bilgisine sunuyoruz. İnternet sitemizi ve Faaliyet Raporumuzu gözden geçirerek ilkelere tam uyum açısından gerekli görülen güncellemeleri yapıyoruz.

Genel Kurul Toplantılarının yürürlükteki düzenlemelere, Esas Sözleşme'ye ve şirket içi düzenlemelere uygun olarak yapılması, Genel Kurul Toplantısı'nda Pay Sahiplerinin

yararlanabileceği Faaliyet Raporu ve diğer dokümanların hazırlanması gibi mevzuatın öngördüğü yükümlülükler Yatırımcı İlişkileri Bölümü'müzün sorumluluğundadır. 2024 yılında gerçekleştirilen Genel Kurul Toplantısı'nın, toplantıya ilişkin duyuru ve kayıtların yürürlükteki düzenlemelere, Esas Sözleşme'ye ve diğer şirket içi düzenlemelere uygun olarak yapılması sağlandı.

Pay Sahipleri, İmtiyazlı Paylar ve Azınlık Haklarının Korunması

Şirketimizde oy haklarının kullanımına yönelik Esas Sözleşme'de imtiyaz bulunmuyor. Her 1 kuruş nominal değerdeki hisse için bir oy hakkı vardır. Yatırımcı taleplerinin yerine getirilmesinde düzenlemelere uyuma azami özen gösteriyoruz. 2024 yılında şirketle ilgili Pay Sahipleri haklarının kullanımı konusunda herhangi bir şikayet veya bu konuda şirket bilgisi dahilinde Otokar hakkında açılan idari ve kanuni takip bulunmuyor.

Azınlık hakları, Esas Sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara tanınmamış olup, genel uygulamalara paralel olarak azınlığa düzenlemelerdeki genel hükümler çerçevesinde haklar sağlandı.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Otokar ile Pay Sahipleri arasındaki ilişkiler, ilgili birimlerle yürütülen ortak çalışma sonucunda, Yatırımcı İlişkileri Bölümü sorumluluğunda yürütülüyor. Birim, gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere ve bilgi eşitsizliğine yol

açmayacak şekilde; Pay Sahipleri ve potansiyel yatırımcıların bilgilendirilmesinden, Pay Sahipleri ve potansiyel yatırımcılar ile şirket yöneticileri arasındaki çift yönlü iletişimin yönetilmesinden sorumludur.

2024 yılında Yatırımcı İlişkileri Bölümü aracı kurum analistleri, yerli ve yabancı yatırımcılar ile 11 adet çevrim içi ve 4 adet fiziki yatırımcı toplantısı, 52 adet telekonferans gerçekleştirdi, mevcut ve potansiyel yatırımcılarla görüştü ve Pay Sahiplerinin güncel gelişmeler konusunda daha iyi bilgilendirilmesini sağladı. Yatırımcıların güncel bilgileri takip edebilmelerini teminen şirket internet sitesi, yatırımcı sunumları, yatırımcı bültenleri düzenli olarak güncellendi.

Özel durumların kamuya açıklanması gibi düzenlemelerin gerektirdiği her türlü kamuyu aydınlatma yükümlülüklerini Yatırımcı İlişkileri Bölümü yerine getirir. Yatırımcı İlişkileri Bölümü, 2024 yılında 64 adet özel durum açıklaması yayınladı; yatırımcılar için önem ihtiva eden açıklamaları Kamuyu Aydınlatma Platformu'nun (KAP) yanı sıra, eş zamanlı olarak İngilizce çevirileriyle birlikte şirket internet sitesinden de paylaştı. İnternet sitemizde son 5 yıla ait bilgiler Türkçe ve İngilizce olarak yer almaktadır. Geçtiğimiz yıl, Yatırımcı İlişkileri Bölümü'ne, analist ve yatırımcılardan şirket finansal raporlarına ve faaliyetlerine ilişkin çok sayıda bilgi talebi iletildi ve tüm sorular kamuya açık bilgiler paralelinde, bilgi eşitsizliğine yol açmayacak şekilde yanıtlandı.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü Sorumlulukları*

- **Başak Tekin Özden**
Genel Müdür Yardımcısı - Mali
- **Ayça Çağla Sahillioğlu**
Strateji, Finansal Kontrol ve Yatırımcı İlişkileri Grup Direktörü
- **Hatice Gülşah Mutlu**
Yatırımcı İlişkileri ve Kurumsal Yönetim Lideri

(*): Görev değişiklikleri sebebiyle 01.01.2025 tarihinden itibaren sorumlu olan kişiler belirtilmiştir.



Yönetim Kurulunun Yapısı

Yönetim Kurulumuz, Genel Kurul tarafından seçilen en az 5 (beş) üyeli bir Yönetim Kurulu tarafından idare ediliyor. Yönetim Kurulu Üyelerinin sayısının tespiti ve üyelerin seçimi bakımından Genel Kurul yetkilidir. Bağımsız Üyeler için Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri ile getirilen zorunluluklar saklı kalmak kaydıyla, Genel Kurul, Türk Ticaret Kanunu'nun 364'üncü maddesi uyarınca gerekli görürse Yönetim Kurulu Üyelerini her zaman değiştirebilir. Yönetim Kurulu Üyeleri maksimum üç yıl için görevde kalabilir. Görev süresi bitmiş bulunan üye yeniden seçilebilir.

Şirketimizde, Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Genel Müdürlük görevleri ayrı kişiler tarafından yerine getirilmektedir. Yönetim Kurulu Başkanımızın icra görevi bulunmuyor. Yönetim Kurulu Üyelerinin şirket işleri için gereken zamanı ayırmalarına özen gösterilmekte olup şirket dışında başka görev veya görevler almasına ilişkin bir sınırlandırma bulunmuyor. Özellikle Bağımsız Üyelerin iş deneyimleri ve sektörel tecrübelerinin Yönetim Kurulu'na önemli katkısı sebebiyle böyle bir sınırlandırmaya ihtiyaç duyulmuyor. Genel Kurul öncesinde üyenin öz geçmişiyle birlikte, şirket dışında yürüttüğü görevler de Pay Sahiplerinin bilgisine sunuluyor.

2021 yılında onaylanan Otokar Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası'na göre Yönetim Kurulu'nda kadın üye oranının beş yıl içinde yüzde 25'e ulaşması hedeflenmektedir. 2024 sonu itibarıyla bu oran yüzde 22'dir.

2024 Yılı Otokar Yönetim Kurulu Üyeleri

Adı Soyadı	Görevi	Bağımsızlık Durumu	Yönetim Kurulu'na İlk Seçilme Tarihi	Görev Süresi	Komitelerdeki Görevleri	Şirket Dışındaki Görevleri
Yıldırım Ali KOÇ	Başkan	Bağımsız Üye Değil	26.03.2015	1 Yıl		Koç Holding A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekili, Koç Holding Şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyelikleri, Komite Üyelikleri
Selin Ayla ÜNVER	Başkan Vekili	Bağımsız Üye Değil	22.10.2018	1 Yıl		Ünver Holding A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı
Levent ÇAKIROĞLU	Üye	Bağımsız Üye Değil	26.03.2015	1 Yıl	Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi	Koç Holding A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi ve CEO, Koç Holding Şirketlerinde Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Üyelikleri, Komite Üyelikleri
Haydar YENİGÜN	Üye	Bağımsız Üye Değil	21.03.2022	1 Yıl	Risk Yönetimi Komitesi Üyesi	Koç Holding Şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyelikleri, Komite Üyelikleri
İsmail Cenk ÇİMEN	Üye	Bağımsız Üye Değil	18.03.2019	1 Yıl		Koç Holding Şirketlerinde Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Üyelikleri
Ahmet Serdar GÖRGÜÇ	Üye*	Bağımsız Üye Değil	20.04.2006	1 Yıl		
Ali İhsan İLKBAHAR	Üye	Bağımsız Üye	16.03.2020	1 Yıl	Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı	
Fatma Fusun AKKAL BOZOK	Üye	Bağımsız Üye	27.03.2024	1 Yıl	Risk Yönetimi Komitesi Başkanı, Denetimden Sorumlu Komite Üyesi	Koç Grubu Şirketleri ve Başka Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyeligi
Kamil Ömer BOZER	Üye	Bağımsız Üye	27.03.2024	1 Yıl	Denetimden Sorumlu Komite Başkanı	Koç Grubu Şirketleri ve Başka Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyeligi

*Sn. Ahmet Serdar Görgüç, 31.03.2024 tarihi itibarıyla, emeklilik sebebi ile Genel Müdürlük görevinden ayrılmış olup Yönetim Kurulu Üyeligi devam etmiştir.



Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim Kurulu Üyelerimizin yetki ve sorumlulukları Esas Sözleşme'de belirlenmiştir. Yönetim Kurulu Üyelerimizin görev ve yetkileri ile üyelerin arasındaki görev dağılımı Faaliyet Raporlarımızda da detaylı olarak açıklanıyor.

Yönetim Kurulumuzun kararlarına ilişkin konu başlığı veya gündemler, şirket Esas Sözleşmesi'nin açıkça Yönetim Kurulu kararına bağlanmasını emrettiği hususlar ve ortaya çıkan gerekler çerçevesinde oluşuyor ve ilgili birimlerce şirket Üst Yönetimine ve Yönetim Kurulu Üyelerine bildirilmesiyle belirleniyor.

Toplantıya katılım ve çağrı, esas itibarıyla şirket işleri gerek gösterdikçe yapılıyor, kritik ve stratejik konular görüşülerek değerlendiriliyor. Şirketimizde, Yönetim Kurulu Üyelerinin

bilgilendirilmesi ve iletişimin sağlanması amacıyla özel bir sekreteryaya kurulmuş olmamakla beraber, Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı'nın koordinasyonunda Yönetim Kurulu kararlarına ilişkin gündemlerin hazırlanması, kararların yazılması ve takibi yapılıyor.

Yönetim Kurulumuz, Türk Ticaret Kanunu ve şirket Esas Sözleşmesi'nin ilgili maddeleri doğrultusunda gerektirdiği durumlarda fiziki olarak toplanıyor; ayrıca gerekli hallerde kararlarını Türk Ticaret Kanunu'nun 390'ıncı maddesinin dördüncü fıkrası hükmü gereği elden dolaştırma yöntemiyle de alıyor. 2024 yılında toplam 28 adet Yönetim Kurulu kararı alındı. Ayrıca üç defa stratejik konuları değerlendirmek üzere çoğunluk üyelerin katılımıyla yapılan görüşmelerde de şirketin durumu ve faaliyetleri değerlendirildi.

Üst Düzey Yöneticiler ve Yönetim Kurulu Üyeleri için Ücret Politikası

Türk Ticaret Kanunu ve Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş. Esas Sözleşmesi'nin 13. maddesine uygun olarak Yönetim Kurulu Üyelerimizin tamamı için geçerli olmak üzere, Yönetim Kurulu Üyeliği fonksiyonları için her yıl olağan Genel Kurul Toplantısı'nda sabit ücret belirlenmektedir. Yönetim Kurulu Üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılıyor. İcrada bulunan Yönetim Kurulu Üyelerine, Üst Düzey Yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ödeme yapılıyor.

Şirket faaliyetlerine katkı amacıyla Yönetim Kurulu üyeliği dışında belli fonksiyonları yürütmekle görevlendirilen üyelere, Genel Kurul'da belirlenen sabit ücrete ek olarak üstlendikleri bu fonksiyon dolayısıyla Kurumsal Yönetim Komitesi görüşü çerçevesinde ayrıca menfaat sağlanabiliyor. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlendirmesinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmıyor. Yönetim Kurulu Üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabiliyor.

Şirketimizde Üst Düzey Yönetici ücretleri ise sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşuyor. Otokar'ın ücretlendirme politikası kapsamında ücret ve yan haklar yönetimi; adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici olarak düzenleniyor ve uygulanıyor. Üst Düzey Yönetici sabit ücretleri; piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve uzun



vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler uygun olarak belirleniyor. Ücretlendirme politikası ile şirket içi ücret dengeleri ve piyasada rekabet edilebilirlik dikkate alınarak çalışanların motivasyonunun ve bağlılıklarının artırılması ve şirket stratejik iş hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak nitelikli çalışanların kazandırılması amaçlanıyor.

Üst Düzey Yönetici primleri ise şirketin iş hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve üzerine çıkılmasını destekleyecek, sürdürülebilir başarıyı ödüllendirerek üstün performansı teşvik edecek şekilde prim bazı, şirket performansı ve bireysel performansa göre hesaplanıyor. Kriterlerle ilgili bilgileri aşağıda inceleyebilirsiniz:

- **Prim Bazı:** Prim bazları, her yılbaşında güncellenmekte olup yöneticilerin pozisyonlarının iş büyüklüğüne göre değişkenlik gösterir. Prim bazları güncellenirken piyasadaki üst yönetim prim politikaları göz önünde bulundurulur.
- **Şirket Performansı:** Şirket performansı, her yılbaşında şirkete verilen finansal ve operasyonel (pazar payı, yurt dışı faaliyetler, verimlilik vb.) hedeflerin, dönem sonunda ölçülmesi ile elde edilir. Şirket hedefleri belirlenirken başarının sürdürülebilir olması, önceki yıllara göre iyileştirmeler içermesi önemle dikkate alınan prensiplerdir.
- **Bireysel Performans:** Bireysel performansın belirlenmesinde, Üst Düzey Yöneticilerin kendi ekipleri ve yöneticileriyle belirledikleri bireysel ve kolektif hedefler ile kilit sonuç göstergeleri dikkate alınır. Bireysel performansın ölçülmesinde, finansal alanların dışında uzun vadeli sürdürülebilir iyileştirme, Çevre, Toplum ve Kurumsal Yönetişim (ÇSY) politikalarına uyum prensipleri de gözetilir. Sürdürülebilirlik hedefleri de dahil olmak üzere hedefler Objective Key Result (OKR) sistemine entegre edilir ve şirket genelinde yaygınlaştırılır.

Şirket Üst Düzey Yöneticilerinin işten ayrılımları halinde, çalıştıkları süre, Üst Düzey Yönetici olarak görev yaptıkları

süre, sağladığı katkı, ayrılma tarihinden önceki son hedef primi, son yılda ödenen maaş ve prim bilgileri dikkate alınarak işten ayrılma ikramiyesi ödenebiliyor. Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde Üst Düzey Yönetici ve Yönetim Kurulu Üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen Genel Kurul Toplantısı'nda mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine ve/veya onayına sunulur.

Yönetim kurulu üyeliği fonksiyonları için her yıl Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda sabit ücret belirlenir, dolayısıyla ödemeleri hedef bazlı değildir. Üst düzey yöneticilerinse hedefleri bir yıllıktır, buna ÇSY hedefleri dahildir. Genel Müdür'ün maaşı toplam hisse değerine veya hissedar kârına bağlı değildir. Otokar Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticileri için Yönetici Sorumluluk Sigortası da mevcuttur.

Yöneticileri cezbetmek amacıyla çevik (agile) prim sistemi ve yıl sonu prim sistemimiz bulunuyor. Ücretlendirme politikamızı, Koç Holding tarafından her yıl paylaşılan ücret piyasa verilerine göre belirliyoruz. Analizlerimizi, danışmanlık firmalarının ücret veri tabanlarından faydalanarak yapıyoruz. Kilit pozisyonlar için devamlılık (back-up) planımız da vardır.

Yönetim Kurulunda Çıkar Çatışmasının Engellenmesi

SPK'nın 1.3.6 no.lu zorunlu Kurumsal Yönetim İlkesi uyarınca, yönetim kontrolünü elinde bulunduran Pay Sahiplerinin, Yönetim Kurulu Üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının, ortaklık veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli bir işlem yapmaları ve/veya ortaklığın veya bağlı ortaklıklarının işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapmaları ya da aynı tür ticari işlemlerle uğraşan bir başka ortaklığa sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girmeleri durumunda; söz konusu işlemler, Genel Kurul'da konuya ilişkin ayrıntılı bilgi verilmek üzere ayrı bir gündem maddesi olarak Genel Kurul gündemine alınır ve Genel Kurul tutanağına işlenir.

Bu düzenlemelerin gereğini yerine getirebilmek amacıyla, söz konusu iznin verilmesi Genel Kurul'da ortakların onayına sunulur. Ayrıca yıl içinde ortaklar, bu nitelikte gerçekleştirilen işlemler hakkında bilgilendirilir. Yönetim kontrolünü elinde bulunduran Pay Sahiplerimizin, Yönetim Kurulu Üyelerimizin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerimizin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının bir kısmı, şirketimiz ile benzer alanda faaliyet gösteren şirketler dahil diğer bazı Koç Topluluğu ya da Ünver Grubu şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyesi veya yönetici olarak görev yapmaktadır. 2024 yılı içerisinde, Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 1.3.6 numaralı ilkesi kapsamında bilgilendirme gerektiren önemli bir işlem olmadı.

Yönetim Kurulu Üyelerinin iş deneyimleri ve sektörel tecrübelerinin Yönetim Kurulu'na önemli katkı sağlaması nedeniyle, Yönetim Kurulu Üyelerinin şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmamıştır. Yönetim Kurulu'nun etkin çalışmaları da dikkate alınarak, kurumsal yönetim açısından herhangi bir olumsuz durum oluşturmadığı değerlendirilen mevcut uygulamada kısa vadede bir değişiklik öngörülüyor. Yönetim Kurulu Üyelerine veya yöneticilere şirket tarafından borç verilmesi, kredi kullanılması, lehlerine teminat verilmesi gibi çıkar çatışmasına yol açacak önemli bir işlem söz konusu değildir.

Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Faydalar

Otokar olarak, 31 Aralık 2024 tarihinde sona eren yılda Üst Düzey Yöneticilerimize sağladığımız faydalar toplamı 375.842 bin TL olup, bu tutarın 220.573 bin TL'si ayrılma nedeniyle yapılan ödemelere ilişkindir. (31 Aralık 2023: Grup'un Üst Düzey Yöneticilerine sağladığı faydalar toplamı 207.897 bin TL olup, 32.890 bin TL'si ayrılma nedeniyle yapılan ödemelere ilişkindir.) Üst Düzey Yöneticiler, Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılarından oluşur.

**Komiteler**

Şirketimizde Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını sağlıklı olarak yerine getirmesi amacıyla oluşturulmuş komiteler faaliyetlerini belirlenen prosedürler çerçevesinde yürütürler. Komiteler tarafından bağımsız olarak yapılan çalışmalar sonucunda alınan kararlar Yönetim Kurulu'na öneri olarak sunulur, nihai karar Yönetim Kurulu tarafından alınır.

Komitelerin görev alanlarıyla çalışma esasları Yönetim Kurulu tarafından belirlenir ve kamuya açıklanır. Komitelerin başkanları Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinden seçilir, Denetim Komitesi Üyelerinin tamamı Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinden oluşur.

Denetimden Sorumlu Komite: İlk olarak 29 Nisan 2003 tarihli Yönetim Kurulu Toplantısı'nda alınan karar ile kurulan Denetimden Sorumlu Komite, Sermaye Piyasası Mevzuatında denetim komitesi için öngörülen görevleri yerine getirir. 3 Nisan 2024 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile Denetimden Sorumlu Komite'nin 2 (iki) bağımsız üyeden oluşmasına ve başkanlığına Sn. Kamil Ömer Bozer'in, üyeliğine Sn. Fatma Füsün Akkal Bozok'un getirilmesine karar verildi.

Denetimden Sorumlu Komite, 2024 yılında bağımsız denetçinin seçimine; bağımsız denetim ve iç kontrol sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimine; kamuya açıklanacak yıllık ve ara dönem finansal tabloların, ortaklığın izlediği muhasebe ilkelerine, gerçeğe uygunluğuna ve doğruluğuna ilişkin görüşlerini ve bu hususlar dışında yıl içinde gerçekleştirdiği toplantılarda alınan kararları Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirdi. 2024 yılı içinde Denetimden Sorumlu Komite, sekiz toplantı gerçekleştirdi.

Kurumsal Yönetim Komitesi: Bu komite, şirketimizin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumunu izlemek, henüz uygulamaya konulmamış ilkelerin uygulanamama gerekçelerini inceleyerek Yönetim Kurulu'na uygulamaları iyileştirici önerilerde bulunmak, kurumsal yönetim uygulamalarını ve Kurumsal Yönetim Uyum Raporu'nu değerlendirmek ve Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nün çalışmalarını gözetmek üzere ilk olarak 25 Mayıs 2012 tarihli Yönetim Kurulu Toplantısı'nda alınan karar ile kuruldu. 3 Nisan 2024 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile Kurumsal Yönetim Komitesi'nin 3 (üç) üyeden oluşmasına ve başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi Sn. Ali İhsan İlkbahar'ın, üyeliklere Sn. Levent Çakıroğlu ve Sn. Hüseyin Odabaş'ın getirilmesine ve Tebliğ kapsamında Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi görevlerini yerine getirmesine karar verildi.

Kurumsal Yönetim Komitesi, 2024 yılında şirketin kurumsal yönetim uygulamalarını, SPK'nın 10.01.2019 tarih ve 2/49 sayılı Kararı ile yürürlüğe giren raporlama çerçevesini oluşturan Kurumsal Yönetim Uyum Raporu Formu (URF) ve Kurumsal Yönetim Bilgi Formu'nu (KYBF) değerlendirdi, Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nün faaliyetleri hakkında Yönetim Kuruluna bilgi sundu.

Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi görevlerini de yerine getiren komite, 2024 yılında Bağımsız Yönetim Kurulu Üye Adaylarının belirlenmesiyle ve Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticilere sağlanan menfaatlerle ilgili çalışmalarda bulundu. 2024 yılı içinde Kurumsal Yönetim Komitesi altı toplantı gerçekleştirdi.

2024 yılı Komite Üyeleri

Denetim Komitesi	Ünvan	Başlangıç	Bitiş
Kamil Ömer Bozer	Başkan	27.03.2024	24.03.2025
Fatma Füsün Akkal Bozok	Üye	27.03.2024	24.03.2025
Kurumsal Yönetim Komitesi	Ünvan	Başlangıç	Bitiş
Ali İhsan İlkbahar	Başkan	27.03.2024	24.03.2025
Levent Çakıroğlu	Üye	27.03.2024	24.03.2025
Hüseyin Odabaş	Üye	27.03.2024	24.03.2025
Risk Yönetimi Komitesi	Ünvan	Başlangıç	Bitiş
Fatma Füsün Akkal Bozok	Başkan	27.03.2024	24.03.2025
Haydar Yenigün	Üye	27.03.2024	24.03.2025

Toplantılara Katılım Oranları (%)	2024
Yönetim Kurulu Toplantıları	89
Komite Toplantıları	100



Risk Yönetimi Komitesi: Otokar'ın 11 Temmuz 2012 tarihli Yönetim Kurulu Toplantısı'nda, Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 378'inci maddesine uyum ve Yönetim Kurulu bünyesindeki komitelerin etkin çalışmasını sağlamak amacıyla şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapmak üzere Risk Yönetimi Komitesi'nin kurulmasına karar verildi.

3 Nisan 2024 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile komitenin iki üyeden oluşmasına ve başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Sn. Fatma Fusun Akkal Bozok'un, üyeliğe Sn. Haydar Yenigün'ün getirilmesine karar verildi.

Risk Yönetimi Komitesi 2024 yılında, Faaliyet Raporu'nda yer alacak Risk Raporu'nun değerlendirilmesi ve risk unsurlarına ilişkin görüşlerini, yıl içinde gerçekleştirdiği toplantılarda alınan kararları Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirdi. Ayrıca komite, SPK'nın VII-128.9 Bilgi Sistemleri Tebliği (Tebliğ) ile halka açık şirketler için getirilen yükümlülükler kapsamında 2024 yılında yürütülen bilgi sistemleri uygulamaları ve bu kapsamda hazırlanan raporunu değerlendirdi. 2024 yılı içinde Risk Yönetimi Komitesi altı toplantı gerçekleştirdi.

Güney Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. tarafından hazırlanan 5 Şubat 2025 tarihli raporda, Otokar'ın riskin erken saptanması sistemi ve Risk Yönetimi Komitesi'nin, tüm önemli yönleriyle, TTK'nın 378'inci maddesi çerçevesinde yeterli olduğu sonucuna ulaşıldığı belirtildi.

Yönetim Kurulu Oluşumu (Otokar Türkiye)

ŞİRKET YÖNETİM KURULU'NDA GÖREV SÜRESİ



İŞ TECRÜBESİ



VATANDAŞLIK / OTURUM



EĞİTİM DURUMU



TOPLANTILARA KATILIM ORANI



YETKİNLİKLER

Temel Endüstri Deneyimi	%100	BT / Siber Güvenlik	%44
Finans / Denetim ve Risk	%100	Teknik Mühendislik	%44
Kamu Politikaları & Hukuk	%78	Üretim / Tedarik Zinciri	%78
Üst Düzey Yöneticilik Deneyimi	%100	Uluslararası Piyasalar / Çoklu Coğrafya	%89

İCRA GÖREVİ

İcra Görevi olan: 0
İcra Görevi olmayan: 0

BAĞIMSIZLIK

Bağımsız: 3
Bağımsız değil: 6

Yönetim Kurulu Cinsiyet Dağılımı

Kapsam	Yönetim Kurulu'ndaki Toplam Üye Sayısı	Yönetim Kurulu'ndaki Kadın Üye Sayısı	Yönetim Kurulu'ndaki Erkek Üye Sayısı	Yönetim Kurulu'ndaki Kadın Üye Oranı (%)	Yönetim Kurulu'ndaki Erkek Üye Oranı (%)
Türkiye	9	2	7	22	78
Yurt Dışı İştirak Şirketleri Dahil	14	3	11	21	79



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum konusuna Otokar tarafından büyük önem verilir. 2024 yılında yürürlükte bulunan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında zorunlu olan tüm ilkelere tam olarak uyuldu, zorunlu olmayan ilkelerin de büyük çoğunluğuna uyum sağlandı.

Zorunlu olmayan Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam uyumu amaçlıyoruz ve bu konuda azami çaba gösteriyoruz. Şirketimizin etkin yönetimine katkı sağlayacak şekilde idari, hukuki ve teknik alt yapı çalışmalarının incelenmesi sonrasında bunların uygulamaya geçirilmesini değerlendireceğiz. Konuya ilişkin detaylar 2024 yılı Faaliyet Raporu'nun ilgili kısımlarında yer alıyor. Zorunlu olmayan ilkelere tam uyum sağlanamaması nedeniyle Otokar'ın maruz kaldığı çıkar çatışması yoktur.

SPK Gereği Uyulması Gereken Kurumsal Yönetim İlkeleri	Tam Uyum	Kısmi Uyum	Uyumsuz	Muaf	İlgisiz
TOPLAM	58	2	3	0	5

Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne Uyum Derecelendirmesi

Şirketimiz, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağladı ve Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum konusundaki çabalarımızın artarak devam edeceğinin bir göstergesi olarak, SAHA Kurumsal Yönetim ve Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. tarafından Kurumsal Yönetim Derecelendirme hizmeti aldı. Bir önceki yıl performansına göre yapılan derecelendirmelerde, 2024 yılında 95,99 (9,60) olan Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notumuz, 2025 yılında 96,93 (9,69) olarak gerçekleşti. Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu'na, internet sitemizden (www.otokar.com.tr) ulaşılabilir.

Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu 2025	Ağırlık (%)	Not
Pay Sahipleri	25	95,92
Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	25	98,79
Menfaat Sahipleri	15	99,51
Yönetim Kurulu	35	95,22
TOPLAM	100	96,93





RİSK YÖNETİMİ

Risk Yönetim Sistemi

Şirketimiz, Yönetim Kurulu'nun gözetimi altında, Genel Müdür'ün liderliğinde, tüm yöneticilerle koordinasyon içinde yönetilir. Organizasyonun her seviyesinde yaygınlaştırılarak desteklenen, şirket stratejileri doğrultusunda uygulanan, hedeflerine ulaşmasını engelleyecek potansiyel risklerin öngörüldüğü, izlendiği ve aksiyon planlarının önceden oluşturulduğu bir risk politikası benimser.

Şirketimizin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, hukuki, sürdürülebilirlik ve sair her türlü riskin erken tespiti, değerlendirilmesi, etki ve olasılıklarının hesaplanması, bu risklerin şirketin kurumsal risk alma profiline uygun olarak yönetilmesi, raporlanması, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması, karar mekanizmalarında dikkate alınması ve bu doğrultuda etkin iç kontrol sistemlerinin oluşturulması ve entegrasyonu konularında Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmak amacıyla Risk Yönetim Komitesi kurulmuştur.

Şirketimiz, kendi risk politikasının yanında Koç Topluluğu risk politikalarıyla da uyumlu hareket eder. Satışlar, verimlilik, gelir yaratma kapasitesi, kârlılık, borç/öz kaynak oranı ve benzeri konularda, ileriye dönük riskler de yine şirket risk politikası kapsamında değerlendirilip yönetilir.

Risk Yönetimi ve İç Denetim Çalışmaları

Risk Yönetimi Komitesi, Otokar'ın 11 Temmuz 2012 tarihli Yönetim Kurulu Toplantısı'nda alınan kararla 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret

Kanunu'nun 378'inci maddesi ile SPK'nın Kurumsal Yönetim Tebliği'ne uyum ve Yönetim Kurulu bünyesindeki komitelerin etkin çalışmasını sağlamak amacıyla şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken tespiti, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapmak üzere kurulmuştur.

Komite, şirketimizin risk yönetim sistemi ve risk raporlaması esaslarını değerlendirir, bu kapsamda periyodik olarak hazırlanan risk raporlarını inceler, risk yönetim sisteminde belirlenen limitlere uymayan hususlar için alınması gereken önlemler hakkında görüşlerini sunar, risk yönetim sistemini gözden geçirir ve risklerin yönetim sorumluluğunu üstlenen ilgili bölümlerdeki uygulamaların komite kararlarına uygun gerçekleştirilmesinin gözetimini yürütür. Komite ayrıca bilgi güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesinin yanı sıra, uyum risklerinin gözetimi ve ilgili çalışmaların takibi ile sürdürülebilirlik risklerinin değerlendirilmesine dair çalışmalar da gerçekleştirir. Raporlama çalışmaları ve komite değerlendirmeleri yazılı toplantı tutanakları ile kayıt altına alınır ve Yönetim Kurulunun bilgisine sunulur.

Şirketimiz bünyesinde oluşturulan iç kontrol sistemi ile tüm işlemlerde tarafsız ve bağımsız kalınması, şirketimize katma değer sağlanması, şirket faaliyetlerinin belirlenmiş strateji ve hedefler ile mevzuata uyumunun sağlanması ve şirketin temel hedef, ilke ve stratejilerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlanması, etkinlik ve verimliliğin artırılmasını hedefliyoruz. İş akışlarının

Otokar'da, Otokar Risk Politikası'nın yanı sıra, Koç Topluluğu'nun risk politikalarına uyum sağlanır.

içerisinde yer alan standart tanımlar, görev tanımları, yetkilendirme sistemi, politikalar ve yazılı prosedürler iç kontrol sistemini teşkil ediyor.

İç kontrol sistemimiz düzenli olarak İç Denetim Müdürlüğü tarafından değerlendirmeye tabi tutulur ve etkinliği denetlenir. İç Denetim Müdürlüğü, faaliyetlerini bağımsız olarak yürütebilmesi için idari olarak Genel Müdür'e, fonksiyonel olarak (denetim sonuçlarıyla ilgili) Denetimden Sorumlu Komite'ye bağlı olarak görev yapar.

Muhasebe hesaplarımız ve finansal tablolar, Denetim Komitesi ve İç Denetim Müdürlüğü tarafından incelenir ve kontroller yapıldıktan sonra konsolide finansal tablolara yansıtılır. Şirket mali kayıtları aynı zamanda bağımsız denetim şirketi Güney Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. tarafından da denetime tabi tutuluyor.

Denetimden Sorumlu Komite, iç kontrol sistemi ve iç denetim faaliyetleri hakkında İç Denetim Müdürlüğü'nün hazırladığı Otokar Denetim Faaliyetleri Raporlarıyla bilgilendirilir. Komite, geçtiğimiz yılda, 2024 yılı raporu ile bilgilendirildi.



Temel Riskler ve Fırsatlar

Şirketimiz; risklerini finansal riskler, stratejik riskler, operasyonel riskler ve hukuki riskler olarak takip eder.

Finansal Riskler

- **Kur Riski:** Önemli bir kur riskine maruz kalmamak için şirketin döviz pozisyonu günlük olarak takip edilir ve belirlenen limitler dahilinde döviz pozisyonu taşınması hedeflenir. Kur riski türev işlem sözleşmeleri ve doğal hedge yöntemleri ile yönetilir.
- **Likidite Riski:** Nakit ihtiyaçlarını karşılayabilmek için nakit ve nakit benzeri varlık toplamının kısa vadeli yükümlülüklerle oranının hedeflenen seviyelerde tutulması sağlanır.
- **Kredi Riski:** İlişkili taraflar haricinde yapılan her anlaşmada karşı taraf için ortalama riskler kısıtlanarak ve gerekli görüldüğü durumlarda teminat alınarak yönetilir.
- **Faiz Riski:** Finansal borçlanmalarda sabit/değişken faiz dengesi gözetilir. Kısa ve uzun vadeli borçlanmalar şirket finansman politikaları doğrultusunda kullanılmakta olup esnek vadeli kredi kullanımı politikası uygulanır.
- **Alacak Riski:** Alacaklar, teminat limitleri içinde gözetilerek borç-alacak gün sayılarının bütçede öngörülen gün sayılarına uygunluğu takip edilir.

Stratejik Riskler

Stratejik riskler, geleceğe hazırlanmada en önemli unsurlardan olan strateji konusunda kısa, orta veya uzun vadelere belirlenmiş hedeflere ulaşmayı engelleyebilecek yapısal risklerdir. Bu riskler; ürün, müşteri, rakipler, marka, piyasa, endüstri, yönetim ve değişim yönetimiyle ilgilidir. Şirketimizde, stratejik risk yönetiminde geleceğe yönelik planların göstergesi olan bütçe ve stratejik planlar, makro ekonomik gelişmeler, piyasa ve sektör dinamikleri göz önünde tutularak doğması muhtemel risk ve fırsatları takip ediyoruz.

Operasyonel Riskler

Operasyonel riskler, temel faaliyetlerin yerine getirilmesini engelleyebilecek iş süreçleri, personel ve sistemler gibi iç sistem ve süreçler ile dış etkenlerden kaynaklanan kayıplardan oluşur. Satış, ürün geliştirme, kapasite, bilgi yönetimi, teknoloji, marka yönetimi, deprem, yangın gibi risk başlıkları bu kategori içerisinde yer alan risklerdir. Operasyonel riskler, şirket içi ilgili birimler tarafından takip edilir ve yönetilir. Operasyonel risklerin gerçekleşmesi durumunda doğabilecek zararların karşılanması için gerek duyulan konularda sigorta yapılır.

Hukuki Riskler

Otokar olarak, faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerin mevzuatına ve uluslararası düzenlemelere uyumu gözetiyoruz. Hukuki ve uyum risklerini şirket içi politikalar, ilgili ülke mevzuatı ve istihdam edilen hukukçular ile uzmanlık gerektiren konularda destek alınan harici hukuk danışmanları ile takip ediyoruz. Uyum programı kapsamında; rekabet hukuku, veri gizliliği, insan hakları, suç gelirlerinin aklanması, uluslararası yaptırımlar ve rüşvetle mücadele gibi ana risk başlıkları belirlenmiştir. Bu risklerin önlenmesi ve erken tespiti amacıyla uyum risk analizleri, üçüncü taraf kontrolleri ve yaptırım listesi taramaları yürütüyoruz. Uyum programları kapsamında oluşturulan risk gruplarının gerekli temel eğitimleri almalarını, belirli düzeyde bir farkındalığa erişmelerini, bu surette risk almaktan kaçınmalarını ve tereddütlü hallerde uzman hukukçulara müracaatlarını sağlıyoruz. Ayrıca tüm çalışanların ve paydaşların kullanımına açık Koç Topluluğu Etik Hattı, bildirimlerin anonim olarak yapılmasına imkan tanıyor ve misillemeye karşı koruma sağlanıyor.

İklimle İlgili Riskler

Risk Komitesi, iklimle ilgili risk ve fırsatları da 2025 itibarıyla çalışmaları arasına dahil etmiştir. Detaylara “Otokar 2024 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu”ndan ulaşılabilir.





OTOKAR'DA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Otokar Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

Şirketimiz, iki farklı sektörde, bu sektörlerin paydaşları ile önceliklerinin birbirinden ayrıştığının bilincinde olarak faaliyet göstermektedir. Bu durum, bir zenginlik getirdiği kadar, sürdürülebilirlik strateji ve uygulamalarının çok daha titiz planlanmasını ve yönetilmesini de gerektiriyor.

Sektörel ortak önceliklere odaklanırken belirli alanlarda süreçlerin iş modellerine uygun yapılmasına olanak tanıyan esnek bir yaklaşım benimsiyoruz. Bunu yaparken küresel en iyi uygulamalardan ilham alıyor ve Koç Holding'in kılavuzluğundan yararlanıyoruz. Paydaşlarımız için değer yaratırken tüm süreçlerde etik değerlere sahip çıkmayı; çalışanları, tedarikçileri, iş ortakları ve müşterileri başta olmak üzere tüm paydaşlarımızın görüş ve önerilerini dinlemeyi, insana ve çevreye saygılı olmayı benimsiyoruz.

Sürdürülebilirlik bakış açısını kendi operasyonlarımızla sınırlamayarak, bu perspektifi tüm değer zincirimize yaygınlaştırmayı ve örnek performanslara imza atmayı hedefliyoruz. Bu vizyon doğrultusunda ekonomik, sosyal ve çevresel performansımızı 2013 yılından bu yana GRI Standartlarıyla uyumlu raporlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşıyor ve 2014 yılından bu yana BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alıyoruz.

Koç Holding Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

Koç Topluluğu'nun iş modelinin odağında faaliyet gösterdiği ülkeler ve dünya için uzun vadeli, sürdürülebilir değer yaratmak bulunuyor. Topluluğun geçmişten gelen mirası, etki gücü ve liderlik rolü sürdürülebilirlik alanında çeşitli fırsatlar sunuyor. Bu doğrultuda Koç Holding, sürdürülebilirlik alanındaki çalışmalarını Yönetim Kurulu tarafından onaylanan ve kamuya açıklanan "Geleceğe. Birlikte" ortaklık stratejisi çerçevesinde yönetiyor. Ana kulvarlarını iş, insan, dünya ve toplumun oluşturduğu "Geleceğe. Birlikte" stratejisi, Koç Topluluğu'nun sahip olduğu yetenek, erişim ağı, teknoloji ve inovasyon gücüyle hayata geçiriliyor.

İş için. Birlikte

Küresel rekabette yer almak için sürdürülebilir, kârlı büyüme

GELECEĞE BİRLİKTE

Geleceğe, Birlikte,
Koç Topluluğu'nun sürdürülebilir, kârlı büyüme yaklaşımıdır.

Dünya için. Birlikte

Küresel sorunlara yenilikçi çözümler

İnsan için. Birlikte

Geleceğin yetkinliklerini destekleyen, çeşitliliği benimseyen, kapsayıcı yaklaşım

Toplum için. Birlikte

Ortak hedefler için iş birlikleri ve ortaklıklar



Sürdürülebilirlik Yönetimi

Otokar'da sürdürülebilirliğe ilişkin nihai karar mercii Yönetim Kurulu'dur. Yönetim Kurulu, şirketin ekonomik, sosyal ve çevresel konularındaki stratejik yönelimlerini belirler, sürdürülebilirlik stratejilerini onaylar ve üst yönetimin bu stratejiler doğrultusundaki performansını izler.

Kurumsal Yönetim Komitesi, SPK'nın Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Raporu'nu inceler ve kamuya açıklanmak üzere Yönetim Kurulu'nun onayına sunar. Sürdürülebilirlik ve iklimle bağlantılı risk ve fırsatlar ise yılda altı kez toplanan Riskin Erken Saptanması Komitesi tarafından izlenir. Bu komite, sürdürülebilirlik ve iklim risklerini sistematik şekilde değerlendirir.

Yönetim Kurulu ve ilgili komite üyelerinin iklim ve sürdürülebilirlik konularındaki yetkinlikleri, yıllık olarak değerlendirilir. Bu değerlendirme, eğitimler, geçmiş deneyimler ve ulusal/uluslararası katılımlara dayalıdır. Gerekli durumlarda dış danışmanlık ve rehber kaynaklardan faydalanılır. Ayrıca, Otokar'ın kamuya açık Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası, yönetim yapılarında kapsayıcılığı ve dengeli temsiliyet ilkesini destekler.

Sürdürülebilirlik Komitesi

İcra seviyesinde sürdürülebilirlik çalışmalarının koordinasyonu Genel Müdür başkanlığındaki Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından yürütülür. Komite, sürdürülebilirlik stratejilerinin oluşturulması, uygulanması ve izlenmesinden sorumludur. Ayrıca, sürdürülebilirlik önceliklerini belirler, yıllık hedefleri değerlendirip onaylar ve performans göstergelerini izler. Sera gazı azaltımı, sürdürülebilir finansa yönelik fırsatların değerlendirilmesi ve regülasyon takibi gibi konularda da aktif rol oynar.

Sürdürülebilirlik Komitesi, yılda en az iki kez düzenli olarak toplanır, ancak ihtiyaç duyulması veya önemli gelişmeler olması halinde daha sık toplanarak gerekli değerlendirmeleri yapabilir. Toplantı gündemleri, çalışma grubu analizleri, paydaş geri bildirimleri ve mevzuat gelişmeleri doğrultusunda şekillenir. Kararlar çoğunluk oyu ile alınır; gerektiğinde uzman görüşlerine başvurulur. Gelişmeler ve kararlar, Genel Müdür aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlanır.

Komiteye Genel Müdür başkanlık eder. Komite; Genel Müdür, Ticari Araçlar Genel Müdür Yardımcısı, Operasyonlar Genel Müdür Yardımcısı, Askeri Araçlar Genel Müdür Yardımcısı, Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı, Strateji ve Süreç Geliştirme Grup Direktörü, Ticari Araçlar Mühendislik Grup Direktörü, Otobüs Pazarlama ve Satış Grup Direktörü, Finans, Risk Yönetim ve Yatırımcı İlişkileri Direktörü, İnsan, Kültür ve Dönüşüm Lideri, Satınalma Direktörü, Sistem ve Üretim Mühendislik Direktörü ile Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Direktöründen oluşmaktadır. Komite toplam 13 üyeden oluşur.

Sürdürülebilirlik hedeflerinin takibi, Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü koordinasyonunda çalışmalarını yürüten tematik sürdürülebilirlik çalışma grupları tarafından yapılır ve bu grubun çalışma, değerlendirme ve analizleri düzenli olarak Sürdürülebilirlik Komitesine raporlanır. Direktörlük, yalnızca iç iletişim süreçlerini değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik stratejisinin tüm şirket fonksiyonlarıyla entegrasyonunu sağlama, dış paydaşlarla sürdürülebilirlik temelli etkileşimleri yönetme, sürdürülebilirlik performansının ölçülmesi ve raporlanmasına ilişkin süreçlerin koordinasyonundan da sorumludur.

Otokar Sürdürülebilirlik Komitesi Görev ve Sorumlulukları

- Sürdürülebilirlik stratejilerini oluşturmak, uygulamak ve izlemek.
- Yıllık sürdürülebilirlik hedeflerini belirlemek ve performans göstergelerini değerlendirmek
- Sera gazı azaltımı, sürdürülebilir finansa yönelik fırsatların değerlendirilmesi ve mevzuat takibi konularında faaliyetlerde bulunmak
- Tematik sürdürülebilirlik çalışma gruplarını oluşturmak, çalışma grubu önerilerini değerlendirmek
- Komite çalışmalarının sonucunda geliştirilen çözümler ve aksiyonları Genel Müdür aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlamak



Sürdürülebilirlik Stratejisi

Sürdürülebilirlik stratejimiz, yerli sermaye yapısı ve kârlılığın korunması hedefinde çevreye, insana ve topluma duyarlılığı, evrensel insan haklarına ve iş etiği ilkelerine bağlılığı, operasyonel mükemmelliği ve müşteri memnuniyetine odaklanmayı ve yüksek teknolojiye dayalı, katma değerli ürünler geliştirmeyi ana eksen olarak kabul etmektedir. Amacımız, sorumlu ve paydaş katılımını gözetken bir şirket olarak, otomotiv ve savunma sanayisinde Otokar'ın iş stratejisini güçlendirecek; faaliyet gösterdiği bölgelerde yasa ve yönetmeliklere tam uyumlu, küresel sürdürülebilirlik standartlarını hayat geçiren, çevreye, insana ve geleceğe saygılı bir yol izlemektir.

Sürdürülebilirlik Öncelikleri

Önceliklerimiz her yıl sürdürülebilirlik yöneticilerimiz ve şirket dışı uzmanlar tarafından gözden geçirilir ve gerekli görüldüğü takdirde güncellenir. Avrupa Birliği ve ülkemizdeki regülasyonların hızlı değişmesi, sektörel dinamikler ve Otokar'a yeni bir ivme kazandırılabilmesi amacıyla 2024 yılında, yine bir profesyonel danışmanlık desteğiyle, kapsamlı bir önceliklendirme çalışması yürütüldü.

Bu önceliklendirme çalışmasının çıkış noktası, şirketimizin vizyon, misyon ve temel değerleri olmak üzere Koç Topluluğu'nun "Geleceğe. Birlikte" manifestosudur.

Bu manifesto, genel çerçevemizi çizmemizi sağlamıştır. Mevcut Otokar politikalarının incelenmesi, SASB'nin Otomobil ve Savunma Sanayisi için sektörel öncelikleri, yine Koç Topluluğu'nun yüksek öncelikli konuları ile geçtiğimiz yıllarda yapılan 14 farklı paydaş grubunun katıldığı araştırma sonuçları bizim için yol gösterici oldu. Kuzey Avrupa ülkeleri de dahil olmak üzere yurt dışı pazarlardaki paydaş beklentilerini analiz ettik, en iyi olarak adlandırabileceğimiz emsalleri inceledik, GRI Standartları ve EFRAG konu başlıklarını değerlendirdik ve yapay zeka destekli çalışmalar gerçekleştirdik. Sonrasında bu çalışmalar, paydaşlarımızı ve beklentilerini yakından tanıyan Üst Düzey Yöneticilerimizle yapılan çalışmalar gözden geçirilerek son halini aldı.

OTOKAR ÖNCELİKLERİ

İş için

Sürdürülebilir Büyüme - Yerel Ekonomiye Katkı
Kurumsal İtibar - Ürün ve Hizmet Sorumluluğu
AR-GE ve İnovasyon - İş Etiği

Dünya için

Düşük Karbon Ekonomisi - Döngüsel Ekonomi
Atık Yönetimi - Su Yönetimi

İnsan için

Çalışan Deneyimi - Potansiyel Yönetimi
İnsan Hakları ve Adil Çalışma

Toplum için

Toplumsal Katılım





Paydaş İletişimi ve Katılım Platformları

Başta müşteriler, çalışanlar, tedarikçi ve hissedarlar, düzenleyici kurumlar, kamu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve medya olmak üzere paydaşlarımızla karşılıklı güven, iş birliği ve faydaya dayalı yapıcı ve şeffaf bir iletişim kurmayı amaçlıyoruz. Tercih edilen iletişim yöntemi ve sıklığını belirlerken her bir paydaş grubunun ihtiyaç ve beklentilerine uygun olarak hareket ediyoruz. Hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören halka açık bir şirket olarak, hissedar ilişkilerimizi ilgili kanun ve düzenlemelerle sermaye piyasası mevzuatı gereklilikleri doğrultusunda yürütüyor, Yatırımcı ilişkileri Birimimiz aracılığıyla yatırımcılar ve hissedarlarla şeffaf ve düzenli iletişim kuruyoruz.

Hissedarlarımız, analistler ve yatırımcılar; Genel Kurul Toplantıları, Faaliyet Raporları, Sürdürülebilirlik Raporları, yıllık ve çeyrek dönem bazlı finansal performans raporları, periyodik analizler ve bilgilendirme dokümanları, internet sitesi, basın duyuruları, özel durum açıklamaları, toplantı ve görüşmeler aracılığıyla şirket faaliyetleri ve hedefleri hakkında bilgilendirilir. Çıkar çatışması veya gizlilik ihlali olmaması kaydıyla hissedarların talep ettikleri bilgiler paylaşılr.

Finansal paydaşlar dışında kalan paydaş iletişimi faaliyetleri, kurumsal iletişim stratejileri ve uygulamalarının belirlenmesi, toplumsal gelişim projelerinin hayata geçirilmesi Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğümüzün sorumluluğudur. Başta toplumsal gelişim projelerinde olmak üzere birlikte faaliyet

gösterilecek paydaşların seçiminde, ilgili paydaşın Otokar'la özdeş etik ilkelere sahip olması, karşılıklı fayda odaklı ve yapıcı bir çalışma kültürünü benimsemiş olması gözetilir.

Kurumsal intranet kanalı ve çalışanlara özel geliştirilmiş mobil uygulama, çalışanlarımıza yönelik en yaygın kullanılan iletişim aracıdır. Şirket içi yönetim değişikliklerini, önemli duyuruları, basın açıklamaları intranet ve çalışan uygulaması üzerinden çalışanlarla paylaşıyoruz. Çalışanlarımızın temsil edildiği çalışma hayatı değerlendirme anketleri, İSG Komiteleri gibi yönetim organları, öz değerlendirme toplantıları, açık kapı toplantıları ve öneri sistemi iç iletişimde kullanılan diğer önemli kanallar arasında yer alıyor. Çalışanlarımız bu iletişim kanalları aracılığıyla beklenti, görüş ve önerilerini dile getirerek yönetim süreçlerine katkı sağlıyorlar.

“Otokar'da Bu Ay” iç iletişim bülteni, internet sitesi ve Otokar sosyal medya hesapları çalışanlarımız yanında müşteriler, yetkili satıcı ve servislerle iletişimde kullanılan kanallardır. Çalışanlara, yetkili satıcılara ve servislere yönelik düzenlenen eğitimler de şirketimiz ve paydaşları arasındaki iletişimi güçlendiren faaliyetlerdendir.

Ortak değerler taşıdığımız sektörel ya da iş dünyasından dernek ve birliklerle ve sürdürülebilirlik amacıyla çalışan sivil toplum kuruluşlarıyla da birlikte çalışıyoruz. Ortak çalışma platformlarında veya yönetim organlarında görev alarak üye olduğumuz kuruluşlara destek veriyoruz.

Paydaş İletişimi

Paydaş Grubu	Paydaş Platformu
Çalışanlar	Memnuniyet Anketleri (yılda bir), Eğitimler (sürekli), Otokar'da Bu Ay, Günün Haberi, sosyal medya, internet sitesi, intranet, Otokar çalışan uygulaması, e-posta, şirket içi ekranlar
Müşteriler	Otokar Müşteri Hizmetleri Hattı, mobil uygulama, İnternet sitesi, basın duyuruları, özel durum açıklamaları, toplantı ve görüşmeler, sosyal medya, etkinlikler, fuarlar
Yatırımcılar	Genel Kurul Toplantıları (yılda bir), Faaliyet Raporu (yılda bir), Sürdürülebilirlik Raporu (yılda bir), yıllık ve çeyrek dönem bazlı finansal performans raporları, periyodik analizler ve bilgilendirme dokümanları, internet sitesi, basın duyuruları, özel durum açıklamaları, toplantı ve görüşmeler, sosyal medya
İş Ortakları (Bayi ve Servisler)	Memnuniyet Anketleri (yılda bir), eğitimler, internet sitesi, basın duyuruları, özel durum açıklamaları, toplantı ve görüşmeler, sosyal medya, etkinlikler, fuarlar
Tedarikçiler	Tedarikçi portalı, internet sitesi, basın duyuruları, özel durum açıklamaları, toplantı ve görüşmeler, sosyal medya, etkinlikler, fuarlar
Taahhütçüler	Toplantı ve görüşmeler, basın duyuruları, özel durum açıklamaları, sosyal medya

ÇSY Konularında Oluşabilecek Olumsuz Etkilerin Yönetimi

İhbar konularının bildirilmesinde kullanılan ana yöntem olan Koç Topluluğu Etik Hattı, bağımsız hizmet sağlayıcılar tarafından yönetiliyor ve 7 gün 24 saat hizmet veriyor. Bu platform veya diğer alternatif yöntemler aracılığıyla iletilen tüm bildirimler, konusuna göre öncelikle Otokar İç Denetim Müdürlüğü ile Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nden oluşan sistem kullanıcıları tarafından değerlendirilir. Bu değerlendirmenin amacı, ilgili ihbarın konusunu teyit etmek ve raporlanan bilgilerin güvenilir olup olmadığını belirlemektir. Koç Topluluğu İhbar Politikasında düzenlendiği üzere, ön değerlendirmeye istinaden ilgili konu Otokar yetkisinde bir konuysa Otokar'ın Sistem Kullanıcısı konuyu derinlemesine incelemeye, yani bir soruşturma yürütme veya sistemde açılan dosyayı kapatma ihtiyacına karar vermeye yetkilidir. Soruşturma yapılmasının gerekli olması halinde süreç, Otokar'ın iç prosedürleri doğrultusunda yürütülür. İlgili konu Otokar'ın yetkisinde olmayan bir konuysa Koç Topluluğu İhbar Politikasına göre hareket edilir.



Üye Olunan Kuruluşlar ve İş Birlikleri

- Ağır Ticari Araç İthalatçıları Derneği
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu
- İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri
- İstanbul Sanayi Odası
- İstanbul Ticaret Odası
- Kalite Derneği
- Kurumsal İletişimciler Derneği
- Metal Eşya Sanayicileri Sendikası
- OSD Çevre Danışma Kurulu
- Otomotiv Distribütörleri Derneği
- Otomotiv Sanayii Derneği
- Otomotiv Teknoloji Platformu
- Otomotiv Teknolojileri Araştırma Geliştirme Sanayi A.Ş.
- Sakarya İl İstihdam Kurumu
- Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası
- Savunma ve Havacılık Sanayi İmalatçıları Derneği
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
- Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı
- TÜSİAD Çevre Danışma Kurulu
- TÜYİD Yatırımcı İlişkileri Derneği
- Uludağ İhracatçıları Birliği



SPK Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum

Otokar, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde belirtilenler dahil sürdürülebilirlik alanındaki iyi uygulamaları yakından takip eder ve çalışmalarını bu alanda genel kabul görmüş en iyi uygulamalara uyum sağlama hedefiyle yürütür. Otokar'ın sürdürülebilirlik alanında yönettiği konuların birçoğu, SPK tarafından 2020 yılında yürürlüğe konulan Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesinde belirtilen ilkelerle örtüşür. Bu çerçevede Otokar tarafından SPK'nın "Uy ya da Açıkla" yaklaşımıyla hazırladığı zorunlu olmayan Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde belirtilen ilkelerin birçoğuna uyum sağlanmıştır.

Otokar olarak uluslararası boyutta kabul gören uygulamalar çerçevesinde devam eden çalışmaları, sonrasında henüz tam uyum sağlanamayan ilkelere de uygulamaya geçirmeyi hedefliyoruz. Zorunlu olmayan ilkelere tam uyum sağlanamaması nedeniyle çevresel ve sosyal risk yönetiminde meydana gelen etkileri takip ediyor ve sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında değerlendiriyoruz.

İlkeler	Şubat 2025 İtibarıyla Uyum Durumu			
	Evett	Kısmen	Hayır	İlgisiz
A) Genel İlkeler	10	1	1	-
B) Çevresel İlkeler	18	2	4	-
C) Sosyal İlkeler	18	-	-	-
D) Kurumsal Yönetim İlkeleri	2	-	-	-

Tam uyum sağlanamayan ilkeler için açıklamalarımız ve uygulama planımız aşağıdaki gibidir:

- A1.2 numaralı ilkeye ilişkin olarak; başta çevre ve iş güvenliği olmak üzere ÇSY politikaları kapsamında birçok alanda skor kartlarla takip edilen hedefler olmasına rağmen uzun vadeli hedef belirleme çalışmaları devam ediyor. Hedef sistematığının tamamlanmasının ardından kısa ve uzun vadeli hedefler de kamuoyuna duyurulacak.
- A4.1 numaralı ilkeye ilişkin olarak; şirketimiz tarafından konsolide olarak açıklanan finansal verilerin güvenilirliğini artırmak amacıyla bağımsız üçüncü taraf kuruluş düzeyinde doğrulama çalışmaları yürütülüyor. 2025 yılından itibaren çevresel ve sosyal göstergelerin doğrulamaları da bağımsız üçüncü taraf kuruluş düzeyinde yapılacak ve sonuçları da kamuoyu ile paylaşılacak.
- B9 numaralı ilkeye ilişkin olarak; üretim süreçlerimizde tüketilen enerji ve açığa çıkan sera gazı emisyonlarını takip ediyor, enerji tüketimi ve emisyonların azaltılmasına hizmet eden verimlilik projeleri hayata geçiriyoruz. 2024 yılında ISO 14064 - 1:2006 Standardı, GHG Protokolü, IPCC 2006 Tier 1 yöntemlerine uyumlu Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 düzeyinde sera gazı emisyonu hesaplama ve doğrulama çalışmaları yürüttük. 2021 yılı baz yıl seçilerek Kapsam 1-2-3 emisyonları BSI tarafından ISO14064-1 Standardına göre doğrulandı. 2022 yılına ait Kapsam 1-2-3 emisyonları BVQI (Bureau Veritas) tarafından, 2023 yılı verileri ise QSI Belgelendirme tarafından akredite edildi.
- B12 numaralı ilkeye ilişkin olarak; başta çevre ve iş güvenliği olmak üzere ÇSY politikaları kapsamında birçok alanda skor kartlarla takip edilen hedefler olmasına rağmen uzun vadeli hedef belirleme

çalışmaları devam ediyor. Hedef sistematığının tamamlanmasının ardından kısa ve uzun vadeli hedefler de kamuoyuna duyurulacak.

- B14 numaralı ilkeye ilişkin olarak; sera gazı emisyonları da dahil olmak üzere, çevresel performans ve iyileştirici çalışmalar, tedarikçi seçim kriterlerinde yer alan, denetlenen konular arasında yer almakla birlikte, alınan spesifik aksiyonlar faaliyet gösterilen sektör dinamiklerine paralel olarak kamuoyuna açıklanmıyor.
- B15 numaralı ilkeye ilişkin olarak; çevre yönetimine yönelik yapılan faaliyetlerden doğan yönetim ve yatırım maliyetleri beyan edilmekle birlikte, verimlilikten elde edilen kazanç beyan edilmiyor.
- B23 numaralı ilkeye ilişkin olarak; düşük karbon ekonomisine geçiş için farklı araçları değerlendiriyoruz, uygun görülenleri geliştirilen strateji kapsamında uygulamaya alacağız.
- B24 numaralı ilkeye ilişkin olarak; düşük karbon ekonomisine geçiş için farklı araçları değerlendiriyoruz, uygun görülenleri geliştirilen strateji kapsamında uygulamaya alacağız.

BIST Sürdürülebilirlik Endeksi

Şirketimiz; ekonomik, çevresel ve sosyal faktörleri kurumsal yönetim ilkeleriyle birleştirerek uzun vadeli değer yaratmayı amaçlıyor. Sürdürülebilirlik alanında yürüttüğü çalışmalarla 2014 yılından bu yana, kurumsal sürdürülebilirlik performansı en üst düzeyde olan şirketlerin yer aldığı BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde listeleniyor. Sürdürülebilirlik Endeksi vasıtasıyla; çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim başlıklarında gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerin bilgisini, performans sonuçlarını ve ilgili hedeflerini paydaşlarımızla paylaşıyoruz. Şirketimiz, LSEG'in ÇSY değerlendirmesine dahildir.



Otokar Sürdürülebilirlik Önceliklerinin Birleşmiş Milletler Sürdürülebilirlik Amaçlarına Katkıları

Ana Başlık	Öncelikli Konu	Katkıda Bulunulan Sürdürülebilir Kalkınma Amacı
İş İçin	Sürdürülebilir Büyüme	8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
	Yerel Ekonomiye Katkı	8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 9 SANAYİ, YENİLİCİLİK VE ALTYAPY, 11 SÜRDÜRÜLEBİLİR ŞEHİR VE YEREL ALANLAR
	Kurumsal İtibar	12 SORUMLU TİCARET VE ÜRETİM, 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
	Ürün ve Hizmet Sorumluluğu	8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 9 SANAYİ, YENİLİCİLİK VE ALTYAPY, 12 SORUMLU TİCARET VE ÜRETİM, 16 BARİÇ, ADALET VE GÜÇLE KURUMSALLAR
	AR-GE ve İnovasyon	7 ENERJİLERİLE VE TEMİZ ENERJİ, 9 SANAYİ, YENİLİCİLİK VE ALTYAPY, 11 SÜRDÜRÜLEBİLİR ŞEHİR VE YEREL ALANLAR, 12 SORUMLU TİCARET VE ÜRETİM
	İş Etiği	1 NO POVERTY, 8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 12 SORUMLU TİCARET VE ÜRETİM, 15 KARBASAL YAŞAM, 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
İnsan İçin	Çalışan Deneyimi	8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
	Potansiyel Yönetimi	4 İKTİSADİ KÜLTÜR, 8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
	İnsan Hakları ve Adil Çalışma	5 TOPLUMSAL ENERJİYİ GÜÇLEMEK, 8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 10 EĞİTİLMİŞLİĞİNİ KAZANILMASI
Dünya İçin	Düşük Karbon Ekonomisi	7 ENERJİLERİLE VE TEMİZ ENERJİ, 13 İKLİM BİLEŞİMİ, 15 KARBASAL YAŞAM
	Döngüsel Ekonomi	12 SORUMLU TİCARET VE ÜRETİM, 13 İKLİM BİLEŞİMİ, 15 KARBASAL YAŞAM
	Atık Yönetimi	12 SORUMLU TİCARET VE ÜRETİM, 13 İKLİM BİLEŞİMİ, 14 SUDAKİ YÖNETİM, 15 KARBASAL YAŞAM
	Su Yönetimi	14 SUDAKİ YÖNETİM
Toplum İçin	Toplumsal Katılım	11 SÜRDÜRÜLEBİLİR ŞEHİR VE YEREL ALANLAR, 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR



Otokar Sürdürülebilirlik Hedefleri

İŞ İÇİN	Hedef Yılı
Satın alma cirosunun %80'ini oluşturan kritik tedarikçilerin %50'sinin Tedarikçi Değerlendirme ve Geliştirme Programı'na entegre edilmesi	2027
Kalite Endeksi'nin %100 olarak sürekliliği	2030
AR-GE harcamalarının %70'inin alternatif yakıt, çevreci çözümler, güvenli taşımacılık gibi sürdürülebilirlik alanlarına yapılması	2028
Tüm yolcu taşımacılığı ürün ailesi segmentlerinde en az bir alternatif yakıtlı versiyon sunmak	2028
Dijital dönüşüm ve akıllı üretim teknolojileri alanında her yıl en az iki uluslararası projede yer alınması	2035
Bayilerin/Servislerin %75'ine "İnsan Haklarına Saygı" konusunu da içeren "Etik İlkeler" eğitiminin verilmesi	2028
Müşteri Ürün Tavsiye NPS Skorunun 50'ye çıkarılması	2030
İNSAN İÇİN	
Sürdürülebilir iyileştirme çalışmaları ile sıfır işkazası hedefine ulaşmak	
Otokar çalışanlarının %80'ine "İnsan Haklarına Saygı" konusunu da içeren "Etik İlkeler" eğitiminin verilmesi	2028
Otokar Yönetim Kurulu'nda kadın oranının yüzde 25'e ulaşması	2026
Kadın istihdamını desteklemek üzere her yıl, yeni işbaşı yapacak çalışanların %50'sinin kadın çalışanlardan oluşması	2030
Saha çalışanlarındaki kadın oranının %20'ye çıkarılması	2030
DÜNYA İÇİN	
Tüm alternatif yakıtlı ticari araç ailesinin LCA-Geri Dönüşüm Raporlarını yapmak	2030
Üretim faaliyetlerinden kaynaklanan atık geri kazanım oranının %99 olarak sürekliliği	2030
TOPLUM İÇİN	
Otokar ile Güçlü Yarınlar Projesi kapsamında, staj programlarında Otokar fabrikasında staj yapan öğrenci sayısının 100'e ulaştırılması	2030



İŞ İÇİN

SÜRDÜRÜLEBİLİR BÜYÜME

Sürdürülebilir Büyüme Yaklaşımı

Ülkemizin otomotiv ve savunma sanayisinde en önde gelen şirketlerinden biri olarak Otokar istikrarımızın ön koşulları küresel ölçekte büyüme ve paydaşlarımız için değer yaratmaktır. Otomotiv ve savunma sanayisi alanlarında küresel bir oyuncu olma hedefimiz doğrultusunda, Türkiye'deki lider konumumuzu korurken uluslararası pazarlardaki faaliyetlerimizi sağlam adımlarla artırmayı amaçlamaktayız.

Büyümeyi, tasarımı ve fikri mülkiyet hakları kendimize ait olan, mühendislik ve AR-GE imkanlarıyla geliştirdiğimiz ürünlerle sağlamaktayız. Türkiye otobüs pazarında liderliğimizi korumayı hedeflerken bağlı ortaklıklarımız, iştirak şirketlerimiz ve şubelerimizle Avrupa başta olmak üzere ihracat pazarlarında araç parkımızı büyütmeyi amaçlıyoruz. Otokar'ın alternatif yakıtlı ürün ailesi, küresel iklim değişikliğinin negatif etkilerini en aza indirmek üzere dönüşüm içerisinde olan tüm şehirlerin ihtiyaçlarını şimdiden karşılamaya hazırdır. Lojistik alanında, Otokar Atlas kamyon ürün ailesinin iç pazar ve ihracat pazarlarında payını artırmayı hedeflerken ürün gamımıza yeni eklenen pick-up segmentinde pazardaki yerimizi güçlendirmeyi amaçlıyoruz. Savunma sanayisi alanında ise yakın gelecekte almış olduğumuz projelerin teslimatlarına odaklanmayı planlıyoruz. Mevcut ve potansiyel kullanıcılarımızın ihtiyaçlarına en iyi şekilde cevap vermek üzere teknoloji transferi, yerel üretim ve ortak projeler geliştirme gibi fırsatları değerlendirme hedefimizi koruyoruz.

Fransa, Birleşik Arap Emirlikleri, Romanya, Kazakistan ve İtalya'daki iştirak şirketlerimiz, bağlı ortaklıklarımız ve şubelerimizle birlikte 2025 yılında da sürdürülebilir büyümemize devam edeceğiz.

Sürdürülebilir Büyüme Göstergeleri	2023	2024
Satışlar (adet)	5.151	5.394
Türkiye Otobüs Pazarında Konum (satış adedine göre)	1.	1.
Mülkiyet Hakkı Otokar'a ait Ürünlerin Olduğu Ülke Sayısı	75+	75+
Ciro (milyar TL)	39,3	33,9
Net Dönem Kârı (milyon TL)	2.841	-3.104
Özkaynak Oranı – Yıl Sonu (%)	26	18
Çalışan Sayısı (yıl sonu)	4.393	3.772
Kapasite Kullanım Oranı (%)	52	51
AR-GE Harcamalarının Cirodaki Payı (%)	4	5
Otokar Tasarımı Araçların Cirodaki Payı (%)	95	71

Satışlar

2024 yılında şirketimizin toplam satış adetleri geçen yıla göre yüzde 5 artış gösterirken cirosu bir önceki yıla kıyasla yüzde 13,8 oranında azalarak 33,9 milyar TL düzeyinde gerçekleşti. Yurt içi satış gelirlerimiz yüzde 21 artışla 12 milyar TL'ye yükseldi, yurt dışı satış gelirlerimiz ise talep dalgalanmalarının etkisiyle yüzde 7'lik azalış göstererek 619 milyon ABD doları (21,8 milyar TL) olarak raporlandı. Yurt dışı satış gelirlerimizin toplam gelirler içindeki payı ise yüzde 64'tür. 2024'te döviz kurları artışının enflasyonun gerisinde kalması, yüksek borç seviyesi ve borçlanma maliyetleri ile ihracat adetlerimizin azalması neticesinde net zararımız 3,1 milyar TL oldu.

Şirketimiz, 2024 yılında savunma sanayisi kara araçları ürün grubunda Türkiye'nin ihracat şampiyonu, Avrupa'nın en büyük dördüncü otobüs üreticisi ve 16. kez Türkiye'nin en çok tercih edilen otobüs markası olma başarısını gösterdi.

Satışlar (milyar TL)	2023	2024
Yurt İçi Satışlar	9,96	12,07
Yurt Dışı Satışlar	29,37	21,82
Toplam	39,33	33,89

Satışlar (adet)	2023	2024
Mikrobüs	195	169
Küçük Otobüs	1.718	1.821
Otobüs	1.937	1.643
Kamyon	996	1.262
Pick-Up	-	298
Askeri Araçlar	305	201
TOPLAM	5.151	5.394

Yatırımlar

Fikri mülkiyet hakları Otokar'a ait olan araçlarla hedeflediğimiz hızlı büyümeyi yakalamak amacıyla, önceki yıllarda başladığımız AR-GE yatırımları 2024 yılında da devam etti. Şirketimiz, 2024 yılı itibarıyla aktifleştirilen AR-GE harcamalarıyla birlikte yaklaşık 93 milyon ABD doları yatırım harcaması gerçekleştirdi. Yatırım harcamalarına üretim alanlarının düzenlenmesi, verimliliği artırmaya yönelik yatırımlar, modernizasyon ve bakım yatırımları da dahildir.



Ticari Araçlarda İstikrarlı Büyüme

16 Yıldır Türkiye'nin Lider Otobüs Markası

2024 yılında yurt içi otobüs pazarındaki daralmaya rağmen liderliğimizi koruduk ve 16. kez Türkiye'nin en çok tercih edilen otobüs markası olduk. Türkiye otobüs pazarında satılan her üç otobüsten birini Otokar markalı araçlar oluşturd.

Avrupa'nın dördüncü büyük otobüs üreticisi

Otokar olarak; Fransa, İtalya ve Romanya'daki bağlı ortaklıklarımız aracılığıyla Avrupa otobüs pazarındaki büyümemizi hızlandırdık. İtalya, İspanya ve Fransa'daki otobüs satışlarımızı artırırken 2024'te Otokar Europe şirketimizin yeni şubesini Almanya'da açtık. Geçtiğimiz yıl ayrıca hizmet ihracatına da başladık. Fabrika üretim alanlarındaki verimlilik artırıcı çalışmalarımız ve artan üretim adetlerimizin etkisiyle Avrupa'nın dördüncü büyük otobüs üreticisi olduk.

2024 yılında da elektrikli ve otonom araç çalışmalarına hız kesmeden devam ettik. 2024'te elektrikli şehir içi otobüsü e-Kent'in yeni versiyonunu ürün ailemize ekledik, aracın ilk tanıtımını Belçika'da yaptık. Elektrikli araçlarımızla Avrupa'da başta İtalya olmak üzere elektrikli otobüs teslimatları gerçekleştirdik. Ayrıca otonom e-Centro'nun Easy Urban Drive versiyonunun sürüş testlerini Macaristan'da TÜV Rheinland iş birliğiyle başarıyla sonuçlandırdık.

Kamyon Segmentinde Büyüme ve Ailenin Yeni Üyeleri

Hafif kamyon segmentine girişimizin 11. yılını geride bırakırken 2024'te satışlarını en fazla artıran hafif kamyon markası olduk ve beş bininci Otokar Atlas kamyonunu üretim bandından indirdik.

Atlas kamyon ailesini 11 ve 15 tonluk yeni araçlarla genişlettik. Bu önemli dönüm noktasının yanı sıra, aileye yüzde 100 elektrikli e-Atlas modelini de ekleyerek alternatif yakıtlı araçlardaki iddiamızı daha da pekiştirdik.

Pick-up Pazarına Giriş

2024'te ürün ailemizi pick-up segmentiyle genişlettik. Dünyanın önde gelen ticari araç üreticilerinden Foton'la kamyon segmentinde sürdürdüğümüz başarılı iş birliğini Tunland ile pick-up pazarına taşıyarak lansmanın ardından yaklaşık yüzde ikilik pazar payı elde ettik.

Teknolojik Çözüm İhracatı

Araç ihracatındaki başarılarımızı teknolojik çözüm ihracatıyla pekiştirdik. Toplu taşıma operatörlerinin ve belediyelerin maliyetlerini azaltmak, verimliliklerini artırmak, bakımlarını planlamak ve kesintisiz hizmet sunmalarını sağlamak için geliştirilen Bus Monitor adlı telematik çözümün ilk yurt dışı satışını Portekiz'e gerçekleştirdik.



Savunma Sanayisinde İstikrarlı Büyüme

Kara Araçları İhracat Lideri

2024 finansal sonuçlarımıza göre Savunma ve Havacılık Sanayi İhracatçıları Birliği (SSI) tarafından kara araçları ürün grubunda Türkiye'nin en büyük ihracatçısı seçildik. Dünya şirketleriyle rekabet eden, küresel bir oyuncu olarak, iştirak şirketlerimiz aracılığıyla dünyanın farklı bölgelerinde mevcut ve potansiyel kullanıcılara hizmet sunuyoruz.

Savunma sanayisi cirosunun yüzde 88'lik kısmı ihracattan elde ediliyor. Mühendislik gücü, yenilikçi tasarım kabiliyeti ve ileri teknoloji entegrasyonundaki uzmanlığımızla, günümüzün ve geleceğin güvenlik tehditlerini karşılayacak çözümler üretmeyi sürdürüyoruz. 2024 yılında altı ülkeye askeri araç satışı gerçekleştirdik.

En Büyük Zırhlı Araç İhracatı

Türk savunma sanayisinin küresel oyuncusu olarak 2024 yılında Türkiye'nin tek kaleme aldığı en büyük kara platformu ihracat sözleşmesine imza attık. Romanya Milli Savunma Bakanlığına bağlı Romtehnica şirketinin açtığı 4x4 hafif zırhlı taktik araç alımı ihalesini kazandık. Alınan resmi bildirim sonrasında Romanya Savunma Bakanlığı ile imzalanan ihale, 1.059 adet Cobra II 4x4 zırhlı aracın yanı sıra, entegre lojistik destek hizmetlerini kapsıyor.



YEREL EKONOMİYE KATKI

Yerel Ekonomiye Katkı Yaklaşımı

Değerlerimizde de belirttiğimiz gibi, gücünü aldığımız Türk ekonomisine güç katmayı hedefliyoruz. Sürdürülebilir büyümenin ön koşullarından biri olarak gördüğümüz bu yaklaşımı hayata geçirirken de üstün iş ahlakı ve çalışma ilkelerine uyacağımızı taahhüt ediyor, vizyonumuzda da ürünlerimizde yerli ve milli kimlik özelliğini koruyacağımızın altını çiziyoruz.

Ekonomik katkımız doğrudan ve dolaylı olarak gerçekleşiyor. Ağırlıklı olarak Sakarya fabrikamızda gerçekleştirdiğimiz istihdam, yerel tedarik uygulamalarıyla ülkemizde yaratılan ekonomi, ödediğimiz vergiler, hissedarlarımıza ve kreditorlerimize yarattığımız kârlılık, ihracata olan katkımız ve toplumsal bağışlarımız doğrudan katkılarımızı içeriyor. Dolaylı katkılarımızla ise taşıeron ve tedarikçi firmaların çalışanlarına, fabrikamızın bulunduğu bölgeye ekonomik fayda sağlıyoruz.

Sürdürülebilir Ulaşım: Türkiye'nin ilk hibrit, ilk elektrikli ve ilk akıllı otobüsünü üreten bir şirket olarak, toplu ulaşım trendlerini ve kullanıcı ihtiyaçlarını önceden tespit edip buna uygun çözümler geliştiriyoruz. Sadece Türkiye'de değil, yurt dışında da birçok şehirde ulaşım altyapısını destekleyen ürünler sunuyoruz. Alternatif yakıtlı otobüs ailesini genişleterek tüm ürün gamını düşük ve sıfır emisyonlu hale getirme hedefimiz doğrultusunda, 2024 yılında da alternatif yakıtlı ve otonom araç çalışmalarına hız kesmeden devam ettik.

Ulaşım altyapısına sağladığımız ürünler sayesinde belediyeler dahil birçok kişi ve kurumun şahsi ve ticari ulaşımalarının **daha modern, ekonomik, güvenli, kaliteli ve çevreye uyumlu olmasına katkıda bulunuyoruz.**

Yerel Ekonomiye Katkı Göstergeleri	2023	2024
Çalışan Sayısı (Türkiye)	4.283	3.665
Çalışan Sayısı (Yurt Dışı İştirak)	110	107
Taşıeron Çalışanı (Türkiye)	382	383
Yerel Tedarikçi Oranı* (%)	79	80
Yerel Tedarik Oranı* (%)	48	53
İhracat (milyon Amerikan doları)	667	619
Hissedarlara Yapılan Ödemeler (milyon TL)	720	-

* İştirakler Hariç

Tedarikçi İlişkileri



Ana tedarikçi yapımızı malzeme ve bileşen tedariki sağlayan iş ortakları oluştururken başta lojistik olmak üzere çeşitli hizmetler sağlayan tedarikçiler de tedarik portföyünde yer alıyor. Birçok malzemede yerli tedarik alternatifleri devreye aldık. Tedarikçi seçim sürecinde rekabet edebilirlik ve dünya standartlarına uygunluğu esas alıyor, aday tedarikçileri mali, ticari, operasyonel süreçlerinin yanında, sosyal, çevresel ve ekonomik performansları bakımından değerlendiriyoruz. Değerlendirmeyi geçen tedarikçiler, tedarikçi havuzunda toplanıyor, tüm satın alma işlemleri bu havuzdan gerçekleştiriliyor. 2024 yılında 827 birinci seviye tedarikçiyi ve tüm seviyelerden 1.431 önemli tedarikçiyi değerlendirdik.

2024 yılında, 1.143 adet yerel nitelikli tedarikçi firmayla doğrudan ve dolaylı satın alma faaliyeti yürüttük, harcama bazında yerel tedarik oranı yüzde 53 seviyesinde gerçekleşti.

Vergi Politikası ve Uygulamaları

Tüm Koç Topluluğu şirketleri gibi vergi yönetim metodolojisi açısından Koç Holding yönlendirme, tamim ve politikalarını uyguluyoruz. Vergi politikamızın ilkeleri, en sade haliyle, dürüstlük ve etik ilkelere bağlı kalarak faaliyette bulunulan yerel ve uluslararası mevzuata uyum sağlanmasıdır. Yine, Koç Topluluğu Etik İlkeleri'nin 3.2.

maddesi kapsamında “Her Koşulda Hukuka Uyum”u hedefliyor ve mevzuatın belirsiz olduğu durumlarda ilgili idari mercilerle iletişime geçilerek kamu ve şirket lehine en makul vergilendirme sürecini uyguluyoruz. Vergisel sürdürülebilirlik ve uyum risklerinin önlenmesi adına, değişen ve gelişen mevzuatları devamlı takip ederek şirket uygulamalarının güncelliğini sağlıyor, mikro ve makro düzeyde risk yönetimi yapıyoruz.

Vergi risklerimizin bertarafı hususunda mevzuat değişikliklerini henüz yasama süreci devam ederken değerlendiriyor, maksimum uyum için bilgi teknolojileri çözümleri aracılığıyla uyum hususunda aksiyonlar alıyoruz. Detayları idare tarafından henüz belirsiz bırakılan hususlarda ise, ilgili vergi mevzuatının ruhuna ve lafzına uygun çözümler, Koç Holding Vergi Koordinatörlüğü ve danışmanlık alınan yeminli mali müşavirlerin gözetiminde uygulanıyor. Vergi dairesi ve kamu idareleri ile iletişimlerimiz hem yüz yüze hem de dijital platformlar üzerinden sağlanıyor. Vergi uyumu hususundaki denetimler, tam tasdik hizmeti alınması sebebi ile yeminli mali müşavirler ve Holding Denetim Grubu tarafından düzenli olarak gerçekleştiriliyor.

İştiraklerimiz aracılığıyla faaliyette bulunulan her ülkede, lokalde verilen hizmetler dolayısıyla bir vergi hesaplaması yapılıyor.

KURUMSAL İTİBAR

Kurumsal İtibar Yaklaşımı

Türkiye'nin %100 yerli sermayeli, öncü otomotiv ve savunma sanayisi şirketi olarak ülkemiz, müşterilerimiz, ortaklarımız ve yan sanayi için güvenilirlik, devamlılık ve saygınlık simgesi olmayı hedefliyoruz. Markamızın değerini sürekli yukarılarda tutabilmek için her koşulda kendi değerlerimize sahip çıkarak paydaşlarımızın beklentilerini doğru şekilde karşılamamız gerektiğinin bilincindeyiz. Müşterilerimizin memnuniyeti, marka değerini ve itibarını belirleyen en önemli başlıklardan biridir.

Fikri mülkiyet hakları kendisine ait ürünleri beş kıtada 75'ten fazla ülkede kullanılan bir dünya şirketi. 2024 yılında 16. kez Türkiye'nin en çok tercih edilen otobüs markası olma başarısı gösterdik ve Avrupa'nın dördüncü büyük otobüs üreticisi olduk. Geniş ürün gamımız, satış sonrası hizmetlerimiz, araçlarımızın yüksek ikinci el değeri ve markamıza duyulan güven ile sektörümüzün öncelikli tercihiyiz.

Kurumsal İtibar Göstergeleri	2022	2023	2024
ISO 500 Sırası*	122	97	59
Fortune 500 Türkiye Sırası*	129	143	77
TİM En Büyük 1.000 İhracatçı Sıralaması*	375	181	68
En Değerli 125 Türk Markası Sıralaması - Brand Finance	46	37	30
Great Place To Work Ödülü	alındı	alındı	alındı
Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu*	9,55	9,56	9,60
Kurumsal Yönetim Endeksine Katılım	Evet	Evet	Evet
BIST Sürdürülebilirlik Endeksine Katılım	Evet	Evet	Evet
JCR Uzun Vadeli Ulusal Notu	AA+ (Tr) /(Stabil Görünüm)	AA (Tr) /(Stabil Görünüm)	A+ (Tr) /(Stabil Görünüm)
JCR Uzun Vadeli Uluslararası Notu (yerel ve yabancı para cinsinden)	BB / (Stabil Görünüm)	BB / (Negatif Görünüm)	BB / (Stabil Görünüm)

*Bir önceki yıl ait değerlendirmelerdir.

Marka Değeri

Markamızın değerinin birçok faktöre bağlı olduğunun bilincindeyiz. Bu faktörlerin hepsi bir zincirin halkaları gibi birbirine bağlı ve her halkanın ayrı bir önemi bulunuyor. Kalitemizi her aşamada yüksek seviyede tutarken, insan ilişkilerinde de yüksek standartlar uyguluyoruz.

Marka değerimizin her yıl istikrarlı bir şekilde arttığını gözlemliyoruz. 2024 yılında 38 sıra atlayarak ISO 500'de 59. sıraya ulaştık. Derecelendirme kuruluşlarının yaptığı ve

marka değeri kadar finansal kredibilitemizi de etkileyen değerlendirmelerde de istikrarlı bir şekilde ilerliyoruz. Kurumsal derecelendirme notumuz 9,60 oldu ve 2014 yılından bugüne kesintisiz olarak yine BIST Sürdürülebilirlik endeksinde yer aldık. JCR Avrasya Derecelendirme A.Ş. tarafından gerçekleştirilen kredi derecelendirme süreci sonucunda, Şirketin Uzun Vadeli Ulusal Notu "A+(Tr) / (Stabil Görünüm)" ve Uzun Vadeli Uluslararası Notu (yerel ve yabancı para cinsinden) "BB / (Stabil Görünüm)" olarak belirlendi.

ÜRÜN VE HİZMET SORUMLULUĞU

Kalite ve Ürün Güvenliği

Kalite Yaklaşımı

Otokar olarak ana görevimiz; ticari araçlar ile çeşitli savunma sanayi mamullerini, müşteri beklentileri doğrultusunda, dünya çapında rekabet gücü olan ürünler olarak tasarlamak, üretmek ve pazarlamaktır. Kendi teknolojikimizi geliştirerek ürünlerde yerli ve milli kimlik özelliğini koruyor, topyekûn mükemmellik felsefesiyle müşteri, çalışan ve ortaklarımızın memnuniyetinde sürekliliği sağlamayı hedefliyoruz. Bu ana görev doğrultusunda, Kalite Politikamızın aşağıdaki amaçları mevcut:

- En kaliteli, yenilikçi ve sorunsuz ürünleri tasarlayıp üreterek müşteri memnuniyetinde sürdürülebilirliği sağlamak
- Şirket stratejilerimiz doğrultusunda ilgili tarafların, paydaşların uygulanabilir ihtiyaç, beklenti ve şartlarını tanımlamak, çözüm önermek ve bunları yerine getirmek
- Kalite yönetim sistemini, ürün ve hizmet kalitemizi sürekli iyileştirmek için yeni teknolojileri, kalite tekniklerini araştırıp, uygulamak
- Toplam kalite anlayışını firma geneline yaymak ve alt yapısını oluşturmak, ürünlerinde sıfır hatayı hedefleyen çalışmaları organize etmek ve müşterilere sunduğumuz değeri artırmak
- Tedarikçilerimizin sağladığı ürün ve hizmetlerin kalitesini artırmaları için, tedarikçilerimizle olan iş birliğimizi güçlendirmek, gelişimlerini takip etmek ve desteklemek
- Karşılıklı saygı ve güvene dayanan, insan odaklı bir yaklaşımla çalışanlarımızın gelişimlerine katkıda bulunmak

Otokar Kalite Politikası'nı incelemek için tıklayın.

Kalite ve Ürün Güvenliği Göstergeleri	2022	2023	2024
Sağlık ve Güvenlik Etkileri Değerlendirilen Ticari Araç Oranı	100	100	100
Sağlık ve Güvenlik Etkileri Değerlendirilen Savunma Sanayisi Araç Oranı	100	100	100
Ürün ve Hizmetlerin Sağlık ve Güvenlik Konusundaki Uyumsuzluğu Sebebiyle Karşılaşılan Toplam Vaka Sayısı	0	0	0





Ürün Sorumluluğu ve Güvenliği

Evrensel kalite norm ve standartlarına uyumlu ürün ve hizmetleri güvenli koşullarda sunmayı amaçlıyoruz. Ürün ve hizmetlerimizin yol açabileceği sosyal, çevresel ve ekonomik etkileri göz önünde bulunduruyor, müşterilerimizin ürün kullanımı konusunda en doğru bilgiyle donatılmasını sağlamaya yönelik çalışmalar da gerçekleştiriyoruz.

Ürün ve hizmetlerimizin kalitesi uluslararası ölçekte kabul görmüş ürün ve yönetim standartları çerçevesinde yönetiliyor. Bu doğrultuda ISO 9001 Kalite Yönetim Sistem Standardı ve AQAP 2110 Askeri Kalite Güvence Sistemi sertifikasyonlarıyla üretim süreç kalitesi ve mükemmellik anlayışı güvence altına alınıyor ve kendi iç endeksimizle takip ediliyor. Ürünlerimiz kullanılacağı amaç ve pazarlara göre değişen birçok yasal düzenlemeye tabidir. Bu kapsamda yasal uyumun sağlanması ve korunması için ilgili mevzuatı yakından takip ediyoruz.

2024 yılında AQAP 2110 belgelendirme denetiminden başarıyla geçtik. Ayrıca ISO/IEC Standard 17025:2017 kapsamında IAS teknik denetçisi eşliğinde gerçekleştirilen Balistik ve Mayın Testlerini de başarıyla tamamlayarak "Uluslararası Akredite" konumumuzu sürdürmeye hak kazandık.

Savunma sanayisi alanında faaliyet gösteriyor olmamız, ürün sorumluluğu konusunu kritik bir konuma taşıyor. Savunma sanayisinde yurt içinde ürün satışları yasalar çerçevesinde sadece Türk Silahlı Kuvvetleri, iç güvenlik ve emniyet güçlerine yapılıyor. Bu ürünlerin ihracatı ise Türkiye Cumhuriyeti Milli Savunma Bakanlığı'nın izni çerçevesinde gerçekleştiriliyor. İhracatı düzenleyen yasalar çerçevesinde gerçekleştirilen bu satışlar, ilgili hükümetlerin ihracat izinlerine uygun ve resmi kurumlara yapılıyor.

Test Merkezi

Otokar'da gerçek çalışma koşullarını temsil eden çevresel etkileri, özel maksatlı test laboratuvarlarında araca uyguluyoruz. Bu sayede AR-GE sürecinde ürünün, ömrü boyunca maruz kalabileceği yapısal ve termal yükleri hızlandırılmış olarak gözlemleyebiliyoruz. Çalışma konuları olarak dayanıklılık, yorulma mekaniği, titreşim, gürültü ve termo-aerodinamik sistemleri sayabiliriz. Test merkezimiz, simülasyona ek olarak aşağıdaki konularda da hizmet veriyor:

- **Balistik ve patlama testleri:** Kinetik enerji ve yüksek basınca maruz bırakılan araç zırhlarının davranışları incelenerek, koruma seviyelerinin geliştirilmesi çalışmaları yapılıyor.
- **EMI/EMC testleri:** Elektromanyetik girişim ve uyumluluk konularında çalışmalar gerçekleştiriliyor.
- **Otomotiv ve saha testleri:** Otomotiv ve saha testlerinde tasarım ekiplerince geliştirilmekte olan tekerlekli ve paletli araçların gerçek kullanım koşullarında, suda veya karada dinamik yükler altında davranışları inceleniyor.

Kalite Kontrolleri

Otokar olarak, tedarikçiden ham malzemenin alınmasından ürünün müşteriye teslimine kadar olan tüm süreçleri yetkin bir ekiple yönetiyor; gelişmiş ölçüm, kalibrasyon, fizik ve kimya laboratuvarları alt yapısıyla kalite faaliyetlerini yürütüyoruz.

Sahip Olduğumuz Belge ve Sertifikalar

- ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi
- ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi
- ISO 14064 Sera Gazı ve Emisyonları Yönetim Sistemi Belgesi
- ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi Belgesi
- ISO 10002:2018 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi

- ISO 27001:2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi
- ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi
- AQAP 2110:2016 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi
- MSB - Tesis Güvenlik Belgesi – (NATO Gizli)
- MSB - Tesis Güvenlik Belgesi – (Milli Gizli)
- MSB - Onaylı Tedarikçi Belgesi
- MSB - Üretim İzin Belgesi
- ISO 17025:2017 Laboratuvar Akreditasyon Sertifikası
- TS 12047:2013 Yetkili Servis Hizmet Yeterlilik Belgesi
- ISO 21434-R155 (Karayolu Araçlarında) Siber Güvenlik Yönetim Sistemi (CSMS) Belgesi
- T.C. Ticaret Bakanlığı – Yetkilendirilmiş Yükümlü Sertifikası (YYS)

Sürekli İyileştirmeler

Geçtiğimiz dönemde de iş süreçlerimizin, sunduğumuz hizmet ve ürünlerin sürekli iyileştirilmesini hedefleyerek Kaizen uygulamalarını sürdürdük. Saha çalışanlarımızın yıl boyunca yaptıkları Kaizen çalışmaları değerlendirmeler sonucunda sisteme dahil edildi ve uygulamaya alındı. Başarılı çalışan önerileri, ödüllendirme sistemimiz aracılığıyla takdir edildi.

Yalın Üretim Düzenlemeleri

Ticarî araçlar ve savunma sanayisi alanındaki üretim akışlarını yeniden yapılandırmak üzere hayata geçirdiğimiz Layout Projesi 2024 yılında da devam etti. Proje kapsamında tüm üretim iş akışları yalın üretim prensipleriyle yeniden düzenlendi. Ayrıca teknolojik altyapımız güçlendirildi ve üretim yönetim süreçleri yeniden yapılandırıldı. Proje sonunda üretim altyapı ve yönetim süreçleri sektörümüzde referans alınan marka olmayı hedefliyoruz.

Müşteri Memnuniyeti

Müşteri Memnuniyeti Yaklaşımı

60 yılı aşkın tecrübesiyle tasarımlarını kendi AR-GE imkanlarını kullanarak geliştiren, ürünlerinde yerli ve milli kimlik özelliğini koruyan, toplu taşımacılık ve savunma sanayisi alanlarında pek çok yeniliklere imza atan, sektörün öncü ve lider kuruluşu Otokar olarak, topyekûn mükemmellik felsefesiyle hızlı ve güvenilir çözümler yaratarak müşterilerimizin memnuniyetinin sürekliliğini sağlamayı hedefliyoruz. Müşteri Memnuniyeti Politikamızın temel amacı ve hedefi, koşulsuz müşteri memnuniyetini sağlayarak müşterilerimizle güvene dayalı uzun süreli ilişkiler kurmaktır.

[Otokar Müşteri Memnuniyeti Politikası'nı incelemek için tıklayın.](#)

Bu politika doğrultusunda;

- Müşterilerimizin taleplerini ve beklentilerini en hızlı, şeffaf ve objektif bir şekilde ücretsiz olarak değerlendiriyoruz. 444 68 57 (444 OTKR) numaralı "Müşteri İlişkileri Hattı'ndan 7 gün 24 saat Otokar'a ulaşılabilir.
- Başvurulara, şirket politikaları, yasal ve diğer gereklilikleriyle organizasyonel, finansal ve operasyonel gereklilikler çerçevesinde müşteri odaklı çözümler sunuyoruz.
- Müşterilerin kişisel bilgilerinin güvenliğine önem veriyoruz. Bilgileri 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında başvuru amacı dışında paylaşmıyor ve kullanmıyoruz.
- Müşteri, çalışan ve diğer ilgili tarafların bildirimlerini, talep ve beklentilerini tüm iş proseslerinde sürekli iyileştirme için bir fırsat olarak değerlendiriyoruz.

Müşteri Memnuniyeti Göstergeleri	2022	2023	2024
Çağrı Merkezi Çözüm Memnuniyet Oranı (%)	55	61	69
Çağrı Merkezi Müşteri Memnuniyet Oranı (%)	91	90	89
Şikayet Çözüm Oranı (%)	98,5	99,4	99,7
Yetkili Servis Hizmet Memnuniyeti (%)	83,9	84,1	85,8
Müşteri Ürün Tavsiye NPS Skoru	-	-	49 (% 83)
Bayi Memnuniyeti (%)	95	94	95
Müşteri Ortalama Çözüm Gün Süresi	3,02	3,54	3,74
Servis Yol Yardım Tepki Süresi Memnuniyeti (%)	91	91	90





Müşteri Memnuniyeti Süreçleri

Müşterilerimizle ilişkilerin güvene dayalı ve uzun soluklu olmasını ve müşteri memnuniyetinin koşulsuz sağlanmasını hedefliyoruz. Müşteri memnuniyeti konusunu Otokar Müşteri Memnuniyeti Politikası ve Otokar Kalite Politikası çerçevesinde yönetiyoruz. Müşteri memnuniyetinin kalite güvencesi altına alınması amacıyla ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistem Standardı ve ISO 10001 Kalite Yönetimi-Müşteri Memnuniyeti sertifikasyonlarımız bulunuyor.

Bu doğrultuda gerçekleştirilen çalışmalar, Otokar Müşteri Memnuniyet Politikası ve Otokar Kalite Politikası çerçevesinde Pazarlama ve Satış Direktörlüğümüz ve ilgili birimler tarafından yönetiliyor. Satış ve satış sonrası süreçler ise bayi ve yetkili servislerimiz aracılığıyla yürütülüyor. Satış sonrası hizmet süreçlerinde müşteri memnuniyeti TS 12681 ve TS 12047 Yetkili Servis Hizmet Yeterlilik Belgeleriyle güvence altındadır.

Müşteri memnuniyetinde sürekliliğin takip edilmesi amacıyla farklı anket çalışmaları gerçekleştiriyoruz. Müşterilerimizin geri bildirimleri, Otokar'ın müşteri odaklı yaklaşımının temelini oluşturuyor ve bayilerimizle birlikte sunduğumuz hizmetlerin sürekli iyileştirilmesine yön veriyor. Başlıca anketlerimiz aşağıdaki gibidir:

Müşteri Memnuniyeti Takip Anketleri

- **Otokar'a Hoş Geldiniz Anketi:** Otokar bayilerinden araç satın alan müşterilerimize yönelik olarak uyguladığımız bu anket

ile müşterilerimizin satış sürecine dair deneyimlerini değerlendirmelerini talep ediyoruz. Bayi hizmet kalitesini ölçüyor, müşteri beklentilerini daha iyi anlayarak hizmetlerimizi geliştiriyoruz.

- **Things Gone Wrong (TGW) Anketi:**

Araçlarımızın kullanım sürecindeki performansını değerlendirmek amacıyla düzenlenen bu anket, teslimat sonrası 3. ay ve 12. ay dönemlerinde gerçekleştiriliyor. Anket sayesinde müşterilerimizin karşılaştıkları olası sorunları, beklentilerini ve memnuniyet seviyelerini kapsamlı bir şekilde analiz edebiliyoruz. TGW anketi ile elde edilen veriler, sadece teknik değerlendirmeleri değil, aynı zamanda müşteri deneyimi perspektifini de dikkate alarak, ürün geliştirme ve satış sonrası hizmet süreçlerimize doğrudan katkı sağlıyor.

- **Çözüm Yolu Müşteri Memnuniyet**

Analizi: CRM merkezimizi arayan müşterilerimizin bildirim süreçlerinin değerlendirilmesini amaçlayan bu anket aracılığıyla, müşterilerimizin araçlarıyla ilgili teknik konulara ve CRM hizmet süreçlerimize dair memnuniyet düzeyleri ölçülüyor, hizmet kalitesinin objektif verilerle analiz edilmesi sağlanıyor. Müşterilerimizin geri bildirimleri, hem teknik hem de hizmet süreçlerinde sürekli iyileşmeyi destekleyen temel unsurlar arasında yer alıyor ve servis deneyimini mükemmelleştirmek adına stratejik önem taşıyor.

- **Servis Hizmet Memnuniyet Anketi:**

Yetkili servislerimizden hizmet alan müşterilerimizin deneyimlerini değerlendirmek amacıyla uygulanan

bu anketle müşteri karşılama, onarım süreci, bilgilendirme kalitesi ve teslim süreci gibi pek çok hizmet adımına dair müşteri memnuniyet düzeyi ölçülüyor. Müşterilerimizden gelen geri bildirimler, servis operasyonlarımızın güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini objektif olarak analiz etmemize olanak tanıyor.

Müşteri Bilgilendirme

Müşterilerimizin ürün ve hizmetler hakkında eksiksiz bilgilendirilmesi amacıyla ihtiyaca göre tasarlanan birçok iletişim kanalı bulunuyor. Müşterilerimiz, ürün içerikleri, kullanım özellikleri, çevresel etki ve emniyetli kullanım koşulları gibi bilgilere bu kanallardan doğrudan ulaşabiliyorlar. Otokar resmi internet sitesi, ürün bilgilendirme formları, kullanıcı el kitapları, araç modifikasyon rehberleri gibi çok sayıda dokümantasyona da erişim mevcut. Diğer taraftan müşterilerimiz, Otokar Müşteri Hizmetleri Hattı, internet sitesi, yetkili bayi ve servisler aracılığıyla da hizmet taleplerini, görüş ve önerilerini iletebiliyorlar. 2024 yılında Otokar Müşteri Hizmetleri Hattı'na ulaşan 7.667 adet müşteri bildiriminin yüzde 99'u çözüme ulaştırıldı.

CRM merkezimize ulaşan müşterilere farklı konularla ilgili bilgi de veriliyor. Müşterilere, genel kullanım özellikleri, dikkat edilmesi gereken hususlar, özellikle kritik güvenlik parçaları ve yedek parçaların orijinalliği, tedarik zinciri süreçleri ve yetkili servis kullanımı konularında bilgilendirme yapılıyor. Ayrıca bakım önerileri detaylı olarak aktarılıyor. Araçta güvenli kullanımı etkileyen teknik bilgiler de veriliyor.



Veri Güvenliği

Bilgi Güvenliği Yaklaşımı

Bilgi Güvenliği Politikamızda belirtildiği gibi, rekabet üstünlüğünü sağlamak ve stratejik hedeflerine ulaşmak için sahip olduğumuz bilgi varlıklarını (tüketici bilgi varlıkları dahil) önemli bir değer olarak görüyoruz. Bu bilgi varlıklarını, kesintisiz, güvenli ve tutarlı çalışmasını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alıyoruz.

Kanun ve yasal düzenlemelere uyacağımızı, sözleşmelerden doğan bilgi güvenliği yükümlülüklerini yerine getireceğimizi, sahip olduğumuz müşteri ve tüketici bilgilerinin güvenliğini sağlamak için azami gayreti göstereceğimizi taahhüt ediyoruz. Politikamızla birlikte Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemini kurmayı, riskleri ISO 27001 kriterlerine uygun olarak yönetmeyi, Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemini sürekli geliştirmeyi ve bunun için gerekli kaynakları ayırmayı teminat altına alıyoruz.

Veri Güvenliği Göstergeleri	2022	2023	2024
Bilgi Güvenliği Eğitimi Alan Çalışan Sayısı	1.138	1.201	1.174
Müşteri Verilerinin Kaybı, Hırsızlığı veya Sızdırılması İle İlgili Tespit Edilen Vakaların Adedi	0	0	0
Kesintisiz çalışma süresi (%)	99,2	99,4	99,6

İş süreçlerimizin, sunduğumuz hizmet ve ürünlerin sürekli iyileştirilmesini amacıyla 2024 yılında Siber Güvenlik Yönetim Sistemi denetimini başarıyla tamamladık ve otomotiv endüstrisi için bir siber güvenlik yönetim sistemi standardı olan ISO 21434 ile araçların siber tehditlere karşı korunmasını sağlamak amacıyla geliştirilmiş kapsamlı bir güvenlik regülasyonu olan ECE R155 standartlarına uygunluğumuza dair belge almaya hak kazandık. Türkiye’de, ticari araç üreticileri arasında üç yıllık belgelendirmeye ilkler arasında yer aldık.

Bilgi Gizliliği

Savunma sanayisi alanında faaliyet göstermemiz bilgi gizliliğine kritik önem atfedilmesini gerektiriyor. Ürün tasarımıyla nitelik geliştirme çalışmalarını kendi bilgi ve tecrübesiyle geliştiren bir üretici olmamız, sahip olduğumuz bilgi varlıklarının önemini artırıyor. Müşterilerimizin kurumsal ve kişisel verilerinin güvenliğinin sağlanması da bilgi gizliliği kapsamında değerlendiriliyor. Bu nedenlerle bilgi varlıklarının korunmasına; kesintisiz, güvenli ve tutarlı şekilde saklanmasına yönelik tüm tedbirleri alıyoruz ve uygulamalarımız sürekli iyileştiriyoruz.

Gerçekleştirdiğimiz çalışmalarda ISO 27001 Bilgi Güvenliği Standardı ile AQAP 2110 Tasarım, Geliştirme ve Üretim için NATO Kalite Güvence Gereklilikleri Standardına uyum sağlıyoruz.

Kişisel Verilerin Korunması

Kişisel verilerin korunması titizlikle yönettiğimiz konulardan biridir. Otokar Kişisel Verilerin Korunması Politikamız kişisel veri işleme faaliyetlerinin yürütülmesinde benimsediğimiz ilkeleri özetler niteliktedir.

Kişisel veri sahiplerini verilerinin korunması hakkında şeffaf bir şekilde bilgilendiriyoruz. Müşteri bilgileri, müşterilerin aydınlatma metnini okumalarının ardından açık rızalarıyla alınıyor. Bilgiler, Otokar Müşteri Memnuniyeti Politikası’nda ilan edilen amaçlar ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamı dışında kullanılmıyor. CRM Merkezi çalışanları başta olmak üzere tüm çalışanlarımız, gizliliğin korunmasına ilişkin eğitimler alıyor ve gizliliği taahhüt ediyorlar. Bilgi gizliliği süreçleri düzenli olarak değerlendiriliyor.

Siber Güvenlik

Siber güvenlik açısından en riskli bölgemiz, Otokar’daki uygulamaların internete bağlandığı noktalar ve bu alanlar IPS ve Firewall tarafından korunmaktadır. 2024 yılında herhangi olumsuz bir durum ile karşılaşmadık.

Otokar Bilgi Güvenliği Politikası’nı incelemek için tıklayın.

Otokar Kişisel Verilerin Korunması Politikası’nı incelemek için tıklayın.

AR-GE VE İNOVASYON

AR-GE ve İnovasyon Yaklaşımı

Türkiye'nin sanayileşmeye başladığı 1960'lı yıllarda artan yolcu taşımacılığı ihtiyacı, kamyon şasisi üzerine yapılan otobüslerle karşılanmaya çalışılıyor; bu da konforsuz ve güvensiz bir taşımacılık sunuyordu. Otokar olarak, müşteri odaklı inovasyon yaklaşımını daha kuruluş aşamasındayken ortaya koymuştuk. Yolcu taşımacılığına uygun Türkiye'nin ilk şehirler arası otobüslerini üretme amacıyla faaliyete başlamış, gelişen ulaşım ihtiyaçlarına cevap verecek optimum ürünleri geliştirmek üzere AR-GE ve inovasyonu odak noktasına almıştık. Türkiye'nin ilk hatlı minibüsü, ilk orta boy otobüsü gibi ürünleriyle ilklere imza atarak, 1980'lerin sonlarında otomotivde Türkiye'nin ilk bilgisayar destekli tasarımlarını ortaya çıkardık.

O tarihlerden bu yana müşteri beklentilerini, pazar ihtiyaçlarını, trend ve teknolojileri yakından takip ederek, bu ihtiyaçlara kendi teknolojimiz ile cevap verebilmek AR-GE ve İnovasyon yaklaşımımızın temelini oluşturuyor.

AR-GE ve İnovasyon Göstergeleri	2022	2023	2024
AR-GE Bütçesinin Ciroya Oranı (%)	6	4	5
En Az Bir Alternatif Yakıtlı Versiyon Sunan Yolcu Taşımacılığı Ürün Ailesi Segmentleri	2/7	2/7	3/7
AR-GE çalışanı sayısı	622	691	639
Otokar Tasarımı Araç Satışlarının Cirodaki Payı (%)	96	95	71
Yer Alınan Uluslararası Projelerin Adedi	4	6	3

AR-GE Çalışmaları

Ürettiğimiz yüksek teknoloji ürünü araç grup ve sistemlerinin tasarım ve üretimini kendi bünyemizde gerçekleştiriyoruz. Raporlama döneminde Otokar tasarımı araç satışlarının cirodaki payı yüzde 71 olarak gerçekleşti. AR-GE alanındaki yeteneklerimiz arasında ürün geliştirme amaçlı CAD programları, prototip atölyeleri ve yazılımları, bilgisayar destekli analiz ve simülasyon yazılımları, test amaçlı düzenekler ve yazılımlar yer alıyor. 2024 yılında ciromuzun yüzde 5'ini AR-GE harcamalarına ayırdık.

AR-GE Merkezi

Sakarya'da bulunan fabrikamız, otomotiv sektöründe dünyanın sayılı merkezleri arasında yer alan bir AR-GE merkezine sahiptir. Yurt içi ve yurt dışı otomotiv ve savunma sanayisi şirketlerine bağımsız bir akreditasyon merkezi de olan Otokar AR-GE Merkezi, üretilen araçların daha yüksek teknolojide ve daha hızlı test edilmesi için simülatörler, test ekipmanları, bilgiyi yaratacak ve değerlendirecek bilgisayar sistemleriyle donatılmıştır. AR-GE Merkezimizin test imkanları farklı sektörlerin ve şirketlerin kullanımına açıktır. Kara sistemlerinde Türkiye'de en yetkin konumda bulunan AR-GE Merkezimizde 639 çalışan görev yapıyor.

Yeşil AR-GE

Elektrikli Araçlar: Elektrikli araç geliştirme çalışmaları, uzun vadeli planlarımızda öncelikli konudur. Bu odağı 2024'te de sürdürerek Busworld Türkiye'de yeni e-Kent'i tanıttık. Daha temiz bir çevre, daha sessiz trafik, daha düşük işletme maliyetleri ve daha yüksek verimlilik sağlamak hedefiyle tasarlanan yüzde 100 elektrikle çalışan yeni e-Kent, tasarımının yanı sıra, sahip olduğu teknolojiler ve güvenlik alanındaki yenilikçi çözümleriyle ön plana çıkıyor. e-Kent, tam şarjla topografya ve kullanım profiline bağlı olarak 300 kilometrenin üzerinde menzil sunuyor.

Yine 2024 yılında Atlas kamyon ailemizi 11 ve 15 tonluk yeni araçlarla genişlettik. Bu önemli dönüm noktasının yanı sıra, aileye yüzde 100 elektrikli e-Atlas modelini de ekleyerek alternatif yakıtlı araçlardaki iddiamızı pekiştirdik. İlk satışımızı başarıyla gerçekleştirerek hem Türkiye'de satılan hem de Türkiye'den Avrupa'ya ihraç edilen ilk elektrikli hafif tonajlı kamyonu imzamız atmış olduk. e-Atlas, Bulgaristan'ın önemli sanayi etkinliklerinden 78. Filibe Uluslararası Teknik Fuarı'nda "İnovasyon" kategorisinde Altın Madalya'ya layık görüldü.

Hidrojen Yakıt Teknolojisi: Sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlamak amacıyla yenilenebilir enerjiden ve sudan elde edilebilen bir gaz olan hidrojen konusundaki faaliyetleri sürdürüyoruz. Türkiye'nin hidrojen yakıt hücresi teknolojisine sahip ilk otobüsü olan Kent Hidrojen'de araç tepesinde bulunan yakıt hücresinde hidrojenle oksijen birleşerek elektrik üretiyor. Üretilen elektrikle çalışan Kent Hidrojen, sadece su buharı üreterek zararlı emisyonları büyük ölçüde azaltırken kentlerde hava kalitesini iyileştirmeye önemli bir katkı sağlıyor. Plug-in hibrit teknolojisine de sahip olarak tasarlanan aracın yakıt hücresi sürüş esnasında kendini şarj edebiliyor. Bu da aracın menzilini artırıyor. 10 dakikadan kısa sürede dolum yapılabilen Kent Hidrojen, 600 kilometrenin üzerinde menzil sunuyor.

Otonom Araç Projesi

Seviye 4 sürüş teknolojisine sahip elektrikli otonom e-Centro, sürücüyü ihtiyaç duymadan seyahat edebiliyor. Trafik kurallarına uyacak şekilde geliştirdiğimiz araç, konumunu hassas bir şekilde algılayabiliyor. Hava koşullarından bağımsız günün her saatinde kesintisiz hizmet verebilen otonom e-Centro, belirlenen güzergahta duraklara yanaşarak yolcuların sorunsuz bir şekilde inip binmesini sağlıyor. Otonom otobüsümüz, Macaristan'da TÜV Rheinland iş birliğiyle testlere tabi tutuldu.

Askeri Araçlarda Geliştirme Kabiliyeti

Savunma sanayisinde AR-GE'nin önemi çok yüksek ve kritiktir. Stratejik olarak dışa bağımlılığı azaltma, ülkemizin ve müttefiklerimizin kendilerini savunma kabiliyetini en üst seviyede tutma ve sürekli gelişim gösteren bu sektörde kullanıcıların beklenti ve gelecek ihtiyaçlarını karşılayabilmek için AR-GE konusundaki yeterliliklerin sürekli geliştirilmesi gerekir.

Üstün tasarım, test ve üretim kabiliyetleri sayesinde kullanıcılarımızın sürekli değişen gereksinim ve ihtiyaçlarına hızlı cevap verebilme yeteneğine sahibiz. Tasarım ve geliştirme kabiliyetlerimizle küresel ölçekte dünya devleriyle yarışıyoruz.



Arma II 8x8 Kurtarma Aracı

2024 yılında AR-GE ekibimiz tarafından geliştirilen Arma II 8x8 kurtarıcı aracının kalifikasyonu ve müşteri demolarını tamamladık. Arma II 8x8 kurtarıcı aracı, rakiplerinin iki ayrı araçla yerine getirdiği fonksiyonları tek bir platformda birleştirerek bu alanda öncü bir konuma sahiptir. Araç, muharebe sahasında birlikte görev yaptığı hasar görmüş, devrilmiş, batmış paletli ve tekerlekli zırhlı araçların kurtarılması, her türlü bakım, onarım ve çekerek kurtarma faaliyetlerinin yürütülmesi, zemin düzeltilmesi ve engellerin kaldırılması gibi faaliyetleri süratli bir şekilde yerine getirebiliyor.



Alpar İnsansız Kara Aracı

2024'te insansız araçlar konusundaki çalışmalarımızı sürdürdük. Türkiye'nin ilk orta sınıf insansız kara aracı olarak tasarlanan Alpar, GPS ve kamera destek sistemleriyle tam otonom sürüş kabiliyeti kazandı. Seri hibrit tahrik altyapısıyla tamamen sessiz görev yapabilen araç, farklı ihtiyaçlara yönelik çözümler sağlayan modüler elektronik altyapısı sayesinde keşif gözetleme veya muharebeye yönelik farklı kabiliyetlerini, otonom ve uzaktan komuta, düşük termal ve akustik iz, araç takip yeteneği, arazide hafif tank ve benzeri araçlara denk hareket çevikliğiyle birleştiriyor.





Dijital Dönüşüm Projeleri

Dijital dönüşüm, akıllı üretim ve otonom araçlar alanlarındaki AR-GE projelerimiz ulusal ve uluslararası düzeyde tanınan bir niteliğe sahiptir. TÜBİTAK'ın Teknoloji Odaklı Sanayi Hamlesi Programı çerçevesinde geliştirdiği otonom aracın çalışmalarını yürütüyoruz. Ayrıca dijital dönüşüm ve akıllı üretim teknolojileri alanında geliştirdiğimiz üç proje, 2024 yılında Avrupa Birliği'nin Ufuk Avrupa Programı kapsamında desteklenmeye değer bulundu. Bu projelerin kabul edilmesiyle birlikte, uluslararası projelerdeki etkinliğimiz daha da arttı ve T.C. Sanayi Bakanlığından ek AR-GE indirimi almaya hak kazandık.

MATISSE: Doğruluk, erişilebilirlik, izlenebilirlik ve güvenilirlik açısından beklentilerin arttığı günümüz karmaşık endüstriyel sistemlerinde, dijital ikiz teknolojisi tahmin, analiz, test ve simülasyon amaçları için gerçek dünya sistemlerinin veya süreçlerinin sanal temsilleri olarak ön plana çıkıyor. MATISSE projesi, karmaşık endüstriyel sistemlerin erken doğrulanması ve geçerlenmesi için dijital ikizlerin model tabanlı mühendisliğine odaklanarak bu geliştirme sürecini basitleştiriyor. Proje kapsamında araçlar geliştirilerek ve kullanılarak sistem davranışlarının simüle, test ve tahmin edilmesiyle hem üretkenliğin hem de kalitenin artması hedefleniyor. Yedi ülkeden 30 paydaşın katılım sağladığı HORIZON-KDT-JU projesinde uygulama alanı sağlayıcı ve teknoloji geliştirici olarak yer alıyoruz.

SA4CPS: Lojistik, mobilite, enerji ve güvenlik sektörlerindeki kritik siber-fiziksel sistemler için güvenli bir durum farkındalığı konsepti geliştirmeyi

amaçlayan SA4CPS projesi kapsamında, IoT cihazlardan toplanan verilere dijital sıfır güven yaklaşımıyla dağıtık defter teknolojileri kullanılarak yenilikçi çözümler geliştirilecek.

Fabrikamız içindeki lojistik ekipmanlarından toplanacak verileri yapay zekayla analiz ederek kazalar ve fiziksel veya sanal saldırılar gibi beklenmeyen olaylar sırasında insanların, otonom fiziksel nesnelerin ve şirket dijital ikizlerinin dayanıklılığının, güvenliğinin, gizliliğinin ve emniyetinin iyileştirilmesini hedefliyoruz. Beş ülkeden 20 paydaşın katılım sağladığı ITEA4 projesinde uygulama alanı sağlayıcı olarak yer almayı ve geliştirilen çözümleri kendi sistemlerimize entegre etmeyi planlıyoruz.

TASTI: Sentetik görüntü üretimine yenilik getirmek ve onu uygulamalara göre uyarlamak için modüler bir aktarılabilir teknoloji çerçevesi geliştirmeye odaklanan TASTI projesinde, endüstriyel sistemlerde yaşanan hata tiplerine ait sentetik imgeler üretilmesi ve bu imgelerle eğitilmiş sinir ağlarıyla hataların sınıflandırılabilmesi hedefleniyor.

Bu projenin çıktılarını yapay görme sistemi kullandığımız uygulamalara entegre etmeyi amaçlıyoruz. Celtic (Eureka) etiketi alan ve TÜBİTAK tarafından onaylanan projede Türkiye, Hollanda, İspanya, Belçika, İsveç ve Kanada'dan 17 ortak bulunuyor. Projenin ilk yılında çalışma senaryosu, isterler, sistem topolojisi belirlendi. Kamera sensörlerinden alınan verilerde anomali tespiti için autoencoder tabanlı yapay zeka algoritması geliştirildi.



İŞ ETİĞİ

İş Etiği ve Uyum

Koç Topluluğu'nun belirlediği hedef ve ilkeler çerçevesinde, doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygı; karar ve eylemlerimizde bize rehberlik eden temel değerler olarak benimsiyoruz. Tüm paydaşlarımızla kurduğumuz uzun soluklu ve güvene dayalı ilişkilerde bu değerleri baz alıyoruz. Global pazarlarda faaliyet gösteren bir şirket olarak, işimizi daha ileriye taşımak için evrensel yaklaşımları benimsemenin ve faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde yaşanan hızlı gelişmeler, değişen rekabet şartları karşısında etik bir duruş sergilemenin önemini farkındayız.

İş Etiği ve Uyum Göstergeleri*	2022	2023	2024
Etik Eğitimi (kişi*saat) (Etik İlkeler, İnsan Hakları, Rüşvet ve Yolsuzluk konularını kapsıyor)	3.116	246	1.506
Yolsuzluk Eğitimi (kişi*saat)	336	114	138,5
Zorla Çalıştırma, Çocuk İşçiliği, Hayati Risk Teşkil Eden Çalışma Şartları ve Önemli Çevresel Zarar Sebebiyle Ödenen Cezalar (TL)	0	0	0

* Otokar Europe dahildir.





Etik İlkeler

Otokar Etik İlkeleri, Koç Holding Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri temel alınarak, Otokar yöneticileri, çalışanları ve iş ortaklarımıza (tedarikçi, bayi, yetkili servis firmaları, yüklenici, danışman, şirket adına ve hesabına hareket eden her türlü temsilci) yol gösterici olması amacıyla oluşturuldu. Etik ilkelerimiz ve Koç Holding'in tüm Topluluk Şirketleri adına tarafı olduğu BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, Otokar'ın tüm değer zinciri için bağlayıcıdır.

Etik Süreçler ve Etik Hat

Şirket içinde ve değer zinciri genelinde iş etiği kurallarına uyumun ve rüşvet ile yolsuzluk da dahil olmak üzere, etik dışı davranışların engellenmesine yönelik süreçlerin tasarlanarak verimli bir şekilde hayata geçirilmesi amacıyla **Otokar Etik Davranış Kurulu** oluşturuldu. Kurul, ihlal durumlarının tespitine yönelik denetim çalışmalarının planlanıp yürütülmesinden, bir ihlal durumuyla karşılaşıldığında uygulanması gereken aksiyon planlarının oluşturulmasına kadar tüm süreçlerden sorumludur. Bu kapsamda şirket operasyonları hem Otokar iç denetim

ekiplerinin hem de Koç Holding denetim ekiplerinin ayrı ayrı gerçekleştirdiği denetimlere tabidir.

Çalışanlar da gerekli gördükleri durumlarda bir üst yöneticisine, Otokar İhbar ve Bildirim hattına veya Koç Holding Etik Hattı'na doğrudan bildirimde bulunabiliyorlar. İhbar ve şikayetler, gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmektedir. Çalışanlarımızı ve paydaşlarımızı ilgili politikalara ya da mevzuata aykırı olduğundan şüphelendikleri eylemleri Otokar'a bildirmeye teşvik etmek amacıyla Otokar İhbar Politikası da hayata geçirildi.

- Çalışanlarımıza 2024 yılında 1.506 saat Etik Eğitimi verildi, bunun 138,5 saatini yolsuzluk eğitimi oluşturdu.
- 298 adet tedarikçi firma çalışanı, tedarikçilerimizin SRM sistemine ilk giriş yaptıklarında zorunlu olarak tamamlamaları gereken Etik İlkeler Eğitimi'ni tamamladı.
- 17 Bayi ve 30 katılımcı 2023 yılında Etik İlkeler Eğitimi'ni almıştı. Eğitiminin 2 yılda bir tazelenmesi gerektiğinden 2024 yılında eğitim verilmedi, 2025 yılı planlama yapıldı.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Otokar'da rüşvet ve yolsuzluğun önlenmesine yönelik tedbirler alıyoruz. Daha önce Etik İlkeler kapsamında yer alan rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusunun yönetimi için Otokar Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası oluşturuldu ve yürürlüğe alındı. Şirketimizin tüm paydaşlarının kolay erişimi için Otokar'ın internet sitesinde yayınlanan politika, şirket içi kanallarda tüm çalışanlarla paylaşıldı. Tedarikçi platformuna da Otokar Uyum Programı'na ilişkin eğitim eklendi ve sözleşme müzakereleri de bu kapsamda yapıldı.

Dönemsel olarak suistimal riski içeren konuların üzerinden geçilmekle birlikte 2024 yılı içerisinde yedek parça maliyetlendirme ve satış süreçleri denetimi tamamlandı. Maliyetlendirme ve satış fiyatı belirleme süreçlerindeki temel aksaklıklar ilgili birimin yöneticileri ile paylaşıldı. Ayrıca yapılan satın alma maliyet denetimi kapsamında; zararına yapılan satışlar, fahiş fiyat artışı yaşanan malzemeler ve tedarikçiler incelendi. Tespit edilen iyileştirme alanları öneri olarak paylaşıldı.

Hediye Alma ve Ağırlama

Otokar Hediye ve Ağırlama Politikamız, Otokar adına hareket eden Otokar çalışanları ve yöneticilerinin, iş ortaklarının hediye alınması, verilmesi, misafir ağırlanması veya bir ağırlama davetinin kabul edilmesi ve benzeri diğer faaliyetleri gerçekleştirirken uymakla yükümlü olduğu kural ve standartları belirliyor.

Otokar Etik İlkeleri Rehberi'ni incelemek için tıklayın.

Otokar İhbar Politikası'nı incelemek için tıklayın.

Otokar Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nı incelemek için tıklayın.

Otokar Hediye ve Ağırlama Politikası'nı incelemek için tıklayın.

Etik Hattı Ulaştırılan İhbar Sayısı	2024
Etik Hattı Ulaştırılan İhbar Sayısı	36
Sonuca Ulaştırılan İhbar Sayısı	36



Uyum

Otokar Uyum Politikası, Otokar'ın kapsamlı ve etkin bir uyum çerçevesinin tahsis edilmesi, Otokar'ın yasal düzenlemelere, iç politikalara, iyi kurumsal yönetim uygulamalarına ve etik kurallara uyma taahhüdünü ortaya koymaktadır. Uyum Politikamız, tüm Otokar çalışanları ve yöneticileri için bağlayıcıdır.

Uyum Ekibi ve Çalışma Sistemi: Hukuk ve Uyum Müşavirliği altında konumlanan Uyum Ekibimiz, çalışmalarını Uyum Komitesinin desteği ile yürütüyor. Çeşitli departman yöneticilerinin dahil olduğu komiteyle görüş alışverişinde bulunarak uyum yapısının etkinliği artırılıyor. Uyum farkındalığının şirket gündemi haline gelmesi, çeşitli farkındalık çalışmaları, yerel ve uluslararası mevzuata uyum sürecinde operasyonel anlamda destek veriliyor. Buna ilave olarak uyum politikalarının halihazırdaki etkinliğini tespit edebilmek için sistematik risk analizi süreçleri yürütülüyor.

Sistematik risk analizi, uyum risklerinin tanımlanması, belirlenen risklerin değerlendirilmesi ve risklerin azaltılması için gerekli aksiyon planlarının belirlenmesi, alınan aksiyonların takip edilmesi ve aksiyon sonuçlarının değerlendirilmesi sürecinden oluşuyor. 2024 yılında rüşvet ve yolsuzluk alanında

uyum riski önceliklendirildi. Bu alanda bilgi toplama, doküman inceleme ve analiz çalışmaları yapıldı. Şirket içinden ofis ve saha çalışanları toplam 260 kişiyle anket yapıldı; anketi takiben farklı kademelerden çalışanlarla iki ayrı grup halinde çalıştay düzenlendi. Hukuk ekibinin yanı sıra, Kurumsal İletişim Müdürü, İç Denetim Müdürü, Mali İşler Direktörü, Finans, Risk Yönetimi ve Yatırımcı İlişkileri Direktörü, Ticari Araçlar Yurt İçi Pazarlama ve Satış Direktörü ve Bilgi Teknolojileri ve Dijital Bilgi Teknolojileri katılımlarıyla Etki ve Olasılık Çalıştay'ı düzenlendi. Çalıştayda durum tespiti yapıldı, riskli konular belirlendi ve iyileştirme alanları saptandı.

Rekabet Hukuku Uyum Politikası, ticari faaliyetlerimizi ve rakiplerimizle ilişkilerimizi yürütürken rekabet hukukuna uygun hareket etmeye verdiğimiz önemin bir göstergesidir. Politika kapsamında, Otokar bünyesindeki tüm faaliyetlerin rekabet hukuku mevzuatına uyumlu şekilde yürütülmesine yönelik ilke ve esaslar belirleniyor. Tüm çalışan ve yöneticilerimiz bu Rekabet Hukuku Uyum Politikasına uymakla yükümlüdür.

Tedarik Zinciri Uyum Politikası, temel ilke ve değerlerimizi iş ortakları ile paylaşmak ve onlardan beklenen standartlara yönelik rehberlik etme

amacını taşıyor ve iş ortaklarının seçim ve izlenmesinde yol gösterici olmayı hedefliyor. Otokar Etik İlkelerinin ayrılmaz bir parçası olan bu politika tüm iş ortaklarımız için bağlayıcıdır.

Toplumsal Yatırımlarda Uyum

Faaliyetlerimizin paydaşlarımıza, çevreye ve toplumun tamamına olan etkisinin farkındayız ve sürdürülebilir kalkınma için sorumluluk alıyoruz. Otokar Toplumsal Yatırım Politikası, ilişki içerisinde olduğumuz toplumun refahına ve çevrenin sürdürülebilir gelişimine katkıda bulunmaya verdiğimiz önemi ortaya koyuyor. Toplumsal yatırımların Otokar'ın Etik İlkelerine, İnsan Hakları Politikası'na, Bağış ve Sponsorluk Politikası'na, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na ve şirketin ilgili diğer politikalarına uygun olmasını sağlıyor.

Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri

Ticari faaliyetlerimizin gereklilikleri doğrultusunda, başta Türkiye Cumhuriyeti olmak üzere, Birleşmiş Milletler, Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa Birliği ve diğer yargı bölgeleri tarafından uygulanan ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrolleri yükümlülüklerine tam olarak uyum sağlıyoruz. Bu konudaki kuralların net bir çerçevede tanımlanması adına Otokar Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası hayata geçirildi.

Suç Gelirlerinin Aklanması, Terörizm ve Kitle İmha Silahlarının Yayılmasının Finansmanının Engellenmesi

Çalışanlarımızın doğrudan veya dolaylı olarak suç gelirlerinin aklanmasını veya terörizm ve kitle imha silahlarının yayılmasının finansmanını kolaylaştıracak, işlemlerin niteliği yasa dışı gizleme ihtimalini doğuracak veya suç geliri ile sonuçlanan herhangi bir faaliyette bulunmalarına, bu faaliyetlere yardımcı ya da taraf olmalarına veya fiilen bu gibi herhangi bir faaliyete katılmalarına kesinlikle tolerans göstermiyoruz.

[Otokar Uyum Politikası'nı incelemek için tıklayın.](#)

[Otokar Rekabet Hukuku Uyum Politikası'nı incelemek için tıklayın.](#)

[Otokar Tedarik Zinciri Uyum Politikası'nı incelemek için tıklayın.](#)

[Otokar Toplumsal Yatırım Politikası'nı incelemek için tıklayın.](#)

[Otokar Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'nı incelemek için tıklayın.](#)

[Suç Gelirlerinin Aklanması, Terörizm ve Kitle İmha Silahlarının Yayılmasının Finansmanının Engellenmesi Politikası'nı incelemek için tıklayın.](#)



Tedarik Zinciri Yönetimi

Tedarik Zinciri Yönetim Yaklaşımı

Otokar olarak, gerek yurt içi gerekse yurt dışı pazarlarda rekabetçi olabilmek adına yakın çevredeki tedarikçiler öncelikli olmak üzere, ulusal ve global tedarik alternatiflerin tümünü değerlendiriyoruz. Tedarikçilerle süregelen iş birliklerinde üst düzey etkinliğe sahip, uyum ve bilgi paylaşımını mümkün kılan iletişim yapısı geliştiriyoruz. Teknoloji gelişimine, insan kaynaklarına yatırım yapan, çevre ve insan sağlığına saygılı tedarikçileri tercih ediyor ve mevcut tedarikçilerinin bu konulardaki gelişimini destekliyoruz. Kaliteli ürünü, zamanında, rekabetçi şartlarda sağlayabilen, kendi konusunda uzmanlaşmak için araştırmaya ve geliştirmeye önem veren, çevre ve iş güvenliği konularında ulusal ve uluslararası standartlara uygun üretim yapan, çağdaş yönetim anlayışına sahip firmalarla uzun vadeli iş ilişkileri kuruyoruz.

Satın Alma Politikamızı internet sitemizden şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz. Bu politikanın amacı Koç Holding ve Otokar'ın genel politika ve stratejilerine uyumlu, Birleşmiş Milletler Küresel Sorumluluk İlkeleri ve Koç Holding Satınalma Yönetim Sistemi çizgisinde, mevcut ve potansiyel iş ortakları ile karşılıklı güven ve iş birliğine dayalı, uzun vadeli iş ilişkileri kurmak, yürütmek ve geliştirmektir.

Tedarik Zinciri Uyum Politikamızda ise temel ilke ve değerlerimizi iş ortaklarımızla paylaşarak uyulmasını beklediğimiz standartlara ilişkin gerekli rehberliği sağlamayı hedefliyoruz. Bu politika aynı zamanda Otokar'ın iş ortaklarının seçilmesi ve izlenmesi süreçlerinde yön gösterici olmayı amaçlıyor.

Tüm çalışanlarımız ve yöneticilerimiz, Koç Topluluğu ve Otokar Etik İlkelerinin ayrılmaz bir parçası olan bu politikaya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Ayrıca tüm iş ortaklarımızdan ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu politikaya

Tedarik Zinciri Göstergeleri	2022	2023	2024
Yerel Tedarik Oranı (%)	45	48	53
Toplam Tedarikçi Firma Sayısı	1.456	1.426	1.431
Yerel Tedarikçi Firma Sayısı	1.178	1.130	1.143
Yerel Tedarikçi Oranı (%)	81	79	80

Not: 2023 değeri nominal değerdir.

uygun hareket etmelerini bekliyor ve bunu sağlamak için gerekli adımları atıyoruz.

İş ortaklarımızı teknik yetkinlikler, ürün ve hizmet kalitesi, fiyatlandırma, kurumsal itibar ve finansal sağlamlık gibi kriterlere göre seçiyoruz. İş ortaklarımızın tümüyle belirli ilkeler kapsamında hareket ediyoruz. Bu ilkeler, aşağıdaki başlıklarda detaylandırılmıştır:

- Yasal düzenlemeler
- Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile suç gelirlerinin aklanması ve terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanının önlenmesi
- İnsan hakları
- Sağlık ve güvenlik
- Çevre
- Etik ilkelere ve uluslararası sözleşmelere uyum
- Çıkar çatışması
- Raporlama
- Eğitim ve geliştirme
- Yönetim sistemleri

Ayrıca, bu ilkelere uyumu sağlamak için uyum risklerini, risk temelli bir yaklaşıma göre değerlendiriyoruz. Bu yaklaşım çerçevesinde aşağıdaki hususları benimsiyoruz:

- Yaptırımlar ve ihracat kontrol düzenlemeleriyle ilişkili risklerin etkin bir şekilde yönetimi için gerekli önlemleri almak,
- İş ortaklarının doğrudan ya da dolaylı olarak yaptırım hedefi olmadığından, ayrıca haklarında rüşvet, yolsuzluk, suç gelirlerinin aklanması ile terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanı, insan hakları ihlali vb. olumsuz istihbarat bulunmadığından emin olmak,
- Yürürlükteki mevzuat, sözleşmesel yükümlülükler ve iş ortakları için yol gösterici ilkeler başta olmak üzere Otokar Etik İlkeleri'ne uyulup uyulmadığının tespitine yönelik olarak gerektiğinde iş ortaklarını denetlemek,
- Gerekmesi halinde, beklenen standartlara uyumu sağlamak için iş ortaklarına gerekli eğitimleri vermek.

Otokar Satın Alma Politikası'nı incelemek için tıklayın.

Otokar Tedarik Zinciri Uyum Politikası'nı incelemek için tıklayın.



Tedarikçi İlişkileri

Ana tedarikçi yapımızı malzeme ve bileşen tedariki sağlayan iş ortakları oluştururken başta lojistik olmak üzere çeşitli hizmetler sağlayan tedarikçiler de tedarik portföyümüzde yer alıyor. Birçok malzemede yerli tedarik alternatiflerini devreye alıyoruz. Tedarikçi seçim sürecinde rekabet edebilirlik ve dünya standartlarına uygunluğu esas alıyor; aday tedarikçileri mali, ticari ve operasyonel süreçlerinin yanında, sosyal, çevresel ve ekonomik performansları bakımından da değerlendiriyoruz. Değerlendirmeyi geçen tedarikçiler, tüm satın alma işlemlerinin gerçekleştirildiği tedarikçi havuzunda toplanıyor.

Tedarik zincirindeki riskler ve bu risklerin yönetimi, 2024 yılında da ana odağımız olmayı sürdürdü. 1.143 adedi yerel nitelikli olmak üzere 1.431 tedarikçi firmayla doğrudan ve dolaylı satın alma faaliyeti yürüttük.

Tedarik operasyonlarında verimliliğin güvence altına alınması için VMI (Vendor Managed Inventory), BTO (Build to Order), Kanban ve JIT (Just in Time) gibi çalışma modellerinden faydalıyoruz. Özellikle yurt içi tedarikte bu süreçleri desteklemek üzere devreye alınan MilkRun toplama programları 2009 yılından bu yana sürdürülüyor. Ayrıca İstanbul Ticaret Odası'yla düzenlediği Otokar Tedarikçi Günleri etkinliğinde 65 yan sanayi firmasının yetkilileriyle yeni iş birlikleri için bir araya geldik.

Tedarik zincirimizin ESG gerekliliklerine uyumunu sağlamak üzere çevrim içi eğitimler düzenledik. Eğitimlere 28 tedarikçimiz katılım gösterdi.

Ayrıca, Sakarya Üniversitesi ile iş birliği protokolü yaptığımız "Avrupa Yeşil Mutabakatına Uyum Sürecinde, Otomotiv Yan Sanayi İçin İlerle Modeli ile Yenilikçi Politikaların Geliştirilmesi" konulu TÜBİTAK-3005 projesi desteklenmeye hak kazandı. Tedarikçi Sürdürülebilirlik Anketi çalışmamızın da yer aldığı bu proje kapsamında Sakarya Üniversitesi'nden öğretim görevlileri düzenlenen eğitimlere katılarak proje hakkında bilgilendirme yaptı.

Tedarikçi Seçiminde Çevresel ve Sosyal Kriterler	2022	2023	2024
Çevresel Kriterler Değerlendirilerek Seçilen Yeni Tedarikçiler (%) ³⁰⁸⁻¹	100	100	100
Sosyal Kriterler Değerlendirilerek Seçilen Yeni Tedarikçiler (%) ⁴¹⁴⁻¹	100	100	100

Tedarikçi Çevresel Denetimleri	2022	2023	2024
Çevresel Kriterlere Göre Denetimden Geçen Tedarikçi Sayısı	38	27	30
Çevresel Açıdan Olumsuz Etki (gerçekleşen veya gerçekleşme riski bulunan) Saptanan Tedarikçi Sayısı	0	0	0
Çevresel Sebepler Yüzünden Çalışmanın Sonlandırıldığı Tedarikçi Sayısı	0	0	0

Tedarikçi Sosyal Denetimleri	2022	2023	2024
Sosyal Kriterlere Göre Denetimden Geçen Tedarikçi Sayısı	38	27	30
Sosyal Açıdan Olumsuz Etki (gerçekleşen veya gerçekleşme riski bulunan) Saptanan Tedarikçi Sayısı	0	0	0
Sosyal Sebepler Yüzünden Çalışmanın Sonlandırıldığı Tedarikçi Sayısı	0	0	0

Tedarikçi Seçim ve Denetiminde Çevresel ve Sosyal Parametreler

Tedarikçilerimizin Otokar çalışma ilke ve standartlarına uyumunu, tedarikçi denetimleriyle kontrol ediyoruz. Ana çerçevesini BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin oluşturduğu bu süreçte tedarikçilerin performanslarını kalite, lojistik, maliyet, çevre, çalışma normları, insan hakları ve iş güvenliği konuları üzerinden değerlendiriyoruz. Risk odaklı bir yaklaşımla yürüttüğümüz denetimlerde, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi imzacısı olan tedarikçiler ve ISO 14001, ISO 45001, ISO 9001 standartlarına sahip tedarikçiler düşük risk grubu olarak nitelendiriliyor. Denetim portföyünde çevresel çalışma normlarına uyum, zorla çalıştırmama,

çocuk işçi çalıştırmama, kayıtsız çalıştırmama olmak üzere insan haklarına saygı ve iş etiği konuları yer alıyor. Denetim sonucunda tedarikçilere gelişim planı hazırlıyor, uygulama düzeylerinin artırılmasını hedefliyoruz.

2022 yılında başlattığımız ve yerel tedarikçilere yönelik hazırladığımız Çalışma Etiği Özdenetim uygulaması 2024 yılında da devam etti. Bu değerlendirme istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık, disiplin ve KVKK gibi konu başlıklarını içeriyor. 2024 yılında değerlendirmeye katılan tedarikçiler arasında uygunsuzluk durumuna rastlanmadı. 2025 yılında Sosyal ve Çevresel Denetimlerle Çalışma Etiği Özdenetim uygulamalarının birleştirilmesini planlıyoruz.

İNSAN İÇİN



ÇALIŞAN DENEYİMİ

Çalışan Bağlılığı

İnsan Kaynakları Yaklaşımı

Yüksek nitelikli çalışanları kuruma çekmek ve mevcut çalışanların bağlılığını sürekli kılmak için etik değerlerimizden vazgeçmeden din, dil, ırk ve cinsiyet ayrımcılığından uzak, eşitlikçi, güvenilir ve huzurlu çalışma ortamları yaratan çağdaş insan kaynakları politikalarını uygulayarak çalışanlarımızın yanında olmayı hedefliyoruz. İnsan Kaynakları Politikamızın amacı, çalışanlarımıza gurur veren bir ortam yaratarak ve onların potansiyellerini ortaya çıkararak sürekli yüksek performans göstermelerini sağlamak, çalışanlarımızın bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirerek sektörümüzde en çok tercih edilen şirketler arasında yer almak ve bunu sürekli kılmaktır.

Çalışan mutluluğunun ve bağlılığının iş yaşamında başarıyı getireceği inancıyla çalışanlarımızın yüksek motivasyonunu ve sürekli gelişimlerini destekliyoruz. Çalışanlarımıza haklarının korunduğu, adil, eşit ve saygılı bir iş ortamı sunarak insanı merkeze alan yönetim anlayışıyla hareket ediyoruz.

İşe Alım Süreçleri

Şirket hedeflerimize uyumlu, yaratıcı, yeniliklere açık ve nitelikli iş gücünü bünyemiz katmayı amaçlıyoruz. 2024'te 482 yeni çalışan Otokar'da göreve başladı. Bunların 49'u AR-GE Merkezi'nde çalışmak için istihdam edildi. Bu işe alımla AR-GE Merkezi çalışan sayımız 639'a yükseldi. 2024 yılında Sakarya'da en çok sigortalı istihdamı sağlayan işveren olarak Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası tarafından ödüle de layık görüldük.



Çalışan Bağlılığı Göstergeleri (Otokar)	2022	2023	2024
Çalışan Sayısı	3.298	4.393	3.772
Sirkülasyon Oranı (%)	34	23	29
İstenmeyen Devir Oranı (%)	8,0	12,5	5,5
Çalışan Bağlılığı Skoru	73	72	83
Gerçekleşen Kulüp Aktiviteleri Adedi	16	30	18
Wellbeing Aktivite Adedi	0	9	8
BES Katılım Adedi	2.271	2.620	2.820

Çalışan Bağlılığı Göstergeleri (Bölgesel) (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Çalışan Sayısı	3.665	3	20	44	0	40	3.772
Sirkülasyon Oranı (%)	27	0	25	8	-	29%	29
İstenmeyen Devir Oranı (%)	4%		25%	8	-	29%	5,5



Çalışan Rakamları (Otokar)	2022	2023	2024
Cinsiyete Göre Çalışanlar			
Toplam Kadın Çalışan Sayısı	178	209	240
Toplam Erkek Çalışan Sayısı	3.120	4.154	3.532
Toplam Çalışan Sayısı	3.298	4.393	3772
Sözleşme Türüne Göre Çalışanlar			
Belirsiz Süreli Kadın Çalışan Sayısı	177	208	236
Belirsiz Süreli Erkek Çalışan Sayısı	2.765	3.332	3.471
Toplam Belirsiz Süreli Çalışan Sayısı	2.878	3.492	3.707
Belirli Süreli Kadın Çalışan Sayısı	1	31	4
Belirli Süreli Erkek Çalışan Sayısı	355	782	61
Toplam Belirli Süreli Çalışan Sayısı	356	813	65
İstihdam Türüne Göre Çalışanlar			
Tam Zamanlı Kadın Çalışan Sayısı	178	239	240
Tam Zamanlı Erkek Çalışan Sayısı	3.120	4.154	3.532
Toplam Tam Zamanlı Çalışan Sayısı	3.298	4.393	3.772
Yarı Zamanlı Kadın Çalışan Sayısı	0	0	0
Yarı Zamanlı Erkek Çalışan Sayısı	0	0	0
Toplam Yarı Zamanlı Çalışan Sayısı	0	0	0
Toplam Saha Çalışanı Sayısı	2.437	3.413	2.872
Toplam Ofis Çalışanı Sayısı	861	980	900

Kategoriye Göre Çalışanlar	2024
Aylık Ücretli Çalışanlar	
Aylık Ücretli Kadın Çalışanlar	183
Aylık Ücretli Erkek Çalışanlar	717
Aylık Ücretli Toplam Çalışanlar	900
Tam Zamanlı Aylık Ücretli Çalışanlar	900
Yarı Zamanlı Aylık Ücretli Çalışanlar	0
Saat Ücretli Çalışanlar	
Saat Ücretli Kadın Çalışanlar	57
Saat Ücretli Erkek Çalışanlar	2.815
Saat Ücretli Toplam Çalışanlar	2.872
Tam Zamanlı Saat Ücretli Çalışanlar	2.872
Yarı Zamanlı Saat Ücretli Çalışanlar	0
Cinsiyet Dağılımı	
Toplam Kadın Çalışan Oranı (%)	6
Toplam Erkek Çalışan Oranı (%)	94
Yıllık Ortalama Kadın Çalışan Sayısı	247
Yıllık Ortalama Erkek Çalışan Sayısı	3.916
Engelli Çalışan Sayısı	
Engelli Kadın Çalışan Sayısı	17
Engelli Erkek Çalışan Sayısı	102
Toplam Engelli Çalışan Sayısı	119
Sendikal Temsilcilik ve İSG Yapıları	
İşçi Sendikalarında Görev Almış Çalışan Sayısı	25
İşveren Sendikalarında Görev Almış Çalışan Sayısı	1
İSG Komitesi veya Muadili Bir Yapı (Sendika Temsilciliği, Çalışma İlişkileri Kurulu, vb.) Bulunmayan İşyerlerindeki Çalışan Sayısı	0



Taşeron Çalışanları	2022	2023	2024
Temizlik	153	161	160
Güvenlik	64	57	68
Mutfak	94	128	116
Diğer	33	36	33
Toplam	344	382	377

Taşeron Çalışanları (Cinsiyete Göre)	2024
Kadın	124
Erkek	253
Toplam	377

Not: Yurt dışında taşeron çalışanı bulunmamaktadır.

Yeni İstihdam Rakamları (Otokar)	2022	2023	2024
Yeni İstihdam Edilen Toplam Çalışan Sayısı	2.084	2.210	482
Yeni İstihdam (Ofis Çalışanı)	200	223	94
Yeni İstihdam (Saha Çalışanı)	1.884	1.987	388
Yeni İstihdam (Engelli Çalışan)	36	72	18
Yeni Stajyer Sayısı	160	255	316
Toplam Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı)	63	51	13



İştirakler Dahil Yeni İstihdam Rakamları (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Yeni İstihdam Edilen Toplam Çalışan Sayısı	441	0	6	10	0	25	482
Yeni İstihdam (Ofis Çalışanı)	89	0	2	3	0	0	94
Yeni İstihdam (Saha Çalışanı)	352	0	4	7	0	25	388
Yeni İstihdam (Engelli Çalışan)	18						18
Yeni Stajyer Sayısı	316	0	0	0	0	0	316
Toplam Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı)	12	0	0	0	0	0	13

Sirkülasyon Rakamları (Otokar)	2022	2023	2024
Ayrılan Çalışan Sayısı	1.056	1.118	1.110
Ayrılan Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Toplam Ayrılan/Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı)	33	26	29

Not: Sirkülasyon rakamına işten çıkarmalar dahildir.

İştirakler Dahil Sirkülasyon Rakamları (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Ayrılan Çalışan Sayısı	1.092	0	5	3	-	10	1.110
Ayrılan Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Toplam Ayrılan/Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı)	30	-	25	7	-	25	29



Gençlerin İstihdamı

2024 yılı içinde Otokar'da 207 lise ve 124 üniversite öğrencisinin stajyer olarak işe alımı gerçekleştirildi. Meslek Yüksekokulu Staj Programı kapsamında stajını tamamlayanlar Otokar'da istihdam ediliyorlar.

Çalışan Bağlılığında Bütünsel Yaklaşım

Çalışan memnuniyeti konusu, İç İletişim ve Çalışan Deneyimi ekibimizin ana önceliği olmakla birlikte, İnsan Kaynakları Direktörlüğünün bütünsel yaklaşım gösterdiği bir konudur. Bu yaklaşım gereği olarak çalışanlarımızın memnuniyetini ve deneyimini artırmak adına, öneri sisteminden gelen öneriler üzerinden her alanda iyileştirme faaliyeti gerçekleştiriyoruz. Bu çalışmaların sonucu olarak çalışan bağlılığı skorumuz 2024'te 11 puan artarak yüzde 83 olarak gerçekleşti. Bu skorla Koç Topluluğu'nda ve Koç Holding Otomotiv Grubu'nda en başarılı bağlılık oranına ulaşan şirketlerden biri olduk, bağımsız denetimler sonrasında Koç Topluluğu'nda Fark Yaratan İş Yeri Ödülü alan dört şirket arasında yer aldık. Ayrıca çalışan deneyimi ve bağlılığı konusunda gerçekleştirdiği faaliyetlerle Great Place To Work sertifikasını da almaya hak kazandık.

Sosyal Yaşama Destek

Çalışma ortamı ve uygulamalarımız iş ve özel yaşam dengesini gözeterek şekilde düzenleniyor. Çalışanlarımızın sosyal yaşamını desteklemek ve çalışan iletişimini güçlendirmek adına sosyal faaliyetler yürütüyoruz. Bu kapsamda çalışan

kulüpleri etkinlikleri, şirket içi kutlamalar, spor turnuvaları ve doğa yürüyüşleri gibi, tüm Otokar ailesinin katılımına açık etkinlikler düzenliyoruz. Geçtiğimiz yıl, çalışan kulüpleri ve çalışan ailelerinin katılımıyla 18 faaliyet gerçekleştirdik.

Otokarlılar, Koç Topluluğu'nun bir parçası olarak KoçAilem ayrıcalık platformunun avantajlarıyla tüm Türkiye'de, alışverişten seyahate, eğitimden sanata hayatın her alanında geçerli güncel indirimlerden yararlanıyorlar. Bunun yanında, Sakarya ve İzmit'e özel bölgesel avantajlardan da faydalanarak sağlık, spor, eğlence ve eğitim alanlarındaki birçok anlaşmalı firmadan indirimli hizmet alabiliyorlar.

Otokar'da çalışmaya yeni başlayan çalışanlara, Sakarya ve çevresinde konaklamalarına destek vermek amacıyla misafirhane olanağı sunuyoruz.

Çalışanlara Sağlanan Haklar Ücretlendirme Sistemi

Çalışanlarımızın ücretlendirilmesini performansa dayalı şekilde yapıyoruz. Ücretlendirmede ayrımcılığa izin vermeyecek objektif yöntemler kullanıyor, bağımsız uzman kuruluşların görüş ve araştırmalarından faydalıyoruz. SPK düzenlemeleri kapsamında idari sorumluluğu bulunan Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirilmesinde Otokar Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yöneticiler için Ücret Politikasında belirtilen ilkeleri takip ediyoruz.

Otokar'ın Çalışanlarına Sunduğu Yan Haklar

- Yılda iki kez ayakkabı fişi
- Dini bayramlarda bayram çikolatası
- Ramazan ayı alışveriş çeki
- Şirket dışı görevlendirmeler için şirket aracı tahsis
- Yılda iki kez havlu ve sabun
- Kadınlar günü hediyesi
- Hafta sonu ve resmi tatil çalışmaları için yol masrafı ödemesi
- Evlenme, doğum ve vefat durumunda birinci derece yakınlık olduğu taktirde maddi yardım
- İlk ve orta öğretimde okuyan çocuklar için öğrenim yardımı
- Doğum günü hediyesi
- Yeni doğan bebek hediyesi
- Kreş yardımı
- Yıllık izin harçlığı
- Yılda iki kez bayram harçlığı
- İş yeri hekimlerimizce temin edilen ilaç masraflarının çalışan payının ödenmesi
- Aylık olarak yakacak yardımı ödemesi
- Ferdi kaza sigortası
- Çalışan katkısıyla tercihi göre vakıf özel sağlık sigortası veya tamamlayıcı sağlık sigortası
- Uzaktan çalışanlar için modem ve Token Flex ile yemek desteği
- Otokar çalışanlarının yarısından çoğunun faydalandığı bireysel emeklilik sistemine (BES) işveren katkısı
- Belirsiz süreli çalışanlar için Vakıf üyeliği, Vakıf Özel Sağlık Sigortası ve Koç Ailem üyeliği



Çalışan Ödemeleri – Otokar (milyon TL)	2023	2024
Çalışan Maaşları	2.200	2.964
Çalışan Yan Hakları	1.580	2.345
Çalışan Adına Devlete Yapılan Ödemeler	1.112	1.734
Diğer Ödemeler	76	116

İştirakler Dahil Çalışan Ödemeleri (2024) (milyon TL)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Çalışan Maaşları	2.709	22	57	139	-	38	2.964
Çalışan Yan Hakları	2.336		1	1	-	7	2.345
Çalışan Adına Devlete Yapılan Ödemeler	1.734	-	-	-	-	-	1.734
Diğer Ödemeler	111	4	1	0,17	-	-	116

Bireysel Emeklilik	2023	2024
Katılan Kişi Sayısı	2.620	2.820
Çalışan Katkısı (m TL)	70,8	111,4
Otokar Katkısı (m TL)	69,7	110,7

Not: Sirkülasyon rakamına işten çıkarmalar dahildir.



İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)

İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı

İş Sağlığı ve Güvenliği Politikamızda da belirtildiği şekilde, ana görevimiz doğrultusundaki rekabet üstünlüğünü sağlamak ve stratejik hedeflere ulaşmak için yaptığımız çalışmalarda, çalışanlarımızı en önemli değerimiz olarak görüyoruz. Koç Topluluğu İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası, Koç Topluluğu İSG Yönetim Sistemi Prosedürü ve Koç Topluluğu Standartları doğrultusunda çalışıyoruz.

Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak için;

- İSG ile ilgili gelişmeleri izlemeyi, mevcut yasal mevzuat hükümlerine uymayı, sözleşmelerden doğan yükümlülükleri yerine getirmeyi,
- Yaralanmaların, meslek hastalıklarının önlenmesi ve tehlikeleri ortadan kaldırmak için, faaliyetleri, amacı, büyüklüğü, bağlamı ve riskleri ile bağlantılı olarak iş sağlığı ve güvenliği risklerini belirlemeyi, analiz etmeyi, tedbirleri almayı, fırsatları ve önleyici yaklaşımları geliştirmeyi,
- Çalışanlarımızın ve fabrika sahasında iş, staj veya ziyaret amaçlı bulunan herkesin bireysel ya da kurumsal sorumluluklarının farkında olması için gerekli eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini yapmayı,
- Çalışanlarımızın, çalışan temsilcilerinin ve paydaşlarımızın danışma ve katılımı için ortam sağlamayı ve İSG kültürünün oluşturulması için gerekli çalışmaları yapmayı,
- Faaliyetlerimizi, İSG Yönetim Sistemi gereklerine uygun olarak sürdürmeyi, İSG Yönetim Sistemini ve performansını sürekli iyileştirmek için en iyi teknolojileri kullanarak hedefler ve yönetim programları oluşturmayı, sonuçları izlemeyi,
- Sıfır kaza hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı göstermeyi, taahhüt ediyor ve gerekli kaynakları sağlıyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri	2022	2023	2024
Saha Denetimi Sayısı	267	185	605
Düzeltilici Faaliyet Sayısı	2.161	2.056	2.605
İSG Kurul Toplantısı	12	12	12
Yüklenici İş Güvenliği Kurulu Toplantısı	6	6	6
İSG Eğitim Saati (kişi*saat)	40.092	37.243	23.028
Yüklenici Firma Çalışanına Verilen İSG Eğitimi (kişi*saat)	60	152,5	244,5
Yaralanma Oranı (milyon saatte)	5,4	7,7	6,0
İş Kazası Oranı	7,7	9,3	7,8
Ölümlü Kaza Oranı	0	0	0
Mesleki Hastalık Vakası	0	0	0

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Otokar'da iş sağlığı ve güvenliği konuları ISO 45001 Standardı ve Otokar İSG Politikası çerçevesinde yürütülüyor. Bünyemizde faaliyet gösteren İSG Komiteleri vasıtasıyla çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine katılımlarının sağlanması, risklerin azaltılması ve performansın iyileştirilmesi güvence altına alınıyor. Düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz İSG Kurul Toplantılarında kaza göstergelerini değerlendiriyor, kaza nedenlerini analiz ediyor ve alınan tedbirleri paylaşıyoruz. 2024 sonu itibarıyla iç ve dış denetimden geçen Otokar İSG Sistemi, tüm Otokar çalışanlarını, geçici taşeron çalışanlarını ve sürekli tedarikçilerimizi kapsıyor.

[Otokar İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'nı incelemek için tıklayın.](#)



İSG Yönetimi

İSG yönetiminden sorumlu olan İş Sağlığı ve İş Güvenliği birimlerimiz, iş güvenliği uzmanları, iş yeri hekimleri ve yardımcı sağlık personelinden oluşuyor. İş Güvenliği Birimi ve Sağlık Birimi, Genel müdüre doğrudan raporlama yapan İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ne bağlıdır.

Çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine katılımları, risklerin azaltılması ve performansın iyileştirilmesi gibi konular, İSG Kurulları aracılığıyla gerçekleştiriliyor. Otokar çalışma lokasyonlarında faaliyet gösteren beş adet İSG Kurulu bulunuyor. Toplam 40 üyesi olan bu kurulların 14 üyesi doğrudan çalışan temsilcisidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre sendika temsilcileri aynı zamanda çalışan temsilcisi olarak atanır. Düzenli olarak yapılan İSG Kurul Toplantılarında ayrıca sendika temsilcileri görüş ve önerilerini direkt olarak dile getirirler. Otokar'da geçtiğimiz yıl boyunca 12 kez İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ve altı kez Yüklenici İş Güvenliği Kurulu düzenlendi.

Fabrika sahamızda iş, staj veya ziyaret amaçlı bulunan herkese sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturmak için gereken tedbirleri alıyoruz. 2024 yılında 605 adet saha denetimi gerçekleştirildi, denetimler sonucunda 2.605 düzeltici faaliyet açıldı ve Üst Yönetime raporlamaları yapıldı. 2024 yılında vefatla sonuçlanan bir kaza ya da hastalık yaşanmadı.

Toplu İş Sözleşmesi'nde bulunan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı gerekleriyle paralel hükümler içeriyor. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili disiplin uygulamalarımız, Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre yürütülüyor.

İş sağlığı ve güvenliği risklerinin azaltılması ve performansın artırılması amacıyla, birimler bazında aylık ve yıllık İSG hedefleri ve çalışma programları oluşturuyoruz. İSG performansı, aylık olarak ilgili birimlere raporlanmakta ve yılda bir kez gerçekleştirilen Yönetim Gözden Geçirme Toplantılarında değerlendiriliyor.

Çalışanlarımız, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili görüş ve önerilerini ve tespit ettikleri tehlikeli durumları intranet sistemi üzerinden ilgili yöneticilere iletebiliyor. Tüm bildirimler yetkililerce yanıtlanıyor. Risk bilgilendirme sistemi üzerinden yapılan bildirimler ise önlemlerin oluşturulması adına doğrudan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına iletiliyor. İş kazaları ve hastalıkları konusunda raporlama yapan kişilerin tepki almaması için yasal düzenlemeler ve organizasyon yapımız gereğince ilgili faaliyetleri yürütüyoruz.

Otokar'da iş sağlığı hizmetleri (doktor, ambulans, sigorta gibi) kapsamında işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev yetki ve sorumluluklarında belirtilen hizmetler (işe giriş, periyodik muayene ve tetkikleri, muayene sonuçlarına uygun iş organizasyonlarının sağlanmasının takibi, kronik hastalığı olan, hamile ve risk grubunda bulunan çalışanların takibi, risk değerlendirme çalışmaları, iş sağlığı eğitimleri, hijyen denetimleri, su analizleri), 24 saat acil sağlık hizmeti, ilaç yazılması ve tedariği ve wellbeing çalışmaları (diyetisyen, psikolog desteği, KETEM taraması, seminer ve eğitimler) yapıyoruz.

Çalışanlarımıza 2024 yılında 26.772 poliklinik muayenesi, ilk yardım ve ayakta tedavi uygulamalarıyla birinci basamak sağlık hizmeti sunduk. Yapılan periyodik

muayenelerde, rutin muayenelere ek olarak Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün belirlediği, fiziksel aktivite açısından kardiyovasküler risk değerlendirme kriterleri uygulandı, riskli görülen çalışanlar ileri tetkik ve tedavi için kardiyoloji polikliniğine sevk edildi. KETEM'in desteğiyle Ulusal Kanser Tarama Programı kapsamında 2023'te katılmayanlar için kanser taraması tekrar planlandı. İl Sağlık Müdürlüğü ve AMATEM'in katkılarıyla Dünya Tütünsüz Günü Semineri ile Alkol ve Madde Bağımlılığı Seminerleri düzenlendi. 2024 yılında Sağlık Birimi tarafından 476 çalışana Yüz Yüze Diyetisyen Hizmeti, 193 çalışana İş Yeri Yüz Yüze Psikolog Hizmeti organize edildi.

Hasta bilgi güvenliğinin sağlanması için çalıştığımız yüklenici firmalarla yapılan şartnameler sırasında gizlilik anlaşması imzalanıyor. Revirde bir hekimimiz KVK birim sorumlusu olarak tayin edildi, KVK'ya uyum birim sorumlusu tarafından takip ediliyor. İşe girişler ve periyodik muayenelerde sonuçlar yalnızca ilgili kişiye gitmekte ve kişisel veri içermiyor.

İşle bağlantılı olmayan bir sağlık problemi olduğunda da çalışanlarımız revire muayene için başvurabiliyor. İş yeri hekimi tarafından muayenesi yapıldıktan sonra gerekli görülmesi halinde enjeksiyon, tansiyon ölçümü, oral ya da topikal ilaç uygulaması gibi tedaviler diğer sağlık çalışanları tarafından uygulanıyor. İş yeri hekimi tarafından reçete yazılması halinde (kişi aksini talep etmezse) ilaçları revir tarafından anlaşmalı eczaneden temin edilerek revire getiriliyor ve SGK tarafından ödenmeyen ilaç fark ücreti işveren tarafından ödeniyor.



İSG Eğitimleri

Kazaların ve olumsuz sağlık durumlarının önüne geçilmesinde, çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği hakkında farkındalık kazanmaları en az yönetim stratejileri kadar etkilidir. İş sağlığı ve güvenliği performansının iyileştirilmesi amacıyla hem şirketimiz hem de yüklenici firma çalışanlarına İSG eğitimleri veriyoruz. Bu doğrultuda 2024 yılında Otokar çalışanlarına 23.028 saat, yüklenici firma çalışanlarına ise 244,5 saat İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi verildi. 12 saatlik İşe Giriş ve İSG Güncelleme Eğitimi'ne 1.309 çalışan katılım gösterdi.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara verdiğimiz eğitimlerin kapsamı aşağıdaki gibidir:

Genel Konular: Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, iş yeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar.

Sağlık Konuları: Meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilk yardım, tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenim.

Teknik Konular: Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,

güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma.

Diğer Konular: KKD ve risk matrisi, göz koruması, kişisel koruyucunun, taşı motorunun ve vincin güvenli kullanımı, ambar içi güvenli çalışma, araç yükleme boşaltmada İSG, güvenli kaldırma ve taşıma ekipmanları kullanımı, işitmenin korunması, araç altı güvenli çalışma, EJC güvenli kullanım kuralları, manuel transpalet, forklift, çeki, personel kaldırma ekipmanları ve radyal-sütunlu matkap güvenli kullanımı, araç kaldırma liftleri ve destek ayak kullanımı, kimyasal madde kullanma eğitimi, kaldırma ve taşıma ekipmanı günlük kontrolleri, bakım faaliyetlerinde İSG, gövde yükleme operasyonu, deprem öncesinde-sırasında-sonrasında alınacak önlemler, elle taşıma ve kaldırma işlerinde gerilmelerin ve incinmelerin önüne geçme, el aletleriyle çalışmalarda, maket bıçağı, el matkabı kullanımında iş güvenliği, kayma, takılma ve düşmelere sebep olacak unsurlar, keskin, sivri köşe ve kenarları olan malzemelerle çalışmalar, hasarlı ve kusurlu el aletleri kullanılmaması, genel yüksekte çalışma, acil durumlarda yapılması gerekenler, nozul temizleme.

İşle ilgili olmayan kronik hastalıklar konusundaysa seminerler ve tarama programları (Kalp Sağlığı Semineri, Bağımlılık Semineri, Meme Kanseri Semineri, KETEM taraması gibi) düzenliyor, katılımı destekliyor ve sonuçlara göre gerekli yönlendirmeleri yapıyoruz.





İş Kazaları ve Hastalıklar

Otokar'da yaşanan iş kazalarının ana sebepleri bir nesnenin kesmesi, sabit bir nesneye veya kişiye çarpma, parça düşmesi, çapak sıçraması, aşırı kas zorlanması, kimyasal sıvı sıçraması, parça veya cisim fırlamasıdır.

İş kazalarını önlemek için majör ve minör olay araştırma ekiplerimizce kök neden analizleri yapılarak oluşturulan projeler ile kazaların tekrarlanmaması için çeşitlendirilmiş sebepler tablosu referans alınarak aksiyonlar tanımlanıyor. İşletme içi yaygınlaştırmalar yapılarak aynı potansiyelin olabileceği alanlarda iyileştirmeler sağlanarak oluşabilecek kazaların önüne geçilmesini hedefliyoruz.

İş hastalıklarına yol açan fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal vb. risk faktörlerini risk değerlendirmeleriyle belirliyoruz. Riskleri azaltmak için mühendislik önlemleri, yönetsel önlemler, kişisel koruyucu önlemler, ortam ve kişisel maruziyet ölçümleri, iş sağlığı eğitimleri, denetimler gibi pek çok yöntem kullanıyoruz. Bu süreçte olası hastalıkların erken tanısı için işe giriş muayeneleri ve periyodik muayenelerle çalışanlarımızı takip ediyoruz.



İş Kazaları – Çalışanlar (Otokar)	2022	2023	2024
Vefatla Sonuçlanan İş Kazalarının Oranı*	0	0	0
Ağır Yaralanmayla Sonuçlanan İş Kazalarının Oranı* (vefatlar hariç)	12,55	20,53	5,99
İş Kazalarının Oranı*	17,22	29,11	7,83
Çalışılan Toplam Saat	6.851.341	8.621.874	8.684.016

*Oran= sayı/çalışma saati x 1 milyon

İş Kazaları – Taşeronlar	2022	2023	2024
Vefatla Sonuçlanan İş Kazalarının Oranı*	0	0	0
Ağır Yaralanmayla Sonuçlanan İş Kazalarının Oranı* (vefatlar hariç)	0	0	27
İş Kazalarının Oranı*	1,55	0	13,09
Çalışılan Toplam Saat	1.294.364	1.064.805	1.222.007

*Oran= sayı/çalışma saati x 1 milyon

İş Hastalıkları – Çalışanlar (Otokar)	2022	2023	2024
Vefatla Sonuçlanan İş Hastalıklarının Oranı	0	0	0
İş Hastalıklarının Oranı	0	0	0

İş Hastalıkları – Taşeronlar	2022	2023	2024
Vefatla Sonuçlanan İş Hastalıklarının Oranı	0	0	0
İş Hastalıklarının Oranı	0	0	0



POTANSİYEL YÖNETİMİ

Gelişim odaklı bir çalışma ortamının, bireysel başarı ve motivasyonun yanında, kolektif iş başarısını geliştirmede de önemli bir unsur olduğuna inanıyoruz. Eğitim ve gelişme çalışmaları hem çalışan motivasyonuna hem Otokar'ın gelecekteki iş başarısına önemli katkı sağlıyor. Bu anlayışla ve İnsan Kaynakları Politikası'nın da temel amaçları doğrultusunda çalışanlarımızın yeni bilgi ve becerilerle donatılmasına ve yetkinliklerinin gelişmesine yönelik çok sayıda öğrenme olanağı oluşturuyoruz.

Şirketimizin yetenek yönetimi yaklaşımı da doğru kişinin öncelikle en doğru görevde istihdamını, kişisel performansının doğru ve objektif biçimde ölçülüp değerlendirilmesini, bu doğrultuda kariyer yolculuğunun planlanarak gerekli mesleki bilgi ve beceriye erişiminin sağlanmasını amaçlıyor. Çalışan gelişimi yol haritası, performans değerlendirme süreci kapsamında gerçekleştirilen değerlendirmeler ve planlama görüşmeleriyle oluşturuluyor.

Potansiyel Yönetimi Göstergeleri (Otokar)	2022	2023	2024
Yüksek Lisans/Doktoralı Çalışan Oranı (%)	7,6	5,8	6,5
Potansiyel Oranı (%)	39,8	47,2	37,9
Potansiyel Sirkülasyon Oranı (%)	8,9	9	11
STEM ile İlgili Pozisyonlarda Çalışan Oranı (%)	16,6	14,7	14,6
STEM Projesi (Staj/Burs/Atölye) Adedi	0	0	1
30 Yaş Altı Çalışan Oranı (%)	35	44	40
Genç Yetenek Programı Katılımcı Sayısı	90	114	116
Liderlik, Mentorluk, Koçluk Programından Yararlanan Çalışan Sayısı	0	31	26
Eğitim Alan Çalışan Sayısı	4.322	5.005	4.605
Toplam Eğitim Saati*	100.415	104.476	92.278
Kişi Başı Eğitim Saati	31	24	46
Eğitim Faaliyetlerine Ayrılan Kaynak (milyon TL)	-	19,3	43,2
Alınan Mesleki Yeterlilik Belgesi	1.086	503	411
Performansı Değerlendirilen Çalışan Oranı (%)	73	71	100
Hayata Geçirilen Öneri Adedi	1.749	1.784	1.500

*: Eğitimlere İSG eğitimleri ve çalışan eğitimleri dahildir.

İştirakler Dahil Potansiyel Yönetimi Göstergeleri (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Yüksek Lisans/Doktoralı Çalışan Oranı (%)	6,3	0	5,0	13,6%	-	20,0	6,5
Potansiyel Sirkülasyon Oranı (%)	11	-	-	-	-	-	11
STEM ile İlgili Pozisyonlarda Çalışan Oranı (%)	15,0	0	0	0	0	0	14,6
STEM Projesi (Staj/Burs/Atölye) Adedi	1	0	0	0	0	0	1
30 Yaş Altı Çalışan Oranı (%)	41	0	20	7	0	18%	40
Genç Yetenek Programı Katılımcı Sayısı	116	0	0	0	0	0	116
Liderlik, Mentorluk, Koçluk Programından Yararlanan Çalışan Sayısı	26	0	0	0	0	0	26
Eğitim Alan Çalışan Sayısı	4.601	0	0	2	0	2	4.605
Eğitim Faaliyetlerine Ayrılan Kaynak (m TL)	43,2	0	0	0	0	0	43,2
Alınan Mesleki Yeterlilik Belgesi	411	0	0	0	0	0	411
Hayata Geçirilen Öneri Adedi	1.500	0	0	0	0	0	1.500



Eğitimler

Çalışanlarımızı, şirket içi ve şirket dışında düzenlenen yüz yüze ve çevrim içi eğitimlerle sürekli destekliyoruz. Özellikle Koç Holding ve Koç Üniversitesi çatısı altında gerçekleştirilen eğitimlerin büyük önemi bulunuyor. 2024'te üç agile (çevik), 18 kişisel gelişim ve dokuz mesleki gelişim eğitim başlığı içeren 30 grup eğitim planlaması OtoRota Eğitim Kataloğu aracılığıyla yapılarak 589 Otokar çalışanına ulaşıldı. Çevik dönüşüm, İngilizce, liderlik, çalışan bağlılığı, dijital okuryazarlık, iç eğitmenlik gibi konuların da yer aldığı 92.278 saat eğitim verildi. Saha çalışanlarına farklı meslek dallarında 411 adet Mesleki Yeterlilik Belgesi alındı. İşe yeni başlayan Otokarlılara "Gelişim Yolculuğu" eğitimleri verildi. Bunların yanı sıra, Otokar çalışanları 2024 yılı boyunca iç eğitmenler tarafından verilen çeşitli eğitimlere de katılım sağladılar ve bireysel koçluk desteği aldılar.

Öneri Sistemi

Çalışanlarımızın gelişimi kadar şirket yönetim ve karar alma süreçlerine katılımları da kıymetlidir. Stratejilerin belirlenmesinde ve karar alma süreçlerinde çalışanlarımızın görüş ve önerilerinden faydalanmanın fark yaratacağına inanmaktayız. Otokar Öneri Toplama Sistemiyle çalışanlarımızın fikirleri öğrenilerek Öneri Değerlendirme Üst Kurulu tarafından değerlendiriliyor. Uygun bulunan öneriler hayata geçiriliyor.

Performans Değerlendirme

Çalışanlarımızın performansı adil ve sistematik ölçme araçlarıyla değerlendirilmektedir. Yıl sonunda gerçekleştirilen görüşmelerle performans değerlendirilerek çalışanlara geri bildirim verilmektedir. 2024 yılında çalışanlarımızın %100'üne performans geri bildirimi verilmiştir.

Kişi Başı Eğitim Saati	2022	2023	2024
Kadın Çalışan	46,14	44,34	53
Erkek Çalışan	30,24	23,18	41,1
Üst Düzey Yönetici	4,29	3,14	2,3
Yönetici	49,01	50,62	41
Yönetici Altı	29,51	22,72	34,9
Ortalama	31,05	24,25	45,8

İştirakler Dahil Kişi Başı Eğitim Saati (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Kadın Çalışan	53	0	0	0	0	0	53
Erkek Çalışan	21,3	0	0	7,65	0	12,15	41,1
Üst Düzey Yönetici	2,3	0	0	0	0	0	2,3
Yönetici	33	0	0	7,65	0	0	41
Yönetici Altı	22,8	0	0	0	0	12,15	34,9
Ortalama	26	0	0	7,65	0	12,15	45,8

Öneriler	2022	2023	2024
Öneri İleten Çalışan Sayısı	1.241	1.520	1.648
İletilen Öneri Sayısı	3.159	3.721	1.158
Hayata Geçirilen Öneri Sayısı	1.749	1.784	1.500
Sağlanan Finansal Fayda (milyon TL)	-	14,87	11

Koç Akademi

Otokar çalışanları; iş dünyası, kültür ve sanat, liderlik, sağlıklı yaşam ve teknoloji kategorilerinde e-learning eğitimlerin bulunduğu öğrenme platformu Koç Akademi'de ihtiyaç duydukları eğitim başlıklarına ulaşabiliyor, gelişim için kendilerine ayırdıkları vakitleri bu platformda değerlendirebiliyorlar.

Excite

Anlık mobil geribildirim sistemi Excite, Otokar'da çalışan deneyimi kültürünün geliştirilmesi, çalışanların ihtiyaçlarını anonim olarak iletebilmeleri ve ilgili konularda hızlı çözüm bulunabilmesi için Eylül 2021'de devreye alındı.

İNSAN HAKLARI VE ADİL ÇALIŞMA

İnsan Hakları

İnsan Hakları Yaklaşımı

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini rehber alarak tüm paydaşlarımız için insan haklarına saygılı bir anlayış benimsiyoruz. Çalışanlarımıza pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve bunu sürdürmek temel prensibimizdir. İşe alım, terfi, kariyer gelişimi, ücret, yan haklar ve çeşitlilik gibi konularda küresel etik ilkelere uygun hareket ediyor, çalışanlarımızın kendi seçimleriyle sivil toplum örgütü kurma ve bunlara katılma haklarına saygı duyuyoruz. Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, her türlü ayrımcılık ve tacize kesinlikle tolerans göstermiyoruz.

Çalışanların, hissedarların, iş ortaklarının, müşterilerinin ve faaliyetleriyle ilişkili olarak ürün veya hizmetlerden etkilenen diğer herkesin hakkına saygı duymaya özen gösteriyoruz. Tüm çalışanlarımıza dürüst ve adil bir şekilde davranıp ayrımcılıktan kaçınarak insan onuruna saygılı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunu üstleniyoruz. Ayrıca insan hakkı ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupları dikkate alarak bunlar için ek standartlar da uygulayabiliyoruz. BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde belirtildiği gibi, hakları Birleşmiş Milletler belgelerinde daha ayrıntılı olarak açıklanan grupların (yerli halklar; kadınlar; etnik, dini ve dilsel azınlıklar; çocuklar; engelli insanlar; göçmen işçiler ve aileleri) özel koşullarını dikkate alıyoruz.

Koç Holding'in imzacısı olduğu BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, Otokar operasyonları ve değer zinciri için bağlayıcıdır. Otokar olarak, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, her türlü ayrımcılık ve tacizin karşısındayız; duruşumuzdan asla taviz vermeyiz. İnsan haklarıyla ilgili olarak aşağıda belirtilen uluslararası standartları ve ilkeleri benimsiyor ve dikkate alıyoruz:

- BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011)
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (2000)
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998)
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (2011)
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182)
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (2011)

İnsan Hakları konusundaki taahhütlerimiz, politikamızda aşağıdaki başlıklarda net bir şekilde ifade ediliyor:

- Çeşitlilik ve Eşit İşe Alım Fırsatları
- Ayrımcılığın Önlenmesi
- Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırmaya Karşı Sıfır Tolerans
- Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme
- Sağlık ve Güvenlik
- Çalışma Saatleri ve Ücretler
- Kişisel Gelişim
- Veri Gizliliği
- Siyasi Faaliyetler

İnsan Hakları Göstergeleri	2022	2023	2024
İnsan Hakları İhlalleri ile İlgili Vaka Sayısı	0	0	0
Çalışanlara Ödenen En Düşük Ücretin Asgari Ücrete Oranı (%)	125,9	125,9	125,9
Sendikalı Çalışan Sayısı	2.418	3.413	2.822
Saha Çalışanlarında Sendikalılık Oranı (%)	99,9	99,9	99,9
İşçi Sendikalarında Görev Alan Çalışan Sayısı	22	21	25
Sendikalı Çalışan Oranı (%) ²⁻³⁰	75	78	77

Sendika Çalışmaları	2024
İşçi Sendikalarında Görev Almış Çalışan Sayısı	25
İşveren Sendikalarında Görev Almış Çalışan Sayısı	1
İSG Kurulu veya Eşdeğer Bir Yapının (Sendika Temsilciliği, İşçi İlişkileri Kurulu vb.) Bulunmadığı İşyerlerindeki Çalışanlar	0

Otokar İnsan Hakları Politikası'nı incelemek için tıklayın.



İnsan Hakları Uygulamaları

İnsan hakları temel değerlerimiz ve başlıca sürdürülebilirlik önceliklerimiz arasında yer alıyor. İnsan hakları konusundaki yaklaşım ve standartları yansıtan Otokar İnsan Hakları Politikası, Otokar'ın tüm çalışanları ve yöneticileri için bağlayıcıdır. Otokar'ın iş ortaklarından da bu politikaya uyumlu hareket etmelerini bekliyoruz.

Otokar, insanı merkeze alan bir yönetim anlayışına sahiptir. Çalışanlarımıza hakların korunduğu, adil, eşit ve saygılı bir iş ortamı sunuyoruz. İnsan kaynaklarının hiçbir aşamasında ırk, cinsiyet, siyasal eğilim, felsefi görüş, din ve mezhep ayrımı yapmıyoruz. Ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek davranışlara izin vermiyoruz. Raporlama döneminde ayrımcılıkla ilgili bir vaka yaşanmadı. Çalışanların ücretlendirilmesinde, Eşit İşe Eşit Ücret yaklaşımı esas alıyoruz.

Standart İşe Giriş Ücretinin (veya en düşük ücretin) Asgari Ücrete Oranı (Otokar)	2022	2023	2024
Kadın Çalışanlara Ödenen En Düşük Ücretin Asgari Ücrete Oranı (%)	126,5	125,9	127,1%
Erkek Çalışanlara Ödenen En Düşük Ücretin Asgari Ücrete Oranı (%)	125,9	125,9	125,9%

Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme

Otokar'da tüm çalışanlarımız sendikal haklarını diledikleri gibi kullanmakta özgürdür. Bu kapsayıcı yaklaşımın bir neticesi olarak, 2024 yılı itibarıyla Otokar'da görev yapan saha çalışanlarının %99,9'u sendika üyesidir. Yüksek sendikalılık oranına sahip Otokar'da çalışan-işveren arası ilişkilerde Türk Metal'le MESS arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi hükümleri geçerlidir.

Yıl içinde sendikalarla yapıcı iletişim ortamı korundu, herhangi bir grev ve benzeri uygulama kaynaklı iş ve çalışma süresi kaybı yaşanmadı.

Otokar'ın Tedarikçilerinde İnsan Hakları

İş ortaklarımızdan ticari faaliyetlerini Otokar İnsan Hakları Politikası'na uygun olarak gerçekleştirmelerini bekliyoruz.

- **İstihdam:** İş ortaklarımız, faaliyetlerinin çocuk işçi çalıştırılması, zorla çalıştırma, iş istismarı ile ilişkilendirilmemesini sağlamalıdır. Ayrıca Otokar, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca, tedarikçilerinin, distribütörlerinin ve yetkili servislerinin kölelik ve insan kaçakçılığına karşı "sıfır tolerans" yaklaşımlarının olmasını bekler.
- **İş Kanunlarına Uyum:** İş ortaklarımızın, faaliyet gösterdikleri ülkelerin iş kanunlarına uymaları beklenir. Ücret belirleme süreci, ilgili sektörlerle, yerel iş piyasasına göre rekabetçi şekilde ve eğer varsa toplu iş sözleşmelerinin koşullarına uygun olarak tespit edilir. Sosyal yardımlar da dahil olmak üzere ücretlerin tümü, yürürlükteki yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak ödenir.
- **Taciz ve Şiddetin Önlenmesi:** İş ortaklarımızdan şiddetin, tacizin, iç ve dış tehditlerden kaynaklanan diğer emniyetsiz ve rahatsız edici koşulların bulunmadığı bir çalışma ortamı sağlaması beklenir. Hiçbir şekilde fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik tacize, zorbalığa, suistimale veya tehdide tolerans gösterilmez.
- **Ayrımcılık:** İş ortaklarımızdan herhangi bir ayrımcılığın kabul edilmediği, çalışanlara adil davranıldığı ve ayrımcılığa tolerans gösterilmeyen (ırk, cinsiyet, renk, ulusal veya sosyal köken, etnik köken, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet tanımları veya siyasi görüşler gibi) bir çalışma ortamı sağlamaları beklenir.
- **Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü:** İş ortaklarımız, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu hissetmeden bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma hak ve özgürlüklerine saygı duymalıdır.

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Manifestosu

Amacımız

Ön yargılarla mücadele etmek ve engelleri ortadan kaldırmak için çalışıyoruz.

Odaklanıyoruz

Toplumsal cinsiyet eşitliği, engellilik ve nesil farkı konularına odaklanıyoruz.

İnanıyoruz

Çeşitliliğin, eşitliğin ve kapsayıcılığın, herkesin temsil edildiği, gelişebildiği ve ilham alabildiği bir iş yeri için çok önemli olduğuna inanıyor ve bu ortamı sağlamak için çalışıyoruz.

Kararıyoruz

Herkesin değer gördüğü ve dahil edildiği, bireysel farklılıkları, deneyimleri, bilgileri ve benzersiz yetenekleri ile süreçlere katkıda bulunabileceği, herkesin görüşüne saygı duyulan bir kültürü teşvik etmeye kararıyoruz.

Kabul ediyoruz

Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikasını destekleyerek, tüm iş süreçlerimizde temel ilkimiz olacağını kabul ediyoruz.

Manifestomuz web sitemizde de yayınlanmıştır, incelemek için tıklayın.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Göstergeleri	2022	2023	2024
Toplam Kadın Çalışan Sayısı	163	218	240
Toplam Kadın Çalışan Oranı (%)	5,4	5,4	6
Üst Düzey Yönetici Kadın Çalışan Oranı (%)	11	9	38
STEM ile ilgili pozisyonlarda Kadın Çalışan Oranı (%)	15	15	16
Yeni İstihdamda Kadın Çalışan Oranı (%)	2,2	4,3	8,0
Doğum İzninden Dönen Kadın Çalışan Oranı (%)	22	89	80
Doğum İzninden Dönen Kadın Çalışanların Bir Yıl İşte Kalma Oranı (%)	100	100	80
Yönetici Kadın Çalışan Maaşı/Erkek Çalışan Maaşı Oranı (%)	92	97	92
Yönetici Olmayan Kadın Çalışan Maaşı/Erkek Çalışan Maaşı Oranı (%)	95	95	96

İştirakler Dahil Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Göstergeleri (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Toplam Kadın Çalışan Sayısı	217	0	5	8	0	10	240
Toplam Kadın Çalışan Oranı (%)	6	0	25	18	0	25	6
Üst Düzey Yönetici Kadın Çalışan Oranı (%)	38	0	0	0	0	0	38
STEM ile ilgili pozisyonlarda Kadın Çalışan Oranı (%)	16	0	0	0	0	0	16
Yeni İstihdamda Kadın Çalışan Oranı (%)	8,0	0	17	20	0	0	8
Doğum İzninden Dönen Kadın Çalışan Oranı (%)	100	0	0	0	0	0	80
Doğum İzninden Dönen Kadın Çalışanların Bir Yıl İşte Kalma Oranı (%)	100	0	0	0	0	0	80
Yönetici Kadın Çalışan Maaşı/Erkek Çalışan Maaşı Oranı (%)	96	0	0	55	0	0	92
Yönetici Olmayan Kadın Çalışan Maaşı/Erkek Çalışan Maaşı Oranı (%)	95	0	119	80	0	90	96

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Süreçleri

Etik İlkelerimiz ışığında her seviyede fırsat eşitliği sunmayı, çeşitlilik ve kapsayıcılığı sağlamayı amaçlıyoruz. İş hayatında ve özellikle karar alma mekanizmalarında çeşitliliğin sağlanmasının şirket performansına doğrudan katkı sağlayacağına inanıyoruz.

2024 yılı boyunca çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık çalışmaları kapsamında şirket içi bilgilendirme ve farkındalık çalışmalarına devam ettik. Sahada çalışan kadınlar için altyapı çalışmalarını tamamladık, kadın saha çalışanı istihdamına başladık.

2024 yılında 240 kadın çalışan görev aldı, bu da tüm çalışanların yüzde 6'sına denk geliyor, erkekler de yüzde 94'üne. Otokar Yönetim Kurulu'nun yüzde 21'i, üst düzey yöneticilerin ise yüzde 38'i kadınlardan oluşuyor. Ayrıca yeni işe başlayanların yüzde 10'u ayrılanlarınsa yüzde 3'ü kadındır.

Engelsiz çalışanlarımızın iş yerindeki konfor ve güvenliğini artıracak uygulamalar da yapıyoruz:

- Duyma ve işitme engeli bulunan çalışanlarımızla iletişimi artırabilmek için işaret dilli eğitimleri düzenledik.
- Taşıma kaldırma ekipmanları ve araç hareketi olan işletmede duyma ve işitme engeli olan çalışanların fark edilebilirliğini arttırmak için onların görüş ve önerileri alınarak iş kıyafetlerinde renk farklılığı oluşturduk.
- Buddy uygulaması ile, engelli çalışanların tehlike durumunda tahliyesi için yanında sürekli bir arkadaşıyla çalışmasını sağladık.
- Engelsiz çalışanlarımıza her yıl sağlık kontrolü yaptırıyoruz.

Spektrum

Otokar olarak, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığın hakim olduğu, insan haklarına saygılı bir çalışma atmosferi sunmak, bu yönde kurum kültürü yaratmak amacıyla gönüllülük esasına dayanan çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık komitesi Spektrum'u hayata geçirdik. Spektrum, şirket içinde bir önceliklendirme çalışması yaparak faaliyet odaklarını toplumsal cinsiyet eşitliği, fiziksel engellilik ve nesiller arası ayrımcılık olarak belirledi. Bu çalışma kapsamında manifesto hazırlayarak yayımlandı ve çalışanlara bilgilendirme eğitimi verildi. Ayrıca mobil uygulama üzerinden çalışanların konuyla ilgili önerilerini girebilecekleri bir platform da hazırlandı.





İştirakler Dahil Cinsiyete Göre Çalışan Oranları (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Yönetim Kurulu Kadın Oranı (%)	22	33	20	0	25	0	21
Üst Düzey Yönetici Kadın Oranı (%)	38	0	0	0	-	0	38
Yönetici Kadın Oranı (%)	12	0	0	40	-	0	12
Yönetici Altı Kadın Oranı (%)	6	0	25	15	-	26	22

Yaş Grubuna Göre Çalışan Oranları 2022	30 Yaş Altı	30-50 Yaş	50 Yaş Üstü
Yönetim Kurulu Üyesi (%)	-	12,5	87,5
Üst Düzey Yönetici (%)		25	75
Yönetici (%)	0,4	83,4	16,2
Yönetici Altı (%)	37	60	3

Yaş Grubuna Göre Çalışan Oranları 2023	30 Yaş Altı	30-50 Yaş	50 Yaş Üstü
Yönetim Kurulu Üyesi (%)	-	12,5	87,5
Üst Düzey Yönetici (%)	-	29	71
Yönetici (%)	-	84	16
Yönetici Altı (%)	48	50	2

Yaş Grubuna Göre Çalışan Oranları 2024	30 Yaş Altı	30-50 Yaş	50 Yaş Üstü
Yönetim Kurulu Üyesi (%)	0	16,67	78,95
Üst Düzey Yönetici (%)	0	37,5	62,5
Yönetici (%)	0,5	87	13
Yönetici Altı (%)	43	55	2

İştirakler Dahil Yaş Grubuna Göre Çalışan Oranları (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
30 Yaş Altı (%)	41	-	20	7	-	18	40
30-50 Yaş (%)	57	67	50	50	-	68	57
50 Yaş Üstü (%)	2	33	30	43	-	15	3

İştirakler Dahil Yaş Grubuna Göre Çalışan Sayıları (2024)	Kadın	Erkek	Toplam	%
30 Yaş Altı	77	1.449	1.526	40
30-50 Yaş	150	2.000	2.150	57
50 Yaş Üstü	13	83	96	3
Toplam	240	3.532	3.772	100



İştirakler Dahil Yeni İstihdam Rakamları (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre)	2022	2023	2024
Yeni İstihdam Edilen Kadın Sayısı	43	89	38
Kadın Yeni İstihdamı Oranı - % (Kadın Yeni İstihdam/Yıl sonu Kadın Sayısı)	26	41	16
Yeni İstihdam Edilen Erkek Sayısı	2.033	2.116	444
Erkek Yeni İstihdamı Oranı - % (Erkek Yeni İstihdam/Yıl sonu Erkek Sayısı)	65	51	13
Yeni İstihdam Edilen 30 Yaş Altı Çalışan Sayısı	1.386	1.522	310
30 Yaş Altı Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam 30 Yaş Altı Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam 30 Yaş Altı Çalışan Sayısı)	126	100	20
Yeni İstihdam Edilen 30-50 Yaş Arası Çalışan Sayısı	684	652	164
30-50 Yaş Arası Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam 30-50 Yaş Arası Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam 30-50 Yaş Arası Çalışan Sayısı)	33	30	8
Yeni İstihdam Edilen 50 Yaş Üstü Çalışan Sayısı	8	36	8
50 Yaş Üstü Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam 50 Yaş Üstü Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam 50 Yaş Üstü Çalışan Sayısı)	5	38	8
Yeni İstihdam Edilen Genel Müdürlük Çalışan Sayısı	12	26	46
Genel Müdürlük Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam Genel Müdürlük Yeni İstihdam/Yıl sonu Genel Müdürlük Çalışan Sayısı)	11	20	32
Yeni İstihdam Edilen Fabrika Çalışan Sayısı	2.066	2.184	435
Fabrika Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam Fabrika Yeni İstihdam/Yıl sonu Fabrika Çalışan Sayısı)	65	51	12
Yeni İstihdam Edilen Toplam Çalışan Sayısı	2.072	2.192	482
Toplam Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı)	64	51	13

İştirakler Dahil Yeni İstihdam Rakamları (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre) (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Yeni İstihdam Edilen Kadın Sayısı	35	0	1	2	-	0	38
Kadın Yeni İstihdamı Oranı - % (Kadın Yeni İstihdam/Yıl sonu Kadın Sayısı)	16	0	20	25	-	0	16
Yeni İstihdam Edilen Erkek Sayısı	406	0	5	8	-	25	444
Erkek Yeni İstihdamı Oranı - % (Erkek Yeni İstihdam/Yıl sonu Erkek Sayısı)	12	0	33	22	-	83	13
Yeni İstihdam Edilen 30 Yaş Altı Çalışan Sayısı	299	0	2	2	-	7	310
30 Yaş Altı Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam 30 Yaş Altı Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam 30 Yaş Altı Çalışan Sayısı)	20	0	50	67	-	100	20
Yeni İstihdam Edilen 30-50 Yaş Arası Çalışan Sayısı	139	0	3	5	-	17	164
30-50 Yaş Arası Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam 30-50 Yaş Arası Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam 30-50 Yaş Arası Çalışan Sayısı)	7	0	30	23	-	63	8
Yeni İstihdam Edilen 50 Yaş Üstü Çalışan Sayısı	3	0	1	3	-	1	8
50 Yaş Üstü Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam 50 Yaş Üstü Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam 50 Yaş Üstü Çalışan Sayısı)	5	0	17	16	-	17	8
Yeni İstihdam Edilen Toplam Çalışan Sayısı	441	0	6	10	-	25	482
Toplam Yeni İstihdam Oranı - % (Toplam Yeni İstihdam/Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı)	12	0	30	23	-	63	13



Çalışan Devri (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre)	2022	2023	2024
Ayrılan Kadın Çalışan Sayısı	27	34	38
Kadın Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Ayrılan Kadın /Yıl sonu Kadın Çalışan Sayısı)	17	16	16
Ayrılan Erkek Çalışan Sayısı	1.029	1.084	1.072
Erkek Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Ayrılan Erkek/Yıl sonu Erkek Çalışan Sayısı)	34	27	30
Ayrılan Çalışan Sayısı	1.056	1.118	1.110
Ayrılan Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Toplam Ayrılan/Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı)	33	26	29
Ayrılan 30 Yaş Altı Çalışan Sayısı	673	545	518
30 Yaş Altı Sirkülasyon Oranı - %	20,8	12,7	34
Ayrılan 30-50 yaş Arası Çalışan Sayısı	367	454	447
30-50 Yaş Arası Sirkülasyon Oranı - %	11,3	10,5	21
Ayrılan 50 Yaş Üstü Çalışan Sayısı	16	119	142
50 Yaş Üstü Sirkülasyon Oranı - %	0,5	2,8	148
Ayrılan Genel Müdürlük Çalışan Sayısı	6	8	36
Genel Müdürlük Sirkülasyon Oranı - %	13	17	25
Ayrılan Fabrika Çalışan Sayısı	1.050	1.110	1.074
Fabrika Sirkülasyon Oranı - %	33	26	30

İştirakler Dahil Sirkülasyon Rakamları	2024
Gönüllü Ayrılan Kadın Çalışan Sayısı	12
Gönüllü Ayrılan Erkek Çalışan Sayısı	216
Gönüllü Ayrılan Toplam Çalışan Sayısı	228
İlk Yıl Ayrılan Kadın Çalışan Sayısı	4
İlk Yıl Ayrılan Erkek Çalışan Sayısı	176
Kadın Çalışan Gönüllü Sirkülasyon Oranı (%)	5
Erkek Çalışan Gönüllü Sirkülasyon Oranı (%)	6

İştirakler Dahil Sirkülasyon Rakamları (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre) (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Ayrılan Kadın Çalışan Sayısı	37	0	1	0	-	0	38
Kadın Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Ayrılan Kadın /Yıl sonu Kadın Çalışan Sayısı)	17	0	20	0	-	0	16
Ayrılan Erkek Çalışan Sayısı	1.055	0	4	3	-	10	1.072
Erkek Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Ayrılan Erkek/Yıl sonu Erkek Çalışan Sayısı)	31	0	27	8	-	33	30
Ayrılan Çalışan Sayısı	1.092	0	5	3	-	10	1.110
Ayrılan Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Toplam Ayrılan/Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı)	30	0	25	7	-	25	29
Ayrılan 30 Yaş Altı Çalışan Sayısı	515	0	1	1	-	2	518
30 Yaş Altı Sirkülasyon Oranı - %	34	0	25	33	-	29	34
Ayrılan 30-50 yaş Arası Çalışan Sayısı	435	0	4	1	-	8	447
30-50 Yaş Arası Sirkülasyon Oranı - %	21	0	40	5	-	30	21
Ayrılan 50 Yaş Üstü Çalışan Sayısı	142	0	0	1	-	0	142
50 Yaş Üstü Sirkülasyon Oranı - %	45	0	0	5	-	0	148



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınların iş yaşamına katılımını destekleyen ve kadın çalışanların iş yaşamını kolaylaştıran uygulamalar yürüterek toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmayı amaçlıyoruz. İş'te Eşitlik platformunun yayınladığı İş'te Eşitlik Bildirgesi'nin, UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatif olan Kadının Güçlenmesi Prensiplerinin (WEPS) imzacıları arasındayız.

Çeşitlilik ve fırsat eşitliği konusundaki uygulamalarını bir adım öteye taşımak adına, Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası'nı da oluşturduk ve yürürlüğe aldık. Otokar Yönetim Kurulu'nda kadın oranının 2026 yılı sonuna kadar yüzde 25'e ulaşmasını hedefliyoruz. Mevcut durumda kadın üyeler Otokar Yönetim Kurulu'nun yüzde 21'ini oluşturuyorlar.

Raporlama döneminde Üst Düzey Yöneticilere saat ücretli kadın istihdamına yönelik hedefler verildi.

Eşit İşe Eşit Ücret

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin şirket içinde desteklendiği bir diğer gösterge alanı da ücretlendirmedir. Ücretlendirme politikalarımız gereği Eşit İşe Eşit Ücret ilkesini benimsiyoruz. Bu kapsamda aynı işi gerçekleştiren kişiler arasında cinsiyet temelli bir ücretlendirme farkı oluşmaz. Çalışanlar arası ücret farkları sadece bireysel performans ve kıdem gibi unsurlarla belirlenir.

Otokar Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası'nı incelemek için [tıklayın](#).

Ortalama Kadın Çalışan Maaşı/Erkek Çalışan Maaşı	2022	2023	2024
Yönetici İçin Oran (%)	92	97	92
Yönetici Ünvanına Sahip Olmayan İçin Oran (%)	95	95	96

İştirakler Dahil Ortalama Kadın Çalışan Maaşı/Erkek Çalışan Maaşı (2024)	Türkiye	BAE	İtalya	Fransa	Kazakistan	Romanya	Toplam
Yönetici İçin Oran (%)	96	-	-	55	-	0	92
Yönetici Ünvanına Sahip Olmayan İçin Oran (%)	95	-	119	80	-	90	96

Fırsat Eşitliği Göstergeleri	2024
İlk Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Kadın Çalışan Sayısı	3
İlk Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Erkek Çalışan Sayısı	34
İlk Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Toplam Yönetici Sayısı	37
Orta Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Kadın Çalışan Sayısı	23
Orta Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Erkek Çalışan Sayısı	152
Orta Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Toplam Yönetici Sayısı	175
Üst Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Kadın Çalışan Sayısı	3
Üst Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Erkek Çalışan Sayısı	5
Üst Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Toplam Yönetici Sayısı	8

Gelir Yaratan Fonksiyonlar Göstergeleri	2024
Gelir Yaratan Fonksiyonlarda Yönetici Olarak Yer Alan Kadın Yönetici Sayısı	4
Gelir Yaratan Fonksiyonlarda Yönetici Olarak Yer Alan Erkek Yönetici Sayısı	22



Anne-Bebek Uygulamaları

Çocuğu olan kadın çalışanlarımıza yaşantılarını kolaylaştıracak kreş yardımı gibi olanaklar sunuyoruz. Otokar'ın çalışma lokasyonunda kadın çalışanların kullanımı için ayrılmış süt odası bulunuyor. Önümüzdeki dönemde oda sayısının artırılmasını hedefliyoruz.

Doğum İzinleri ve Destekler	2024
Ebeveynlik İzninden Yararlanan Kadın Çalışan Sayısı	7
Ebeveynlik İzninden Yararlanan Erkek Çalışan Sayısı	243
Ebeveynlik İzninden Yararlanan Toplam Çalışan Sayısı	250
Ebeveynlik İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Kadın Çalışan Sayısı	7
Ebeveynlik İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Erkek Çalışan Sayısı	243
Ebeveynlik İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Toplam Çalışan Sayısı	250
Kreş Hizmetinden Faydalanan/Maddi Destek Alan Kadın Çalışan Sayısı	51
Kreş Hizmetinden Faydalanan/Maddi Destek Alan Erkek Çalışan Sayısı	0
Kreş Hizmetinden Faydalanan/Maddi Destek Alan Toplam Çalışan Sayısı	51
Yasal İznin Ötesine Geçen Ücretli Ebeveynlik İzninden Yararlanan Kadın Çalışan Sayısı	0
Yasal İznin Ötesine Geçen Ücretli Ebeveynlik İzninden Yararlanan Erkek Çalışan Sayısı	0
Yasal İznin Ötesine Geçen Ücretli Ebeveynlik İzninden Yararlanan Toplam Çalışan Sayısı	0

Otokar olarak, cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına yönelik aşağıdaki ilkelere gönüllü olarak uyacağımızı ve ülke genelinde bu ilkelerin yaygınlaştırılmasına öncülük edeceğimizi taahhüt ediyoruz:

1. İnsan haklarına saygılıyız. Tüm çalışanlarımıza eşitlik temel ilkesiyle davranırız.
2. Kadın ve erkek çalışanlarımızın sağlık, güvenlik ve refahlarını cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlarız.
3. Kadınların iş gücüne katılımını özel olarak destekleriz.
4. Kadın-erkek fırsat eşitliği kriterlerini tüm İnsan Kaynakları Politikalarımızda tanımlarız.
5. "Eşit işe eşit ücret" politikası ile hareket eder, bu konunun takipçisi oluruz.
6. Kariyer fırsatlarından eşit düzeyde faydalanılması için gerekli mekanizmaları kurarız.
7. Eğitim politikaları oluşturur, izler ve kadınların katılımına özel olarak dikkat ederiz.
8. İş-aile yaşam dengesini koruyan çalışma ortam ve uygulamalarını oluştururuz.
9. Fırsat eşitliği plan ve kazanımlarımızla ilgili gelişmeleri iç ve dış iletişimle duyururuz.
10. İş'te Eşitlik Bildirgesi'nin tüm etki alanımıza (iş ortaklarımız, tedarikçilerimiz) yayılmasını sağlarız.
11. Bildirgede yer alan hususların takibi için kurumumuzda bir liderlik ekibi oluştururuz.

DÜNYA İÇİN

Çevre İçin Yaklaşımımız

Otokar olarak, iç ve dış bağlamlarını, ilgili tüm tarafların şartlarını, ihtiyaç ve beklentilerini değerlendirerek müşteri memnuniyeti için müşterimize özel ve çevreye duyarlı şekilde, otomotiv sektöründe otobüs ve hafif kamyon, savunma sanayisi için taktik tekerlekli ve paletli araçlar ile kule sistem ürün ve hizmetlerini tasarlıyor ve üretiyoruz. ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 14064-1:2018 ve AQAP 2110:2016 sistem belgeleri kapsamında, detaylı olarak sistemlerin sınırlarını ve uygulanabilirliğini tayin ediyoruz. Otokar Europe Şirketi ile İstanbul garaj servisleri özel kişi ve kuruluşlara ait olduğundan, bu faaliyetler yönetim sistemleri belgelerinin kapsamı dışındadır.

2872 sayılı Çevre Kanununa bağlı “Çevre Yönetim Birimi ve Çevre Danışmanlık Firmaları Hakkında Yönetmelik” kapsamında kurulmuş olan ve T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş Çevre Yönetim Birimimiz ile çevreye olan etkilerimizi sistematik olarak kontrol altında tutuyoruz.

Ürün oluşturma, sunma ve ömür çevrimi sonuna kadar, doğrudan ve dolaylı olarak etkileşim içinde olduğumuz kişi, kurum ve kuruluşların çevre bilincini artırarak sürdürülebilir olmayı, yerel ve bölgesel komşularımıza karşı çevresel sorumluluklarımızı yerine getirerek biyoçeşitliliğin korunmasını, çevreci proses ve ürünler ile iklim değişikliğini sürekli azaltacak iyileştirmeler yapmayı görev kabul ediyoruz.



Otokar, Çevre Politikası doğrultusunda;

- Çevre ile ilgili yayınları izleyerek, mevcut kanun ve yönetmeliklere uyar.
- İklim değişikliğine karşı duyarlı, temiz ve sağlıklı bir çevrenin gelecek nesillere aktarılması için çalışır.
- Çevre kirliliğini, çevre yönetim sistemiyle birlikte, kirliliğin kaynağında önlenmesi prensibi sayesinde en aza indirerek kontrol altında tutar.
- Çevre amaç ve hedefleri doğrultusunda, yan sanayilerine ve ilgili kuruluşlara gerekli bilgi ve eğitimleri verir.
- Çevre etkinliklerini, diğer politika unsurlarına destek olacak şekilde yönlendirir.
- Çevre performansını sürekli geliştirmeyi taahhüt eder.

Otokar Çevre Politikası'nı incelemek için tıklayın.

Çevre Yönetimi

Otokar Yönetim Kurulu, çevre yönetim stratejilerimizi belirler ve bu doğrultuda gerçekleştirilen faaliyetleri takip eder. Genel Müdür, kurumsal politika ve stratejilerimizin hayata geçirilmesinden sorumludur. Çevre yönetimi uygulamaları, Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğünde örgütlenen Çevre ve Sürdürülebilirlik Liderliği tarafından yürütülür.

Otokar faaliyetlerinin çevresel etkileri çok boyutlu bir denetim uygulamasına tabidir. Şirket iç denetim sistemimizin yanında yıllık olarak gerçekleştirilen Koç Holding Denetim Grubu denetimleri de bulunur. Diğer taraftan çevre standartlarına uyuma yönelik bağımsız dış denetimler de gerçekleştiriyoruz. Otokar, T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının denetimlerine de tabidir. Sera gazı emisyonları, VOC emisyonları, atık su, tehlikeli ve tehlikesiz atık konularında Bakanlığa beyanlarda bulunuyoruz. Raporlama dönemi içerisinde çevresel etki nedeniyle aldığımız bir şikayet ya da çevre cezası yoktur.

Çevresel etkileri kurumsal risk yönetimimizin bir parçası olarak takip ediyoruz. Bu alanda

tespit edilen riskleri analiz ediyor ve çevresel etkileri, Çevresel Etki Kütüğü'ne kaydediyoruz. Çevresel risklerde bir değişiklik meydana geldiğinde Çevresel Etki Kütüğü'nü yeniliyoruz. "Otokar Yönetim Sistemleri Çevresel Amaç, Hedef ve Yönetim Programlarının Belirlenmesi Prosedürü" uyarınca çevresel performansımız için yıllık ve beş yıllık hedefler belirliyor ve ilerlemeleri takip ediyoruz.

Çevresel hedeflerimiz bireysel performans değerlendirme ve ücretlendirme sistemi içerisinde yer buluyor. Çalışanlarımızın çevresel performansını OKR sistemiyle değerlendiriyor ve takip ediyoruz. Bu değerlendirmeler Genel Müdür'e ve Yönetim Kurulu'na raporlanıyor.

2024 yılında çevre yönetim süreçlerinin verimli biçimde gerçekleştirilmesi ve performansın geliştirilmesine yönelik uygulamalar için 5,9 milyon TL çevresel harcama gerçekleştirdik. Toplam çevresel yatırımlarımız 15.5 milyon TL oldu. Çalışanlarımızın çevre yönetimi alanında bilgi ve farkındalık düzeyini üst düzeyde tutmak amacıyla çalışanlarımıza 1.966 kişi*saat çevre eğitimi verdik. Çevresel veya suyla ilgili bir konuda herhangi bir ceza ile karşılaşmadık.

Çevresel Yatırım ve Eğitimler	2022	2023	2024
Toplam Çevresel Harcamalar (milyon TL)	3,4	6,4	5,9
Çevre Eğitimleri (kişi*saat)	1.680	1.652	1.966

Çevresel İş Birlikleri

Çevre, daha geniş bir etki yaratmak adına ortak çalışmalara ve iş birliklerine ağırlık verdiğimiz bir konudur. Bu doğrultuda farklı paydaş grupları ve sivil toplum kuruluşlarıyla çalışmalar gerçekleştiriyoruz. Koç Topluluğu Çevre Kurulu Üyesi olarak periyodik toplantılara katılım sağlıyor, aynı zamanda iyi uygulamalarımızı, yaygınlaşması için Koç Topluluğu'nun diğer şirketleriyle paylaşıyoruz.

OSD, SATSO, İSO ve TÜSİAD Çevre Çalışma Gruplarında üye olarak yer alıyoruz. İSO ve TÜSİAD, yakın bölgede yer alan firmalarla iletişim ve dayanışma halinde olduğumuz platformlardır. Bu kapsamda, mevzuat değişiklikleri, AB uyum yönetmelikleri, yerel yaptırımlar, yatırım çalışmaları gibi konularda paylaşım yapma olanağı buluyoruz.

Paydaşların Teşvik Edilmesi

Otokar olarak, paydaşlarımızdan ve iş ortaklarımızdan çevre konusunda özdeş bir tutum benimsemelerini bekliyoruz. Çevre yönetim anlayışımızın sadece Otokar operasyonlarıyla sınırlı kalmayıp tüm değer zincirine yayılmasını hedefliyoruz. Birlikte çalışılacak tedarikçi seçiminde çevresel regülasyonlar ve standartlara uyum sağlanıyor olmasına ve çevre yönetim kriterlerinin karşılanıyor olmasına dikkat ediyoruz. Tedarikçilerin çevresel performansını öz değerlendirme anket çalışmalarıyla takip ediyoruz.

Çevre yönetimi alanında gerçekleştirilen faaliyetleri ve elde edilen sonuçları, sürdürülebilirlik ve faaliyet raporlarının yanı sıra, Koç Holding raporlama çalışmaları, Otokar Hattı blogu, Otokar'da Bu Ay bülteni, Otokar İSG Bülteni, yan sanayi eğitimleri ve çevre bilgilendirme notları gibi kanallar aracılığıyla paydaşlarımızın bilgisine sunuyoruz.

Çevre konusunda Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası'nın 2024 yılında düzenlediği Sakarya'nın Yıldızları Ödül Töreni'nde Çevre Ödülü'ne layık görüldük.



DÜŞÜK KARBON EKONOMİSİ

Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş ve Temiz Teknolojiler

Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş ve Temiz Teknolojiler Göstergeleri	2022	2023	2024
Kapsam I Emisyonları (ton CO ₂ e)	11.023	16.046	14.781
Kapsam II Emisyonları (ton CO ₂ e)	9.685	12.722	12.740
Kapsam III Emisyonları (ton CO ₂ e)	3.197.714	4.999.262	4.929.872
Ünite Başına Kapsam I Emisyonu (ton CO ₂ e/ünite)	0,86	1,08	0,92
Ünite Başına Kapsam II Emisyonu (ton CO ₂ e/ünite)	0,76	0,85	0,80
Ünite Başına Kapsam III Emisyonu (ton CO ₂ e/ünite)	251	315	309

İklim Değişikliğiyle Mücadele Yaklaşımı

İklim değişikliğiyle mücadele çalışmalarımızı; Çevre Politikası, Enerji Politikası, AR-GE Stratejisi, Koç Topluluğu İklim Değişikliği Stratejisi ve Koç Topluluğu İklim Değişikliği Yönetimi çerçevesinde yürütüyoruz. İklim değişikliğine yönelik stratejilerimiz Otokar Yönetim Kurulu tarafından belirleniyor.

Karbon Ayakizi Çalışmaları

TCFD (İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü) kapsamında, 2021 yılında iklim değişikliği odaklı bir risk analiz çalışması gerçekleştirdik. Düşük karbon ekonomisine geçişi kolaylaştıran sürdürülebilir ürün, hizmet ve stratejilerimizi risk ve fırsat ekseninde değerlendirdik. İklim değişikliğiyle mücadelede takip ettiğimiz temel strateji, Otokar ürünlerinin ve üretim süreçlerinin iklim üzerinde yarattığı etkilerin sınırlandırılmasına yöneliktir.

Üretim süreçlerinde tüketilen enerji ve açığa çıkan sera gazı emisyonlarını takip ediyor, enerji tüketimi ve

emisyonların azaltılmasına hizmet eden verimlilik projeleri hayata geçiriyoruz. 2021 yılı baz yıl seçilerek Kapsam 1-2-3 emisyonlarımız BSI tarafından ISO14064-1 Standardı'na göre doğrulandı. 2022 yılına ait Kapsam 1-2-3 emisyonları BVQI (Bureau Veritas) tarafından, 2023 yılı verileri ise QSI Belgelendirme Muayene ve Test Hizm. Ltd. Şti. tarafından akredite edilmiş durumdadır. Carbon Trust ile GHG standardına göre hesaplama da yapıldı. 2024 yılında ISO 14064-1:2006 Standardı, GHG Protokolü, IPCC 2006 Tier 1 yöntemlerine uyumlu Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 düzeyinde sera gazı emisyonu hesaplama ve doğrulama çalışmaları yürüttük. Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımıza yönelik olarak hedef modellemesi ve fizibilite çalışmaları da gerçekleştirdik.

- **Kapsam I emisyonlarımız** Sakarya Arifiye'de yer alan Üretim Tesisine ek olarak dördü Türkiye'de olmakla birlikte altı lokasyonda bulunan satış ofisleri, depo ve

yönetim merkezini kapsayacak şekilde hesaplanıyor, tüm doğrudan sera gazı emisyonlarını içeriyor. Sabit yanma kaynakları, şirket araçları, kaçak gazlar gibi emisyon kaynakları dahil ediliyor.

- **Kapsam II emisyonlarımız** Sakarya Arifiye'de yer alan Üretim Tesis'i'ne ek olarak dördü Türkiye'de olmakla birlikte altı lokasyonda bulunan satış ofisleri, depo ve yönetim merkezini kapsayacak şekilde hesaplanıyor, tüm satın alınan dolaylı enerji kaynaklarını kapsıyor.
- **Kapsam III emisyonlarımız** ise üretime yönelik taşımacılar, iş seyahatleri, çalışanların ulaşımı, atıklar, satılan ürünlerin dağıtımı ve satılan ürünlerin kullanımı, operasyonlar kapsamında üretilen atıklar gibi süreçlerle sınırlı kalmayarak üretim öncesi ve üretim sonrası tüm emisyon kaynaklarını kapsıyor.

2050 yılına kadar karbon nötr olma hedefiyle sürdürülen Koç Holding Karbon Dönüşüm Programı'nda da aktif rol alıyoruz.

Yakıt Ekonomisi ve Kullanım Emisyonları

Alternatif Yakıtlı Araçlar

Araçlardan yayılan emisyonlar iklim değişikliği üzerinde yıkıcı etkiye sahip oluyor. Bu nedenle açığa çıkan emisyonun sınırlandırılmasına olanak tanıyan teknolojilerin üretimi, sektörün önde gelen oyuncularından biri olarak gündemimizde geniş bir yer tutuyor. Alternatif yakıtlı araçlar, elektrikli ve yakıt verimliliği yüksek araç geliştirme projeleri odaklandığımız konulardır.

Sıfır emisyonlu araç ailesini genişletme konusundaki çalışmalarımıza 2024 yılında da devam ettik. Alternatif yakıtlı araçlar konusunda önemli bir global oyuncu olarak, şehirlerin çevreci araç ihtiyaçlarına hidrojenli, doğal gazlı ve elektrikli araçlardan oluşan geniş ürün ailesiyle hizmet veriyoruz. 6 metreden 19 metreye kadar uzanan elektrikli otobüs ailemize ek olarak 2024 yılında ayrıca e-Atlas ile ilk yurt içi elektrikli kamyon satışını da gerçekleştirdik.

Emisyon seviyesi düşürülmüş araç teknolojilerine yatırım yaparken mevcut araç portföyümüzün motor sistemleri de daha düşük emisyon değerlerine sahip olacak şekilde yeniden düzenleniyor. Sıfır emisyonlu otobüslerimiz, dönüşüm içerisinde olan başta Avrupa şehirleri olmak üzere tüm kentlerin ihtiyaçlarını şimdiden karşılamaya hazır. Alternatif yakıtlı araç ailemizi daha da genişleterek bu pazarlara sunduğumuz tüm ürün gamını düşük ve sıfır emisyonlu hale getirmeyi hedefliyoruz.



Enerji Yönetimi

Enerji Yönetimi Göstergeleri	2022	2023	2024
Doğrudan Enerji Tüketimi (GJ)	216.223	181.075	243.984
Dolaylı Enerji Tüketimi (GJ) – (Şebeke)	79.152	101.691	107.272
Toplam Tüketilen Enerji (GJ)	295.963	285.624	351.256
Enerji Verimliliği Projeleri için Yatırım Tutarı (bin ABD doları)	276	69	295
Enerji Verimliliği Çalışmalarında Edilen Yıllık Tasarruf (GJ)	5.713	5.533	10.674
Ünite Başına Tüketilen Enerji (GJ/Ünite) - Şebeke ve GES	23,27	18,02	7,7

Enerji Yönetimi Yaklaşımı

Tüm faaliyetlerinde, sürdürülebilir gelişmeyi temel alan, proaktif enerji yönetim sistemi uygulamayı ve geliştirmeyi hedefliyoruz. Enerji Politikamız doğrultusunda, tüm faaliyetlerimizde enerji ve doğal kaynakların verimli kullanılmasını; yeni projelerde, ekipman alımlarında çevre ve enerji dostu teknolojileri uygulamayı; mevcut proses ve sistemlerde verimlilik artırıcı iyileştirmeler yaparak enerji tasarrufu yapmayı ve doğal kaynak tüketimini azaltmayı taahhüt ediyor, sera gazı etkilerini azaltmak için de enerji yönetimine büyük önem veriyoruz. Bu kapsamda ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi'ni de kurarak belgelendirdik.

Üretimde Enerji Verimliliği

Enerji verimlilik projeleri, temel performans göstergelerimiz olan enerji tüketimi ve sera gazı emisyonlarına olan etkileri sebebiyle hayata geçiriliyor. 2024 yılında Arifiye'de bulunan fabrikamızda gerçekleştirilen enerji verimliliği faaliyetleri kapsamında 10 proje devreye alarak 10.674 GJ enerji ve 956 ton CO₂ tasarrufu sağladık. Bu projelerin önemlileri arasında basınçlı hava kompresörünün değişimi, kataforez tesisi rejenatif termal oksidasyon ünitesinin atık ısı geri kazanımı ve basınçlı hava kurutucularının değişimi bulunmaktadır.

Yenilenebilir Enerji

Evsel atık su tesisimizin enerji tüketimini ve karbon emisyonunu azaltmak amacıyla 2022 yılında 12,6 kWh güce sahip pilot uygulamayla güneş enerjisi üretimine başladık ve alınan başarılı sonuç neticesinde 800 kWh kurulu güce sahip GES tesisi hayata geçirdik. Tesisimiz 2023 yılının ilk ayında faaliyete başladı ve 2024 yılında 3.646 GJ enerji üretimi gerçekleştirdi.

[Otokar Enerji Politikası'nı incelemek için tıklayın.](#)

DÖNGÜSEL EKONOMİ

Döngüsel Ekonomi Göstergeleri	2022	2023	2024
LCA - Geri Dönüşüm Hesaplaması Yapılan Araç/Ürün Sayısı	3	2	3

Doğal Kaynakların Verimli Kullanımı

Doğal kaynakların verimli kullanımı titizlikle takip ettiğimiz konulardan biridir. Sorumlu bir şirket olmanın gereği olarak faaliyetlerimiz için ihtiyaç duyulan kaynakların asgari düzeyde kullanılmasını hedefliyoruz.

Yaşam Döngüsü Analizleri (LCAs)

Ürünlerimizin tasarımında çevresel etkilerin değerlendirilmesi önemli bir karar noktasını oluşturuyor. Bu süreçte sadece üretimin ve ürünlerin belirli noktalarının değil, ürünlerin tüm yaşam döngüsü içinde ürettiği etkilerin göz önünde bulundurulması esastır. Yaptığımız değerlendirmeler ışığında mevcut ve yeni ürünlerin çevresel etki niteliklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütüyoruz.

Bu kapsamda 2024 yılında 3 Yaşam Döngüsü Değerlendirmesi (LCA) yaptık.



ATIK YÖNETİMİ

Sıfır Atık Yaklaşımı

Atıklarımız ağırlıklı olarak üretim süreçleri ve boyahane kaynaklıdır; lojistik süreçlerinde de ambalaj atıkları ve destek ekipleri kaynaklı (atık su, bakım) atıklar oluşuyor. Bu atıklar tehlikeli ve tehlikesiz olarak sınıflandırılıyor. Tehlikeli olarak sınıflandırılan atıklar kimyasallar ve kimyasallarla kontamine olmuş atıklardır. Tehlikesiz atıklar ise ambalaj atıkları, proses kaynaklı metal parçaları gibi herhangi bir kimyasal kontaminasyona uğramamış atıkların tümüdür.

Çevre politikamız ve sıfır atık hedefimiz çerçevesinde üretim süreçlerinde atık oluşumunun en aza indirilmesini, oluşan atığın ise en yüksek oranda geri kazanılmasını ve yeniden kullanılmasını amaçlıyoruz. Tesisimizde oluşan tehlikeli ve tehlikesiz atıkların tümü sıfır atık ilkesine uygun olarak yönetiliyor. Atıklar sınıflandırılmalarının ardından, katı-sıvı, geri dönüşüm, geçici depolama ve bertaraf için ayrılıyor. Geri dönüşüm kısmında, atıkların doğrudan geri dönüştürülmesi ve atıktan yakıt oluşturulması durumuna göre ayrıca ayırım sağlanıyor ve tesisten çıkışı buna göre yapılıyor. 2024'te 737 k ton tehlikeli, 7.678 k ton tehlikesiz olmak üzere 8.414 k ton atık oluştu. Oluşan atık yüzde 99 oranında geri kazanıldı. 2024 yılında tesisimizde önemli bir sızıntı veya kaçak yaşanmadı.

Atıkların azaltılması için geri kazanım başta olmak üzere farklı çalışmalar yapıyoruz. Bunların başlıcaları şu şekildedir:

- Ambalaj optimizasyonu ve tedarik zincirinde tekrar kullanılabilir ambalaj kapsamında çalışmalar yapılıyor.
- Sıfır atık vizyonunda sürekli eğitimler veriliyor.
- 2023 yılında tek kullanımlık plastik kullanımı sonlandırıldı.
- Süreç kaynaklı atık oluşumunun azaltılması için metal atık oluşumunun önüne geçecek şekilde tasarımdan, üretime kadar iyileştirme çalışmaları gerçekleştirildi.

Üretim sürecimizde oluşan elektronik atıkların tamamı lisanslı firmalar aracılığıyla geri kazanılıyor. Ayrıca çalışanlarımızın evlerindeki elektronik atıkları getirebilecekleri alanlar oluşturuldu ve bu atıkların geri kazanılması sonucunda oluşacak gelirle ağaçlandırma yapılması için tüm süreçler tamamlandı.

Atık Yönetimi Göstergeleri	2022	2023	2024
Oluşan Atık (ton/ünite)	0,57	0,56	0,51
Oluşan Tehlikeli Atık (ton/ünite)	0,033	0,043	0,046
Toplam Atık (ton)	7.077	8.958	8.414
Geri Kazanılan Atık (ton)	6.999	8.892	8.396
Geri Dönüştürülen Atık Oranı (%)	99	99	99
Çevresel Konularda Alınan Önemli Cezalar (TL)	0	0	0

Diğer Zararlı Gaz Göstergeleri (ton)	2023	2024
Kükürt oksitler (SO _x /SO ₂)	0,102	0,101
Azot oksitler (NO _x /NO ₂)	64,99	64,483
Metan olmayan uçucu organik bileşikler (NMVOC)	23,891	23,703
Karbonmonoksit (CO)	0,319	0,316

Atık Gazların Yönetimi

Ozon Tabakasına Zarar Veren Gazlar: Florlu sera gazları, ürünlerin klimaları için (R-134A) ve tesis bakımları sırasında (soğutucu ünitenin cinsine göre R-404a, R-407a, R-410a veya R-22) kullanılıyor.

Diğer Zararlı Gazlar: NMVOC (metal olmayan uçucu organik bileşenler) gazlarının emisyonunu azaltacak önlemlerin en başında Rejeneratif Termal Oksitleyici (RTO) sistemi bulunuyor. Boya kurutma fırınlarında oluşan NMVOC gazının yakılması ve aktif karbon filtrelerde tutulması sonucunda yüzde 95 verim ile uçucu organik bileşimlerin emisyonunu engelliyoruz.

Havaya salınan miktarlar, T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın sınır değerlerinin altındadır. Düzenli olarak bakanlığın yetkili kuruluşları tarafından emisyon ölçümleri ve hava kalitesi kontrolleri yapılıyor. İlgili yönetmelik esasları doğrultusunda VOC Raporunu yıllık olarak hazırlanıyor, baca gazı emisyon ölçümlerini iki yılda bir yaparak Bakanlığa sunuyoruz.

SU YÖNETİMİ

Suyun Verimli Kullanımı

Üretim süreçlerimizin özellikle yüzey kaplama aşamasında ve boyahanelerin filtrasyon uygulamalarında yoğun su kullanımı mevcuttur; ayrıca yemekhane ve çalışan kullanımı kaynaklı evsel atık su da oluşur. Bu sebeple yeniden kullanım ve geri kazanım uygulamaları gerçekleştiriyoruz.

2022 yılında üretimde geri kazanılmış suyun kullanımını artırmak amacıyla yağmur suyu hasadının geliştirilmesi yönünde çalışmalar başlattık. Bu kapsamda iki farklı bina, çatılarında yapılan güncellemeler neticesinde yağmur suyu toplanmasına uygun hale getirildi. Yağmur suyu toplama sistemimizle yağmur hasadı yaparken, 2024 yılında yatırımı tamamlanan iyonize su geri kazanım sistemi ile kataforez tesisimizin de iyonize (Safsu) proses sularını geri kazanarak su döngüselliğini sağlıyoruz. 2024 yılında yaklaşık 160 bin m³ su, geri dönüşüm ve geri kazanım uygulamalarıyla üretimde yeniden kullanıldı, verimlilik projeleriyle de 3 bin m³ su tasarrufu yapıldı.

Atık Su Yönetimi

Üretimden oluşan atık su, endüstriyel (atık su) arıtma tesisimizde Otokar Çevre Politikası, çevre yönetim sistemleri ve yasal düzenlemelere uygun olarak işleniyor ve kirlilik yükü Sakarya Büyükşehir Belediyesi (SASKİ) tarafından deşarj izinlerinde belirtilen değerlere indirilerek deşarj noktalarına ulaştırılıyor. Evsel atık suları ise sonunda bir arıtma tesisi olan Saski Kanalına deşarj etmekteyiz.



Su Yönetimi Göstergeleri (bin m ³)	2023	2024
Çekilen Yeraltı Suyu	91	69
Çekilen Şebeke Suyu	102	151
Çekilen Toplam Su	193	220
Atık Su	90	126
Su Tüketimi (Çekilen Su-Atık Su) Kullanılan Su Miktarı	103	94
Geri Dönüşüm ve Geri Kazanım ile Yeniden Kazanılan Su miktarı	150	160
Tüketilen Su Miktarı/Ünite	0,0129	0,0140
Net Su Miktarı/Ünite	0,006	0,0059

TOPLUM İÇİN

TOPLUMSAL KATILIM

Toplumsal Katılım Yaklaşımı

Toplumsal Katılım Göstergeleri	2022	2023	2024
Bağış ve Sponsorluklar	binde 4	binde 4	binde 4
Beceri Gerektiren Konularda Mesleki Eğitim Adedi	2	2	2
STEM Projesi * (Staj/Burs/Atölye) Adedi	-	-	1

*2024 yılında başlamıştır.

Koç Holding'in kurucusu merhum Vehbi Koç'un "Ülkem varsa ben de varım" ilkesinden hareketle, içinde yaşadığımız toplumun gelişimine ve refahına katkı sağlamayı amaçlıyoruz. Sorumlu kurumsal vatandaşlık anlayışıyla, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda toplumumuzun ekonomik, sosyal ve çevresel gelişimine de katkı veriyoruz. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, Otokar Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan Otokar Toplumsal Yatırım Politikası'nda tanımlanan prensipler çerçevesinde gerçekleştiriliyor.

Faaliyetlerimizi en yüksek etik standartlara uygun olacak şekilde yürütmeye büyük önem veriyor ve Koç Holding'in imzacısı olduğu BM Küresel İlkeler Sözleşmesinin 10 ilkesini benimsiyoruz. Toplumsal katılım projeleri Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğümüzün sorumluluğunda hayata geçiriliyor.

Toplumsal Yatırımlar, Koç Topluluğu'nun Sürdürülebilirlik Rehberi'ne ve Otokar'ın sürdürülebilirlik önceliklerine uygun şekilde ve aşağıda belirtilen koşullar dikkate alınarak gerçekleştiriliyor:

- İlgili toplumsal yatırımın, Otokar'ın ticari faaliyetlerinin yürütüldüğü bölgelerin öncelikleri ve ihtiyaçları ile uyumlu olması,
- Toplumsal yatırım faaliyetleri ile iş stratejisi arasında açık ve net bir bağlantının sağlanması,
- Uygulanabilir çözümler ileri sürebilmek için sivil toplum örgütleri, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler veya bireylerle güçlü ilişkilerin kurulması,
- Toplumsal yatırımla elde edilen sonuçların ölçülebilir ve ölçeklenebilir olup farklı faaliyet alanlarına ve bölgelere yaygınlaştırılma potansiyeline sahip olması,
- BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarında belirtildiği üzere, sosyal ve çevresel hedeflere uygun olmalarının sağlanması.



Güçlü Yarınlar Projesi filmi için [tıklayın](#).
Otokar Toplumsal Yatırım Politikası'nı [incelemek için tıklayın](#).



Bağış ve Sponsorluk Yaklaşımı

Belirli koşullar sağlandığı durumlarda bağış ve sponsorluklar da yapıyoruz.

Bu aktiviteler;

- Otokar'ın ana sözleşmesi (ve/veya sair kuruluş dokümanlarına), Genel Kurul ve/veya Yönetim Kurulu veya benzeri bir yetkili temsil organı tarafından belirlenen sınırlamalarla uyum;
- Otokar'ın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli sermaye piyasası, ticaret hukuku ve vergi hukuk mevzuatı dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla tüm hukuki düzenlemelere uygun;
- Otokar'ın değerleri veya ticari çıkarları ile çatışmayan ve bu Politikadaki ilkeler ile Koç Topluluğu ve Otokar Etik İlkelerine uyumlu;
- Mevzuata uygun bir şekilde belgelendirilmiş olmalıdır.

Bağış ve Sponsorluk İşlemleri ayrıca:

- Usulsüz bir çıkar sağlama veya yolsuzluğun herhangi bir türü için kullanılma amacı gütmemeli,
- Herhangi bir ticari fırsatla bağlantılı olmamalı (bir ihaleyi kazanabilmek, bir sözleşmenin yenilenmesini sağlamak vb.),
- Siyasi amaçlarla herhangi bir politikacıya, siyasi partiye, belediyeye veya hükümet görevlisine, doğrudan veya dolaylı olarak bir üçüncü kişi aracılığıyla fayda sağlamak amacı taşımamalı,
- Etnik köken, milliyet, cinsiyet, din, ırk, cinsel yönelim, yaş veya engellilik temelinde ayrımcılık yapan herhangi bir kurum veya kuruluşun yararına olmamalı,

- Doğrudan veya dolaylı olarak insan veya hayvan hakları ihlalleri, tütün, alkol ve yasa dışı ilaçların tanıtımı ve çevreye zarar verme amacı taşımamalıdır. Yukarıdaki koşullara ek olarak, Otokar'ın gerçekleştireceği bağışların üst sınırı, Otokar'ın Genel Kurulu tarafından belirlenmeli ve yıl içinde gerçekleştirilen bağışlar Genel Kurul'un bilgisine sunulmalıdır.

Otokar Bağış ve Sponsorluk Politikası'nı incelemek için tıklayın.

Bağışlar

Bağış ve Sponsorluk Politikamız doğrultusunda 2024 yılı içinde vakıf ve derneklere yapılan toplam bağış tutarı nominal tutarlar esas alındığında 20,6 milyon TL'dir (31 Aralık 2024 tarihindeki alım

gücüne göre 21,6 milyon TL). Bu tutarın dağılımı aşağıdaki gibidir:

- 11,8 milyon TL'si Koç Üniversitesi'ne,
- 5,7 milyon TL'si Vehbi Koç Vakfı'na,
- 1,7 milyon TL'si Elektrikli Araçlar Atölyesi kurduğumuz Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası (SATSO) Motorlu Araçlar Teknolojisi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ne
- tutar ise her biri 500.000 TL'nin altında olarak muhtelif kurum ve kuruluşlara.

Sponsorluklar ve Destekler

- İstanbul Rahmi M. Koç Müzesi'ndeki "Beygir Gücü" sergisine destek olduk; sergide, Otokar üretimi olan ve dünyayı dolaşan Land Rover Defender yer aldı.
- Çağdaş sanat müzesi Arter'e ulaşım desteğimizi sürdürdük.



Öğrencilerin Gelişimine Destek

Üniversite Öğrencileriyle Mobilite ve Optimizasyon Projeleri

Otokar'ın mentorluğunda Sakarya Teknokent A.Ş. iş birliği ile Sakarya Üniversitesi'nden öğrenciler, mobilite ve optimizasyon alanlarında gerçek problemlere çözüm getirebilecek üç özel proje geliştirdi. Üniversite öğrencilerinin gelişimine katkı sağlamak, onları sanayide gerçek problem ve çözüm yöntemleri ile tanıştırmak, üniversite-sanayi iş birliği sinerjisini artırmak amacıyla yapılan iş birliğinde 14 öğrenci görev aldı.

14 hafta boyunca Otokar yöneticilerinin de destek ve yönlendirmelerini alan öğrenciler, gerçek iş hayatından seçilen mobilite çözümleri ve optimizasyon problemleri alanında üç farklı konu üzerinde yoğunlaştı. Proje süresince, öğrencilere Agile (Çevik) Yönetim eğitimleri verildi ve sanayide karşılaşılan problemlerin çözümü için gerekli bilgi ve deneyim kazandırılarak iş hayatına hazırlanmaları sağlandı.

Üniversite-Sanayi İş Birlikleri

Üniversite ve sanayi iş birliklerini güçlendirmeye devam eden Otokar, Yıldız Teknik Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü ile iş birliği protokolü imzaladı.

Hacettepe Üniversitesi ACM Topluluğu üyeleri fabrikamızda ağırlanarak öğrencilerin test merkezlerini deneyimlemeleri sağlandı.

Tersine beyin göçüne destek vermek amacıyla yurt dışında eğitim gören Türk öğrenciler için "Beyond The Borders Ideathon" etkinliği düzenledik. MEXT Dijital Fabrika'da gerçekleştirilen etkinlikte, genç yetenekler doğal afetlere yönelik yenilikçi modüler araç çözümleri geliştirdi. 38 farklı üniversiteden gelen başvurular arasından seçilen 12 katılımcı, üç gün boyunca Otokar'ın teknik ekipleriyle birlikte çalışma fırsatı buldu.

Otokar ile Güçlü Yarınlar Projesi

Otokar, STEM Projesi kapsamında Arifiye SATSO MAT MTAL ile iş birliği protokolü imzalayarak Otokar ile Güçlü Yarınlar projesini başlattı. Projenin ilk adımı olarak, Otokar fabrikasının bulunduğu Arifiye'deki SATSO Motorlu Araçlar Teknolojisi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Elektrikli Araçlar Atölyesi kuruldu. Otokar Güçlü Yarınlar Projesi ile öğrencilere staj ve burs imkanı sağlayarak geleceğin teknolojilerine hakim ve yetkin insan kaynağının yetişmesine destek olmayı hedefliyor.

Proje kapsamında 11. sınıf öğrencileri fabrikamızda staja başlamış, kız öğrenciler başta olmak üzere başarılı 12 öğrenciye burs verilmiştir. Ayrıca, belli aralıklarla mühendislik ve teknik ekiplerimiz tarafından güncel konular ve sektördeki gelişmeler hakkında eğitimler düzenleniyor.

Çevresel İnisiyatifler

Çevre, daha geniş bir etki yaratmak adına ortak çalışmalara ve iş birliklerine ağırlık verdiğimiz bir konudur. Bu doğrultuda farklı paydaş grupları ve STK'lar ile birlikte çalışmalar gerçekleştiriyoruz. Koç Topluluğu Çevre Kurulu Üyesi olarak aylık periyodik toplantılara katılıyor, aynı zamanda iyi uygulamalarımızı diğer Topluluk şirketleri ile paylaşarak yaygınlaşmasını sağlıyoruz. OSD ve TÜSİAD Çevre Çalışma Gruplarında üye olarak yer alıyoruz. ISO ve TÜSİAD, Otokar'ın yakın bölgede yer alan firmalarla iletişim ve dayanışma halinde olduğu platformlardır. Bu kapsamda, mevzuat değişiklikleri, AB uyum yönetmelikleri, yerel yaptırımlar, yatırım çalışmaları gibi konularda paylaşım yapma olanağı buluyoruz.

Çevre konusundaki çalışmalarımız ile T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, Sakarya Valiliği, İstanbul Sanayi Odası, Adapazarı Ticaret ve Sanayi Odası, Kocaeli Sanayi Odası gibi kurumlar tarafından çok sayıda ödüle layık görüldük. Otokar ayrıca, ISO 14001 belgesi ile faaliyet gösteren ilk otomotiv firmalarından biriyiz.



EKLER



EK 1. SASB Sektör Metrikleri

Konu	Metrik	Kategori	Ölçü Birimi	Cevap
Çalışma Uygulamaları	Toplu iş sözleşmeleri kapsamında çalışan aktif iş gücü yüzdesi	Nicel	Yüzde (%)	%77
	(1) İş durdurma sayısı, (2) toplam bekleme günü	Nicel	Sayı, Gün	(1) 0, (2) 0
Malzeme Verimliliği ve Geri Dönüşüm	Üretimden kaynaklanan atığın geri dönüştürülen yüzdesi	Nicel	Yüzde (%)	%99
	Kullanım ömrü sonundaki malzemelerin geri dönüştürülen yüzdesi	Nicel	Yüzde (%)	%95
	Satılan araçların ortalama geri dönüştürülebilirliği	Nicel	Satış ağırlıklı metrik ton cinsinden Yüzde (%)	%95

Faaliyet Metriği	Kategori	Ölçü Birimi	Cevap
Üretilen araç sayısı	Nicel	Sayı	5.375
Satılan araç sayısı	Nicel	Sayı	5.394

EK 2. GRI İçerik İndeksi

Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş., 01.01.2024-31.12.2024 dönemi için GRI Standartlarına uyumlu olarak raporlama yapmıştır. GRI Hizmetleri, Content Index – Essentials Service kapsamında, GRI içerik indeksinin GRI Standartlarında raporlamanın gereklilikleriyle uyumlu olarak sunumunu ve indeksteki bilginin açık bir şekilde sunulması paydaşlar tarafından erişilebilirliğini incelemiştir. Bir sektör standardı kullanılmamıştır. Hizmet Türkçe Rapor (Türkçe GRI İndeksi) için verilmiştir.



GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa/Bağlantı/Açıklama	Dahil Edilmeyenler
GRI 1: Temel 2021	1) Organizasyon ve Raporlama Uygulamaları		
	2-1 Organizasyonel ayrıntılar	7, 12, 110	
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil olan kurumlar	15	
	2-3 Raporlama dönemi, sıklığı ve iletişim noktası	2, 110	
	2-4 Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	Enflasyon muhasebesi sebebiyle 2023 finansal verileri yeniden paylaşılmıştır.	
	2-5 Dış denetim	106	
	2) Aktiviteler ve Çalışanlar		
	2-6 Aktiviteler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	7, 15	
	2-7 Çalışanlar	58, 59	
	2-8 Kurum çalışanı olmayan işçiler	59	
	3) Yönetişim		
	2-9 Yönetişim yapısı ve bileşimi	18, 22	
	2-10 En yüksek yönetim organının aday gösterilmesi ve seçilmesi	18	
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	18	
	2-12 En yüksek yönetim organının etkilerin yönetimini denetlemedeki rolü	27	
	2-13 Etkilerin yönetilmesine ilişkin sorumluluğun devredilmesi	27	
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	SPK Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Raporu, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından incelenerek faaliyet raporuna eklenmek ve KAP aracılığıyla kamuya açıklanmak üzere Yönetim Kurulunun onayına sunulmaktadır.	
GRI 2: Genel Bildirimler 2021			



GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa/Bağlantı/Açıklama	Dahil Edilmeyenler
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-15	Çıkar çatışmaları	20
	2-16	Kritik kaygıların iletişimi	19
	2-17	En yüksek yönetim organının kolektif bilgisi	Raporlama döneminde bu nitelikte bir eğitim verilmemiştir.
	2-18	En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	27
	2-19	Ücretlendirme politikaları	19
	2-20	Ücret belirleme süreci	19
	2-21	Yıllık toplam ücret oranı	Gizlilik Kısıtlamaları: Kişisel verilerin gizliliği sebebiyle KVKK'ya uyumlu olarak açıklama yapılmamaktadır.
	4) Strateji, Politikalar ve Uygulamalar		
	2-22	Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin beyanat	4
	2-23	Politika taahhütleri	27, 52, 69
	2-24	Politika taahhütlerinin entegrasyonu	52, 54
	2-25	Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	52
	2-26	Tavsiye alma ve kaygıları dile getirme mekanizmaları	52
	2-27	Yasa ve yönetmeliklere uyum	2024 yılı içerisinde şirketimizin nakdi ve gayri nakdi olarak katlandığı önemlilik arz eden bir cezalandırma olmayıp vergi döneminden sonra tarafımıza geç ulaştırılan faturaların geç bildiriminden kaynaklı idareye ödenen pişmanlık zammı tutarları, ÖTV beyannamelerinde bir grup araçlara ait motor numaralarının sehven hatalı bildirimleri kaynaklı düzeltme işlemlerine ait düzeltme beyanı tutarları ve trafik cezalarından kaynaklı ceza tutarları bulunmaktadır. İlgili beyanname ve trafik cezalarına ilişkin 2024 yılında 33 adet toplamı 309.070 TL, 2024 öncesine ait ise 7 adet toplamı 7.685 TL olan ceza tutarı bulunmaktadır.
	2-28	Dernek üyelikleri	30
	5) Paydaş Katılımı		
	2-29	Paydaş katılımına yaklaşım	29
	2-30	Toplu iş sözleşmeleri	69



GRI Standardı	Bildirimler		Sayfa/Bağlantı/Açıklama
Öncelikli Konular			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1	Öncelikli konuların belirlenme süreci	28
	3-2	Öncelikli konuların listesi	28
Sürdürülebilir Büyüme			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	35
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-1	Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer	35, 62, 62, 87
GRI 206: Rekabet Dışı Davranış: 2016	206-1	Rekabet dışı, antitröst veya monopolcülük sebebiyle başlatılan yasal aksiyonlar	2024 yılında sonuçlanan veya devam eden rekabet dışı davranış, monopolcülük veya anti-tröst konularıyla ilgili bir yasal süreç/davamız bulunmamaktadır.
GRI 202: Pazar Varlığı 2016	202-2	Yerel üst seviye yöneticilerin oranı	Otokar’da üst düzey tanımı Yönetim Kurulu üyeleri, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılarını kapsamaktadır. Üst düzey yöneticilerimizin tamamı T.C. vatandaşıdır.
Yerel Ekonomiye Katkı			
GRI: 3 Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	39
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-1	Desteklenen altyapı yatırımları ve hizmetler	39
	203-2	Önemli dolaylı ekonomik etkiler	39
GRI 207: Vergi 2019	207-1	Vergi yaklaşımı	40
	207-2	Vergi yönetişimi, kontrol ve risk yönetimi	40
	207-3	Paydaş katılımı ve vergi konusundaki endişelerin yönetimi	40
Kurumsal İtibar			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	41
Ürün ve Hizmet Sorumluluğu			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	42, 44, 46
GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016	416-1	Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirilmesi	42
	416-2	Ürün ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileriyle ilgili uyumsuzluk vakaları	42
GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme 2016	417-1	Ürün ve hizmetlerin bilgi ve etiketlemeleriyle ilgili gereklilikler	45
GRI 418: Müşteri Bilgi Gizliliği 2016	418-1	Müşteri bilgi gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybıyla ilgili doğrulanmış şikayetler	46, 2024 yılı içerisinde müşteri bilgi gizliliği ihlali ve müşteri veri kayıplarına ilişkin müşteri ve/veya devlet kurumlarından gelen doğrulanmış bir şikayet bulunmamaktadır.
AR-GE ve İnovasyon			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	47
İş Etiği			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi	51, 54



GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa/Bağlantı/Açıklama
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-1	Yolsuzlukla ilgili riskler açısından değerlendirilen operasyonlar
	205-2	Yolsuzluk politika ve prosedürleriyle ilgili iletişim ve eğitimler
GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016	204-1	Yerel tedarikçilere yapılan harcamanın oranı
GRI 308: Tedarikçi Çevresel Değerlendirmesi 2016	308-1	Çevresel kriterler kullanılarak taranmış yeni tedarikçiler
	308-2	Tedarik zincirinde olumsuz çevresel etkiler ve alınan aksiyonlar
GRI 414: Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi 2016	414-1	Sosyal kriterler kullanılarak taranmış yeni tedarikçiler
	414-2	Tedarik zincirinde olumsuz sosyal etkiler ve alınan aksiyonlar
Çalışan Deneyimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi
GRI 401: İstihdam 2016	401-1	Yeni çalışan işe alımları ve çalışan sirkülasyonu
	401-2	Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan, tam zamanlı çalışanlara sağlanan haklar
GRI 402: Çalışan-Yönetim İlişkileri 2016	402-1	Operasyonel değişikliklerde asgari yasal ihbar süreleri
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-3	Tanımlanmış haklarla ilgili plan yükümlülükleri ve diğer emeklilik planları
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1	İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi
	403-2	Tehlike tanımlama, risk değerlendirme ve olay inceleme
	403-3	İş sağlığı hizmetleri
	403-4	İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi katılımı, danışma ve iletişim
	403-5	İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin eğitimi
	403-6	İşçi sağlığının teşvik edilmesi
	403-8	İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler
	403-9	İşle ilgili yaralanmalar
	403-10	İş kaynaklı sağlık sorunları
Potansiyel Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1	Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati
	404-2	Çalışan becerilerinin geliştirilmesine yönelik programlar ve geçiş destek programları
	404-3	Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmeleri alan çalışanların yüzdesi



GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa/Bağlantı/Açıklama
İnsan Hakları ve Adil Çalışma		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1	Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici aksiyonlar
GRI 202: Pazar Varlığı 2016	202-1	Cinsiyet bazında standart işe giriş ücretinin yerel asgari ücrete oranı
GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü 2016	407-1	Örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğünün riskte olması muhtemel operasyonlar ve tedarikçiler
GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016	408-1	Belirgin düzeyde çocuk işçiliği vakası riskine sahip operasyonlar ve tedarikçiler
GRI 409: Zorla ve Cebren Çalıştırma 2016	409-1	Belirgin düzeyde zorla ve cebren çalıştırma vakası riskine sahip operasyonlar ve tedarikçiler
GRI 401: İstihdam 2016	401-1	Yeni çalışan işe alımları ve çalışan sirkülasyonu
	401-3	Ebeveynlik izni
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1	Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği
	405-2	Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı
Düşük Karbon Ekonomisi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi
GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016	304-1	Koruma altındaki alanlar ile koruma altındaki alanlar dışında bulunan ancak yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanların içinde veya yanında bulunan; sahip olunan, kiralanmış ya da yönetilen faaliyet alanları
	304-3	Koruma altındaki veya restore edilen habitatlar
	304-4	Faaliyetlerin yaşam alanını etkilediği IUCN Kırmızı listesindeki ve ulusal koruma listesindeki türler
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1	Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları
	305-2	Dolaylı enerji (Kapsam 2) sera gazı emisyonları
	305-3	Diğer dolaylı (Kapsam 3) sera gazı emisyonları
	305-4	Sera gazı emisyonları yoğunluğu
GRI 302: Enerji 2016	302-1	Organizasyon içindeki enerji tüketimi
	302-2	Organizasyon dışındaki enerji tüketimi
	302-3	Enerji yoğunluğu
	302-4	Enerji tüketiminin azaltılması



GRI Standardı	Bildirimler	Sayfa/Bağlantı/Açıklama
Döngüsel Ekonomi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi
Atık Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi
GRI 306: Atık 2020	306-1	Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler
	306-2	Atıklarla ilgili önemli etkilerin yönetimi
	306-3	Üretilen atık
	306-5	Bertaraf edilecek atıklar
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-7	Nitrojen oksid, sülfüroksid ve havaya verilen diğer önemli emisyonlar
Su Yönetimi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi
GRI 303: Su ve Sıvı Atıklar 2018	303-1	Paylaşılan bir kaynak olarak suyla etkileşimler
	303-2	Su deşarjına bağlı etkilerin yönetimi
	303-3	Su çekme
	303-4	Su deşarjı
	303-5	Su tüketimi
Toplumsal Katılım		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3	Öncelikli konuların yönetimi
GRI 413: Yerel Topluluklar 2016	413-1	Yerel topluluk katılımı, etki değerlendirmeleri ve geliştirme programları içeren operasyonlar
	413-2	Yerel topluluklar üzerinde belirgin düzeyde mevcut ve potansiyel olumsuz etkileri olan operasyonlar
GRI 415: Kamu Politikası 2016	415-1	Politik katkılar
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-1	Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer

EK 3. Raporlama Kılavuzu

Bu raporlama kılavuzu ("Kılavuz"), Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayii A.Ş.'nin ("Şirket") Otokar 2024 Sürdürülebilirlik Raporu yer alan sınırlı güvence kapsamındaki göstergelerine ait verilerin hazırlanma, hesaplama ve raporlanma metodolojilerine dair bilgi vermektedir.

Bu göstergeler; sosyal ve çevresel göstergeleri kapsamaktadır. Aşağıda belirtilen bu göstergeleri, her türlü maddi açıdan, Kılavuz doğrultusunda hazırlamak için uygun prosedürlerin uygulandığından emin olmak, Şirket yönetiminin sorumluluğundadır.

Bu kılavuzda yer alan bilgiler 31 Aralık 2024 tarihinde sona eren mali yılı kapsamaktadır. Bu raporda sunulan bilgiler, Otokar'ın Türkiye'deki merkez faaliyetleri ile birlikte aşağıdaki bağlı ortaklıkları kapsar:

- Otokar Europe SAS (Fransa)
- Otokar Land Systems Limited (Birleşik Arap Emirlikleri)
- Otokar Europe Filiala Bucuresti S.R.L. (Romanya)
- Otokar Italia S.R.L. (İtalya)

Genel Raporlama İlkeleri

Bu rehber dokümanın hazırlanmasında aşağıdaki prensiplere dikkat edilmiştir:

- Bilgilerin hazırlanmasında- bilginin kullanıcılarına bilginin uygunluk ve güvenilirliğinin temel ilkelerini vurgulamak,
- Bilgilerin raporlanmasında- bilgilerin önceki yıl dahil diğer verilerle karşılaştırılabilirlik / tutarlılık ilkelerini ve kullanıcılara netlik sağlayan anlaşılabilirlik / şeffaflık ilkelerini vurgulamak.

Temel Tanımlamalar ve Raporlama Kapsamı Bu raporun amacı doğrultusunda Şirket aşağıdaki tanımlamaları yapmaktadır:

TÜRÜ	GÖSTERGE	KAPSAM
ÇEVRESEL	Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş ve Temiz Teknolojiler Göstergeleri	
	Kapsam I Emisyonları (ton CO ₂ e)	Bu gösterge, GHG Protokolü uyarınca, raporlama döneminde şirketin Türkiye'deki faaliyetlerinden kaynaklanan doğrudan tüketim emisyonlarını ifade etmektedir. Bağlı ortaklıklar da dahil edilmiştir.
	Kapsam II Emisyonları (ton CO ₂ e)	Bu gösterge, GHG Protokolü uyarınca, raporlama döneminde şirketin Türkiye'deki faaliyetlerinden kaynaklanan dolaylı tüketim emisyonlarını ifade etmektedir. Bağlı ortaklıklar da dahil edilmiştir.
	Kapsam III Emisyonları (ton CO ₂ e)	Bu gösterge, GHG Protokolü uyarınca, raporlama döneminde şirketin doğrudan faaliyetleri dışındaki dış kaynaklardan kaynaklanan dolaylı sera gazı emisyonlarını ifade etmektedir.
	Ünite Başına Kapsam I Emisyonu (ton CO ₂ e/ünite)*	Bu gösterge, raporlama döneminde şirketin doğrudan kontrol ettiği veya sahip olduğu kaynaklardan kaynaklanan ünite başına Kapsam I sera gazı emisyonlarını ifade etmektedir. Ünite: Üretilen araçların ortaklaştırılmış toplam değerini ifade eder.
	Ünite Başına Kapsam II Emisyonu (ton CO ₂ e/ünite)*	Bu gösterge, raporlama döneminde şirketin dolaylı tüketim kaynaklı ünite başına Kapsam II sera gazı emisyonlarını ifade etmektedir. Ünite: Üretilen araçların ortaklaştırılmış toplam değerini ifade eder.
	Ünite Başına Kapsam III Emisyonu (ton CO ₂ e/ünite)*	Bu gösterge, raporlama dönemi içinde belirli bir iş birimi için şirketin dolaylı tüketiminden kaynaklanan ünite başına Kapsam III sera gazı emisyonlarını ifade etmektedir. Bağlı ortaklıklar da dahildir. Ünite: Üretilen araçların ortaklaştırılmış toplam değerini ifade eder.
	Enerji Yönetimi Göstergeleri	
	Doğrudan Enerji Tüketimi (GJ)	Bu gösterge, raporlama döneminde Otokar'ın kontrolünde veya mülkiyetinde bulunan kaynaklardan doğrudan elde edilen ve tüketilen toplam enerji miktarını GJ cinsinden ifade etmektedir.
	Dolaylı Enerji Tüketimi (GJ) – (Şebeke)	Bu gösterge, raporlama döneminde şirket tarafından dış kaynaklardan üretilen ve tüketilen toplam enerji miktarını GJ cinsinden ifade etmektedir.
	Toplam Enerji Tüketimi (GJ)	Bu gösterge, raporlama döneminde Otokar tarafından doğrudan ve dolaylı olarak tüketilen toplam enerji miktarını GJ cinsinden ifade etmektedir.
	Ünite Başına Tüketilen Enerji (GJ/Ünite) – Şebeke ve GES	Bu gösterge, raporlama dönemi içinde belirli bir iş birimi için doğrudan ve dolaylı olarak tüketilen toplam enerji miktarını ifade etmektedir. Bağlı ortaklıklar da dahildir. Ünite: Üretilen araçların ortaklaştırılmış toplam değerini ifade eder.



TÜRÜ	GÖSTERGE	KAPSAM
ÇEVRESEL	Su Yönetimi Göstergeleri (bin m³)	
	Çekilen Yeraltı Suyu	Bu gösterge, raporlama döneminde Şirketin iç sayaçları tarafından izlenen aylık raporlanan yeraltı suyu tüketim miktarını temsil eder. Türkiye'deki faaliyetleri içerir.
	Çekilen Şebeke Suyu	Bu gösterge, raporlama döneminde tüketilen belediye suyu miktarını temsil eder ve hizmet sağlayıcılardan alınan faturalar (12 ay) aracılığıyla izlenir ve finansal raporlama sistemleri aracılığıyla haritalandırılır. Türkiye'deki faaliyetleri içerir.
	Çekilen Toplam Su	Bu gösterge, raporlama döneminde Şirketin belediye suyu, yeraltı suyu ve yağmur suyu tüketim miktarlarının toplamını ifade etmektedir.
	Atık Su	Bu gösterge, raporlama döneminde şirketin faaliyetleri sonucunda üretilen ve daha sonra (arıtılmış veya arıtılmamış) deşarj edilen toplam su miktarını ifade etmektedir.
	Su Tüketimi (Çekilen Su-Atık Su) Kullanılan Su Miktarı	Bu gösterge, raporlama döneminde şirketin toplam su tüketimini, çekilen su miktarı ile deşarj edilen atık su miktarı arasındaki fark olarak ifade etmektedir.
	Geri Dönüşüm ve Geri Kazanımla Yeniden Kazanılan Su miktarı	Bu gösterge, raporlama döneminde şirketin faaliyetleri sırasında veya diğer su kaynaklarından elde edilen atık suyun arıtma, geri dönüşüm ve/veya ıslah süreçleri yoluyla yeniden kullanılabilir hale getirilen toplam su miktarını metreküp cinsinden ifade etmektedir.
	Tüketilen Su Miktarı/Ünite	Bu gösterge, raporlama döneminde şirketin belirli bir üretim veya hizmet birimi başına toplam su tüketiminin normalleştirilmiş miktarını temsil eder. Ünite: Üretilen araçların ortaklaştırılmış toplam değerini ifade eder.
	Net Su Miktarı/Ünite	Bu gösterge, raporlama döneminde şirketin üretim veya hizmet birimi başına "net" su tüketiminin normalleştirilmiş miktarını temsil eder ve geri dönüştürülen veya yeniden kullanılan su miktarından çekilen su miktarının çıkarılmasıyla elde edilir. Ünite: Üretilen araçların ortaklaştırılmış toplam değerini ifade eder.
	Atık Yönetimi Göstergeleri	
	Oluşan Atık (ton/ünite)	Bu gösterge, raporlama döneminde Şirketin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan toplam atık miktarını temsil eder.
	Oluşan Tehlikeli Atık (ton/ünite)	Bu gösterge, raporlama döneminde Şirketin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan ve ilgili mevzuata göre tehlikeli olarak sınıflandırılan atık miktarını temsil eder.
	Toplam Atık (ton)	Bu gösterge, raporlama döneminde Şirketin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan tehlikeli ve tehlikeli olmayan tüm atıkların toplam ağırlığını temsil eder.
	Geri Kazanılan Atık (ton)	Bu gösterge, raporlama döneminde Şirket faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan ve bertaraf edilmeyip yeniden değerlendirilen tüm atıkların ağırlığını ifade etmektedir.
	Geri Dönüştürülen Atık Oranı (%)	Bu gösterge, raporlama döneminde Şirket tarafından üretilen toplam atıkların geri dönüştürülen, yeniden kullanılan veya enerji geri kazanımı yoluyla geri kazanılan kısmının yüzdesini ifade etmektedir.
	Çevresel Konularda Alınan Önemli Cezalar (TL)	Bu gösterge, raporlama döneminde çevre düzenlemelerine uyulmaması nedeniyle resmi makamlarca Şirkete uygulanan ve önemli kabul edilen tüm para cezalarının toplam tutarını Türk Lirası (TL) cinsinden ifade etmektedir.
	Diğer Zararlı Gaz Göstergeleri (ton)	
	Kükürt oksitler (SOx/SO2)	Raporlama döneminde, Şirket'in faaliyetlerinden kaynaklanan Kükürt Oksit (SOx) emisyonlarının emisyonlarının, özellikle Kükürt Dioksit (SO2) miktarını ifade etmektedir. Miktar ton cinsinden raporlamaktadır.
	Azot oksitler (NOx/NO2)	Raporlama döneminde, Şirket'in faaliyetlerinden kaynaklanan Azot Oksit (NOx) emisyonlarının emisyonlarının, özellikle Azot Dioksit (NO2) miktarını ifade etmektedir. Miktar ton cinsinden raporlamaktadır.
	Metan olmayan uçucu organik bileşikler (NMVOC)	Raporlama döneminde, Şirket'in faaliyetlerinden kaynaklanan Metan olmayan uçucu organik bileşikler (NMVOC) miktarını ifade etmektedir. Miktar ton cinsinden raporlamaktadır.
	Karbonmonoksit (CO)	Raporlama döneminde, Şirket'in faaliyetlerinden kaynaklanan Karbonmonoksit (CO) miktarını ifade etmektedir. Miktar ton cinsinden raporlamaktadır.



TÜRÜ	GÖSTERGE	KAPSAM
SOSYAL	Çalışan Rakamları	
	Cinsiyete Göre Çalışanlar	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan, kadın ve erkek kırımlı toplam çalışan sayısını ifade etmektedir. Toplam çalışan sayısına stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	İstihdam Türüne Göre Çalışanlar	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Türkiye operasyonları için 4857 sayılı, Şirket'te Tam Zamanlı ve Yarı Zamanlı tanımına göre sınıflandırılmış kadın ve erkek kırımlı çalışan kişi sayısını ve toplamlarını ifade etmektedir. Tam Zamanlı ve Yarı Zamanlı çalışan sayısına stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	Sözleşme Türüne Göre Çalışanlar	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Türkiye operasyonları için 4857 sayılı, Şirket'te Belirli Süreli İş Akdi ve Belirsiz Süreli İş Akdi tanımına göre sınıflandırılmış belirli ve belirsiz süreli sözleşmeli çalışan kadın ve erkek kırımlı toplam çalışan sayısını ifade etmektedir. Sözleşme türüne göre çalışan sayısına stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	Kategoriye Göre Çalışanlar	
	Cinsiyet Dağılımı	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan, kadın ve erkek çalışanların toplam çalışan sayısına oranını yüzde olarak ve yıllık ortalama çalışan sayısını kadın ve erkek kırımlında ifade etmektedir. Stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	Aylık Ücretli Çalışanlar	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, aylık sabit ücret (maaş) ile istihdam edilen çalışanların kadın, erkek sayıları kırımlarını ve bunların toplamını ifade etmektedir. Aylık ücretli çalışanların kanunlarla belirlenen tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma süresine uygun kırımlını göstermektedir.
	Saat Ücretli Çalışanlar	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, saatlik bazda ücret ödenen çalışanların kadın, erkek sayıları kırımlarını ve bunların toplamını ifade etmektedir. Saatlik ücretli çalışanların kanunlarla belirlenen tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma süresine uygun kırımlını göstermektedir.
	Sendikal Temsilcilik ve İSG Yapıları	Raporlama döneminde işçi sendikaları üyesi olup, sendikal faaliyetlerde aktif olarak görev almış çalışan sayısını, işveren sendikalarında aktif olarak görev almış çalışan sayısını, İSG Komitesi veya Muadili Bir Yapı Sendika Temsilciliği, Çalışma İlişkileri Kurulu, vb. bulunmayan işyerlerindeki çalışan sayısını ifade etmektedir.
	Engelli Çalışan Sayısı	Raporlama döneminde, Şirket'in Türkiye operasyonları için 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'unda engelli tanımına giren çalışan sayısını kadın, erkek kırımlında ve toplam olarak ifade etmektedir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	İştirakler Dahil Yaş Grubuna Göre Çalışan Sayıları	
	İştirakler Dahil Yaş Grubuna Göre Çalışan Sayıları	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan Şirket çalışanlarının, 30 yaş altı, 30-50 yaş arası, 50 yaş üstü yaş gruplarına göre kadın, erkek ve toplam olmak üzere çalışan sayısını ayrıca toplam çalışan sayısının yaş grupları bazında dağılımını oransal olarak içermektedir. Stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	Taşeron Çalışanları (Cinsiyete Göre)	
	Taşeron Çalışanları (Cinsiyete Göre)	Raporlama döneminde Şirket'in taşeron firmalar aracılığıyla istihdam edilen toplam çalışan sayısının kadın ve erkek cinsiyet dağılımını ve toplamını gösterir.
	Çalışan Devri (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre) (2024)	
	Çalışan Devri (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre) (2024)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği İşten Ayrılan Çalışanların Sayısını kadın, erkek, yaş ve bölge kırımlında ve toplam olarak ifade etmektedir. Ayrıca cinsiyet, yaş ve bölgeye göre çalışanlar bazında sirkülasyon oranlarını içermektedir. Sirkülasyon oranlarında hesaplamalar şu şekilde ifade edilmiştir: Kadın Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Ayrılan Kadın /Yıl sonu Kadın Çalışan Sayısı) , Erkek Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Ayrılan Erkek/Yıl sonu Erkek Çalışan Sayısı), Ayrılan Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Toplam Ayrılan/Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı) Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir. İşten ayrılan çalışan sayısına stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir.



TÜRÜ	GÖSTERGE	KAPSAM
SOSYAL	İştirakler Dahil Sirkülasyon Rakamları	
	İştirakler Dahil Sirkülasyon Rakamları	Raporlama dönemi içinde kendi isteğiyle (gönüllü olarak) işten ayrılan çalışanların sayısını kadın, erkek ve toplam olarak ve ayrıca işe giriş tarihinden itibaren ilk bir yıl içinde kendi isteğiyle işten ayrılan kadın ve erkek çalışanların sayısını ifade etmektedir. Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği gönüllü İşten Ayrılan Çalışanların Sayısının, Toplam Kadın ve Erkek Çalışan Sayısına oranı da ifade edilmiştir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir. İşten ayrılan çalışan sayısına stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir.
	İştirakler Dahil Yeni İstihdam Rakamları (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre)	
	İştirakler Dahil Yeni İstihdam Rakamları (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre)	Raporlama döneminde, Şirket'in iştirakleri dahil yeni istihdam ettiği kadın, erkek ve toplam çalışan sayısını ifade etmektedir. İştirakler Dahil Yeni İstihdamda Kadın ve Erkek Çalışan Oranları da belirtilmiştir. Cinsiyetler bazında yeni istihdam sayılarının cinsiyet bazında toplam istihdama oranları yüzdesel olarak hesaplanmıştır. İşe alınan çalışan sayısına stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	Yönetim Kurulu Cinsiyet Dağılımı	
	Yönetim Kurulu Cinsiyet Dağılımı	Raporlama dönemi sonunda Yönetim Kurulu'nda görev yapan üye sayısını kadın, erkek kırılımlarında ve toplam olarak ifade etmektedir. Kadın ve Erkek Üye sayılarının toplam üye sayısına oranı da ifade edilmiştir. Türkiye ve iştirak şirketleri ayrı olarak belirtilmiştir.
	Fırsat Eşitliği Göstergeleri	
	İlk Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Çalışan Sayısı	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, PL5 ve PL6 kademelerinde ekip lideri pozisyonlarda çalışanların kadın ve erkek olmak üzere cinsiyet kırılımlı çalışan sayısını ifade etmektedir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	Orta Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Çalışan Sayısı	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, PL1, PL2, PL3, PL4 kademelerinde çalışanların kadın ve erkek olmak üzere cinsiyet kırılımlı çalışan sayısını ifade etmektedir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	Üst Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Çalışan Sayısı	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, BL ve FL kademelerinde çalışanların kadın ve erkek olmak üzere cinsiyet kırılımlı çalışan sayısını ifade etmektedir. Türkiye operasyonlarını içermektedir.
	Gelir Yaratan Fonksiyonlar Göstergeleri	
	Gelir Yaratan Fonksiyonlarda Yönetici Sayısı	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri takip platformu ile takip edilen, Gelir Yaratan Fonksiyonlarda görev alan çalışan yönetici sayısını kadın erkek kırılımı ile ifade etmektedir. Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonlarını içermektedir.
	Potansiyel Yönetimi Göstergeleri	
	STEM ile İlgili Pozisyonlarda Çalışan Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in toplam çalışan sayısı içerisinde Bilim (Science), Teknoloji (Technology), Mühendislik (Engineering) ve Matematik (Mathematics) alanlarıyla doğrudan ilgili pozisyonlarda çalışan personelin toplam çalışan sayısına yüzde oranını ifade eder.
	Performansı Değerlendirilen Çalışan Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in Türkiye ve bağlı iştirakler operasyonları için İnsan Kaynakları platformu üzerinden takip edilen, raporlama dönemi içerisinde tüm çalışanlara ait performans değerlendirme süreci yürütülmüş olan çalışan sayısının toplam çalışan sayısına oranını ifade etmektedir. Stajyer çalışanlar dahil edilmemiştir.
	Doğum İzinleri ve Destekler	
	Ebeveynlik İzninden Yararlanan Çalışan Sayısı	Bu gösterge, raporlama döneminde Şirketin Türkiye'deki faaliyetleri kapsamında Doğum İzni Sonrası Yarı Zamanlı Çalışma veya Ücretsiz İzin Yönetmeliği kapsamında doğum izni alan kadın çalışanların ve babalık izni alan erkek çalışanların sayısını ve toplamlarını ifade etmektedir. Türkiye'deki faaliyetler ve bağlı iştirakler dahil edilir.
	Ebeveynlik İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Çalışan Sayısı	Bu gösterge, İnsan Kaynakları platformu aracılığıyla takip edilen, ebeveyn izni sonrası işe dönen erkek ve kadın çalışan sayısını ve toplamlarını ifade etmektedir. Türkiye'deki faaliyetler ve bağlı iştirakler dahildir.
	Kreş Hizmetinden Faydalanan/Maddi Destek Alan Çalışan Sayısı	Bu gösterge, raporlama döneminde şirket tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetlerinden doğrudan yararlanan veya bu hizmetler için mali destek alan çalışanların kadın, erkek kırılımlarını ve toplam sayısını ifade etmektedir. Bu, Türkiye'deki faaliyetleri ve bağlı iştirakleri içerir.



TÜRÜ	GÖSTERGE	KAPSAM
	Müşteri Memnuniyeti Göstergeleri	
	Çağrı Merkezi Çözüm Memnuniyet Oranı (%)	Bu gösterge, raporlama döneminde çağrı merkezine başvuran müşterilerin sorunlarının ilk başvuruda veya sürecin sonunda tatmin edici bir şekilde çözülmüş olması durumunda, bu müşterilerin memnuniyet düzeyini gösteren yüzde (%) değerini ifade etmektedir.
	Çağrı Merkezi Müşteri Memnuniyet Oranı (%)	Bu gösterge, raporlama döneminde çağrı merkeziyle etkileşimde bulunan müşterilerin genel memnuniyet düzeyini gösteren yüzde (%) değerini ifade etmektedir.
	Şikayet Çözüm Oranı (%)	Bu gösterge, raporlama döneminde müşteriler tarafından iletilen toplam şikayetlerin kaç tanesinin müşteri memnuniyeti sağlayacak şekilde başarıyla çözüldüğünü gösteren yüzdeyi (%) ifade etmektedir.
	Yetkili Servis Hizmet Memnuniyeti (%)	Bu gösterge, raporlama döneminde yetkili servis merkezlerinizden hizmet alan müşterilerin genel memnuniyet düzeyini gösteren yüzdeyi (%) ifade etmektedir.
	Bayi Memnuniyeti (%)	Raporlama dönemi boyunca Şirketin müşterilerinin bayilerden duyduğu memnuniyeti ile ilgili farklı soruların sorularak ölçülmesiyle hesaplanan ve yüzdesel bazda ifade edilen bir göstergedir.
	Servis Yol Yardım Tepki Süresi Memnuniyeti (%)	Bu gösterge, raporlama döneminde yol yardımı alan müşterilerin, servisin hizmeti ile ilgili memnuniyet düzeyini gösteren yüzdeyi (%) ifade etmektedir.
	İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri	
	İSG Eğitimi Saati (kişi x saat)	Bu gösterge raporlama dönemi içinde çalışanlara yönelik olarak verilen toplam iş sağlığı ve güvenliği eğitimi kişi - saat miktarını ifade etmektedir.
	Yüklenici Firma Çalışanına Verilen İSG Eğitimi (kişi*saat)	Bu gösterge raporlama dönemi içinde şirket tarafından yüklenici firma çalışanlarına verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin toplam kişi-saat miktarını ifade etmektedir.
	Mesleki Hastalık Vakası	Bu gösterge raporlama dönemi içinde şirket çalışanlarında, mesleki faaliyetleri veya çalışma ortamı koşulları nedeniyle tespit edilen ve resmi olarak tanısı konulan mesleki hastalık vakalarının sayısını ifade etmektedir.
EKONOMİK	Toplam Çevresel Harcamalar (milyon TL)	
	Toplam Çevresel Harcamalar (milyon TL)	Bu gösterge, raporlama döneminde yapılan toplam çevresel harcamalarını Türk Lirası (TL) cinsinden ifade etmektedir.
	Tedarik Zinciri Göstergeleri	
	Yerel Tedarikçi Firma Sayısı	Raporlama döneminde, Otokar ve iştiraklerine ait finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Şirket'in toplam tedarikçileri içerisinde yer alan yerel tedarikçi sayısını ifade etmektedir.
	Yerel Tedarikçi Oranı (%)	Raporlama döneminde Şirketin tedarikçi sayısı içindeki yerel tedarikçi sayısının /toplam tedarikçi sayısına yüzde oranını ifade etmektedir.
	Çevresel Kriterlere Göre Denetimden Geçen Tedarikçi Sayısı	Raporlama döneminde Şirketin tedarik zincirinde yer alan ve çevresel performansları belirli çevresel kriterlere göre denetlenen tedarikçilerin toplam sayısını ifade etmektedir.
	Etik Hatta Ulaştırılan İhbar Sayısı	
	Etik Hatta Ulaştırılan İhbar Sayısı	Raporlama döneminde Etik Hatta ulaşan ihbar sayısını ifade etmektedir.



VERİLERİN HAZIRLANMASI

Çevresel Performans Göstergeleri

Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş ve Temiz Teknolojiler Göstergeleri

- Kapsam 1 emisyonlarımız Sakarya Arifiye’de yer alan Üretim Tesisine ek olarak dördü Türkiye’de olmakla birlikte altı lokasyonda bulunan satış ofisleri, depo ve yönetim merkezini kapsayacak şekilde hesaplanıyor, tüm doğrudan sera gazı emisyonlarını içeriyor. Sabit yanma kaynakları, hareketli yanma kaynakları, şirket araçları, kaçak gazlar gibi emisyon kaynakları dahil ediliyor.
- Kapsam II emisyonlarımız Sakarya Arifiye’de yer alan Üretim Tesisine ek olarak dördü Türkiye’de olmakla birlikte altı lokasyonda bulunan satış ofisleri, depo ve yönetim merkezini kapsayacak şekilde hesaplanıyor, tüm satın alınan dolaylı enerji kaynaklarını kapsıyor.
- Kapsam III emisyonlarımız ise üretime yönelik malzeme ve taşımalar, iş seyahatleri, çalışanların ulaşımı, atıklar, satılan ürünlerin dağıtımı ve satılan ürünlerin kullanımı, operasyonlar kapsamında üretilen atıklar gibi süreçlerle sınırlı kalmayarak satılan ürünleri yaşam sonu atık faaliyetleri ile birlikte üretim öncesi ve üretim sonrası tüm emisyon kaynaklarını kapsıyor.

Emisyon faktörü kaynağı olarak IPCC, IEA, DEFRA, Ecolnvent, IIEO ve Otokar’ın kendi sektörel çalışmalarından yararlanılmıştır.

Toplam = Kapsam 1 emisyonları (ton CO₂e) + Kapsam 2 emisyonları (ton CO₂e) + Kapsam 3 emisyonları (ton CO₂e)

Enerji Yönetimi

Şirket’in doğrudan yenilenebilir olmayan enerji tüketimi kapsamında doğalgaz tüketimleri ve hareketli yanma

kapsamında gelen emisyonları birincil yakıt kaynakları olarak raporlanmaktadır. GWP katsayıları ve emisyon faktörleri 6th Assessment Report (AR6) referans alınarak hesaplanmaktadır.

Doğal gaz verileri metreküp ölçü biriminden gigajul (GJ) birimine Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC) 2006 Ulusal Sera Gazları Envanteri Yönergesi’ne göre çevrilmiştir. Doğalgaz tüketimleri Sm³ olarak faturalardan temin edildikten sonra, lokasyonların doğalgaz sağlayıcılarından aldıkları yoğunluk (kg/m³) ve alt ısı değer (TJ/kg) ve çarpılarak TJ değerine oradan da birim çevrimi ile GJ birimine hesabı yapılır.

Sabit yanmadan gelen dizel tüketimleri sistemden L olarak çekildikten sonra, yoğunluk (kg/L) ve alt ısı değer (TJ/kg) ve çarpılarak TJ değerine oradan da birim çevrimi ile GJ birimine hesabı yapılır.

Hareketli yanmadan gelen Dizel tüketimleri sistemden I olarak çekildikten sonra, yoğunluk (kg/l) ve alt ısı değer (TJ/kg) ve çarpılarak TJ değerine oradan da birim çevrimi ile GJ birimine hesabı yapılır.

Hareketli yanmadan gelen Benzin tüketimleri sistemden L olarak çekildikten sonra, yoğunluk (kg/L) ve alt ısı değer (TJ/ kg) ve çarpılarak TJ değerine oradan da birim çevrimi ile GJ birimine hesabı yapılır.

Elektrik tüketimleri elektrik faturalarından MWh olarak temin edildikten sonra, önce kWh sonra GJ birimine çevrilir. (1 GJ: 277,77778 kWh; 1kWh: 0,0036 GJ)

Su Yönetimi Göstergeleri (bin m³)

Çekilen Yeraltı Suyu: İşletmenin yer yüzeyinin altındaki su kaynakları kullanımı

Çekilen Şebeke Suyu: İşletme tarafından tüketilen ve şebeke aracılığıyla kullanılan su

Atık Su: İşletmenin faaliyetleri sonucunda üretilen ve daha sonra (arıtılmış veya arıtılmamış) deşarj edilen toplam su miktarı

Su Tüketimi (Çekilen Su-Atık Su) Kullanılan Su Miktarı: İşletmenin toplam su tüketimi, çekilen su miktarı ile deşarj edilen atık su miktarı arasındaki fark

Geri Dönüşüm ve Geri Kazanım ile Yeniden Kazanılan Su Miktarı: İşletmenin faaliyetleri sırasında veya diğer su kaynaklarından elde edilen atık suyun arıtma, geri dönüşüm ve/veya ıslah süreçleri yoluyla yeniden kullanılabilir hale getirilen toplam su miktarı

Tüketilen Su Miktarı/Ünite: İşletmenin belirli bir üretim veya hizmet birimi başına toplam su tüketiminin normleştirilmiş miktarı

Net Su Miktarı/Ünite: Çekilen su miktarından atık su miktarının çıkarılmasından elde edilen veridir.

Atık Yönetimi Göstergeler

Atık Miktarı (ton)-Toplam Formül: Atık Yönetimi (ton)-Toplam= Tehlikeli Atık(ton) + Tehlikesiz Atık (ton)



Sosyal Performans Göstergeleri

Çalışan Rakamları

Cinsiyet Dağılımı (%) Formül:

Cinsiyet bazında (Kadın/Erkek) Çalışan Sayısı / Toplam Çalışan Sayısı x 100

Cinsiyet Bazında (Kadın /Erkek) Yıllık Ortalama Çalışan Sayısı (Sayı) Formül:

Aylık cinsiyet bazında (kadın/erkek) çalışan sayıları toplamı / 12

İştirakler Dahil Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayıları

Yaş grubu bazında (30 yaş altı / 30-50 yaş aralığı / 50 yaş üstü) çalışanların yüzdesi (%) Formül:

İlgili yaş grubunda çalışan sayısı / Toplam çalışan sayısı x 100

Çalışan Devri

Çalışan devri, çalışan sirkülasyon oranı ve gönüllü işten ayrılan çalışan sayısı kırımlarında takip edilmektedir.

Gönüllü ayrılan çalışan sayısı Şirket tarafından istenmeyen çıkışlar olarak tanımlanmaktadır.

Çalışan Sirkülasyon Oranı (%) Formül:

Cinsiyet Bazında (Kadın / Erkek) Ayrılan Kişi Sayısı /Yıl sonu Cinsiyet Bazında (Kadın / Erkek) Çalışan Sayısı x 100

Gönüllü Çalışan Sirkülasyon Oranı (%) Formül:

Cinsiyet Bazında (Kadın / Erkek) Gönüllü Ayrılan Kişi Sayısı / Toplam Cinsiyet Bazında (Kadın / Erkek) Çalışan Sayısı x 100

İştirakler Dahil Yeni İstihdam Rakamları

İştirakler Dahil Yıl içinde İşe Alınan Çalışan Oranı (%)

Formül:

Cinsiyet Bazında (Kadın / Erkek) Yeni İstihdamı Sayısı / Yıl sonu Cinsiyet Bazında (Kadın / Erkek) Sayısı x 100

Yönetim Kurulu Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet Bazında Yönetim Kurulu Üyeleri Oranı (%) Formül:

Cinsiyet Bazında (Kadın / Erkek) Yönetim Kurulu Üye Sayısı / Toplam Yönetim Kurulu Üye Sayısı x 100

Potansiyel Yönetimi Göstergeleri (Otokar)

STEM ile İlgili Pozisyonlarda Çalışan Oranı (%) Formül:

STEM ile İlgili Pozisyonlarda Çalışan Sayısı/Toplam Çalışan Sayısı x 100

Performansı Değerlendirilen Çalışan Oranı (%) Formül:

Yönetim tarafından belirlenen kriterleri karşılayan çalışanlara ait performans değerlendirme süreci yürütülmüş olan çalışan sayısı / Toplam çalışan sayısı x100

Müşteri Memnuniyeti Göstergeleri

Çağrı Merkezi Çözüm Memnuniyet Oranı (%) Formül:

Çözüm Memnuniyeti Toplam Puanı / Cevaplayan Toplam Müşteri Sayısı x 100

Çağrı Merkezi Müşteri Memnuniyeti Oranı (%) Formül:

Genel Memnuniyet Toplam Puanı / Cevaplayan Toplam Müşteri Sayısı x 100

Şikayet Çözüm Oranı (%) Formül:

Çözülen Şikayet Sayısı / Toplam Alınan Şikayet Sayısı x 100

Yetkili Servis Hizmet Memnuniyeti Oranı (%) Formül:

Genel Memnuniyet Toplam Puanı / Cevaplayan Müşteri Sayısı x 100

Bayi Memnuniyeti Yüzdesi (%) Formül:

Genel Memnuniyet Toplam Puanı / Cevaplayan Müşteri Sayısı x 100

Servis Yol Yardım Tepki Süresi Memnuniyet Oranı (%) Formül:

Yol Yardım Tepki Süresinden Memnuniyet Toplam Puanı / Cevaplayan Müşteri Toplam Sayısı x 100

İSG Göstergeleri

Aşağıda belirtilen tanım ve formüller iş sağlığı ve güvenliği göstergelerinin hesaplanmasında kullanılmaktadır.

İSG Eğitim Saati Formül:

Toplam İSG Eğitimi alan kişi sayısı x Eğitim Saati

Ekonomik Performans Göstergeleri

Tedarik Zinciri Göstergeleri

Yerel Tedarikçi Oranı (%) Formül:

Yerel tedarikçi sayısı / Toplam tedarikçi sayısı x 100

EK 4. Bağımsız Güvence Raporu



Güney Bağımsız Denetim ve SMMM A.Ş.
Maslak Mah. Eski Büyükdere Cad.
Orjin Maslak İş Merkezi No: 27
Daire: 57 34485 Sarıyer
İstanbul - Türkiye

Tel: +90 212 315 3000
Fax: +90 212 230 8291
ey.com
Ticaret Sicil No : 479920
Mersis No: 0-4350-3032-6000017

Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi Yönetim Kurulu'na, İstanbul, Türkiye

Bu bağımsız güvence raporu ('Rapor') **Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi** yönetiminin 1 Ocak 2024 tarihinde başlayan ve 31 Aralık 2024 tarihinde sona eren yıl itibarıyla hazırlamış olduğu 2024 Sürdürülebilirlik Raporu'nda ('Sürdürülebilirlik Raporu') yer alan aşağıda listelenmiş Seçilmiş Sürdürülebilirlik Bilgilerinin ('Seçilmiş Bilgilerin') raporlanmasına yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır.

Konuya İlişkin Bilgiler ve Geçerli Kriterler

Konuya İlişkin Bilgiler ve Geçerli Kriterler Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi'nin talebi doğrultusunda sorumluluğumuz, Sürdürülebilirlik Raporu'nun 98-105-sayfaları arasında yer alan Ekler/Raporlama Kılavuzu'na ("Raporlama Kılavuzu") uygun olarak hazırlanan aşağıda listelenmiş Seçilmiş Bilgiler için sınırlı güvence sunmaktır.

Sınırlı Güvence Hizmetimizin Kapsamı

Güvence hizmetimizin kapsamı, aşağıdaki listede yer alan; Çevresel Performans Göstergeleri (sayfa 80-85), Sosyal Performans Göstergeleri (sayfa 22, 44, 57-77), Ekonomik Göstergeleri (sayfa 52, 54-55, 80), göstergelere ait Seçilmiş Bilgileri incelemekle sınırlıdır.

Çevresel Performans Göstergeleri

1. Düşük Karbon Ekonomisine Geçiş ve Temiz Teknolojiler Göstergeleri
 - Kapsam I Emisyonları (ton CO₂e)
 - Kapsam II Emisyonları (ton CO₂e)
 - Kapsam III Emisyonları (ton CO₂e)
 - Ünite Başına Kapsam I Emisyon (ton CO₂e/ünite)
 - Ünite Başına Kapsam II Emisyon (ton CO₂e/ünite)
 - Ünite Başına Kapsam III Emisyon (ton CO₂e/ünite)
2. Enerji Yönetimi Göstergeleri
 - Doğrudan Enerji Tüketimi (GJ)
 - Dolaylı Enerji Tüketimi (GJ) – Şebeke
 - Toplam Enerji Tüketimi (GJ)
 - Ünite Başına Tüketilen Enerji (GJ/Ünite) – Şebeke ve GES
3. Atık Yönetimi Göstergeleri
 - Oluşan Atık (ton/ünite)
 - Oluşan Tehlikeli Atık (ton/ünite)
 - Toplam Atık (ton)
 - Geri Kazanılan Atık (ton)
 - Geri Dönüştürülen Atık Oranı (%)
 - Çevresel Konularda Alınan Önemli Cezalar (TL)
4. Diğer Zararlı Gazlar (ton)
 - Kükürt oksitler (SO_x/SO₂)
 - Azot oksitler (NO_x/NO₂)
 - Metan olmayan uçucu organik bileşikler (NMVOC)
 - Karbonmonoksit (CO)

5. Su Yönetimi Göstergeleri (bin m³)
 - Çekilen Yeraltı Suyu
 - Çekilen Şebeke Suyu
 - Çekilen Toplam Su
 - Atık Su
 - Su Tüketimi (Çekilen Su-Atık Su) Kullanılan Su Miktarı
 - Geri Dönüşüm ve Geri Kazanımla Yeniden Kazanılan Su Miktarı
 - Tüketilen Su Miktarı/Ünite
 - Net Su Miktarı/Ünite

Sosyal Performans Göstergeleri

6. Cinsiyete Göre Çalışanlar
 - Toplam Çalışan Sayısı
 - Toplam Kadın Çalışan Sayısı
 - Toplam Erkek Çalışan Sayısı
7. Cinsiyet Dağılımı
 - Toplam Kadın Çalışan Oranı (%)
 - Toplam Erkek Çalışan Oranı (%)
 - Yıllık Ortalama Kadın Çalışan Sayısı
 - Yıllık Ortalama Erkek Çalışan Sayısı
8. İstihdam Türüne Göre Çalışanlar
 - Yarı Zamanlı Kadın Çalışan Sayısı
 - Yarı Zamanlı Erkek Çalışan Sayısı
 - Toplam Yarı Zamanlı Çalışan Sayısı
 - Toplam Tam Zamanlı Çalışan Sayısı
 - Tam Zamanlı Kadın Çalışan Sayısı



- Tam Zamanlı Erkek Çalışan Sayısı
9. Aylık-Saat Ücretli Çalışanlar
 - Aylık Ücretli Kadın Çalışan Sayısı
 - Aylık Ücretli Erkek Çalışan Sayısı
 - Aylık Ücretli Toplam Çalışan Sayısı
 - Saatlik Ücretli Kadın Çalışan Sayısı
 - Saatlik Ücretli Erkek Çalışan Sayısı
 - Saat Ücretli Toplam Çalışan Sayısı
 - Tam Zamanlı Aylık Ücretli Çalışan Sayısı
 - Yarı Zamanlı Aylık Ücretli Çalışan Sayısı
 - Tam Zamanlı Saat Ücretli Çalışan Sayısı
 - Yarı Zamanlı Saat Ücretli Çalışan Sayısı
10. Sendikal Temsilcilik ve İSG Yapıları
 - İşçi Sendikalarında Görev Almış Çalışan Sayısı
 - İşveren Sendikalarında Görev Almış Çalışan Sayısı
 - İSG Komitesi veya Muadili Bir Yapı (Sendika Temsilciliği, Çalışma İlişkileri Kurulu, vb.) Bulunmayan İşyerlerindeki Çalışan Sayısı
11. Sözleşme Türüne Göre Çalışanlar
 - Belirsiz Süreli Kadın Çalışan Sayısı
 - Belirsiz Süreli Erkek Çalışan Sayısı
 - Toplam Belirsiz Süreli Çalışan Sayısı
 - Belirli Süreli Kadın Çalışan Sayısı
 - Belirli Süreli Erkek Çalışan Sayısı
 - Toplam Belirli Süreli Çalışan Sayısı
12. Engelli Çalışan Sayısı
 - Engelli Kadın Çalışan
 - Engelli Erkek Çalışan
 - Toplam Engelli Çalışan Sayısı
13. İştirakler Dahil Yaş Grubuna Göre Toplam Çalışan Sayıları
 - 30 Yaş Altı Çalışan Kadın Çalışan Sayısı
 - 30 Yaş Altı Çalışan Erkek Çalışan Sayısı
 - Toplam 30 Yaş Altı Çalışan Sayısı
 - 30 Yaş Altı Çalışanların Yüzdesi
 - 30-50 Yaş Aralığı Kadın Çalışan (30-50 Yaş Dahil) Sayısı
 - 30-50 Yaş Aralığı Erkek Çalışan (30-50 Yaş Dahil) Sayısı
 - Toplam 30-50 Yaş Aralığı Çalışan (30-50 Yaş Dahil) Sayısı
 - 30-50 Yaş Aralığı Çalışanların Yüzdesi
 - 50 Yaş Üstü Çalışan Kadın Çalışan Sayısı
 - 50 Yaş Üstü Çalışan Erkek Çalışan Sayısı
 - Toplam 50 Yaş Üstü Çalışan Sayısı
 - 50 Yaş üstü çalışanların yüzdesi
14. Taşeron Çalışanları (Cinsiyete Göre)
 - Kadın Taşeron Çalışan Sayısı
 - Erkek Taşeron Çalışan Sayısı
 - Toplam Taşeron Çalışan Sayısı
15. Çalışan Devri (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre)
 - Ayrılan Kadın Çalışan Sayısı
 - Ayrılan Erkek Çalışan Sayısı
 - Ayrılan Çalışan Sayısı
 - Kadın Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Ayrılan Kadın / Yıl sonu Kadın Çalışan Sayısı)
 - Erkek Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Ayrılan Erkek/Yıl sonu Erkek Çalışan Sayısı)
 - Ayrılan Çalışan Sirkülasyon Oranı - % (Toplam Ayrılan/ Yıl sonu Toplam Çalışan Sayısı)
16. İştirakler Dahil Sirkülasyon Rakamları
 - Gönüllü Ayrılan Kadın Çalışan Sayısı
 - Gönüllü Ayrılan Erkek Çalışan Sayısı
 - Gönüllü Ayrılan Toplam Çalışan Sayısı
 - İlk Yıl Ayrılan Kadın Çalışan Sayısı
 - İlk Yıl Ayrılan Erkek Çalışan Sayısı
 - Kadın Çalışan Gönüllü Sirkülasyon Oranı (%)
 - Erkek Çalışan Gönüllü Sirkülasyon Oranı (%)
17. İştirakler Dahil Yeni İstihdam Rakamları (Cinsiyet, Yaş ve Bölgeye Göre)
 - İştirakler Dahil Yeni İstihdam Edilen Kadın Sayısı
 - İştirakler Dahil Yeni İstihdam Edilen Erkek Sayısı
 - İştirakler Dahil Yeni İstihdam Edilen Toplam Çalışan Sayısı
- İştirakler Dahil Yeni İstihdamda Kadın Çalışan Oranı (%)
- İştirakler Dahil Yıl içinde İşe Alınan Erkek Çalışan Oranı (%)
18. Yönetim Kurulu Cinsiyet Dağılımı
 - Yönetim Kurulu'ndaki Kadın Üye Sayısı
 - Yönetim Kurulu'ndaki Erkek Üye Sayısı
 - Yönetim Kurulu'ndaki Toplam Üye Sayısı
 - Yönetim Kurulu'ndaki Kadın Üye Yüzdesi
 - Yönetim Kurulu'ndaki Erkek Üye Yüzdesi
19. Fırsat Eşitliği Göstergeleri
 - İlk Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Kadın Sayısı
 - İlk Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Erkek Sayısı
 - İlk Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Toplam Yönetici Sayısı
 - Orta Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Kadın Sayısı
 - Orta Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Erkek Sayısı
 - Orta Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Toplam Yönetici Sayısı
 - Üst Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Kadın Sayısı
 - Üst Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Erkek Sayısı
 - Üst Kademe Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Toplam Yönetici Sayısı
20. Gelir Yaratan Fonksiyonlar Göstergeleri
 - Gelir Yaratan Fonksiyonlarda Kadın Yönetici Sayısı
 - Gelir Yaratan Fonksiyonlarda Erkek Yönetici Sayısı
21. Potansiyel Yönetimi Göstergeleri (Otokar)
 - STEM ile İlgili Pozisyonlarda Çalışan Oranı (%)
 - Performansı Değerlendirilen Çalışan Oranı (%)
22. Doğum İzinleri ve Destekler
 - Ebeveynlik İzninden Yararlanan Kadın Çalışan Sayısı



- Ebeveynlik İzninden Yararlanan Erkek Çalışan Sayısı
 - Ebeveynlik İzninden Yararlanan Toplam Çalışan Sayısı
 - Ebeveynlik İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Kadın Çalışan Sayısı
 - Ebeveynlik İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Erkek Çalışan Sayısı
 - Ebeveynlik İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Toplam Çalışan Sayısı
 - Kreş Hizmetinden Faydalanan/Maddi Destek Alan Kadın Çalışan Sayısı
 - Kreş Hizmetinden Faydalanan/Maddi Destek Alan Erkek Çalışan Sayısı
 - Kreş Hizmetinden Faydalanan/Maddi Destek Alan Toplam Çalışan Sayısı
23. Müşteri Memnuniyeti Göstergeleri
- Çağrı Merkezi Çözüm Memnuniyet Oranı (%)
 - Çağrı Merkezi Müşteri Memnuniyet Oranı (%)
 - Şikayet Çözüm Oranı (%)
 - Yetkili Servis Hizmet Memnuniyeti (%)
 - Bayi Memnuniyeti (%)
 - Servis Yol Yardım Tepki Süresi Memnuniyeti (%)
24. İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri
- İSG Eğitimi Saati (kişi*saat)
 - Yüklenici Firma Çalışanına Verilen İSG Eğitimi (kişi*saat)
 - Mesleki Hastalık Vakası

EKONOMİK GÖSTERGELER

25. Çevresel Harcamalar
- Toplam Çevresel Harcamalar (milyon TL)
26. Tedarik Zinciri Göstergeleri
- Yerel Tedarikçi Firma Sayısı
 - Yerel Tedarik Oranı (%)
 - Çevresel Kriterlere Göre Denetimden Geçen Tedarikçi Sayısı
27. Etik Hatta Ulaştırılan İhbar Sayısı
- Etik Hatta Ulaştırılan İhbar Sayısı

Otokar'ın Sorumlulukları

Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi yönetimi Seçilen Bilgilerin GRI Standartları'na uygun hazırlanmasından, toplanmasından ve sunulmasından sorumludur. Ek olarak, Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi yönetimi denetçiye sunulan dokümantasyonun tamlığı ve doğruluğundan sorumludur. Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi yönetimi ayrıca ilgili belgelerin hata veya hile kaynaklı önemli yanlışlık içermediğini makul ölçüde garanti eden iç kontrol sisteminin sürdürülmesinden de sorumludur.

Sorumluluğumuz

Güvence çalışmamız Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından yayımlanan Türkiye Denetim Standartlarının bir parçası olan Güvence Denetimi Standardı (GDS) 3000 Tarihi Finansal Bilgilerin Bağımsız Denetimi veya Sınırlı Bağımsız Denetimi Dışındaki Güvence Denetimleri'ne ve GDS 3410 Sera Gazı Beyanlarına ilişkin Güvence Denetimleri'ne uygun olarak yürütülmüştür. Bu düzenlemeler etik standartlara uygunluk sağlamamızı ve güvence çalışmalarımızı Seçilmiş Bilgiler üzerinde sınırlı güvence elde edebilmek amacıyla planlayarak yürütmemizi gerektirmektedir.

Dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yetkinlik ve gerekli özen gösterilmesi, gizlilik ve profesyonel davranış temel ilkelerini belirleyen Muhasebeciler İçin Uluslararası Etik Standartları Kurulu (IESBA) tarafından yayımlanan Profesyonel Muhasebeciler için Uluslararası Etik Kurallarının (Uluslararası Bağımsızlık Standartları dahil) bağımsızlık ve diğer etik gerekliliklerine uyum göstermekteyiz.

Uluslararası Denetim ve Güvence Standartları Kurulu'nun Uluslararası Kalite Kontrol Standartları'nı (ISQC 1) hükümlerini uygulamakta ve bu doğrultuda etik hükümler, mesleki standartlar ve geçerli mevzuat hükümlerine uygunluk konusunda yazılı politika ve prosedürler de dahil olmak üzere kapsamlı bir kalite kontrol sistemi sürdürmekteyiz.

Gerçekleştirilen güvence çalışması sınırlı güvence denetimini temsil etmektedir. Uygulanan prosedürlerin niteliği, zamanlaması ve kapsamı, makul güvence denetimlerinde gereken seviye ile karşılaştırıldığında daha sınırlıdır. Bu sebeple, sınırlı güvence denetimlerinde elde edilen güvence daha düşüktür. Prosedürlerimiz vardığımız sonuca dayandıracağımız sınırlı bir güvence düzeyi elde etmek için tasarlanmıştır ve makul bir güvence düzeyi sağlamak için gerekli olan tüm kanıtları sağlamamaktadır.

Seçilmiş olan prosedürler denetçinin muhakemesine tabidir. Prosedürler, özellikle Seçilmiş Bilgiler'in toplanması ve raporlanmasından sorumlu kişilerin sorgulanması, analitik prosedürler ve Seçilmiş Bilgiler'e dair kanıt elde etmeyi amaçlayan ek prosedürlerdir.

Uygulanan Prosedürler

Yukarıda bahsi geçen Seçilmiş Bilgiler'e dair uyguladığımız prosedürler şunları içermektedir:

1. Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi'nin anahtar konumdaki kıdemli personeli ile raporlama dönemine ait Seçilmiş Bilgiler'in elde edilmesi için hâlihazırda uygulamada olan süreçleri anlamak için yüz yüze ve çevrimiçi görüşülmesi;
2. Seçilmiş Bilgiler'i Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi'nin Türkiye ve yurtdışı lokasyonlarındaki personeller ile çevrim içi görüşmeler ve diğer lokasyonlar için örneklem bazında kanıtlara karşı gözden geçirilmesi;
3. Seçilmiş Bilgiler üzerinde örneklem bazında doğruluk testlerinin uygulanması;
4. Seçilmiş Bilgiler'i değerlendirmek ve incelemek için Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi'nin iç dokümantasyonunun kullanılması;
5. Temel süreçlerin ve Seçilmiş Bilgiler üzerindeki kontrollerin tasarımını ve uygulanmasını değerlendirmesi;
6. Örneklem bazında raporlama dönemi için Seçilmiş



- Bilgiler'i hazırlamak için kullanılan hesaplamaları yeniden gerçekleştirilmesi;
7. Seçilmiş Bilgiler'in 2024 Sürdürülebilirlik Raporundaki açıklamasını ve sunumunun değerlendirilmesi.

Sonucumuz

Gerçekleştirdiğimiz prosedürlerimizin ve elde ettiğimiz kanıtların sonucunda Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi 'nin 31 Aralık 2024 tarihinde sona eren yıl için gözden geçirilen Seçilmiş Bilgiler'in, tüm önemli hususlar açısından GRI Standartları'nın ilgili gerekliliklerine göre hazırlanmadığı konusunda herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Kullanım Kısıtlamaları

Bu raporun Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi yönetiminin Seçilmiş Bilgiler ile bağlantılı olarak bağımsız güvence raporu olarak yönetim sorumluluklarını yerine getirdiklerini göstermesini sağlamak için bu raporun Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi 'nin 31 Aralık 2024 tarihinde sona eren yıl için hazırlanan 2024 Sürdürülebilirlik Raporu içinde yer almasına müsaade ediyoruz. Çalışmamız veya bu beyan için Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi dışında herhangi bir tarafa karşı sorumluluk kabul etmiyoruz ve şartların aramızda yazılı olarak açıkça belirlendiği durumlar dışındaki yükümlülüğü reddediyoruz.

Güney Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali
Müşavirlik Anonim Şirketi
A member firm of Ernst & Young Global Limited

Didem Tuşel Özdoğan, SMMM

Sorumlu Ortak

29 Temmuz 2025
İstanbul, Türkiye

Otokar

Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş.

GENEL MÜDÜRLÜK

Taşdelen Mahallesi, Sırrı Çelik Bulvarı No:5

Çekmeköy 34788 İstanbul, Türkiye

T: +90 216 489 29 50

www.otokar.com.tr

FABRİKA

Atatürk Cad. No: 6, 54580

Arifiye, Sakarya - Türkiye

T: +90 264 229 22 44

www.otokar.com.tr

Geribildirimleriniz, görüş ve önerileriniz için:

Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü

Beril Gönüllü, Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Direktörü

Selin Özdemir, Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Yöneticisi

T: +90 216 489 29 50



Finansal Sürdürülebilirlik Danışmanlığı

FCS Finansal İletişim Hizmetleri Ltd. Şti.

www.finansaliletisim.com

T: +90 212 283 41 46



Rapor Tasarımı

Demirbağ Yayın ve Tasarım

www.demirbag.net

T: +90 212 347 47 80

Otokar