



“ESG ve İş Etiğinin İtibara Etkisi” Araştırma Raporu

**Bu sunumda yer alan yazılı ve sözlü görüş ve değerlendirmeler sunumu yapan kişi/kişilerin kişisel değerlendirmeleri olur TEID'in görüşünü yansıtmamaktadır.*

ARAŞTIRMA HAKKINDA

Araştırmanın amacı, iş dünyası profesyonelleri nezdinde iş etiğinin ve ESG'nin (Environmental, Social and Governance/ Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim) kurum itibarına etkisini ölçümlemektir.

4 Ağustos 2022 – 19 Eylül 2022 tarihleri arasında online anket uygulamasıyla (CAWI) saha süreci (anket gerçekleştirme) tamamlanan araştırma kapsamında 44'ten fazla sektörden 145 iş dünyası temsilcisi ile görüşülmüştür.

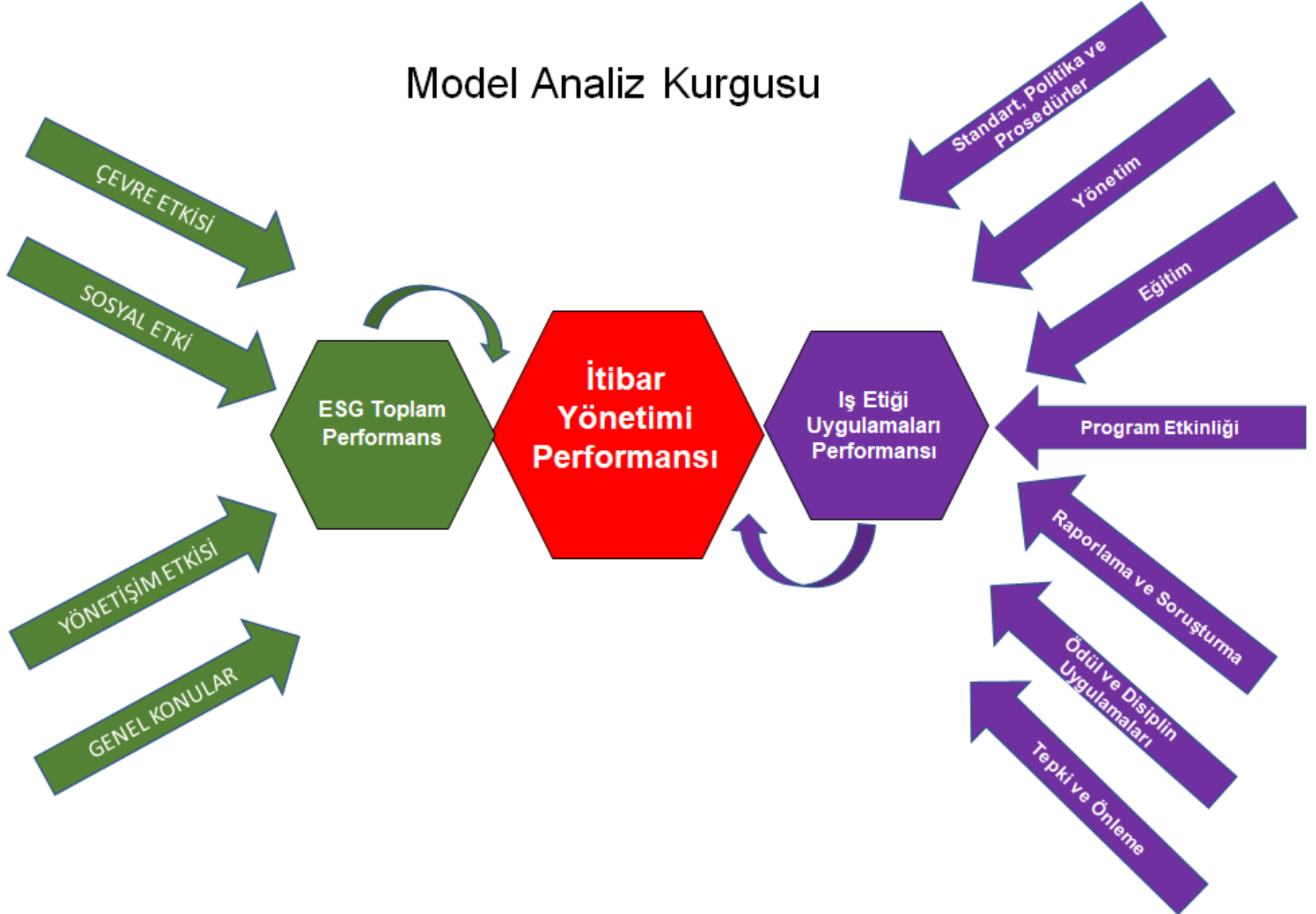
Anket içeriği,

Görüşülen kişilerin kendi çalıştıkları şirket, en itibarlı buldukları şirket, ESG alanında en başarılı buldukları şirket ve iş etiği uygulamaları alanında en başarılı buldukları şirket dikkate alınarak,

- ESG performansı
- İş etiği uygulama performansı
- İtibar yönetimi performansı

ve bu 3 alan arasındaki ilişki gücü ölçümlenmiştir.

Model Analiz Kurgusu





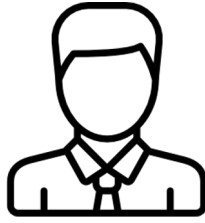
Görüşülen Kişilerin Profili

Cinsiyet ve Yaş

Cinsiyet (%)



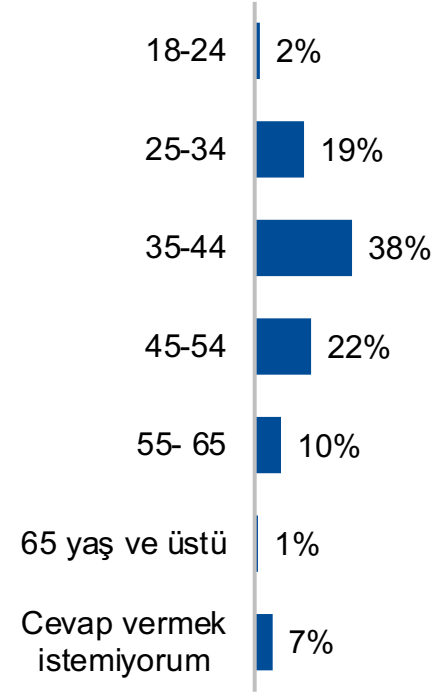
%51 Kadın



%43 Erkek

Cinsiyet sorusuna 145 kişinin %6'sı "Cevap vermek istemiyorum" yanıtı vermiştir.

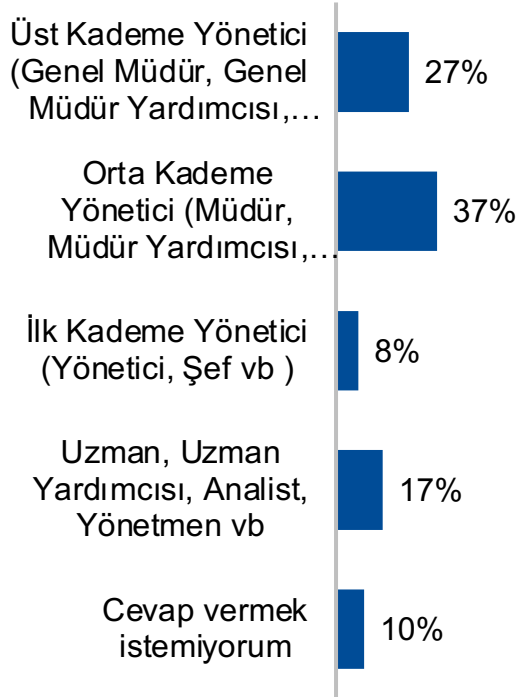
Yaş (%)



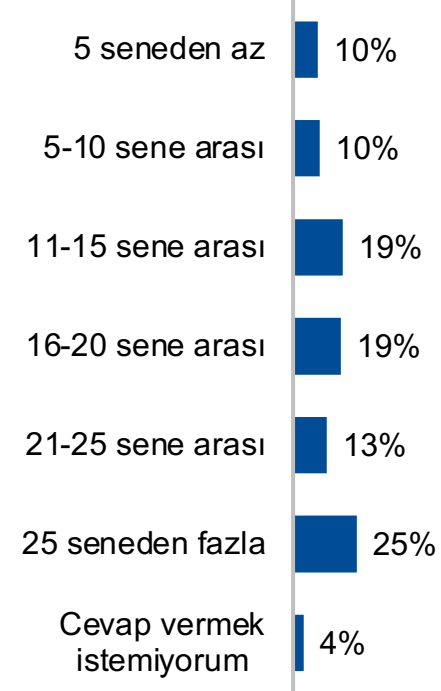
Ortalama Yaş: 42

Ünvan ve Kıdem

Ünvan (%)



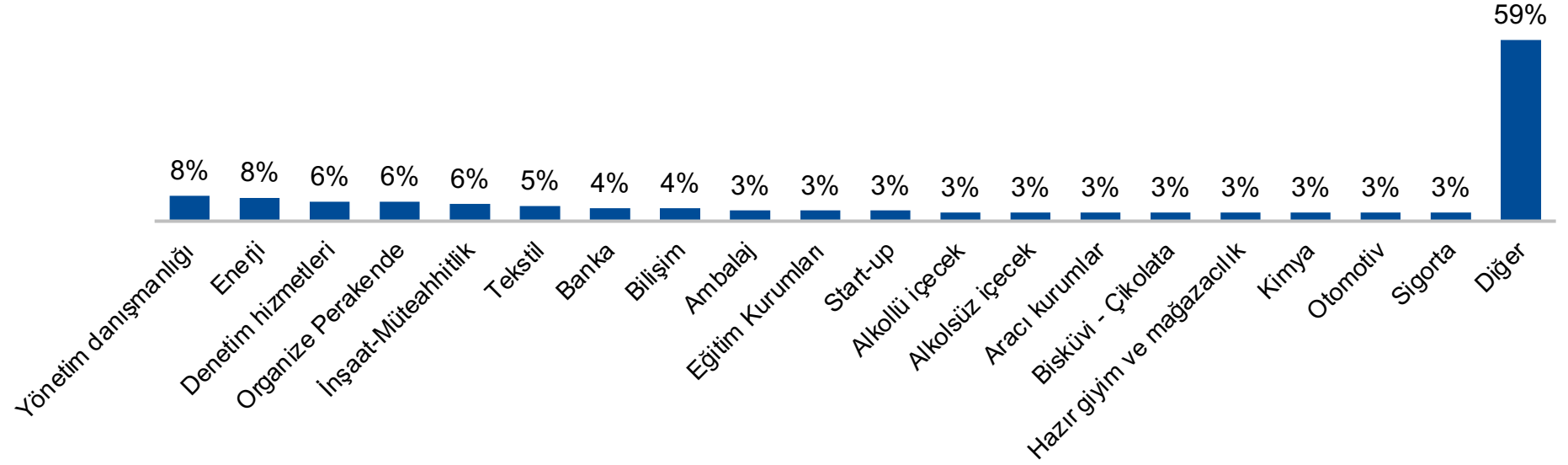
Kıdem (%)



Baz: 145

Ortalama Kıdem: 17.5

Sektör



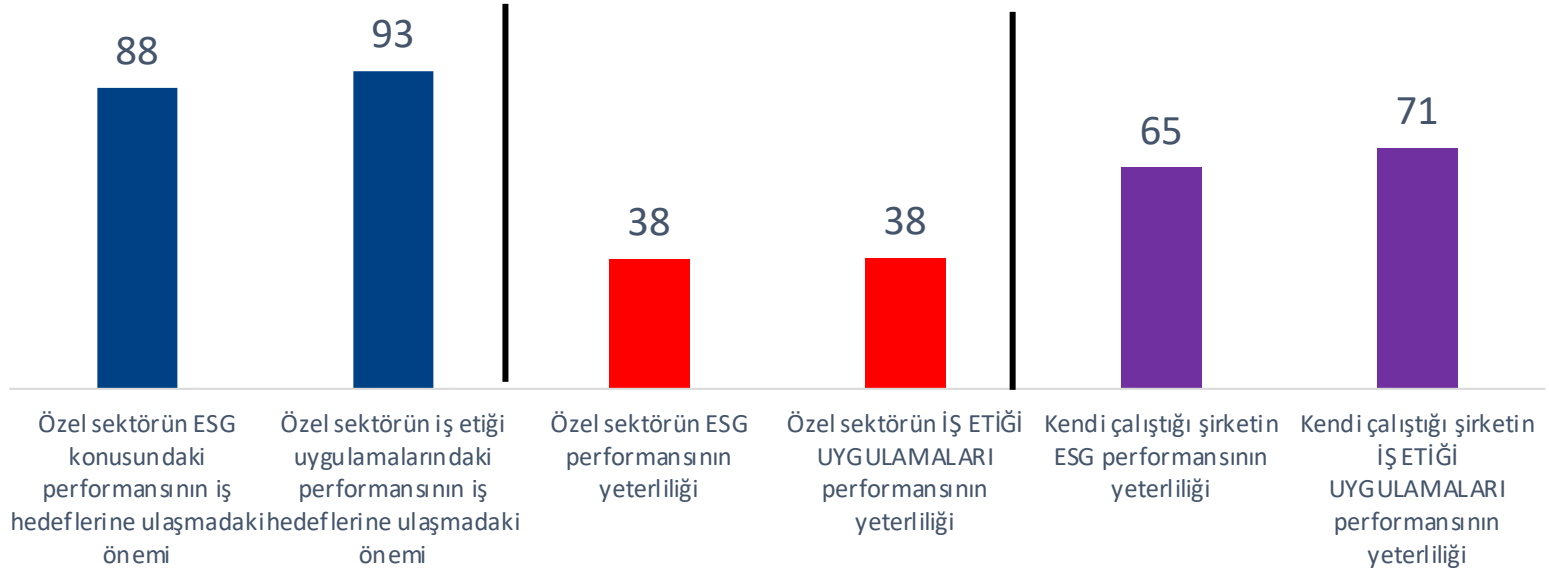
Baz:145

Diğer: %2 ve altındaki yanıtların toplamını ifade etmektedir. Bu soruya 44'ten fazla sektörden yanıt gelmiştir.



ESG ve İş Etiği Genel Algı

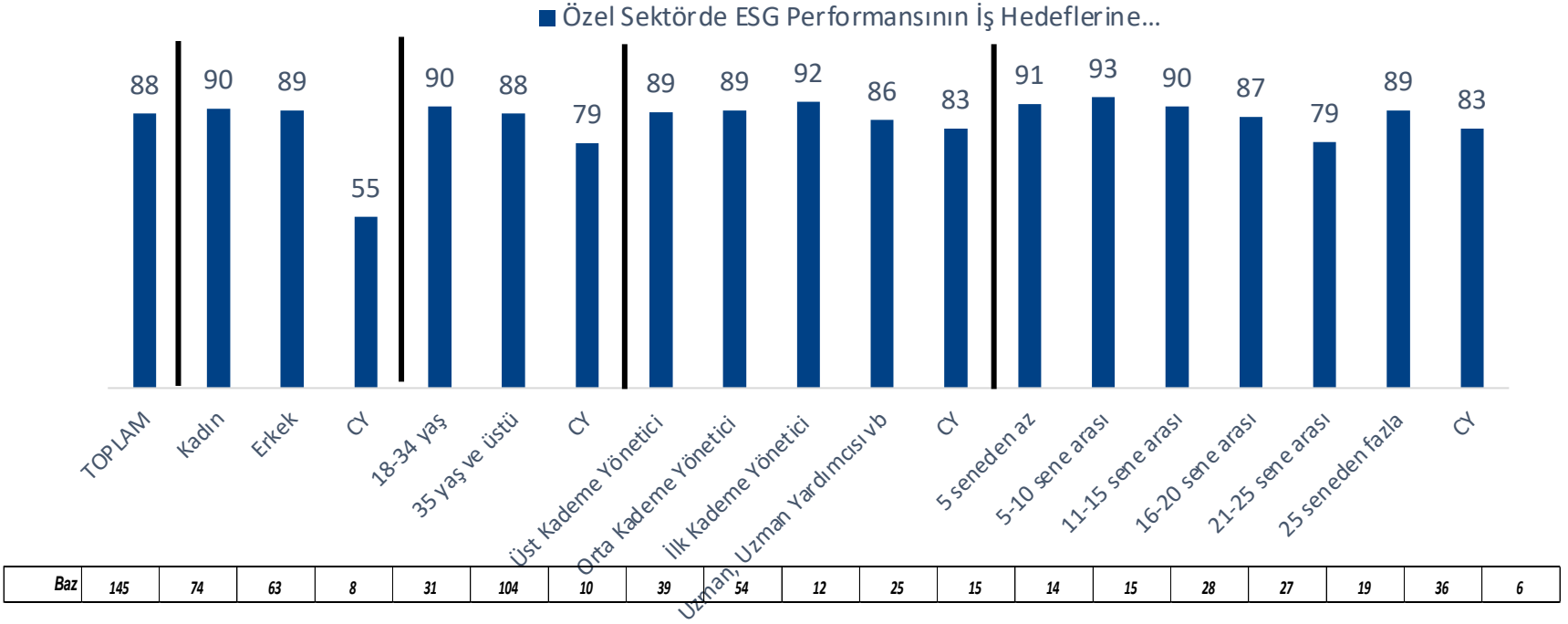
ESG ve İŞ ETİĞİ UYGULAMALARI **Önem- Performans** (0-100)



*CY: "Cevap vermek istemiyorum" ifadesinin kısaltmasıdır.

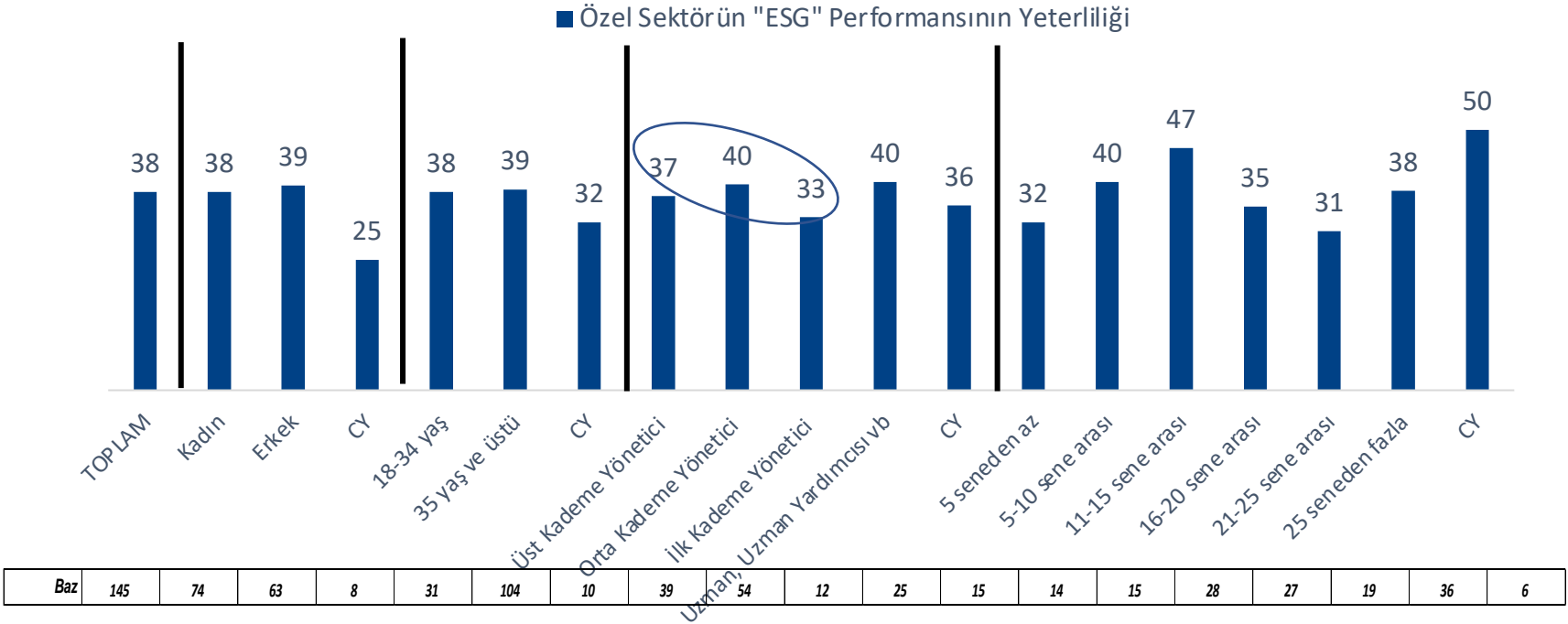
- S2a. Size göre özel sektörün (şirketlerin) ESG konusunda göstereceği performans, şirketlerin iş hedeflerine ulaşmasında ne derece önemli bir etkidir?
S2b. Size göre özel sektörün (şirketlerin) iş etiği uygulamaları konusunda göstereceği performans, şirketlerin iş hedeflerine ulaşmasında ne derece önemli bir etkidir?
S3a. Size göre özel sektörün (şirketlerin) ESG konusunda gösterdiği performans ne derece yeterlidir?
S3b. Size göre özel sektörün (şirketlerin) iş etiği uygulamaları konusunda gösterdiği performans ne derece yeterlidir?
S4a. Kendi çalıştığınız şirketin ESG konusundaki performansını nasıl değerlendirirsiniz?
S4b. Kendi çalıştığınız şirketin iş etiği uygulamaları konusundaki performansını nasıl değerlendirirsiniz?

Özel sektörün (şirketlerin) **ESG** konusunda göstereceği performansın, şirketlerin iş hedeflerine ulaşmasındaki **Önem Düzeyi** (0-100)



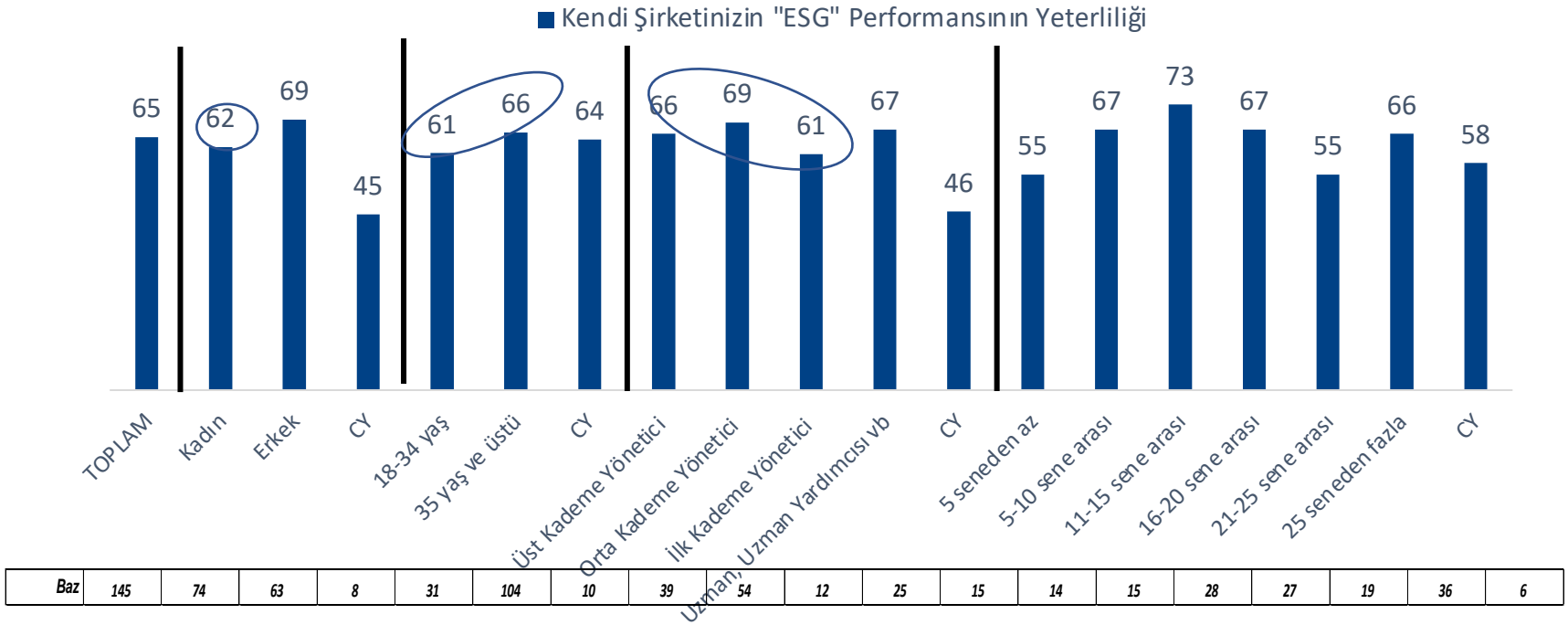
*CY: "Cevap vermek istemiyorum" ifadesinin kısaltmasıdır.

Özel sektörün (şirketlerin) **ESG** konusunda gösterdiği performansın **yeterliliği (0-100)**



*CY: "Cevap vermek istemiyorum" ifadesinin kısaltmasıdır.

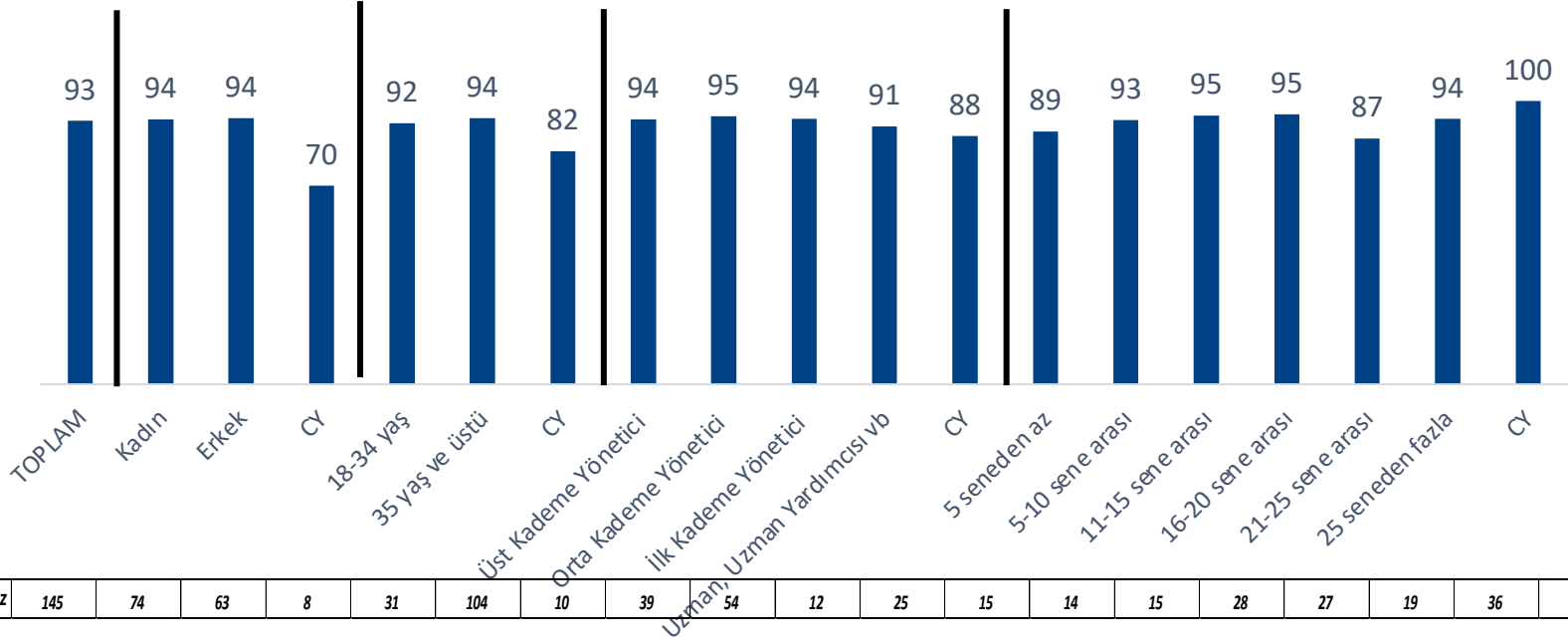
Kendi Şirketinizin ESG konusunda gösterdiği performansın yeterliliği (0-100)



*CY: "Cevap vermek istemiyorum" ifadesinin kısaltmasıdır.

Özel sektörün (şirketlerin) İş Etiği konusunda göstereceği performansın, şirketlerin iş hedeflerine ulaşmasındaki **Önem Düzeyi** (0-100)

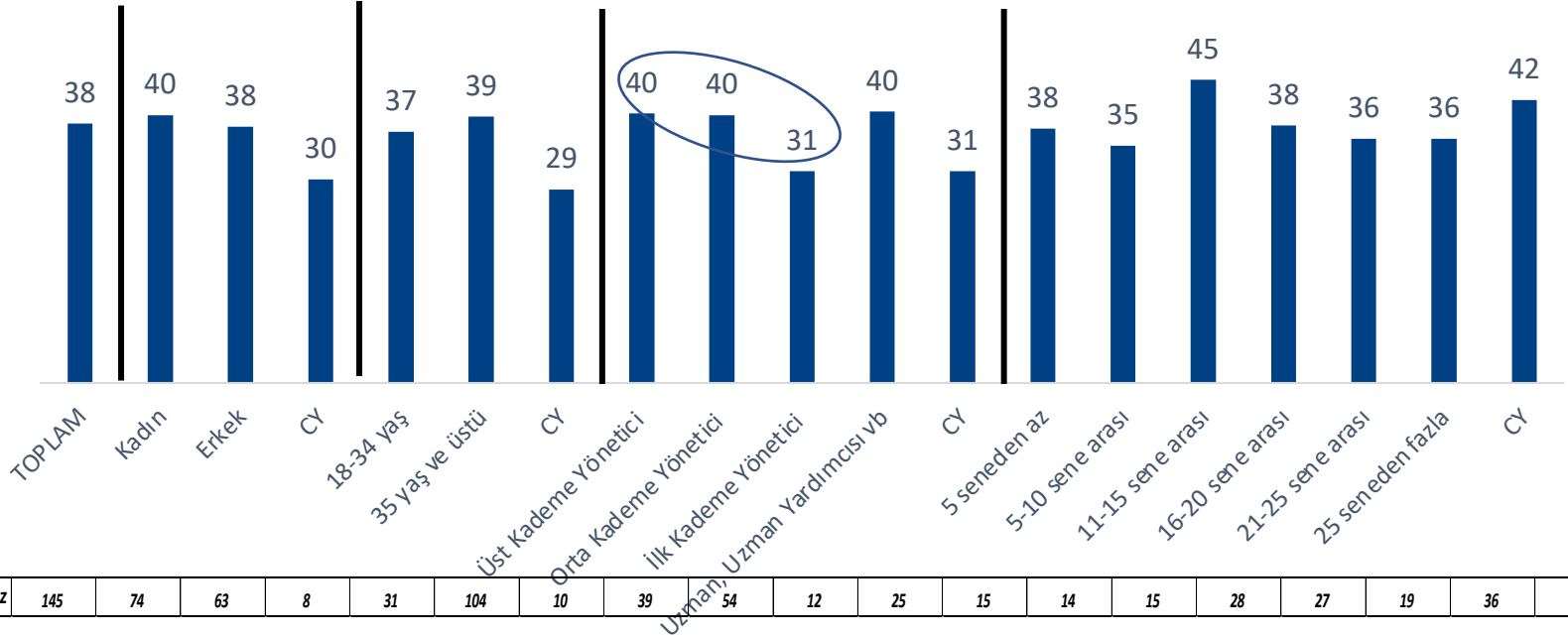
■ Özel Sektörde "İŞ ETİĞİ" Performansının İş Hedeflerine...



*CY: "Cevap vermek istemiyorum" ifadesinin kısaltmasıdır.

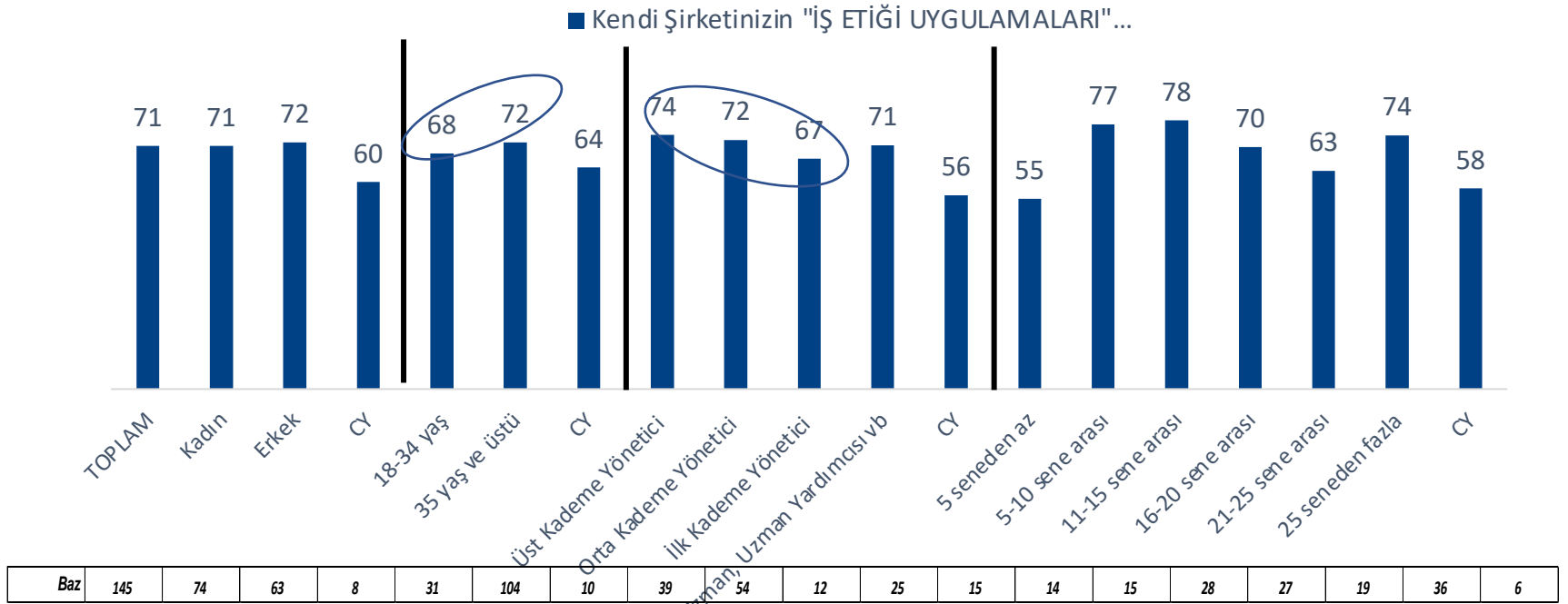
Özel sektörün (şirketlerin) İş Etiği konusunda gösterdiği performansın yeterliliği (0-100)

■ Özel Sektörün "İŞ ETİĞİ UYGULAMALARI" Performansının...



*CY: "Cevap vermek istemiyorum" ifadesinin kısaltmasıdır.

Kendi Şirketinizin "İŞ ETİĞİ UYGULAMALARI" konusunda gösterdiği performansın yeterliliği (0-100)



*CY: "Cevap vermek istemiyorum" ifadesinin kısaltmasıdır.

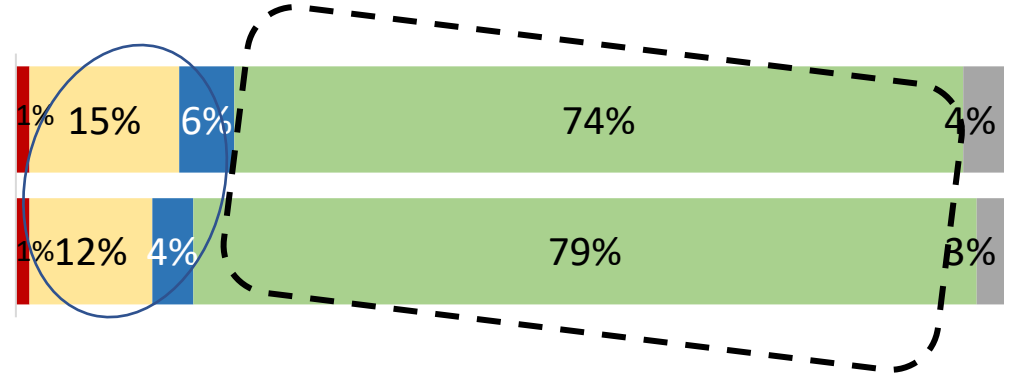
“ESG’yi ve İŞ ETİĞİ&UYUM SÜRECİNİ” Öncelikli İş Alanları Arasına Almayan Şirketlerin Gelecekteki İtibar Konumu

- İtibarını kaybetmez ancak pazarını kaybeder
- İtibarını da pazarını da kaybetmez

- İtibarını kaybeder ancak pazarını kaybetmez
- İtibarını da pazarını da kaybeder

ESG'yi öncelikli iş alanı olarak almayan şirketler için

İş etiği ve uyum sürecini öncelikli iş alanı olarak almayan şirketler için



“ESG’yi” Öncelikli İş Alanları Arasına Almayan Şirketlerin Gelecekteki İtibar Konumu -*Detay Tablo*

	TOPLAM	Kadın	Erkek	CY	18-34 yaş	35 yaş ve üstü	CY	Üst Kadem e Yönetic i	Orta Kadem e Yönetic i	İlk Kadem e Yönetic i	Uzman, Uzman Yardımcısı vb	CY	5 senede n az	5-10 sene arası	11-15 sene arası	16-20 sene arası	21-25 sene arası	25 senede n fazla	CY
İtibarını kaybetmez ancak pazarını kaybeder	1%	3%	-	-	6%	-	-	-	-	-	8%	-	-	13%	-	-	-	-	-
İtibarını kaybeder ancak pazarını kaybetmez	15%	19%	13%	-	13%	17%	-	23%	15%	8%	8%	13%	7%	13%	18%	22%	11%	17%	-
İtibarını da pazarını da kaybetmez	6%	4%	6%	13%	3%	6%	10%	-	7%	8%	4%	13%	7%	-	4%	4%	16%	6%	-
İtibarını da pazarını da kaybeder	74%	73%	79%	38%	71%	77%	50%	77%	76%	75%	76%	53%	79%	73%	75%	70%	74%	78%	50%
Fikrim yok/ Bilmiyorum	4%	1%	2%	50%	6%	-	40%	-	2%	8%	4%	20%	7%	-	4%	4%	-	-	50%
Baz	145	74	63	8	31	104	10	39	54	12	25	15	14	15	28	27	19	36	6

*CY: “Cevap vermek istemiyorum” ifadesinin kısaltmasıdır.

“İŞ ETİĞİ VE UYUM SÜRECİNİ” Öncelikli İş Alanları Arasına Almayan Şirketlerin

Gelecekteki İtibar Konumu - *Detay Tablo*

	TOPLAM	Kadın	Erkek	CY	18-34 yaş	35 yaş ve üstü	CY	Üst Kademeye Yöneticisi	Orta Kademeye Yöneticisi	İlk Kademeye Yöneticisi	Uzman, Uzman Yardımcısı vb	CY	5 seneden az	5-10 sene arası	11-15 sene arası	16-20 sene arası	21-25 sene arası	25 seneden fazla	CY
İtibarını kaybetmez ancak pazarını kaybeder	1%	3%	-	-	6%	-	-	-	-	-	8%	-	-	13%	-	-	-	-	-
İtibarını kaybeder ancak pazarını kaybetmez	12%	16%	10%	-	13%	13%	-	21%	15%	-	4%	7%	7%	13%	29%	7%	16%	6%	-
İtibarını da pazarını da kaybetmez	4%	3%	5%	13%	3%	4%	10%	-	4%	8%	4%	13%	7%	-	4%	-	11%	6%	-
İtibarını da pazarını da kaybeder	79%	77%	86%	50%	74%	83%	60%	79%	81%	92%	80%	60%	86%	73%	64%	93%	74%	89%	50%
Fikrim yok/ Bilmiyorum	3%	1%	-	38%	3%	-	30%	-	-	-	4%	20%	-	-	4%	-	-	-	50%
Baz	145	74	63	8	31	104	10	39	54	12	25	15	14	15	28	27	19	36	6

*CY: “Cevap vermek istemiyorum” ifadesinin kısaltmasıdır.

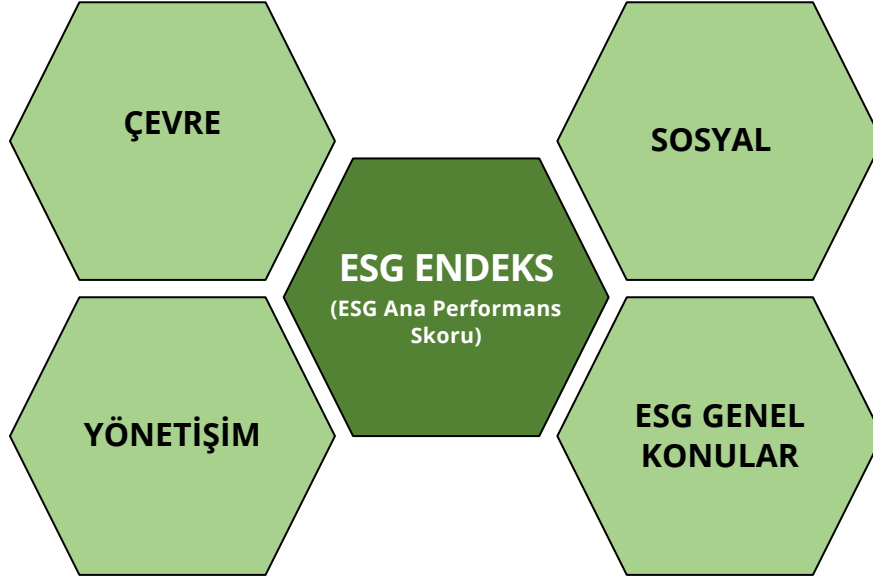


Türkiye’de Şirketlerin ESG (Çevresel Etki, Sosyal Etki, Yönetişim) Performansı

ESG Endeksi (ESG Ana Performans Skoru)

ESG Endeksi (ESG Ana Performans Skoru), ESG'yi oluşturan çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim ana performans boyutları ile hesaplanmaktadır.

RMS	0-49 / Çok zayıf	50-59 / Zayıf	60-69 / Orta	70-79 / Güçlü	80-100 / Çok güçlü
-----	---------------------	------------------	-----------------	------------------	-----------------------

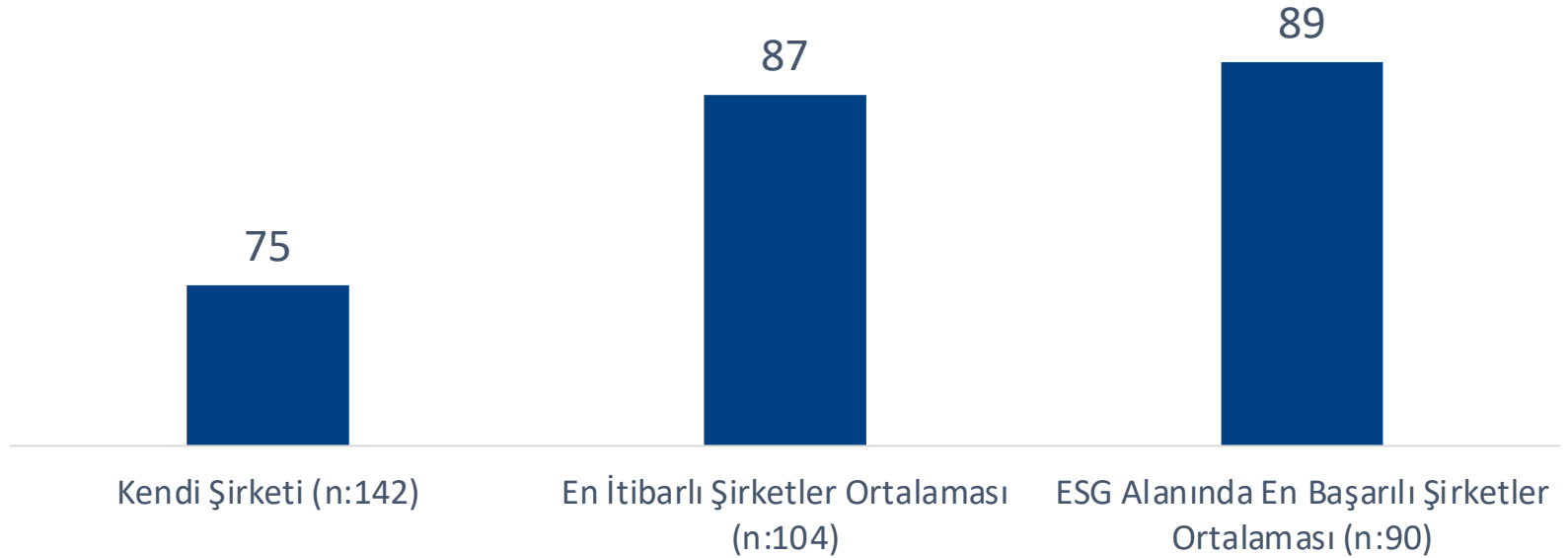


ESG Ana Performans Skoru endeks puanı olarak hesaplanmakta olup 0 - 100 arasında ifade edilmektedir.

ESG Endeks Ana Boyutlar ve Alt Kriterler

ÇEVRE İLE İLGİLİ KONULAR	
1	Çevre Yönetim Sistemi (Faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz çevresel etkileri asgariye indirmek için çevre yönetim sistemlerini kurar ve sürekli iyileştirir.(ISO 14001, ISO 14046, ISO 14064 vb.))
2	Enerji Yönetimi (Enerji verimliliği politikaları geliştirir ve verimlilik programları uygulayarak enerji tüketimini azaltır.)
3	İklim Değişikliği Yönetimi (Sera gazı emisyonlarının azaltılması için strateji ve hedefler belirler, hedeflerine ulaşmak için çalışmalar yürütür.)
4	Sorumlu Kaynak Kullanımı ve Atık Yönetimi / Döngüsel Ekonomi (Ürün ve hizmetlerinde kullanılacak malzemelerin ve oluşan atıkların azaltılması, yeniden kullanılması, geri dönüştürülmesi ve geri kazandırılması için süreçlerini geliştirir.)
5	Su ve Atık Su Yönetimi (Suyun verimli kullanımını sağlamak için su tüketimini azaltmayı hedefler ve oluşan atık suların çevreye zarar vermemesi için gerekli önlemleri alır.)
6	Biyçeşitlilik ve Arazi Kullanımı (Yürüttüğü faaliyetlerde biyoçeşitliliğin korunmasına önem verir ve faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz etkileri azaltmak için çalışmalar yürütür.)
SOSYAL İLE İLGİLİ KONULAR	
7	İş Sağlığı ve Güvenliği /İSG (Çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini gözetir, iş yerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için İSG yönetim sistemini kurar ve sürekli iyileştirir.)
8	İnsan Hakları, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (İnsan hakları ilkelerini gözetir; çalışanlarına eşit ve adil davranır, çeşitlilik ve kapsayıcılık temelli politikaları benimser ve uygular.)
9	Sosyal Sorumluluk ve Topluma Katkı (Topluma katkı sağlamak amacıyla sosyal sorumluluk politikaları ve stratejileri geliştirir ve uygular.)
10	Paydaş Katılımı (Paydaşlarıyla arasında açık, anlaşılabilir ve şeffaf bir iletişim ilişkisi vardır, paydaş beklentilerini dikkate alarak sürdürülebilirlik önceliklerini belirler.)
YÖNETİŞİM İLE İLGİLİ KONULAR	
11	Kurumsal Yönetim (Kurumsal yönetim çerçevesinde şeffaf, sorumlu ve hesap verebilirlik ilkelerine göre yönetilen bir şirkettir.)
12	Sürdürülebilirlik Organizasyonu (Çevresel, sosyal ve yönetim performansını güvence altına almak için şirket içerisinde bir sürdürülebilirlik organizasyonu oluşturmuş ve sorumlulukları belirlemiştir.)
13	Sürdürülebilirlik Raporlaması ve Şeffaflık (Sürdürülebilirlik performans sonuçlarını paydaşları ile paylaşmak üzere ulusal ve global standartlara uygun olarak her yıl sürdürülebilirlik raporu yayınlar.)
ESG ile ilgili GENEL KONULAR	
14	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi (Sürdürülebilir ve sorumlu tedarik zinciri oluşturmak için yönetim politikaları (Çocuk işçi çalıştırmama, örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırmama, İş Etiği Kodu, İSG ve Çevre Standartlarına uyum vb.) geliştirir ve uygular.)
15	Ürün ve Hizmetlerin Tasarımı ve Yaşam Döngüsü Yönetimi (Ürün ve hizmetlerin tasarımı, geliştirilmesi ve sunulması aşamalarında sürdürülebilirliği göz önünde bulundurur ve ürün yaşam döngüsü boyunca sürdürülebilirlik etkilerini değerlendirir ve azaltır.)

■ ESG Performans Endeks Skoru



ESG Endeks Skoru (ESG Ana Performans Skoru), ESG'yi oluşturan çevresel etki, sosyal etki, kurumsal yönetim ve ESG genel konular ile ilgili ana performans boyutlarının ortalamasından hesaplanmaktadır. Endeks; 1-5 likert ölçek üzerinden elde edilen ortalama 0-100 arasına dönüştürülerek gösterilmektedir.

ESG Performans Endeks Skoru - Detay

	TOPLAM	Kadın	Erkek	CY	18-34 yaş	35 yaş ve üstü	CY	Üst Kadem e Yönetic i	Orta Kadem e Yönetic i	İlk Kadem e Yönetic i	Uzman. Uzman Yardım cısı vb	CY	5 senede n az	5-10 sene arası	11-15 sene arası	16-20 sene arası	21-25 sene arası	25 senede n fazla	CY
Kendi Şirketi	75	74	78	66	75	75	72	77	78	76	72	63	66	82	78	76	70	76	71
En İtibarlı Şirketler Ortalaması	87	85	90	97	82	89	84	89	87	86	82	91	75	88	87	86	88	92	75
ESG Alanında En Başarılı Şirketler Ortalaması	89	89	89	100	87	90	85	91	90	85	88	93	85	92	88	89	88	92	88

ESG Endeks Skoru (ESG Ana Performans Skoru), ESG'yi oluşturan çevresel etki, sosyal etki, kurumsal yönetim ve ESG genel konular ile ilgili ana performans boyutlarının ortalamasından hesaplanmaktadır. Endeks; 1-5 likert ölçek üzerinden elde edilen ortalama 0-100 arasına dönüştürülerek gösterilmektedir.

ESG Detay Performans Kriterleri Bazında Kendi Şirketleri İçin Değerlendirme

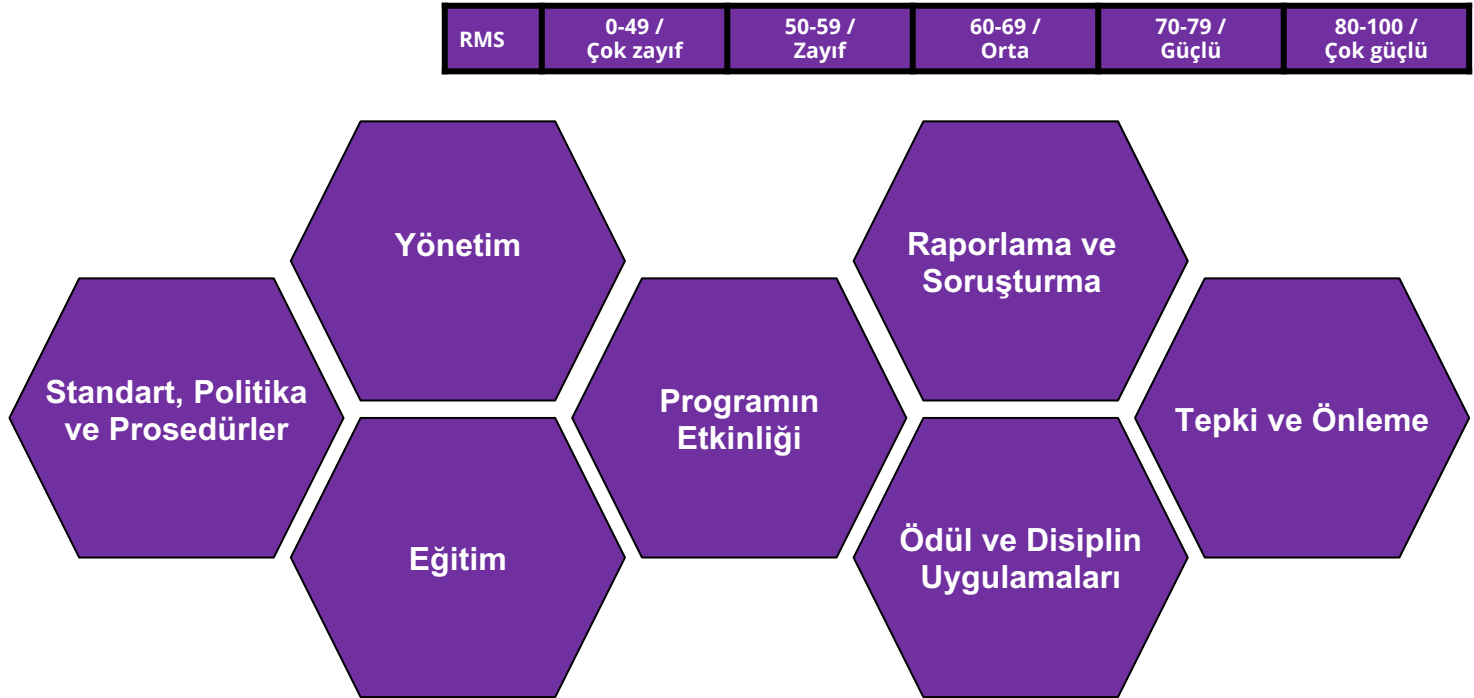
	Etki (Korelasyon)	Performans (0-100)
İş Sağlığı ve Güvenliği /İSG (Çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini gözetir, iş yerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için İSG yönetim sistemini kurar ve sürekli iyileştirir.)	0.804	85
Çevre Yönetim Sistemi (Faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz çevresel etkileri asgariye indirmek için çevre yönetim sistemlerini kurar ve sürekli iyileştirir.(ISO 14001, ISO 14046, ISO 14064 vb.)	0.781	79
Sosyal Sorumluluk ve Topluma Katkı (Topluma katkı sağlamak amacıyla sosyal sorumluluk politikaları ve stratejileri geliştirir ve uygular.)	0.752	79
Sorumlu Kaynak Kullanımı ve Atık Yönetimi / Döngüsel Ekonomi (Ürün ve hizmetlerinde kullanılacak malzemelerin ve oluşan atıkların azaltılması, yeniden kullanılması, geri dönüştürülmesi ve geri kazandırılması için süreçlerini geliştirir.)	0.832	79
İnsan Hakları, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (İnsan hakları ilkelerini gözetir; çalışanlarına eşit ve adil davranır, çeşitlilik ve kapsayıcılık temelli politikaları benimser ve uygular.)	0.751	78
Su ve Atık Su Yönetimi (Suyun verimli kullanımını sağlamak için su tüketimini azaltmayı hedefler ve oluşan atık suların çevreye zarar vermemesi için gerekli önlemleri alır.)	0.782	77
Enerji Yönetimi (Enerji verimliliği politikaları geliştirir ve verimlilik programları uygulayarak enerji tüketimini azaltır.)	0.796	77
Paydaş Katılımı (Paydaşlarıyla arasında açık, anlaşılabilir ve şeffaf bir iletişim ilişkisi vardır, paydaş beklentilerini dikkate alarak sürdürülebilirlik önceliklerini belirler.)	0.785	76
Kurumsal Yönetim (Kurumsal yönetim çerçevesinde şeffaf, sorumlu ve hesap verebilirlik ilkelerine göre yönetilen bir şirkettir.)	0.821	75
İklim Değişikliği Yönetimi (Sera gazı emisyonlarının azaltılması için strateji ve hedefler belirler, hedeflerine ulaşmak için çalışmalar yürütür.)	0.806	75
Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi (Sürdürülebilir ve sorumlu tedarik zinciri oluşturmak için yönetim politikaları (Çocuk işçi çalıştırmama, örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırmama, İş Etiği Kodu, İSG ve Çevre Standartlarına uyum vb.) geliştirir ve uygular.)	0.796	75
Sürdürülebilirlik Organizasyonu (Çevresel, sosyal ve yönetim performansını güvence altına almak için şirket içerisinde bir sürdürülebilirlik organizasyonu oluşturmuş ve sorumlulukları belirlemiştir.)	0.845	74
Sürdürülebilirlik Raporlaması ve Şeffaflık (Sürdürülebilirlik performans sonuçlarını paydaşları ile paylaşmak üzere ulusal ve global standartlara uygun olarak her yıl sürdürülebilirlik raporu yayınlar.)	0.788	73
Ürün ve Hizmetlerin Tasarımı ve Yaşam Döngüsü Yönetimi (Ürün ve hizmetlerin tasarımı, geliştirilmesi ve sunulması aşamalarında sürdürülebilirliği göz önünde bulundurur ve ürün yaşam döngüsü boyunca sürdürülebilirlik etkilerini değerlendirir ve azaltır.)	0.772	72
Biyçeşitlilik ve Arazi Kullanımı (Yürüttüğü faaliyetlerde biyoçeşitliliğin korunmasına önem verir ve faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz etkileri azaltmak için çalışmalar yürütür.)	0.790	71



Türkiye’de Şirketlerin İş Etiği Uygulamaları Performansı

İş Etiği Uygulamaları Performans Endeksi

İş Etiği Performans Endeksi; iş etiği ve uyum süreci ile ilgili 7 performans kriterinin ortalaması ile hesaplanmaktadır.



İş Etiği Endeks skoru 0 - 100 arasında ifade edilmektedir.

İş Etiği Uygulamaları Performans Kriterleri

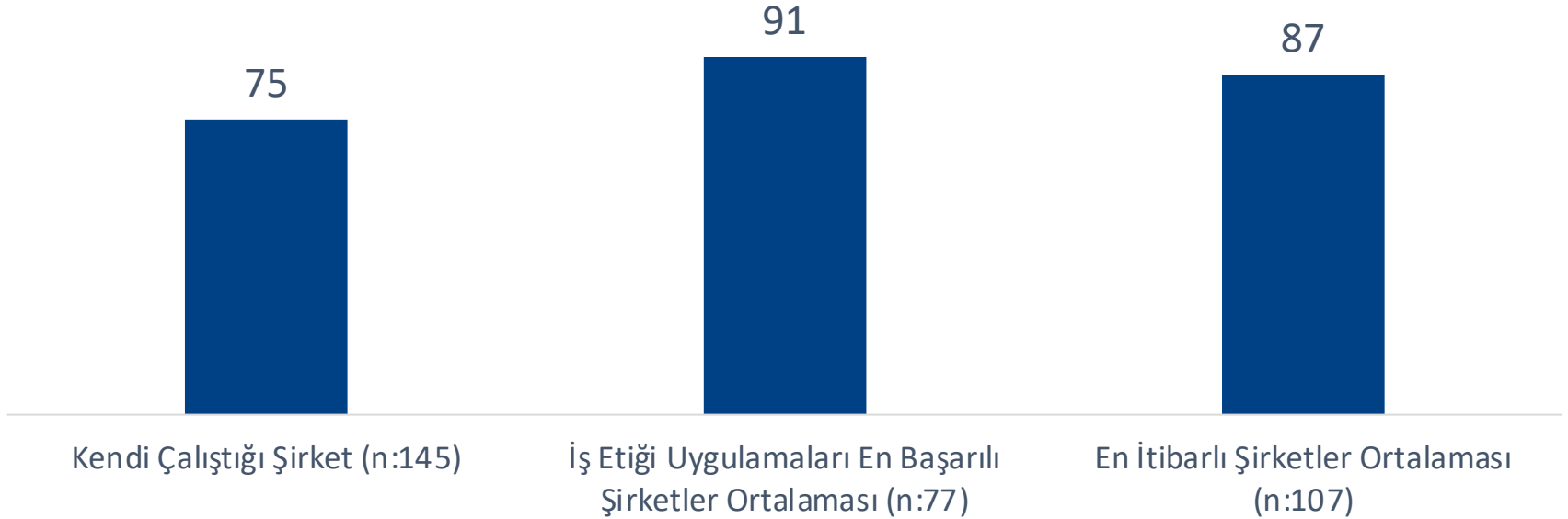
İŞ ETİĞİ UYGULAMALARI İLE İLGİLİ KONULAR

1	Standart, Politika ve Prosedürler (Şirketin iş yapma ilkelerinin ve sorumluluklarının beyan edildiği bir etik kodu, uyum politikaları ve bunlara entegre edilmiş iş süreçleriyle iç kontrol sistemleri vardır.)
2	Yönetim (Etik ve uyum risklerinin etkin yönetiminden sorumlu bir departmanı veya yöneticisi vardır.)
3	Eğitim (Şirketin tüm çalışanları ve ilgili dış paydaşları yönettikleri risklerle ilgili bir eğitimden geçmektedir.)
4	Programın Etkinliği (Etik ve uyum risk yönetimi programının etkinliğini düzenli olarak ölçer ve programı geliştirir.)
5	Raporlama ve Soruşturma (Şirketin tüm paydaşlarına açık bir ihbar hattı vardır. Şirketlerde usulsüzlükleri dile getirme kültürü oluşturabilmek için gerekli gayret ve özeni gösterir.)
6	Ödül ve Disiplin Uygulamaları (Şirket etik koduna ve uyum politikalarına uygun davranışı teşvik eder, aykırı davranışı cezalandırır.)
7	Tepki ve Önleme (Şirket etik ve uyum ihlallerini ortadan kaldırmakta süratli ve kararlıdır. Bu ihlallerin tekrar etmemesi için gerekli önlemleri alır.)

İş Etiği Uygulamaları Genel Performans

Kendi Şirketleri – **En İtibarlı Şirketler Ortalaması** ve İş Etiği Uygulamalarında En Başarılı Şirketler Ortalaması Karşılaştırmalı

■ İş Etiği Uygulamaları Genel Performans



İş Etiği Uygulamaları Genel Performans Kırılım Sonuçları

Kendi Şirketleri – En İtibarlı Şirketler Ortalaması ve İş Etiği Uygulamalarında En Başarılı Şirketler Ortalaması Karşılaştırmalı

	Toplam	Kadın	Erkek	Üst Kademe Yönetici	Orta Kademe Yönetici	İlk Kademe Yönetici	Uzman. Uzman Yard.	18-34 yaş	35 yaş ve üstü
KENDİ ŞİRKETİ İÇİN GENEL PERFORMANS	75	76	76	79	78	67	74	76	75
EN İTİBARLI ŞİRKETLER ORTALAMASI	87	84	90	88	87	83	82	79	89
İŞ ETİĞİ UYGULAMALARINDA EN BAŞARILI BULUNAN ŞİRKETLER ORTALAMASI	91	89	93	89	95	81	89	88	92

İş Etiği Uygulamaları Detay Performans Kriterleri Bazında Etki-Performans Kendi Çalıştığı Şirket için Performans Değerlendirmesi

	Etkileme Gücü (Korelasyon)	Performans
Raporlama ve Soruşturma (Şirketin tüm paydaşlarına açık bir ihbar hattı vardır. Şirketlerde usulsüzlükleri dile getirme kültürü oluşturabilmek için gerekli gayret ve özeni gösterir.)	0.719	75
Programın Etkinliği (Etik ve uyum risk yönetimi programının etkinliğini düzenli olarak ölçer ve programı geliştirir.)	0.715	71
Yönetim (Etik ve uyum risklerinin etkin yönetiminden sorumlu bir departmanı veya yöneticisi vardır.)	0.708	77
Ödül ve Disiplin Uygulamaları (Şirket etik koduna ve uyum politikalarına uygun davranışı teşvik eder, aykırı davranışı cezalandırır.)	0.696	74
Tepki ve Önleme (Şirket etik ve uyum ihlallerini ortadan kaldırmakta süratli ve karardır. Bu ihlallerin tekrar etmemesi için gerekli önlemleri alır.)	0.692	75
Standart, Politika ve Prosedürler (Şirketin iş yapma ilkelerinin ve sorumluluklarının beyan edildiği bir etik kodu, uyum politikaları ve bunlara entegre edilmiş iş süreçleriyle iç kontrol sistemleri vardır.)	0.687	76
Eğitim (Şirketin tüm çalışanları ve ilgili dış paydaşları yönettikleri risklerle ilgili bir eğitimden geçmektedir.)	0.633	73

İş Etiği Uygulamaları Detay Performans Kriterleri Bazında Değerlendirme

Kendi Çalıştığı Şirket için Performans Değerlendirmesi

	TOPLAM	Kadın	Erkek	Üst Kademe Yönetici	Orta Kademe Yönetici	İlk Kademe Yönetici	Uzman. Uzman Yard. vb	18-34 yaş	35 yaş ve üstü
Standart, Politika ve Prosedürler (Şirketin iş yapma ilkelerinin ve sorumluluklarının beyan edildiği bir etik kodu, uyum politikaları ve bunlara entegre edilmiş iş süreçleriyle iç kontrol sistemleri vardır.)	76	76	77	79	82	60	77	73	77
Yönetim (Etik ve uyum risklerinin etkin yönetiminden sorumlu bir departmanı veya yöneticisi vardır.)	77	76	78	76	83	65	81	79	76
Eğitim (Şirketin tüm çalışanları ve ilgili dış paydaşları yönettikleri risklerle ilgili bir eğitimden geçmektedir.)	73	72	75	72	78	60	78	77	72
Programın Etkinliği (Etik ve uyum risk yönetimi programının etkinliğini düzenli olarak ölçer ve programı geliştirir.)	71	73	70	71	75	57	79	76	70
Raporlama ve Soruşturma (Şirketin tüm paydaşlarına açık bir ihbar hattı vardır. Şirketlerde usulsüzlükleri dile getirme kültürü oluşturabilmek için gerekli gayret ve özeni gösterir.)	75	76	75	81	78	58	79	76	75
Ödül ve Disiplin Uygulamaları (Şirket etik koduna ve uyum politikalarına uygun davranışı teşvik eder, aykırı davranışı cezalandırır.)	74	75	73	74	77	52	81	75	73
Tepki ve Önleme (Şirket etik ve uyum ihlallerini ortadan kaldırmakta süratli ve kararlıdır. Bu ihlallerin tekrar etmemesi için gerekli önlemleri alır.)	75	76	75	76	80	60	78	76	75



İtibar Yönetimi Performans Değerlendirmesi (RMS)

(Bu araştırmada İtibar yönetimi performans ölçümü için RepMan model kullanılmıştır)

RepMan İtibar Yönetimi Performans Skoru (RMS)

Reputation Management (RepMan) İtibar skoru (RMS), kurumların aşağıda yer alan yedi ana alandaki performanslarının ölçümlenmesi ile hesaplanan bir takdir-güven göstergesidir.



Ölçekteki Aralıkların Anlamı

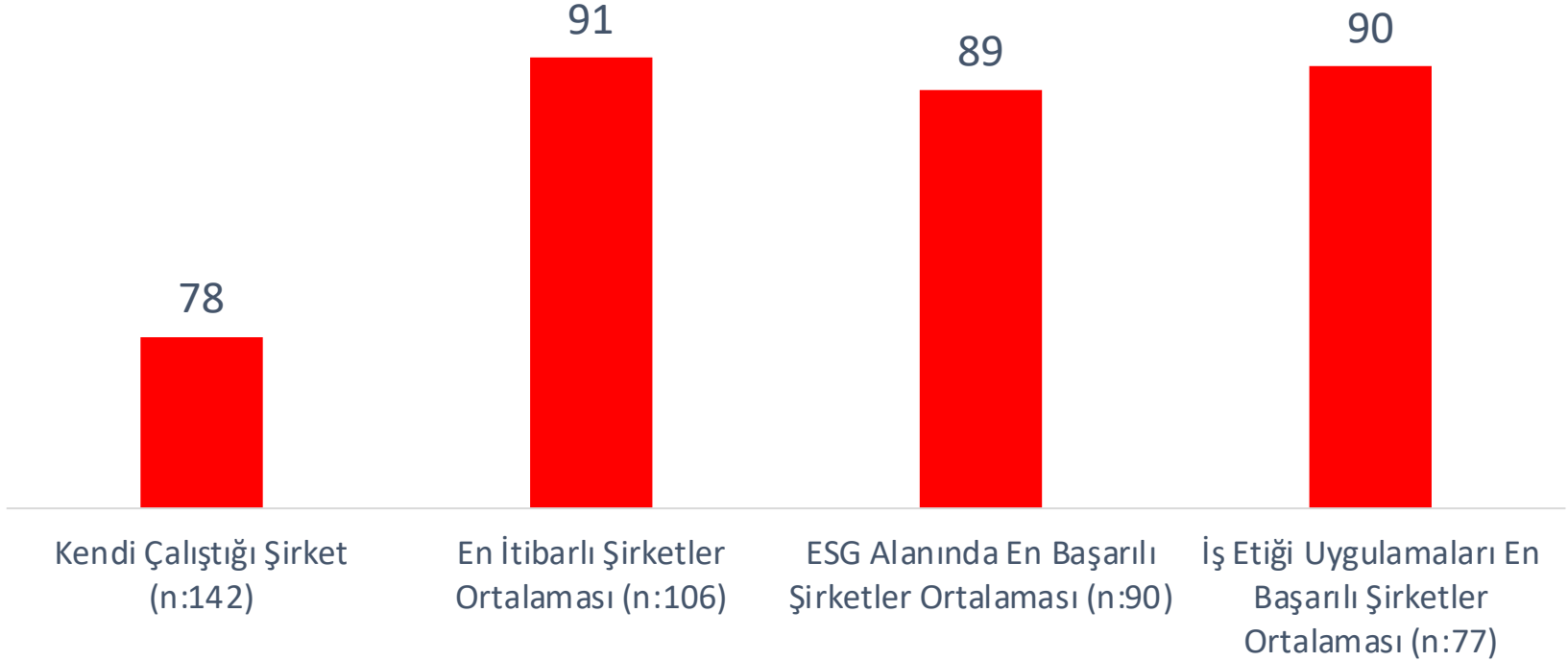
RMS	0-49 / Çok zayıf	50-59 / Zayıf	60-69 / Orta	70-79 / Güçlü	80-100 / Çok güçlü
-----	------------------	---------------	--------------	---------------	--------------------

İtibar düzeyi, endeks puanı olarak hesaplanmakta olup 0 - 100 arasında ifade edilmektedir.

İtibar Yönetimi Performans Skoru (RMS)

Kendi Şirketleri – En İtibarlı Şirketler Ortalaması ve İş Etiği Uygulamalarında En Başarılı Şirketler Ortalaması Karşılaştırmalı

■ İtibar Yönetimi Performans Skoru (RMS)



İtibar Yönetimi Performans Skoru (RMS) - Kırılım Sonuçları

Kendi Şirketleri – **En İtibarlı Şirketler Ortalaması** - ESG Alanında En Başarılı Bulunan Şirketler Ortalaması ve İş Etiği Uygulamalarında En Başarılı Şirketler Ortalaması Karşılaştırmalı

	TOPLAM	Kadın	Erkek	CY	18-34 yaş	35 yaş ve üstü	CY	Üst Kademe Yönetici	Orta Kademe Yönetici	İlk Kademe Yönetici	Uzman. Uzman Yard. vb	CY	5 seneden az	5-10 sene arası	11-15 sene arası	16-20 sene arası	21-25 sene arası	25 seneden fazla	CY
Kendi Şirketi	78	78	78	68	78	78	75	81	80	74	74	71	71	85	77	76	77	82	65
En İtibarlı Şirketler Ortalaması	91	90	92	100	89	91	94	92	91	85	89	92	84	93	89	91	91	93	88
ESG Alanında En Başarılı Şirketler Ortalaması	89	88	91	100	88	90	86	90	90	83	89	92	84	95	87	90	84	92	88
İş Etiği Uygulaması En Başarılı Şirketler Ortalaması	90	89	91	100	88	91	100	92	92	80	88	95	79	96	87	90	91	95	-

İtibar Yönetimi Ana Performans Boyutları Bazında Değerlendirme - Karşılaştırmalı

	Kendi Çalıştığı Şirket	En İtibarlı Şirketler Ort.	ESG Alanında En Başarılı Şirketler Ort.	İş Etiği Uygulamaları En Başarılı Şirketler Ort.
Yönetim Kalitesi	77	88	87	90
Ürün / Hizmet Kalitesi	83	91	92	90
Çalışan Kalitesi ve Markası	74	90	89	90
Finansal Sağlamlık	81	93	92	92
Toplumsal Sorumluluklar	77	93	91	91
Duygusal Bağlılık	76	89	87	88

75 puanın altını ifade etmektedir.

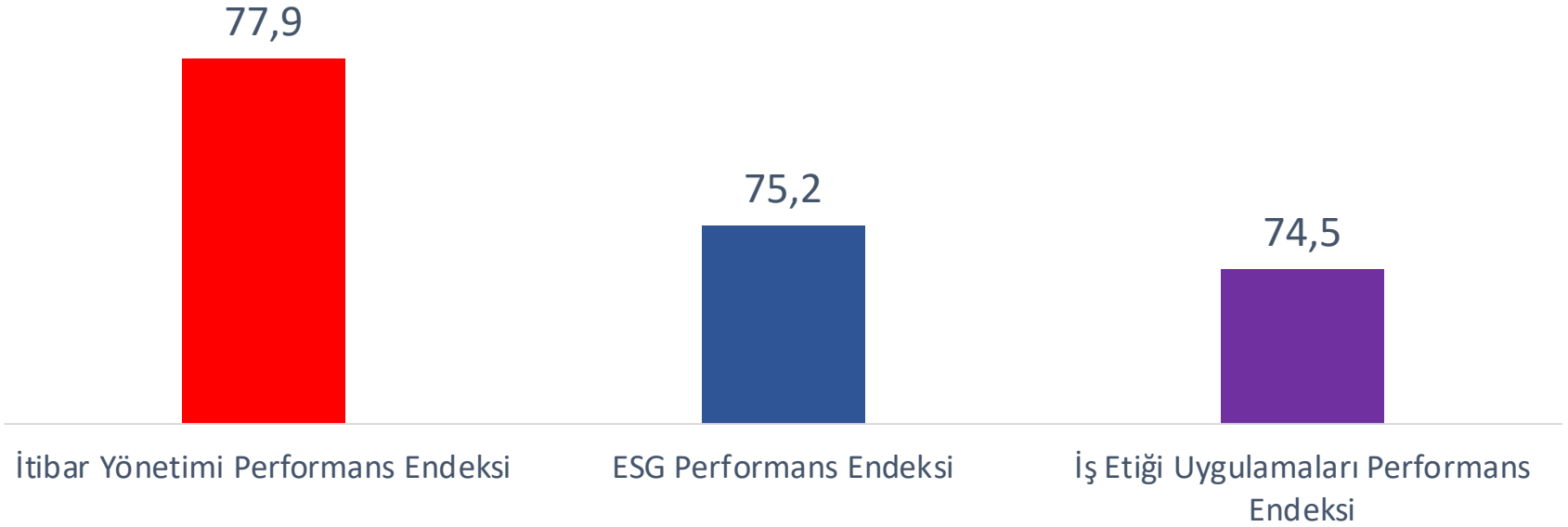
75 - 79 arasında ifade etmektedir.

79 ve üzerini ifade etmektedir.



İtibar - ESG – İş Etiği Uygulamaları Performansı Özet Değerlendirme ve İtibar İlişkisi

Kendi alıştığı Şirket Nezdinde “İtibar Yönetimi - ESG - İř Etiği Uygulamaları” Endeks Skor Karşılaştırması



Kendi Çalıştığı Şirket Nezdinde “ESG ve İş Etiğinin” İtibarı Etkileme Gücü

ESG'nin İtibarı Etkileme Gücü (Korelasyon)

0.843



**ÇOK
GÜÇLÜ
İLİŞKİ**

İş Etiğinin İtibarı Etkileme Gücü (Korelasyon)

0.735



**GÜÇLÜ
İLİŞKİ**

KORELASYON DEĞERLERİ;

0,200'den küçükse; ÇOK ZAYIF

0.200-0.400 arası; ZAYIF

0.400-0.600; ORTA

0.600-0.800 ; GÜÇLÜ

0.800 üzeri; ÇOK GÜÇLÜ

Markalarda en
çok
karşılaştığımız
değer

ESG Alanında En Başarılı Bulunan Şirketlerin (Benchmark) “ESG Performansının İtibarı” Etkileme Gücü

**ESG'nin İtibarı Etkileme Gücü
(Korelasyon)**

0.640



**GÜÇLÜ
İLİŞKİ**

KORELASYON DEĞERLERİ;

0,200'den küçükse; ÇOK ZAYIF

0.200-0.400 arası; ZAYIF

0.400-0.600; ORTA

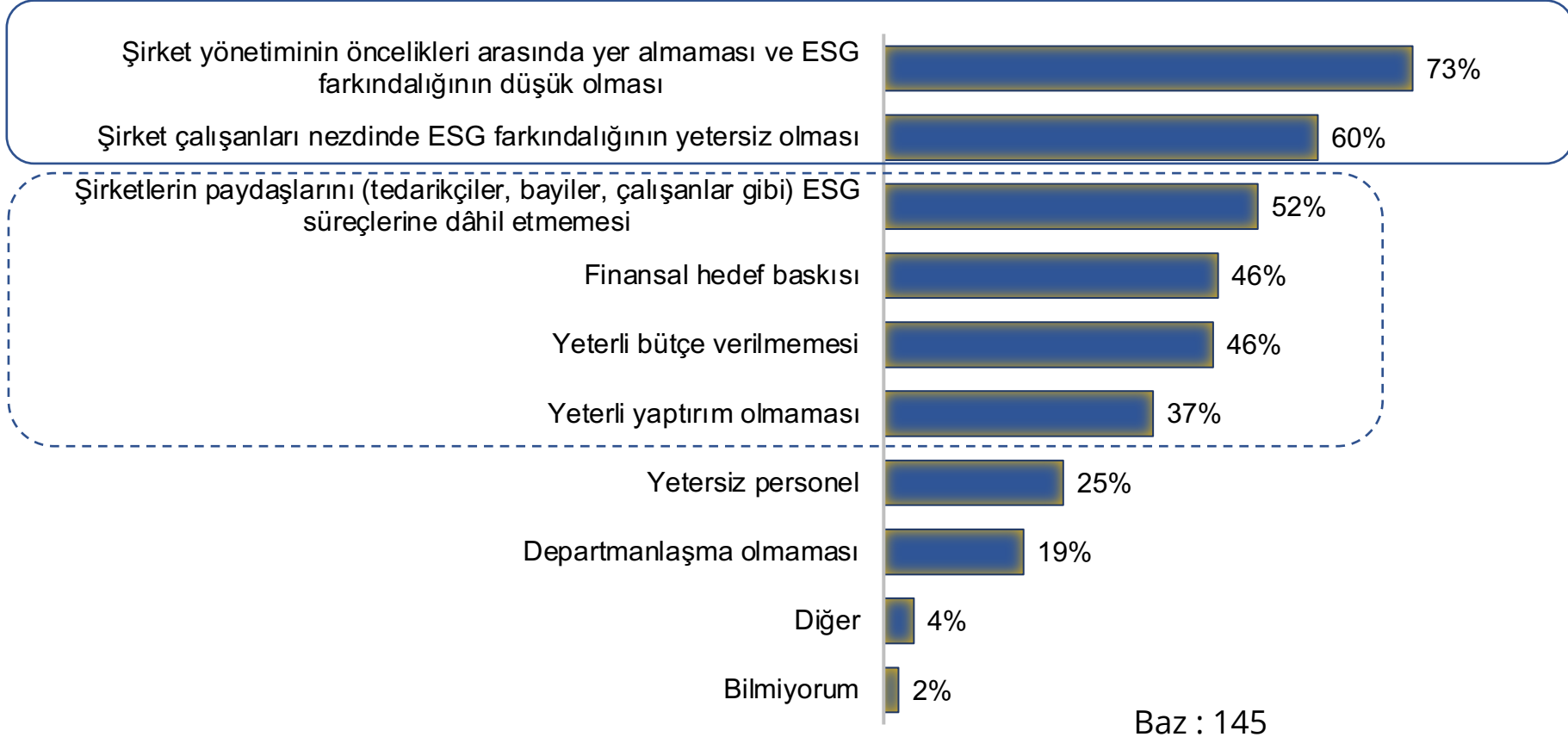
0.600-0.800 ; GÜÇLÜ

0.800 üzeri; ÇOK GÜÇLÜ



ESG'nin Şirketlerdeki Başarısını Engelleyecek Hususlar

ESG'nin Şirketlerdeki Başarısını Engellenecek Hususlar



ESG'nin Şirketlerdeki Başarısını Engelleyecek Hususlar - Detay Tablo

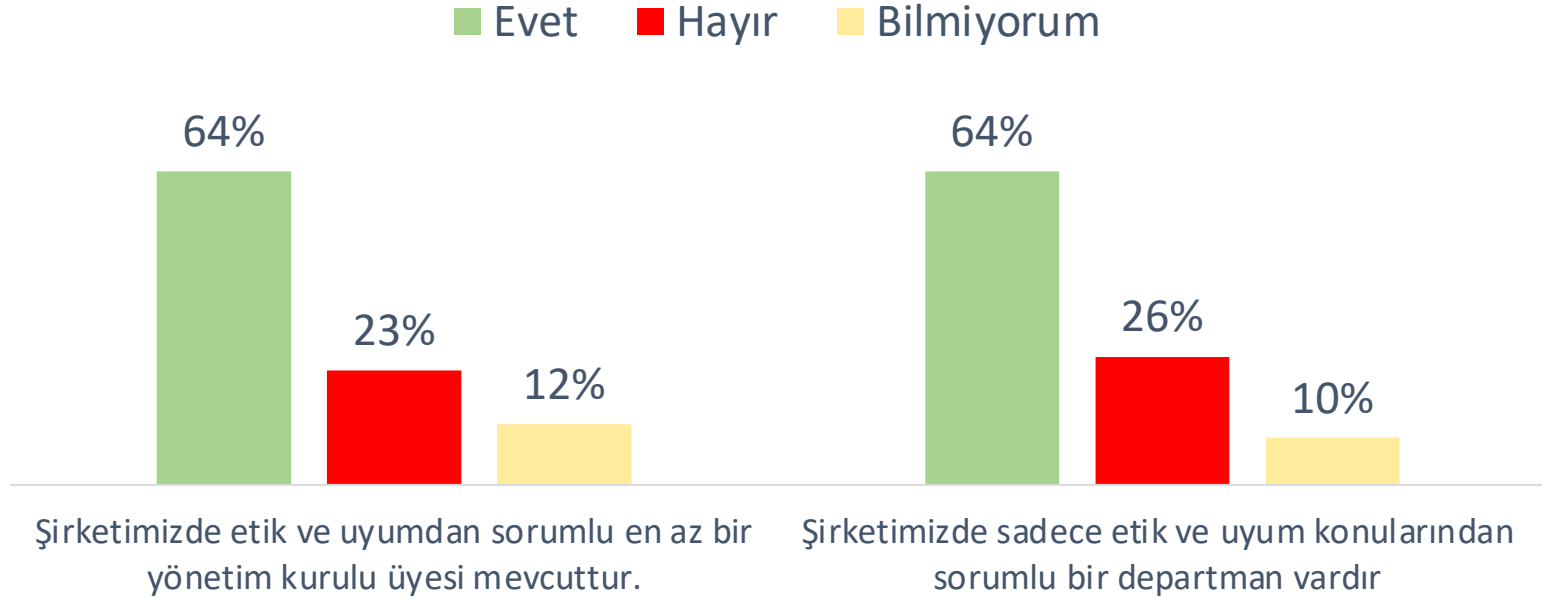
	TOPLAM	Kadın	Erkek	Cevap verme k istemi yorum	18-34 yaş	35 yaş ve üstü	Cevap verme k istemi yorum	Üst Kadem e Yöneti ci	Orta Kadem e Yöneti ci	İlk Kadem e Yöneti ci	Uzman , Uzman Yard. vb	Cevap verme k istemi yorum	5 sened en az	5-10 sene arası	11-15 sene arası	16-20 sene arası	21-25 sene arası	25 sened en fazla	Cevap verme k istemi yorum
Şirket yönetiminin öncelikleri arasında yer almaması ve ESG farkındalığının düşük olması	73%	76%	71%	63%	65%	75%	80%	74%	80%	75%	76%	40%	57%	67%	75%	81%	89%	67%	67%
Şirket çalışanları nezdinde ESG farkındalığının yetersiz olması	60%	59%	63%	38%	68%	60%	40%	74%	57%	58%	56%	40%	71%	47%	61%	44%	68%	72%	33%
Şirketlerin paydaşlarını (tedarikçiler, bayiler, çalışanlar gibi) ESG süreçlerine dâhil etmemesi	52%	50%	57%	25%	45%	57%	20%	69%	48%	33%	40%	53%	36%	53%	57%	59%	42%	58%	17%
Finansal hedef baskısı	46%	49%	44%	38%	32%	51%	40%	49%	48%	42%	52%	27%	36%	47%	43%	56%	42%	53%	17%
Yeterli bütçe verilmemesi	46%	49%	40%	63%	58%	40%	60%	33%	50%	50%	64%	27%	57%	60%	54%	37%	53%	28%	67%
Yeterli yaptırım olmaması	37%	39%	33%	50%	45%	34%	50%	38%	30%	58%	44%	33%	50%	47%	43%	37%	37%	19%	67%
Yetersiz personel	25%	24%	24%	38%	26%	25%	20%	18%	31%	17%	24%	27%	29%	13%	25%	26%	11%	33%	33%
Departmanlaşma olmaması	19%	23%	14%	25%	29%	17%	10%	13%	19%	17%	24%	33%	36%	20%	7%	26%	16%	19%	17%
Diğer	4%	-	10%	-	6%	3%	10%	3%	7%	-	4%	-	7%	-	7%	-	-	6%	17%
Bilmiyorum	2%	-	3%	13%	-	2%	10%	-	-	-	-	20%	-	-	-	-	5%	3%	17%
Baz	145	74	63	8	31	104	10	39	54	12	25	15	14	15	28	27	19	36	6



“ESG - İş Etiği – İtibar”

Departmanlaşma Düzeyi

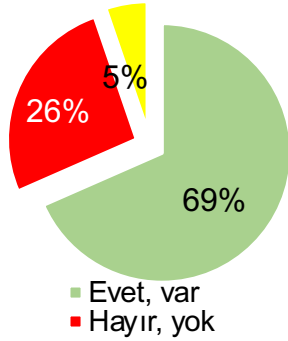
Şirketlerde Etik ve Uyumdan Sorumlu Pozisyonlar



Baz: 145

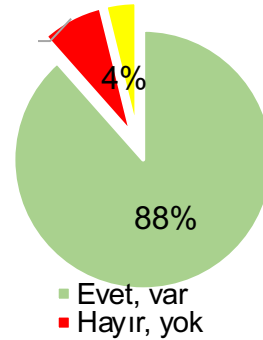
Şirketlerde Etik ve Uyumdan Sorumlu Departman Yok Diyenler nezdinde Değerlendirmeler

Şirketinizde etik ve uyum konularından sorumlu yetkili bir kişi var mı?



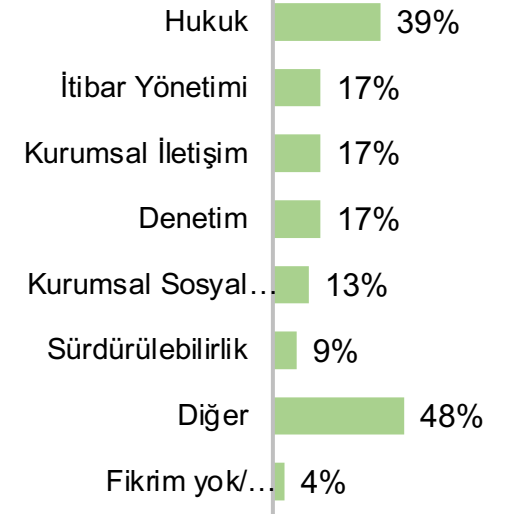
Baz: 38 (Şirketlerinde etik ve uyumdan sorumlu departman yok diyenler)

Şirketinizde etik ve uyum konularından sorumlu yetkili kişinin bu konu dışında farklı bir görevi var mı?



Baz: 26 (Şirketlerinde etik ve uyumdan sorumlu yetkili kişi var diyenler)

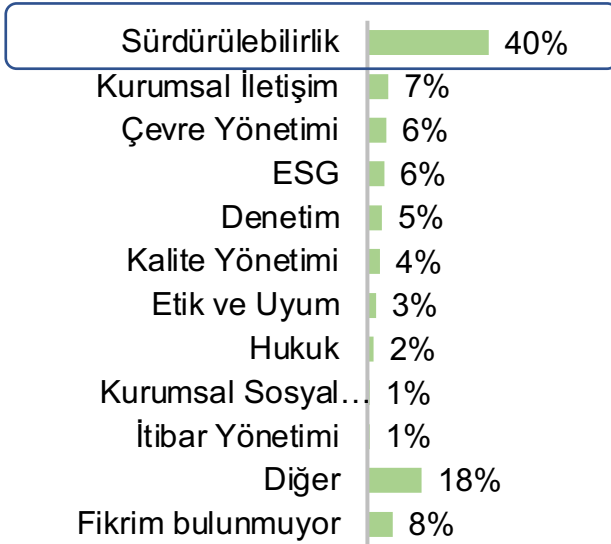
Şirketinizde etik ve uyum konularından sorumlu yetkili kişinin bu konu dışında hangi departmanda görev aldığını belirtebilir misiniz?



Baz: 23 (Şirketlerinde etik ve uyumdan sorumlu yetkili kişinin farklı görevi var diyenler)

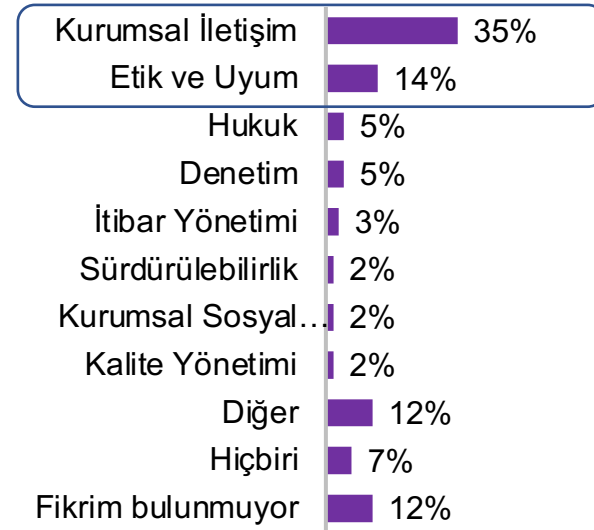
Şirketlerde ESG ve İtibar Yönetiminin Sorumlu Departmanı

Şirketinizde **ESG** hangi departmanın sorumluluğundadır?



Baz: 145


Şirketinizde **İtibar yönetimi** hangi departmanın sorumluluğundadır?



Baz: 145

Teşekkürler.

NURAN AKSU
ZENNA Araştırma ve Danışmanlık
16 Ocak 2023

 www.zennadanismanlik.com

 ZENNA_TR

 Zenna Danışmanlık

 Zenna Danışmanlık