



İntermobil Otomotiv Küresel İlkeler Sözleşmesi

## 2021 YILI İLERLEME BİLDİRİMİ RAPORU

Bu rapor şirketimizin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi performansını paylaşan İlerleme Bildirimi'dir. İçeriği hakkındaki görüşlerinizi memnuniyetle kabul ederiz.



## İçindekiler

Üst Yönetim Mesajı	1	
Rapor Hakkında	2	8
İntermobil Hakkında	3	9
Etik ve Uyum	4	
Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Politikası	5	10
Entegre Yönetim Sistemi	6	11
Üyeliklerimiz	7	12
		13
		Çevre Yönetimi
		Çalışanlarımız ve İnsan Kaynakları Yönetimi
		Covid 19 ile Mücadele - Pandemi Döneminde İntermobil
		Hibrit Çalışma Sistemi
		Müşteri Yönetimi
		Tedarik Zinciri Yönetimi



## 1. Üst Yönetim Mesajı

İntermobil Otomotiv olarak otomotiv sektöründe 70 yıla yakın süredir faaliyet gösteren ve sektörde Türkiye'nin en donanımlı çözüm ortağı olmayı hedefleyen bir şirkettiz. Bugüne kadar değerleriyle hareket eden bir şirket olarak aynı zamanda tüm teknolojik yenilikleri de yakından takip ederken, sürdürülebilirlik konusundaki farkındalığı artırmak için üzerimize düşeni yaparak gelecek nesillere karşı sorumluluklarımızı gerçekleştirmeye gayret ediyoruz.



İnterobil olarak tüm faaliyetlerimizi beş temel değerimiz doğrultusunda yürütmekteyiz. Bu değerleri şu şekilde sıralayabiliriz: Dürüstlük, Güvenilir Olmak, Deneyim ve Bilgiyi Paylaşmak, Sürekli Gelişim ve Sorumluluk Almak.

“Sorumluluk Almak” değerini İnterobil Otomotiv’e ait yeni bir şirket değeri olarak 2019 yılında topluma ve dünyaya sağlayacağı her türlü faydayı içinde barındıracak şekilde benimsedik. “Sorumluluk Almak” değerimizden yola çıkarak Yönetim Kurulu Başkanı, Yönetim Kurulu üyeleri ve gönüllü çalışanlarımızdan oluşan “Sürdürülebilirlik Komitesi”ni hayata geçirdik. Koronavirüs (COVID-19) salgınının küresel ve ulusal boyutta etkilerini yaşadığımız bu zorlu dönemde de “Sorumluluk Almak” değerimiz ışığında yeni hedeflerimiz doğrultusunda Sürdürülebilirlik Komitemiz ile birlikte birçok faaliyete imza atarak ilerlemeye devam ediyoruz.

İnterobil, 16.03.2020 tarihinde “imzacı üye” olarak Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Platformu’na (UN Global Compact) kabul edildi. Bu imzacı üyelik ile Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında 10 ilkesine uyacağımızı ve her yıl İlerleme Bildirim Raporu (COP) yayımlayacağımızı taahhüt etmiş olduk.

İnterobil olarak temsil ettiğimiz ve dağıtımını yaptığımız dünya markalarıyla Türk otomotiv sektörünün teknik ve ticari destek sunan lider çözüm ortaklarından biriyiz. Tamamlayıcı ürün gruplarımız sayesinde araç üreticilerine ve yedek parça dağıtıcılarına tek merkezden birçok ürün grubunun hizmetini vererek hem ticari anlamda müşterilerimize avantaj sağlıyor hem de hizmet kalitemizi daha geniş bir alanda gösterebiliyoruz. 70 yıla yakın süredir önceliği her zaman müşterileri olan bir şirket olarak daha da etkili hizmet verebilmek adına farklı alanlarda yatırımlar yaptık. Bugün 78 kişilik donanımlı ekibimizle Türk otomotiv pazarında güvenilir ve fark yaratan bir çözüm ortağı olduğumuza inanıyoruz.

Bizim gibi çok halkalı zincirin bir parçası olan şirketlerin hizmetlerini farklılaştırarak ve artırarak daha fazla katma değer yaratması gerektiğine inanıyoruz. Bu kapsamda satış faaliyetlerimiz haricinde 25 seneyi aşkın süredir verdiğimiz mühendislik hizmetimizi yeni arkadaşlarımızın katılımıyla her geçen gün genişleterek çağımıza uygun hale getiriyoruz.

Öte yandan zorlu pandemi şartlarının devam ettiği 2021 yılında başlattığımız Online Akademi platformumuzda bugün 80’den fazla içeriğe ulaşmış durumdayız. Fiziksel olarak bir araya gelemediğimiz, yüz yüze eğitim yapamadığımız bu dönemde odaklandığımız Online Akademi platformu sayesinde müşterilerimizin eğitim ihtiyaçlarını dijital olarak karşılayabildik.

Tedarik zinciri kanalımızda depo yönetimi alanında iki tedarikçimizle yaptığımız anlaşma sayesinde hem değer yarattığımız hem de gelir sağladığımız projeleri hayata geçirdik. Böylece bir maliyet merkezi olarak görülen tedarik zincirini biz kâr merkezi olarak konumladık.

Ülkemiz için yaptığımız önemli katkılardan biri de çalıştığımız yabancı firmaların ülkemize yatırım yapmalarını teşvik etmek oldu. Son üç senelik dönemde iş ortaklarımızın hem depo hem fabrika yatırımlarında Türkiye’yi seçmelerine vesile olmak bizim için bir gurur kaynağı oldu.

2021 yılında öncelikli konumuz yukarıda da bahsettiğimiz “Tedarik Zinciri Yönetimi” oldu. Önceki senelere kıyasla hem hedef grubumuzda olan ticari araç üretiminde hem de satış sonrası pazarında önemli bir artış olduğunu gözlemledik. Yarı iletkenler başta olmak üzere belirli hammaddelerin bu artış karşısında yeteri kadar üretilmemesi ve konteyner bulmada yaşanan zorluk tedarik zinciri yönetimini derinden etkiledi. İnterobil olarak güçlü yanımız olan tedarik zinciri yönetimi sayesinde olabilecek en az hasarla bu dönemi atlatabildik. İthalatını yaptığımız ürünlere ek olarak müşterilerimizin süreçlerini de günlük olarak takip ederek tüm paydaşlarımızın kazançlı çıkmasını adına yoğun çaba gösterdik. İş ortaklarımızdan aldığımız olumlu geri bildirimler emeklerimizin karşılık bulduğunu gösterdi.



Yaşadığımız tüm zorluklara rağmen 2021 yılı satışlarımızı artırdığımız ve pazar payımızı genişlettiğimiz bir yıl oldu. Ayrıca nakit akışını iyi bir şekilde yönettik ve dijitalleşme alanında yepyeni birçok projeyi hayata geçirdik.

Zorlu bir dönemin ardından hazırladığımız bu Yıllık İlerleme Bildirim Raporu, 2020-2021 yıllarında sürdürülebilirlik alanında yaptığımız çalışmaları ve gelecekte sürdürmeyi planladığımız faaliyetleri paylaştığımız raporumuzdur. İntermobil ekibi adına ikinci İlerleme Bildirim Raporumuzu sizlerle paylaşmanın mutluluğunu yaşıyoruz, sürdürülebilirlik serüvenimizde hep beraber daha büyük işler başaracağımıza inanıyoruz.

Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir şirket olarak bir yandan işimizi sürdürürken bir yandan da dünyanın aldığı her nefes sayısını artırarak dönebilmesini sağlamak, doğanın ve içinde yaşayan tüm canlıların sürekliliğini sağlayabilmek ve çocuklarımıza yaşanabilir bir dünya bırakabilmek için bundan böyle de elimizden gelenin en iyisini yapmaya devam edeceğiz.

**Yönetim Kurulu Başkanı**  
**Nadine Perahya**



**Genel Müdür**  
**Rıfat Perahya**



## 2. Rapor Hakkında

İntermobil; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact-UNGC) Platformu'na 16.03.2020 tarihinde "imzacı üye" olarak kabul edilmiştir. İmzacı üyelik ile Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (BMKİS) 10 ilkesine uyacağı ve Yıllık İlerleme Bildirim Raporu'nu (Communication on Progress -COP) yayımlayacağı taahhüdünü vermiştir. Yıllık İlerleme Bildirim Raporu, İntermobil'in 1.1.2021-31.12.2021 tarihleri arasında sürdürülebilirlik alanında yaptığı çalışmaları ve gelecekte sürdürmeyi planladığı faaliyetleri paylaştığı rapordur. Rapor, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (BMKİS) dört ana başlığı altında yer alan **İnsan Hakları, Çalışan Hakları, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele** konularını kapsamaktadır ve İntermobil'in adı geçen alanlardaki tüm faaliyetleri bu raporda paylaşılmıştır.

İlerleme Bildirimi raporumuzla ilgili görüş ve önerilerinizi almaktan büyük bir memnuniyet duyarız. Soru, görüş veya önerilerinizi [surdurulebilirlik@intermobil.com.tr](mailto:surdurulebilirlik@intermobil.com.tr) elektronik posta adresine iletebilirsiniz.



### 3. İntermobil Hakkında

#### a. VİZYON

Otomotiv sektöründe Türkiye'nin en donanımlı çözüm ortağı olmaktır.

#### b. MİSYON

Yetmiş yıla yakın birikimimizi gelecek nesillere taşıırken insan kaynağına, sürekli gelişime ve müşteri odaklı yaklaşıma yatırım yapmaktır. Türkiye partneri olduğumuz firmaların, yerel gereksinimleri ve uluslararası hizmet anlayışlarını en iyi şekilde yansıtmak ve tamamlayıcı ürün portföyümüzü gelecek odaklı teknoloji ve sistemlerle zenginleştirip müşterilerimize artı değer katmaktır.



## c. DEĞERLER

### c1. Dürüstlük

İnsanı ve toplumu önemseyen yaklaşımımız sebebiyle, davranışlarımızın temelini dürüstlük oluşturur. Kurum olarak işimizin her alanında ve tüm ilişkilerimizde dürüstlük ve doğruluk ilkesine göre hareket ederiz. İnanığımız ve kabul ettiğimiz kurum değerlerimizin temelinde yer alan 'dürüstlük' ilkesi geçmişten bugüne gelen yolculuğumuzun en önemli rehberidir.

### c2. Güvenilir Olmak

"Güvenilir Olmak" ilkesi kuruluşumuzdan bugüne kadar birlikte iş yaptığımız her kişi ve kuruluşun bizim sözümüze itimat etmesi ve bu ilişkileri en iyi şekilde sürdürebilmemizin temelidir. Sözlerimiz ve davranışlarımız arasındaki tutarlılık bizim için esastır. Yerine getirebileceğimiz sözler verir, verdiğimiz sözlerin arkasında dururuz. Müşterilerimizin isteklerini en uygun şekilde karşılamak, ihtiyaçlarına en doğru çözümleri sunmak için çabalarız. Açık iletişimi benimseriz. Çalışanlarına kurumsal bir yapıda aile dokunuşlarıyla güven sağlayan bir şirkettiz.

### c3. Deneyim ve Bilgiyi Paylaşmak

Başarılarımızın bugüne kadar artarak devam etmesinin temelinde deneyim ve bilgiyi paylaşma ilkemiz yer alır. Çalışanlarımızın deneyimlerini birbirlerine aktarmasını önemseriz. Deneyimlerimizi müşterilerimize aktarmaktan çekinmez, birlikte daha iyiye / ileriye gidebilmek ve başarmak için çabalarız. Bilginin paylaştıkça büyüdüğü ilkesiyle, bildiklerimizi hem çalışanlarımız hem müşterilerimizle paylaşmaktan mutluluk duyar, dayanışma ve takım ruhunu önemseriz. En değerli varlıklarımız olan çalışanlarımızın çeşitli eğitimlerle yeni bilgilere ulaşmalarını önemser ve her şekilde onları destekleriz.

### c4. Sürekli Gelişim

Şirketimizi ve verdiğimiz hizmeti daha ileriye taşımak ve hep daha iyisini yapmak için düşünüyoruz, araştırırız ve uygularız. Sürekli olarak daha iyiye gitmenin ve gelişimin temelinde insanlara, kaynaklara ve bilgi teknolojilerine yapılan yatırımlar olduğu bilinciyle hareket ederiz. Sürekli öğrenmek ve kendimizi



geliştirmek her sürecimizin vazgeçilmezidir. Vizyoner yaklaşımımız sayesinde yeni projelere ışık tutan ve şirketin sürekliliğini sağlayan kararlar alırız. Müşterilerimizin, çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın memnuniyetlerini artırmak için her türlü yenilikçi fikri değerlendiririz. Şirket çalışanlarımız kendi birimlerinde aktif rol alır ve inisiyatif kullanarak şirketin ilerlemesine katkıda bulunurlar.

### c5. Sorumluluk Almak

İntermobil olarak topluma karşı, bireylere karşı, doğaya ve dünyaya karşı sorumluyuz. Çalışanlarımız da üstlendikleri her rolü bu sorumluluk bilinciyle taşır, iletir ve neticelendirir. Bu yaklaşımımız sebebiyle kaynaklarımızı da en etkin, en verimli şekilde kullanarak küresel sürdürülebilirliğe azami katkı sağlamayı hedefleriz.



## d. TARİHÇE

1954 yılında Jozef Papo tarafından İstanbul'da kurulan İnterobil, Avrupa'da yerleşik lider otomotiv sanayi tedarikçilerinin temsilciliğini ve distribütörlüğünü yapmakta olup; bu konuda Türkiye'deki otomobil, kamyon, otobüs ve treyler imalatçıları ve servisleriyle beraber yedek parça piyasasına hizmet vermektedir.

**1954**

**İnterobil**

1954'ten itibaren Türk otomotiv sanayinin gelişmesiyle, Amerikan kökenli BENDIX firması, CLAYTON DEWANDRE (İngiltere), TURNER Manufacturing (İngiltere), Fransız kökenli DBA - MARCHAL - DUCCELLIER ve MEILLOR, ROULUNDS V kayış (Danimarka), SCAPRO ve HIAB Foco (İsveç) firmalarının Türkiye mümessilliğini üstlenmiştir.



**1980**

**WABCO**

1980'li yıllarda mümessilliklerine yenilerini ekleyerek otomotiv sektöründeki etkinliğini artıran İnterobil, ticari araçlar için fren sistemlerinde lider olan WABCO Westinghouse firmasının CLAYTON DEWANDRE'i satın alması sonucu WABCO Westinghouse ile çalışmaya başlamıştır. İnterobil, 1982 yılında WABCO Westinghouse'un Türkiye mümessili olmuştur. WABCO, genel araç işletme maliyetlerini düşürürken, kamyonların, otobüslerin ve treylerlerin emniyet ve verimliliğini artırır. WABCO'nun satış sonrası ağı, yenilikçi ürün ve hizmetleri, dünya çapında bayi ve servis ağı ile en yeni eğitim merkezleri; araçların ömrü boyunca filo sahiplerine ve operatörlere destek sağlamaktadır. İnterobil, seçtiği distribütörler ve yetkilendirdiği 95 "WABCO Service Partner"ın aracılığıyla Türkiye'deki kamyon, otobüs ve treyler üreticileri ile Otomotiv Satış Sonrası Ürün ve Hizmetleri pazarına katkı sağlamaktadır.

**1991**

**HELLA**

İnterobil, 1991 yılında HELLA firmasının Türkiye mümessili olmuştur. Aydınlatma ürün grubunda lider konumda olan Alman kökenli HELLA, OEM ve yenileme pazarına yönelik 25.000 referansın üzerinde aydınlatma, elektrik ve elektronik parça üretmektedir.

**1998**

**VDL  
Weweler**

1998 yılında VDL WEWELER firmasının mümessilliğini üstlenmiş olup, bugün başarılı bir şekilde devam ettirmektedir.

**2002**

**VDO**

2002 yılında ise Siemens VDO firmasının mümessili ve yenileme pazarındaki tek distribütörü olmuştur. İnterobil, 2007 yılı itibarıyla Continental AG bünyesine katılan VDO markasının mümessillik ve distribütörlüğüne OE, satış sonrası (aftermarket), Takograf ve Dizel parçaları olmak üzere dört ana segmentte devam etmektedir.

**2006**



2006 senesinde HELLA TRAILER SYSTEMS (Hella Treyler Aydınlatma Sistemleri) mümessilliğini HELLA firmasıyla 1991 yılında başladığı anlaşmasına eklemiştir.

**2009**



2009 yılında HELLA firması, İnterobil'e ortak olmuştur. İki köklü aile şirketi Türk otomotiv sektörünün en donanımlı çözüm ortağı olma vizyonu ile birleşmiştir. Yenilikçi uygulamalar ve müşterilere yakınlığı sayesinde İnterobil yoluna her geçen sene büyüyerek ve giderek yükselen rakamlara ulaşarak devam etmektedir.

**2011**



2011 yılında VALX firmasının mümessili ve distribütörü olmuştur. Treyler üreticileri için aks tasarlayan ve üreten VALX'in Türkiye'deki tüm satış ve servis organizasyonu İnterobil tarafından gerçekleştirilmektedir.

2011 yılında WABCO WÜRTH'ün Türkiye temsilcisi olmuş ve WABCO WÜRTH tarafından ağır vasıta ve hafif ticari araçlar için üretilen arıza tespit sistemlerinin satış ve teknik destek çalışmaları ile ürün yelpazesini genişletmiştir.

**2012**



Haziran 2012'den itibaren HELLA GUTMANN SOLUTIONS'in binek ve hafif ticari araçlar için ürettiği arıza tespit sistemlerinin satış ve teknik destek çalışmalarını üstlenmiş ve ürün gamını genişletmiştir. Sektörde iyi bilinen ve müşteri grubu olarak birbirini tamamlayan iki arıza tespit cihazının yanına garaj ekipmanları ve eğitim programı eklenerek İnterobil Teknoloji konsepti hayata geçirilmiştir.

**2013**



2013 yılında fren sistemi üreticisi HELLA PAGID BRAKE SYSTEMS'in Türkiye'de tek distribütörü olunmuştur. Yenileme pazarında en fazla markanın bulunduğu fren ürün grubuna sonradan girmiş

olmasına rağmen doğru dağıtım stratejisi sayesinde ilk yıldan itibaren pay almaya başlamıştır.

**2014**



Kasım 2014 itibarıyla dünyada en fazla treyler aksı üretimine sahip olan FUWA firmasıyla iş birliğine başlanmıştır. Türkiye'deki kamyon ve çekici üreticilerinin yüksek performansın yanında maliyet avantajı yaratacakları canlı dingil ürünleri bir OEM firmasıyla ortak bir proje kapsamında devreye alınmıştır. Ayrıca beşinci teker, ön dingil, kampana gibi birçok ürün Türk araç üreticilerine sunulmaktadır.

**2015**



2015 yılında amortisör ürün grubunda yüksek performansıyla bilinen KONI'nin Orijinal Parça Üreticisi (Original Equipment Manufacturer-OEM) kanalında temsilciliğine başlamıştır. KONI Grup, AR & GE, mühendislik, üretim, finans & kontrol, kalite, satış & pazarlama operasyonlarının merkezi, Hollanda'da faaliyet göstermektedir. KONI, Türkiye'deki otobüs üreticilerine sunulmaktadır.

**2018**



İnterobil ve WABCO iş birliği, 1982 yılından bu yana kamyon, otobüs ve treyler üreticilerine, Otomotiv Satış Sonrası Ürünleri ve Hizmet Pazarı distribütörlerine ve servislerine güvenlik ürünleri ile hizmet vermektedir. İnterobil'in teknik ve ticari desteği, WABCO'nun 2011 yılında Türkiye'de bir satın alma ofisi kurmasıyla öne çıkmıştır. WABCO, 1 Ağustos 2018'de Türkiye'de Lojistik ve Dağıtım Merkezi açarak 4PL (Dördüncü Parti Lojistik) görevini İnterobil'e vermiştir. WABCO, Türkiye'ye ve İnterobil'e olan güvenini bir kez daha ortaya koymuştur.

İnterobil ve WABCO, Türkiye'de otomotiv satış sonrası ürün ve hizmetleri pazarında yapılan öncü 4PL (Dördüncü Parti Lojistik) projesi ile müşterileri için en iyi çözüm ortağı olma yolunda yeni bir adım daha attı. WABCO, İnterobil ile 1982 yılında başlayan satış ve mühendislik alanlarındaki iş birliğini, 2011 yılında bir adım ileriye taşıyarak Türkiye'de satın alma ofisini kurdu. 1 Ağustos 2018 itibarıyla da Türkiye'de başlayan DC23 Lojistik ve Dağıtım Merkezi projesiyle birlikte Türkiye'ye olan güvenini tekrar göstermiş oldu.



## 2019



2019 yılında Uzak Doğu araç grubuna hitap eden ioto markasını hayata geçirmiştir. OEM ve OES üreticilerinin tercih ettiği yüksek teknolojiye sahip fabrikalarda üretilen ioto ürünlerini, öncelikli olarak Türkiye pazarı olmak üzere Avrupa, Rusya, Türki Cumhuriyetler, Orta Doğu ve Afrika pazarlarına sunulması hedeflenmektedir.

2019 yılında yenilikçi otobüs kapı sistemlerinin tasarım, üretim ve tedarikinde Avrupa lideri olan Ventura Systems'in temsilciliğine başlamıştır.

## 2020



Dünya lideri otomotiv markalarından ZF, 29 Mayıs 2020'de WABCO'yu satın almıştır. 2022 yılı itibarıyla 31 ülkede 188 üretim lokasyonunda dünya çapında 157.500 çalışana sahiptir. 1982 yılından bu yana WABCO'nun Türkiye'deki tek temsilcisi olarak faaliyet göstermekte olan İntermobil, ZF WABCO ile olan iş birliğine devam etmektedir.

2020 yılının Ağustos ayından bu yana Pomlead'in Türkiye'deki tek temsilcisi olarak faaliyet göstermektedir. Çin merkezli Pomlead; ticari araçlar, binek otomobiller ve demiryolu taşımacılığı için alüminyum jantlar ve diğer tüm alüminyum parçaların geliştirilmesi ve üretiminde uzman bir markadır.

## 2022



31 Ocak 2022'de Faurecia'nın HELLA'daki çoğunluk hisselerini satın almasının ardından, Faurecia ve HELLA, oluşan yeni grup adı olan FORVIA'yı duyurmuştur. HELLA ve Faurecia, toplamda yaklaşık 150.000 çalışanıyla birlikte dünyanın yedinci en büyük otomotiv tedarikçisidir ve yüksek teknoloji alanlarında küresel pazar liderlerinden biridir. 1992 yılından beri süregelen HELLA&İntermobil iş birliği bu satın almanın ardından aynı şekilde devam etmektedir.



İntermobil kuruluşundan itibaren, 70 yıla yakın sürede, ticari faaliyetlerini etkinlik alanının merkezine konumlandırmıştır. Sektörde farklılaşmak ve daha kapsamlı bir hizmet sunabilmek için 28 yılı aşkın süredir, alanında donanımlı mühendis kadrosuyla teknik destek vermektedir. 2011 yılından beri tedarik zinciri yönetimine odaklanarak hem OEM hem de satış sonrası (aftermarket) müşterilerine maliyet avantajı, hız ve yüksek bulunurluk sağlamaktadır. İntermobil, alanlarında uzman 78 ekip üyesi, ikinci ve üçüncü kuşak aile üyelerinden oluşan üst yönetimi ve Hella'nın vizyoner desteğiyle otomotiv sektörünün öncü şirketlerinden biridir. İntermobil sürdürülebilir başarıya ulaşmak için en iyi tedarik zinciri yönetimini en donanımlı ve gelişime açık BT altyapısıyla taçlandırma gerekliliğinin bilincindedir. Dijitalleşmenin hızla iş yapma tekniklerini değiştirdiği dönemde tüm yatırımlarını çağa ayak uydurma ve geleceğe hazır olma prensipleriyle yapmaktadır.

İntermobil'in en büyük zenginliği kuruluşundan beri uyguladığı kurum değerleri ve insan kaynağıdır. Dürüstlük, güvenilir olmak, deneyimini paylaşmak ve sürekli gelişim, şirketin temelini oluşturan ve tüm faaliyetlerini üstüne inşa ettiği değerleridir. Müşterisine yakın satış ekibi, donanımlı mühendislik ekibi, sürekli gelişen tedarik zinciri ekibi, yenilikçi bilgi teknolojileri ekibi, kurumsal iletişim ve pazarlama ekibi, güçlü finans ekibi, araştırmacı insan kaynakları ekibi ile vizyoner yönetimi sayesinde Türk otomotiv sektörünün en donanımlı çözüm ortağı olmaya devam edecektir.

## e. HİZMETLERİMİZ

### e1 - Mühendislik ve Teknik Destek

İnterobil, mühendislik ve teknik destek hizmetini verirken temsil ettiği ve dağıtımını yaptığı her markanın hem teorik hem de uygulamalı eğitimlerini vermekte ve en güncel teknolojiyi araç üreticilerine sunmaktadır. Eğitimin sektörel gelişimdeki en önemli unsur olduğuna inanan öncü şirketlerden biri olarak, yüksek kaliteli ürün yelpazesinin yanı sıra verdiği hizmetlerle de hem araç üreticilerine hem de otomotiv satış sonrası pazarında yetkilendirdiği servislere yönelik düzenli eğitimler vermektedir.

### e2 - Tedarik Zinciri ve Lojistik Destek

İnterobil, müşteri odaklı çözümlerde daima fark yaratmayı hedeflemektedir. Ürünün son kullanıcıya ulaşana kadar geçen süre zarfındaki takip edilebilirliği, sunulan lojistik çözümün performansının belirlenmesinde önemli bir kriterdir.

### e3 - Pazarlama Desteği

Marka, pazarlamanın temeli ve işletme stratejisinin önemli bir parçasıdır. İnterobil temsil ettiği ve dağıtımını yaptığı her markanın bayi ve servislerinde standart bir görünümün sağlanması konusunda profesyonel destek sunmaktadır. Yurtdışındaki kampanya ve konseptlerin uyarlanması dışında marka kurumsal ve hedefleri doğrultusunda, servis ve bayilere yönelik konsept çalışmalar da gerçekleştirmektedir. Her bayi ve servis, marka kimliği, görsel ürünler ve logo kullanımı konusunda bilgilendirilmektedir.

### e4 - Garanti Prosedürü

İnterobil Otomotiv'in garanti işleyişinde müşteri odaklılık ön plandadır. Bu kapsamda müşterilerden bildirilen uygunsuzluklara anında çözüm bulmak amacıyla tedarikçi ve müşteri arasında köprü kurulur. İnterobil Akademi yatırımı ile birlikte İnterobil bünyesinde garanti departmanı kurulmuştur. Bu sayede müşterilerin garanti talebinde bulunduğu ürünlerin %90'ında ürünleri yurt dışına göndermeye gerek kalmaksızın İnterobil kendi kararını verebilmektedir. Böylelikle, garanti talebinde bulunan müşterilere geri dönüş süresi ciddi şekilde kısalmıştır.







## f. DİJİTALLEŞME

🌱 Dijitalleşme kapsamında 2021 yılında müşteri memnuniyetini artırma hedefinden yola çıkılarak “Chatbot” isimli otomatik mesajlaşma programı İnterobil web sitesine ve sosyal medya hesaplarına adapte edilmiştir. Bu sistemle birlikte mevcut ve potansiyel müşterilerle mümkün olduğunca bilgi paylaşmak ve her an ulaşılabilir olmak hedeflenmiştir. Müşteriler, bu sistemden günün her saatinde cevap alabilmektedir. Cevap verilemeyen sorular da Kurumsal İletişim ve Pazarlama departmanı tarafından ilgili birimlere iletilmekte ve bu şekilde bir iletişim ağı kurulmuş olmaktadır.

🌱 İnterobil'in Instagram, LinkedIn, Facebook ve Twitter sosyal medya hesaplarındaki içeriklerin tamamı, sosyal medya algoritmalarında yaşanan yeniliklere uyum sağlamak amacıyla 2021 yılı itibarıyla hareketsiz görsellerden hareketli görsel ve video formatına dönüştürülmüştür.

2018 yılında hayata geçirilen Garanti Portalı, sürekli geliştirilmektedir. Portalın hayata geçirilmesinden önce MS Excel programında listeler halinde tutulan kayıtlar; portalın kurulumuyla birlikte korunaklı bir sistemde tutulmaya başlanmış ve ayrıca geçmişe dönük araştırmalarda elle aramalardan uzaklaşarak ciddi bir zaman tasarrufu sağlanmıştır. Garanti Portalı sayesinde basit bir filtreleme işlemi aracılığıyla tüm kayıtlar takip edilebilmekte, ilgili talepler hızlıca sonuçlandırılabilen, ödeme işlemleri kolayca sorgulanabilmekte ve anlık olarak istatistiki veriler portaldan çekilebilmektedir. Ayrıca portal üzerinden anlık olarak tüm müşterilere duyurular gönderilebilmektedir. HELLA, Hella Pagid Brake Systems ve VDO markaları için kullanılmaya başlanan Garanti Portalı'na 2022 yılında ioto markasının da dâhil edilmesi hedeflenmiştir.

ioto markası için devreye alınan ERYAZ B2B farklı raporlar ile geliştirilmiştir. Sipariş toplama ve tahsilat süreçleri hızlandırılarak, görsellik, alışkanlıklar ve portaldaki özellikler açısından müşterilerin ve satış ekibinin memnuniyeti artırılmıştır.

2020 yılında devreye alınan "Teccom Tedarikçi Entegrasyonu" ve "XML Web Servis Altyapısı" müşterilerden gelen talepler doğrultusunda sürekli geliştirilmektedir. 2021 sonu itibarıyla 28 müşteri ile entegrasyon süreci tamamlanmıştır. İnterimobil müşterileri, Teccom Order Manager ve kendi ERP/B2B yazılımları üzerinden

doğrudan stok sorgulayabilmekte, sipariş gönderimi yapabilmekte, sipariş teyidi alıp sipariş durumunu sorgulayabilmektedirler. Ayrıca B2B sisteminde geliştirme yapan müşteriler, stoklarında olmayan ürünler için İnterimobil stoğunu anlık olarak kendi müşterilerine gösterebilmekte ve sipariş alabilmektedirler.

2021 yılında Akıllı Masraf Yönetim Platformu'na geçiş sağlanmış ve her geçen gün kullanıcı sayısı artmıştır. Akıllı Masraf Yönetimi ile masraf süreci otomatik hale getirilmiş, hem kullanıcılar hem de finans departmanı açısından süreç optimize edilmiştir. Yapay zekâ ile fotoğrafı çekilen masrafın girişi, muhasebe (ERP) entegrasyonu, masraf raporlaması, mobil onay gibi özellikler ile masraf süreçlerini hızlandırmış ve iyileştirmiş, kâğıt israfının ve zaman kaybının önüne geçilmiştir.

Slimstock uygulamasının 2021 yılında talep planlama ve envanter optimizasyonu konusunda devreye alınmasıyla birlikte, etkili bir envanter ve maliyet yönetimine geçiş yapılmıştır. 2022 yılı içerisinde, uzun dönem aylık satış tahminlerinin ve satın alma bütçelerinin SAP Business One üzerinden takip edilmesi amaçlanmaktadır. Slim4 yazılımı ile entegre çalışacak bu satış tahmin ve bütçe verileri sayesinde, şirket aylık ve yıllık hedefleri doğrultusunda uzun dönemli planlama kabiliyeti ve hizmet seviyesinin artırılması planlanmaktadır.



2021 yılında Online İzin Portalı'na geçiş sağlanmıştır. İzin taleplerinin online portal üzerinden yönetilmesiyle manuellikten uzaklaşmış, çalışanların kalan izinlerini takip edebilmesi, insan kaynakları departmanının iş yükünün azaltılması, zaman tasarrufu sağlanmış, kâğıt israfı önlenmiştir.



Netekstre; Hesap Hareketleri Entegrasyon Sistemi'ne dâhil olunmuştur. Finans departmanımıza fayda sağlaması amacıyla Banka Hesap Entegrasyon hizmeti alınmaktadır. Bu konuda, sektöründe önde gelen firmalardan biriyle (EÇÖZÜM - NETEKSTRE) çalışılmaktadır. Projenin ikinci etabı olarak SAP/ERP entegrasyonu süreci de 2021 yılında tamamlanmıştır. Hesap hareketleri bankalardan online olarak alınmakta ve toplanan tüm işlem hareketleri ortak bir veri yapısına çevrilmekte, tek panel üzerinden tüm hareketlerin görüntülenmesi sağlanmaktadır.

İntermobil, 2013 yılından itibaren aktif olan İntermobil Akademi eğitim konseptini, 2021 yılında dijital platforma taşımıştır. İntermobil, otomotiv satış sonrası ürünleri ve hizmetleri pazarı çalışanlarına eğitimler vererek, sektörde sunulan hizmetlerin standardını yükseltmeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda Online Akademi bünyesinde verdiği eğitimlerle ürün ve markaların yeniliklerinden, güvenlik ve performansı artırmayı hedefleyen püf noktalarına kadar sektör çalışanlarının ihtiyaç duyduğu bilgileri bu dijital platform üzerinden tüm paydaşlarıyla paylaşmaktadır. Toplamda 80 adet eğitim videosu, modern ve dijital programlar kullanılarak platforma eklenmiştir. Eğitimlere ek olarak, temsil edilen markalara ait ürün, broşür ve bültenler kullanıcıların erişimine şeffaf olarak açılmıştır.

Özellikle çevrimdışı eğitimlerde, kullanıcıların dikkat ve ilgisini yakalamak adına metinden çok görsel içerikler video eğitim platformuna entegre edilmiştir. Web ortamında eğitim içerikleri sunan Online Akademi, bilgisayar dışında mobil cihaz ve tablet gibi teknolojik cihazlarla da uyumlu hale getirilmiştir.

Yerden ve zamandan bağımsız bir şekilde internet üzerinden katılım sağlanabilecek çevrimiçi eğitimlere 7 gün 24 saat aktif olarak hizmet veren <https://akademi.intermobil.com.tr> adresi üzerinden ulaşılabilmektedir. Müşterilerden gelen talepler doğrultusunda 2022 yılı içerisinde temsil edilen markalarla ilgili olarak yeni eğitimlerin platforma eklenmesi hedeflenmektedir. Ayrıca müşterilerle yapılan özel anlaşmalar doğrultusunda planlanan eğitim projeleri üzerinde çalışmalar devam etmektedir.

Müşteri ilişkileri yönetimini sistemli ve sürdürülebilir bir yapıya dönüştürebilmek amacıyla 2021 yılında bilinen adıyla CRM (Customer Relations Management), yani Müşteri İlişkileri Yönetimi projesi başlatılmıştır. Bu projeyle birlikte kurumsal hafızada biriken geçmiş bilgiler ile gelecek için veriye dayalı öngörülerde bulunabilme, pazar bilgilerinin sürekliliğinin sağlanması, hedef, ziyaret, etkinlik takibi yapılabilmesi hedeflenmektedir. 2021 yılında ERP sistemi SAP Business One ile entegrasyon çalışmaları başlayan projenin 2022 yılında canlıya geçmesi planlanmaktadır.

## g. YÖNETİŞİM

### g1 - Yönetim ve Organizasyon Yapısı

İnterobil Yönetim Kurulu Başkanı Nadine Perahya ve İnterobil Genel Müdürü Rifat Perahya'nın önderliğinde 78 kişi ile çalışmalarına devam etmektedir.





## 4. Etik ve Uyum

Kuruluş tarihi olan 1954 yılından itibaren İntermobil'in tüm çalışmalarında ve kararlarında etkili olan, mesleki ve ahlaki etik kurallarıdır.

İntermobil tüm faaliyet alanlarında, paydaşlarıyla olan ilişkilerinde, yürürlükteki yasa ve düzenlemeler ve Etik Kurallar & İş Ahlakı Tüzüğüne uygun bir şekilde hareket etmektedir. İntermobil kendisine olan güven ve itibarın hiçbir koşulda sarsılmaması için bu kurallar çerçevesinde süreçlerini yürütmeye devam edecektir.

Etik Kurallar & İş Ahlakı Tüzüğü hem şirket içerisinde hem de iş ortakları, resmi makamlar ve diğer paydaşlarla yürütülen etik ve yasal ilişkileri kapsamaktadır. Etik Kurallar & İş Ahlakı Tüzüğü, İntermobil bünyesindeki tüm çalışanlar için bağlayıcıdır ve işe başladıkları ilk gün itibarıyla bu kurallar çalışanlara tebliğ edilmektedir. **İntermobil'in kurumsal değerleri oluşturulurken; insana ve çevreye saygı, sektöründe lider ve öncü bir kuruluş olmak, müşteri ve tüm diğer sosyal paydaşların memnuniyetini en üst seviyelerde tutmak ve bütün bunları yaparken de inanılan "dürüstlük, güvenilir olmak" ilkelerinden ayrılmamak temel ilkeler olarak benimsenmiştir.** Bu sebeple İntermobil faaliyet gösterdiği her alanda etik değerlerinden asla ödün vermemektedir ve tüm iş süreçlerinde doğruluk ve sürdürülebilirlik olgularını esas almaktadır. Değerleri ile var olan bir şirket olarak İntermobil, bu değerler ışığında hareket etmenin kendisini her daim başarıya ulaştıracağına bilincindedir.

İntermobil iş ilkeleri, uluslararası alanda kabul görmüş insan hakları standartlarına ve ilkelerine uygun hareket etmeyi, çalışanlarına, iş ortaklarına ve diğer paydaşlarına saygıyla yaklaşmayı ve onlara değer vermeyi kapsamaktadır.

## a. İŞ AHLAKI TÜZÜĞÜ'NE UYMA

Tüm çalışanlar ve özellikle de yönetim kademelerinde olanlar, İş Ahlakı Tüzüğü'ne uyulmasını sağlamak ve bu İş Ahlakı Tüzüğü'nün ihlal edildiği yolunda yapılan şikâyetleri uygun bir şekilde sonuca bağlamak için kişisel olarak sorumluluk alır.

### a1 - Çalışanın Sorumluluğu

Tüm çalışanlar, İntermobil İş Ahlakı Tüzüğü'ne uymak ve günlük çalışmalarını yürütürken bu kurallara dayanak olan ilkeleri bağlayıcı standartlar olarak benimsemek zorundadır.

### a2 - Yönetimin Sorumluluğu

Örnek oluşturacak ilkeli tavır ve davranışları benimsemekte olan her düzeydeki İntermobil yöneticisi, davranışlarını İş Ahlakı Tüzüğü ile uyumlu hale getirmekte ve bu kuralları sorumluluk alanlarında tam olarak hayata geçirilmesini sağlamaktadır. Tüm çalışanların bu İş Ahlakı Tüzüğü'nde bulunan ilkelerin farkında olmasını, yasalara uymasını ve günlük faaliyetlerinde bu İş Ahlakı Tüzüğü'nü hayata geçirmesini sağlamak için gerekli tüm adımları atmak yöneticilerin sorumluluğundadır.

## b. YOLSUZLUKLA MÜCADELE

### b1 - Yolsuzluğa Hayır

Faaliyetlerinde şeffaflık ve doğrulukla hareket eden İntermobil'de yolsuzluk, kesin bir şekilde reddedilmiştir. Bu konuda tüm kuralların belirtilmiş olduğu "Yolsuzlukla Mücadele Prosedürü" tüm çalışanlar için bağlayıcı olup insan kaynakları departmanı tarafından her çalışana tebliğ edilmiştir. İntermobil çalışanlarının işle ilgili tüm davranışlarında, yürürlükteki kanunlara ve Yolsuzlukla Mücadele Prosedürü'ne uygunluk esastır.



İş ortaklarının kararlarını etkileyebilecek herhangi bir hediye, iş veya eğlence etkinlikleri şeklindeki menfaatler yolsuzluk ve dolayısıyla suç kanununun ihlali olarak yorumlanmaktadır. Bununla birlikte, nüfuz kullanımının en ufak bir imasından dahi kaçınılmaktadır.

Üçüncü taraflarla (kamu yetkilileri veya özel sektör şirketleri) iş yaparken yolsuzluğa yol açan faaliyetleri yasaklayan yerel ve uluslararası yasalara uygun şekilde hareket edilmektedir. Uygunsuz bir menfaat (örn. bir müşterinin yasal haklarını kullanmasını önlemek) veya ticari kazanç elde etmek için üçüncü taraflara değerli herhangi bir hediye (para veya hizmet dâhil) sunmak veya teklif etmek kesinlikle yasaktır.

Prosedürlere uygunsuz davranışlardan kaçınılmaktadır. Üçüncü taraflarla doğrudan veya dolaylı olarak rüşvet ilişkisi içine girmek, rüşvet almak veya vermek kesinlikle yasaklanmıştır.

## b2 - Yolsuzlukla Mücadele Prosedürü Zorunlu İlkelerimiz

Önerilen veya kabul edilen bir iştirak ile ilgili her türlü ticari işlem aşağıdaki ilkelere uygun olmalıdır:

### Şeffaflık

Tüm ticari işlemler şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmelidir (şirket içi ve iş ortaklarımız dâhil).

### Belgeleme/Dokümantasyon

Tüm ticari işlemler, özellikle verilen hizmetler ve yapılan ödemeler, yazılı olarak belgelenmelidir. Doğru, eksiksiz ve zamanında iç belgelendirme (kayıt tutma) gerektiren bir süreçtir.

### Gayrinakdi/Ayni İşlemler

Ödemeler asla nakit olarak yapılmamalıdır, yalnızca banka havalesi ile yapılmalıdır. Alıcı hesabının sınır ötesi bir bankada olmadığından emin olunmalıdır.

### Çıkar Ayrılığı

İnterimobil çalışanları, iş bağlantılarını kendilerinin, bir aile üyesinin veya üçüncü bir kişinin çıkarına kullanmamalıdır.





## 5. Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Politikası

Bugüne kadar değerleriyle var olan bir kuruluş olan İnterobil, teknolojiyi yakından takip ederken gelecek nesillere karşı olan sorumluluklarını da unutmayarak sürdürülebilirlik konusuna odaklanmaktadır. Bu konuda kurumsal ve toplumsal farkındalığı artırmak için üzerine düşeni yapmaya gayret etmektedir. Bu kapsamda, toplum ve dünyaya sağlayacağı her türlü faydayı da içinde barındıracak şekilde “Sorumluluk Almak” değerini; İnterobil Otomotiv’e ait yeni bir şirket değeri olarak 2019 yılında benimsemiştir. “Sorumluluk Almak” değerinden yola çıkarak Yönetim Kurulu ve gönüllü çalışanlarından oluşan “Sürdürülebilirlik Komitesi”ni hayata geçirmiştir. Sürdürülebilirlik Komitesi, bir araya geldiği günden itibaren çeşitli faaliyetlere imza atmış olup bu faaliyetlerine her geçen gün bir yenisini ekleyerek hedefleri doğrultusunda ilerlemeye devam etmektedir. Çünkü, Bu Dünya Hepimizin!

İntermobil'in 2022 yılı için Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 17 temel Sürdürülebilirlik Kalkınma Amacından kendisi için önceliklendirdiği dört amaç aşağıda paylaşılmıştır:



## 04 NİTELİKLİ EĞİTİM

2030'a kadar bütün kadın ve erkeklerin erişilebilir ve kaliteli teknik eğitim, mesleki eğitim ve üniversiteyi kapsayan yükseköğretime eşit biçimde erişimlerinin sağlanması

2030'a kadar istihdam, insana yakışır işlerde çalışma ve girişimciliğe yönelik teknik ve mesleki becerileri de kapsayan ilgili becerilere sahip gençlerin ve yetişkinlerin sayısının önemli ölçüde artırılması

2030'a kadar eğitim alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması ve engelliler, yerliler ve kırılgan durumdaki çocuklar dâhil, kırılgan insanların her düzeyde eğitim ve mesleki eğitime eşit biçimde erişimlerinin sağlanması

**4.a.** Çocuklara, engellilere, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı eğitim olanaklarının yaratılması ve geliştirilmesi ve herkes için güvenli, şiddete dayalı olmayan, kapsayıcı ve etkili öğrenme ortamlarının oluşturulması

**4.c.** 2030'a kadar özellikle en az gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan küçük ada devletleri başta olmak üzere gelişmekte olan ülkelerdeki öğretmen eğitimi için uluslararası iş birliğinin sağlanması aracılığıyla nitelikli öğretmen tedarikinin önemli ölçüde artırılması



## 05 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

**5.1.** Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi

**5.4.** Ücretsiz bakım ve ev işlerinin kamu hizmetleri, altyapı ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ve hane ve aile içinde sorumluluğun ulusal açıdan uygun bir biçimde paylaşılmasının geliştirilmesi yoluyla tanınması ve değer görmesi

**5.5.** Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatın karar verme süreçlerine tam ve etkin bir biçimde katılımlarının ve kadınlara karar verme mekanizmalarında, her düzeyde lider olabilmeleri için eşit fırsatlar tanınmasının güvence altına alınması



## 08 İNSANA YAKIŞIR İŞ

**8.3.** Üretim faaliyetlerinin, insana yakışır istihdam yaratmanın, girişimciliğin, yaratıcılık ve yenilikçiliğin desteklediği kalkınma odaklı politikaların desteklenmesi ve finansal hizmetlere erişim yoluyla mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin resmiyet kazanmalarının ve büyümelerinin teşvik edilmesi

**8.5.** 2030'a kadar gençler ve engelliler de dâhil bütün kadın ve erkeklerin tam ve üretken istihdama ve insana yakışır işlere erişimlerinin sağlanması ve eşit işe eşit ücret ilkesinin tam olarak benimsenmesi



## 13 İKLİM EYLEMİ

**13.3.** İklim değişikliği azaltım, iklim değişikliğine uyum, etkinin azaltılması ve erken uyarı konularında eğitimin, farkındalık yaratmanın ve insani ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesi

### a. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKASI

İntermobil'in Sürdürülebilirlik Politikası doğrultusunda belirlediği öncelikler aşağıda sunulmaktadır:

- İntermobil, tüm iş kollarında ve ilişkilerinde dürüstlük ve doğruluk ilkesini esas alır.
- Güvenilirlik ilkesi, İntermobil'in varlığını bugüne kadar sürdürebilmesinin temelinde yatmaktadır ve İntermobil, tüm paydaşlarıyla iletişimini, bu ilke doğrultusunda kurar.
- İntermobil'de bilginin paylaşıldıkça büyüdüğü ilkesiyle hareket edilir ve bilgi birikimi, deneyimlerin tüm paydaşlarla paylaşılması önemsenir.
- İntermobil, sürekli olarak daha iyiye gitmenin ve gelişimin temelinde; insanlara, sermaye öğeleri ve bilgi teknolojilerine yapılan yatırımlar olduğunun bilinciyle hareket eder.
- "Sorumluluk Almak" ilkesi doğrultusunda, tüm faaliyet alanlarında sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik bilinciyle hareket eder ve paydaşlarla iş birlikleri yapar.



İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden yola çıkarak, başta İntermobil çalışanları olmak üzere; tüm paydaşlarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli önlemleri alır.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için yasaların gerekli gördüğü her türlü tedbiri alır.

Müşteri memnuniyetini sağlamak ve yükseltmek adına mal ve hizmet kalitesini daima en üst seviyede tutar.

Faaliyetlerinde şeffaflık ve doğrulukla hareket eden İntermobil'de yolsuzluk kesin bir şekilde reddedilir.

Tüm faaliyet alanlarında ve paydaşlarıyla olan ilişkilerinde; yasal düzenlemelere ve İntermobil Etik Kurallar & İş Ahlakı Tüzüğü'ne uygun bir şekilde hareket edilmesini bekler.

Tüm faaliyet alanlarında dijitalleşmenin önemini farkında olan İntermobil, sürdürülebilir bir iş modeline sahip olmak için bu konuda yatırımlar yapar.

Bilgi güvenliğinin önemini bilincinde olan İntermobil, tüm faaliyetlerinde paydaşları bu konuda düzenli olarak bilgilendirerek iş sürekliliğini sağlar.

İş ve özel hayat dengesini sağlama konusunda tüm çalışanlara karşı sorumlu bir tutum sergilenir.

İşe alımdan başlayarak tüm insan kaynakları süreçleri fırsat eşitliği ilkesi doğrultusunda yönetilir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda farkındalığı artırmak için çalışır.







🌱 Kadınların iş yaşamında daha etkin olmasını sağlamak amacıyla kadın yönetici ve kadın istihdam oranını artırmayı hedefler.

🌱 Çalışanlarının etkililiği ve verimliliğini en üst seviyelere çıkaracak insan kaynakları sistem ve süreçlerinin geliştirilmesi hedeflenir.

🌱 Çalışan bağlılığı ve devamlılığını sağlayarak tercih edilen iş yeri olmayı hedefler.

🌱 Şirket strateji ve hedefleri doğrultusunda bireysel hedefler oluşturularak performans değerlendirme sürecini adil bir sistemle yönetir.

🌱 İntermobil, çalışanlarını çevre ve doğal kaynakların korunması, biyoçeşitlilik, iklim değişikliği ve atık yönetimi konusunda bilinçlendirmeyi hedefleyerek; çevre performansını iyileştirecek çevre dostu uygulamaları hayata geçirmeye çalışır.

🌱 İntermobil, kaynaklarını en etkin ve verimli şekilde kullanarak küresel sürdürülebilirliğe azami katkı sağlamayı hedefler.

🌱 Daha yüksek ekonomik değer üretme ve dağıtmaya kurulduğu günden itibaren özen gösterir ve bunun için iş hacmini artırmaya önem verir.

🌱 Tedarikçi çalışanlarının yasal düzenlemelere uygun olan güvenli çalışma ortamında, çalışma saatleri ve ücretlendirme politikalarıyla çalışmasını teşvik eder.

🌱 Çevresel, sosyal, yönetişimsel, finansal, kurumsal ve küresel riskleri tespit ve takip eden risk yönetim kültürünü oluşturarak sürdürülebilir büyümeyi amaçlar.



## b. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KOMİTESİ VE ÇALIŞMALARI

Sürdürülebilirlikle ilgili tüm konularda karar alıcı konumda olan ve üst yönetimin de dâhil olduğu 11 gönüllü kişiden oluşan Sürdürülebilirlik Komitesi, 12 Aralık 2019 tarihinde kurulmuştur.

### Sürdürülebilirlik Komitesi Üyeleri ve Görevleri

**Nadine Perahya** – Yönetim Kurulu Başkanı

**Rıfat Perahya** – Genel Müdür

**Asude Akgül Metin** – Tedarik Zinciri 4PL Ekip Lideri

**Bengisu Birhekimoğlu** – İnsan Kaynakları Asistanı

**Efe Bayraktar** – Kurumsal İletişim ve Pazarlama Uzmanı

**Emre Erişkin** – Diyagnostik Satış Uzmanı

**İlker Demirci** – Tedarik Zinciri ve Operasyon Müdür Yardımcısı

**Mirey Ürek Kalvo** – İş Geliştirme ve Bilgi Teknolojileri Müdürü

**Recep Yılmaz** – Bilgi Teknolojileri Uzmanı

**Seda Çağlayan** – Kurumsal İletişim ve Pazarlama Müdürü

**Serap Kamilçelevi** – İnsan Kaynakları Müdürü

Komite, İntermobil’de sürdürülebilirlik kültürü ve stratejisi oluşturma ile alınacak aksiyonları belirlemeye yönelik bilgiler edinmek amacıyla kapsamlı bir “Sürdürülebilirlik Eğitimi” ile görev sürecini başlatmıştır. Ayrıca, yaptığı çalıştaylar aracılığıyla İntermobil’in öncelikli stratejik sürdürülebilirlik konuları belirlenmiştir. Komite, ayda bir kez gerçekleştirdiği düzenli toplantılarla hem güncel sürdürülebilirlik çalışma alanlarını belirlemekte hem de bu alanlardaki aksiyonlarını planlamaktadır. Bu kapsamda, Sürdürülebilirlik Kalkınma Amaçları’ndan öncelikle odaklandığı konulara yönelik üzerine düşen sorumlulukları belirlemektedir. Hedefleri doğrultusunda da paydaşlarla ortak sürdürülebilirlik çalışmaları, STK iş birlikleri, eğitim ve farklı projeler hayata geçirmektedir.

İntermobil Sürdürülebilirlik Komitesi, sürdürülebilirlik gündemine paralel olarak şirketlerin çevresel, sosyal ve yönetim hususlarını göz ardı edemeyeceğinin bilincindedir. Bu doğrultuda 2021 yılının sonunda, şirketin sürdürülebilirlik konusundaki mevcut durumunun

belirlenmesi için “Mazars Denge” firmasından ESG (Environmental, Social, and Governance) değerlendirme hizmeti almıştır. Değerlendirme raporunda Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin (UNGC) 10 ilkesinden hangilerinin kurum değerleri ve etkileşim alanı için uygun olduğu analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunun da yönlendirmesiyle sürdürülebilirlik alanındaki öncelikler ve aksiyon planları belirlenmiştir. Komite, dünyadaki sürdürülebilirlik gündemini yakından takip etmekte olup BMKİS’in düzenlemiş olduğu zirveler başta olmak üzere, birçok panel ve konferansa katılım sağlamaktadır. Ayrıca, Kasım 2021’de İskoçya’nın Glasgow kentinde düzenlenen 26. BM İklim Değişikliği Konferansı’nı da yakından takip etmiş ve toplantılarında paylaşılan bilgileri gündemine almıştır.





## c. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ

### Sürekli Hedefler

BMKİS İlerleme Bildirimi Raporu'nun devam ettirilmesi	Tüm çalışanlara Sürdürülebilirlik Bilinci Eğitimi verilmesi
Sürdürülebilirlik alanında paydaşlarla iş birliğinin artırılması	Tüm çalışanların yılda en az 15 saat eğitim alması
Çalışanlar için sürdürülebilir yaşam atölyeleri, film gösterimleri ve ilham verici konuşmacıların yer aldığı etkinliklerin düzenlenmesi	
Yeni çalışanlar için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi verilmesi	Dijitalleşme ve teknoloji yatırımlarına devam edilmesi
E-posta temizliği ile karbon ayak izinin azaltılmasına devam edilmesi	Şarj Edilebilir Pil Projesi'ne devam edilmesi
Çevre temizliği konusunda farkındalık etkinlikleri düzenlenmesi	Elektronik atıkların bağışlanması ve karşılığında fidan dikilmesi
Türkiye Down Sendromu Derneği'nin farkındalık faaliyetlerine katılım sağlanması	
Sivil Toplum Kuruluşları ile yeni projelerin gerçekleştirilmesi	Maratonlara katılarak iyilik peşinde koşmaya devam edilmesi
Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği mentorluk çalışmalarına destek verilmesi	



### 2022 & 2023 Hedefleri

Sürdürülebilirlik stratejisi ve iletişimi ile ilgili danışmanlık alınması	Hibrit Çalışma Sistemine geçiş ile çalışan memnuniyetinin artırılması ve kaynak tasarrufu sağlanması
Tedarik zinciri sürdürülebilirliği açısından Yetkilendirilmiş Yükümlü Statüsü alınması	
Nitelikli Eğitim hedefi doğrultusunda sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yaparak köy okullarına destek verilmesi	Toplum Gönüllüleri Vakfı ile iş birliğine devam edilerek "Mentorluk Programı" projesine katılım sağlanması



## d. PAYDAŞ DİYALOĞU

İntermobil tüm faaliyetlerini gerçekleştirirken, kendisini etkileyen ve kendisinin etkilediği grupları, paydaş olarak tanımlamaktadır. Ana paydaşlarıyla kurduğu iletişimin, etkin ve şeffaf olmasına özen göstermekte ve bu doğrultuda süreçlerinde paydaş katılımını sağlayacak yapılar oluşturmaktadır.

İntermobil, sürdürülebilirlik yaklaşımını çeşitli iletişim kanallarıyla tüm paydaşlarına duyurmaktadır.

Paydaşlarla iletişim kanalları aşağıda belirtilmiştir:

-  **Çalışanlar** - Periyodik bilgilendirme toplantıları, etkinlikler, memnuniyet anketi, insan kaynaklarından geribildirim, değerlendirme, sözlü/yazılı iletişim
-  **Temsil Ettiğimiz Markalar** - Periyodik ziyaret/toplantı, sözlü/yazılı iletişim
-  **Müşteriler** - Müşteri profiline göre değişen periyotlarda ziyaret/toplantı, sözlü/yazılı iletişim
-  **Resmi Kurumlar** - Danışman firmalar aracılığıyla periyodik değerlendirme ve beyan
-  **Çözüm Ortakları** - Hizmet/danışmanlık aldığımız çözüm ortaklarımız ile sözlü/yazılı iletişim ve periyodik toplantılar
-  **Sivil Toplum Kuruluşları** - Sözlü/yazılı iletişim ve düzenlenen etkinliklere katılarak destek olma, ortak etkinlikler düzenleme





## 6. Entegre Yönetim Sistemi

### ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi

### ISO/IEC 27001:2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi

İntermobil, ilkelerini, prosedürlerini ve faaliyetlerini yönetme ve sürekli geliştirme amacıyla Ağustos 2021 itibarıyla Entegre Yönetim Sistemi projesini başlatmıştır. Söz konusu proje kapsamında; 2022 yılının ilk çeyreğinde ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO/IEC 27001:2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikaları almaya hak kazanılmıştır.

Bu projeye şirkete sağlanması planlanan artı değerlere aşağıda yer verilmiştir:

- Kurum içerisinde süreç yaklaşımı ve risk temelli düşünme anlayışının benimsenmesi
- Süreç ve prosedürlerin dokümante edilmesiyle kişiye bağımlılığın ortadan kalkması ve kurumsal bilginin sistematik olarak depolanmasının sağlanması
- Risk analiz çalışmalarıyla günlük operasyonlarda yaşanabilecek problemlere proaktif çözümler getirilmesi
- TURKAK Akredite ISO 9001 ve ISO 27001 sertifikalarına sahip olmanın kuruma getireceği prestij
- Farklı pazarlara açılma hedefi doğrultusunda gerekli sertifikaların elde edilmesi
- Kurum içerisinde yönetim sistemi tecrübesine sahip olunması

Entegre Yönetim Sistemi projesinde danışmanlık hizmeti alınmış olup sürece EYS Koordinasyon Ekibi liderlik etmiştir. Ayrıca, İntermobil'in tüm departmanlarını temsil eden kişilerden oluşan EYS Proje Ekibi de sürece destek vermiştir. Proje kapsamında tüm İntermobil çalışanlarına temel bilgilendirme eğitimleri verilmiştir. ISO 9001 kapsamında tüm departmanlar kendi süreçlerini oluşturmuş, riskler belirlenmiş ve performans izleme sistemi kurulmuştur. ISO 27001 kapsamında ise varlık envanteri oluşturularak riskler ve fırsatlar belirlenmiştir. Proje kapsamında ayrıca müşteri memnuniyeti anketleri gerçekleştirilmiştir. Bu anketlerin düzenli olarak her sene yapılması hedeflenmiştir. Tüm süreçlerin daha iyiye taşınması için hedef faaliyet planı oluşturulmuştur.

İntermobil'de temeli oluşturulan yönetim sistemlerinin etkin şekilde işletilmesi ve sürekli geliştirilmesi hedeflenmektedir.





## 7. Üyeliklerimiz

- 🌿 Türk Ticaret Odası
- 🌿 Alman Ticaret Odası
- 🌿 Otomotiv Satış Sonrası Ürün ve Hizmetleri Derneği
- 🌿 Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

Ayrıca, üst yönetim üyelerinin de Türkiye Down Sendromu Derneği ve Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği bireysel üyelikleri mevcuttur. Buna ek olarak; İntermobil, Paralimpik Milli Tenisçi Büşra Ün'ün ve Fenerbahçe Engelli Basketbol Takımı'nın sponsorudur.



## 8. Çalışanlarımız ve İnsan Kaynakları Yönetimi

İntermobil, insan kaynakları süreçlerini yönetirken, en önemli değerinin **"insan"** yani **"çalışanları"** olduğu bilinciyle hareket etmektedir. Bu sayede, kurumsallaşmayı başaran köklü bir aile şirketine görevlerini yapmakta olan çalışanlar; otomotiv sektörünün önde gelen şirketlerinden birinde çalışmanın gururunu yaşamaktadırlar.

2021 yılında İntermobil'de tamamı yurt içinde çalışmakta olan toplam 78 çalışan bulunmaktadır.





## a. İNSAN KAYNAKLARI VİZYONUMUZ

Şirket vizyonu ve stratejileri doğrultusunda kalıcı ve sürdürülebilir başarı için sahip olduğumuz insan kaynağımızla fark yaratmak ve sektörün en çok çalışılmak istenen şirketi olmak.

## b. İNSAN KAYNAKLARI MİSYONUMUZ

Şirketi temsil eden en önemli değerimiz **çalışanlarımızın** etkinliğini ve verimliliğini en üst seviyelere çıkaracak insan kaynakları sistem ve süreçlerini geliştirmek, çalışan bağlılığı ve memnuniyetinin devamlılığını sağlamak; başarı, dinamizm, yenilik ve paylaşım odağında ahlaki ve etik değerlere sahip çıkan bir kurum kültürü oluşturmaktır.

## c. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM YAKLAŞIMIMIZ

İntermobil, insan kaynakları süreçlerini yönetirken, en önemli değerinin **"çalışanları"** yani **"insan"** olduğu bilinciyle hareket etmektedir. Çalışanlarına yaklaşımının temelinde ise; kurum değerleri olan **"Dürüstlük", "Güvenilir Olmak", "Deneyim & Bilgiyi Paylaşmak", "Sürekli Gelişim"** ve **"Sorumluluk Almak"** yer almaktadır.

Aile şirketi değerlerini koruyarak kurumsal yapının gereklilikleri ile hareket eden bir anlayışla yönetilen İntermobil, geçmiş tecrübelerini gelecek kuşaklara aktarırken en önemli gücün "Değer Katan Ekip" olduğu bilinciyle hareket etmektedir. Bu kapsamda her çalışanın işe başladığı gün itibarıyla tüm hakları, İş Kanunu ve ilgili diğer yasal düzendeki gerekliliklere göre ve de İntermobil Etik Kurallar ve İş Ahlakı Tüzüğü ile İşyeri İç Yönetmeliği'nde açıkça belirlenmiştir.

İşyeri İç Yönetmeliği, çalışanlarla yapılan iş sözleşmesi kapsamında, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerinin ve çalışma koşullarının tespiti, insan kaynakları uygulamaları ve genel prensipler ile çalışma koşullarını düzenlemek ve bu koşulların düzenli ve sürekli bir şekilde iyileşmesini sağlamak amacıyla var olup yasal düzenlemeler ve şirket uygulamaları çerçevesinde güncellenmektedir.

İntermobil, ekibinin daha iyi şartlarda çalışması için çaba sarf etmekte, sunduğu imkânların eşit olmasına ve ayrımcılığın yaşanmamasına önem vermektedir. İntermobil, çeşitliliğe değer veren katılımcı bir iş ortamını teşvik etmektedir.



## d. ÇALIŞAN KATILIMI VE ÇEŞİTLİLİK

İnterobil'in mevcut çalışanlarının tamamı "tam zamanlı" olarak ve "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi" ile görev yapmaktadır. İnterobil, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda oldukça duyarlıdır. Çalışan kadrosunun %26'sı; yönetici kadrosunun ise %33'ü kadınlardan oluşmaktadır. Hedefimiz, bugün %26 olan kadın istihdam oranını gün geçtikçe artırmak ve çeşitli uygulamalarla toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen adımlar atmaktır. Bu anlayıştan hareketle İnterobil, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" konusunda farkındalık yaratmak adına birçok projede yer almış ve bu konuya yönelik aldığı karar ve uygulamalarla öncü olmayı hedeflemiştir.

2021 yılı baz alınarak İnterobil çalışanlarına ilişkin bazı parametrelere aşağıda yer verilmektedir:

Cinsiyete ve Yaşa Göre Çalışan Sayısı	Kadın	Erkek
50 Yaş Üstü	2	4
30-50 Yaş Arası	11	46
30 Yaş Altı	7	8
Toplam (Cinsiyet Bazında)	20	58
<b>TOPLAM</b>	<b>78</b>	

Yöneticiler	Kadın	Erkek
50 Yaş Üstü	1	0
30-50 Yaş Arası	4	10
30 Yaş Altı	0	0
Toplam (Cinsiyet Bazında)	5	10
<b>TOPLAM</b>	<b>15</b>	

Yaş Aralığına Göre Çalışan Sayısı	Çalışan Sayısı
A_ <25	1
B_25-34	31
C_35-49	40
D_>50	6
<b>Genel Toplam</b>	<b>78</b>

İnterobil'de çalışan katılımına ve çeşitliliğine değer veren bir iş ortamı teşvik edilmektedir. Cinsiyet, etnik köken, sosyal altyapı, uyruk, deri rengi, cinsel eğilim, din veya inanç, sendika faaliyeti, yaş, engellilik ve yasalar uyarınca korunan diğer özelliklere dayalı ayrımcılık gözetmeden tüm çalışanlara, iş ortaklarına ve diğer üçüncü taraflara saygı duyulmaktadır. Çalışanlar nitelik ve becerilerine göre işe alınmakta ve terfi etmektedir. Gergin, rahatsız edici ve göz korkutucu bir ortam oluşturacak her türlü davranış ve ayrıca cinsel taciz ve psikolojik veya fiziksel şiddet gibi durumlar dâhil hiçbir taciz olayı kesinlikle kabul edilmemektedir.

İnterobil, çocuk işçi çalıştırılmasına kati şekilde karşı olduğunu beyan etmekte ve yürürlükteki yerel yasaların öngördüğü asgari istihdam yaşı gerekliliklerine uygun hareket etmektedir. Kölelik ve insan ticareti gibi durumları içeren her türlü zorla işçi çalıştırma durumunu reddetmektedir.

## e. ÇALIŞAN HAKLARI

İnterobil çalışanlarına ödenen ücretler, asgari ücretle ilgili yasaları da içeren ücretlendirme ile ilgili yürürlükteki tüm yasalara uygun olarak hesaplanıp ödenmektedir. Çalışma saatleri yürürlükteki yasaların belirlediği azami zaman dilimini aşamaz.

**Sigorta:** Tüm çalışanlar, işe başladığı gün itibarıyla yasada yer alan zorunlu sigorta kapsamına dâhil edilerek Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmektedir. Ek olarak, çalışanlara ayakta ve yatarak tedavileri kapsayan özel sağlık sigortası imkânı tanınmaktadır.

Kadın çalışanlar, doğum iznini İş Kanunu'nda belirlenen haklar çerçevesinde kullanmaktadır. Doğum izni sonrasında da ilgili birimin ihtiyaçları doğrultusunda süt iznini toplu kullanma imkânı da verilmektedir.

**Araç ve Yakıt:** Belirlenmiş şirket kuralları kapsamında; çalışanlara görev aldığı pozisyona göre şirket aracı verilmekte olup bu araçlar çalışanların 7/24 kullanımına tahsis edilmektedir. Ayrıca taşıt tanıma sistemi ile araçların yakıt ihtiyaçları da İnterobil tarafından karşılanmaktadır.

**Yemek:** Tüm şirket çalışanlarına yönelik yemek kartı (Ticket kart) uygulaması bulunmaktadır. Bu kart ile, çalışanlar hem anlaşmalı restoranlarda yemek yiyebilme hem de seçili marketlerden alışveriş yapabilme imkanına sahip olmaktadır.

**Telefon & Hat:** Belirlenmiş şirket kuralları kapsamında; tüm çalışanlara (ofis görevlileri ve şoför pozisyonları hariç) şirket hat ve telefonu verilmektedir.

**Bilgisayar:** Belirlenmiş şirket kuralları kapsamında; tüm çalışanlara (ofis görevlileri ve şoför pozisyonları hariç) şirket bilgisayarı verilmektedir.



### İnterobil Özel İzin Uygulamaları

İzin konusunda İş Kanunu'nda yer alan kurallar dikkate alınarak çalışan lehine oluşturulmuş izin uygulamaları ile çalışan memnuniyeti ve bağlılığına katkı sağlanmıştır.

**Babalık İzni:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusuna verdiğimiz önem ve bu konuda öncü olarak yaptığımız uygulamalardan biri olarak "baba" olan çalışanlarımız 10 gün Babalık İzni kullanmaktadır.

**Mazeret İzni:** İş Kanunu'nda belirtilen zorunlu hallere ek olarak yılda üç gün "Mazeret İzni" hakkı tanınmaktadır.

**Sigara İçmeme İzni:** Sağlıklı yaşamı desteklemek ve de teşvik etmek adına sigara içmeyen çalışanlarımıza yıllık izne ek olarak yılda üç gün "Sigara İçmeme İzni" hakkı tanınmaktadır.

**Yıllık İzin:** İnterobil'de izin kullanımı hesaplamalarında cumartesi günleri izinden sayılmadığı için yasada belirlenen sürelerden daha uzun süreli izin kullanma şansı oluşmaktadır.



## f. ÇALIŞAN EĞİTİMİ ve GELİŞİMİ

“Bilgi ve Deneyimi Paylaşmak” ve “Sürekli Gelişim” değerleri ışığında çalışanları geliştirmek amacıyla belirli aralıklarla çeşitli eğitimler düzenlenmektedir. Eğitimler, İntermobil’in hedef ve öncelikleri ile çalışanların kişisel ihtiyaçları örtüşürülerek planlanmaktadır. Kişiler, şirkette çalışmaya başladığı gün “Oryantasyon Eğitimi” ile başlayıp, sonrasında mesleki ve kişisel yetkinliklerini artırmaya yönelik çeşitli teknik ve beceri eğitimleri ile gelişimlerini sürdürmektedir.

### f1 - Kişisel Gelişim ve Beceri Eğitimleri

İntermobil’in tüm ekibi düzenli aralıklarla gerçekleştirilen kişisel gelişim eğitimlerine katılmaktadır. Bu eğitimlerle hedeflenen çalışan motivasyonunu ve sürekli gelişimlerini desteklemektir.

#### Gerçekleşen Eğitimler

- Temel İletişim ve Empati Eğitimi
- Mükemmellik Yolunda Ekipleşme Eğitimi
- Problem Çözme ve Karar Alma Teknikleri Eğitimi
- Liderlik Eğitimi
- Bireysel ve Ekip Başarısı için Motivasyon Eğitimi
- İçsel Motivasyonu Yüksek Tutma Eğitimi
- Temel Excel Eğitimi
- İleri Excel Eğitimi
- Yabancı Dil Eğitimleri
- İş Sağlığı ve Güvenliği & Covid 19 Genel Bilgilendirme Eğitimi
- ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi
- ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi Temel Eğitimi
- ISO 9001-27001 İç Tetkikçi Eğitimi

#### Hedeflenen Eğitimler

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
- Duygusal Zekâ ve İletişim Yönetimi
- Uzaktan Çalışırken Zamanı Etkin Kullanma Yolları
- Uzaktan Çalışırken Duyguların Yönetimi
- Ekibimi Yönetiyorum
- Stres Yönetimi
- Müzakere Becerileri
- Müşteri İlişkileri Yönetimi
- Takım Çalışması ve İş Birliği Eğitimi
- Kurum Kültürü ve Etkin İletişim
- Proje Yönetimi
- Zaman Yönetimi
- Sürdürülebilirlik Eğitimi
- Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi
- Yabancı Dil Eğitimi (İngilizce Konuşma Sınıfı)
- Excel Eğitimi



## f2 - Mesleki Gelişim Eğitimleri

İnterimobil'in tüm ekibi, temsil edilen markalar tarafından organize edilen teknik, ürün ve hizmet eğitimlerinin yanı sıra; farklı kurumlar tarafından düzenlenmiş mesleki gelişim eğitimlerini de alarak alanında en uzman kişiler olmak üzere bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmektedirler.

### Eğitim Örnekleri

- Stratejik Satın Alma ve Müzakere Yönetimi
- WABCO EBS-ESC Fren Sistemi Eğitimi
- WABCO AEBS (Radar) Fren Sistemi Eğitimi
- WABCO LDWS (Şerit Takip Uyarı Sistemi) Eğitimi
- WABCO Teknik Ekipler Koordinasyon ve Sistem Tanıtım Eğitimi (CPM)
- WABCO ECAS Elektronik Süspansiyon Eğitimi
- WABCO Kamyon ve Treyler Sistemleri Eğitimi
- Hella Gutmann Solutions Gelişmiş Sürücü Destek Sistemleri Eğitimi
- Hella Gutmann Solutions New Employee Eğitimi
- Hella Gutmann Solutions Diyagnostik Cihaz Eğitimi
- Hella Gutmann Solutions Far Ayar Teknolojileri Eğitimi
- Hella Gutmann Solutions Aks Ölçümü Eğitimi ve Ekipman Kullanımı
- Hella Gutmann Solutions Far Ayar Cihazı Uygulamalı Tamir Eğitimi
- Hella Gutmann Solutions Arıza Tespit Cihazları Uygulamalı Onarım Eğitimi
- Hella Gutmann Solutions Akü Şarj Ekipmanları Kullanım Eğitimi
- Hella Gutmann Solutions Far Ayar Cihazları Kalibrasyon Eğitimi
- Hella Gutmann Solutions Sektördeki Yeni Teknolojiler Eğitimi
- WabcoWürth Klima Gaz Dolum Cihazları Onarım Eğitimi
- WabcoWürth Gelişmiş Sürücü Destek Sistemleri Eğitimi
- WabcoWürth Klima Sistemler ve Gaz Dolum Cihazları Uygulamalı Eğitimi
- WabcoWürth Diyagnostik Cihaz Eğitimi
- Sensörler Eğitimi

## f3 - KVKK Farkındalık Eğitimi

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Uyum Projesi kapsamında ilk olarak 13 Mart 2019 tarihinde tüm çalışanların dâhil edildiği KVKK Farkındalık Eğitimi düzenlenmiştir. Daha sonra, 25 Haziran 2021 tarihinde güncel bilgilerin paylaşılması ve işleyişe yönelik hatırlatmaların yapılması amacıyla eğitim tekrarlanmıştır.

Eğitim konu başlıkları aşağıda sunulmuştur:

- KVKK Mevzuatına Genel Bakış
- KVKK'ya hâkim ilkeler
- Tanımlar
- İdari ve Cezai Yaptırımlar
- Yasal İşleme Şartları
- Kişisel Verilerin Aktarılması
- Veri Sorumlusu ve Yükümlülükleri
- İlgili Kişi Hak ve Talepleri



## g. KARIYER - PERFORMANS YÖNETİMİ

Kariyer yönetimi sistemimiz, insan kaynağının etkin ve verimli çalışması ile örgütsel gereksinimleri karşılaması ve iş başarısının yükseltilmesi için kurgulanmıştır. Aynı zamanda sistemin amacı, çalışanların sadakat ve işe bağlılığının artırılması ve bireysel eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesidir. Şirket içinde oluşan her yeni pozisyon için öncelikle mevcut çalışanlarımız arasından değerlendirme yapılarak rotasyon şeklinde de kariyer imkânları sunulmaktadır. Performans yönetimi sürecinde elde edilen sonuçlar kariyer yönetim sürecinde de dikkate alınmakta olup dikey ve yatay kariyer hareketlerine yön vermektedir. Performans yönetim sistemimiz, kurum hedefleri doğrultusunda çalışanlara verilen bireysel ve birim hedeflerinin belirlenmesi ve üç aylık dönemlerde periyodik olarak ölçümlenmesi şeklinde yönetilmektedir. Performans yönetim sistemi ile amaçlanan, kişisel performansların iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve birim olarak verilen hedefi yerine getirmek için takım halinde uyumlu çalışmayı da teşvik ederek şirket ortak hedeflerine ulaşılmasıdır. Ayrıca iyi performans gösteren kişilerin ödüllendirilmesidir. Performans değerlendirme sonuçlarımıza göre çalışanlarımızın güçlü olduğu yönleri daha da güçlendirmek ve gelişim alanlarını istenilen seviyeye getirmek için eğitim planlamaları da yapılmaktadır.

## h. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ

İntermobil, işinin merkezinde hep **insan** olduğu düşüncesiyle ekibini ve onların mutluluğunu her zaman ön planda tutmaya özen göstermektedir. İntermobil, çalışanların tercih ettiği bir marka ve işyeri olmak amacı doğrultusunda çalışan memnuniyeti ve sadakatini ön planda tutmakta ve insan kaynakları departmanı bu amaca yönelik faaliyetler sürdürmekle kalmayıp, aynı zamanda çalışan ortalama kıdem yılını takip etmekte ve yükseltmeye çalışmaktadır. 2021 yılı sonu itibarıyla ortalama kıdem yılı 6.10'dur. Yıl boyunca işten ayrılan sayısı ise 1 çalışan olup bu rakam toplam çalışanların %1,28'ini oluşturmaktadır.





## h1. Çalışan İletişimi

İntermobil çalışan iletişimini her daim canlı tutmak adına farklı iletişim kanallarını aktif olarak kullanmaktadır. Açık ve şeffaf iletişimi benimseyen İntermobil’de, belirli aralıklarla düzenlenen interaktif toplantılarla çift yönlü iletişim sağlanması hedeflenmektedir. Pandemi döneminde bu toplantılar çevrim içi platformlara taşınarak çalışanlarla yakın diyalog halinde olunmaya devam edilmiştir. Ayrıca çalışan memnuniyetini ölçmek ve daha da yüksek seviyelere çıkartmak adına belirli aralıklarla çalışan memnuniyet anketi yapılmaktadır.

İşe girişten itibaren tüm çalışanların doğum günü, evlilik ve doğum haberi gibi özel günler ile bayram kutlamaları için şirket içi iletişim faaliyetleri yürütülmektedir.

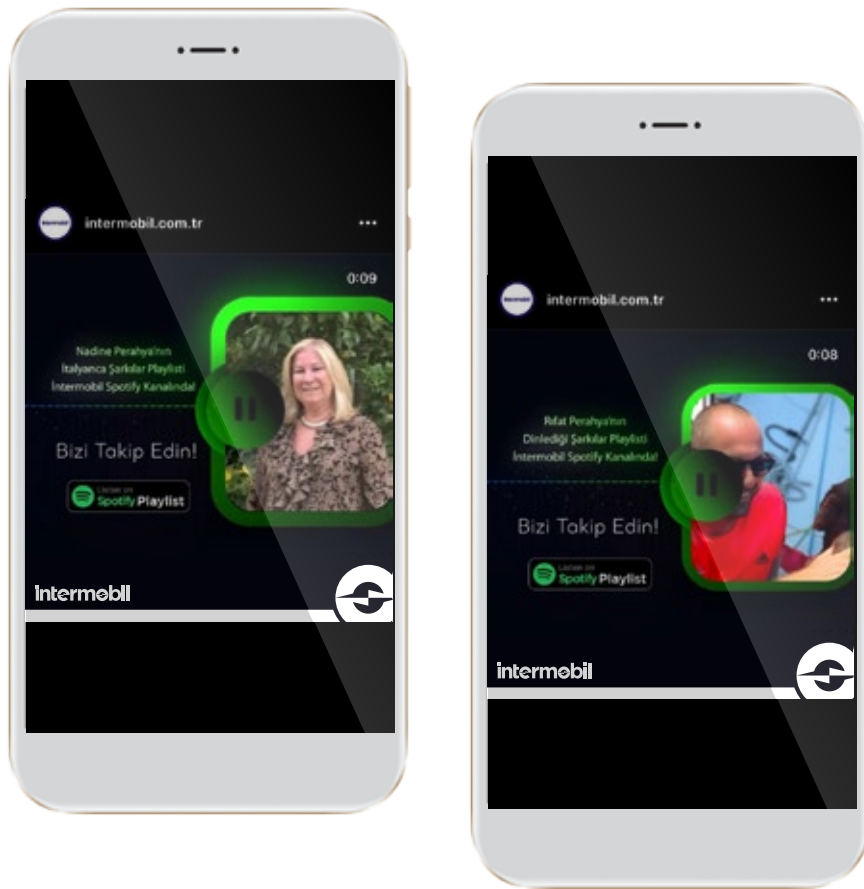
## h2. Çalışma Şekli ve Hibrit Çalışma Sistemi

İntermobil, tüm süreçlerinde verimlilik ve çalışan motivasyonuna önem vererek hareket etmektedir. Yasal düzenlemelerle belirlenmiş çalışma saatlerine uyum göstermek koşuluyla çalışanlara esnek çalışma saati imkânı tanınmıştır. Buna ek olarak pandemi dönemiyle birlikte, uzaktan çalışma modeline geçilmiştir. Alınan olumlu sonuçlar doğrultusunda ve çağın gereklilikleri çerçevesinde 1 Haziran 2022 itibarıyla “Hibrit Çalışma Modeli”ne geçilmesi planlanmıştır. Bu çalışma modeliyle hem mevcut hem yeni çalışanların memnuniyet seviyesinin artırılması hedeflenmektedir.

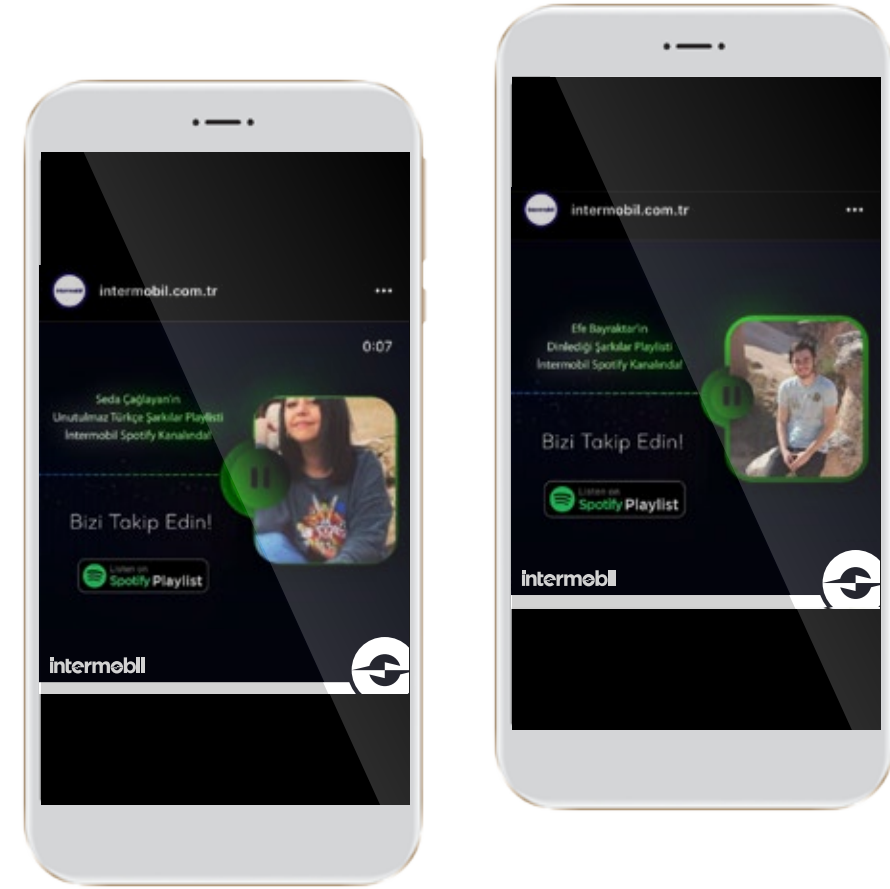


### h3. Sosyal Faaliyetler

Çalışanların bir araya gelebilecekleri çeşitli aktiviteler ile iş stresinden uzaklaşmaları, aralarındaki iş birliği ve takım çalışmasının güçlendirilmesi, birlikte keyifli vakit geçirmeleri amaçlanmaktadır. Ayrıca, çalışan ailelerinin de katıldığı organizasyonlar ile İntermobil aile yapısının sürekliliği hedeflenmektedir. İntermobil'in aktif olarak rol aldığı ve destek verdiği **sosyal sorumluluk** projeleri ile de çalışanlara çeşitli sanatsal etkinliklere katılma imkânı sunulmaktadır.



İntermobil, dijital dünyadaki yenilikleri takip eden bir şirket olarak müzik alanında çığır açan Spotify uygulamasına kayıtsız kalmamıştır. Öncelikle 7 Ağustos 2019 tarihinde çatısı altında bulunan tüm markalar için özel çalma listeleri oluşturup bunları tüm paydaşlarıyla paylaşmıştır. Sonrasında ise; çalışan motivasyonunu ve aidiyet duygusunu yükseltmek için kişilere ait özel çalma listelerini Spotify hesabından tüm sosyal medya kanalları aracılığıyla paylaşmaya devam etmektedir.



## Şirket İçi İletişim Örnekleri

Değerli Çalışma Arkadaşlarımız,

Kadın olarak işinizin ne kadar zor olduğunun farkındayız. Eğitim yıllarınız boyunca, sonrasında iş hayatınızda ve aile hayatınızda ne kadar emek verdiğiniz; her şeye yetismeye çalışırken nasıl çabaladığınızı görüyoruz.

Okul yıllarında aynı sınava tabii tutulduğunuz erkek arkadaşınızın aklında belki de şu vardı: "Sen nasılsa kadınsın, ev geçindirmeyeceksin ki?" Oysa ki geçindirecektiniz. Erkeklerin sorumlu olduğu her konuda hayat sizi de zorlayacaktı.

Sonra iş hayatına atıldınız. Sırf kadın olduğunuz için bryık altından size gülenler oldu. Başarınızı kaldıramayan erkekler; hatta bazı kadınlar oldu. Kadın olduğunuz için naif olduğunuz, bazı konularda yetersiz kaldığınız ima edildi. Haksızdılar.

Erkeklerin mesaisi iş yerinde sona ererken sizinki asla bitmedi. İpten çıkarken akşamın yemeğini, çocuğunuzun ödevlerini, hafta sonu davet edeceğiniz misafirleri, hatta eşinize ait sorumlulukları listelemeye bağladınız. Sizler iş hayatında kendinizi kanıtlamış kadınlar olarak bu tür sorunlarla baş etmeye çalışırken diğer yandan sizden daha az şanlı kadınların ve kız çocuklarının maruz kaldığı zorbalıkları her duyduğunuzda aklınız yerinden oynadı. Kadınlar için değil çalışmak, bazen nefes almak bile çok zordu. Bunun da farkındayız.

67 yıllık bir tarihi olan ve bir kadın önderliğinde yönetilen bir kurum olarak; kadınların iş hayatındaki varlığını çok değerli buluyoruz. A'dan Z'ye hayatın her alanında, dünyanın her yerinde çığır açan başarıları imza atan kadınları desteklemek için elimizden geleni yapıyoruz.

İntermobil Ailesi olarak Türkiye'nin geleceğinin kadın istihdamını artırmaktan geçtiğine yürekten inanıyoruz. Çalışan kadın olarak ülkemizde yarattığınız değer için teşekkür ediyor, sizinle çalışmaktan son derece mutlu ve gururlu olduğumuzu bilmenizi istiyoruz.

Tüm kadınlar için daha yaşanılabilir bir dünya dileğiyle, 8 Mart Dünya Kadınlar Gününüz'ü kutluyoruz.

Yönetim Kurulu Başkanı  
Nadine Perahya

*N. Perahya*

Genel Müdür  
Rifat Perahya

*R. Perahya*

**intermobli**

Akış Hızlı Halkın Edebiyatı Mah. Sarıyeriye Cad. No: 32 34982 Sarıyer/İstanbul  
Tel: +90 212 314 20 00 Faks: +90 212 314 20 01  
www.intermobli.com.tr





## 1. FIRSAT EŞİTLİĞİ

### 11 - İşe Alım

İşe alım sürecimiz ihtiyaç analizlerimiz doğrultusunda İnterobil değerleri ve kültürüne uygun kişilerin doğru pozisyonlara yerleştirilmesiyle oluşmaktadır. Çeşitli kaynaklardan yayınladığımız iş ilanlarına yapılan başvurular ve şirketimize doğrudan iletilmiş olan özgeçmişler titizlik ile değerlendirilip pozisyon gerekliliklerini karşılayan adaylar herhangi bir ayrımcılık gözetmeksizin mülakat süreçlerine dâhil edilmektedir. Yetkinlik bazlı mülakat uygulamalarımız **telefon, yüz yüze ve online** olmak üzere çeşitli şekillerde gerçekleşmektedir.

Buna ek olarak, pozisyon gereklilikleri doğrultusunda yabancı dil testi ya da değerlendirme merkezi uygulamalarımız yapılmaktadır. İşe alım süreçlerimiz standart ve şeffaf şekilde yapılandırılmış olup (her aşamada adaylarımızla irtibat halinde yürütülüp) başvuru sonuçları hakkında adaylarımıza mutlaka geri bildirim verilmektedir.

Yeni İşe Alımlar (Cinsiyet ve Lokasyon Kırılımı)	Yeni İşe Alınan	Erkek		Kadın	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran
<b>YURT İÇİ TOPLAM</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>%75</b>	<b>3</b>	<b>%25</b>

Yeni İşe Alımlar (Yaş, Cinsiyet ve Lokasyon Kırılımı)	2021 Yılı Yeni İşe Alınan	Erkek						Kadın					
		30 Yaş Altı		30-50 Yaş Arası		50 Yaş Üstü		30 Yaş Altı		30-50 Yaş Arası		50 Yaş Üstü	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
<b>YURT İÇİ TOPLAM</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>%58</b>	<b>2</b>	<b>%17</b>	<b>0</b>	<b>%0</b>	<b>3</b>	<b>%25</b>	<b>0</b>	<b>%0</b>	<b>0</b>	<b>%0</b>

## İ2 - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

İnterobil'in bugünkü konumuna gelmesinde tecrübesi ve liderliğiyle her zaman bizi bir arada tutan ve sektörümüzde kadın bir yönetici olarak rol model olan Yönetim Kurulu Başkanımız Nadine Perahya'nın payı çok büyüktür. İnterobil'de %33 olan **kadın yönetici** oranını artırmak ve çeşitli uygulamalarla toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen adımlar atmak şirket öncelikleri arasındadır. Bu anlayıştan hareketle farkındalığı artırmak amacıyla Ford Otosan - AÇEV iş birliğinde düzenlenen "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Programı"na katılan üç İnterobil çalışanı bu konuda eğitmen olmuştur. İlk olarak tüm şirket çalışanlarına Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi verilmiş, sonrasında paydaşlarla paylaşılacak üzere bayi ve servis toplantılarına entegre edilerek konunun daha çok kişiye ulaştırılması hedeflenmiştir. 2022 yılında ve sonrasında da, yeni çalışanlar başta olmak üzere, tüm ekibimize Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi verilmesi planlanmaktadır.



## i. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

Güvenilir ve sağlıklı bir çalışma ortamı mal, hizmet ve iş gücü kalitesinin artmasına katkı sağlar. Söz konusu iş güvenliği olduğunda; İntermobil'in birincil önceliği çalışanlarının iş yerindeki güvenliğinin sağlanmasıdır. Bu amaçla, güvenli bir çalışma ortamı sunmak için yasaların gerekli gördüğü her türlü tedbir alınmaktadır. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlülüğünün farkında olarak, temin edilen güvenlik ekipmanları kullanılmakta, güvenli olmayan durumlar tespit edilerek rapor edilmekte ve çalışanlar acil durum prosedürlerini bilmektedir.

İntermobil yurt içi ve yurt dışı faaliyetlerinin yapısına uygun olarak İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarını sürdürmek amacıyla "İş Sağlığı ve Güvenliği"ne entegre denetim, eğitim, danışmanlık ve mühendislik sürecinde yer alan programların yürütülmesi için dışarıdan hizmet almaktadır. İntermobil'de İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerine uygun olarak yürütülen çalışmalar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

### i1 - İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Çalışmaları

İntermobil'de yürütülen her bir faaliyetin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tehlikelerinin tanımlanması ve risklerinin değerlendirilmesi için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca risk değerlendirme çalışmaları yapılmış ve Risk Değerlendirme Ekibi oluşturulmuştur. Ayrıca, Fine - Kinney analiz metodu kullanılarak Risk Değerlendirme Raporu hazırlanmıştır.





## i2 - Acil Durumlar ve İlk Yardım

"İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliği"ne bağlı olarak güncel Acil Durum Planı hazırlanmış ve Acil Durum Ekip atamaları yapılmıştır. Bu kapsamda; Söndürme Ekibi, Kurtarma Ekibi, Koruma Ekibi ve İlk Yardım Ekibi oluşturulmuştur. İlk yardım ekip üyelerine İlk Yardım Sertifika Eğitimleri verilmiştir. Bina yönetimi tarafından ihbarlı Yangın ve Tahliye Tatbikatı yapılmıştır.

## i3 - İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

2017 yılında üyeleri atanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, düzenli toplantılar ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Tehlike Sınıfları Tebliğ Listesi'ne göre az tehlikeli sınıfta yer alan İntermobil, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik Madde 9'da belirtilen koşullara göre toplantılarını üç aylık zaman aralıklarıyla gerçekleştirmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun çalışma esaslarını, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için yapılacak çalışmaları ve işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini belirleyen İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönergesi hazırlanmıştır.

## i4 - İş Sağlığı ve Güvenliği Dokümantasyon Çalışmaları

2016 yılında başlayan hizmet ile İş Sağlığı ve Güvenliği Dosyası oluşturulmuştur. 2017 yılında çalışanların uyması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarını içeren talimat, İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönergesi içerisinde hazırlanmıştır. İşyeri hekimi ve diğer sağlık personellerinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri çerçevesinde ise 2017-2021 yılları arasında İntermobil çalışanlarının İşe Giriş/ Periyodik Muayeneleri (EK-2) yapılmıştır.



## i5 - İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

2017 yılından itibaren çalışanların düzenli katılımıyla Temel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri yapılmaktadır. 2020-2021 süresince ülke genelinde yaşanan pandemi salgını nedeni ile bu eğitimler çevrimiçi hale gelmiş ve ilgili çalışanlara Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri vermeye devam edilmiştir.

## i6 - Periyodik Kontrol Faaliyetleri

Periyodik kontrol işlemleri kapsamında, elektrik tesisat ve topraklama ölçümleri yönetmelikte belirtilen şekilde yapılmıştır. İşyeri aydınlatmasında dikkat edilmesi gereken aydınlatma ve termal konfor ölçümleri tamamlanmıştır. Ayrıca, binaların yangından korunması hakkındaki yönetmeliğe uygun olarak şirket genelinde yer alan yangın söndürme tüplerinin periyodik bakımları ve dolum işlemleri gerçekleştirilmiştir.

## 9. Covid-19 ile Mücadele Pandemi Döneminde İntermobil

Covid-19 salgınının tüm dünyayı etkisi altına aldığı 2020 ve 2021 yıllarında İntermobil, tüm çalışanlarının ve ailelerinin sağlığını ön planda tutarak iş akışını aynı şekilde sürdürmek, pozitif kalmak ve iş ortaklarına değer sağlamak için gerekli planlamayı yapmış ve uygulamaya koymuştur. Salgınla beraber İntermobil yönetimi tarafından çok hızlı bir şekilde aksiyon alınmış olup önceliklendirme çalışması yapılmıştır.

### Alınan Aksiyonlar

- 13 Mart 2020 tarihinden itibaren uzaktan çalışmaya geçilmesi
- Uzaktan düzenli çalışan iletişimi
- Uzaktan düzenli müşteri iletişimi
- Tüm paydaşlarla ilgili süreçlerde dijitalleşmeye geçişin hızlandırılması
- Dijital altyapıyı güçlendirecek yatırımlar yaparak yeni projelerin hayata geçirilmesi
- Uzaktan işyeri hekimi hizmeti alınması

### Önceliklerin Belirlenmesi

- Nakit Akış Yönetimi
- Maliyet Yönetimi ve Süreç Verimliliği
- Pazar Payını Artırmak
- Yeni Projelerin Hayata Geçirilmesi

## Alınan Önlemler

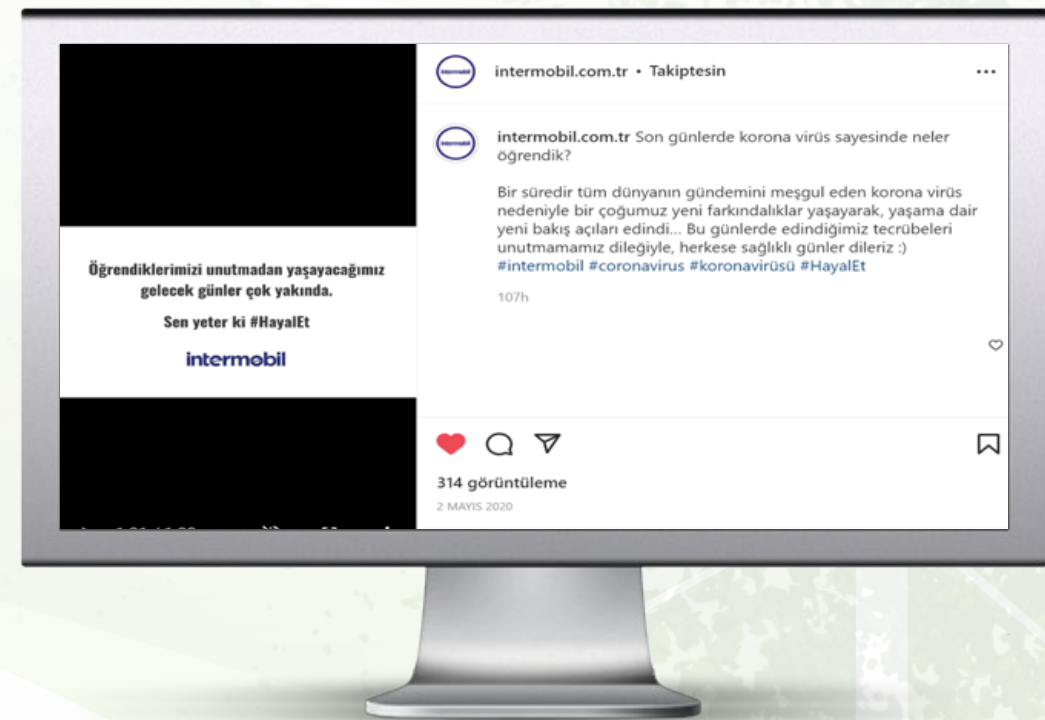
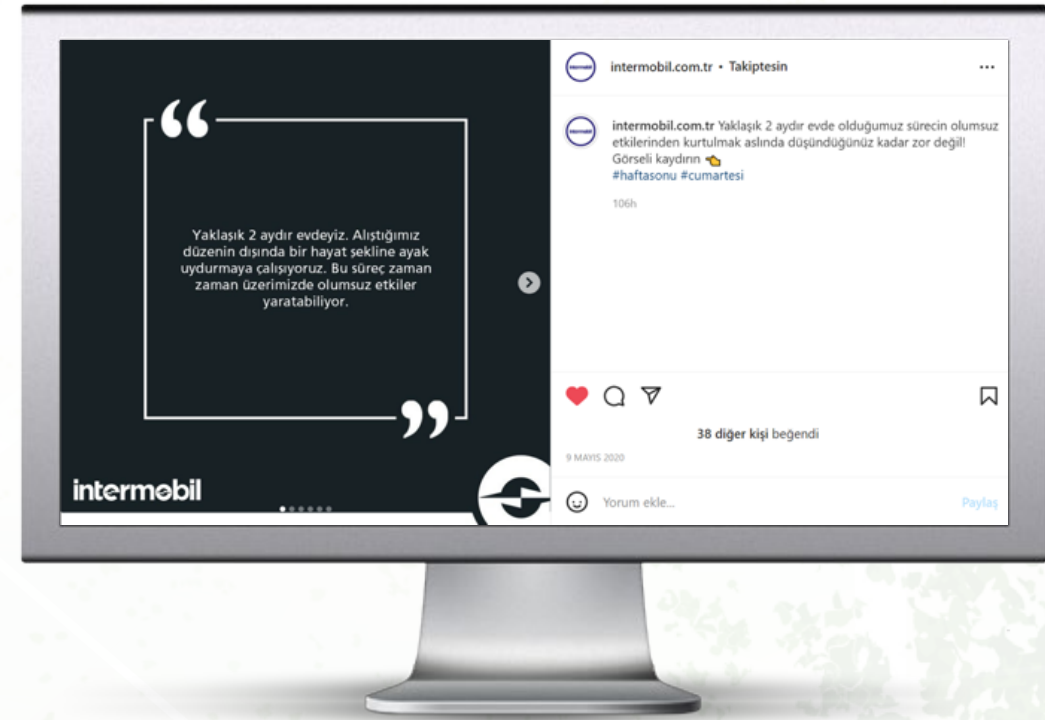
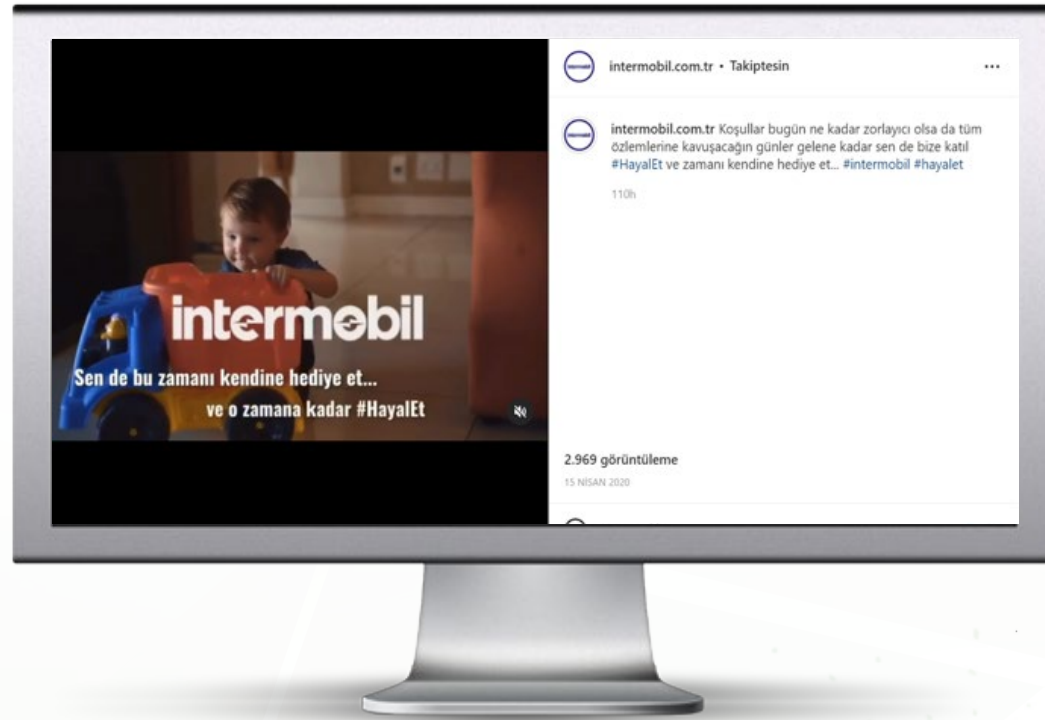
- Tüm çalışanlara düzenli olarak maske ve dezenfektan temin edilmesi
- Ofislerde, sahada ve müşteri ziyaretlerinde maske, mesafe ve hijyen kurallarına en yüksek seviyede dikkat edilmesi
- Ofislerde en az sayıda çalışan bulunması
- Ofislerde bulunması gereken çalışanların önceden insan kaynakları departmanına bilgi vermesi
- Toplantıların ve eğitimlerin mümkün olduğunca uzaktan çözümler ile yapılması
- Ofislere ziyaretçi kabul edilmemesi, zorunlu hallerde ise toplantı odalarında en fazla 3 kişi olacak şekilde toplantı organize edilmesi
- Yapılacak tüm seyahatler için üst yönetimden onay alınarak ilerlenmesi
- Çalışanların hiçbir toplu taşıma aracını kullanmaması

## Yapılan Çalışmalar

- İşyeri hekimi tarafından periyodik olarak tüm çalışanlara Covid-19'a dair güncellemeler ve alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirme yapılması
- Spor eğitmeni eşliğinde gönüllü çalışanların katıldığı düzenli **online spor** faaliyetlerinin yapılması
- Unilever ile yapılan fiyat avantajlı anlaşma ile gıda, temizlik vb. birçok alanda çalışanlar ve iş ortaklarının Unishop online sipariş platformuna dahil edilerek adrese teslim alışveriş imkanının sağlanması
- Pandemi ve karantina dönemlerine özel motivasyon sağlayıcı yeni konseptler oluşturulması ve sosyal medya hesapları aracılığıyla paylaşılması
- Tüm paydaşlara yönelik pandemide alınması gereken önlemlerle ilgili bilgilendirme ve farkındalık yaratma amaçlı sosyal medya paylaşımlarının yapılması
- Tüm paydaşlara ücretsiz eğitimlere, açık dijital kütüphanelere, online konserlere, özel dizi ve film gösterimlerine ulaşabilecekleri **İntermobil Evdeyiz** rehberinin gönderilmesi







## 10. Hibrit Çalışma Sistemi

İntermobil, tüm süreçlerinde verimlilik ve çalışan motivasyonuna önem vererek hareket etmektedir. Bu doğrultuda pandemi döneminde deneyimlenen uzaktan çalışma modelinin olumlu sonuçları ve çağın gereklilikleri çerçevesinde 1 Haziran 2022 itibarıyla "Hibrit Çalışma Modeli"ne geçilmesi planlanmıştır. Bu çalışma modeliyle hem mevcut hem yeni çalışanların memnuniyet seviyesinin artırılması hedeflenmektedir.





## 11. Müşteri Yönetimi

### a. MÜŞTERİ İLETİŞİMİ

İntermobil'den haberlerin, etkinlik-eğitim-organizasyonlara dair bilgilerin, ayrıca ürün&ürün grubu tanıtım bilgilerinin paylaşıldığı **İntermobil E-Bülten**, her 3 ayda bir tüm müşterilere e-posta gönderimi yoluyla ve sosyal medya kanalları aracılığıyla iletilmektedir.







#### Bizden Haberler

**İnterobil, Hayata Geçirdiği S&OP Projesi ile HELLA EMEA Bölgesi'ne Örnek Oldu**

İnterobil, sürekli gelişim hedefleri doğrultusunda tedarik zinciri alanında 2020/2021 mali yılında pek çok yeniliğe imza attı. **Devamı için tıklayın.**

#### Ticari Araçlarda Otonom Sürüş, Binek Araçlardan Önce Yaygın Hale Gelebilir

Ticari araçlarda otonom sürüşün geleceğinin ele alındığı ve WABCO Teknoloji Birimi Başkanı Dr. Christian Brenneke'nin röportajının yer aldığı bu haberi keyifle okumanızı dileriz. **Devamı için tıklayın.**



#### FUWA, Fotovoltaik Sistemiyle Yılda 40.000 Ton CO2 Emisyonu Tasarrufu Sağlıyor

Çin'de CO2 emisyonu değerlerini düşürmek elektrik kesintilerinin gündemde olduğu bu zor günlerde FUWA, yaptığı fotovoltaik sistem yatırımıyla ciddi bir CO2 emisyonu tasarrufu sağlıyor. **Devamı için tıklayın.**

#### Etkinlik, Eğitim, Organizasyon

##### WABCO Service Partner Toplantıları 5 Farklı Şehirde Gerçekleşti

WABCO Service Partner etkinliği bu yıl, 3 Ağustos-23 Eylül tarihleri arasında 5 farklı şehirde 6 toplantı halinde gerçekleştirildi. **Devamı için tıklayın.**



##### Devlet Okulundan Eğitimde Çığır Açacak Atılım: Elektrikli Araç Atölyesi ve Otonom Sürüş Teknolojisi Dersi

Atölyenin ve dersin kritik uygulama çözümlerinde Hella Gutmann Solutions imzası var! **Devamı için tıklayın.**

#### Ürün & Ürün Grubu Tanıtımı

##### WABCO Fren Sistemi Kullanırken Nelere Dikkat Edilmeli?

İnterobil Satış Sonrası Hizmetleri Teknik Müdürü Alperen Kurt, fren sistemleriyle ilgili tüm teknik bilgileri ayrıntılarıyla anlattı. **Devamı için tıklayın.**



##### İnterobil, TRAXEE'nin Avantajlı Fiyatıyla Filonuzu İleri Taşıyor

İnterobil, gerçek bir filo dostu olan WABCO'nun benzersiz özelliklere sahip ürünü TRAXEE'nin satışlarına devam ediyor. **Devamı için tıklayın.**

#### İnterobil Hakkında

1954 yılında İstanbul'da kurulan İnterobil, Avrupa'da yerleşik lider otomotiv sanayi tedarikçilerinin temsilciliğini ve distribütörlüğünü yapmakta olup; bu konuda Türkiye'deki otomobil, kamyon, otobüs ve treyler imalatçıları ve servisleriyle beraber otomotiv sektörüne hizmet vermektedir. İnterobil'in Türkiye'de temsilciliğini ve distribütörlüğünü yaptığı dünya lideri markalar arasında WABCO, HELLA, HELLA PAGID BRAKE SYSTEMS, Continental, VDO, Provia, FUWA, VALX, Transics, WABCO WÜRTH, HELLA GUTMANN SOLUTIONS, VDL WELWELLER, KÖNİ ve VENTURA gibi markalar yer almaktadır. Ayrıca İnterobil bünyesinde doğmuş olan Ito markası ile yüksek teknolojiye sahip fabrikalarda üretilen Uzak Doğu araçlarına yönelik ürünleri Türkiye pazarına sunmaktadır.



## a1. Müşteri Eğitimleri

70 yıla yakın deneyimiyle İnterobil, sunduğu mesleki eğitimlerle sektörün gelişimine destek vermektedir. Otomotiv satış sonrası ürünleri ve hizmetleri pazarında yetkilendirdiği servis çalışanlarına eğitimler veren İnterobil, bu eğitimlerle ürün ve markaların yeniliklerinden, güvenlik ve performansı artırmayı hedefleyen püf noktalara kadar sektör çalışanlarının ihtiyacı olan bilgilere yer vermektedir.

İnterobil, bu şekilde temsil edilen markanın eğitimcisi olarak kendi müşterilerine eğitim vermekte ve aynı zamanda projelerinde söz konusu sistemleri tatbik ederek uzmanlığını geliştirmektedir.

### WABCO Service Partner Toplantıları

İnterobil, 1982 senesinden beri temsilciliğini üstlendiği WABCO markası için gerçekleştirdiği ve geleneksel hale getirdiği WABCO Service Partner toplantılarını 3 Ağustos - 23 Eylül 2021 tarihleri arasında beş farklı şehirde altı toplantı halinde gerçekleştirmiştir. Toplantılara WABCO bayisi ve WABCO Service Partner'larından toplamda 205 kişi katılım göstermiştir.

- 3 Ağustos 2021 - İstanbul
- 12 Ağustos 2021 - Ankara
- 26 Ağustos 2021 - Ordu
- 7 Eylül 2021 - İzmir
- 21 ve 23 Eylül 2021 - Adana

İnterobil ekibi tarafından WABCO'daki son gelişmelerin aktarıldığı ve teknik bilgilerin tazelendiği toplantı serisinde pandemi koşullarının gerektirdiği tüm önlemler alınmıştır. Toplantılara katılan tüm servislerin yetki sertifikası almasının yanı sıra tüm katılımcılar da WABCO yetkili PIN kodlarını hak etmiştir.



### WABCO Eğitimleri

- EBS Eğitimleri
- ECAS Eğitimleri
- AEBS Eğitimleri
- WABCO Treyler EBS-E 5.5 Sistemi Eğitimi
- WABCO Treyler EBS-E 6.0 Sistemi Eğitimi
- WABCO Treyler EBS-E 6.1 Sistemi Eğitimi
- WABCO Treyler EBS-E 6.2 Sistemi Eğitimi
- WABCO Treyler EBS-E 6.3 Sistemi Eğitimi
- ODR Sistem Eğitimi
- WABCO Treyler ECAS ve Süspansiyon Sistemi Eğitimi
- Satış ve WABCO Ürünleri Eğitimi
- Akıllı Treyler Sistemi Eğitimi
- Yedek Parça ve Ürün Eğitimi
- WABCO Sistem Fonksiyonları Lift Axle ve Traction Help Eğitimi
- Sistem Kurulumu ve Parametre Ayarları Eğitimi
- Demo Uygulaması Eğitimi
- Garanti Süreci Stratejileri Eğitimi
- LDWS Eğitimleri
- OptiTire Eğitimleri
- WABCO TEBS ve Proje Oluşturma Süreçleri Eğitimi
- Temel Treyler Valfleri ve Sistemlerinin Kullanımı Eğitimi
- TEBS-E Montajında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar Eğitimi
- MyWABCO Sistemi Eğitimi

### HELLA Eğitimleri

- HELLA Lamba Montaj Eğitimi

### Hella Gutmann Solutions Eğitimleri

- Uygulamalı Arıza Tespit Cihazı Kullanımı ve Temel Diyagnostik Eğitimi
- Uygulamalı Gelişmiş Sürücü Destek Sistemleri Eğitimi
- Uygulamalı Far Ayar Cihazı Eğitimi
- Uygulamalı Ekspertiz için Diyagnostik Cihazı Kullanımı
- Uygulamalı Akü Şarj Cihazları Eğitimi
- Uygulamalı Akü Takviye Cihazı Eğitimi
- Uygulamalı Akü Test Cihazı Eğitimi
- Teorik Genel Diyagnostik Eğitimi
- Teknik Data Kullanımı Eğitimi
- Osiloskop ve Ölçüm Teknolojileri Eğitimi
- Security Gateway Sistemleri Eğitimi
- Passthru Sistemleri Eğitimi
- Diyagnostik Adaptasyon ve Kodlama Eğitimleri
- Megamacs Bike (Motosiklet) Arıza Tespit Cihazı Eğitimi
- Far Ayar Cihaz Eğitimi



### WabcoWürth Eğitimleri

- Uygulamalı-Teorik Arıza Tespit Cihazı Kullanımı ve Temel Diyagnostik Eğitimi
- Uygulamalı-Teorik Ağır Vasıta Fren Sistemleri Eğitimi
- Uygulamalı-Teorik Kamyon Diyagnostik Sistemler Eğitimi
- Uygulamalı Gelişmiş Sürücü Destek Sistemleri Eğitimi
- Uygulamalı-Teorik Klima Gaz Dolum Cihazları Eğitimi
- Diyagnostik Adaptasyon ve Kodlama Eğitimleri
- WABCO Modüller Eğitimi
- Parametrelendirme Eğitimi

### Ventura Eğitimleri

- Ventura Kapı Sistemleri Eğitimi

## b. MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ

İntermobil, müşteri odaklılık yaklaşımını benimseyerek temsilcisi olduğu markaların ürünlerinin kalite yönetimini gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda müşterilerden bildirilen uygunsuzluklara anında çözüm bulmak üzere temsil edilen marka ve müşteri arasında köprü kurulmaktadır. Müşterilerine sunmakta olduğu ürün gruplarında rekabetçi olabilmek ve liderliğini sürdürmek için ürünlerini, süreçlerini ve sistemlerini sürekli geliştirerek ve iyileştirmelerde bulunarak müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Müşterilerden gelen geri bildirimleri dikkate alarak sistemlerini ve süreçlerini çağın gerekliliklerine göre güncellemektedir.

Misyonu doğrultusunda İntermobil’de yapılan müşteri odaklı yatırımlara büyük önem verilmektedir. Ürün satış ekiplerini destekleyici mühendisler ve kalite departmanı aracılığıyla müşteri talep ve şikâyetleri en kısa sürede değerlendirilmektedir. İntermobil Akademi yatırımı ile 50 kişiye kadar yüz yüze eğitim verilmekte olup garanti odası ile tam teçhizatlı detaylı incelemelerde bulunmaktadır. Memnuniyet anketleri ve yıllık bayi/servis toplantıları ile müşterilerin üst yönetim dâhil tüm ekiple yakın temas halinde olması sağlanmaktadır.



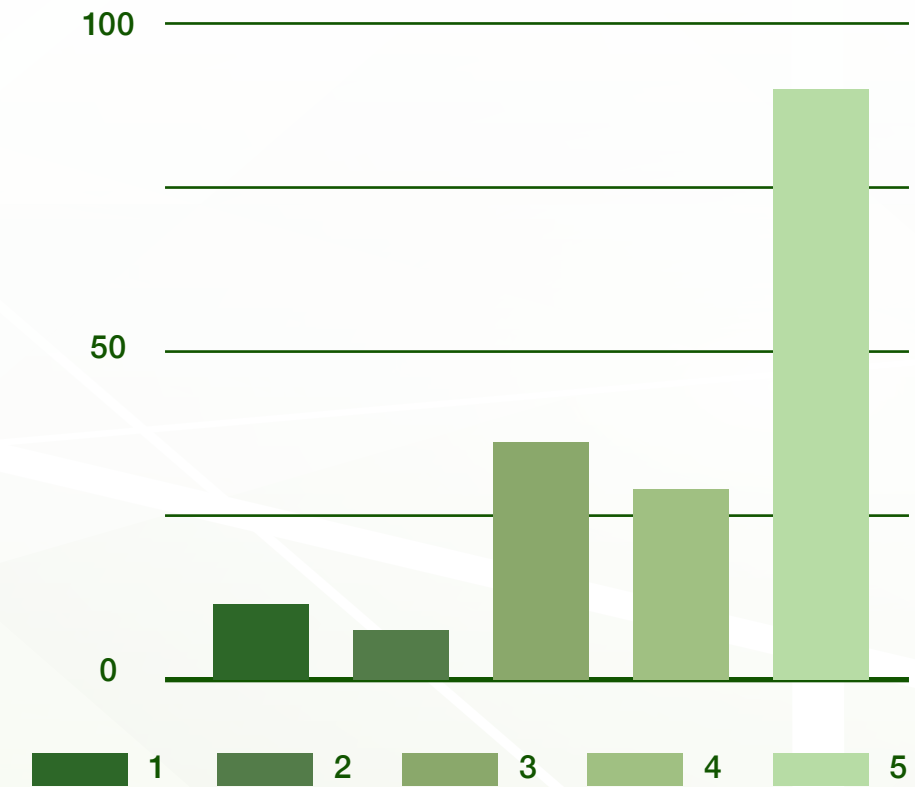
Müşteri memnuniyetini ölçmek ve sağlamak için belirlenen ilkelerin ana başlıkları aşağıdaki gibidir:

- Kaliteli Ürün Sunmak
- Ürünlere Kolay Ulaşılabilirlik
- Rekabetçi Fiyat
- Ürünlere Güvenilirlik
- Satış Sonrası Hizmetler ve Teknik Destek
- Çalışanların Müşteri Odaklı Yaklaşımı
- Şeffaflık
- Müşteri ile Sürekli İletişim Halinde Olmak
- Pazarı Yakından Takip Ederek Yeniliklere Açık Olmak

Bu doğrultuda her sene düzenli olarak İnterobil Müşteri Memnuniyeti Anketi yapılmaktadır. İnterobil'in müşteri odaklı çalışma anlayışı ile gerçekleştirilen bu çalışmanın başlıca amaçları aşağıda sunulmuştur:

- Müşterilerin memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi ve düzenli olarak takip edilmesi,
- Müşteri görüşlerinin alınması
- Sunulan hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi,
- Ürün gamının şekillendirilmesi konusunda girdi sağlanması,
- Müşteri beklentilerinin daha iyi karşılanabilmesi,
- Sektördeki öncü ve yenilikçi konumun korunabilmesi,
- Sektöre sağlanan katma değerın yükseltilebilmesidir.

2021 yılında gerçekleştirilen müşteri anketi puanları dağılım grafiği aşağıda verilmiştir:



180 müşteriden elde edilen sonuçlara göre; İnterobil müşteri genel memnuniyet ortalaması 3,83/5 düzeyinde ölçülmüştür. Ankette 1 ve 2 düzeyinde notlandırma yapan müşteriler ile temasa geçilmiş, iyileştirilmesi istenen konular değerlendirilmiş ve gerekli aksiyonlar alınmıştır.

### c. KALİTE YÖNETİMİ VE POLİTİKASI

İntermobil Otomotiv, 70 yıla yakın birikimini gelecek nesillere taşıırken insan kaynağına, sürekli gelişime ve müşteri odaklı yaklaşıma yatırım yapan ve otomotiv sektöründe Türkiye'nin en donanımlı çözüm ortağı olmayı hedefleyen bir şirkettir. Bu doğrultuda Türkiye partneri olduğu firmaların, yerel gereksinimleri ve uluslararası hizmet anlayışlarını en iyi şekilde yansıtmayı önemsemektedir.



İntermobil, güvenli şekilde kullanılabilen ve yasal gereklilikleri karşılayan en üst kalitedeki ürünlerin temsilciliği ve distribütörlüğünü yapmaktadır. Sağlık ve güvenlik konuları, şirketin birincil öncelikleri arasında yer almaktadır. Ürünler, son derece sıkı bir şekilde uygulanan denetleme ve izleme süreçlerine tabi tutulmaktadır. Ürünlerin güvenliği, her aşamada yakından izlenmektedir. Güvenli kullanımla ilgili sorunların belirlenmesi, şikâyet edilmesi ve bir üst kademeye aktarılması İntermobil'in sorumluluğundadır.

Müşterilere tasarım, geliştirme, üretim, planlama, teknik destek, satış sonrası hizmetler ve tedarik zinciri dâhil olmak üzere tüm faaliyetlere ilişkin destek sağlanmaktadır. İntermobil'de kalite hedeflerini en üst düzeyde tutmak, müşteri beklentilerini ve özel isteklerini karşılamak için Kalite Yönetim Sistemleri gereklilikleri uygulanıp hayata geçirilmektedir.

İntermobil Akademi'ye yapılan yatırım ile 2013 yılında İntermobil bünyesinde garanti departmanı kurulmuştur. Bu sayede garanti talebi yapılan parçaların %90'ında, temsil edilen markanın garanti departmanına göndermeye gerek kalmadan İntermobil bünyesinde karar verildiğinden müşteriye geri dönüş süreleri kısaltılmıştır. Örneğin, temsil edilen WABCO, HELLA ve FUWA markalarında diğer ülkelerdeki ürünler garanti merkezlerine gönderilirken; İntermobil'de merkez ile temas halinde çalışarak garantilerin kararı yerelde verilmektedir.

İntermobil Otomotiv, kalite raporlamalarını üç aylık periyotlarla yönetime sunarak gerçekleştirmektedir. Çeşitli metotlarla geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gereken noktalar belirlenip düzeltici ve önleyici faaliyetler hayata geçirilmektedir.



Tamamlayıcı ürün portföyünü gelecek odaklı teknoloji ve sistemlerle zenginleştirip müşterilerine artı değer katmak misyonuyla yola çıkan İntermobil yönetimi, **Kalite Politikası** gereğince aşağıdaki hedefleri gerçekleştireceğini taahhüt etmektedir.

- Otomotiv sektöründe Türkiye'nin en donanımlı çözüm ortağı olmak
- Hizmetlerin; ilgili tarafların beklentilerine, ulusal ve uluslararası standartlara ve yasal mevzuata uygunluğunu sağlamayı ve sürekliliğini temin etmek
- Müşterilerin talep ve beklentilerini karşılayacak nitelikte kaliteli hizmet sunmak
- Satış öncesi ve sonrası süreçlerde destek sağlayarak müşteri memnuniyetini artırmak
- Sahip olduğu güçlü altyapısıyla iş sürekliliğini sağlayarak müşterilerine kesintisiz hizmet sunmak
- İş ahlâkı ve etik kurallara uygun çalışmak
- Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini sürekli destekleyerek, ödüllendirici ve adil çalışma ortamını sunmak ve çalışan memnuniyetini arttırmak
- Topluma faydalı olabilmek için sürdürülebilir kalkınma hedeflerine uygun hareket etmek

- Faaliyetlerinde; verilere dayalı, süreç odaklı yaklaşımı ve insan kaynağının önemini dikkate almak
- Tüm ilgili tarafların kişisel verilerinin güvenliğini sağlamak
- Şartlarına tam uyum gösterilen ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO 27001:2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi'ni etkin şekilde işletmek ve sürekli iyileştirmek



## 12. Tedarik Zinciri Yönetimi

İntermobil, müşteri odaklı çözümlerde daima fark yaratmayı hedeflemektedir. Ürünün son kullanıcıya ulaşana kadar geçen süre zarfındaki takip edilebilirliği, sunulan lojistik çözümün performansının belirlenmesinde önemli bir kriterdir.

İntermobil, temsilciliğini ve distribütörlüğünü yapmakta olduğu tüm üretici firmalar ile doğrudan alt yapı entegrasyonunu tamamlamıştır. İntermobil'in tedarik zinciri ekibi lojistik yönetiminin, müşteri memnuniyeti ve dağıtım verimliliği açısından rekabetin anahtarı olduğunun bilinci ile depo ve taşımacılıkta sektörün önde gelen firmaları ile iş birliği yaparak bu süreçteki tüm risk faktörlerini de en aza indirmek için çalışmaktadır.

İntermobil; tedarik sürecini sorunsuz ve etkin biçimde yöneterek bayilerinin rekabet gücünü artırmakta, farklı ve hızlı çözümler sunarak müşterilerine her geçen gün artı değer katmaktadır.





## a. TEDARİKÇİ STRATEJİSİ

İnterobil, çalıştığı tedarikçiler sayesinde müşterilerine önemli bir rekabet avantajı da sağlamaktadır. Tedarikçilerin tasarım ve üretim yetkinliklerinin gelişmesi ile yatırım ve ürün maliyetlerinde düşüş sağlanması ve ortak satın alma faaliyetleri ile maliyet avantajı sağlanması (ham malzeme, lojistik, sarf malzeme vb. alanlarda) söz konusu rekabet avantajları arasında sayılabilir. İnterobil, sektör içerisinde marka değeri, bilinirliği ve kalite sürdürülebilirliği ile öne çıkan ürün gamını toplam 20 farklı lokasyondan tedarik etmektedir.



## b. TEDARİKÇİ SEÇİMİ

Satın alma departmanı, hem ioto markası için mevcut süreci iyileştirme hem de tamamen yeni bir süreç oluşturma amacıyla 2021 yılında kurulmuştur. Departmanın kurulmasıyla; ihtiyaçların belirlenmesi, tedarikçilerin seçimi, ilgili kontrollerin ve ödemelerin yapılması gibi satın alma süreçlerinin tek çatı altında yönetilmesi hedeflenmiştir. Böylece, nakit akışı ve sipariş yönetimi gibi süreçler daha sistemli bir şekilde yürütülmektedir.

Satın alma departmanının harcama analizi, kategori analizi, pazar analizi, strateji belirleme ve uygulama gibi ana görevleri bulunmaktadır. Ayrıca, tedarikçi performans değerlendirmesi ve gerekli aksiyonların alınması, satın alma bütçelerinin belirli zaman aralıklarıyla hazırlanması ve takibi de departmanın sorumlulukları arasında yer almaktadır.

İnterobil, tedarikçilerini sektörün ihtiyaçları doğrultusunda seçmektedir. Tedarikçilerin aşağıdaki öncelikli kriterleri karşılaması gerekmektedir:

- 🌱 Otomotiv sektörünün beklentilerini karşılamaya dönük teknik (kalite/maliyet rekabetçiliği/teslimat performansı) ve organizasyonel yetkinliklere sahip olmak,
- 🌱 Finansal açıdan güçlü olmak,
- 🌱 Gerekli kalite belgelerine sahip, üretim ve tasarım yeteneği gelişmiş olmak,
- 🌱 Müşteri odaklı iş birliğine açık ve gerekli operasyonel esnekliğe sahip olmak şeklinde özetlenebilir.

Bununla birlikte; tedarikçi seçimi aşamasında Kalite Yönetim Sistemi belgeleri kontrol edilmektedir ve belge sahibi olan tedarikçiler önceliklendirilmektedir.



### c. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İÇİN STANDARDİZASYON

İntermobil; tedarikçilerinin iş geliştirme faaliyetlerine katkıda bulunabilmek, aynı şekilde onlarda yer alan uygulamaların İntermobil'e sağlayabileceği katkıları analiz edebilmek amacıyla zaman zaman karşılıklı değerlendirme toplantıları yapmakta ve bu amaçla müşteri ziyaretleri gerçekleştirmektedir.

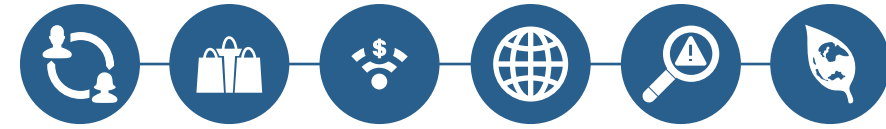
Tüm tedarikçilerini ticari verimlilik, kalite ve teslimat gibi alanlarda, standart performans göstergeleri üzerinden değerlendirerek takip etmektedir. Tüm tedarikçiler ile ilgili orta ve uzun vadeli stratejiler, önceden belirlenmiş standart önem ve memnuniyet kriterlerine göre oluşturulmakta ve takip edilmektedir.

İntermobil; faaliyetlerine ilişkin ticaret kısıtlamaları, ithalat/ihracat kontrolleri, ambargo, yolsuzluk ve gümrük yasalarını gerekli olması halinde takip eder ve bu tür yasa ve düzenlemelere uygun hareket edeceğini taahhüt eder.

### d. TEDARİK ZİNCİRİ OPERASYON MODELİ

- Siparişten mal teslimine kadar tüm süreçlerin özel müşteri temsilcisi ile birebir ve proaktif takibi
- Hava, deniz ve karayolu seçenekleri
- Müşteri talebi ve memnuniyeti doğrultusunda entegre lojistik ve sistem projeleri
- Acil ve ekstra opsiyonlarda çözüm odaklı yaklaşım
- Üretici ve müşteri arasında her türlü belge ve bilgi desteği
- Dönemsel yoğunluğa göre birbirini tamamlayan alternatif çözüm önerileri
- Satış sonrası takip ve destek
- Müşteri sipariş planlarına aktif destek

Tedarik Zinciri Operasyon Modeli:



Müşterilerin iş geliştirme faaliyetlerine katkıda bulunabilmek amacıyla, sipariş ve teslimat alışkanlıkları analiz edilerek, istatistiki bilgileri müşterilerle paylaşmakta, kendilerine iyileştirme önerileri sunulmaktadır.

Her müşteriye özel olarak belirli zaman aralıklarıyla düzenli olarak yapılan analiz ve öneri çalışmaları aşağıda belirtilmiştir:

- Kategori bazında sipariş analizleri
- Talep, tahmin yönetimi
- Trend analizleri
- Yeni ürün çalışmaları
- Fiili operasyon analizi ve iyileştirme alanları
- Yeni proje ve bilgi teknolojileri desteği

### e. FARKINDALIK FAALİYETLERİ

İntermobil çatısı altında ithalatı, satışı ve sevkiyatı yapılan tüm markalara ait ürünlerin tüm sevkiyat kolilerinin üzerine, müşterilerde farkındalık yaratmak ve merak uyandırmak amacıyla "Bu Dünya Hepimizin" logolu etiketler yapıştırılmaktadır. Bu etiketler sayesinde, Türkiye'nin neredeyse her yerinde bulunan 571 ioto marka ve 113 İntermobil marka müşterisi ile bu müşterilerin çalışanlarını, atılan her adımın dünya üzerindeki etkisini düşündürerek, daha duyarlı ve sürdürülebilir bir yaşama yöneltmeye davet edilmesi amaçlanmaktadır.



## f. PAYDAŞ FAALİYETLERİ

İntermobil, değer zincirinin her kademesinde, sürdürülebilirliği tüm paydaşlarıyla iş birliği içerisinde uygulamak hedefiyle ilerlemektedir. Kendisinden kaynaklanan doğrudan etkilerinin iyileştirilmesinin yanı sıra; paydaşlarıyla birikim ve vizyonunu paylaşarak birlikte daha iyiye yol almayı amaç edinmiştir. Bunun sonucunda, yaratılan sinerji ile toplumsal faydanın artacağı ve sürdürülebilirliğin topluma yayılmasına daha fazla katkı sağlanabileceğinin inancındadır. Bu bağlamda, tedarik zinciri faaliyetlerinin yürütülmesi konusunda iş birliği içerisinde olunan Barsan Global Lojistik firması ile birlikte sürdürülebilirlik alanında örnek çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Barsan & İntermobil iş birliği, uluslararası taşıma operasyonu ile başlamış olup 2014 yılında yapılan anlaşmayla tedarik zinciri serbest depo operasyonu ile bir adım ileri taşınmıştır. Daha sonra sırasıyla antrepo operasyonu, 4PL projesi ve ioto markası için serbest depo operasyonları ile söz konusu iş birliği büyüyerek devam etmiştir. Bugün itibarıyla İntermobil'in uluslararası taşıma (kara ve deniz yolu), gümrükleme, serbest depo ve antrepo operasyonlarının tamamına yakını Barsan ile birlikte yürütülmektedir. Barsan'ın gümrük ve antrepo hizmetleri için uzman kadroları, 5740 m<sup>2</sup>'lik serbest depo alanı ve dört farklı projede çalışan 38 depo çalışanı İntermobil operasyonlarına tahsis edilmiştir.

Raporun bu bölümünde, Barsan ve İntermobil arasındaki iş birliği neticesinde sürdürülebilirliğin çevresel ve sosyal boyutlarında ortaya çıkan sonuçlar sunulmaktadır:

Sürdürülebilirliğin önemli konularından birisi olan risk yönetimi kapsamında; Barsan Samandıra Depo Tesisi için etik, iş sağlığı güvenliği ve çevre konuları risk değerlendirilmesi kapsamına alınmıştır. Ek olarak, disiplin prosedürü yenilenerek **iş ahlâkı** konusu odağında gerçekleştirilecek olası ihlallere yönelik yaptırımlar ele alınmıştır. 2021 yılı içerisinde Samandıra Depo bünyesinde elde edilen önemli gelişmelerden bir tanesi ise; atık yönetimi süreçlerinin, iç tetkik ve Yönetimin Gözden Geçirmesi (YGG) süreçlerinin bir parçası haline getirilmesidir. Öte yandan; 2021 yılı içerisinde çalışanların iş sağlığı güvenliği eğitimleri düzenli zaman aralıkları ile verilirken, 2022 yılı için çalışanların tüm konularda alacağı eğitimlerin planlaması 2021 yılı içerisinde tamamlanmıştır.

Barsan bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık ve destek neticesinde; kurumda yapılan yeni işe alımların sonucunda, şirketin kadın çalışan sayısı ortalamasında önceki yıla göre %12 oranında bir artış sağlanmıştır.

Barsan'da çevre boyutunda önemli kazanımlar elde edilmesinde, İstanbul Hadımköy'de yer alan deponun İntermobil'in talebi ve Barsan'ın yönlendirmesiyle Samandıra'ya taşınması etkili olmuştur. Olumlu etkisini, sadece 2021 yılında değil, yıllar boyunca sürdüreceği olan bu kararla; daha önce 6.140 m<sup>2</sup>'lik alan içerisinde yürütülen operasyonların 4.700 m<sup>2</sup> düzeyindeki alan içerisinde gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Bununla birlikte, operasyonların birleştirilmesiyle araç çıkış sayılarında %36 oranında azalma meydana gelmiştir. Ayrıca, araç doluluk oranları da %8 artırımla çıkan her aracın daha verimli ve etkili bir şekilde hizmet etmesi sağlanmıştır. Tüm bunlara ek olarak; deponun Hadımköy'den Samandıra'ya taşınması neticesinde müşterilerin lokasyonlarına olan ortalama mesafeler kısalmıştır. Bu faaliyetler sonucunda, enerji, yakıt ve zaman tasarrufu elde edilirken, aynı zamanda sera gazı salınımlarının azaltılmasına ve iklim değişikliğiyle mücadeleye katkıda bulunulmuştur.

Çevresel ayak izinin azaltılması açısından olumlu etki yapacak bir diğer adım ise; sensörlü LED aydınlatma çalışmalarının gerçekleştirilmesidir. Bu sayede; hem aydınlatma ihtiyacı olmayan zaman dilimlerinde elektrik tüketimi engellenmiş, hem de aydınlatma yapılan zamanlarda elektrik tasarrufu sağlanmıştır. Bu faaliyet neticesinde elektrik tüketiminde %16 düzeyinde bir tasarrufa erişilmiştir.





Barsan'da hem eğitim konusuna hem de çalışanların çevre konusunda bilinçlenmesine verilen önem, çalışanlara sunulan çevre farkındalık eğitimleri ile pekiştirilmiştir.

Kurum farkındalığına sahip bir şirket olan Barsan'ın çevre konusundaki çalışmaları; faaliyetleri esnasında oluşan geri dönüşümlü atıkların ayrıştırılarak toplanması, depolanması ve geri dönüşüme gönderilmesi ile netice vermektedir. Bu bağlamda, 2021 yılı içerisinde türlerine göre geri dönüşüme gönderilen atıklara ilişkin verilere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

	A	B
1	Atık Türü	Miktar (ton)
2	Metal	6,82
3	Plastik	0,93
4	Ambalaj/Atık	1,41

Barsan'ın 2022 yılı içerisinde gerçekleştirmeyi planladığı proje ve hedeflere ise aşağıda yer verilmiştir:

- Kurumsal karbon ayak izini oluşturan sera gazı emisyon envanter hesabının "ISO 14064-1:2018 Sera Gazı Emisyonları Envanteri İzlenmesi, Hesabı ve Raporlanması Standardı"na uygun bir şekilde yapılması
- Barsan sera gazı emisyon envanter hesabının "ISO 14064-3 Standardı"na uygun bir şekilde doğrulanması ve ilgili sertifikanın 2022 yılının 4. çeyreğinde elde edilmesi
- Kurumsal karbon ayak izinin azatılması
- Kurum hedefleri arasına kişi başına düşen su çekimi, elektrik enerjisi kullanımı ve atıklar konusunda yeni maddeler eklenmesi
- Barsan Samandıra Bölge ile çalışmakta olan tüm tedarikçilerle yapılan sözleşmeler başta olmak üzere; tedarikçiler ile ek protokol yapılarak Barsan tedarikçilerinin de iş ahlâkına uygun çalışmasının teşvik edilmesi

## g. TEDARİK ZİNCİRİNDEKİ GELİŞTİRMELER

Tedarik Zinciri departmanının dış ticaret biriminde Onaylanmış Kişi Statüsü Belgesi (OKSB) ve Yetkilendirilmiş Yükümlü Statüsü (YYS) kazanmak amacıyla yeni projeler başlatılmıştır. Onaylanmış Kişi Statüsü Belgesi ve Yetkilendirilmiş Yükümlü Statüsü; gümrük süreçlerindeki tüm faaliyetleri kapsayan işlemler çerçevesinde gümrük idaresi tarafından verilen ve onaylanan güvenilir bir statüye sahip firma olma anlamı taşımaktadır. YYS, uluslararası geçerliliğe sahip bir statü iken; OKSB, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde geçerlidir. Bu belge ve statü, İnterobil'in gümrük süreçlerinde pratik uygulamalardan faydalanmasına olanak sağlamaktadır.

Söz konusu belge ve statü; gümrük işlemlerinin hızlandırılmasını sağlayıp dış ticaret maliyetlerinin azaltılması avantajını sunmaktadır. Diğer taraftan, bunların temini ile; karşı ülke ve değer zinciri nezdinde de İnterobil'in güvenilirliğinin pekiştirilmesi hedeflenmektedir.





OKSB elde edilmesinin İntermobil'e sağlayabileceği kolaylıklar aşağıdaki maddelerde özetlenmektedir:

- İşlem maliyetlerinin azalışı ve süre kazanımı kaynaklı rekabet gücünde artış
- Dış ticaret işlemlerine ilişkin daha fazla öngörülebilirlik
- Gümrük idaresiyle olan ilişkilerin daha üst düzeye taşınması ve gümrük idaresi nezdinde yüksek güvenilirliğin kazanılması
- İthalata konu olan sevkiyatlarda eksik evrak bulunması durumunda bekleme olmaksızın işlemlerin akışında devamlılığın sağlanması

YYs elde edilmesi durumunda aşağıda vurgulanan avantajlara sahip olunacaktır:

- İthalat ve ihracatta eşya muayenesi ve evrak kontrolünün olmadığı **yeşil hat** uygulaması ile daha hızlı gerçekleşen işlemler
- Öncelikli sınır geçiş hakkı, VIP hizmet
- Özelliğine bakılmaksızın eşyanın taşıt üstünde gümrükleme işlemleri
- Nakliye esnasında eşyaya gelebilecek zarar ve hasar konularında kritik düzeyde azalma
- İthalat ve ihracat beyannamesine belge eklemeksizin, ATR / Fatura Beyanı / Eur.Med fatura beyanı / düzenleme hakkı, eksik belgeyle beyan hakkı
- Emniyet ve güvenliğe ilişkin gümrük kontrollerinin yapılacak olması halinde, bu kontrolleri öncelikle gerçekleştirebilme





### 13. Çevre Yönetimi

İntermobil, tüm faaliyetlerini kurumsal stratejisinin önemli bir bileşeni olan sürdürülebilirlik ilkesiyle uyumlu biçimde çevrenin korunması esasına göre yürütmektedir. Faaliyet gösterdiği tüm coğrafyalarda ve iş alanlarında çevresel sürdürülebilirliği ön planda tutarak hareket etmekte ve gerekli tedbirleri almaktadır. Bu bağlamda çalışanlarını çevre ve doğal kaynakların korunması, biyoçeşitlilik, iklim değişikliği ve atık yönetimi konusunda bilinçlendirmeyi hedefleyerek; çevre performansını iyileştirecek çevre dostu uygulamaları hayata geçirmeye çalışmaktadır.





## a. ENERJİ VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ

İntermobil enerji yönetimi ve iklim değişikliğinin dünya için çok önemli bir küresel gerçeklik olduğu bilinciyle hareket ederek; enerji tüketimi ve sera gazı emisyonlarını azaltmak için gerekli önlemleri almaktadır. Aşağıda İntermobil bünyesinde lojistik faaliyetler sebebiyle açığa çıkan karbon ayak izini azaltma çalışmalarına ve enerji tüketimleri ve sera gazı emisyonlarını azaltma amacıyla alınan aksiyonlara yer verilmiştir.

### a1 - E-Posta Kutularını Temizleyerek Karbon Ayak İzini Azaltma Projesi

İntermobil'in sürdürülebilirlik hedeflerinden biri olan karbon ayak izinin azaltılması için şirkete ait e-posta kutularındaki gereksiz e-postaları silerek karbon ayak izinin azaltılması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda Aralık 2021 itibarıyla tüm çalışanlara gereksiz e-postalarını silmesi konusunda duyuru yapılmış olup 2022 yılı boyunca her ay düzenli olarak azaltılan yaklaşık karbon ayak izi miktarının ölçülmesi yapılacaktır.

### a2 – Şarj Edilebilir Pil Projesi

İntermobil'de sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında tek kullanımlık pillerin kullanımını sonlandırıp atık pil oluşmasını azaltmak adına şarj edilebilir pillere geçiş yapılmıştır. Merkez ve Akademi ofislerinde şarj edilebilir piller ve şarj istasyonları konumlandırılmıştır.

### a3 - Enerji Tüketiminin Azaltılması

2020 ve 2021 yıllarında şirket araçları önceki yıllara göre daha az kullanılarak yakıt tasarrufu sağlanmıştır.

## a4 – Atık Yönetimi

İntermobil faaliyet gösterdiği çalışma alanlarında, operasyonları sebebiyle açığa çıkan atıkları çevreye en az etki edecek şekilde yönetmeye çalışmaktadır. Atık yönetimi yaklaşımı atık oluşumunu kaynağında önlemek ve azaltmak; atıkları türlerine göre sınıflandırarak ayrıştırmak ve geri dönüşümünü sağlamaktır. Bu kapsamda atık yönetimini en iyi şekilde ele almak üzere şirket içinde bilinçlendirme çalışmaları da yürütmektedir.

## a5 - Kâğıt Kullanımı

İntermobil ofislerinde gereksiz çıktı alınmasını önlemek amacıyla tüm yazıcılarda kartlı çıktı alma sistemine geçilmiştir. Önceki uygulamada yazıcıya gönderilen çıktıların alınmayı unutulması durumunda çıktılar yazıcı etrafında birikmekte ve bu durum gereksiz kâğıt kullanımına neden olmaktaydı. Yeni uygulama ile kullanıcı çıktısını sadece yazıcıda kartını okutarak alabildiği için kâğıt israfı ciddi ölçüde engellenmiştir.

## a6 – Plastik Kullanımı

Plastik kullanımını azaltmak ve atık oluşumunu önlemek amacıyla, İntermobil ofislerindeki toplantı odalarında, yapılan her türlü bayi ve müşteri toplantısında, mutfak ve çalışan masalarında plastik bardak, çatal, kaşık ve pet su şişesi kullanımı tamamen sonlandırılmıştır. Tüm çalışanlara üzerinde kendi isimleri yazılı cam sürahi ve bardak hediye edilerek, ofiste plastik kullanımı en aza indirilmiştir.



## a7 – Elektronik Atıklar

İntermobil, uzun yıllardır elektronik atık geri dönüşüm sektöründe faaliyet gösteren lisanslı ve sertifikalı çözüm ortağı ile her yıl elektronik atıklar konusunda çalışmaktadır. Elektronik atıkların geri dönüşümünde doğru kazanımlar elde etme amacıyla çözüm ortağının “Atıklarınız Ağaç Olsun” isimli projesine dâhil olarak, elektronik atıkları karşılığında ağaç dikimi yaptırılmakta, her yıl bu konuda sertifika alınmaktadır.



## a8 – Ayırıştırılabilir Atıklar

Merkez ofiste her hafta düzenli olarak belediye tarafından toplanmak üzere; plastik, cam, metal ve kâğıt atıkların ayrıştırılması amacıyla 4 ayrıştırma kutusu temin edilmiştir.

## b. SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİ

İntermobil içinde yaşadığı topluma katkı sunmayı sosyal sorumluluk anlayışının bir parçası olarak kabul etmektedir. Bu kapsamda çevre koruma, eğitim, sağlık, toplumsal dayanışma ve spor olmak üzere çeşitli alanlarda sosyal sorumluluk faaliyetlerini sürdürmektedir. İlgili faaliyetleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

- 2021 yılı boyunca tüm çalışanların doğum günlerinde onlar adına SMA Hastalığı ile Mücadele Derneği'ne bağış yapılmıştır.
- 2022 yılı için tüm çalışanların doğum günlerinde onlar adına Toplum Gönüllüleri Vakfı'na bağış yapılması planlanmıştır.
- İntermobil, **sosyal sorumluluk** kapsamında Down Sendromu Derneği'ne ve **Down Sendromlu bireylere** katkı sağlamak amacıyla 2016 yılından beri düzenli olarak “İstanbul Maratonu”na katılıyor. İntermobil her yıl iyilik peşinde koşmaya devam edecektir.
- Down Sendromu Derneği** yararına düzenlenen sanatsal faaliyetlere katılarak hem derneğe destek verilmekte hem de çalışanlara sosyal aktivite imkânı sağlanmaktadır.
- Her yıl Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği tarafından düzenlenen yeni yıl konserine düzenli katılım sağlanarak üniversiteli kızların eğitimine destek verilmektedir.





## b2 – Sporcu Sponsorlukları

İntermobil'de sponsorluk kapsamında destekler için **engelli sporu** alanı öncelik olarak belirlenmiştir. Tüm engelli bireylerin evlerinden çıkıp hayata karışmaları ve spor yapabilmeleri için mümkün olan her destek sunulmaya devam edecektir.

İntermobil Genel Müdürü Rifat Perahya'nın sporcu sponsorlukları ile ilgili verdiği röportaj metni aşağıda yer almaktadır:



- *Sponsorluk aracılığıyla spora güç katmak konusunda öncü bir şirket olarak; Milli Paralimpik Tenisçi Büşra Ün ve 1907 Fenerbahçe Engelli Yıldızlar Basketbol Takımı'na verdiğiniz desteğin ayrıntılarını sizden öğrenebilir miyiz?*

- İntermobil olarak 2017 yılından beri Büşra Ün'ün sponsorluğunu üstleniyoruz. Şirket yönetimi olarak biz ve ekibimiz kendisiyle sürekli iletişim halindeyiz. Tüm müsabakalarını yakından takip ediyoruz ve uzun süredir ailemizin bir parçası olduğunu hissediyoruz. Onun sevinci bizim sevincimiz, üzüntüsü bizim üzüntümüz diyebilirim. Ne kadar azimli ve başarılı bir sporcu olduğunu yakından bilen biri olarak kendisinin tüm engelli gruplarına ve sporculara çok önemli bir örnek teşkil ettiğine inanıyorum. Kendisiyle olan birlikteliğimizin uzun yıllar sürmesini diliyorum.

1907 Fenerbahçe Engelli Yıldızlar Basketbol Takımı'nın ise, kurulduğu 2018 yılından beri forma sponsorluğunu üstleniyoruz. Takımımızın maçlarını da mümkün olduğunca salondan takip etmeye çalışıyoruz ve hem onların hem bütün sporcuların mücadelesine hayran olduğumu söylemeliyim. Ortaya koydukları mücadele herhangi bir basketbol maçından çok daha büyük bana kalırsa. Takımımızın henüz kurulduğu ilk senede Türkiye'de Süper Lig ve Avrupa'da Euroleague III şampiyonu olması da bizi çok mutlu eden ve gururlandıran bir durum oldu ayrıca. Geçtiğimiz günlerde 1907 Fenerbahçe Engelli Yıldızlar Takımı,

Fenerbahçe'nin resmi bir takımı oldu ve ismi Fenerbahçe Tekerekli Sandalye Basketbol Takımı olarak değişti. Herkesi sponsoru olduğumuz takımımızın maçlarını yerinde izlemeye davet ediyorum ve takımımıza başarılar diliyorum.

*Sizce daha çok şirket ve markanın sporu desteklemesi için ne gibi adımlar atılmalı, hangi düzenlemeler yapılmalı? Görüşlerinizi bizimle paylaşır mısınız?*

Sporcu sponsorluğu konusunda özellikle engelli sporcuları seçtik. Spor yapmak isteyen engelli bireylerin yanında olmak ve onların başarılarını paylaşmayı kendimize hedef olarak koyduk. Ancak biz bunu sosyal sorumluluk olarak görmüyoruz, bu sponsorlukların sürekli olması için zaten bu şekilde görülmemesi gerekiyor. Şirketlerin sponsorluk harcamalarını kendi giderlerinden düşmesinin de ticari olarak fayda sağlayan önemli bir nokta olduğunu düşünüyorum.



## İNTERMOBİL - BMKİS İNDEKSİ

### İnsan Hakları

Küresel İlkeler	Bölüm	Sayfa
<b>İlke 1:</b> İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı  <b>İlke 2:</b> İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı	Üst Yönetim Mesajı	s.1
	Etik ve Uyum	s.29
	Çalışanlarımız ve İnsan Kaynakları Yönetimi	s.55
	Müşteri Yönetimi	s.91
	Müşteri Memnuniyeti	s.98
	Kalite Yönetimi ve Politikası	s.102

### Çalışma Standartları

Küresel İlkeler	Bölüm	Sayfa
<b>İlke 3:</b> İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli  <b>İlke 4:</b> Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli  <b>İlke 5:</b> Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli  <b>İlke 6:</b> İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli	Etik ve Uyum	s.29
	Çalışanlarımız ve İnsan Kaynakları Yönetimi	s.55

### Çevre

Küresel İlkeler	Bölüm	Sayfa
<b>İlke 7:</b> İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli  <b>İlke 8:</b> Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli  <b>İlke 9:</b> Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli	Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Politikası	s.35
	Tedarik Zinciri Yönetimi	s.107
	Çevre Yönetimi	s.119

### Yolsuzlukla Mücadele

Küresel İlkeler	Bölüm	Sayfa
<b>İlke 10:</b> İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı	Etik ve Uyum	s.29
	Çalışanlarımız ve İnsan Kaynakları Yönetimi	s.55



## Künye

Bu rapor, İntermobil Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından hazırlanmış olup rapora ilişkin soru, görüş veya önerilerinizi [surdurulebilirlik@intermobil.com.tr](mailto:surdurulebilirlik@intermobil.com.tr) elektronik posta adresine iletebilirsiniz.

## intermobil

### İNTERMOBİL OTOMOTİV MÜMESSİLLİK VE TİCARET A.Ş.

**Adres:** Halide Edip Adivar Mahallesi Darülaceze Caddesi Akın Plaza No: 3/83

34382 Şişli-İstanbul / Türkiye

**Tel:** +90 (212) 314 20 00 - PBX

**Fax:** +90 (212) 314 20 01

**E-posta:** [intermobil@intermobil.com.tr](mailto:intermobil@intermobil.com.tr)

### İNTERMOBİL AKADEMİ

**Adres:** M. Fevzi Çakmak Cd. 19. Sk. No:13-15 Kat:2 Ferhatpaşa-Ataşehir/İstanbul

**Tel:** +90 (216) 593 33 66 - 67

**Fax:** +90 (212) 314 20 01

**Email:** [intermobil@intermobil.com.tr](mailto:intermobil@intermobil.com.tr)

[in linkedin.com/company/intermobilotomotiv/](https://www.linkedin.com/company/intermobilotomotiv/)

[f facebook.com/intermobil.com.tr](https://www.facebook.com/intermobil.com.tr)

[twitter.com/intermobilcomtr](https://twitter.com/intermobilcomtr)

[instagram.com/intermobil.com.tr/](https://www.instagram.com/intermobil.com.tr/)

[youtube.com/intermobilcomtr](https://www.youtube.com/channel/UC5MGnPBbBST7XdGopUoNqj6H?si=InED0gQ3Rcq4jfbqk58bFg&nd=1)

[open.spotify.com/show/5MGnPBbBST7XdGopUoNqj6H?si=InED0gQ3Rcq4jfbqk58bFg&nd=1](https://open.spotify.com/show/5MGnPBbBST7XdGopUoNqj6H?si=InED0gQ3Rcq4jfbqk58bFg&nd=1)

## Raporlama İçerik Danışmanlığı



TURKEY  
CONSULTANCY

[www.esgturkey.com](http://www.esgturkey.com)

ESG TURKEY™ DANIŞMANLIK

[twitter.com/esgturkey](https://twitter.com/esgturkey)

[tr-tr.facebook.com/ESGTurkeyDanismanlik/](https://tr-tr.facebook.com/ESGTurkeyDanismanlik/)

[linkedin.com/company/esg-turkey-dan%C4%B1%C5%9Fmanl%C4%B1k](https://www.linkedin.com/company/esg-turkey-dan%C4%B1%C5%9Fmanl%C4%B1k)

**Merkez Ofis:** Büyükdere Cd. Çayırçimen Sk. No: 3 / 33 Levent Mh. – Beşiktaş / İSTANBUL

**Eğitim Merkezi:** Büyükdere Cd. Selvili Sk. No: 10 / 5 4.Levent Mh. – Beşiktaş / İSTANBUL

**Tel:** +90 212 263 82 82

### YASAL UYARI: Sorumluluk Reddi Beyanı

İlerleme Bildirimi 2021 Raporu, İNTERMOBİL OTOMOTİV MÜMESSİLLİK VE TİCARET A.Ş. tarafından 16.03.2020 tarihinde imzalanmış olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi gereği, firmanın her yıl yayımlayacağı İlerleme Bildirimi niteliğindedir ve bu rapor firmanın yayımladığı ikinci İlerleme Bildirimi Raporu'dur.

Bu rapor, paydaşlarımızı sadece bilgilendirme amacıyla yazılmış olup herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturmaz.

Raporda geçen tüm veri, bilgi ve belgelerin doğruluğuna, şeffaflığına ve güvenilirliğine inanılmakta olup tüm veriler açıklıkla ifade edilmiş, bunlar bağımsız olarak doğrulanmamıştır.

Bununla birlikte; İNTERMOBİL OTOMOTİV MÜMESSİLLİK VE TİCARET A.Ş. ve ESG Strateji Danışmanlığı ve Eğitim Ltd. Şti. (kısaca; ESG Turkey Danışmanlık) bu verilere ilişkin herhangi bir taahhütte bulunmamaktadırlar.

İNTERMOBİL OTOMOTİV MÜMESSİLLİK VE TİCARET A.Ş. ve/veya ESG Turkey Danışmanlık ve yönetim kurulu üyeleri, çalışanları veya danışmanları bu rapor kapsamında aktarılan açıkça veya üstü kapalı olarak ifade edilen hiçbir beyan veya ifadeye ya da eksik bilgilere ya da paylaşılan veya kullanıma sunulan diğer yazılı ve sözlü iletilimlere ilişkin hiçbir sorumluluk ve mesuliyet kabul etmemektedirler. Herhangi bir kişinin veya şirketin doğrudan veya dolaylı olarak uğrayacağı kayıp ve zarardan sorumlu tutulamaz.