



**DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş.
2025 Sürdürülebilirlik Raporu**



Derin Kökler, Dijital Gelecek



DCS

2025 Sürdürülebilirlik Raporu



İçindekiler

Giriş

- 4 Rapor Hakkında
- 6 Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı
- 8 Bir Bakışta DCS
- 9 Faaliyet Alanımız
- 10 Sermaye ve Ortaklık Yapısı
- 11 2025 Yılında Öne Çıkan Gelişmeler

Kurumsal Yönetişim

- 16 Yönetişim Anlayışımız
- 17 Organizasyon Yapısı
- 18 Yönetim Kurulu
- 22 Yönetim Kurulu'na Bağlı Komiteler
- 23 Sürdürülebilirlik Komitesi
- 25 Riskin Erken Saptanması Komitesi
- 27 Üst Yönetim
- 28 Etik ve Uyum Programı
- 32 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- 33 Kurumsal Risk Yönetimi
- 36 Politika, Taahhüt ve Yönetim Sistemleri

Sürdürülebilirlik Yönetimi

- 44 Sürdürülebilirlik Stratejimiz
- 46 Öncelikli Konuların Belirlenmesi
- 47 Sürdürülebilirlik Hedefleri ve KPI'lar
- 51 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Katkımız
- 52 Sürdürülebilirlik Performansımız ve EcoVadis Değerlendirmesi
- 53 Üyelikler, İş Birlikleri ve Girişimler

Çevre Yönetimi

- 56 Çevre Yönetim Yaklaşımımız
- 57 Karbon Yönetimi ve Sera Gazı Emisyonları
- 58 Enerji Yönetimi
- 59 Su Yönetimi
- 60 Atık Yönetimi

İnsan ve Toplum

- 64 Çalışan Deneyimi ve Refahı
- 70 Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
- 76 Eğitim ve Gelişim
- 78 İş Sağlığı ve Güvenliği
- 80 İnsan Hakları
- 82 Toplumsal Katkı

Sorumlu İş Uygulamaları

- 88 Teknoloji, Dijitalleşme ve Yapay Zekâ
- 95 Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma
- 98 Sorumlu Tedarik Zinciri

Ekler

- 102 Üye Olunan Yerel ve Uluslararası Kuruluşlar / Kurumsal Üyelikler
- 103 GRI İçerik İndeksi
- 110 UNGC İlerleme Bildirimi
- 111 WEPs İlerleme Bildirimi
- 112 İletişim



GİRİŞ

Rapor Hakkında

DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş. olarak, sürdürülebilirliği; güçlü kurumsal yönetim anlayışımızın, dijital dönüşüm vizyonumuzun ve uzun vadeli değer yaratma yaklaşımımızın ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz.

Derin köklerimizden aldığımız deneyimi dijital geleceğe taşıırken, paydaşlarımız için uzun vadeli değer yaratmayı temel önceliklerimiz arasında görüyoruz. Bu anlayışla hazırladığımız 2025 Sürdürülebilirlik Raporu'nda; kurumsal yönetim yapımızdan sürdürülebilirlik yönetimimize, etik ve uyum uygulamalarımızdan kurumsal risk yönetimize, dijital dönüşüm çalışmalarımızdan insan kaynağı yatırımlarımıza, toplumsal katkılarımızdan çevresel performansımıza uzanan çalışmalarımızı ve bu alanlarda yarattığımız değeri paydaşlarımızla paylaşıyoruz.

Bu rapor, geride bıraktığımız faaliyet döneminin bir değerlendirmesinin ötesinde; sürdürülebilir büyüme vizyonumuzu, kurumsal sorumluluk anlayışımızı ve paydaşlarımızla birlikte değer yaratma yaklaşımımızı yansıtmaktadır.

Geleceğe yönelik hedeflerimizi de aynı anlayışla şekillendiriyor; güvene dayalı iş birliklerimizle sürdürülebilir etkimizi birlikte büyötmeye devam ediyoruz.

Kullanılan ve Rehber Alınan Standartlar

2025 Sürdürülebilirlik Raporu, faaliyet alanımız, sürdürülebilirlik önceliklerimiz, kurumsal stratejimiz ve paydaş beklentilerimiz doğrultusunda; ulusal ve uluslararası düzeyde kabul gören sürdürülebilirlik standartları, raporlama çerçeveleri ve tarafı olduğumuz uluslararası inisiyatifler referans alınarak hazırlanmıştır.

Referans Alınan Standartlar ve Çerçeveler

- Global Reporting Initiative (GRI) Standartları
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact – UNGC)
- Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (Sustainable Development Goals – SDGs)
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles – WEPS)
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamına İlişkin Temel İlke ve Haklar Bildirgesi

Rapor Dönemi ve Kapsamı

Bu rapor, DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş.'nin **1 Ocak 2025 – 31 Aralık 2025** tarihleri arasındaki faaliyetlerini kapsamaktadır.

DCS Sürdürülebilirlik Raporu yıllık olarak yayımlanmaktadır. Bir önceki Sürdürülebilirlik Raporu, 2024 yılı faaliyet dönemini kapsayacak şekilde 11 Temmuz 2025 tarihinde yayımlanmıştır. Bu rapor ise 2025 faaliyet dönemini kapsamakta olup, 29 Temmuz 2026 tarihinde yayımlanmıştır.

Aksi belirtilmedikçe raporda yer alan bilgi ve performans göstergeleri, DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş.'nin Türkiye'de doğrudan yönettiği ve kontrol ettiği faaliyetlerini kapsamaktadır. Grup şirketlerine ilişkin bilgiler yalnızca ilgili konuların açıklanmasını desteklemek amacıyla verilmiş olup raporlama kapsamına dâhil edilmemiştir.

Bu rapor kapsamında bağımsız dış güvence veya doğrulama hizmeti alınmamıştır.

Güncel ve önceki dönem sürdürülebilirlik raporlarına DCS'in kurumsal internet sitesi ile UN Global Compact katılımcı profili üzerinden erişilebilmektedir.

İletişim

2025 Sürdürülebilirlik Raporu ve DCS'in sürdürülebilirlik yaklaşımına ilişkin görüş, öneri ve sorularınızı sustainability@dcscustoms.com.tr e-posta adresi üzerinden bizimle paylaşabilirsiniz.



Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı



“Köklü deneyimimizi geleceğin teknolojileriyle buluştururken, güçlü yönetim anlayışımız ve dijital dönüşüm vizyonumuzla paydaşlarımız için kalıcı değer yaratmaya devam ediyoruz.”

Değerli Paydaşlarımız,

Küresel ticaretin yeniden şekillendiği, dijitalleşmenin hız kazandığı ve sürdürülebilirlik beklentilerinin giderek arttığı bir dönemden geçiyoruz. Değişen regülasyonlar, teknolojik gelişmeler ve küresel riskler; kurumların yalnızca bugünü yönetmesini değil, geleceğe daha çevik, dayanıklı ve sürdürülebilir yapılarla hazırlanmasını da zorunlu kılıyor.

DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş. olarak, 27 yıllık sektör deneyimimizden aldığımız güçle uzmanlığımızı yenilikçi teknolojilerle buluşturuyor, müşterilerimiz ve paydaşlarımız için güvenilir, şeffaf ve sürdürülebilir çözümler üretmeye devam ediyoruz.

Bizim için sürdürülebilirlik; yalnızca çevresel ve sosyal sorumluluk anlayışıyla sınırlı olmayıp, güçlü kurumsal yönetim, dijital dönüşüm ve uzun vadeli değer yaratma yaklaşımımızın ayrılmaz bir parçasıdır.

Teknolojiyi yalnızca operasyonel verimliliği artıran bir araç olarak değil; dış ticaret süreçlerinin geleceğini şekillendiren stratejik bir unsur olarak değerlendiriyoruz.

Bu doğrultuda, grup şirketimiz ATEZ tarafından geliştirilen dijital çözümler ve yapay zekâ destekli uygulamalarla müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarına daha hızlı, güvenli ve sürdürülebilir çözümler sunarken, dış ticaret süreçlerinin dijital dönüşümüne katkı sağlamayı sürdürüyoruz.

2025 yılı, kurumsal yönetim anlayışımızı ve sürdürülebilirlik yaklaşımımızı daha da güçlendirdiğimiz bir dönem oldu. Çevresel, sosyal ve yönetim alanlarında yürüttüğümüz çalışmaları daha sistematik bir yapıya kavuştururken, EcoVadis Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi kapsamında **Gümüş Madalya** ile ödüllendirilmemiz, uluslararası platformlarda da doğru yönde ilerlediğimizin önemli bir göstergesi oldu.

İnanıyorum ki sürdürülebilir başarı; yalnızca finansal performansla değil, güvene dayalı ilişkiler, güçlü yönetim anlayışı, nitelikli insan kaynağı ve değişime uyum sağlayabilen kurumsal yapılarla mümkündür. Etik değerlere bağlılık ile rüşvet ve yolsuzluğa karşı benimsediğimiz sıfır tolerans yaklaşımı, bu anlayışın ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Önümüzdeki dönemde de aynı anlayışla hareket ederek müşterilerimiz, çalışma arkadaşlarımız ve tüm paydaşlarımız için sürdürülebilir değer üretmeye devam edeceğiz.

2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu, yıl boyunca ortaya koyduğumuz çalışmaların, kaydettiğimiz ilerlemenin ve gelecek hedeflerimizin şeffaf bir yansımasıdır. Raporumuzun tüm paydaşlarımız için yol gösterici ve değerli bir kaynak olmasını diliyorum.

Bu vesileyle; özverili çalışmalarıyla şirketimize değer katan çalışma arkadaşlarıma, bize duydukları güven için müşterilerimize, iş ortaklarımıza ve tüm paydaşlarımıza içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla,

Dr. Kenan Güler

Yönetim Kurulu Başkanı

DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş.



Bir Bakışta DCS

1999 yılında İstanbul'da kurulan DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş., gümrük müşavirliği ve dış ticaret danışmanlığı alanlarında faaliyet göstermektedir. Yirmi yedi yıllık sektör deneyimini uzman insan kaynağı, yaygın hizmet ağı ve teknoloji odaklı yaklaşımıyla birleştirerek müşterilerine entegre dış ticaret çözümleri sunmaktadır.

İstanbul merkez ofisi ile birlikte Türkiye genelinde 7 ilde, 6 şube ve 9 irtibat bürosundan oluşan hizmet ağıyla faaliyet gösteren DCS; 21 Gümrük Müşaviri, 65 Gümrük Müşavir Yardımcısı ve toplam 242 kişilik uzman kadrosuyla ulusal ve uluslararası ölçekte faaliyet gösteren müşterilerine hizmet vermektedir.

Dijital dönüşümü iş yapış biçiminin ayrılmaz bir parçası olarak benimseyen DCS; grup şirketi ve teknoloji çözüm ortağı **ATEZ Yazılım Teknolojileri A.Ş.** tarafından geliştirilen dijital çözümlerle operasyonlarını desteklemekte, süreçlerinde hız, doğruluk, izlenebilirlik ve verimliliği artırmaktadır.

Uluslararası faaliyetlerini Avusturya merkezli iş ortağı **VERAG DCS** iş birliğiyle yürüten DCS; Avusturya, Almanya, Hollanda, Fransa, İngiltere ve Bulgaristan'daki operasyon ağıyla müşterilerine sınır ötesi dış ticaret süreçlerinde uzmanlık ve operasyonel destek sağlamaktadır.

Güven, uzmanlık ve mevzuata uyum ilkeleri doğrultusunda faaliyetlerini sürdüren DCS; uzman insan kaynağı, yaygın hizmet ağı ve teknoloji destekli hizmet modeliyle müşterilerinin dış ticaret süreçlerinde güvenilir çözüm ortağı olmayı sürdürmektedir.

Faaliyet Alanımız

DCS, 4458 sayılı Gümrük Kanunu ve ilgili mevzuat kapsamında gümrük müşavirliği ve dış ticaret danışmanlığı alanlarında faaliyet göstermektedir. Hakiki ve hükmi şahıslar adına dolaylı temsil yetkisi kapsamında Türkiye Gümrük Bölgesi içerisinde gerçekleştirilen gümrük işlemlerinin takibini ve sonuçlandırılmasını sağlamakta; müşterilerine dış ticaret süreçlerinde entegre çözümler sunmaktadır.

Türkiye Operasyon Ağı

İstanbul'daki merkez ofisi, 7 il, 6 şubesi ve 9 irtibat bürosundan oluşan hizmet ağıyla Türkiye genelinde faaliyet göstermektedir.





Sermaye ve Ortaklık Yapısı

Şirketin, 01.01.2025 tarihi itibarıyla sermayesi 70.000.000,00 TL, 31.12.2025 tarihi itibarıyla sermayesi 100.000.000,00 TL'dir.

Sermaye artırımını, Beyoğlu 29. Noterliği'nin 26.06.2025 Tarih 41534 Sayı ile tasdikli, 25.06.2025 Tarihli Genel Kurul Kararı ile İstanbul Ticaret Sicili Müdürlüğünde Türk Ticaret Kanunu'na uygun olarak 02.07.2025 tarihinde tescil edilmiştir.

Adı Soyadı	Unvan	Pay Adedi	Pay Tutarı (TL)
Kenan Güler	Yönetim Kurulu Başkanı Gümrük Müşaviri	66.040.000	66.040.000,00
Murat Palaoğlu	Yönetim Kurulu Başkan Vekili Gümrük Müşaviri	5.000.000	5.000.000,00
Olca Yıldıırım	Yönetim Kurulu Üyesi Gümrük Müşaviri	15.320.000	15.320.000,00
Özkan Derya	Yönetim Kurulu Üyesi Gümrük Müşaviri	13.120.000	13.120.000,00
Cüneyt Kuraler	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Mehmet Bayko	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Engin Ünal	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Ersan Sargın	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Süleyman Gülmez	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Şafak Nur Kıran	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Şahin Kuşkanadı	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Semih Ünüğüden	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Murat Saraç	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Ahmet Can Kara	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Abdullah Balkan	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Abuzer Alakuş	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
Mücahit Haklı	Gümrük Müşaviri	40.000	40.000,00
	Toplam	100.000.000	100.000.000,00

2025 Yılında Öne Çıkan Gelişmeler

2025 yılında; sürdürülebilirlik, kurumsal yönetişim ve dijital dönüşüm odağında şekillenen önceliklerimiz doğrultusunda kurumsal altyapımızı güçlendirmeye, sürdürülebilirlik ve risk yönetimi uygulamalarımızı geliştirmeye ve paydaşlarımız için uzun vadeli değer yaratmaya devam ettik.

EcoVadis Gümüş Madalya

2025 değerlendirme döneminde, EcoVadis metodolojisinde gerçekleştirilen değişiklikler detaylı olarak analiz edilirken, ESG performansımızı destekleyen politika, uygulama ve kanıt yapıları güçlendirildi. Bu çalışmalar sonucunda şirketimiz, **71/100** puanla sektörümüzde küresel ölçekte ilk **%15**'lik dilimde yer alarak **EcoVadis Gümüş Madalya** almaya hak kazandı.

Sürdürülebilirlik Yönetişimi

25.06.2025 tarihinde gerçekleştirilen ilk Sürdürülebilirlik Komitesi Toplantısı'nda, Komite'ye bağlı olarak **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ile Dijital Dönüşüm Çalışma Grupları** oluşturuldu. WEPs doğrultusunda başlatılan toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları daha kapsayıcı bir yaklaşımla yeniden yapılandırılırken, Dijital Dönüşüm Çalışma Grubu şirketimizin dijitalleşme yolculuğunu Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile ilişkilendirmek üzere faaliyetlerine başladı.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışmaları

Sosyal sürdürülebilirlik yaklaşımımız doğrultusunda **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi ile Kapsayıcı Dil Rehberi** yayımlandı. 2026 yılında ise Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu tarafından kapsayıcı kurum kültürünün güçlendirilmesi, fırsat eşitliği uygulamalarının yaygınlaştırılması ve WEPs doğrultusunda belirlenen hedeflerin uygulamaya alınmasına yönelik çalışmaların sürdürülmesi hedeflenmektedir.

Paydaş Önceliklendirme Süreci

GRI Standards ve UN Global Compact çerçeveleri doğrultusunda, DCS'in sürdürülebilirlik önceliklerinin belirlenmesine yönelik **paydaş anketi** gerçekleştirildi. Çalışma kapsamında elde edilen geri bildirimler, şirketimizin çevresel, sosyal ve yönetişim alanlarındaki önceliklerinin belirlenmesi ile sürdürülebilirlik yol haritasının oluşturulmasına yön vermektedir.



İlk Karbon Emisyon Raporu

2024 yılına ait sera gazı emisyonları, **GHG Protokolü ve ISO 14064-1:2018** standardı doğrultusunda hesaplanarak şirketimizin ilk **Kurumsal Karbon Emisyon Raporu** hazırlandı. Çalışma kapsamında operasyonel faaliyetlerden kaynaklanan emisyonlar belirlenerek emisyon kaynakları görünür hale getirildi ve gelecekte yürütülecek azaltım çalışmalarına yönelik temel veri altyapısı oluşturuldu.

Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yaklaşımı

DCS'in sürdürülebilir tedarik zinciri yaklaşımını kurumsal bir çerçeveye taşımak amacıyla **Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası** yayımlandı. Ayrıca, **Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları** sürdürülebilirlik, etik ve uyum perspektifiyle yeniden yapılandırıldı. 2026 yılında ise tedarikçilere yönelik uzaktan değerlendirme ve denetim uygulamalarının hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.

Kurumsal Risk Yönetimi Yapısı

26 Haziran 2025 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile **Riskin Erken Saptanması Komitesi (RESK)** kurularak kurumsal risk yönetimi yapısı oluşturuldu. Risk envanteri çalışmaları kapsamında çalışanlar ve tedarikçilerin katılımıyla **Paydaş Katılımlı Risk Değerlendirme Çalışması** gerçekleştirildi. Ayrıca, 2026 yılında iç denetim fonksiyonunun hayata geçirilmesine yönelik hazırlıklar başlatıldı.

Etik ve Uyum Programı

2025 yılı içerisinde **Etik ve Uyum Politikaları** ile **DCS Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları Rehberi** kapsamlı bir gözden geçirme ve revizyon süreci kapsamında güncellenmiş, Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe alınmıştır.

Rol Bazlı Gelişim Akademisi

Rol Bazlı Gelişim Akademisi hayata geçirildi. Çalışanların görev ve sorumluluk alanlarına göre yapılandırılan program ile teknik uzmanlık, liderlik yetkinlikleri ve kurum içi yetenek havuzunun geliştirilmesi desteklendi.

Sokak Hayvanları Destek Projesi

01 Ocak 2025 tarihinde başlatılan **Sokak Hayvanları Destek Projesi** kapsamında, sokak hayvanlarının yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik destek çalışmalarımız sürdürüldü. Proje ile patili dostlarımızın yaşam koşullarına katkı sağlanması ve toplumsal farkındalığın artırılması hedeflenmektedir.

Yeni Nesil DCS-Online

Gerçek zamanlı işlem takibi, gelişmiş raporlama altyapısı ve kullanıcı dostu arayüzüyle yeni nesil **DCS-Online** platformu kullanıma sunuldu. 2026 yılında DCS-Online ile entegre çalışan yapay zekâ destekli asistan PRISMA ve DCS-Mobile uygulamasının devreye alınması hedeflenmektedir.

[Giriş](#)[Kurumsal Yönetişim](#)[Sürdürülebilirlik Yönetimi](#)[Çevre Yönetimi](#)[İnsan ve Toplum](#)[Sorumlu İş Uygulamaları](#)[Ekler](#)

KURUMSAL YÖNETİŞİM

- Yönetişim Anlayışımız
- Organizasyon Yapısı
- Yönetim Kurulu
- Yönetim Kurulu'na Bağlı Komiteler
- Sürdürülebilirlik Komitesi
- Riskin Erken Saptanması Komitesi
- Üst Yönetim
- Etik ve Uyum Programı
- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- Kurumsal Risk Yönetimi
- Politika, Taahhüt ve Yönetim Sistemleri



Yönetişim Anlayışımız

DCS'in kurumsal yönetim anlayışının temelini adil yönetim, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri oluşturmaktadır.

DCS, sürdürülebilir büyüme hedefleri doğrultusunda çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) unsurlarını karar alma süreçlerine entegre ederek paydaşları için uzun vadeli değer yaratmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda sürdürülebilirlik, etik ve uyum, kurumsal risk yönetimi, insan hakları, bilgi güvenliği ve dijital dönüşüm öncelikleri iş süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak ele alınmaktadır.

Kurumsal yönetim yapısı; Yönetim Kurulu'nun stratejik gözetimi, Yönetim Kurulu'na bağlı komitelerin uzmanlık desteği, üst yönetimin koordinasyonu ve fonksiyonel birimlerin operasyonel sorumlulukları çerçevesinde şekillenmektedir.

Yönetim Kurulu; şirket stratejisinin belirlenmesi, kurumsal performansın gözetimi, sürdürülebilirlik hedeflerinin onaylanması, ESG performansının izlenmesi ve şirket faaliyetlerini etkileyebilecek risklerin düzenli olarak değerlendirilmesine yönelik gözetim ve yönlendirme sorumluluğunu üstlenmektedir.

Yönetim Kurulu'na bağlı komiteler, kendi uzmanlık alanları kapsamında yürüttükleri değerlendirme, izleme ve raporlama faaliyetleriyle Yönetim Kurulu'na destek sağlarken; üst yönetim ve fonksiyonel birimler ise belirlenen strateji ve hedeflerin operasyonel süreçlere etkin şekilde entegre edilmesinden sorumludur.

Kurumsal yönetim yapısının önemli unsurlarından birini politika, taahhüt ve rehberler oluşturmaktadır. Sürdürülebilirlik, etik ve uyum, insan hakları, insan ve kurum kültürü, çevre, bilgi güvenliği ve yolsuzlukla mücadele gibi kritik alanlarda oluşturulan politika ve rehberler; karar alma süreçlerinden günlük operasyonlara kadar DCS'in iş yapış biçimini yönlendiren temel ilkeler bütünüdür.

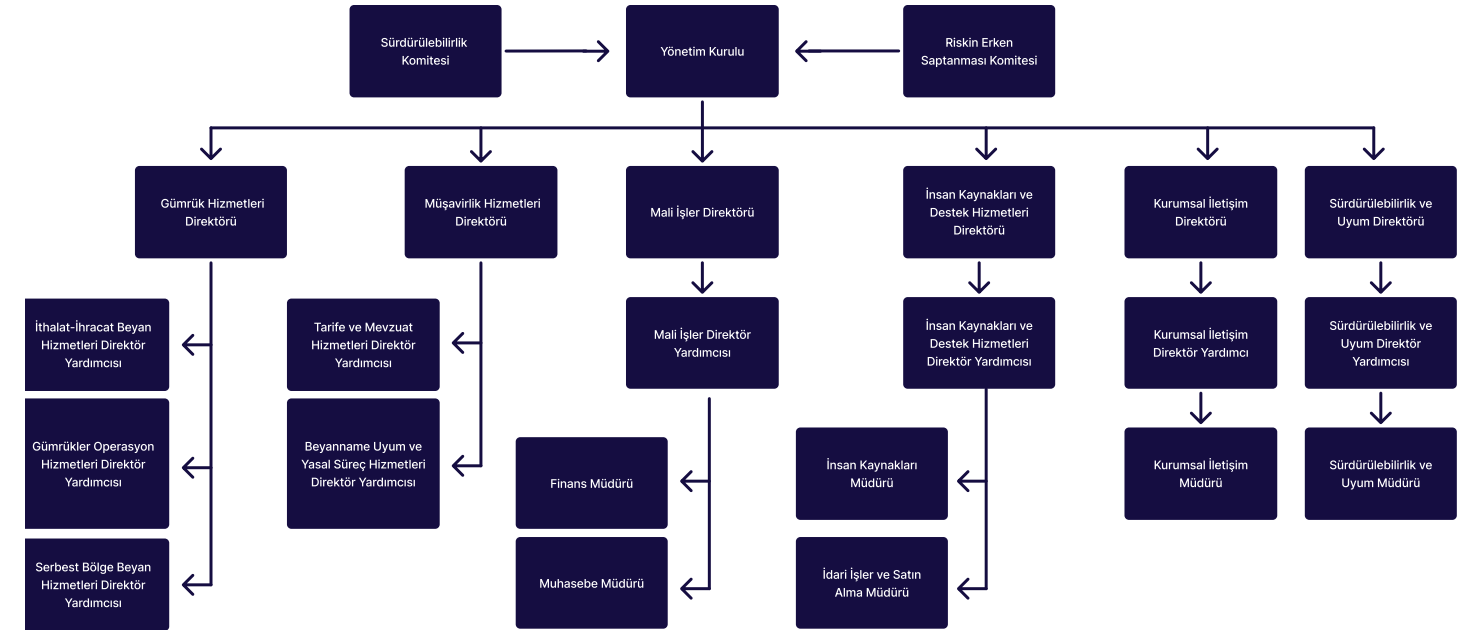
Bu entegre yapı sayesinde DCS, stratejik karar alma süreçlerinden risk yönetimine, sürdürülebilirlik önceliklerinden paydaş ilişkilerine kadar tüm faaliyet alanlarında tutarlılığı, etkinliği ve hesap verebilirliği destekleyen bütüncül bir yönetim anlayışıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

DCS'in politika, rehber ve çalışma ilkelerine ilişkin detaylı bilgilere DCS Kurumsal İnternet Sitesi üzerinden erişilebilir.

Organizasyon Yapısı

DCS'in organizasyon yapısı; şirketin stratejik hedefleriyle bütünleşik şekilde kurgulanmış olup, Yönetim Kurulu, Yönetim Kurulu'na bağlı komiteler, üst yönetim ve fonksiyonel birimler arasında etkin yönetimi desteklemektedir.

Bu yapı, şirketin finansal, operasyonel ve sürdürülebilirlik bağlantılı süreçleri ile çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) kaynaklı risk ve fırsatların etkin şekilde yönetilmesini sağlarken; karar alma süreçlerinde tutarlılık, faaliyetlerde hesap verebilirlik ve paydaş ilişkilerinde şeffaflık ilkelerini esas almaktadır.





Yönetim Kurulu

DCS'in en üst yönetim organı olan Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından seçilen yedi üyeden oluşmaktadır.

Yönetim Kurulu üyelerinin belirlenmesinde, Şirket Esas Sözleşmesi hükümleri doğrultusunda mesleki yetkinlikler ve sektör deneyimi dikkate alınmaktadır.

Yönetim Kurulu üyeleri, 13.09.2024 tarihli Genel Kurul kararı ile üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilmiş olup söz konusu karar 18.09.2024 tarihinde İstanbul Ticaret Sicili tarafından tescil edilmiştir.

Yönetim Kurulu Üyeleri ve Görev Süreleri

Yönetim Kurulu Üyeleri	Ünvan	Görev Süresi	Komite Görevi
Dr. Kenan Güler	Yönetim Kurulu Başkanı	2024 – 2027	2
Dr. Murat Palaoğlu	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	2024 – 2027	
Olca Yıldıırım	Yönetim Kurulu Üyesi	2024 – 2027	
Özkan Derya	Yönetim Kurulu Üyesi	2024 – 2027	1
Ersan Sargın	Yönetim Kurulu Üyesi	2024 – 2027	
Şahin Kuşkanadı	Yönetim Kurulu Üyesi	2024 – 2027	
Bayram Kaya	Yönetim Kurulu Üyesi	2024 – 2027	1

Yönetim Kurulu Üyeleri Yetkinlik Matrisi

Yönetim Kurulu Üyeleri	Üst Düzey Yönetici	Sektörel	Finans, Denetim ve Risk	Hukuk, Mevzuat ve Uyum	Teknoloji ve Dijital Dönüşüm	Sürdürülebilirlik
Dr. Kenan Güler	x	x	x	x	x	x
Dr. Murat Palaoğlu	x	x	x	x	x	
Olca Yıldıırım	x	x		x		
Özkan Derya	x	x	x	x		x
Ersan Sargın	x	x		x		
Şahin Kuşkanadı	x	x		x		
Bayram Kaya	x	x	x	x		x

*Yetkinlik matrisi, Yönetim Kurulu üyelerinin eğitim, mesleki deneyim, sektör bilgisi ve görev alanları dikkate alınarak hazırlanmıştır.



Yönetim Kurulu İş Deneyimi

Yönetim Kurulu Üyeleri	Kariyer Başlangıç Tarihi	İş Deneyimi
Dr. Kenan Güler	1987	39 yıl
Dr. Murat Palaoglu	2000	26 yıl
Olca Yildirim	1993	33 yıl
Özkan Denya	2001	25 yıl
Ersan Sargin	1998	28 yıl
Şahin Kuşkanadı	2004	22 yıl
Bayram Kaya	2005	21 yıl

*Yönetim Kurulu üyelerinin ortalama iş deneyimi yaklaşık **28** yıldır.

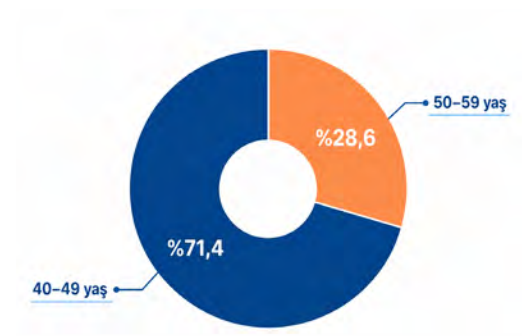
Yönetim Kurulu Eğitim Düzeyi Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı	Oran
Doktora	2	%29
Yüksek Lisans	1	%14
Lisans	4	%57

*Yönetim Kurulu üyelerinin **%43**'ü lisansüstü eğitim (yüksek lisans ve doktora) derecesine sahiptir.

Yönetim Kurulu Yaş Dağılımı

Yönetim Kurulu'nun **49,3** yıllık ortalama yaşı ve dengeli yaş dağılımı; deneyim, sektörel bilgi birikimi ve farklı nesillerin bakış açılarını bir araya getiren bir yönetim yapısını desteklemektedir. Bu yapı, stratejik karar alma süreçlerinde uzun vadeli perspektifin korunmasına ve değişen iş koşullarına uyum sağlayan yaklaşımların geliştirilmesine katkı sunmaktadır.



Yönetim Kurulu Cinsiyet Dağılımı

Raporlama dönemi itibarıyla Yönetim Kurulu'nda kadın üye bulunmamaktadır. DCS, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) kapsamında yönetim organlarında dengeli temsilin teşvik edilmesi amacıyla, **2030** yılına kadar Yönetim Kurulu'nda en az **2 kadın** üyenin görev almasını hedeflemektedir.

Pay Sahipleri ile İletişim ve Şeffaflık

DCS, pay sahiplerinin bilgi alma ve katılım haklarını kurumsal yönetim anlayışının önemli unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir. Genel Kurul toplantı tutanakları, karar metinleri ve ilgili belgeler, **DCS İnternet Sitesi - Bilgi Toplumu Hizmetleri** bölümü aracılığıyla erişime sunulmaktadır.



Yönetim Kurulu Demografisi



Yönetim Kurulu'na Bağlı Komiteler

DCS'in kurumsal yönetim yapısında, Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını etkin, şeffaf ve hesap verebilir bir şekilde yerine getirmesini desteklemek amacıyla Yönetim Kurulu'na bağlı komiteler oluşturulmuştur.

Sürdürülebilirlik Komitesi ile Riskin Erken Saptanması Komitesi, görev ve yetki alanları kapsamında düzenli olarak değerlendirme, izleme ve raporlama faaliyetleri yürütmektedir. Komiteler tarafından gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular, değerlendirmeler ve öneriler Yönetim Kurulu'na sunulmakta; böylece karar alma süreçlerinin güçlendirilmesine katkı sağlanmaktadır.

Komiteler; şirketin sürdürülebilirlik stratejilerinin uygulanması, çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) konularındaki risk ve fırsatların değerlendirilmesi, kurumsal risk yönetimi yaklaşımının geliştirilmesi ve uzun vadeli değer yaratma kapasitesinin desteklenmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir.

Bu yapı sayesinde DCS, sürdürülebilir büyüme hedefleri ile risk yönetimi süreçlerini bütüncül bir yaklaşımla ele almakta, paydaş beklentilerini dikkate alan etkin bir yönetim modeli oluşturmaktadır.

Sürdürülebilirlik Komitesi

DCS'de sürdürülebilirlik yönetimi ve ESG (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) konularının stratejik düzeyde ele alınmasını sağlamak amacıyla Yönetim Kurulu'na bağlı Sürdürülebilirlik Komitesi oluşturulmuştur. Komite, şirketin sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda çalışmalar yürütmekte, ilgili risk ve fırsatları değerlendirmekte ve Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmaktadır.

Görev ve Sorumluluklar

- Sürdürülebilirlik ve ESG stratejileri ile hedeflerine ilişkin değerlendirmelerde bulunmak.
- Sürdürülebilirlik bağlantılı risk ve fırsatları gözden geçirmek.
- Sürdürülebilirlik performansını ve gelişim alanlarını izlemek ve değerlendirmek.
- Öncelikli sürdürülebilirlik konularına ilişkin Yönetim Kurulu'na görüş ve öneriler sunmak.
- Sürdürülebilirlik çalışmalarının şirket stratejisi ve iş hedefleri ile uyumunu gözetmek.

Toplanma Sıklığı

Komite, en az üç ayda bir olmak üzere yılda dört kez toplanmakta ve faaliyet sonuçlarını düzenli olarak Yönetim Kurulu'na raporlamaktadır.

Komite Üyeleri

Ad Soyad	Görevi	Komitedeki Rolü
Dr. Kenan Güler	Yönetim Kurulu Başkanı	Komite Başkanı
Mine Abay	Kurumsal İletişim Direktör Yardımcısı	Üye
Meltem Altun	İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktör Yardımcısı	Üye
Betül Yücel Tini	Sürdürülebilirlik ve Uyum Müdürü	Üye
Çağdaş Deniz	Sürdürülebilirlik ve Karbon (CBAM) Uyum Uzmanı, Çevre Mühendisi	Üye
Bayram Çakmak	İdari İşler ve Satınalma Müdürü	Üye



Çalışma Grupları

25 Haziran 2025 tarihinde gerçekleştirilen Sürdürülebilirlik Komitesi toplantısında alınan karar doğrultusunda, sürdürülebilirlik önceliklerine ilişkin çalışmaların koordinasyonunu desteklemek amacıyla Komite bünyesinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu ile Dijital Dönüşüm Çalışma Grubu kurulmuştur.

Çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarının koordinasyonu ve çevresel performansın izlenmesine yönelik çalışmalar ise Çevre Kurulu tarafından desteklenmektedir.

Bu çalışma grupları, DCS'in sürdürülebilirlik stratejisi kapsamında belirlenen hedeflerin hayata geçirilmesini desteklemek amacıyla çalışmalar yürütmekte; sorumluluk alanlarına ilişkin yol haritaları oluşturmakta, aksiyon planlarının uygulanmasını takip etmekte ve gelişmeleri düzenli olarak Sürdürülebilirlik Komitesi'ne raporlamaktadır.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu

Toplumsal cinsiyet eşitliği, fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürünün güçlendirilmesine yönelik çalışmaları desteklemektedir. Grup ayrıca, Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles - WEPS) kapsamında yürütülen faaliyetlere katkı sağlamaktadır.

Dijital Dönüşüm Çalışma Grubu

Dijital dönüşüm projelerinin sürdürülebilirlik hedefleri ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile uyumunu desteklemek amacıyla faaliyet göstermektedir. Grup, dijitalleşme uygulamalarının operasyonel verimlilik ve sürdürülebilirlik performansı üzerindeki etkilerinin geliştirilmesine katkı sağlamakta ve ilgili projelerin ilerlemesini takip etmektedir.

Çevre Kurulu

DCS'in çevresel performansını geliştirmeye yönelik faaliyetleri koordine etmekte; çevresel hedeflerin takibini sağlamakta ve atık yönetimi, emisyonlar, enerji verimliliği ile doğal kaynak kullanımına ilişkin uygulamaları izlemektedir.

Sürdürülebilirlik Komitesi Yönetişim Yapısı



Riskin Erken Saptanması Komitesi

DCS, sürdürülebilir büyüme hedeflerini desteklemek ve uzun vadeli değer yaratma kapasitesini korumak amacıyla risk yönetimini kurumsal yönetim yapısının ayrılmaz bir parçası olarak ele almaktadır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi, şirketin varlığını, gelişimini ve sürdürülebilirliğini etkileyebilecek risklerin etkin şekilde yönetilmesini desteklemek amacıyla 26 Haziran 2025 tarihli ve 381 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Komite, Kurumsal Risk Yönetimi Politikası, Risk Yönetimi Yönetmeliği ve Riskin Erken Saptanması Komitesi Görev ve Çalışma Esasları çerçevesinde faaliyetlerini yürütmektedir.

Kurumsal Risk Yönetimi yaklaşımı kapsamında oluşturulan Risk Kataloğu, şirket faaliyetlerini etkileyebilecek risklerin sistematik olarak belirlenmesi, değerlendirilmesi, önceliklendirilmesi ve izlenmesine temel oluşturmaktadır. Risk Kataloğu, 29 Aralık 2025 tarihli ve 383 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanarak yürürlüğe alınmıştır.

Risk değerlendirme süreçlerinde iç kontrol mekanizmaları, paydaş beklentileri, mevzuat değişiklikleri, sektörel gelişmeler ve sürdürülebilirlik öncelikleri dikkate alınmaktadır. DCS Risk Kataloğu; strateji, mevzuat ve uyum, hukuk, bilgi güvenliği ve veri koruma, muhasebe ve finans, müşteri ilişkileri, insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği, ESG ve uyum, operasyonlar, tedarik zinciri ve kurumsal yönetim süreçlerine ilişkin risk kategorilerini kapsamaktadır.

DCS, risklerin yanı sıra sürdürülebilirlik alanındaki fırsatları da değerlendirerek kurumsal dayanıklılığını artırmayı ve uzun vadeli değer yaratmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda risk yönetimi, iç kontrol, iş sürekliliği ve kriz yönetimi süreçlerinin bütüncül bir yaklaşımla geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Görev ve Sorumluluklar

- Şirketin varlığını, gelişimini ve sürdürülebilirliğini etkileyebilecek riskleri değerlendirmek.
- Kurumsal risk yönetimi sisteminin etkinliğini gözetmek.
- ESG bağlantılı risk ve fırsatlar dâhil olmak üzere öncelikli risk alanlarını gözden geçirmek.
- Risk yönetimi uygulamaları ve aksiyon planlarını takip etmek.
- Önemli riskler ve alınması gereken tedbirlere ilişkin Yönetim Kurulu'na görüş ve öneriler sunmak.

Toplanma Sıklığı

Riskin Erken Saptanması Komitesi, en az üç ayda bir olmak üzere yılda dört kez toplanmaktadır.



Komite Üyeleri

Ad Soyad	Görevi	Komitedeki Rolü
Dr. Kenan Güler	Yönetim Kurulu Başkanı	Komite Başkanı
Özkan Derya	Yönetim Kurulu Üyesi Müşavirlik Hizmetleri Direktörü	Üye
Bayram Kaya	Yönetim Kurulu Üyesi İthalat/İhracat Beyan Hizmetleri Direktör Yrd.	Üye
Neşat Güler	Mali İşler Direktörü	Üye

Risk Çalışma Grubu

Risk Çalışma Grubu, Kurumsal Risk Yönetimi faaliyetlerinin koordinasyonunu desteklemek amacıyla oluşturulmuştur. Grup; risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, Risk Kataloğu'nun güncellenmesi ve aksiyon planlarının takibine yönelik çalışmalar yürütmektedir. Çalışma sonuçları, Riskin Erken Saptanması Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlanmaktadır.

Üst Yönetim

DCS üst yönetimi, Yönetim Kurulu tarafından belirlenen strateji ve hedeflerin operasyonel süreçlere etkin şekilde entegre edilmesini ve uygulanmasını koordine etmektedir. Bu kapsamda finansal ve operasyonel performansın yanı sıra sürdürülebilirlik hedefleri, kurumsal risk yönetimi ve dijital dönüşüm önceliklerinin şirket faaliyetlerine yansıtılması üst yönetimin koordinasyonunda yürütülmektedir.

Üst Yönetim	Unvan
Dr. Kenan Güler	Yönetim Kurulu Başkanı Gümrük Müşaviri
Dr. Murat Palaoğlu	Yönetim Kurulu Başkan Vekili Gümrük Müşaviri
Olca Yıldıırım	Yönetim Kurulu Üyesi Gümrük Müşaviri
Özkan Derya	Yönetim Kurulu Üyesi Gümrük Müşaviri
Ersan Sargın	Yönetim Kurulu Üyesi Gümrük Müşaviri Tarife ve Mevzuat Uyum Hizmetleri Direktör Yrd.
Şahin Kuşkanadı	Yönetim Kurulu Üyesi Gümrük Müşaviri Beyanname Uyum ve Yasal Süreç Hizmetleri Direktör Yrd.
Bayram Kaya	Yönetim Kurulu Üyesi Gümrük Müşaviri İthalat/İhracat Beyan Hizmetleri Direktör Yrd.
Neşat Güler	Mali İşler Direktörü
Nurcan Şentürk	Mali İşler Direktör Yardımcısı
Mine Abay	Kurumsal İletişim Direktör Yrd.
Meltem Altun	İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktör Yrd.
Yunus Emre Şahin	Gümrükler Operasyon Hizmetleri Direktör Yrd.



Etik ve Uyum Programı

Yönetim Kurulu'nun Etik ve Uyum Taahhüdü

DCS Yönetim Kurulu, iş etiği, yasal uyum ve yolsuzlukla mücadeleyi; kurumsal bütünlüğün, paydaş güveninin ve sürdürülebilir büyüme hedeflerinin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmektedir.

Yönetim Kurulu, etik ilkelere tam uyumu teşvik etmekte ve etik kültürünün şirket genelinde yaygınlaştırılmasını kurumsal yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak görmektedir. Bu kapsamda etik ve uyum risklerinin kurumsal risk yönetimi süreçleriyle bütünleşik şekilde ele alınmasını gözetmektedir.

Yönetim Kurulu; DCS Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları başta olmak üzere etik ve uyum sistemini oluşturan politika, ilke ve prosedürleri onaylamakta, düzenli olarak gözden geçirmekte ve etkin şekilde uygulanmasını desteklemektedir.

Ayrıca, uyum ihlallerine ilişkin bildirim mekanizmalarının etkinliğini izlemekte, etik ve uyum risklerinin stratejik ve operasyonel risk değerlendirme süreçlerine entegrasyonunu desteklemekte ve şirketin etik yönetim anlayışının güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

Etik ve Uyum Programı

DCS Etik ve Uyum Programı; şirket faaliyetlerinin yürürlükteki mevzuata, şirket politika ve prosedürlerine ve etik ilkelere uygun şekilde yürütülmesini destekleyen temel yönetim mekanizmalarından biridir.

Program, risk esaslı bir yaklaşım üzerine kurulmuş olup önleme, tespit etme ve tepki verme bileşenlerinden oluşmaktadır. Bu kapsamda etik ve uyum risklerinin önlenmesi, olası ihlallerin zamanında tespit edilmesi ve gerekli düzeltici ve önleyici aksiyonların alınması amaçlanmaktadır.

Programın temelini oluşturan DCS Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları ile ilişkili politika ve prosedürler ilk olarak 19.04.2017 tarihli ve 182 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe alınmıştır. Söz konusu dokümanlar; Yönetim Kurulu üyeleri, çalışanlar, tedarikçiler, iş ortakları ve diğer paydaşlar için yol gösterici bir çerçeve oluşturmaktadır.

Etik ve uyum dokümanları, DCS kurumsal internet sitesinde yer alan Etik ve Uyum bölümü üzerinden ilgili paydaşların erişimine sunulmakta; yürürlükteki mevzuat, ulusal ve uluslararası standartlar ile iş süreçlerindeki değişiklikler doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir. Bu kapsamda etik ve uyum alanındaki politika, prosedür ve rehberler 2025 yılında kapsamlı bir revizyon sürecinden geçirilmiş ve 25.12.2025 tarihli ve 382 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanarak yürürlüğe alınmıştır.

DCS, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UN Global Compact) insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir. Şirketin etik ve uyum kültürü; UN Global Compact imzacılığı, Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği ve TEİD Etik ve İtibar Derneği üyelikleri ile desteklenirken, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele uygulamaları ISO 37001 Yolsuzlukla Mücadele Yönetim Sistemi çerçevesinde yürütülmektedir.

Etik kültürünün sürdürülebilirliğini desteklemek amacıyla DCS, işe alım ve istihdam süreçlerinde çalışan adayları ile çalışanlardan Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları'na uyacaklarına ilişkin yazılı taahhüt almaktadır. Bu kapsamda İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kurallarına Uyum Beyanı Talimatı yürürlükte olup, çalışanlara yönelik yıllık zorunlu etik ve uyum eğitimleri gerçekleştirilmektedir.



Etik Bildirim ve Vaka Yönetimi

DCS, çalışanların ve tüm paydaşların etik ilkelere, şirket politika ve prosedürlerine veya yürürlükteki mevzuata aykırı olduğunu düşündükleri durumları güvenli ve gizli şekilde bildirmelerini teşvik etmektedir. Bildirimler, etik@dcscustoms.com.tr adresi üzerinden Etik ve Uyum Fonksiyonu'na iletilebilmekte olup gizlilik, tarafsızlık ve misillemeye karşı koruma ilkeleri doğrultusunda değerlendirilmektedir.



*2025 yılı içerisinde rüşvet ve yolsuzluk, ayrımcılık veya taciz gibi konulara ilişkin etik bildirim veya doğrulanmış etik ihlal kaydı bulunmamaktadır.

Etik ve Uyum Eğitimleri

DCS, etik kültürünün güçlendirilmesi ve etik ilke ile kuralların kurum genelinde benimsenmesi amacıyla düzenli eğitim ve farkındalık faaliyetleri yürütmektedir. Etik ve uyum eğitimleri tüm çalışanlar için zorunlu olup yıllık eğitim planları kapsamında düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.

Yeni çalışanlar, oryantasyon süreçleri kapsamında DCS Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları hakkında bilgilendirilmekte, ilgili politika ve prosedürlere uyacaklarına ilişkin yazılı taahhütte bulunmakta ve göreve başlamadan önce etik ve uyum eğitimlerini tamamlamaktadır.

Eğitim faaliyetleri ile çalışanların etik riskler, uyum yükümlülükleri ve etik karar alma süreçlerine ilişkin farkındalıklarının artırılması ile etik kültürünün kurum genelinde güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Eğitim	Toplam Katılım	Katılım Saati
DCS İş Etiği ve Oryantasyon Eğitimi	243	28,35 saat
DCS Müşteri ve Üçüncü Taraf İlişkileri Eğitimi	243	24,30 saat
DCS Temel Davranış Kuralları Eğitimi	243	36,45 saat
DCS İş Etiği ve Davranış Kuralları Eğitimi	47	47 saat
DCS Etik ve Uyum Programı – İyi Uygulamalarımız	47	47 saat
Gümrüklerde Kaçakçılık ve Eşyada Sahtecilikle Mücadele Eğitimi	47	47 saat
Etik Alanındaki Dış Eğitimler*	3	15 saat
Toplam	873	245,8 saat



Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

DCS, faaliyet gösterdiği tüm iş süreçlerinde rüşvet ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Kamu veya özel sektör ayrımı gözetmeksizin herhangi bir kişi veya kuruluşa uygunsuz menfaat sağlanması veya kabul edilmesi yasak olup; nakit ödemeler, uygunsuz hediye ve ağırlama uygulamaları, komisyonlar, kolaylaştırıcı ödemeler ve çıkar sağlamaya yönelik diğer menfaatler kabul edilmemektedir.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası; çalışanlar, yöneticiler, tedarikçiler, iş ortakları ve şirket adına hareket eden üçüncü taraflar dahil olmak üzere tüm DCS faaliyetlerini kapsamaktadır. Politika kapsamında belirlenen ilke ve kurallar; Etik ve Uyum Programı, Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları ile Kurumsal Risk Yönetimi süreçleriyle bütünlüklük şekilde uygulanmaktadır.

DCS, 2017 yılından bu yana ISO 37001 Yolsuzlukla Mücadele Yönetim Sistemi sertifikasına sahiptir. Rüşvet ve yolsuzluk riskleri; düzenli iç ve dış denetimler, risk değerlendirme faaliyetleri ve yıllık zorunlu eğitimler aracılığıyla izlenmekte, değerlendirilmekte ve yönetilmektedir.

2025 yılı içerisinde rüşvet ve yolsuzluk vakasına ilişkin doğrulanmış herhangi bir bildirim veya ihlal tespit edilmemiştir.

Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele alanındaki taahhütlerimiz ve uygulamalarımıza ilişkin detaylı bilgilere [Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#) üzerinden erişilebilmektedir.

Kurumsal Risk Yönetimi

DCS, kurumsal risk yönetimini sürdürülebilir büyüme hedeflerini destekleyen, karar alma süreçlerini güçlendiren ve uzun vadeli değer yaratımına katkı sağlayan temel yönetim mekanizmalarından biri olarak değerlendirmektedir.

Küresel ticaret dinamiklerinden jeopolitik gelişmelere, gümrük ve dış ticaret mevzuatındaki değişimlerden dijital dönüşüm süreçlerine, siber güvenlik risklerinden sürdürülebilirlik ve iklim bağlantılı risklere kadar uzanan geniş risk yelpazesi bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmaktadır.

Finansal ve finansal olmayan risklerin birlikte değerlendirilmesine yönelik çalışmalar, 2025 yılında Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin kurulmasıyla daha sistematik ve bütüncül bir yapıya kavuşturulmuştur. Bu kapsamda sürdürülebilirlik bağlantılı risk ve fırsatların şirketin iş modeli, stratejik hedefleri ve finansal performansı üzerindeki olası etkileri de değerlendirme süreçlerine entegre edilmektedir.

Risk belirleme ve değerlendirme süreçlerinde yalnızca mevcut riskler değil; şirketin stratejik hedeflerine ulaşmasını etkileyebilecek gelişmeler, bu gelişmelerin nedenleri ve potansiyel sonuçları da dikkate alınmaktadır. Geçmiş deneyimler, sektörel gelişmeler, mevzuat değişiklikleri, teknolojik dönüşüm ve paydaş beklentileri risk yönetimi süreçlerinin önemli girdileri arasında yer almaktadır.

Risk Yönetimi ve Gözetim Yapısı

Kurumsal Risk Yönetimi Sistemi, Yönetim Kurulu gözetiminde; Riskin Erken Saptanması Komitesi ile Sürdürülebilirlik Komitesi'nin koordinasyonunda yürütülmektedir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi, şirketin varlığını, gelişimini ve sürdürülebilirliğini etkileyebilecek risklerin erken tespit edilmesi, değerlendirilmesi ve gerekli önlemlerin alınmasına yönelik çalışmaları koordine ederken; Sürdürülebilirlik Komitesi ise çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) kaynaklı risk ve fırsatların izlenmesi, değerlendirilmesi ve şirket stratejilerine entegrasyonuna katkı sağlamaktadır.

Komiteler tarafından yürütülen çalışmalar düzenli olarak Yönetim Kurulu'na raporlanmakta ve stratejik karar alma süreçlerinde dikkate alınmaktadır. Riskler; gerçekleşme olasılığı, potansiyel etki düzeyi ve zaman perspektifi dikkate alınarak önceliklendirilmekte, ilgili iş birimleri tarafından gerekli aksiyon planları oluşturulmakta ve uygulamaların etkinliği düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

Kurumsal Risk Yönetimi yaklaşımı; Yönetim Kurulu tarafından onaylanan [Kurumsal Risk Yönetimi Politikası](#) ve [Risk Yönetimi Yönetmeliği](#) ile desteklenmekte, risk yönetimine ilişkin rol, sorumluluk ve süreçler bu çerçevede tanımlanmaktadır.



Üçlü Savunma Hattı ve İç Kontrol Yaklaşımı

DCS Kurumsal Risk Yönetimi Sistemi, Üçlü Savunma Hattı modeli esas alınarak yapılandırılmıştır. Operasyonel birimler ve süreç sahipleri birinci savunma hattını oluştururken; risk yönetimi, uyum ve iç kontrol fonksiyonları ikinci savunma hattı kapsamında risklerin izlenmesi, değerlendirilmesi ve yönetilmesini desteklemektedir.

Risk yönetimi ve iç kontrol yapısının daha da güçlendirilmesi amacıyla, 2026 yılında Yönetim Kurulu kararı ile İç Denetim Fonksiyonu'nun kurulması planlanmakta olup, söz konusu fonksiyonun Üçlü Savunma Hattı modelinin üçüncü savunma hattını oluşturacak şekilde yapılandırılması hedeflenmektedir.

DCS ayrıca operasyonel risklerin azaltılması, mevzuata uyumun güçlendirilmesi ve iç kontrol süreçlerinin etkinliğinin artırılması amacıyla dijital teknolojiler ve yapay zekâ destekli çözümlerden faydalanmaktadır.

Yazılım sağlayıcısı ve stratejik çözüm ortağı ATEZ ile geliştirilen çözümler aracılığıyla gümrük beyannameleri tescil öncesi ve sonrası süreçlerde analizler gerçekleştirilmekte; potansiyel risk unsurlarının erken aşamada tespit edilmesi ve hata ile mevzuata aykırılık risklerinin azaltılması desteklenmektedir.

İş Sürekliliği ve Kurumsal Dayanıklılık

DCS, hizmet sürekliliğinin sağlanmasını ve operasyonel dayanıklılığın güçlendirilmesini Kurumsal Risk Yönetimi yaklaşımının temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir.

Bu kapsamda faaliyetleri etkileyebilecek olağanüstü durumlara karşı iş sürekliliği ve kriz yönetimi yaklaşımı doğrultusunda gerekli önlemler alınmakta, kritik süreçler düzenli olarak gözden geçirilmekte ve iyileştirilmektedir.

Operasyonel kesintilerin etkilerini en aza indirmek ve hizmet sürekliliğini korumak amacıyla risk yönetimi, bilgi güvenliği ve iş sürekliliği uygulamaları bütüncül bir yaklaşımla yürütülmektedir.

Paydaş Katımlı Risk Değerlendirme

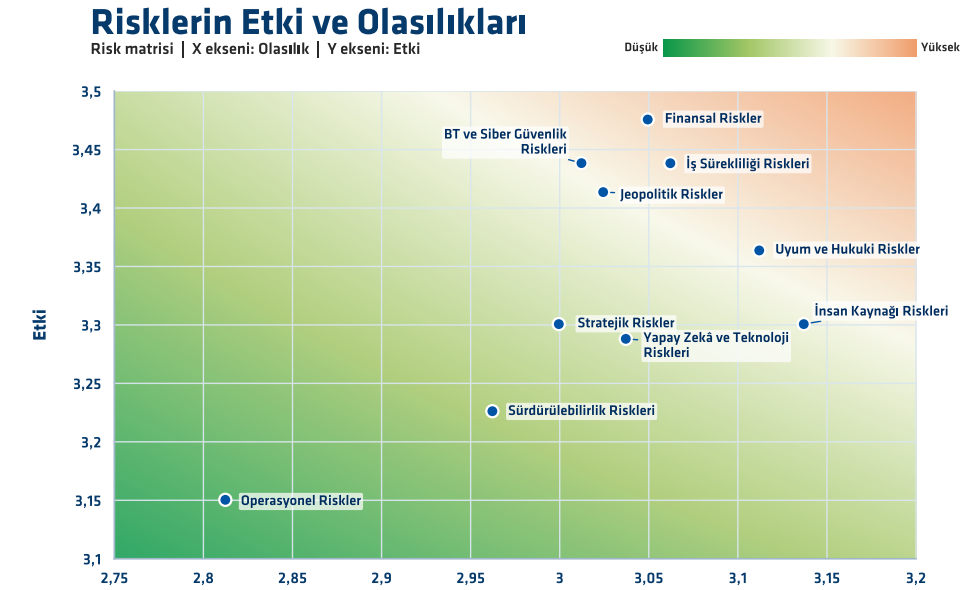
DCS, 2025 yılı içerisinde Kurumsal Risk Yönetimi süreçlerini desteklemek amacıyla Paydaş Katımlı Risk Değerlendirme Çalışması gerçekleştirilerek Kurumsal Risk Haritası'nı oluşturmuştur.

Çalışma kapsamında ilgili iç paydaşların katılımıyla şirket faaliyetlerini etkileyebilecek risk alanları değerlendirilmiş; riskler olasılık (X eksen) ve etki (Y eksen) kriterleri dikkate alınarak puanlanmış ve önceliklendirilmiştir.

Çalışma sonucunda, 2026 yılında öncelikli olarak odaklanması gereken risk alanları arasında **finansal riskler, iş sürekliliği riskleri, uyum ve hukuki riskler, insan kaynağı riskleri** ile jeopolitik riskler öne çıkmıştır.

Risk haritası sonuçları doğrultusunda ilgili iş birimleri tarafından aksiyon planları oluşturulmuş olup, 2026 yılı boyunca söz konusu risklerin etki ve gerçekleşme olasılıklarının azaltılmasına yönelik iyileştirme çalışmalarının hayata geçirilmesi planlanmaktadır.

DCS, 2026 yılı içerisinde risk değerlendirme süreçlerine dış paydaş katılımını da dahil etmeyi hedeflemekte; müşteri, tedarikçi ve iş ortaklarının görüş ve beklentilerinin Kurumsal Risk Yönetimi süreçlerine daha sistematik şekilde entegre edilmesine yönelik çalışmalar planlanmaktadır. Ayrıca Etik ve Uyum Programı kapsamında Üçüncü Taraf İlke ve Davranış Kuralları doğrultusunda tedarikçilere yönelik uzaktan değerlendirme ve izleme uygulamalarının hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.



*Risk kültürünün kurum genelinde yaygınlaştırılması amacıyla 2025 yılı içerisinde tüm birim yöneticilerine yönelik Kurumsal Risk Yönetimi farkındalık eğitimi gerçekleştirilmiştir.



Politika, Taahhüt ve Yönetim Sistemleri

DCS, etik değerlere, yüksek uyum standartlarına ve sürdürülebilir yönetim ilkelerine bağlılığı iş yapış biçiminin temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir.

Bu doğrultuda oluşturulan politika, ilke, rehber ve taahhütler aracılığıyla şeffaflık, hesap verebilirlik, etik davranış, paydaş katılımı ve sorumlu iş uygulamaları şirket faaliyetlerinin merkezinde konumlandırılmaktadır.

Temel Yönetişim İlkeleri

DCS'in kurumsal yönetim anlayışının temelini şeffaflık, hesap verebilirlik, adillik ve sorumluluk ilkeleri oluşturmaktadır.

Finansal, operasyonel ve sürdürülebilirlik performansına ilişkin gelişmelerin paydaşlarla açık, anlaşılır ve zamanında paylaşılması hedeflenmektedir. Yönetim Kurulu, komiteler ve üst yönetim tarafından desteklenen yönetim yapısı aracılığıyla etkin karar alma, gözetim ve hesap verebilirlik mekanizmalarının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Paydaşlarla Birlikte Değer Yaratmak

DCS; çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, sektör kuruluşları ve diğer paydaşlarla açık iletişim ve iş birliği anlayışı doğrultusunda hareket etmektedir.

Paydaş görüş, beklenti ve geri bildirimleri düzenli olarak değerlendirilmekte; sürdürülebilirlik önceliklerinin belirlenmesinde ve iş süreçlerinin geliştirilmesinde dikkate alınmaktadır. Öncelikli konuların belirlenmesi, risk yönetimi ve sürdürülebilirlik stratejisinin geliştirilmesi süreçlerinde paydaş bakış açısının güçlendirilmesi önemsenmektedir.

Etik ve Uyum Yaklaşımı

İş etiği, dürüstlük, tarafsızlık ve mevzuata uyum ilkeleri şirket faaliyetlerinin temel unsurları arasında yer almaktadır.

Etik ve uyum riskleri, Kurumsal Risk Yönetimi yaklaşımının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmekte; politika, eğitim, bildirim mekanizmaları ve iç kontrol uygulamaları aracılığıyla kurum genelinde güçlü bir etik kültürünün gelişimi desteklenmektedir.

İnsan Hakları ve Sorumlu Değer Zinciri

DCS, insan haklarına saygılı, güvenli, kapsayıcı ve etik iş uygulamalarını destekleyen bir değer zinciri oluşturmayı hedeflemektedir.

Tedarikçiler ve iş ortakları ile ilişkiler sorumlu iş ilkeleri doğrultusunda yönetilmekte; sürdürülebilir tedarik zinciri yaklaşımının sürekli geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları doğrultusunda 2026 yılı içerisinde tedarikçilere yönelik uzaktan değerlendirme ve denetim uygulamalarının hayata geçirilmesi planlanmaktadır.

Sürdürülebilir Geleceğe Katkı

DCS, çevresel etkilerini azaltmaya, kaynak verimliliğini artırmaya ve düşük karbonlu iş modellerini desteklemeye yönelik çalışmalar yürütmektedir.

Toplumsal fayda yaratan uygulamalar, çalışan gönüllülüğü ve kapsayıcı iş kültürü sürdürülebilirlik yaklaşımının önemli unsurları arasında değerlendirilmektedir. Dijitalleşme ve teknoloji odaklı çözümler aracılığıyla dış ticaret ekosisteminin sürdürülebilir dönüşümüne katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Bu yaklaşım doğrultusunda DCS; ekonomik, çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki performansını sürekli geliştirmeyi ve tüm paydaşları için uzun vadeli değer yaratmayı amaçlamaktadır.



Politika ve Rehber Dokümanlarımız

Etik, Uyum ve Kurumsal Yönetişim

- İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları
- Adil Rekabet Politikası
- Bağış ve Yardım Politikası
- Bildirim, Danışma ve Misillemenin Önlenmesi Politikası
- Çıkar Çatışmasının Önlenmesi Politikası
- Fiziksel ve Finansal Varlıkların Korunması Politikası
- Hediye ve Ağırlama Politikası
- Kara Para Aklamanın Önlenmesi Politikası
- Kurumsal Risk Yönetimi Politikası
- Mali Doğruluk Politikası
- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası
- Şirket Politikası
- Uyum Politikası

İnsan Hakları, Çalışma Hayatı, Sağlık ve Güvenlik

- Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele Politikası
- Çocuk İşçiliğinin ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi ile Genç İstihdamı Politikası
- Etik İstihdam Politikası
- Gebelikte Çalışma Koşulları ve Doğum İzni Politikası
- İnsan Hakları Politikası
- İşyeri Güvenliği Politikası

Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Sorumlu İletişim

- Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi
- Kapsayıcı Dil Rehberi
- Sorumlu İletişim Politikası

Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma

- Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma Politikası
- İletişim Araçlarının Kullanımı Politikası
- Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası
- Kişisel Verilerin Silinmesi, İmha Edilmesi ve Anonimleştirilmesi Politikası

Çevresel Sürdürülebilirlik

- Çevre Politikası

Sürdürülebilirlik ve Sorumlu Değer Zinciri

- Sürdürülebilirlik Politikası
- Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası
- Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları

Bu politika ve rehber doküman seti; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS), EcoVadis metodolojisi ile ilgili ulusal ve uluslararası mevzuat ve standartlar doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir.

Politika ve rehberlerimiz, kurumsal yönetim yaklaşımımızın uygulanmasını destekleyen temel araçlar arasında yer almakta; etik, insan hakları, bilgi güvenliği, çevre ve sürdürülebilirlik önceliklerimizin iş süreçlerine entegre edilmesine katkı sağlamaktadır.

Kurumsal politika, rehber ve diğer yönetim dokümanlarımıza www.dscustoms.com.tr adresinden erişebilirsiniz.



Entegre Yönetim Sistemleri Yaklaşımımız

DCS, sürdürülebilirlik yaklaşımını çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) boyutlarını kapsayan entegre bir yönetim sistemi anlayışıyla ele almakta ve bu yaklaşımı iş süreçlerine sistematik olarak entegre etmektedir.

Uluslararası standartlar, yönetim sistemleri ve kurumsal sorumluluk çerçeveleri; faaliyetlerimizin güvenilir, şeffaf, sürdürülebilir ve yüksek uyum standartlarıyla yürütülmesini destekleyen temel yapı taşlarını oluşturmaktadır.

Bu kapsamda DCS, faaliyetlerini aşağıdaki yönetim sistemleri doğrultusunda yürütmekte ve sürekli iyileştirme yaklaşımıyla geliştirmektedir:

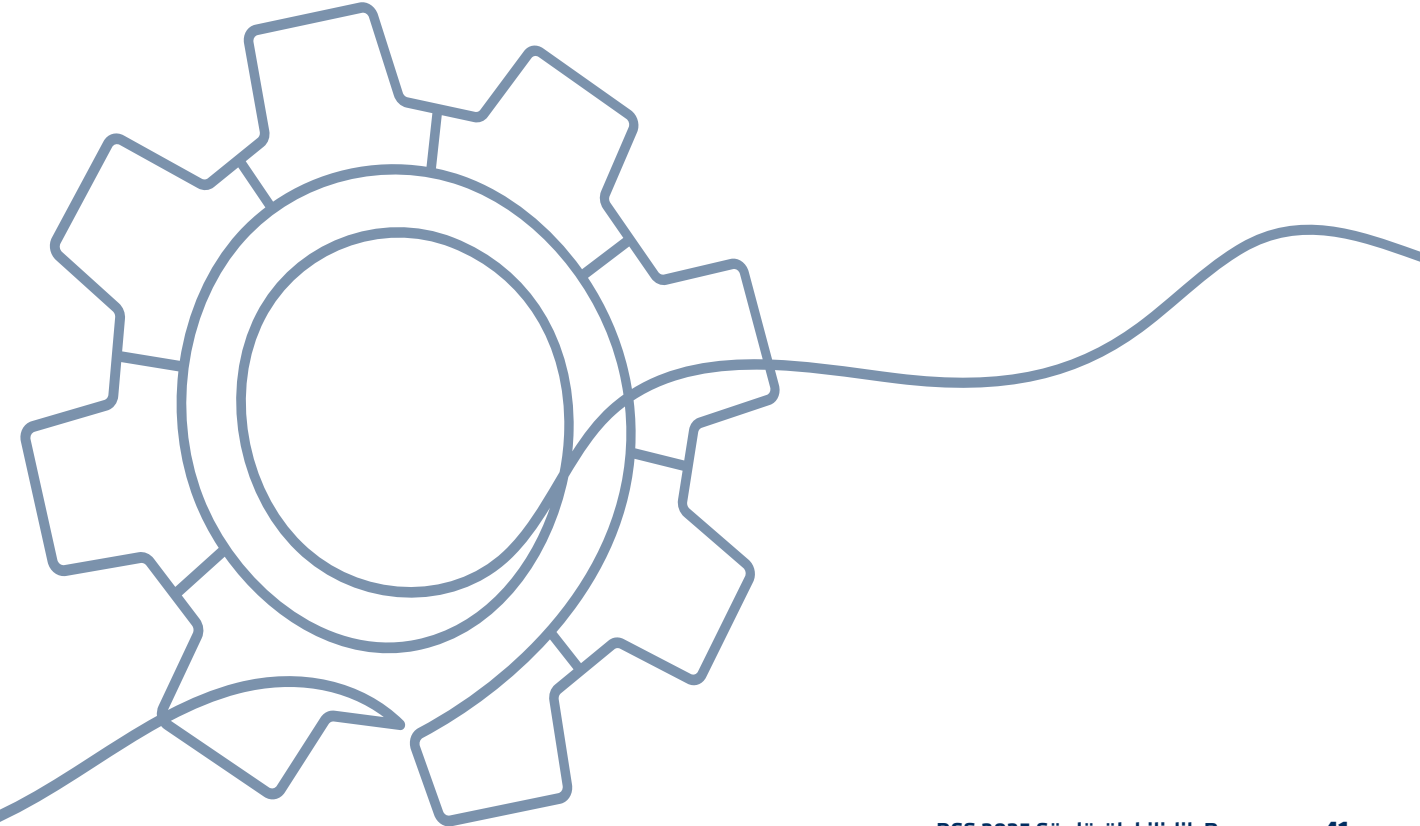
- ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi
- ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi
- ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi
- ISO 37001 Yolsuzlukla ve Rüşvetle Mücadele Yönetim Sistemi
- ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

Bu sistemler aracılığıyla mevzuata uyumun sağlanması, risk ve fırsatların etkin yönetimi, bilgi güvenliğinin korunması, süreç güvenilirliğinin artırılması, çalışan sağlığı ve güvenliğinin desteklenmesi ile çevresel performansın geliştirilmesi bütüncül bir yaklaşımla ele alınmaktadır.

Yönetim sistemleri, ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentileri ile yasal ve diğer yükümlülükler dikkate alınarak yönetilmekte; süreç performansları belirlenen göstergeler aracılığıyla düzenli olarak izlenmekte ve değerlendirilmektedir.

Yönetim sistemlerinin etkinliği; iç ve dış denetimler, performans göstergeleri, risk ve fırsat değerlendirme çalışmaları, uygunsuzluk yönetimi, Düzeltici Faaliyet (DF) süreçleri ile Yönetimin Gözden Geçirmesi (YGG) toplantıları aracılığıyla düzenli olarak izlenmekte ve değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda iyileştirme aksiyonları planlanmakta, uygulanmakta ve takip edilmektedir.

Bu yaklaşımı desteklemek amacıyla DCS bünyesinde 18 sertifikalı iç denetçiden oluşan bir yapı bulunmaktadır. İç denetçiler; yönetim sistemlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi, uygunsuzlukların tespiti, kök neden analizlerinin gerçekleştirilmesi, iyileştirme fırsatlarının belirlenmesi ve sürekli gelişim kültürünün desteklenmesinde aktif rol üstlenmektedir.



[Giriş](#)[Kurumsal Yönetişim](#)[Sürdürülebilirlik Yönetimi](#)[Çevre Yönetimi](#)[İnsan ve Toplum](#)[Sorumlu İş Uygulamaları](#)[Ekler](#)

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

- Sürdürülebilirlik Stratejimiz
- Öncelikli Konuların Belirlenmesi
- Sürdürülebilirlik Hedefleri ve KPI'lar
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Katkımız
- Sürdürülebilirlik Performansımız ve EcoVadis Değerlendirmesi
- Üyelikler, İş Birlikleri ve Girişimler



Sürdürülebilirlik Stratejimiz

Vizyonumuz

Gümrük müşavirliği ve dış ticaret alanında; dijital dönüşüme liderlik eden, sürdürülebilirlik anlayışı ve yüksek uyum standartlarıyla sektöre değer katan öncü bir çözüm ortağı olmak.

DCS, sürdürülebilirlik yaklaşımını iş stratejileri, karar alma süreçleri ve kurumsal yönetim yapısıyla bütünleşik şekilde ele almaktadır.

“Geleceğe Uyum” yaklaşımı doğrultusunda; çevresel, sosyal ve yönetim önceliklerini iş stratejileriyle bütünleştirerek çalışanları, müşterileri, tedarikçileri ve toplum için ekonomik, çevresel ve sosyal değer yaratmayı hedeflemektedir.

Bu yaklaşım, **Sürdürülebilirlik Politikası** ile ortaya konulan ilke ve taahhütler doğrultusunda şekillendirilmekte olup, şirketin uzun vadeli değer yaratma anlayışını desteklemektedir.

Sürdürülebilirlik stratejisi; sürdürülebilir büyümeyi desteklemeyi, hizmet kalitesini ve operasyonel verimliliği artırmayı, kurumsal dayanıklılığı güçlendirmeyi ve 2050 Net Sıfır hedefine ilerlemeyi amaçlamaktadır.

Bu doğrultuda sürdürülebilirlik stratejisi beş temel öncelik alanı üzerine yapılandırılmıştır.

İnsan ve Kurum Kültürü

DCS, çalışan gelişimini, refahını ve bağlılığını destekleyen; çeşitliliği, kapsayıcılığı, eşit fırsatları, çalışan sesini ve psikolojik güvenliği teşvik eden güçlü bir kurum kültürü oluşturmayı hedeflemektedir.

Müşteri ve Hizmet Mükemmelliği

DCS, müşteri ihtiyaç ve beklentilerini odağına alarak güvenilir, hızlı, uyumlu ve yüksek katma değer yaratan hizmetler sunmayı hedeflemektedir. Dijitalleşme ve sürekli iyileştirme yaklaşımıyla müşteri deneyiminin geliştirilmesi ve dış ticaret süreçlerinin etkin şekilde yürütülmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Sorumlu ve Sürdürülebilir Değer Zinciri

DCS, müşterileri, tedarikçileri ve iş ortaklarıyla birlikte; etik, şeffaf ve sorumlu iş uygulamalarını teşvik eden, insan haklarına, çalışma koşullarına ve iş sağlığı ve güvenliği ilkelerine duyarlı sürdürülebilir bir değer zinciri oluşturmayı hedeflemektedir.

İklim ve Çevresel Etki

DCS, kaynak verimliliğini artırmayı, çevresel etkilerini azaltmayı ve dijitalleşme odaklı düşük karbonlu iş süreçleriyle operasyonlarının karbon ayak izini azaltarak 2050 Net Sıfır hedefine ilerlemeyi amaçlamaktadır.

Etik, Uyum ve Kurumsal Dayanıklılık

DCS, etik değerler, mevzuata uyum, bilgi güvenliği, risk yönetimi ve iş sürekliliği uygulamaları aracılığıyla paydaş güvenliğini güçlendirmeyi, yönetim sistemi olgunluğunu desteklemeyi ve kurumsal dayanıklılığı artırmayı hedeflemektedir.

Stratejimizi Destekleyen Dönüşüm Alanları

DCS, sürdürülebilirlik stratejisinin hayata geçirilmesini desteklemek amacıyla; dijitalleşme ve yapay zekâ, veri, bilgi güvenliği ve teknoloji, risk yönetimi ve iş sürekliliği, sosyal sürdürülebilirlik ve çalışan refahı, sürdürülebilirlik ve inovasyon ile paydaş katılımı ve ortak değer yaratımı olmak üzere altı temel dönüşüm alanına odaklanmaktadır.

Bu dönüşüm alanları, uzun vadeli değer yaratımını destekleyen ve sürdürülebilirlik stratejisinin hayata geçirilmesine katkı sağlayan temel unsurları oluşturmaktadır.





Öncelikli Konuların Belirlenmesi

DCS, sürdürülebilirlik stratejisini ve önceliklerini belirlerken paydaşlarının beklenti ve görüşlerini dikkate almaktadır. Bu doğrultuda, 11 Aralık 2025 tarihinde çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve diğer ilgili paydaşların katılımıyla **Sürdürülebilirlik Öncelikleri Paydaş Anketi** gerçekleştirilmiştir.

DCS, sürdürülebilirlik önceliklerinin belirlenmesinde paydaşlarından gelen görüş, öneri, beklenti ve geri bildirimleri karar alma süreçlerinin önemli bir girdisi olarak değerlendirmektedir. Paydaşlardan elde edilen içgörüler; sürdürülebilirlik stratejisinin geliştirilmesi, öncelikli konuların belirlenmesi, risk ve fırsatların değerlendirilmesi ile performans göstergelerinin oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

Çalışma kapsamında belirlenen 12 sürdürülebilirlik konusu, 10 puanlık değerlendirme ölçeği kullanılarak analiz edilmiştir. Önceliklendirme matrisi oluşturulurken; iç paydaşların (çalışanlar ve yönetim) ve dış paydaşların (müşteriler, tedarikçiler ve diğer ilgili taraflar) konuya verdikleri önem düzeyleri dikkate alınmıştır. Değerlendirme süreci, GRI Standartları ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CSRD) yaklaşımı doğrultusunda ele alınmıştır.

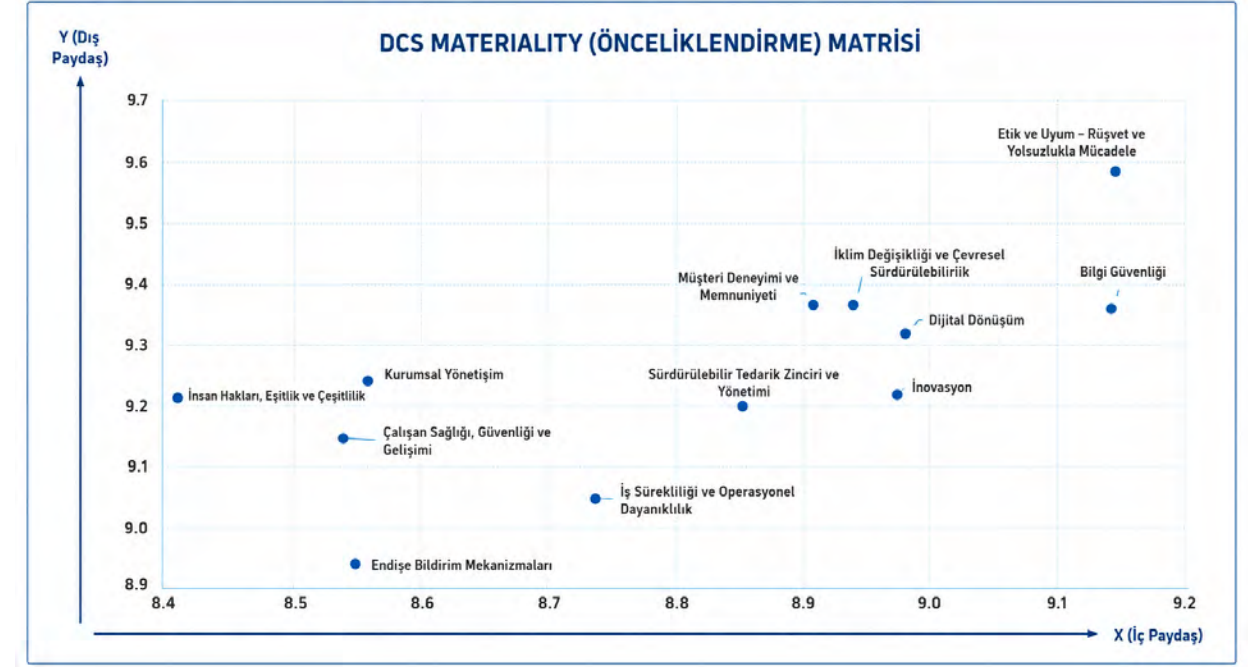
Analiz sonuçlarına göre; **Etik ve Uyum – Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, Bilgi Güvenliği, İklim Değişikliği ve Çevresel Sürdürülebilirlik, Dijital Dönüşüm ile Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti** hem iç hem de dış paydaşlar açısından en yüksek öneme sahip sürdürülebilirlik konuları olarak öne çıkmıştır.

Bununla birlikte; **Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi, İnovasyon, Kurumsal Yönetişim, İnsan Hakları, Eşitlik ve Çeşitlilik, Çalışan Sağlığı, Güvenliği ve Gelişimi ile İş Sürekliliği ve Operasyonel Dayanıklılık** konuları da paydaşlar tarafından yüksek öneme sahip sürdürülebilirlik başlıkları arasında değerlendirilmiştir.

Önceliklendirme çalışmasından elde edilen çıktılar; sürdürülebilirlik stratejisinin oluşturulması, stratejik önceliklerin belirlenmesi, sürdürülebilirlik hedeflerinin geliştirilmesi, risk ve fırsatların değerlendirilmesi ile performans göstergelerinin oluşturulmasında temel girdi olarak kullanılmaktadır.

Paydaş değerlendirmeleri sonucunda ön plana çıkan sürdürülebilirlik konuları; DCS'in stratejik öncelikleri, sektör dinamikleri, kurumsal risk ve fırsatlar ile uzun vadeli değer yaratma yaklaşımı dikkate alınarak **İnsan ve Kurum Kültürü, Müşteri ve Hizmet Mükemmelliği, Sorumlu ve Sürdürülebilir Değer Zinciri, İklim ve Çevresel Etki ile Etik, Uyum ve Kurumsal Dayanıklılık** olmak üzere beş temel sürdürülebilirlik öncelik alanı altında yapılandırılmıştır.

Aşağıda yer alan önceliklendirme matrisi, paydaş değerlendirmeleri sonucunda belirlenen sürdürülebilirlik konularının önem düzeylerini göstermektedir.



Sürdürülebilirlik Hedefleri ve KPI'lar

2030 Hedeflerimiz ve Temel Performans Göstergelerimiz

DCS, sürdürülebilirlik stratejisi kapsamında belirlediği öncelik alanlarında uzun vadeli değer yaratmayı ve sürdürülebilirlik performansını sürekli geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda oluşturulan hedef ve performans göstergeleri; sürdürülebilirlik stratejisinin uygulanmasını desteklemek, ilerlemeyi izlemek ve çevresel, sosyal ve yönetim performansını sistematik şekilde değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır.

2030 hedefleri ve temel performans göstergeleri; İnsan ve Kurum Kültürü, Müşteri ve Hizmet Mükemmelliği, Sorumlu ve Sürdürülebilir Değer Zinciri, İklim ve Çevresel Etki ile Etik, Uyum ve Kurumsal Dayanıklılık olmak üzere sürdürülebilirlik stratejisinin beş temel öncelik alanı doğrultusunda yapılandırılmıştır.

Aşağıda yer alan hedef ve performans göstergeleri, DCS'in sürdürülebilir büyüme yaklaşımını ve uzun vadeli değer yaratma hedeflerini destekleyen yol haritasını yansıtmaktadır. Göstergeler; 2030 perspektifi doğrultusunda belirlenen sonuç odaklı hedeflerin yanı sıra, sürdürülebilirlik performansının düzenli olarak izlenmesini sağlayan sürekli uygulama ve yönetim mekanizmalarını da kapsamaktadır.



İnsan ve Kurum Kültürü

Hedef	KPI
Çalışan memnuniyetinin artırılması	Çalışan memnuniyet oranı $\geq$ %85
Yönetimde kadın temsilinin güçlendirilmesi	Yönetimde kadın oranı $\geq$ %30
Kadın istihdamının artırılması	Kadın çalışan oranı $\geq$ %50 (2035)
Güvenli çalışma ortamının sürdürülmesi	İş kazası sayısı = 0
Eğitim ve gelişim fırsatlarının yaygınlaştırılması	Çalışan başına yılda en az 1 nitelikli eğitim
Sosyal sorumluluk kültürünün güçlendirilmesi	Her yıl en az bir gönüllülük programı düzenlenmesi ve çalışan katılımının teşvik edilmesi
Psikososyal risk farkındalığının artırılması	Yılda en az 1 psikososyal risk değerlendirmesi yapılması
Destekleyici liderlik yaklaşımının güçlendirilmesi	Yöneticilere yılda en az 1 farkındalık eğitimi verilmesi
Çalışan deneyimi ve psikolojik güvenliğin izlenmesi	Çalışan memnuniyeti araştırmalarına psikolojik güvenlik göstergelerinin dahil edilmesi
Destek mekanizmalarının güçlendirilmesi	Yılda en az 1 bilgilendirme içeriği veya rehber yayımlanması

Müşteri ve Hizmet Mükemmelliği

Hedef	KPI
Müşteri memnuniyetinin korunması ve geliştirilmesi	Müşteri memnuniyet oranı $\geq$ %95
Dijital hizmetlerin yaygınlaştırılması	Dijital yürütülen müşteri hizmet süreçlerinin oranının 2030 yılına kadar $\geq$ %90'a çıkarılması

Sorumlu ve Sürdürülebilir Değer Zinciri

Hedef	KPI
Tedarik zincirinde etik, uyum ve sürdürülebilirlik uygulamalarının yaygınlaştırılması	Etik, uyum ve sürdürülebilirlik kriterleri kapsamında değerlendirilen tedarikçi oranı $\geq$ %50
Tedarik zincirinde sorumlu iş uygulamalarının güçlendirilmesi	Üçüncü Taraf İlkeleri ve Tedarikçi Davranış Kuralları'nı kabul eden tedarikçi oranı $\geq$ %90
Tedarikçi değerlendirme süreçlerinin geliştirilmesi	Etik, insan hakları, çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği kriterlerinin tedarikçi değerlendirme süreçlerine entegre edilmesi

İklim ve Çevresel Etki

Hedef	KPI
Kurumsal karbon yönetimi uygulamalarının geliştirilmesi	Kapsam 1, Kapsam 2 ve uygun olduğu ölçüde Kapsam 3 emisyonlarının yıllık olarak ölçülmesi
Atık yönetiminin geliştirilmesi	Geri dönüşüm oranı $\geq$ %60
Çevresel verilerin yönetiminin güçlendirilmesi	Enerji, su ve kâğıt tüketim verilerinin yıllık olarak ölçülmesi ve izlenmesi
Çevresel farkındalığın artırılması	Yılda en az 1 çevre veya kaynak verimliliği farkındalık çalışmasının gerçekleştirilmesi
Net Sıfır dönüşümünün desteklenmesi	2050 Net Sıfır hedefi doğrultusunda yol haritasının uygulanması



Etik, Uyum ve Kurumsal Dayanıklılık

Hedef	KPI
Etik ve uyum kültürünün güçlendirilmesi	Etik bildirimlerin ve uyumsuzluk vakalarının yıllık olarak değerlendirilmesi ve gerekli iyileştirme faaliyetlerinin uygulanması
Zorunlu kurumsal eğitimlerin tamamlanması	Eğitim tamamlama oranı %100
Siber dayanıklılığın güçlendirilmesi	BitSight skoru $\geq$ 700
Şeffaf raporlamanın geliştirilmesi	GRI uyumlu raporlama
Sürdürülebilirlik raporlmasının olgunlaştırılması	TSRS uyumlu raporlama hazırlıkları
Sürdürülebilirlik performansının geliştirilmesi	EcoVadis sürdürülebilirlik performans skorunun sürekli iyileştirilmesi
Bilim temelli iklim hedeflerinin geliştirilmesi	Bilim temelli iklim hedeflerinin geliştirilmesine yönelik hazırlık çalışmalarının tamamlanması
Paydaş diyalogunun güçlendirilmesi	Yılda en az bir sürdürülebilirlik webinarı veya paydaş buluşması düzenlenmesi
Psikososyal risklerin yönetim mekanizmalarına entegrasyonu	Psikososyal risk başlığının yılda en az 1 kez İSG Kurulu ve yılda en az 1 kez Sürdürülebilirlik Komitesi gündemine alınması

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Katkımız

	SKA	DCS'in Katkı Yaklaşımı	Katkı Sağlanan Alt Hedef	Öncelikli Konu
	3. Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam	İş sağlığı ve güvenliği politikaları, çalışan refahını artıran uygulamalar ve çalışan iyi olma hali uygulamaları	3.4 Ruh sağlığını ve iyi olma halini desteklemek	İş Gücü
	4. Nitelikli Eğitim	Eğitim ve gelişim programları, eğitim alanındaki sosyal katkı çalışmaları	4.4 İstihdam ve sürdürülebilir ekonomi için gerekli becerileri geliştirmek	İş Gücü
	5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	Eşit fırsat uygulamaları, kadın liderliğinin desteklenmesi ve WEPs taahhüdü	5.5 Karar alma süreçlerinde kadınların tam ve etkin katılımını sağlamak	İş Gücü
	8. İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	Çalışan haklarını koruyan uygulamalar, güvenli çalışma ortamı, çalışan refahı ve etik iş yapış anlayışı	8.8 Çalışan haklarını korumak ve güvenli çalışma ortamlarını teşvik etmek	İş Gücü
	9. Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı	Dijital ve yapay zekâ destekli çözümler	9.4 Sürdürülebilir ve verimli altyapılar oluşturmak 9.5 Teknolojik yetkinlikleri geliştirmek	İnovasyon ve Teknoloji
	10. Eşitsizliklerin Azaltılması	Çeşitlilik, kapsayıcılık, eşit fırsat uygulamaları ve Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele Politikası	10.2 Tüm bireylerin sosyal ve ekonomik katılımını artırmak	Etkilenen Topluluklar
	12. Sorumlu Üretim ve Tüketim	Sürdürülebilirlik ve çevre politikaları, sürdürülebilirlik farkındalık çalışmaları, kaynak verimliliği uygulamaları, elektronik atıkların yeniden değerlendirilmesi ve sürdürülebilir tedarik zinciri yaklaşımı	12.5 Atık oluşumunu azaltmak ve yeniden kullanımı teşvik etmek 12.6 Sürdürülebilir uygulamaları benimsemek ve yaygınlaştırmak	Döngüsel Ekonomi
	13. İklim Eylemi	Karbon yönetimi, emisyon azaltım çalışmaları ve iklim değişikliğiyle mücadeleye yönelik uygulamalar	13.2 İklim değişikliği önlemlerini strateji ve planlara entegre etmek	İklim Değişikliği
	16. Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar	Etik ve Uyum Programı, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele uygulamaları, kurumsal yönetim ve risk yönetimi mekanizmaları	16.5 Yolsuzluk ve rüşveti azaltmak 16.6 Etkin, hesap verebilir ve şeffaf kurumlar oluşturmak	İş Yapış Şekli
	17. Amaçlar İçin Ortaklıklar	Ulusal ve uluslararası iş birlikleri, çok paydaşlı platformlarda aktif rol alma	17.16 Sürdürülebilir kalkınma için küresel iş birliklerini teşvik etmek	İş Yapış Şekli



Sürdürülebilirlik Performansı ve EcoVadis Değerlendirmesi



DCS, **EcoVadis Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi'nde** 2025 yılında 71/100 puan alarak küresel ölçekte ilk %15'lik dilimde yer almış ve Gümüş Madalya almaya hak kazanmıştır.

DCS, sürdürülebilirlik performansını uluslararası değerlendirme sistemleri aracılığıyla düzenli olarak izlemekte ve gelişim alanlarını belirlemektedir.

Bu kapsamda gerçekleştirilen EcoVadis Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi sonucunda DCS, 2024 yılında 64/100 puan ile Bronz Madalya, 2025 yılında ise **71/100** puan ile **Gümüş Madalya** almaya hak kazanmıştır. Bu sonuçla şirketimiz, değerlendirme tarihinden önceki 12 aylık dönemde EcoVadis tarafından değerlendirilen şirketler arasında küresel ölçekte ilk **%15'lik** dilimde yer almıştır.

Dünyanın önde gelen kurumsal sürdürülebilirlik derecelendirme platformlarından biri olan EcoVadis; şirketleri **Çevre, İşçi ve İnsan Hakları, Etik ve Sürdürülebilir Tedarik** başlıkları altında değerlendirmektedir.

Elde edilen Gümüş Madalya; DCS'in çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki uygulamalarını güçlendirmeye yönelik çalışmalarının, etik iş yapış biçiminin ve sorumlu tedarik zinciri yaklaşımının uluslararası düzeyde takdir edildiğini göstermektedir.

DCS, sürdürülebilirlik stratejisini tüm faaliyet alanlarına entegre etmeyi ve çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki performansını sürekli geliştirmeyi hedeflemektedir.

Üyelikler, İş Birlikleri ve Girişimler

DCS, sürdürülebilirlik yaklaşımını desteklemek amacıyla ulusal ve uluslararası girişimler, sektör kuruluşları ve iş dünyası platformlarıyla aktif iş birlikleri yürütmektedir.

Üyesi ve imzacısı olduğumuz platformlar aracılığıyla sürdürülebilirlik alanındaki gelişmeleri yakından takip ediyor, iyi uygulamaları şirket süreçlerimize entegre ediyor ve çok paydaşlı iş birlikleri yoluyla ortak değer yaratılmasına katkı sağlıyoruz.

Küresel Çerçevesel ve Taahhütler

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact – UN Global Compact) - 2017

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (Sustainable Development Goals – SDGs)

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles – WEPPs) - 2024

Üyelikler ve İş Birlikleri

İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye)

Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği

Etik ve İtibar Derneği (TEİD)

[Giriş](#)[Kurumsal Yönetişim](#)[Sürdürülebilirlik Yönetimi](#)[Çevre Yönetimi](#)[İnsan ve Toplum](#)[Sorumlu İş Uygulamaları](#)[Ekler](#)

ÇEVRE YÖNETİMİ

- Çevre Yönetim Yaklaşımımız
- Karbon Yönetimi ve Sera Gazı Emisyonları
- Enerji Yönetimi
- Su Yönetimi
- Atık Yönetimi



Çevre Yönetim Yaklaşımımız

DCS, çevresel sürdürülebilirliği uzun vadeli değer yaratma yaklaşımının ve sürdürülebilir büyüme vizyonunun temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir. Faaliyetlerinden kaynaklanan çevresel etkilerin azaltılması, kaynak verimliliğinin artırılması ve iklim değişikliğiyle mücadeleye katkı sağlanması amacıyla çalışmalarını **Çevre Politikası** doğrultusunda yürütmektedir.

Çevresel sürdürülebilirlik çalışmaları, Yönetim Kurulugözetimindeki Sürdürülebilirlik Komitesi koordinasyonunda yürütülmekte; çevresel performansın izlenmesi, hedeflerin takibi ve iyileştirme çalışmalarının koordinasyonu ise **Çevre Kurulu** tarafından desteklenmektedir.

Çevre Kurulu; enerji tüketimi, sera gazı emisyonları, atık yönetimi, su kullanımı ve kaynak verimliliği göstergelerinin izlenmesine katkı sağlamakta, iklim değişikliği ve çevre bağlantılı risk ve fırsatların değerlendirilmesini desteklemektedir. Kurul tarafından yürütülen çalışmalar düzenli olarak Sürdürülebilirlik Komitesi'ne raporlanmaktadır.

DCS, çevre yönetiminde önleyici yaklaşımı benimsemekte; çevresel performansını düzenli olarak izlemekte ve sürekli iyileştirmeyi esas almaktadır. Çevresel performansa ilişkin veriler, hedeflerin belirlenmesi ve iyileştirme fırsatlarının değerlendirilmesinde karar alma süreçlerini desteklemektedir.

Faaliyetler, 2013 yılından bu yana **ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi** kapsamında yürütülmekte olup çevre yönetim uygulamalarının etkinliği düzenli iç ve dış denetimler aracılığıyla gözden geçirilmektedir.

DCS, kaynak verimliliğini artırmayı ve dijitalleşme odaklı çözümleriyle dış ticaret ekosisteminin sürdürülebilir dönüşümüne katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Karbon Yönetimi ve Sera Gazı Emisyonları

DCS, iklim değişikliğiyle mücadele ve düşük karbonlu büyüme yaklaşımı doğrultusunda faaliyetlerinden kaynaklanan sera gazı emisyonlarını ölçmekte ve izlemektedir. Bu çalışmaların temel amacı, emisyon kaynaklarını belirlemek, çevresel etkileri görünür hale getirmek ve gelecekte yürütülecek iyileştirme çalışmalarına veri sağlamaktır.

Bu amaçla hazırlanan **2025 Karbon Emisyon Raporu**, şirket faaliyetlerinden kaynaklanan doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonlarının hesaplanmasını kapsamaktadır. Hesaplamalar, **GHG Protokolü** ve **ISO 14064-1:2018** standardı doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

DCS, karbon emisyon verilerinin düzenli olarak izlenmesini ve raporlanmasını çevre yönetimi yaklaşımının önemli bir parçası olarak görmektedir; veri kalitesinin geliştirilmesi, emisyon kaynaklarının daha etkin yönetilmesi ve gelecekteki azaltım çalışmalarına temel oluşturacak altyapının güçlendirilmesine yönelik çalışmalarını sürdürmektedir.

DCS, kaynak verimliliğini artırmayı ve dijitalleşme odaklı çözümleriyle dış ticaret ekosisteminin sürdürülebilir dönüşümüne katkı sağlamayı hedeflemektedir.

2025 Karbon Emisyon Sonuçları

Kategori	Kapsam	Kaynak Türü	Enerji Tüketimi	Sera Gazı Emisyonu (tCO ₂ e)
Kategori 1	Kapsam 1	Dizel	39,73 / GJ	106,09
Kategori 1	Kapsam 1	Benzin	78,67 / GJ	181,72
Kategori 2	Kapsam 2	Elektrik	98,006 / kWh	40,26
Kategori 3	Kapsam 3	Ulaşım ve Seyahat Faaliyetleri		430,026
Kategori 4	Kapsam 3	Satınalma, atık, sermaye malları		451,694
Genel Toplam				1.209,78

*Enerji tüketimi yalnızca doğrudan enerji kullanımına ilişkin Kapsam 1 ve Kapsam 2 kaynakları için gösterilmiştir. Kapsam 3 emisyonları faaliyet verileri (ulaşım, seyahat, satın alınan mal ve hizmetler, atıklar ve sermaye malları vb.) üzerinden hesaplandığından enerji tüketimine dönüştürülmemiştir.



Enerji Yönetimi

DCS, enerji tüketimini çevresel performansın değerlendirilmesinde kullanılan temel göstergelerden biri olarak değerlendirmekte ve tüketim verilerini düzenli olarak izlemektedir. Enerji verileri; kaynak kullanım eğilimlerinin analiz edilmesi, iyileştirme alanlarının belirlenmesi ve çevresel performansın izlenmesi amacıyla yıllık olarak gözden geçirilmektedir.

Şirket faaliyetlerinden kaynaklanan enerji tüketimi ağırlıklı olarak ofis operasyonları kapsamında kullanılan elektrikten oluşmaktadır. Doğalgaz kullanımı ise yalnızca Ataşehir merkez ofisinde gerçekleşmekte olup, diğer lokasyonlarda doğalgaz tüketimi bulunmamaktadır.

2025 yılında elektrik tüketimi, bir önceki yıla göre yaklaşık **%29** oranında azalarak 171.198,79 kWh seviyesinden 121.030,48 kWh seviyesine gerilemiştir.

Ataşehir merkez ofisinde gerçekleştirilen doğalgaz tüketimi ise 2024 yılında 929 m³ seviyesindeyken, 2025 yılında 793,84 m³ olarak gerçekleşmiş ve bir önceki yıla göre yaklaşık **%14,5** oranında azalmıştır.

Bu raporlama döneminde enerji verileri elektrik tüketimi ile Ataşehir merkez ofisine ait doğalgaz tüketimini kapsamaktadır. Enerji verilerinin kapsamının genişletilmesine ve izleme süreçlerinin geliştirilmesine yönelik çalışmaların 2026 yılı içerisinde hayata geçirilmesi planlanmaktadır.

Su Yönetimi

DCS, su tüketimini düzenli olarak izlemekte ve çevresel performans göstergeleri arasında değerlendirmektedir. Su verileri, tüketim eğilimlerinin izlenmesi ve iyileştirme alanlarının belirlenmesi amacıyla yıllık olarak gözden geçirilmektedir.

Şirket faaliyetlerinden kaynaklanan su tüketimi ağırlıklı olarak ofis operasyonlarından kaynaklanmaktadır. Tüketim verileri düzenli olarak kayıt altına alınmakta ve çevresel performans değerlendirmelerinde kullanılmaktadır.

2025 yılında su tüketimi, bir önceki yıla göre yaklaşık %3,6 oranında azalarak 520,63 m³ seviyesinden 502 m³ seviyesine gerilemiştir.

DCS, su tüketim verilerini düzenli olarak izlemekte ve kaynak verimliliğini destekleyen uygulamaların geliştirilmesine yönelik çalışmalarını sürdürmektedir.

Kaynak Tüketim Performansı

Gösterge	2024	2025	Değişim
Elektrik Tüketimi (kWh)	171.198,79	121.030,48	-%29,3
Doğalgaz Tüketimi (m ³)	92,900	79,384	-%14,5
Su Tüketimi (m ³)	52,063	50,200	-%3,6

*2025 yılında kaynak verimliliği uygulamalarının etkisiyle elektrik tüketimi %29,3, doğalgaz tüketimi %14,5 ve su tüketimi %3,6 oranında azalmıştır. Elde edilen sonuçlar, enerji ve doğal kaynakların verimli kullanımına yönelik uygulamaların olumlu etkisini göstermektedir.



Atık Yönetimi

DCS, çevresel sürdürülebilirlik yaklaşımı doğrultusunda atık oluşumunun azaltılması, geri kazanımın desteklenmesi ve atıkların yürürlükteki mevzuata uygun şekilde yönetilmesi amacıyla atık yönetimi uygulamaları yürütmektedir.

Şirket faaliyetleri kapsamında oluşan kâğıt, toner, pil, elektronik atık, cam, plastik, akü ve diğer atık türleri kaynağında ayrı toplanmakta; lisanslı geri kazanım kuruluşları, yetkili firmalar ve belediyeler aracılığıyla geri dönüşüm veya bertaraf süreçlerine yönlendirilmektedir.

2025 yılında Avrupa Atık Azaltım Haftası kapsamında “Elektronik Atıklar” teması ve **“İsrafı Kapat, Faydayı Aç”** sloganıyla gerçekleştirilen farkındalık çalışmaları desteklenmiştir. Bu kapsamda merkez ofiste toplanan **71 kg** elektronik atık, TÜBİSAD ve Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) iş birliğiyle yürütülen “Atma, Bağışla!” kampanyasına aktararak geri dönüşüm süreçlerine kazandırılmıştır. Böylece elektronik atıkların çevresel etkisinin azaltılmasının yanı sıra çocukların nitelikli eğitimine de katkı sağlanmıştır.

Çalışan gelişimi ve kurumsal farkındalığı desteklemek amacıyla düzenli olarak gerçekleştirilen Öğren Molası programı kapsamında, Avrupa Atık Azaltım Haftası’na özel bir oturum düzenlenmiştir. Oturumda elektronik atıkların doğru yönetimi, atık ayrıştırma uygulamaları ve sürdürülebilir ofis alışkanlıkları ele alınarak çalışanların çevresel sürdürülebilirlik konusundaki farkındalığının artırılması hedeflenmiştir.

DCS, atık yönetimi uygulamalarını sürekli iyileştirerek geri kazanım kültürünü kurum genelinde yaygınlaştırmayı ve çevresel performansını geliştirmeyi hedeflemektedir.

Bu uygulamalarla doğal kaynak tüketiminin azaltılması, döngüsel ekonominin desteklenmesi ve atık kaynaklı çevresel etkilerin en aza indirilmesine katkı sağlanmaktadır.

2024–2025 Atık Yönetimi Performansı

Atık Yönetim Yöntemi	Atık Türü	Birim	2024	2025	Tehlike Sınıfı
Geri Dönüşüm	Kâğıt	kg	300	450	Tehlikesiz
	Cam	kg	485	250	Tehlikesiz
	Plastik	kg	-	70	Tehlikesiz
	Pil	kg	275	-	Tehlikeli*
	Toner	Adet	92	125	Tehlikeli
İmha	Akü (Araç, UPS)	Adet	30	30	Tehlikeli
	Elektronik Atık	kg	363	430	Tehlikeli
	Mobilya	Adet	35	17	Tehlikesiz

*Veriler, ilgili yıllarda lisanslı atık yönetim kuruluşlarına teslim edilen atıkları kapsamaktadır. Atık türüne bağlı olarak miktarlar kilogram (kg) veya adet cinsinden raporlanmıştır.

[Giriş](#)[Kurumsal Yönetişim](#)[Sürdürülebilirlik Yönetimi](#)[Çevre Yönetimi](#)[İnsan ve Toplum](#)[Sorumlu İş Uygulamaları](#)[Ekler](#)

İNSAN VE TOPLUM

- Çalışan Deneyimi ve Refahı
- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
- Eğitim ve Gelişim
- İş Sağlığı ve Güvenliği
- İnsan Hakları
- Toplumsal Katkı



Çalışan Deneyimi ve Refahı

DCS, sürdürülebilir başarının temelinde mutlu, sağlıklı ve motive çalışanların yer aldığına inanmaktadır.

Bu doğrultuda çalışan deneyimi ve refahını, kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımının temel unsurlarından biri olarak ele almakta; çalışan yaşam döngüsünün tüm aşamalarında fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal iyi olma halini destekleyen uygulamalar geliştirmektedir.

Çalışanların farklı ihtiyaçlarını gözeten bu yaklaşım kapsamında; esnek çalışma modelleri, sağlık ve esenlik (wellbeing) uygulamaları, finansal ve sosyal yan haklar ile aile dostu uygulamalar sunulmaktadır. Tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışma modeli fark etmeksizin tüm çalışanlar; hibrit ve uzaktan çalışma imkânları, hibrit çalışmayı destekleyen ulaşım uygulamaları, yemek kartı, tamamlayıcı sağlık sigortası, psikolojik ve beslenme danışmanlığı hizmetleri, doğum günü hediyesi, köprü izin uygulamaları ve ebeveynlik sürecini destekleyen uygulamalardan yararlanabilmektedir.

DCS, çalışan refahını destekleyen bu uygulamaların çalışanların iyi olma hâlini desteklediğine, kurum kültürünün gelişimine ve sürdürülebilir kurumsal performansa katkı sağladığına inanmaktadır

Esnek ve Hibrit Çalışma Modelleri

DCS, çalışan deneyimini ve iş-yaşam dengesini destekleyen esnek çalışma uygulamalarını çalışan refahı yaklaşımının önemli bir unsuru olarak değerlendirmektedir. Çalışan ihtiyaçları ile operasyonel gereklilikleri dengeleyen hibrit ve uzaktan çalışma modeli, şirketimizin çalışan odaklı çalışma kültürünün kalıcı bir parçası olarak uygulanmaktadır. Esnek çalışma modeli; hibrit ve uzaktan çalışma uygulamalarının yanı sıra, uygun durumlarda farklı DCS lokasyonlarından çalışma imkanı ve hibrit çalışmayı destekleyen uygulamalarla güçlendirilmektedir.

2025 yılı içerisinde çalışanlarımız tarafından toplam **16.952 gün** evden/uzaktan çalışma ve **68** gün esnek çalışma izni kullanılmıştır. Kullanım verileri kadın ve erkek çalışanlar bazında düzenli olarak izlenmekte olup, kadın çalışanların esnek ve hibrit çalışma uygulamalarından daha yüksek oranda yararlandığı görülmektedir.

DCS, esnek çalışma uygulamaları aracılığıyla çalışanların farklı ihtiyaçlarını destekleyen kapsayıcı çalışma modellerini yaygınlaştırmayı ve iş-yaşam dengesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Uygulama	2024 Erkek (gün)	2024 Kadın (gün)	2024 Toplam	2025 Erkek (gün)	2025 Kadın (gün)	2025 Toplam	Değişim
Evden/Uzaktan Çalışma	4.291	8.101	12.392	6.568	10.384	16.952	+%36,8
Esnek Çalışma İzni	29	43	72	26	42	68	-%5,6
Toplam	4.32	8.144	12.464	6.594	10.426	17,02	+%36,6

Köprü İzin Uygulamaları

DCS, çalışan refahını destekleyen uygulamaları kapsamında, resmî tatiller ile hafta sonları arasında kalan uygun günlerde köprü izin uygulamasını planlı bir şekilde hayata geçirmektedir. Bu uygulama ile çalışanların dinlenme sürelerinin artırılması, iş-yaşam dengesinin desteklenmesi ve çalışan deneyiminin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Ebeveynlik Sürecinde Destekleyici Uygulamalar

DCS, çalışanlarının yaşamlarının farklı evrelerinde ihtiyaç duyabilecekleri desteği sağlamayı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sunmayı önemsemektedir. Bu doğrultuda, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların sağlık, güvenlik ve esenliğini destekleyen uygulamalar yürütülmektedir.

Tüm çalışanların yasal izin hakları ve ihtiyaçları doğrultusunda gerekli düzenlemeler sağlanırken, merkez ofiste ayrıca konforlu ve hijyenik bir emzirme odası çalışanların kullanımına sunulmaktadır. Ayrıca süt izni uygulamasında çalışanlar izin kullanım saatlerini ve şeklini ihtiyaçlarına göre planlayabilmektedir.

DCS, çalışanlarının ebeveynlik sürecinde iş ve özel yaşam dengelerini koruyabilmelerini desteklemektedir. Bu kapsamda, doğum izni ve ebeveyn izni sonrasında çalışanların iş yaşamına sürdürülebilir şekilde geri dönüşünü ve istihdam sürekliliğini desteklemeyi amaçlamaktadır.

Ebeveynlik sürecindeki çalışanların desteklenmesine yönelik izin hakları ve uygulamalarına ilişkin göstergeler yandaki tabloda yer almaktadır.



Ebeveyn İzni ve İşe Dönüş Göstergeleri

Dönem	Doğum İznine Hak Kazanan	Doğum İzni Kullanan	İşe Dönen	12 Ay Sonra Halen Çalışan	İşe Dönüş Oranı	İşte Kalma Oranı
2024	6	6	2	2	%100	%100
2025	5	7	3	2	%75	%100

*İşe dönüş oranı, doğum izni sonrasında işe dönen çalışanların ilgili dönemde işe dönmesi beklenen çalışanlara oranını; işte kalma oranı ise işe dönen çalışanlardan dönüş tarihinden itibaren 12 ay boyunca istihdamını sürdüren çalışanların oranını ifade etmektedir. Hesaplamalarda GRI 401-3 Ebeveyn İzni göstergesi metodolojisi esas alınmıştır.

Çalışan Destek Uygulamaları

DCS, çalışan refahı ve esenliği (wellbeing) destekleyen yaklaşımı doğrultusunda, çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal iyilik hâllerini destekleyen uygulaması sürekli geliştirmeyi ve erişilebilir kılmayı hedeflemektedir.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası

DCS, çalışanlarının sağlık hizmetlerine erişimini desteklemek amacıyla 2018 yılından bu yana tamamlayıcı sağlık sigortası uygulamasını sürdürmektedir.

Ayakta ve yatarak tedavi hizmetlerini kapsayan sigorta poliçeleri, doğum teminatlarını da içerecek şekilde yapılandırılmış olup poliçe primlerinin tamamı şirket tarafından karşılanmaktadır.

Uygulama, DCS'in çalışan refahı ve esenliğini (wellbeing) destekleyen yan haklar yaklaşımının önemli bileşenlerinden biridir.

İşyeri Psikoloğu ve İyi Oluş Desteği

2025 yılı içerisinde çalışanların iyi oluşunu desteklemeye yönelik işyeri psikoloğu uygulamasının kapsamı genişletilmiştir.

Bu kapsamda çalışanlarımıza sunulan destek mekanizması, daha geniş içerik ve destek alanlarını kapsayacak şekilde geliştirilmiş; zihinsel, duygusal ve psikolojik iyi oluşu destekleyen uygulama ve içeriklere erişim imkânı sağlanmıştır.

Uygulama kapsamında çalışanlar;

- alanında uzman kişiler tarafından hazırlanan içeriklerden yararlanabilmekte,
- zihinsel ve duygusal iyi oluşu destekleyen uygulama ve kaynaklara erişebilmekte,

Uzman Diyetisyen Desteği

Çalışanların sağlıklı yaşam alışkanlıklarını desteklemek amacıyla uzman diyetisyen desteği sunulmaktadır. Bu kapsamda kişisel vücut analizleri gerçekleştirilmekte, bireysel ihtiyaçlara yönelik beslenme danışmanlığı hizmeti verilmektedir.

2025 yılı boyunca uzman diyetisyen haftada bir gün merkez ofiste yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiş, ayrıca çevrim içi danışmanlık ve takip hizmeti sunmuştur. Bu çalışmalar kapsamında düzenlenen “Sağlıklı Beslenme Challenge” etkinliğine 37 çalışan katılmış; katılımcılar sağlıklı beslenme önerileri, tarifler ve düzenli motivasyon içerikleriyle desteklenmiştir.

Hibrit Çalışmayı Destekleyen Ulaşım Uygulamaları

DCS, hibrit çalışma modelini desteklemek amacıyla çalışanlarına esnek ulaşım çözümleri sunmaktadır.

Ortak güzergâhlarda bulunan çalışanlar için 2023 yılından bu yana paylaşımlı taksi uygulaması sürdürülmekte olup ulaşım maliyetleri şirket tarafından karşılanmaktadır. Paylaşımlı taksi uygulamasından yararlanamayan çalışanlara ise yol desteği sağlanmaktadır.



İç İletişim ve Çalışan Katılımı

DCS, çalışanları ile kurduğu açık, şeffaf ve çift yönlü iletişimi güçlü kurum kültürünün temel unsurlarından biri olarak görmektedir. İç iletişim uygulamalarını yalnızca bilgilendirme süreçlerinin bir parçası olarak değil, çalışan deneyimini, aidiyet duygusunu ve kurumsal bağlılığı güçlendiren stratejik bir araç olarak değerlendirmektedir.

Bu kapsamda insan kaynakları uygulamaları ve kurumsal gelişmelere ilişkin duyuruların yanı sıra; resmi ve dini bayramlar, özel günler, sürdürülebilirlik farkındalığı çalışmaları, etik ve uyum iletişimleriyle çalışan refahını destekleyen içerikler düzenli olarak çalışanlarla paylaşılmaktadır.

Çalışanların günlük iş akışları içerisinde farkındalık ve öğrenme kültürünü desteklemek amacıyla, Kurumsal İletişim ekibi tarafından aylık olarak DCS'e özel hazırlanan tematik içerikler bilgisayar açılış ekranlarında yayınlanan pop-up mesajlar aracılığıyla çalışanlarla paylaşılmaktadır. Bu kapsamda sürdürülebilirlik, etik ve uyum, bilgi güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği, çalışan refahı ile özel gün ve farkındalık temalarına ilişkin içerikler düzenli olarak gündeme taşınmaktadır.

Üç ayda bir yayımlanan kurum içi bültenimiz **DCS News** aracılığıyla çalışanlarımızdan haberler, şirket gelişmeleri, eğitim ve etkinlikler ile sürdürülebilirlik çalışmalarına kadar geniş bir içerik yelpazesi çalışanlarımızla paylaşılmaktadır.

Bunun yanı sıra, Öğren Molası uygulaması aracılığıyla sürdürülebilirlik, çevre, etik ve uyum, bilgi güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışan refahına ilişkin konularda kısa ve erişilebilir içerikler çalışanlarla paylaşılma; sürekli öğrenme ve farkındalık kültürünün desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Çalışanların görüş, öneri ve geri bildirimlerini iletebilecekleri çeşitli iletişim kanalları da bulunmaktadır. Etik ve uyum konularına ilişkin bildirim, soru ve danışma talepleri için kullanılan **etik@dcscustoms.com.tr** adresi ile sürdürülebilirlik çalışmalarına ilişkin görüş, öneri ve iş birliği fırsatlarının paylaşılabilirdiği **sustainability@dcscustoms.com.tr** adresi, şeffaf iletişim ve paydaş katılımı yaklaşımının önemli araçları arasında yer almaktadır.

DCS, iç iletişim uygulamaları aracılığıyla bilgi paylaşımını artırmayı, çalışan katılımını desteklemeyi ve ortak kurum kültürünü güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti

DCS, çalışanlarının görüş, beklenti ve geri bildirimlerini kurum kültürünün gelişimi açısından önemli bir değer olarak görmektedir. Bu doğrultuda düzenli olarak gerçekleştirilen çalışan memnuniyeti araştırmaları aracılığıyla çalışma ortamı, iletişim, liderlik uygulamaları ve çalışan deneyimine ilişkin farklı başlıklarda değerlendirmeler yapılmaktadır.

Elde edilen sonuçlar, gelişim alanlarının belirlenmesi ve çalışan deneyimini güçlendirecek uygulamaların hayata geçirilmesi amacıyla ilgili süreçlerde kullanılmaktadır.

Dönem	Anket Katılım Oranı	Çalışan Memnuniyet Oranı
2024	%70	%82
2025	%64	%83

*Çalışan memnuniyet oranı, gerçekleştirilen çalışan memnuniyeti araştırmaları kapsamında elde edilen sonuçlar doğrultusunda hesaplanmaktadır.

Performans, Yetkinlik ve Gelişim Değerlendirmeleri

DCS, çalışanlarının performansını, yetkinliklerini ve gelişim süreçlerini bütüncül bir yaklaşımla yönetmektedir. İnsan Kaynakları tarafından yürütülen performans ve yetkinlik değerlendirme süreçleri kapsamında; performans değerlendirmeleri, öz değerlendirme uygulamaları ile yönetici değerlendirmeleri ve çalışanların yöneticilerini değerlendirdiği geri bildirim uygulamaları gerçekleştirilmektedir. Bu süreçler; çalışanların güçlü yönlerinin ve gelişim alanlarının belirlenmesine, kariyer gelişimlerinin planlanmasına, liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesine, terfi ve yedekleme süreçlerinin desteklenmesine ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine katkı sağlamaktadır.

Performans ve yetkinlik değerlendirme süreçleri, dijital anket ve değerlendirme platformları üzerinden standart ve sistematik bir yapıda yürütülmektedir. Performans, davranış ve yetkinlik değerlendirmelerine ilişkin geri bildirimler farklı değerlendirme araçlarıyla toplanmakta; elde edilen veriler analiz edilerek çalışan gelişiminin desteklenmesi, liderlik gelişiminin güçlendirilmesi ve İnsan Kaynakları uygulamalarının sürekli iyileştirilmesinde kullanılmaktadır. Değerlendirme sürecinin ardından, İnsan Kaynakları koordinasyonunda planlanan geri bildirim görüşmeleri aracılığıyla çalışanlar ve yöneticileri değerlendirme sonuçlarını birlikte ele almakta; güçlü yönler, gelişim alanları ve gelişim hedefleri karşılıklı olarak değerlendirilmektedir.

Çalışan deneyiminin sürekli geliştirilmesi amacıyla yeni işe başlayan çalışanlara yönelik **2. ve 6. ay uyum değerlendirmeleri** ile **çıkış mülakatları** düzenli olarak gerçekleştirilmektedir. Elde edilen geri bildirimler analiz edilerek işe uyum süreçlerinin, çalışan deneyiminin ve İnsan Kaynakları uygulamalarının sürekli iyileştirilmesine katkı sağlanmaktadır.

2025 yılı içerisinde yeni işe başlayan 41 çalışan için işe girişlerinin 2. ve 6. aylarında uyum değerlendirmeleri gerçekleştirilmiş, işten ayrılan 20 çalışan ile çıkış mülakatları yapılarak geri bildirimleri değerlendirilmiştir. Performans yönetimi kapsamında yürütülen öz değerlendirme, yönetici değerlendirmesi ve yukarı yönlü geri bildirim süreçlerinde ilgili çalışan gruplarında %100 katılım sağlanmıştır.



Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

DCS, çeşitliliği, kapsayıcılığı ve eşitliği; çalışma kültürünü güçlendiren, yenilikçi düşünceyi destekleyen ve adil bir iş ortamı oluşturan temel değerler arasında görmektedir. Farklı bilgi birikimi, deneyim, bakış açısı ve kuşakların bir arada çalışmasını; karar alma süreçlerini güçlendiren, kurumsal dayanıklılığı artıran ve sürdürülebilir başarıyı destekleyen önemli bir zenginlik olarak değerlendirmektedir.

Şirket, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımını çalışma ortamının düzenlenmesinden insan kaynakları uygulamalarına, çalışan deneyiminden paydaş ilişkilerine kadar uzanan bütüncül bir çerçevede ele almaktadır. Bu yaklaşım, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin insan hakları ve çalışma standartları ilkeleriyle uyumlu şekilde geliştirilmekte ve uluslararası iyi uygulamalar doğrultusunda sürekli iyileştirilmektedir.

DCS, her türlü ayrımcılık, dışlayıcı davranış ve tacize karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Irk, dil, din, inanç, etnik köken, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, medeni durum, hamilelik, ebeveynlik, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği gibi hiçbir farklılık fırsat eşitliğinin önünde engel olarak değerlendirilmemektedir.

Bu doğrultuda işe alım, ücretlendirme, eğitim ve gelişim, kariyer yönetimi, performans değerlendirme ve terfi süreçleri eşit fırsat ilkesi çerçevesinde yürütülmekte; çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri amacıyla adil, şeffaf ve kapsayıcı değerlendirme mekanizmaları uygulanmaktadır.

Tüm işe alım süreçleri, **Etik İstihdam Politikası** ve **İşe Alım Prosedürü** ile tanımlanan ilkeler doğrultusunda etik değerlere dayalı bir yaklaşımla yönetilmektedir. İşe alım, çalışma koşulları, kariyer gelişimi ve işten ayrılma süreçleri; insan onuruna saygılı, adil, şeffaf, kapsayıcı, fırsat eşitliğine dayalı ve uluslararası standartlarla uyumlu şekilde yürütülmektedir.

DCS, sorumlu istihdam yaklaşımını yalnızca uygulamalar düzeyinde değil, kurumsal politika ve yönetim mekanizmaları ile de desteklemektedir. Bu kapsamda oluşturulan **Etik İstihdam Politikası, İnsan Hakları Politikası, Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele Politikası, Çıkar Çatışmasını Önleme Politikası, Çocuk İşçiliği, Zorla Çalıştırma ve Genç İstihdamı Politikası** ile **İşyeri Güvenliği Politikası**; çalışan yaşam döngüsünün tüm aşamalarında ortak ilkeleri, sorumlulukları ve uygulama esaslarını tanımlayan bütüncül bir yönetim çerçevesi sunmaktadır. **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi** ise çalışanlara ve yöneticilere kapsayıcı davranışlar konusunda rehberlik ederek eşit ve saygılı bir çalışma ortamının güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

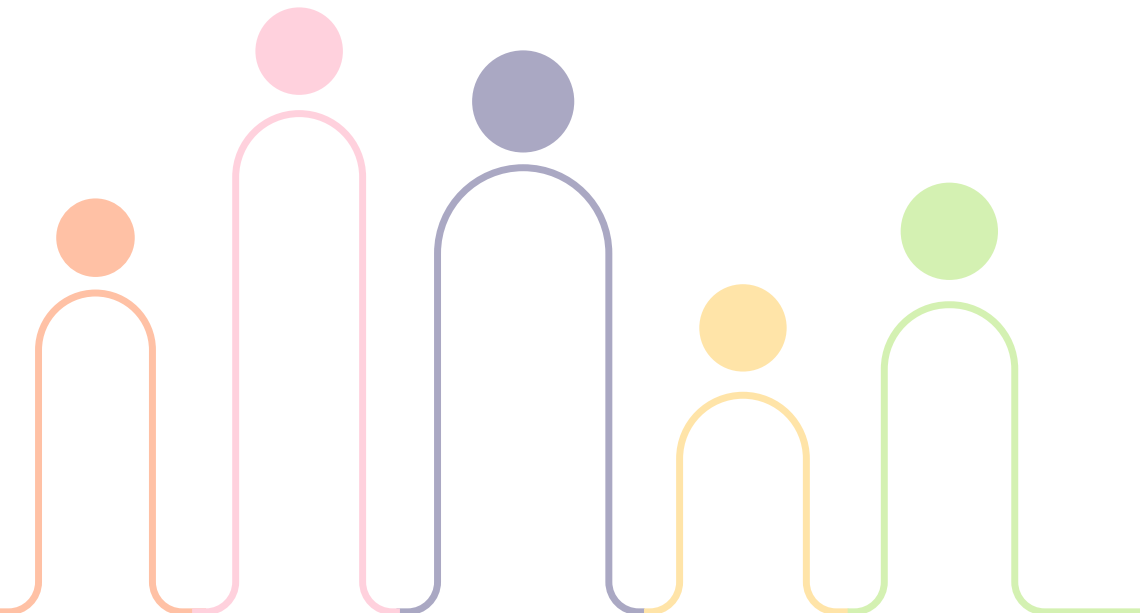
DCS, toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir insan hakkı ve kurumsal sürdürülebilirliğin ayrılmaz bir unsuru olarak değerlendirmektedir. Kadınların iş yaşamında güçlenmesini ve tüm cinsiyetlerin çalışma hayatına eşit katılımını destekleyen uygulamalar, şirketin kurumsal iş yapış biçiminin önemli bileşenleri arasında yer almaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yaklaşımını uluslararası taahhütlerle destekleyen DCS, 2024 yılı itibarıyla UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatifi olan **Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs)** imzalamıştır.

WEPs kapsamında DCS, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda güçlenmesini destekleyen ilkelerin iş süreçlerine entegre edilmesini, toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarının geliştirilmesini ve bu alandaki ilerlemenin şeffaf biçimde izlenerek raporlanmasını taahhüt etmektedir.

2025 yılında faaliyetlerine başlayan Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu ile birlikte, WEPs prensiplerinin iş süreçlerine entegrasyonu ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki uygulamaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar başlatılmıştır. Çalışma grubu, mevcut uygulamaların değerlendirilmesi, gelişim alanlarının belirlenmesi ve kapsayıcı kurum kültürünün güçlendirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri doğrultusunda DCS, 2030 yılına kadar yönetimde kadın temsil oranını en az **%30**'a, 2035 yılına kadar ise toplam kadın çalışan oranını en az **%50**'ye yükseltmeyi hedeflemektedir.





DCS, farklı cinsiyet, kuşak, öğrenim düzeyi ve deneyimlere sahip çalışanların bir arada yer aldığı kapsayıcı bir iş gücü yapısını desteklemekte; çeşitliliği kurumsal başarısını güçlendiren temel unsurlardan biri olarak değerlendirmektedir.

Çalışan Cinsiyet Dağılımı

Dönem	Kadın	Erkek	Toplam Çalışan
2024	32%	68%	239
2025	32%	68%	244

*Gümrük müşavirliği sektörünün operasyonel ve saha ağırlıklı yapısı nedeniyle çalışan profili sektör genelinde erkek ağırlıklı bir dağılım göstermektedir. DCS, eşit fırsatlar ve kapsayıcı iş yeri ilkeleri doğrultusunda kadın istihdamını ve kadın çalışanların kariyer gelişimini desteklemeye devam etmektedir.

Yönetim Kademelerinde Cinsiyet Dağılımı

Dönem	Orta Düzey Kadın	Orta Düzey Erkek	Üst Düzey Kadın	Üst Düzey Erkek
2024	39%	61%	30%	70%
2025	42%	58%	23%	77%

*Veriler, ilgili raporlama döneminde orta düzey ve üst düzey yönetim pozisyonlarında görev yapan çalışanların cinsiyet dağılımını göstermekte olup yıl içerisindeki ortalama çalışan verileri esas alınarak hesaplanmıştır.

Çalışanların Öğrenim Düzeyi Dağılımı

Yıl Ortalaması	Lise ve Diğer	Önlisans	Üniversite	Yüksek Lisans	Doktora
2024	19,56%	21,38%	58,23%	0,42%	0,42%
2025	15,00%	27,00%	56,00%	1,94%	0,41%

*2025 yılı itibarıyla çalışanlarımızın yaklaşık %85'i ön lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahiptir. Bu durum, uzmanlık, mevzuat bilgisi ve analitik yetkinlik gerektiren gümrük müşavirliği ve dış ticaret hizmetlerinin yüksek nitelikli insan kaynağı ile yürütülmesine katkı sağlamaktadır.

Çalışanların Kuşak Dağılımı

Dönem	Baby Boomer	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
2024	2,46%	16,39%	59,43%	21,72%
2025	2,07%	16,94%	58,68%	22,31%

*DCS, farklı kuşakların bilgi birikimi, deneyimi ve bakış açısını kurumsal öğrenme, inovasyon ve sürdürülebilir büyüme açısından önemli bir değer olarak değerlendirmektedir.

Hassas Gruplarda Çalışan Profili

Dönem	18 Yaş Altı	65 Yaş Üzeri	Engelli	Hamile	Yeni Anne
2024	0%	1%	2%	1%	0%
2025	0%	1%	2%	1%	0%

*Hassas grup çalışan profiline ilişkin veriler, ilgili raporlama döneminde çalışan profiline ait yıllık ortalama veriler esas alınarak hesaplanmıştır. Kapsam; yaş, engellilik, gebelik ve ebeveynlik gibi özel destek gerektirebilecek çalışan gruplarını içermektedir.



İşe Alım ve İş Gücü Hareketliliği

İşe Alınan Çalışanlar (2025)

Yaş Grubu	Kadın	Erkek	Toplam
30 yaş altı	11	20	31
30–50 yaş	2	8	10
50 yaş ve üzeri	0	0	0
Toplam	13	28	41

İşten Ayrılan Çalışanlar (2025)

Yaş Grubu	Kadın	Erkek	Toplam
30 yaş altı	7	24	31
30–50 yaş	2	8	10
50 yaş ve üzeri	0	2	2
Toplam	9	34	43

WEPs İmzacısı

DCS, iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesini sürdürülebilirlik yaklaşımının önemli unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda, UN Global Compact ile UN Women'ın ortak girişimi olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (Women's Empowerment Principles – WEPs) imzacısı olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhüdünü uluslararası düzeyde ortaya koymaktadır.

WEPs; iş yaşamında kadınların güçlenmesini destekleyen, fırsat eşitliğinin geliştirilmesini teşvik eden ve kapsayıcı iş yeri uygulamalarına rehberlik eden küresel bir çerçeve sunmaktadır. DCS, bu taahhüt doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal politika ve uygulamalarının önemli bir parçası olarak ele almakta; eşit fırsatlar, kapsayıcılık ve adil çalışma yaşamını destekleyen uygulamalarını uluslararası ilkeler doğrultusunda geliştirmeyi hedeflemektedir.

İnsan Hakları, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Eğitimleri

Gösterge	2025
Gerçekleştirilen Eğitim Programı	8
Toplam Katılım	365
Toplam Eğitim Saati	466,5

*2025 yılı içerisinde insan hakları, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık, ayrımcılığın önlenmesi, psikolojik taciz (mobbing), WEPs, kapsayıcı dil ve erişilebilirlik gibi konularda farkındalık eğitimleri gerçekleştirilmiştir.



Eğitim ve Gelişim

DCS, çalışanlarının bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli geliştirmeyi kurumsal başarısının temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir. Eğitim ve gelişim faaliyetlerini; uygulamalı öğrenme, dijital öğrenme araçları, sürekli gelişim ve çalışan deneyimini merkeze alan bütüncül bir yetenek yönetimi yaklaşımıyla planlamaktadır.

Eğitim ihtiyaçları; çalışanların bireysel gelişim alanları ile kurumsal öncelikler doğrultusunda belirlenmekte, hazırlanan yıllık eğitim planları kapsamında tüm çalışanlara eşit gelişim fırsatları sunulmaktadır. Eğitim programlarının katılım, tamamlama ve eğitim saatleri düzenli olarak İnsan Kaynakları tarafından izlenmekte, elde edilen veriler eğitim faaliyetlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi ve sürekli iyileştirilmesi amacıyla kullanılmaktadır.



Liderlik ve
Kişisel
Gelişim



Mesleki ve Teknik
Yetkinlikler



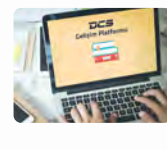
Etik ve Uyum



Kurumsal Zorunlu
Eğitimler



Öğren Molası



Gelişim Platformu

Liderlik ve Kişisel Gelişim

DCS, yöneticilerinin ve çalışanlarının liderlik, iletişim, ekip yönetimi ve kişisel yetkinliklerini geliştirmeye yönelik eğitim programlarıyla sürekli gelişimi desteklemektedir. Lider, yönetici ve çalışan seviyelerine özel olarak tasarlanan gelişim atölyeleriyle farklı görev ve sorumluluklara uygun öğrenme deneyimleri sunulmakta; uygulamalı eğitim yaklaşımıyla edinilen bilgi ve yetkinliklerin günlük iş süreçlerine etkin şekilde aktarılması hedeflenmektedir.

Mesleki ve Teknik Yetkinlikler

DCS, gümrük ve dış ticaret mevzuatı, operasyonel süreçler, dijital uygulamalar ve teknik uzmanlık alanlarında çalışanlarının bilgi ve yetkinliklerini geliştirmeye yönelik eğitimler gerçekleştirmektedir. Görev alanlarıyla ilişkili mesleki kurs ve sertifika programlarına katılımı belirli kriterler çerçevesinde destekleyen DCS, Gümrük Müşaviri ve Gümrük Müşavir Yardımcılığı sınavlarına hazırlanan çalışanlarının kurs ücretlerini de karşılamaktadır.

Etik ve Uyum

DCS, iş etiği, yolsuzlukla mücadele ve kurumsal uyum ilkelerine ilişkin eğitimlerle çalışanlarının etik farkındalığını artırmakta ve kurum genelinde güçlü bir uyum kültürünün gelişimini desteklemektedir.

Kurumsal Zorunlu Eğitimler

DCS, yasal yükümlülükleri, kurumsal yönetim sistemleri ve operasyonel ihtiyaçları doğrultusunda; İş Sağlığı ve Güvenliği, Acil Durum ve Yangın, KVKK Farkındalık, Bilgi Güvenliği ile ISO Entegre Yönetim Sistemleri kapsamındaki kurumsal uyum eğitimleri aracılığıyla çalışanlarının bilgi düzeyini, yasal uyumunu ve mesleki yetkinliklerini güçlendirmektedir.

Öğren Molaları

DCS, çalışanlarının sürekli öğrenme ve gelişimini desteklemek amacıyla yürüttüğü **Öğren Molası** programı kapsamında yıl boyunca farklı disiplinlerden uzman konuşmacıların katılımıyla webinarlar düzenlemektedir. Program, çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyen kurumsal öğrenme uygulamalarından biri olarak sürdürülmektedir.

Dijital Gelişim Platformu

DCS Gelişim Platformu aracılığıyla çalışanların eğitim içeriklerine web ve mobil cihazlar üzerinden zaman ve mekândan bağımsız erişimi sağlanmakta; mesleki, kişisel ve kurumsal gelişimleri dijital öğrenme deneyimiyle desteklenmektedir. Platform üzerinden eğitim katılımı, tamamlama durumu ve bireysel gelişim süreçleri izlenebilmekte; elde edilen veriler eğitim faaliyetlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi ve gelişim süreçlerinin veri odaklı yönetilmesi amacıyla kullanılmaktadır.

2024-2025 Toplam Eğitim Saati

Dönem	Toplam Eğitim Saati	Çalışan Başına Ortalama Eğitim Saati
2024	6192 saat	25 saat
2025	7886 saat	32 saat



İş Sağlığı ve Güvenliği

DCS, çalışanlarına sağlıklı, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı sunmayı temel sorumluluklarından biri olarak görmekte ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını önleyici yaklaşım ve sürekli iyileştirme anlayışıyla yürütmektedir.

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi doğrultusunda yürütülen faaliyetler; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ilgili mevzuat hükümleri ve uluslararası çalışma standartları dikkate alınarak yönetilmektedir.

İşyeri Güvenlik Politikası ile **İnsan Hakları Politikası** doğrultusunda tüm iş gücü süreçleri; ulusal mevzuat, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO) standartları ve iyi uygulamalar ile uyumlu şekilde yönetilmekte, çalışanların temel haklarının korunması güvence altına alınmaktadır.

Fiziksel tehlikelerin görece düşük olduğu ofis çalışma ortamlarına sahip olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi, çalışan katılımının güçlendirilmesi ve güvenli çalışma uygulamalarının yaygınlaştırılması öncelikli hedeflerimiz arasında yer almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri; şirket bünyesinde görev yapan C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı koordinasyonunda, OSGB tarafından sağlanan İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının katkılarıyla yürütülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ve Çalışan Katılımı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu; yasal uyumun sağlanması, alınacak tedbirlerin uygulanması, ramak kala bildirimlerinin değerlendirilmesi ve gerekli düzeltici faaliyetlerin planlanmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir.

2013 yılından bu yana faaliyet gösteren kurul, üç ayda bir düzenli olarak toplanmakta olup bünyesinde görev yapan 14 Çalışan Temsilcisi aracılığıyla çalışan katılımını desteklemektedir.

Kurul üyeleri, sorumluluk alanlarına ilişkin gündem maddelerini toplantılarda değerlendirmekte; alınan kararlar doğrultusunda gerekli aksiyonlar planlanmakta ve takip edilmektedir. Çalışanlar ise tespit ettikleri tehlike ve riskleri çalışan temsilcileri aracılığıyla yönetime ileterek iyileştirme süreçlerine katkı sağlamaktadır.

Risk Yönetimi ve Önleyici Yaklaşım

İş sağlığı ve güvenliği riskleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Prosedürü ile İSG Risk Değerlendirmesi Talimatı doğrultusunda sistematik olarak yönetilmektedir. Risk değerlendirmeleri, acil durum planları ve tahliye planları işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı gözetiminde düzenli olarak gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir. Belirlenen risklere yönelik düzeltici ve önleyici faaliyetler planlanmakta, uygulamaların etkinliği izlenerek sürekli iyileştirme yaklaşımı doğrultusunda gerekli güncellemeler gerçekleştirilmektedir.

Acil Durum Hazırlığı ve Tatbikatlar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında gerçekleştirilen Acil Durum Tahliye ve Yangın Tatbikatları, 2025 yılı içerisinde de tüm ilgili ekiplerin katılımıyla başarıyla gerçekleştirilmiştir.

Tatbikatlar aracılığıyla acil durumlara hazırlık seviyesinin artırılması, tahliye süreçlerinin test edilmesi ve çalışan farkındalığının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Yıl	Ortalama İşlem Süresi (Saniye)
2024	250
2025	255

İSG Performansı

2024 yılında iş kazası yaşanmamış olup, 2025 yılı içerisinde toplam **3** iş kazası meydana gelmiştir.

Gerçekleşen iş kazaları sonrasında kök neden analizleri gerçekleştirilmiş, gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetler planlanarak ilgili süreçlerde iyileştirme çalışmaları yürütülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığının geliştirilmesi amacıyla çalışanlara yönelik yıllık zorunlu İSG eğitimleri düzenlenmekte, yeni işe başlayan çalışanlar ise oryantasyon programı kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmaktadır.

Gösterge (Saat)	2024 (Saat)	2025 (Saat)
Toplam Eğitim Süresi	1311	368



İnsan Hakları

DCS, insan haklarına saygıyı kurumsal yönetim anlayışının ve sürdürülebilirlik yaklaşımının temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir. İnsan haklarının korunmasını yalnızca yasal bir yükümlülük olarak değil; çalışanları, müşterileri, tedarikçileri ve tüm paydaşları kapsayan sorumlu iş yapış anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmektedir.

Bu doğrultuda DCS; insan hakları uygulamalarını yürürlükteki ulusal mevzuat ile birlikte Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, OECD Çok Uluslu Şirketler İçin Rehber İlkeleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) doğrultusunda yürütmektedir. İnsan Hakları Politikası ile Etik ve Uyum Politika Seti'nde tanımlanan ilke ve taahhütleri işe alımdan çalışma yaşamına, tedarikçi ilişkilerinden paydaş etkileşimlerine kadar temel iş süreçlerine entegre etmektedir.

İnsan Haklarının Yönetimi

İnsan haklarına ilişkin taahhütler, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan politika ve kurumsal düzenlemeler doğrultusunda uygulanmaktadır. Sürecin koordinasyonu İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Direktörlüğü ile Etik ve Uyum Fonksiyonu tarafından yürütülmekte; uygulamalar düzenli olarak izlenmekte ve gözden geçirilmektedir.

DCS; insan haklarına saygılı, adil ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı temel sorumluluklarından biri olarak kabul etmektedir. Ayrımcılığın önlenmesi, fırsat eşitliğinin desteklenmesi, insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması, çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarına saygı gösterilmesi ile insan ticareti, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin önlenmesi, DCS'in insan hakları yaklaşımının temel ilkelerini oluşturmaktadır.

İnsan haklarına ilişkin beklentiler, DCS'in kendi faaliyetlerinin yanı sıra tedarikçi ve iş ortaklarıyla yürütülen ilişkilerde de gözetilmektedir. Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları kapsamında ilgili üçüncü taraflardan etik, insan hakları ve yasal uyum ilkelerine ilişkin taahhüt alınmaktadır. İnsan hakları ve sürdürülebilirlik ilkelerinin tedarikçi yönetim süreçlerine daha sistematik şekilde entegre edilmesi ve uygulamanın değer zinciri genelinde yaygınlaştırılması ise DCS'in 2026 yılı öncelikli gelişim alanları arasında yer almaktadır.

Bildirim ve Başvuru Mekanizmaları

DCS; çalışanların, tedarikçilerin ve diğer paydaşların insan haklarına ilişkin endişe, ihlal veya şüpheli durumları güvenli, gizli ve misilleme riski olmaksızın bildirebilmeleri için erişilebilir başvuru mekanizmaları sunmaktadır. Bildirimler Etik ve Uyum Fonksiyonu tarafından gizlilik ve tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda değerlendirilmekte; gerekli durumlarda düzeltici ve önleyici faaliyetler planlanarak sürekli iyileştirme yaklaşımıyla yönetilmektedir.

İnsan Hakları Yaklaşımımızın Temel İlkeleri

- ✓ İnsan haklarına saygı ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması
- ✓ Ayrımcılık, taciz ve misillemeye karşı sıfır tolerans yaklaşımının benimsenmesi
- ✓ Fırsat eşitliği ile çeşitlilik ve kapsayıcılığın desteklenmesi
- ✓ İnsan ticareti, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin önlenmesi
- ✓ Çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarına saygı gösterilmesi
- ✓ Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanması
- ✓ İnsan haklarına duyarlı tedarikçi ve iş ortaklığı ilişkilerinin geliştirilmesi
- ✓ Eğitim, bildirim mekanizmaları ve sürekli iyileştirme anlayışıyla insan hakları kültürünün güçlendirilmesi

İnsan haklarına ilişkin ilke, sorumluluk ve uygulamalara yönelik detaylı hükümler **İnsan Hakları Politikası**, **Etik ve Uyum Politika** seti ile ilgili diğer kurumsal politika ve düzenlemelerde tanımlanmaktadır.



Toplumsal Katkı

Toplumsal Katkı Yaklaşımımız

DCS, toplumsal katkıyı sürdürülebilirlik yaklaşımının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmektedir. Eğitim, fırsat eşitliği, kadınların güçlenmesi, çevrenin korunması, sağlıklı yaşam ve toplumsal dayanışma alanlarında yürüttüğü çalışmalarla sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamayı ve toplumsal değeryaratmayı hedeflemektedir.

Toplumsal katkı faaliyetleri, **Bağış ve Yardım Politikası** doğrultusunda; şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik ilkeler çerçevesinde yürütülmektedir. Desteklenecek proje ve kuruluşlar belirlenirken toplumsal ihtiyaçlar ile sürdürülebilir kalkınma öncelikleri dikkate alınmakta; özellikle eğitim, çocukların gelişimi, kadınların güçlenmesi, çevrenin korunması, sağlıklı yaşamın desteklenmesi ve dezavantajlı gruplara yönelik sosyal fayda sağlayan çalışmalara öncelik verilmektedir.

Eğitim ve Fırsat Eşitliğine Katkı

DCS, eğitimin bireysel ve toplumsal gelişimin temel unsurlarından biri olduğuna inanmakta; çocukların eğitime erişimini ve fırsat eşitliğini destekleyen sosyal sorumluluk çalışmalarına katkı sağlamaktadır.

Bu kapsamda 2025 yılı içerisinde **Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV)**, **Türkiye Eğitim Vakfı (TEV)** ve **Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV)** başta olmak üzere eğitim odaklı sivil toplum kuruluşlarıyla iş birlikleri yürütülmüş ve çeşitli projeler desteklenmiştir.

Yıl boyunca Uluslararası Kitap Bağışlama Günü, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, Anneler Günü ve 20 Kasım Dünya Çocuk Hakları Günü kapsamında gerçekleştirilen bağış ve farkındalık çalışmalarıyla çocukların eğitime erişimi, fırsat eşitliği ve gelişimlerinin desteklenmesine katkı sağlanmıştır.

Ayrıca Avrupa Atık Azaltım Haftası kapsamında yürütülen “Atma, Bağışla!” kampanyasına kurumsal destek verilmiş; DCS bünyesinde oluşan elektronik atıklar ile çalışanların gönüllü olarak teslim ettiği elektronik atıklar TÜBİSAD ve TEGV iş birliğiyle geri dönüşüme kazandırılarak çevresel faydanın yanı sıra çocukların eğitimine yönelik sosyal fayda oluşturulmasına katkı sağlanmıştır.



Kadınların Güçlenmesi

DCS, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda güçlenmesini destekleyen çalışmalara katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda **8 Mart Dünya Kadınlar Günü**’nde kadın emeğini ve yerel üretimi destekleyen girişimlerle iş birliği yapılmış; sürdürülebilir hediye tercihleriyle sorumlu tedarik anlayışı teşvik edilmiştir.

Hayvan Refahına Destek Projesi

DCS, toplumsal fayda yaklaşımını yalnızca insanlar için değil, tüm canlıların yaşam hakkını gözetten bir anlayışla ele almaktadır. Bu kapsamda, hayvan refahına yönelik ilk kurumsal sosyal sorumluluk projesi 1 Ocak 2025 itibarıyla hayata geçirilmiştir.

Pilot bölge olarak belirlenen İstanbul Avcılar’da yürütülen proje kapsamında, tedaviye ihtiyaç duyan sokak hayvanlarının bakım ve tedavi süreçleri, veteriner klinikleri ve yerel paydaşlarla iş birliği içinde desteklenmektedir. 2025 yılı boyunca **103.041 TL** kaynak ayrılarak **16 hasta** veya yaralı sokak kedisinin tedavi sürecine katkı sağlanmıştır. Tedavileri tamamlanan kedilerin büyük bölümü yaşam alanlarına sağlıklı şekilde geri dönerken, bir kısmı güvenli ve kalıcı yuvalarına kavuşmuştur.

DCS, çalışanlarının toplumsal fayda yaratan fikirlerini desteklemeyi, hayvan refahına katkı sağlayan uygulamaları teşvik etmeyi ve tüm canlıların yaşam hakkına saygıyı esas alan sosyal sorumluluk çalışmalarını sürdürülebilir bir anlayışla geliştirmeyi hedeflemektedir.

Sağlıklı Yaşam ve Toplumsal Dayanışma

DCS, sağlıklı yaşamı teşvik eden ve toplumsal fayda oluşturan sosyal sorumluluk çalışmalarına katkı sağlamaktadır.

2025 yılı içerisinde İstanbul Maratonu kapsamında Türkiye Spastik Çocukları Vakfı’nın **“İlk Adımlar İçin Koş!”** projesine destek verilmiştir. Yardımseverlik koşusuna katılan **29 gönüllü**, oluşturdukları bireysel bağış kampanyaları aracılığıyla bağış toplayarak serebral palsili çocukların eğitim ve rehabilitasyon süreçlerine katkı sağlamıştır.

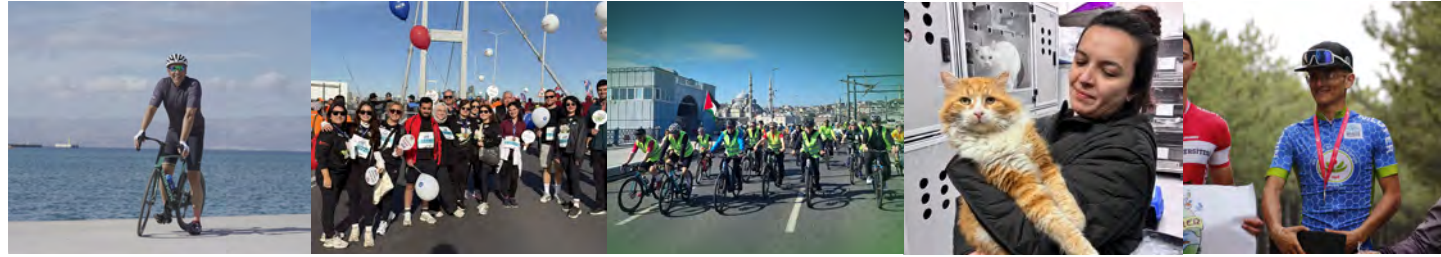
6 Şubat depremlerinin yıl dönümünde ise afetlerden etkilenen bireylere yönelik dayanışmanın sürdürülmesi amacıyla Türkiye Spastik Çocukları Vakfı’nın **Hatay Engelli Hizmet Merkezi**’ne bağış gerçekleştirilmiş; serebral palsili bireylere sunulan eğitim, rehabilitasyon ve destek hizmetlerinin devamlılığına katkıda bulunulmuştur.

Wellbees Global Step Challenge kapsamında UNICEF iş birliğiyle yürütülen kampanyaya **134** çalışan katılmış; çalışanların attığı adımlar ve uygulama üzerinden elde ettikleri puanların bağışa dönüştürülmesiyle **2.571** öğün desteği sağlanmıştır.



Sağlıklı yaşam ve sürdürülebilir ulaşımın teşvik edilmesi amacıyla düzenlenen **12. Geleneksel Yeşilay Bisiklet Turu**'na Yönetim Kurulu Başkanımız **Dr. Kenan Güler** katılım sağlamış; etkinlik aracılığıyla sağlıklı yaşam, çevre dostu ulaşım ve sürdürülebilir gelecek temalarına yönelik farkındalık çalışmalarına destek verilmiştir.

DCS, gençlerin spor yoluyla gelişimini destekleme yaklaşımı kapsamında milli bisiklet sporcusu Ömer Bilgin'in 2025 sezonundaki antrenman ve yarışma süreçlerine destek vermiştir. Sezon boyunca iki farklı üniversiteler arası yarışta birincilik elde eden sporcunun gelişim yolculuğuna katkı sağlayarak gençlerin spor alanındaki başarılarının desteklenmesini amaçlamaktadır.



Çalışan Katılımıyla Toplumsal Değer

DCS, toplumsal katkı kültürünü çalışan katılımıyla güçlendiren uygulamalarını sürdürmektedir. Bu kapsamda çalışanların evlilikleri dolayısıyla çiftler adına **TEMA Vakfı**'na fidan bağışı, yeni doğan bebekler adına **Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'na (TEGV)** bağış ve çalışanların vefat eden yakınları adına TEMA Vakfı'na fidan bağışı gerçekleştirilmeye devam edilmektedir.

Bu uygulamalarla çalışanların yaşamlarındaki özel anlara eşlik edilirken, aynı zamanda eğitimin desteklenmesi ve doğal varlıkların korunmasına katkı sağlanmaktadır.

2025 Toplumsal Katkı Göstergeleri

2025

Wellbees Global Step Challenge katılımcısı	134 çalışan
UNICEF iş birliğiyle sağlanan öğün desteği	2.571 öğün
İstanbul Maratonu gönüllüsü	29 çalışan
Toplanan elektronik atık	71 kg
Tedavisi desteklenen sokak kedisi	16
Sahiplendirilen sokak kedisi	3
Toplam toplumsal katkı tutarı	713.698,50 TL

*Toplam toplumsal katkı tutarı; 2025 yılı içerisinde gerçekleştirilen bağış ve sosyal destekler ile Hayvan Refahına Destek Projesi kapsamında sağlanan katkının toplamını ifade etmektedir.

[Giriş](#)[Kurumsal Yönetişim](#)[Sürdürülebilirlik Yönetimi](#)[Çevre Yönetimi](#)[İnsan ve Toplum](#)[Sorumlu İş Uygulamaları](#)[Ekler](#)

SORUMLU İŞ UYGULAMALARI

- Teknoloji, Dijitalleşme ve Yapay Zekâ
- Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma
- Sorumlu Tedarik Zinciri



Teknoloji, Dijitalleşme ve Yapay Zekâ

2025 yılında, ödemeler dengesi esasına göre dünya mal ve ticari hizmet ticareti, bir önceki yıl kaydedilen %4'lük büyümenin ardından %7 artarak 34,65 trilyon ABD dolarına ulaşmıştır. Bu dönemde mal ticareti %6, ticari hizmet ticareti ise %8 oranında büyümüştür. Hizmetlerin küresel ticaret içindeki payının %27,6'ya ulaşarak 2005 yılından bu yana en yüksek seviyesini kaydetmesi, hizmet ticaretinin küresel ekonomide giderek güçlenen rolünü ortaya koymaktadır.

Küresel ticarete yaşanan bu dönüşüm; gümrük ve dış ticaret süreçlerinde hız, doğruluk, mevzuata uyum, veri odaklı yönetim ve dijitalleşmeyi stratejik bir gereklilik hâline getirmektedir. Bu doğrultuda DCS, dijitalleşmeyi yalnızca operasyonel verimliliği artıran bir teknoloji yatırımı olarak değil; müşterileri, çalışanları ve iş ortakları için sürdürülebilir değer yaratan stratejik bir dönüşüm alanı olarak değerlendirmektedir.

Bu yaklaşımın temelinde, grup şirketi ve teknoloji sağlayıcısı ATEZ Yazılım Teknolojileri A.Ş.'nin Ar-Ge ve inovasyon gücü yer almaktadır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından onaylı Ar-Ge Merkezi statüsüne sahip olan ve E-Turquality (Bilişimin Yıldızları) Programı kapsamında desteklenen ATEZ; gümrük, dış ticaret ve tedarik zinciri süreçlerine yönelik ileri teknoloji çözümleri geliştirmektedir.

ATEZ tarafından geliştirilen Autonomous Global Single Window (AGSW) teknoloji ekosistemi; yapay zekâ destekli gümrük ve dış ticaret uyum teknolojileriyle gümrük operasyonları, dış ticaret uyumu, tarife sınıflandırması, regülasyon kontrolü ve sınır ötesi süreçlerin dijital dönüşümünü desteklemektedir. AGSW bünyesinde geliştirilen çözümler, uluslararası ticarete hız, doğruluk, mevzuata uyum ve operasyonel verimliliği destekleyen bütünsel bir dijital altyapı sunmaktadır.

DCS, yapay zekâ teknolojilerinin kullanımında veri gizliliği, bilgi güvenliği, etik ilkeler, yasal uyum ve sorumlu kullanım prensiplerini esas almakta; bu yaklaşımı **Yapay Zekâ Kullanım Politikası** çerçevesinde yönetmektedir.

Yapay zekâ uygulamaları risk yönetimi ve sürekli iyileştirme anlayışı doğrultusunda geliştirilirken, yapay zekâ destekli belge işleme ve karar destek süreçlerinde üretilen çıktılar nihai işleme alınmadan önce yetkin çalışanlar tarafından insan gözetimi ve doğrulama kontrollerinden geçirilmektedir. Böylece doğruluk, güvenilirlik ve hesap verebilirlik ilkeleri desteklenerek güvenilir ve sürdürülebilir dijital çözümler sunulması hedeflenmektedir.

Grup şirketimiz ATEZ Yazılım Teknolojileri A.Ş. bünyesinde ise yapay zekâ yönetişimi uygulamalarının uluslararası standartlarla güçlendirilmesi amacıyla **ISO/IEC 42001 Yapay Zekâ Yönetim Sistemi** sertifikasyonunun 2026 yılı sonuna kadar tamamlanması hedeflenmektedir.

Kaynak: WTO, World Trade Outlook and Statistics 2025.

Gümrük ve Dış Ticaret Mevzuatına Uyum Çözümleri



ATEZ
Tariff



ATEZ
Logicust



ATEZ
Customs Shield



ATEZ
Customs X-Ray

Tariff, Logicust, Customs Shield ve Customs X-Ray çözümleri, gümrük ve dış ticaret süreçlerinde mevzuata uyumun, operasyonel doğruluğun ve risk yönetiminin güçlendirilmesini desteklemektedir.

Tariff, doğru GTİP sınıflandırmasını destekleyen, sürekli güncellenen gümrük tarifeleri ve mevzuat verilerini tek platformda sunmaktadır.

Logicust, ürün bazında gümrük, vergi ve düzenleyici gerekliliklerin merkezi olarak yönetilmesini sağlayarak kurumsal veri yönetimini desteklemektedir.

Customs Shield, makine öğrenmesi destekli beyan öncesi kontroller ile potansiyel hataların resmi beyan öncesinde tespit edilmesine katkı sağlarken;

Customs X-Ray, yapay zeka ve makine öğrenmesi destekli beyan sonrası analizlerle risklerin belirlenmesini ve sürekli iyileştirme süreçlerini desteklemektedir.

Sürdürülebilirliğe Katkısı

- Gümrük ve dış ticaret mevzuatına uyumun güçlendirilmesini destekler.
- Hatalı beyan, cezai riskler ve tekrar işlem ihtiyacının azaltılmasına katkı sağlar.
- Dijital ve standartlaştırılmış karar mekanizmalarıyla operasyonel doğruluğu artırır.
- Gerçek zamanlı mevzuat yönetimi sayesinde değişen düzenlemelere hızlı uyum sağlanmasını destekler.
- Risk odaklı kontrol yaklaşımıyla kurumsal yönetişim ve izlenebilirliği güçlendirir.



Gümrük ve Transit Beyannamesi Oluşturma Çözümleri



Transcode, Declarant, DeclarantAI ve TransitAI çözümleri, gümrük ve transit beyan süreçlerinin dijitalleştirilmesini, otomasyonunu ve veri doğruluğunun artırılmasını desteklemektedir.

Declarant, ERP entegrasyonları ve yapay zeka destekli belge işleme teknolojileri ile gümrük beyannamelerinin hazırlanmasını ve beyan sürecine dahil edilmesini sağlamaktadır.

DeclarantAI, PDF, mail içeriği ve elektronik belgelerden beyanname için gerekli verileri otomatik olarak elde etmektedir.

Transcode, transit beyannamelerinin otomatik hazırlanmasını destekleyen entegrasyon ve AI destekli belge işleme altyapısını sunmaktadır.

TransitAI ise gümrük beyannamesi belgelerini analiz ederek transit beyannamesindeki gerekli verilerin otomatik oluşturulmasını sağlamaktadır.

Sürdürülebilirliğe Katkısı

- Kağıtsız beyan süreçlerinin yaygınlaşmasını destekler.
- Manuel veri girişini azaltarak operasyonel verimliliği artırır.
- İşlem sürelerinin kısaltılmasına katkı sağlar.
- Veri doğruluğunu artırarak tekrar işlem ihtiyacını azaltır.
- Dijital belge yönetimi sayesinde kaynak tüketiminin azaltılmasını destekler.

Yeşil Mutabakat Çözümleri



Greenpulse, Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM/CBAM) kapsamındaki yükümlülüklerin dijital olarak yönetilmesini destekleyen sürdürülebilirlik platformudur.

Çözüm karbon emisyonlarının hesaplanması ile entegre şekilde, CBAM raporlarının hazırlanması, yükümlülüklerin takip edilmesi, çevresel verilerin yönetimi ve sürdürülebilirlik raporlaması süreçlerini tek platform üzerinden yönetilmesini desteklemektedir. Aynı zamanda karbon sertifikası süreçlerine ilişkin görünürlük sağlayarak işletmelerin düşük karbonlu ekonomiye uyumuna katkıda bulunmaktadır.

Sürdürülebilirliğe Katkısı

- Avrupa Yeşil Mutabakatı ve SKDM yükümlülüklerine uyumu destekler.
- Karbon emisyonlarının ölçülmesi ve izlenebilirliğini artırır.
- Çevresel verilerin dijital ortamda yönetilmesini sağlar.
- Sürdürülebilirlik ve CBAM raporlama süreçlerini kolaylaştırır.
- Düşük karbonlu ekonomiye geçiş sürecinde işletmelere karar desteği sunar.
- Çevresel performansın izlenmesini ve sürekli iyileştirilmesini destekler.



İş Zekası ve Analitik Çözümleri



Customs Loupe, etkileşimli veri görselleştirme, KPI yönetimi, performans takibi, trend analizi ve gelişmiş raporlama yetenekleriyle gümrük ve dış ticaret verilerinin bütüncül olarak analiz edilmesini desteklemektedir.

Sürdürülebilirliğe Katkısı

- Veri temelli karar alma süreçlerini destekler.
- Operasyonel performansın sürekli izlenmesini sağlar.
- Sürekli iyileştirme kültürünün gelişmesine katkı sunar.
- Kurumsal raporlama ve yönetim süreçlerini güçlendirir.
- Dijital analiz altyapısıyla kaynakların daha etkin kullanılmasını destekler.

DCS-Online

Modern ve kullanıcı dostu arayüzü, gerçek zamanlı işlem takibi, çoklu firma yönetimi, gelişmiş raporlama altyapısı ve son beş yıla ait verilere erişim imkânı sayesinde **DCS-Online**; yöneticilerin ve operasyon ekiplerinin bilgiye hızlı erişimini, veri temelli karar alma süreçlerini ve operasyonel verimliliği desteklemektedir. Türkçe ve İngilizce dil seçenekleriyle platform, farklı kullanıcı ihtiyaçlarına uyum sağlayan erişilebilir bir dijital hizmet deneyimi sunmaktadır.

2026 yılında, DCS-Online platformunun mobil uygulaması **DCS-Mobile** ile DCS-Online'a entegre çalışan yapay zekâ destekli analiz ve raporlama asistanı **PRISMA**'nın devreye alınması öngörülmektedir. Bu çözümlerle müşterilere mobil erişim, doğal dil ile veri sorgulama, gelişmiş analiz ve raporlama yetenekleri sunularak dijital müşteri deneyiminin daha da güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Sürdürülebilirliğe Katkısı

- Kâğıtsız iş süreçlerini destekleyerek fiziksel doküman kullanımının azaltılmasına katkı sağlar.
- Dijital belge paylaşımı sayesinde basılı evrak, kargo ve kurye ihtiyacını azaltarak kaynak tüketiminin ve buna bağlı emisyonların azaltılmasını destekler.
- Bilgiye gerçek zamanlı erişim sağlayarak operasyonların daha hızlı, verimli ve izlenebilir şekilde yürütülmesine katkıda bulunur.
- Dijital dönüşüm yaklaşımıyla operasyonel verimliliği, müşteri deneyimini ve sürdürülebilir iş yapış biçimlerini destekler.



DCS-Online Kullanım Kılavuzu



Dijital Dönüşümün Sürdürülebilir Değere Katkısı

Dönüşüm Alanı	DCS Yaklaşımı	Yaratılan Değer
İş Süreçlerinde Verimlilik ve Güvenlik	Dijital iş süreçleri ve veri odaklı yönetim	Hızlı, güvenli ve izlenebilir operasyonlar
Dijital Hizmetlere Erişim	DCS-Online ve dijital müşteri platformları	Erişilebilir, şeffaf ve kesintisiz hizmet
Müşteri Hizmetlerinin Dijitalleşmesi	Gerçek zamanlı takip ve dijital belge yönetimi	Güçlü müşteri deneyimi
Yapay Zekâ ve Veri Teknolojileri	AGSW teknoloji ekosistemi	Daha doğru analiz, daha etkin karar alma
Çevresel Verimlilik	Kâğıtsız süreçler ve dijital doküman yönetimi	Kaynak verimliliği ve çevresel etkinin azaltılması

Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma

DCS, bilgi teknolojileri altyapısının sürekliliğini, bilgi sistemlerinin güvenliğini, siber güvenliği ve veri mahremiyetini; iş sürekliliğini, operasyonel dayanıklılığı ve paydaş güvenliğini doğrudan etkileyen öncelikli yönetim konuları arasında değerlendirmektedir.

Dijitalleşen gümrük ve dış ticaret süreçlerinin güvenli şekilde yürütülmesini desteklemek amacıyla bilgi sistemlerine yönelik teknik ve organizasyonel güvenlik kontrolleri uygulanmakta, gelişen siber tehditlere karşı koruyucu mekanizmalar düzenli olarak güçlendirilmektedir.

Dijitalleşen gümrük ve dış ticaret süreçlerinin güvenli şekilde yürütülmesini desteklemek amacıyla bilgi sistemlerine yönelik teknik ve organizasyonel güvenlik kontrolleri uygulanmakta, gelişen siber tehditlere karşı koruyucu mekanizmalar düzenli olarak güçlendirilmektedir. Bilgi sistemlerine yönelik güvenlik olayları sürekli izleme mekanizmaları aracılığıyla takip edilmekte; altı ayda bir gerçekleştirilen sızma testleri ile güvenlik kontrollerinin etkinliği düzenli olarak doğrulanmakta, olay müdahale ve iş sürekliliği planları test edilerek güncellenmektedir.

Bilgi güvenliği faaliyetleri, **ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi** ile **Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma Politikası** çerçevesinde yürütülmektedir. Bu kapsamda bilgi varlıklarının gizliliği, bütünlüğü ve erişilebilirliğinin korunması esas alınmakta; bilgi teknolojileri altyapısına yönelik riskler düzenli olarak değerlendirilmekte, erişim yönetimi, veri koruma, sistem sürekliliği ve güvenlik kontrolleri risk temelli bir yaklaşımla yönetilmektedir.

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin süreçler, yürürlükteki mevzuat ile 6698 sayılı **Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)** kapsamındaki yükümlülükler doğrultusunda yürütülmektedir. Uluslararası operasyonlar ve sınır ötesi iş birlikleri kapsamındaki veri aktarımları; yürürlükteki mevzuat, standart sözleşme hükümleri ve **Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR)** gereklilikleri gözetilerek gerçekleştirilmektedir.

Bilgi güvenliği kültürünün güçlendirilmesi amacıyla çalışanlara düzenli eğitim ve farkındalık çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamalar; siber dayanıklılığın artırılmasına, güvenlik olaylarının etkisinin azaltılmasına ve dijital hizmetlerin güvenilirliğinin sürdürülebilir şekilde desteklenmesine katkı sağlamaktadır.



Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma Yaklaşımımız

Odak Alanı	Yaklaşımımız
Yönetim Sistemi	Bilgi güvenliği süreçleri ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında yönetilmektedir.
Kurumsal Politika	Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma Politikası doğrultusunda bilgi varlıkları ve kişisel veriler korunmaktadır.
Siber Güvenlik	Bilgi sistemlerine yönelik teknik ve organizasyonel güvenlik kontrolleri uygulanmakta, siber tehditlere karşı koruyucu tedbirler geliştirilmektedir.
Veri Koruma	Bilgi varlıklarının ve kişisel verilerin gizliliği, bütünlüğü ve erişilebilirliği güvence altına alınmaktadır.
Risk Yönetimi	Bilgi güvenliği riskleri düzenli olarak değerlendirilmekte, izlenmekte ve sürekli iyileştirme yaklaşımıyla yönetilmektedir.
İş Sürekliliği	Kritik bilgi sistemlerinin güvenilirliği ve sürekliliği desteklenmektedir.
Farkındalık	Çalışanların bilgi güvenliği farkındalığı eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleriyle güçlendirilmektedir.

2025 Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma Performansı

2025 yılı boyunca, müşteri ve paydaş verilerinin gizliliğini etkileyen doğrulanmış herhangi bir veri gizliliği ihlali, veri sızıntısı vakası veya düzenleyici kurumlar tarafından iletilen veri gizliliğine ilişkin herhangi bir şikâyet yaşanmamıştır.

Bu sonuç, DCS’vvin bilgi güvenliği ve veri koruma süreçlerini etkin bir şekilde yönettiğini ve bilgi güvenliği kontrollerini sürekli geliştirerek dijital hizmetlerinin güvenilirliğini, operasyonel sürekliliğini ve paydaş güvenini koruma konusundaki kararlılığını yansıtmaktadır.

Gösterge	2025
BitSight Güvenlik Skoru	Hedef: ≥ 700
Gerçekleştirilen Sızma Testi	2 (altı ayda bir)
Doğrulanmış Veri Gizliliği İhlali	0
KVK Kurulu'na Bildirilen Veri İhlali	0
Bilgi Güvenliği Eğitimi Katılımı	209
Ortalama (Phishing) Simülasyonu	2 kampanya (altı ayda bir)



Sorumlu Tedarik Zinciri

DCS, tedarik zinciri yönetiminde ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirliği bir arada gözeten bütüncül bir yaklaşım benimsemektedir. Yönetim Kurulu'nun kararlılığıyla oluşturulan Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları, **Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları** ile **Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası** doğrultusunda; tedarikçilerimizden ve tüm iş ortaklarımızdan etik, şeffaf ve sorumlu bir iş anlayışını benimsemeleri beklenmektedir.

DCS Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları, iş birliği yapılan tüm üçüncü tarafların faaliyetlerini etik değerlere, insan haklarına, çevresel ve sosyal sorumluluk ilkelerine uygun şekilde yürütmelerini esas almaktadır. Üçüncü tarafların bu ilke ve kurallara uyacağını taahhüt etmesi ve ilgili dokümanları imzalaması, iş ilişkilerinin temel koşullarından biridir.

Tedarikçi ve çözüm ortaklarına ilişkin riskler; etik ilkelere uyum, mevzuata uygunluk, bilgi güvenliği, sözleşme yükümlülükleri ve sürdürülebilirlik kriterleri doğrultusunda sistematik olarak değerlendirilmektedir. tn

Bu kapsamda;

- Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları internet sitemiz üzerinden tüm tedarikçilerin erişimine sunulmaktadır.
- Üçüncü taraf risklerinin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve azaltılmasına yönelik prosedürler uygulanmaktadır.
- Satın alma süreçleri; **Yeni Tedarikçi Belirleme Prosedürü, Mevcut Tedarikçi Değerlendirme Prosedürü ve Taşeron ve Tedarikçi Yönetimi Prosedürü** doğrultusunda yürütülmektedir.
- Onaylı tüm tedarikçilerle **Tedarikçi Açık Rıza Beyanı, Tedarikçi Aydınlatma Metni, Tedarikçi Gizlilik Taahhüdü, Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları, Gizlilik ve KVK Sözleşmesi** ve gerekli görülen durumlarda **Etik ve Uyum Kontrol Listesi** imzalanmaktadır.
- Yüksek riskli olarak değerlendirilen tedarikçiler için ilave etik ve uyum değerlendirmeleri gerçekleştirilmektedir.

Bu yapı sayesinde tedarik zinciri kaynaklı etik, uyum ve sürdürülebilirlik riskleri proaktif bir yaklaşımla yönetilmekte; üçüncü taraflarla güvene dayalı, şeffaf ve uzun vadeli iş birliklerinin geliştirilmesi desteklenmektedir.

2026 yılında, mevcut tedarikçi yönetimi uygulamalarının geliştirilmesi kapsamında ESG kriterlerinin tedarikçi değerlendirme süreçlerine entegre edilmesi, kritik tedarikçilerin risk bazlı olarak önceliklendirilmesi ve tedarikçi performansının düzenli olarak izlenmesine yönelik göstergelerin oluşturulması hedeflenmektedir.

Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları

Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası

[Giriş](#)[Kurumsal Yönetişim](#)[Sürdürülebilirlik Yönetimi](#)[Çevre Yönetimi](#)[İnsan ve Toplum](#)[Sorumlu İş Uygulamaları](#)[Ekler](#)

EKLER

- Üye Olunan Yerel ve Uluslararası Kuruluşlar / Kurumsal Üyelikler
- GRI İçerik İndeksi
- UNGC İlerleme Bildirimi
- WEPs İlerleme Bildirimi
- İletişim



Üyesi Olunan Kuruluşlar

BCCT (Türkiye’de İngiliz Ticaret Odası Derneği)

BUGÜMDER (Bursa Gümrük Müşavirleri Derneği)

GİRYED (Girişimci ve Yenilikçi İş İnsanları Derneği)

HİB (Hizmet İhracatçıları Birliği)

İGMD (İstanbul Gümrük Müşavirleri Derneği)

İZMGMD (İzmir Gümrük Müşavirleri Derneği)

Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacıları Derneği

MERGÜMDER (Mersin Gümrük Müşavirleri Derneği)

PERYÖN (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği)

SKD Türkiye (İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği)

TEİD (Etik ve İtibar Derneği)

GRI İçerik İndeksi



KULLANIM BEYANI	DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş., 01.01.2025–31.12.2025 raporlama dönemine ilişkin bu sürdürülebilirlik raporunu GRI Standartları referans alınarak (with reference to the GRI Standards) hazırlamıştır.
KULLANILAN GRI 1	GRI 1: Temel 2021)
GRI SEKTÖR STANDARDI	Uygulanabilir GRI Sektör Standardı bulunmamaktadır.

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ	VERİLMEYEN BİLGİNİN AÇIKLAMASI
GENEL AÇIKLAMALAR			
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-1 Kurum Profili	Bir Bakışta DCS Sermaye ve Ortaklık Yapısı	
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında	
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve iletişim bilgisi	Rapor Hakkında	
	2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi	Rapor Hakkında	
	2-5 Dış denetim		2025 raporu için bağımsız sınırlı güvence hizmeti alınmamıştır.
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Faaliyet Alanımız	
	2-7 Çalışanlar	İnsan ve Toplum	
	2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar		Taşeron veya benzeri iş gücü bulunmamaktadır.
	2-9 Yönetişim yapısı	Kurumsal Yönetişim Yapısı	
	2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci	Kurumsal Yönetişim Yapısı	
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Kurumsal Yönetişim Yapısı	
	2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Kurumsal Yönetişim Yönetişim Anlayışımız	
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Kurumsal Riskler Kurumsal Risk Yönetimi	
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Yönetim Kurulu	
	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	Etik ve Uyum Programı	
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci	Kurumsal Risk Yönetimi Riskin Erken Saptanması Komitesi Sürdürülebilirlik Komitesi	
	2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri	Kurumsal Yönetişim Yapısı	

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ	VERİLMEYEN BİLGİNİN AÇIKLAMASI
GENEL AÇIKLAMALAR			
GRI 2: Genel Açıklamalar 2021	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi		Yönetim Kurulu'nun etkinliği değerlendirilmekte, ayrı bir performans değerlendirme sistemi uygulanmamaktadır.
	2-19 Ücret politikaları	İnsan ve Toplum, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	Yönetim Kurulu ve üst yönetime yönelik sabit/değişken ücretlendirme, işe alım teşvikleri, işten ayrılma ödemeleri, geri alma hükümleri, emeklilik hakları ve sürdürülebilirlik performansına dayalı ücretlendirme uygulamaları bulunmamaktadır.
	2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç		Gizlilik-Ücretlerin belirlenmesine ilişkin süreçlere rapor kapsamında yer verilmemiştir.
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı		Gizlilik-Üst yönetim ücretlendirmesine ilişkin oranlar, ticari gizlilik ve kişisel verilerin korunmasına yönelik yükümlülükler kapsamında açıklanmamaktadır.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Stratejimiz	
	2-23 Politika taahhütleri	Politika, Taahhüt ve Yönetim Sistemleri	
	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	Kurumsal Yönetişim-Politika, Taahhüt ve Yönetim Sistemleri	
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	Kurumsal Yönetişim Kurumsal Risk Yönetimi Etik ve Uyum Programı	
	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	Etik ve Uyum Programı	
	2-27 Yasal mevzuata uyum	Etik ve Uyum Programı Kurumsal Risk Yönetimi	
	2-28 Kurumsal üyelikler	Etker - Üye Olunan Yerel ve Uluslararası Kuruluşlar / Kurumsal Üyelikler	
	2-29 Paydaş katılımı	Öncelikli Konuların Belirlenmesi Paydaş Katılımı Risk Değerlendirme	
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları		Toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmamaktadır.
ÖNCELİKLI KONULAR			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesi süreci	Öncelikli Konuların Belirlenmesi	
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Öncelikli Konuların Belirlenmesi	
İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konuların Belirlenmesi	
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kurum içi enerji tüketimi	Çevre-Enerji Yönetimi	
	302-2 Kurum dışı enerji tüketimi		Faaliyet yapısı nedeniyle raporlama kapsamına alınmamıştır.
	302-3 Enerji yoğunluğu		Faaliyet yapısı nedeniyle hesaplanmamıştır.
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Enerji Yönetimi	



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ	VERİLMEYEN BİLGİNİN AÇIKLAMASI
ÖNCELİKLİ KONULAR			
İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ			
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 1)	Karbon Yönetimi ve Sera Gazı Emisyonları	
	305-2 Dolaylı enerji sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 2)	Karbon Yönetimi ve Sera Gazı Emisyonları	
	305-3 Diğer dolaylı sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 3)	Karbon Yönetimi ve Sera Gazı Emisyonları	
	305-4 Sera gazı emisyon yoğunluğu	Karbon Yönetimi ve Sera Gazı Emisyonları	Sera gazı emisyon yoğunluğu oranı raporlanmamıştır. Yalnızca toplam sera gazı emisyonları açıklanmıştır.
	305-5 Sera gazı (GHG) emisyonlarının azaltılması	Karbon Yönetimi ve Sera Gazı Emisyonları	Sera gazı emisyon azaltımına ilişkin nicel performans verisi raporlanmamıştır.
KİRLİLİK			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi		Uygulanabilir değildir.
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-6 Ozon tabakasına zarar veren maddelerin (ODS) emisyonları		Ozon İnceltici Madde (ODS) tüketimi bulunmamaktadır.
	305-7 Azot oksitler (NOx), kükürt oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları		Uygulanabilir değildir. Şirket faaliyetleri kapsamında NOx, SOx ve diğer önemli hava kirleticisi emisyonları oluşmamaktadır.
BİYOÇEŞİTLİLİK VE EKOSİSTEMLER			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konuların Belirlenmesi	
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-1 Paylaşılan kaynak olan suyla etkileşim	Su Yönetimi	Su yönetimine ilişkin temel bilgiler raporda sunulmuş olup, paylaşılan su kaynaklarıyla etkileşime ilişkin kapsamlı değerlendirme bu raporlama döneminde gerçekleştirilmemiştir.
	303-2 Su deşarjına bağlı etkilerin yönetimi		Uygulanabilir değildir. Şirket faaliyetleri kapsamında proses kaynaklı su deşarjı bulunmamaktadır.
	303-3 Kaynağından çekilen su	Su Yönetimi	
	303-4 Su deşarjı		Uygulanabilir değildir. Şirket faaliyetleri kapsamında proses kaynaklı su deşarjı bulunmamaktadır.
	303-5 Su tüketimi	Su Yönetimi Performans Göstergeleri	GRI 303-5 kapsamında talep edilen toplam su tüketimi (ML), su stresi kınımı ve ilgili hesaplama raporlanmamıştır.
GRI 101: Biyoçeşitlilik 2024	101-1 Biyoçeşitlilik kaybını durdurmaya ve tersine çevirmeye yönelik politikalar		Şirket faaliyetlerinin niteliği nedeniyle bu raporlama döneminde ayrı bir politika veya kapsamlı biyoçeşitlilik etki değerlendirmesi yapılmamıştır.
	101-2 Biyoçeşitlilik kaybını durdurmaya ve tersine çevirmeye yönelik politikalar		Şirket faaliyetlerinin niteliği nedeniyle bu raporlama döneminde ayrı bir politika veya kapsamlı biyoçeşitlilik etki değerlendirmesi yapılmamıştır.
	101-4 Biyoçeşitlilik etkilerinin belirlenmesi		Şirket faaliyetlerinin niteliği nedeniyle bu raporlama döneminde ayrı bir politika veya kapsamlı biyoçeşitlilik etki değerlendirmesi yapılmamıştır.
	101-5 Biyoçeşitlilik etkisi bulunan lokasyonlar		Uygulanabilir değildir. Şirket faaliyetleri biyoçeşitlilik açısından hassas alanlarda yürütülmektedir.
	101-6 Biyoçeşitlilik kaybının doğrudan itici faktörleri		Uygulanabilir değildir. Şirket faaliyetleri biyoçeşitlilik kaybına neden olan doğrudan faaliyetler içermemektedir.

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ	VERİLMEYEN BİLGİNİN AÇIKLAMASI
ÖNCELİKLİ KONULAR			
DÖNGÜSEL EKONOMİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konuların Belirlenmesi	
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık üretimi ve atık kaynaklı önemli etkiler	Atık Yönetimi	Atık yönetimi yaklaşımı raporda sunulmuş olup, atık kaynaklı önemli etkilerin kapsamlı değerlendirmesi bu raporlama döneminde yapılmamıştır.
	306-2 Atık kaynaklı önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi	
	306-3 Atık üretimi	Atık Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri	
	306-4 Bertarafıdan uzaklaştırılan atık	Atık Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri	
	306-5 Bertaraf edilen atık	Atık Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri	
İŞ GÜCÜ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konuların Belirlenmesi	
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri	İnsan ve Toplum - Performans Göstergeleri	
	401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ve tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar	Çalışan Deneyimi ve Refahı	
	401-3 Doğum/Ebeveyn izni	İnsan ve Toplum - Performans Göstergeleri	
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-2 Yaralanma türleri ve yaralanma oranları, meslek hastalıkları, kayıp günler, devamsızlık ve işle bağlantılı ölüm sayısı	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-4 İş sağlığı ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki çalışanlar	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği	
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği, Performans Göstergeleri	
	403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	İnsan ve Toplum İş Sağlığı ve Güvenliği, Performans Göstergeleri	



GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ	VERİLMEYEN BİLGİNİN AÇIKLAMASI
ÖNCELİKLİ KONULAR			
İŞ GÜCÜ			
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Eğitim ve Gelişim	
	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Eğitim ve Gelişim	
	404-3 Düzenli performans gelişim değerlendirmelerinden geçen çalışan yüzdesi	Eğitim ve Gelişim Performans göstergeleri	
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	
	405-2 Taban maaş oranı ve kadınların ücretlerinin erkeklere oranı		Raporlama döneminde çalışma yapılmamıştır.
TEDARİK ZİNCİRİNDEKİ ÇALIŞANLAR			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi		
GRI 204: Tedarik Uygulamaları 2016	204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranı		Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranına ilişkin veriler bu raporlama döneminde raporlama kapsamına dâhil edilmemiştir.
GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı 2016	407-1 Örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğünün risk altında olabileceği faaliyetler ve tedarikçiler		Tedarikçilere yönelik örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü risklerine ilişkin sistematik bir değerlendirme veya denetim bu raporlama döneminde gerçekleştirilmemiştir.
GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016	408-1 Çocuk işçiliği olayları bakımından önemli risk sahip faaliyetler ve tedarikçiler		Tedarikçilere yönelik çocuk işçiliği risklerine ilişkin sistematik bir değerlendirme veya denetim bu raporlama döneminde gerçekleştirilmemiştir.
GRI 409: Zorla veya Cebren Çalıştırma 2016	409-1 Zorla veya cebren çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk ettiği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve alınan önlemler		Tedarikçilere yönelik zorla veya zorunlu çalıştırma risklerine ilişkin sistematik bir değerlendirme veya denetim bu raporlama döneminde gerçekleştirilmemiştir.
ETKİLENEN TOPLULUKLAR			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi		Uygulanabilir değildir.
GRI 411: Yerel Halkın Hakları 2016	411-1 Yerli halkların haklarını içeren ihlal vakaları		Uygulanabilir değildir. Şirket faaliyetleri kapsamında yerli halkların haklarını etkileyebilecek faaliyetler bulunmamaktadır.

GRI STANDARDI	AÇIKLAMALAR	BİLDİRİM YERİ	VERİLMEYEN BİLGİNİN AÇIKLAMASI
ÖNCELİKLİ KONULAR			
İŞ YAPIŞ ŞEKLİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Etik ve Uyum Programı Rüşvet ve Yolsuzla Mücadele	
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen faaliyetler	Etik ve Uyum Programı Rüşvet ve Yolsuzla Mücadele	
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri ile ilgili iletişim ve eğitim	Etik ve Uyum Programı Rüşvet ve Yolsuzla Mücadele	
	205-3 Teyit edilen yolsuzluk olayları ve alınan önlemler	Etik ve Uyum Programı Rüşvet ve Yolsuzla Mücadele	
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık vakalarının ve alınan düzeltici önlemlerin toplam sayısı	Etik ve Uyum Programı Etik Bildirim ve Vaka Yönetimi	
İNNOVASYON VE TEKNOLOJİ			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Öncelikli Konuların Belirlenmesi	
SÜRDÜRÜLEBİLİR BÜYÜME			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sorumlu İş Uygulamaları Teknoloji, Dijitalleşme ve Yapay Zekâ	
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-1 Üretilen ve dağıtılan ekonomik değer	Sorumlu İş Uygulamaları Teknoloji, Dijitalleşme ve Yapay Zekâ	
GRI 202: Pazar Varlığı 2016	202-2 Yerel toplumdaki işe alınan üst düzey yöneticilerin oranı	Üst Yönetim	
	203-1 Altyapı yatırımları ve desteklenen hizmetler		İklim değişikliğinden kaynaklanan risk ve fırsatlar kurumsal risk yönetimi kapsamında değerlendirilmekte olup, bunların finansal etkilerine ilişkin nicel analiz bu raporlama döneminde paylaşılmamıştır.
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler	Teknoloji, Dijitalleşme ve Yapay Zekâ	Uygulanabilir değildir. Şirket faaliyetleri kapsamında topluma yönelik altyapı yatırımları veya bu kapsamdaki desteklenen hizmetler bulunmamaktadır.
GRI 418: Müşteri Gizliliği 2016	418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikâyetler	Teknoloji, Dijitalleşme ve Yapay Zekâ	



UNGC İlerleme Bildirimi

UN Global Compact İlkeleri	İlerleme Bildirimi	Raporda Yer Alan Bölüm
İnsan Hakları		
İlke 1	İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.	İnsan Hakları
İlke 2	İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.	İnsan Hakları
Çalışma Standartları		
İlke 3	İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.	İnsan Hakları
İlke 4	Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.	İnsan Hakları
İlke 5	Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.	İnsan Hakları
İlke 6	İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.	İnsan Hakları
Çevre		
İlke 7	İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.	Çevre Yönetimi
İlke 8	Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.	Çevre Yönetimi
İlke 9	Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.	Teknoloji, Dijitalleşme ve Yapay Zekâ
Yolsuzlukla Mücadele		
İlke 10	İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

WEPs İlerleme Bildirimi

WEPs Prensibi	İlerleme Bildirimi	Raporda Yer Alan Bölüm
Prensip 1	Toplumsal Cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderliğin sağlanması	Eşitlik, Çeşitlik ve Kapsayıcılık
Prensip 2	Tüm Kadın ve Erkeklerle İş Yaşamında Adil Davranılması, İnsan Haklarına ve Ayrım Yapmama İlkesine Saygı Gösterilmesi, Bu İlkelerin Desteklenmesi	Eşitlik, Çeşitlik ve Kapsayıcılık
Prensip 3	Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması	İnsan ve Toplum, Çalışan Refahı, İş Sağlığı ve Güvenliği
Prensip 4	Kadınların eğitim, gelişim ve mesleki ilerleme fırsatlarının desteklenmesi	İnsan ve Toplum, Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık, Eğitim ve Gelişim
Prensip 5	Kadınları güçlendiren işletme geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama uygulamalarının hayata geçirilmesi	Bu alandaki uygulamalarımızı geliştirmeye yönelik çalışmalarımız devam etmektedir.
Prensip 6	Toplumsal girişimler ve savunuculuk yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi	Bu alandaki uygulamalarımızı geliştirmeye yönelik çalışmalarımız devam etmektedir.
Prensip 7	Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemenin ölçülmesi ve kamuoyu ile paylaşılması	İnsan ve Toplum, Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık, Sosyal Performans Göstergeleri

İletişim Bilgileri

Ticaret Ünvanı: DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş.

Ticaret Sicil No: 719144

Şirket Merkez Adresi: Huzur Mahallesi Azerbaijan
Caddesi D Blok No: 4D/3 İç Kapı No: 317
34485 Sarıyer/İstanbul

İnternet Sitesi: www.dcscustoms.com.tr

Telefon: +90 212 657 41 41

Faks: +90 212 630 40 44

Yasal Uyarı

2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu, DCS Dijital Gümrük Hizmetleri A.Ş. tarafından bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Rapor kapsamındaki bilgiler, ilgili dönem itibarıyla güvenilir kaynaklara dayanarak oluşturulmuş ve kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımımızı yansıtmaktadır. İçerikte yer alan değerlendirmeler, zaman içinde değişebilecek koşullara bağlı olarak güncellenebilir.

Sosyal Medya Hesapları



DCS



Derin Kökler, Dijital Gelecek

www.dcscustoms.com.tr