Eşitlik Çeşitlilik Kapsayıcılık Raporu

2025

PEGASUS #harmoni

İçindekiler

01 Pegasus'ta Çeşitlilik & Kapsayıcılık

02 Küresel Taahhütlerle Ölçülebilir Eşitlik Hedefleri: IATA “2025'te 25" ve Forward Faster

03 Kariyer Hayatında Eşitlik

04 Pegasuslu Olmak

05 Gelişim Yolculuğunda Cinsiyet Dengesi

06 Rotamız Sürdürülebilir Bir Gelecek

07 Ödüllerimiz

08 İş Birliklerimiz

PEGASUS #harmoni

Pegasus'un Bir Harmonisi Var!

Pegasus'ta kapsayıcılığa, eşitliğe, çeşitliliğe inanan
ve tüm bunları büyütmeyi hedefleyen bir kültür var.

Pegasus'un hayalinde, dilinde ve attığı her adımda bir olmak var.

Çünkü biliyoruz ki farklı seslerin birlikteliğinden daha iyi bir gelecek doğar.

Günümüze değer katacak, gelecek nesiller için eşit ve sürdürülebilir yarınları
birlikte inşa edecek, hayallerimizi birlikte gerçekleştirecek o güç genlerimizde var!

Tüm farklılıklarımızdan aldığımız güçle,

Bitmek tükenmek bilmeyen enerjimizle,

Bizi biz yapan değerlerimizle,

Deneyimlerimizden doğan benzersiz yeteneklerimizle buradayız!

Sen de harmonimize kulak ver!

PEGASUS #harmoni

CEO Mesajı

Sevgili çalışma arkadaşlarım ve değerli paydaşlarımız,

Pegasus'ta eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık yalnızca üzerinde konuştuğumuz kavramlar değil; karar alma biçimimizi, birlikte çalışma kültürümüzü ve uzun vadeli başarı anlayışımızı şekillendiren temel değerlerimiz. Farklı bakış açılarını bir araya getirdiğimizde daha güçlü sonuçlara ulaştığımızı her gün yeniden görüyoruz. Bu nedenle herkes için adil, güven veren ve aidiyet duygusunu besleyen bir çalışma ortamı yaratmak bizim için bir tercihten ziyade, bir sorumluluk.

Bu yolculuğun önemli adımlarından biri olan Harmoni inisiyatifimiz, 2025 yılında anlamlı bir gelişim kaydetti. Toplumsal cinsiyet dengesi başta olmak üzere, kapsayıcılığın farklı alanlarında farkındalık yaratan ve gerçek etki oluşturan birçok uygulamayı hep birlikte hayata geçirdik. Bugün Harmoni, Pegasus'ta yalnızca belirli projeleri ifade etmiyor; insan odaklı kültürümüzün doğal bir parçası haline gelmiş durumda.

Harmoni raporu, bu süreçte attığımız adımları, elde ettiğimiz kazanımları ve önümüzdeki dönem için belirlediğimiz hedefleri açık bir şekilde ortaya koyuyor. Ben bu raporu, geçmişe dönük bir değerlendirmeden öte; daha kapsayıcı bir gelecek için hepimize düşen ortak sorumluluğun bir hatırlatıcısı olarak görüyorum.

Bu yolculuğa gönülden katkı veren tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlerimizi birlikte büyütmeye; daha adil ve sürdürülebilir bir gelecek için kararlılıkla çalışmaya devam edeceğimize inanıyorum.

Sevgilerimle,
Güliz Öztürk

Güliz Öztürk

İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcımızın Mesajı Var!

Bugüne kadar eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında attığımız tüm adımları #PegasusHarmoni çatısı altında toplayarak, bu yaklaşımımızı daha sistematik ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturduk. Bugün Harmoni, Pegasus'ta yalnızca bir inisiyatif olmanın çok ötesinde; insan kaynakları süreçlerimizin tamamına dokunan, kültürümüzü şekillendiren bir bütünlüğe sahip.

2025 yılında toplumsal cinsiyet dengesi odağımızı korurken, kapsayıcılığın diğer alanlarında da somut ve yaygın etki yaratan çalışmalar gerçekleştirdik. Atölyeler, farkındalık programları, iç iletişim kampanyaları ve iş birliklerimizle; eşitliği sadece konuşulan bir konu olmaktan çıkarıp birlikte deneyimlediğimiz, geliştirdiğimiz bir değere dönüştürmeye çalıştık. Tüm bu adımları hem şirket içinde hem de toplumsal etki alanlarımızda sorumluluk alan, öğrenen ve kendini sürekli geliştiren bir yaklaşımın parçası olarak gördük. Bu sistematik yaklaşımın karşılık bulduğunu görmekse hepimiz için ayrı bir motivasyon kaynağı oldu. Sürdürülebilir İş Ödülleri 2025'te Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kategorisinde örnek gösterilen kurum seçilmemiz; ardından geçtiğimiz yıl Bronz Ödül alan Harmoni çalışmalarımızın bu kez Stevie Awards'ta 'Çeşitlilik & Kapsayıcılık' kategorisinde Gümüş Ödül'e yükselmesi, ilerlememizin ölçülebilir ve istikrarlı olduğunun güçlü bir göstergesi.

Gençleri desteklemek ve ilham olmak da bu yaklaşımımızın önemli bir parçası. Üniversite buluşmalarındaki varlığımız, GoYoung genç yetenek programımız ve pilotaj programlarımızda eşit fırsat ilkesini özenle gözetmemiz; aynı şekilde şirket içi gelişim ve kariyer yönetimi süreçlerimizde kapsayıcı politikalar geliştirmeye devam etmemiz bu kararlılığımızın somut örnekleri. Çünkü biliyoruz ki kalıcı dönüşüm, sadece iyi niyetle değil; veriye dayalı, süreçlere entegre ve lider davranışlarıyla desteklenen bir kültürle mümkün...

Hep birlikte, daha eşit, daha adil ve herkes için daha güçlü bir Pegasus yaratmaya devam edeceğiz.

Sevgilerimle,
Dilara Oğur

Dilara Oğur

9.242

Toplam Çalışan Sayısı

3.176

Kadın Çalışan Sayısı

6.066

Erkek Çalışan Sayısı

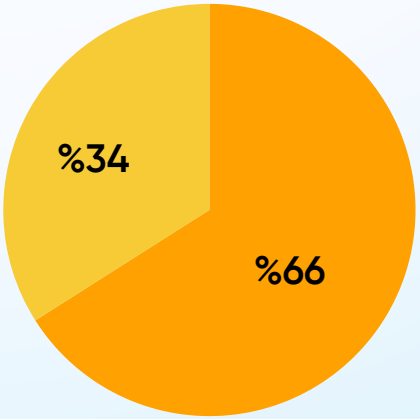
* 31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla güncel veriler belirtilmiştir.

1 Pegasus'ta Çeşitlilik & Kapsayıcılık

Bu bölümde; cinsiyet, jenerasyon, vatandaşlık gibi Pegasus demografik yapısındaki çeşitliliklerimize dair oranları görebilirsiniz.

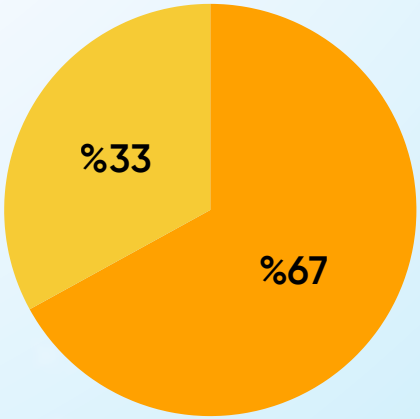
Kadın Temsili

Şirket Geneli



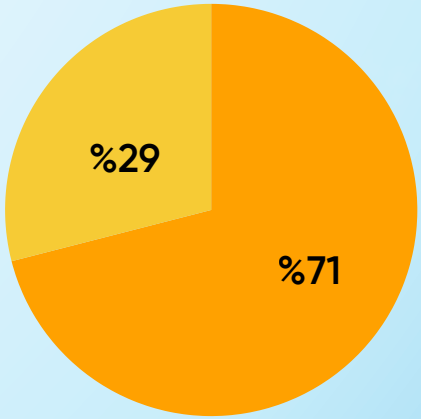
Toplam: 9.242 Kişi

Yönetici ve Üzeri Pozisyonlar



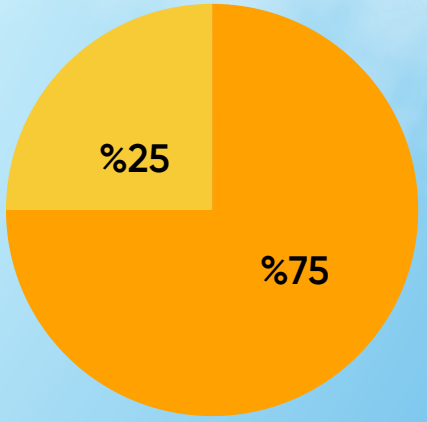
Toplam: 322 Kişi

Genel Müdür Yardımcısı ve Üzeri Pozisyonlar



Toplam: 7 Kişi

Yönetim Kurulu



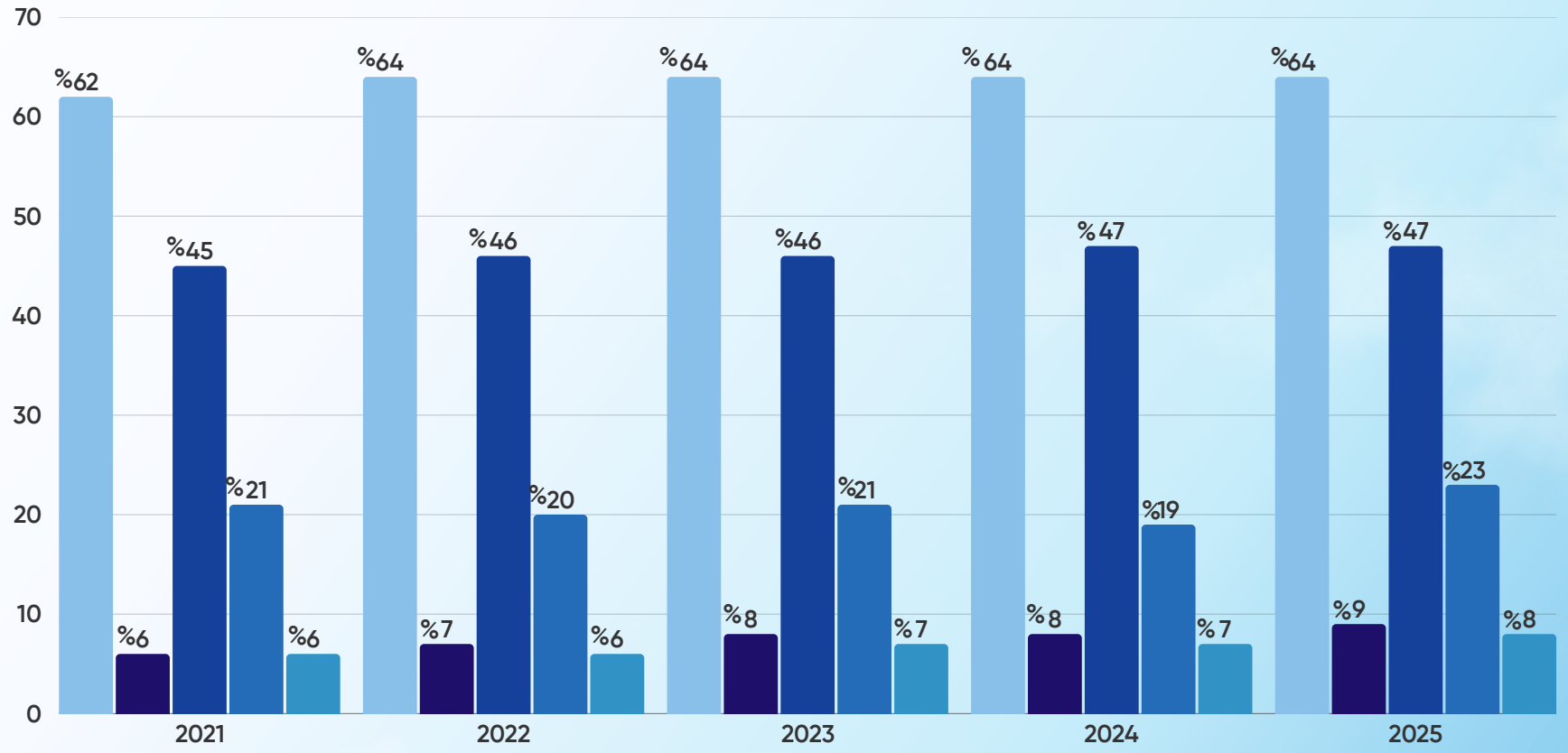
Toplam: 8 Kişi

*** 31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla güncel veriler belirtilmiştir.**

Kadın ■ ■ **Erkek**

Segment Bazlı Kadın Oranı – Son 5 Yıl

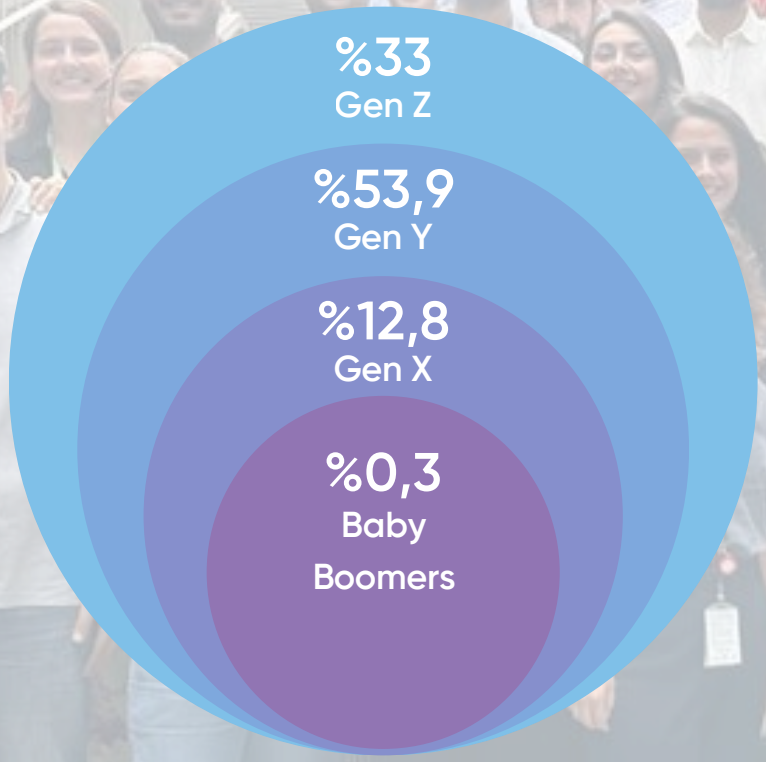
Son beş yılın verileri, kadın temsilinin segmentler bazında sürdürülebilir biçimde korunduğunu ve geleneksel olarak düşük temsilin bulunduğu Kokpit ve Teknik gibi fonksiyonlarda kademeli bir dönüşümün başladığını göstermektedir.

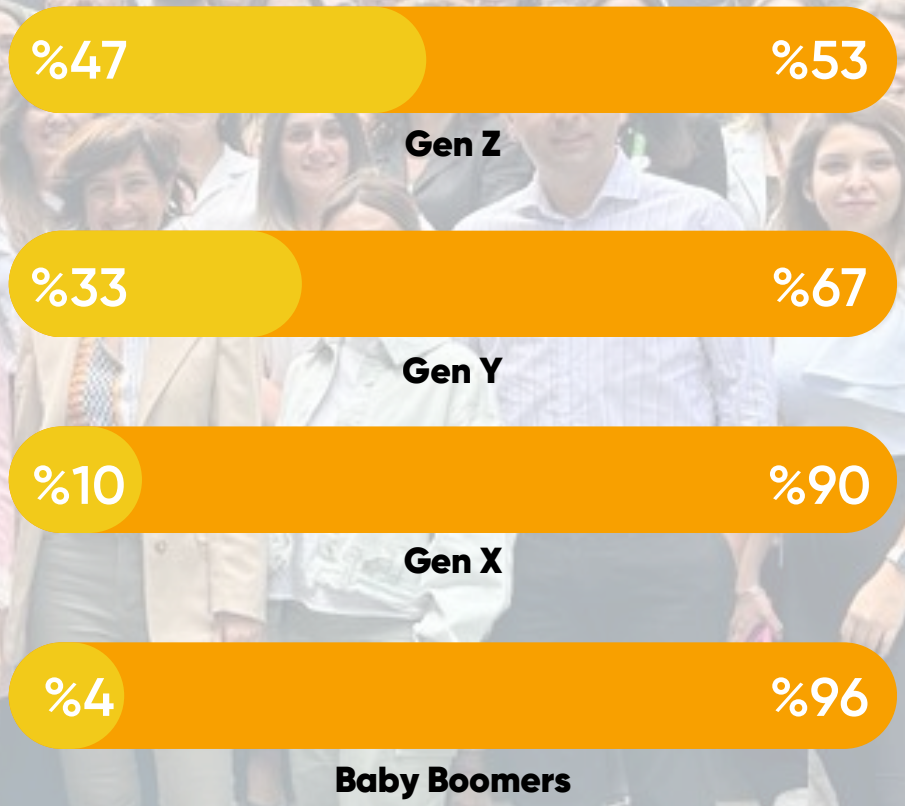


* İdari: İnsan Kaynakları, Ticaret, Finans, Bilgi Teknolojileri vb. birimler ile Kabin ve Kokpit yönetim ekibi dahil edilmiştir.
* Yer İşletme: Yer İşletme Operasyonları bünyesinde görev alan herkes dahil edilmiştir.
* Teknik: Teknik bünyesinde görev alan herkes dahil edilmiştir.

Kabin | Kokpit | İdari | Yer İşletme | Teknik

Jenerasyon Dağılımı





*** Baby Boomers: 1946 - 1964** **Gen X: 1965 - 1980** **Gen Y: 1981 - 1996** **Gen Z : 1997 - 2012**

Kadın Erkek

Çalışan Ebeveynler Demografimizin %34'ünü Oluşturuyor.

- Tüm çalışan annelerin çocuklarını gönderebilecekleri anlaşmalı kreşlerimiz sayesinde kadınların ekonomik hayata katılımlarını destekliyoruz.
- Kadın pilot ve kabin memurlarımıza, çocukları 1 yaşına gelene kadar gece uçuş görevi, 3 yaşına gelene kadar yatı görevi planlamıyoruz.
- Yeni ebeveyn olan tüm çalışma arkadaşlarımıza, özel üretim Pegasus altınımızı hediye ediyoruz.

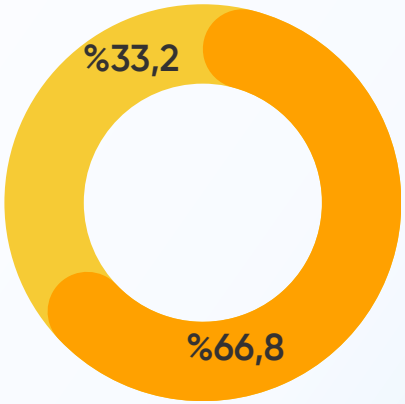
* Yatı: Gidilen lokasyonda konaklamalı uçuş görevi.

- Ebeveynler arasındaki bilgi paylaşımını ve iletişimi güçlendirmek için çevrim içi ebeveynler platformumuz üzerinden sürekli etkileşim halindeyiz.

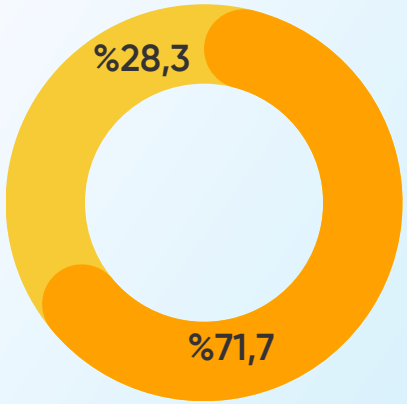
Pegasus'ta
Asya, Avrupa,
Afrika ve Amerika
kıtalarından,
37 farklı ülkeden
189 çalışanımız
var!

2 Küresel Taahhütlerle Ölçülebilir Eşitlik Hedefleri: IATA “2025'te 25" ve Forward Faster

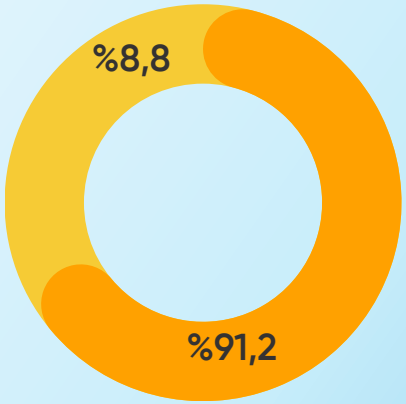
2019’da çıktığımız IATA “2025'te 25" yolculuğunu, 2025 yılı itibarıyla başarıyla tamamladık. Şimdi önümüzdeki dönem için yeni hedeflerimizi belirlemeye odaklanıyoruz.



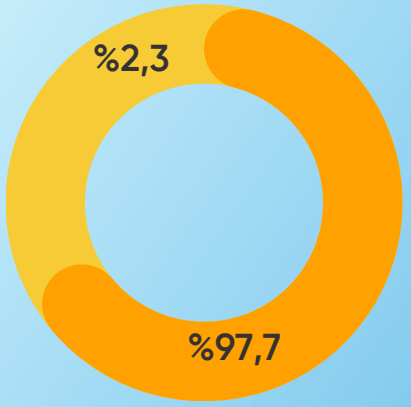
Yönetici ve Üzeri* Pozisyonlarda Kadın Temsili Oranı



Kadın Mühendis Oranı



Kadın Pilot Oranı



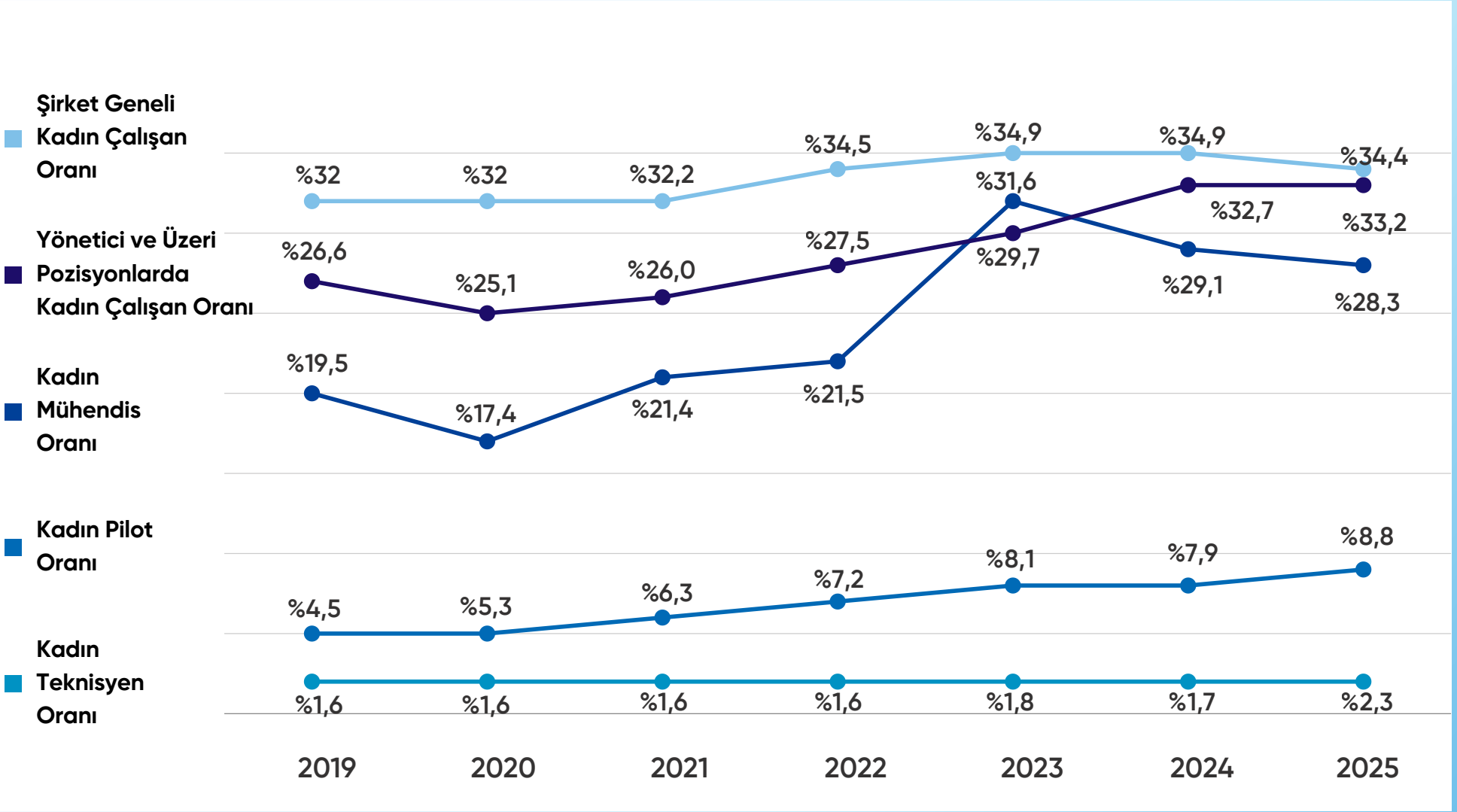
Kadın Teknisyen Oranı

*** Orta ve üst yönetim kadrosunu ifade etmektedir.**

Kadın ■ ■ **Erkek**

2019 – 2025 IATA Taahhüdümüz Kapsamında Kadın Çalışan Oranları

2019 yılında imzacısı olduğumuz "2025'te 25" girişimi kapsamında; kadın temsili, şirket genelinde korunmuş, özellikle yönetici, teknisyen ve pilot pozisyonlarında güçlenme eğilimi öne çıkmıştır. Meslek tanıtım günlerinde kadın mühendis adaylarına sektörü ve Pegasus çalışma ortamını tanıtıyor, terfi, işe alım ve pilot yetiştirme programlarımızda fırsat eşitliği sağlıyoruz.



UNGC Forward Faster: 2030'a Giden İki Net Taahhüt

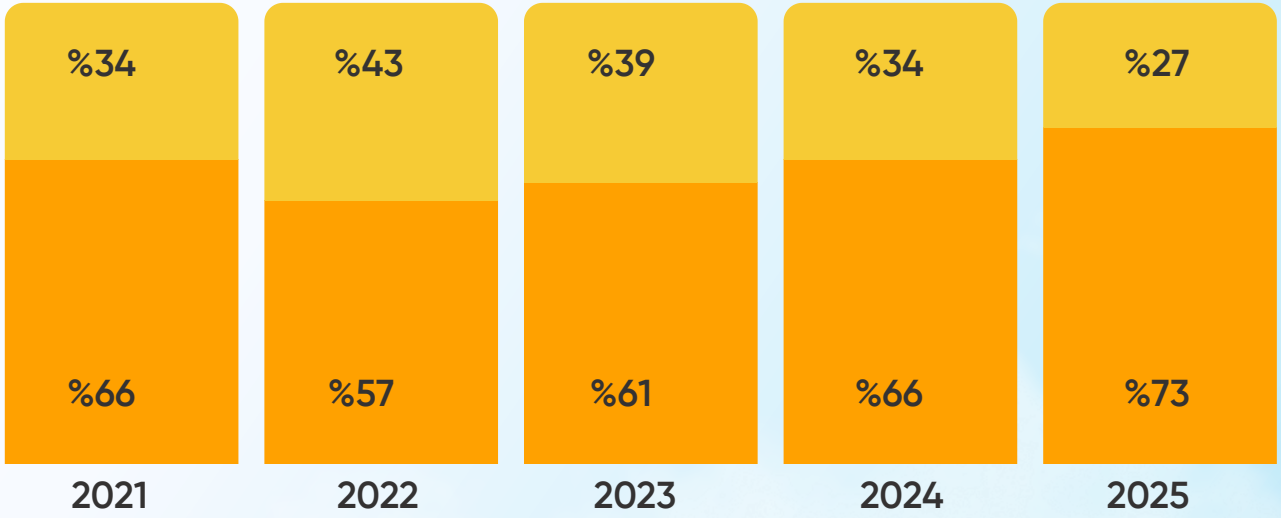
Kadınların ekonomiye katılımı ve ekonomik olarak güçlenmesi açısından cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının, mevcut şartlar devam ettiği takdirde 169 yıldan uzun süreceği öngörülmektedir. Bu gerçekliği değiştirmek ise mümkün. UNGC Forward Faster'ın aksiyona geç çağrısına kulak vererek "Cinsiyet Eşitliği" başlığında paylaşılan iki ana konuda hedeflerimizi belirledik.

- **2030 yılına kadar tüm yönetim seviyelerinde eşit temsil, katılım ve liderlik.**
- **2030'a kadar eşit değerli işler için eşit ücret.**

3 Kariyer Hayatında Eşitlik

İşe alım süreçlerimizde doğru iş, doğru insan eşleşmesi olduğu sürece adaylarımızın dil, ırk, vatandaşlık ya da cinsiyet gibi farklılıklarını gözetmez, toplumsal cinsiyet dengesi konusunda fırsat eşitliği sağlamaya yönelik yeni uygulamaları hayata geçiririz.

İşe Alınan Çalışan Sayılarında Kadın & Erkek Dağılımı

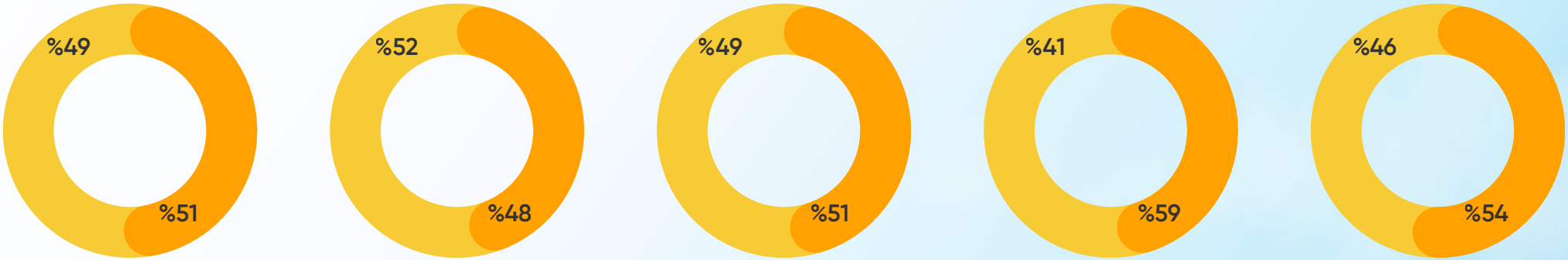


2026 Yıl Sonu İtibarıyla Hedefimiz;

%40

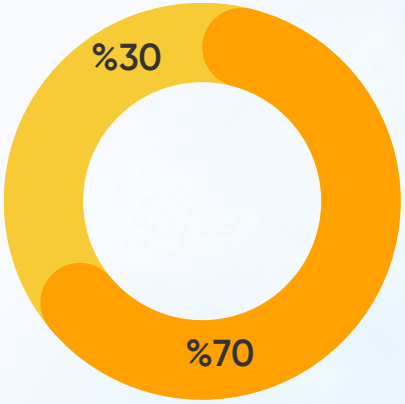
Kadın Erkek

Terfi Eden Çalışan Sayılarında Kadın & Erkek Dağılımı



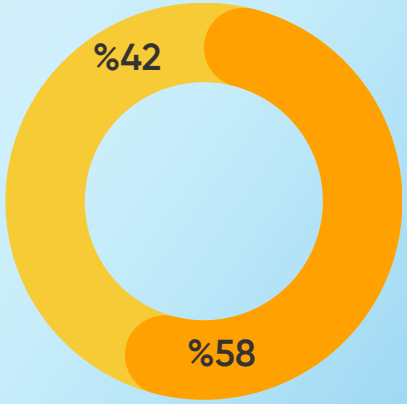
2021 2022 2023 2024 2025

Direktör ve Üzeri Pozisyonlar İçin Yedekleme Planı Havuzunda Kadın & Erkek Dağılımı



2025

Yetenek Havuzunda Kadın & Erkek Dağılımı



2025

Kadın Erkek

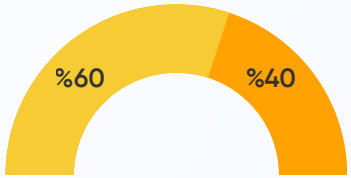
2025 Yılında Toplam 670 Üniversite Öğrencisine Staj İmkanı Sağladık.

- Gençlerin havacılık sektörünü keşfetmelerine olanak tanıyıp, kariyer yolculuklarında yeni perspektifler kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla stajyer alımlarımızı gerçekleştiriyoruz.

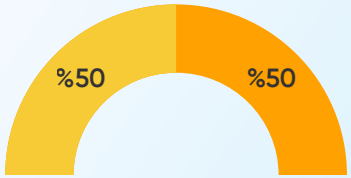
GoYoung Programında Kadın & Erkek Dağılımı

%63 **%38**

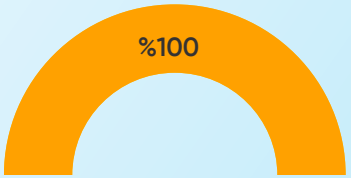
GoYoung Programında Kadın & Erkek Dağılımı - Fonksiyon Kırılımı



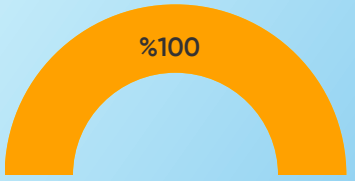
Bilgi Teknolojileri



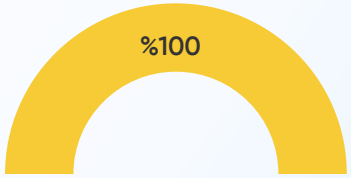
Teknik



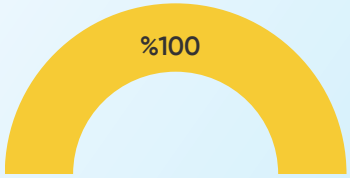
Operasyon



Finans

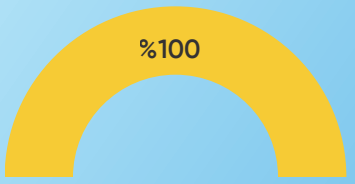


Ticaret



İnsan Kaynakları

Uçuş İşletme



Yer İşletme Grup

*** GoYoung Programı: Üniversite öğrencisi genç yetenekleri, part-time çalışma imkanıyla Pegasus bünyesine kattığımız gençlik programımızdır.**

Kadın **Erkek**

SEN neler ki iste GOYOUNG

2026 Yıl Sonu İtibarıyla Teknik GoYoung Programındaki Kadın Temsil Oranının %40 Olmasını Hedefliyoruz.

Cadet Programında Kadın & Erkek Dağılımı

%25 **%75**

Cadet Başvuru Oranı

%18 **%82**

Cadet Sınıflarında Temsil Oranı

*** Cadet Programı: Pilot olma yolunda hiçbir eğitim almamış ve deneyimi olmayan adaylara yönelik gerçekleştirdiğimiz, pilot yetiştirme eğitim programımızdır.**

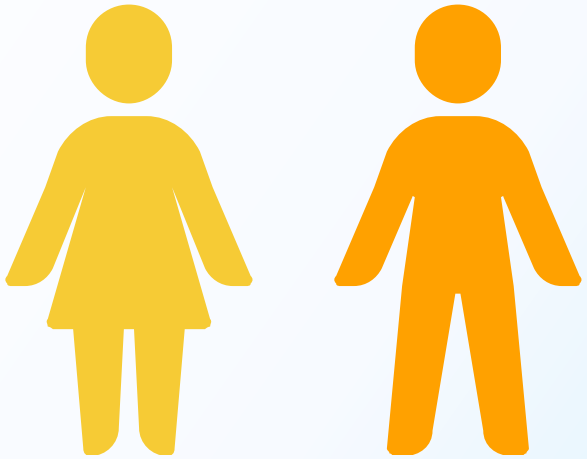
Kadın ■ ■ **Erkek**

2026 Yıl Sonu İtibarıyla Cadet Sınıflarındaki Kadın Pilot Adayı Oranının

%20

Seviyesinde Sürdürülmesini Hedefliyoruz.

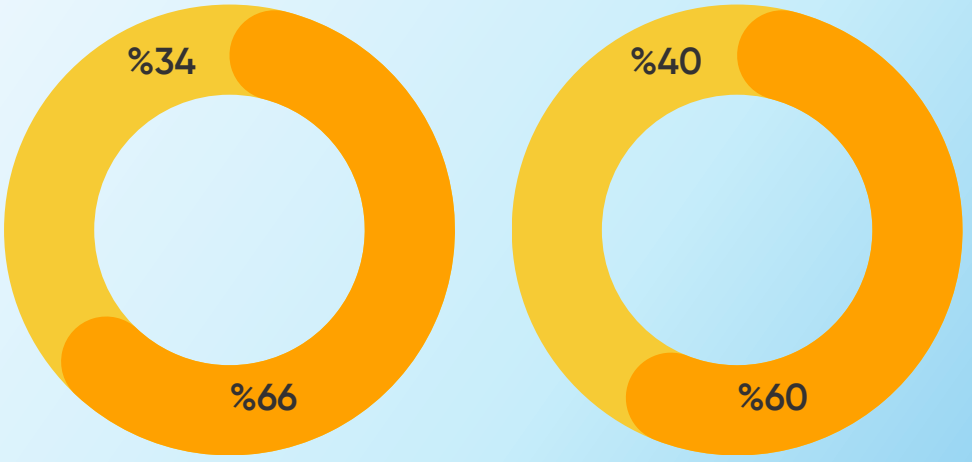
Kadın & Erkek Kıdem Ortalamaları



5,2 YIL

4,9 YIL

Turnover Kadın & Erkek Dağılımı

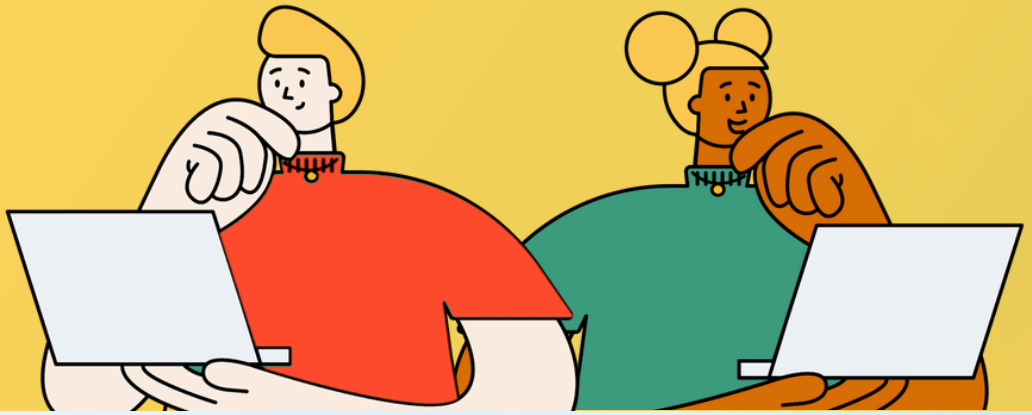


2024

2025

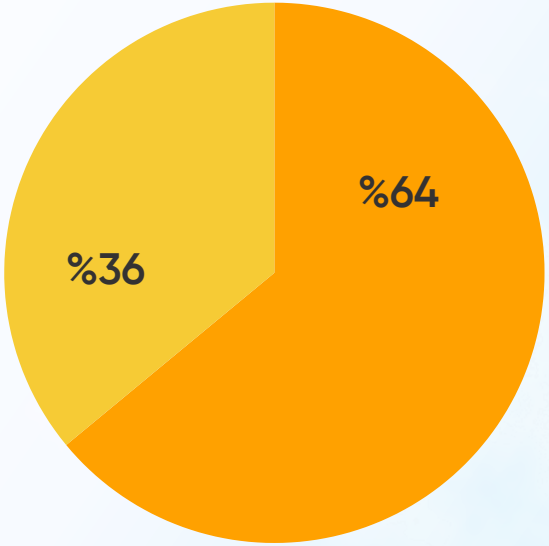
Kadın Erkek

4 Gelişim Yolculuğunda Cinsiyet Eşitliği

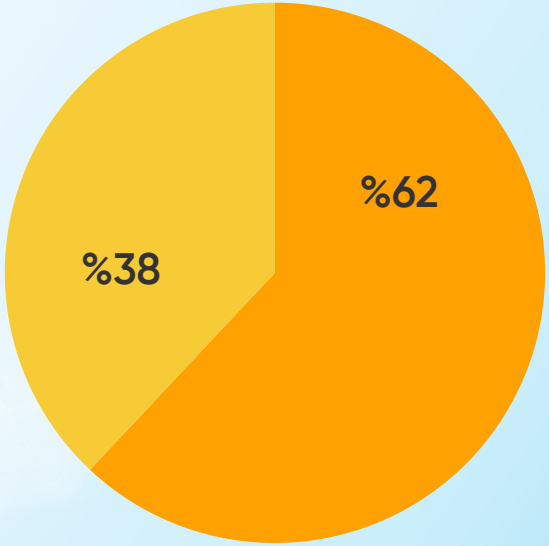


Pegasus kariyer yolunda gelişim fırsatları herkese açıktır. Pegasus Akademi, kapsayıcılık ve çeşitliliğe yönelik eğitim fırsatları ile tüm çalışanlarımızı kucaklar.

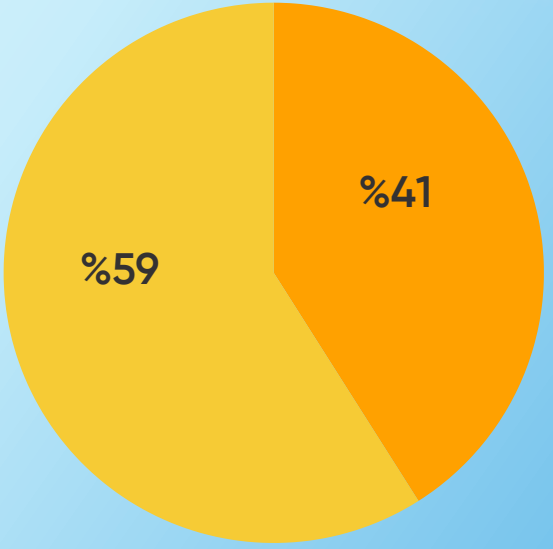
Liderlik Eğitimi Programlarına Katılan Kadın & Erkek Oranı



Kişisel Gelişim Programlarına Katılan Kadın & Erkek Oranı



Fonksiyonel Gelişim Programlarına Katılan Kadın & Erkek Oranı



Kadın Erkek

Kişi Başı Eğitim Süresi | **16 SAAT**

Eğitim Yönetim Dağılımı

%60	%40
Çevrim İçi Eğitim	Sınıf İçi Eğitim

PEGASUS AKADEMİ

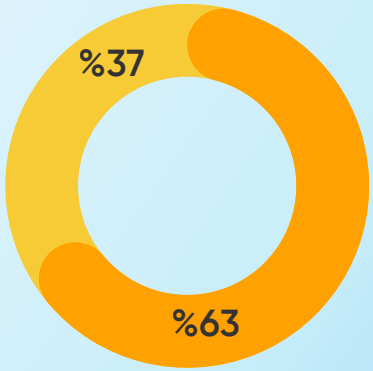
Kabin Eğitimi Programları

11.487

Toplam Eğitim Saati

12.731

Toplam Katılımcı Sayısı



2025

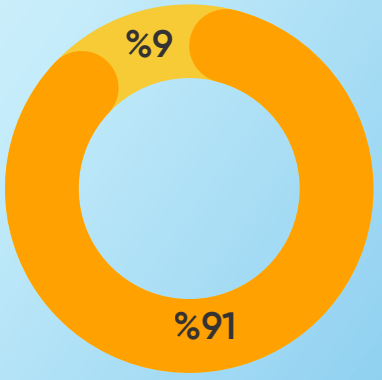
Kokpit Eğitimi Programları

36.564

Toplam Eğitim Saati

1.770

Toplam Katılımcı Sayısı



2025

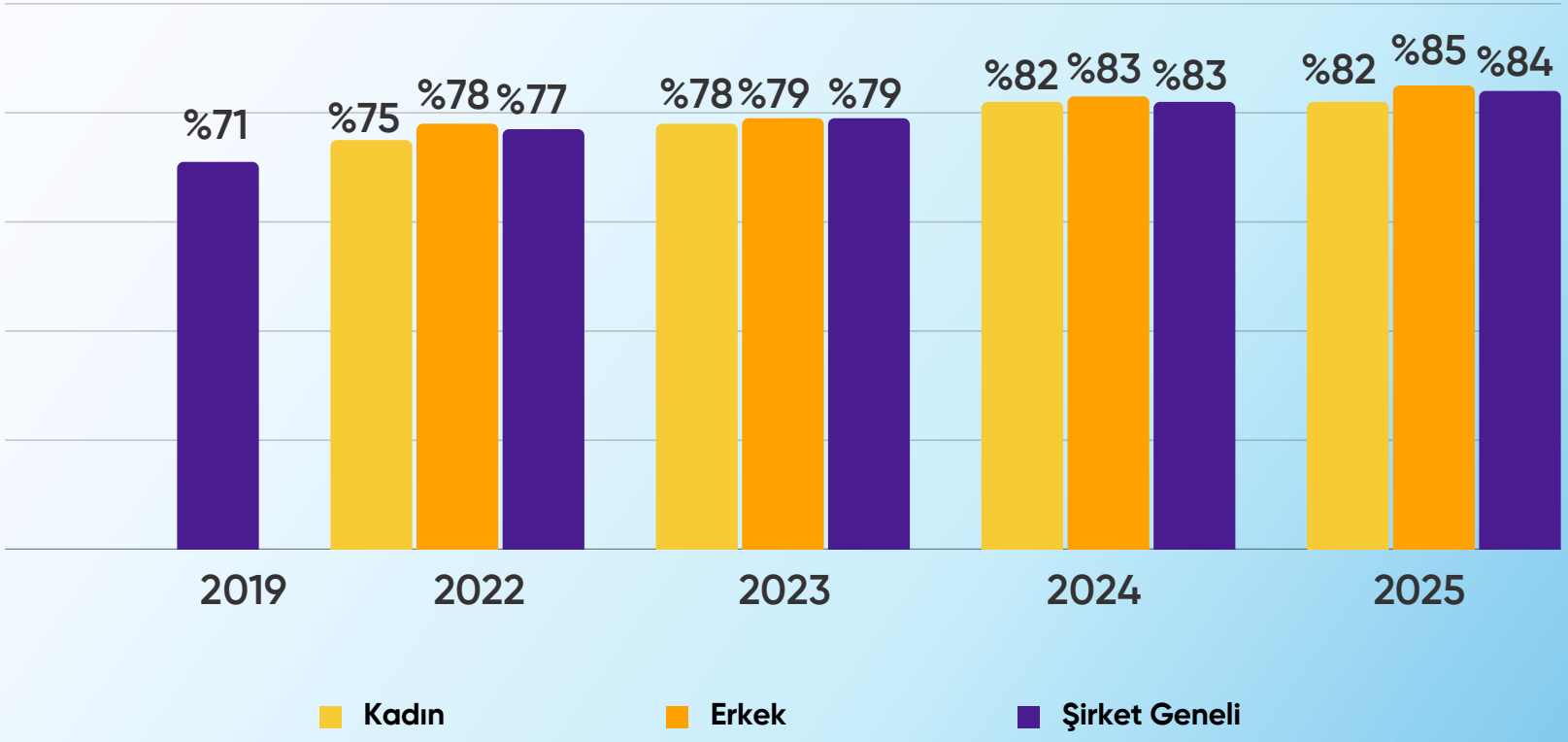
Kadın Erkek

Pegasuslu Olmak

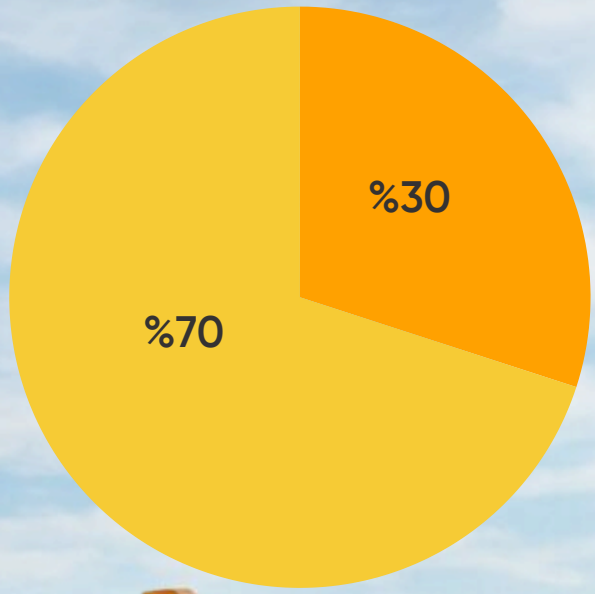
Pegasus'ta eşit imkanlarla çalışırız. Çalışma hayatında eşit uygulamaları düzenleyen yönetmelik ve prosedürlerin yanı sıra tüm Pegasuslularda eşitlik & çeşitlilik & kapsayıcılık bilinci vardır.

Çalışan Bağlılığı Anketi Sürdürülebilir Bağlılık Puanları

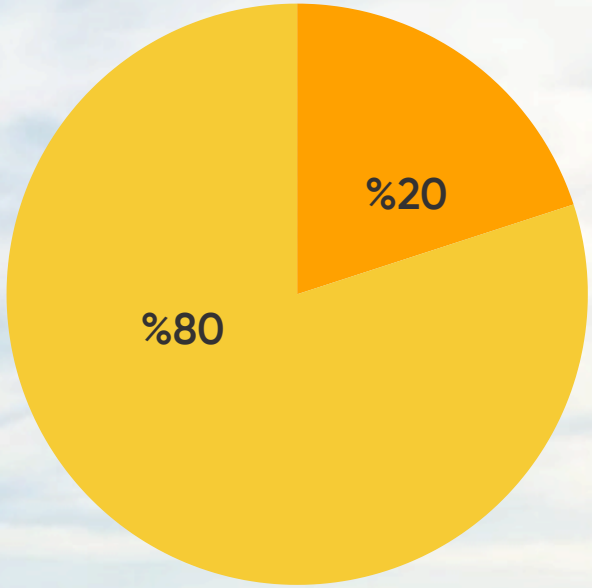
2025 yılı Sürdürülebilir Bağlılık skorumuz Türkiye normunun 4, global havayolları normunun 5 puan üzerinde konumlandı.



Pegasus Sürdürülebilirlik Çalışma Gruplarında Kadın & Erkek Oranı



Pegasus Harmoni Çalışma Gruplarında* Kadın & Erkek Oranı

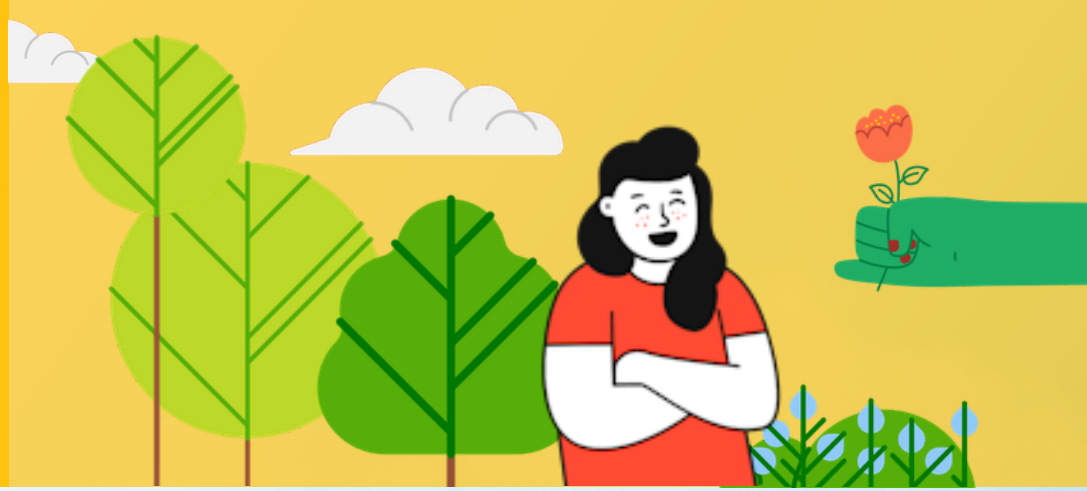


*Çalışma gruplarımız 115 çalışma arkadaşımızın gönüllü katılımıyla oluşturulmuştur.

Kadın Erkek

Rotamız Sürdürülebilir Bir Gelecek

Pegasus Hava Yolları olarak her geçen yıl büyüyor ve çevre dostu projelerimizi hayata geçirmeye devam ediyoruz.



Net Sıfıra Yolculuk

Rotamız Temiz Bir Gelecek

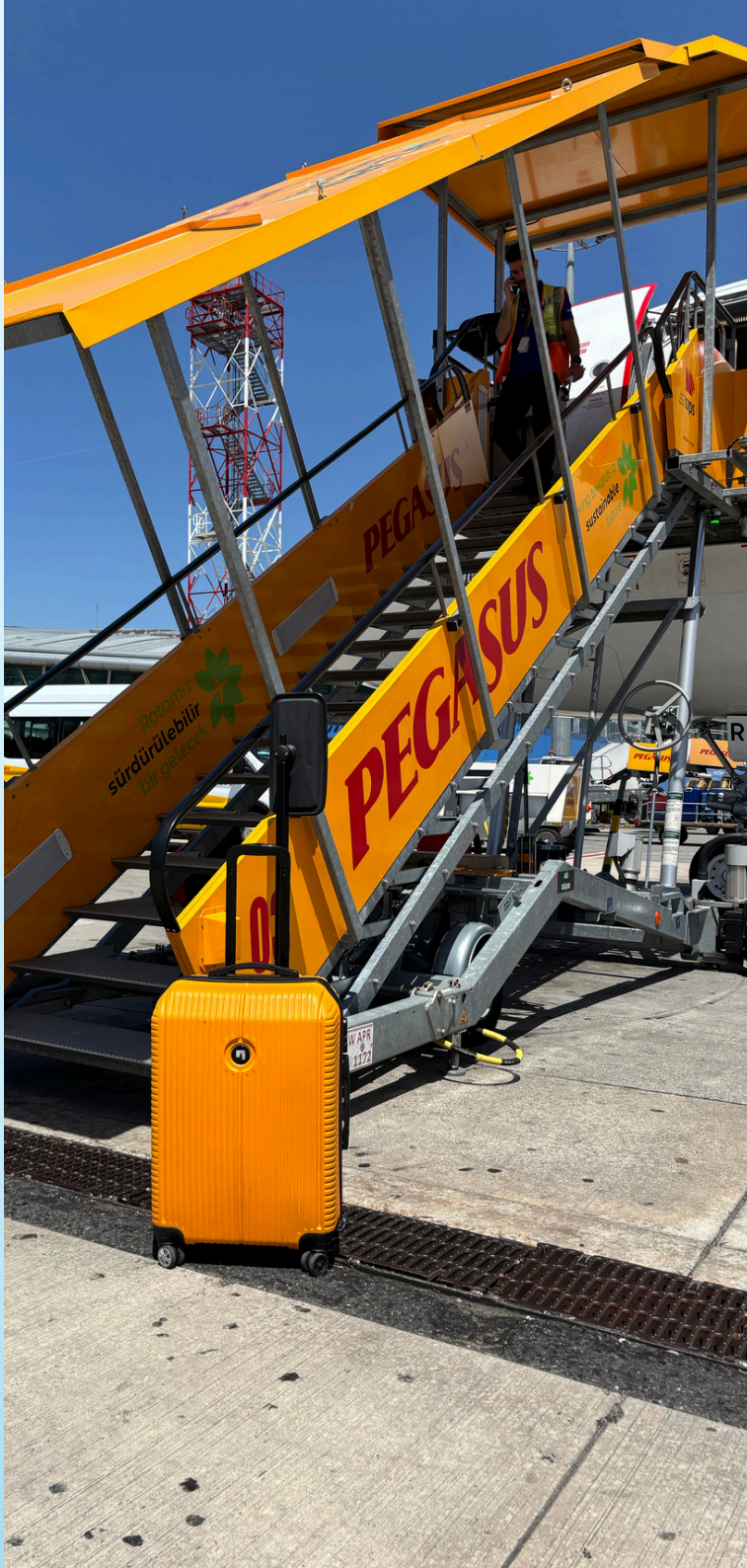
2025 yılında emisyon yoğunluğundaki performansımızı kararlılıkla iyileştirmeye devam ederek 56,9 gr CO_2/RPK seviyesine ulaştık. Bu performans, 2030 yılı için belirlediğimiz birim emisyon yoğunluğunu 2019 yılına kıyasla %20 oranında azaltma hedefimizin %10'undan fazlasını gerçekleştirdiğimizi göstermektedir. 2050 Net Sıfır Emisyon Hedefimiz kapsamında kapasitemizi geliştirmeye devam ediyoruz.

Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) kapsamında Sürdürülebilirlik ve İklim açıklamalarımızı finansal etkilerimizle birlikte açıklayan 2024 finansal yılına ait sürdürülebilirlik raporumuzu ilk kez yayımladık. Bu rapor küresel IFRS (International Financial Reporting Standards) S1 ve S2 standartlarıyla tam uyumlu bir rapor niteliği taşımaktadır.

2015 yılında İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı'nda yer ekipmanlarımızın sürdürülebilir dönüşüm sürecine başladık. O tarihten bu yana elektrikle çalışan traktörler kullanmaktayız ve elektrikli yer güç ünitelerinin (e-GPU) devreye alınmasıyla Türkiye'de bu teknolojiyi benimseyen ilk havayolu olduk. Yer operasyonlarımızın dönüşümüne yönelik çalışmalarımıza kararlılıkla devam ediyoruz.

2025 yılında sürdürülebilirlik ve çevrenin korunması hedeflerimize uygun şekilde artık kullanılamayacak durumda olan üniformaların geri dönüşümüne yönelik "Tekstil Dönüşüm Projemizi" hayata geçirdik. Bu projenin sonucunda elde edilen ipliklerden çeşitli kullanılabilir ürünler üretilerek malzemelerin döngüsel ekonomiye kazandırılması sağlanmaktadır. Bu yaklaşım, hem kaynakların daha verimli kullanımını desteklemekte hem de duyarlı bir üretim anlayışına katkıda bulunmaktadır. Tekstil atıklarına ek olarak metal atıklarımızın belirli oranda geri kazanımı ile metal pin üretimi gerçekleştirdik.

Sürdürülebilir Havacılık Yakıtı kullanımının teşvik edilmesine yönelik yürürlüğe giren ReFuelEU Havacılık Yönetmeliği kapsamında 2024 finansal yılı için ilk raporlama sürecimizi başarıyla tamamladık.



HARMONİ

Rotamız Eşit ve Çok Sesli Bir Gelecek

- PegaTalks etkinliklerimiz kapsamında, toplumsal cinsiyet dengesi odağında konuşmacı olarak Mert Fırat'ı ağırladık. Konuyu yalnızca bir kadın meselesi olarak ele almadan, erkek müttefikliğinin toplumsal dönüşümdeki kritik rolüne dikkat çektik.

- Farkındalık çalışmalarımız 2025'te de tüm hızıyla devam etti. Operasyon ekiplerimizle sahada bir araya gelerek cinsiyet dengesi odağında sohbetler gerçekleştirdik; deneyimleri dinledik, bakış açılarını paylaştık.

- 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü kapsamında, Tezgahçılar ekibiyle bir araya gelerek şiddetin türleri ve mikro şiddet farkındalığı odağında bir atölye çalışması gerçekleştirdik.

- İlk İSG Şenliğimiz kapsamında operasyon ekiplerimizle buluştuk; farkındalık ve eğlenceyi bir araya getiren keyifli bir gün geçirdik.

- İş sağlığı ve güvenliğinin yanı sıra, çalışma arkadaşlarımızın iyi olma hallerini desteklemek amacıyla sağlık ve psikoloji alanlarında çeşitli webinar ve söyleşiler gerçekleştirdik.

#BURADAYIZ

Rotamız Birlikte Daha İyi Bir Gelecek

- Türk Eğitim Vakfı ile birlikte yürüttüğümüz “Her Adım Geleceğe Burs Fonu” kapsamında, 1.000 kız üniversite öğrencisine eğitim desteği sağlıyoruz. Bunun yanı sıra, farklı projeler aracılığıyla bursiyerlerimizle bir araya geliyoruz. 2025 yılında, 111 başvuru arasından seçilen 54 TEV bursiyerimizin hem kişisel hem de profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla mentorluk görüşmeleri gerçekleştirildi.

- İstanbul Maratonu’nda 45 gönüllümüzle TEV için koşarak, topladığımız 231.797 TL bağış ile kız üniversite öğrencilerine eğitim desteği sağladık.

- Kitap bağışlarımızla, Haliliye/Şanlıurfa’daki öğrencilerin yeni kütüphanelerini kurmalarına destek olduk.

- Trekking kulübümüz bu sene de patili dostlarımız için bir proje gerçekleştirdi. 500 kap mama dağıtımıyla Pegasuslular sayesinde 500 sokak hayvanına ulaşıldı.

- “Yarınlara Uçuyoruz: Teknolojide İlk Adım” projesiyle; Hatay Antakya’daki konteyner kentlerde yaşayan 30 kadın için yüz yüze yoğunlaştırılmış bir dijital okuryazarlık programı ve toplamda 621 kadına ulaşmayı başaran çevrimiçi dijital okuryazarlık eğitim programı hayata geçirdik.

- Günlük hayatta çoğu zaman gözden kaçan engelleri, beş duyu üzerinden kurgulanan bir farkındalık deneyimiyle anlamayı ve empatiyi güçlendirmeyi amaçladık.

Ödüllerimiz

Pegasus olarak havacılık sektöründe hep bir adım önde olmak için çalışıyoruz. Yerel ve uluslararası platformlarda kazandığımız ödüllerimizle başarılarımızı gururla taçlandırıyoruz.

- 2023 yılında "Sıfır Atık Göklerde" projemizi hayata geçirdik. İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı'nda atık yönetiminden sorumlu Pendik Belediyesi iş birliğiyle kabinlerimizde geri dönüştürülebilir ambalaj atıklarını ayrı toplamaya başladık. 2025 yılında geliştirdiğimiz atık takip sistemiyle bu atıkları dijital olarak izleyerek verimliliğimizi artırdık. Bu çalışmamızla Türkiye Kurumsal Sorumluluk Derneği tarafından "Atık Yönetimi" kategorisinde Bronz Ödül'e ve "Sürdürülebilirlik İletişimi" kategorisinde Özel Ödül'e layık görüldük.

- 2025 yılında 3 adet Airbus A321neo uçağımız için sosyal ve çevresel taahhütlerimizi içeren Sürdürülebilirlik Bağlantılı Finansman (Sustainability-Linked Loan) gerçekleştirdik. Yaptığımız bu çalışmayla aynı zamanda Airline Economics tarafından verilen "Yılın Sürdürülebilirlik Ekibi" ödülüne layık görüldük.

- Boğaziçi Üniversitesi, Mühendislik Kulübü tarafından her yıl düzenlenen Boğaziçi İş Dünyası Ödülleri kapsamında 2025 Sürdürülebilirlik Ödülü'ne layık görüldük.

- “Cabin Crew Career Check” kabin memuru işe alım programımızla, Brandverse Awards 2025'te İşveren Markası İletişimi kategorisinde Altın ödüle layık görüldük.

- Gençlerin kariyer platformu Youthall tarafından düzenlenen Youth Awards 2025'te 3 ödül kazandık. CEO’muz Güliz Öztürk ile “Gençlere En İlham Veren CEO” kategorisinde Altın Ödül, “En Çok Çalışılmak İstenen Ulaşım/Taşımacılık Şirketi” kategorisinde Altın Ödül, GoYoung ile “En Beğenilen İşe Alım Programı” kategorisinde Bronz Ödül’ün sahibi olduk.

- Sürdürülebilir İş Ödülleri 2025'te Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kategorisinde örnek gösterilen kurum seçildik.

- Sales Network tarafından bu sene dördüncüsü düzenlenen, öğrenciler ve profesyoneller tarafından en çok çalışılmak istenen şirketlerin listelendiği oylamada Pegasus Hava Yolları olarak “Best Team to Join” seçildik.

- Brandon Hall Group Excellence in Action programında “Şirket Kültürü” kategorisinde Gümüş Ödül kazandık. Aynı programda aldığımız diğer ödüller ise;

  - En İyi Yetenek Yönetimi Stratejisi, Altın Ödül
  - En İyi Çalışan Deneyimi, Altın Ödül
  - En İyi Karma Öğrenme Programı, GoLead Programımızla, Altın Ödül
  - En İyi Öğrenme Programı Sonuçları, GoAhead Programımızla, Altın Ödül
  - En İyi İşe Alım İletişimi ve İşveren Markası, Cabin Crew Career Check Programımızla, Altın Ödül
  - En İyi Stajyer Seçme ve Oryantasyon Programı, Jump Seat Programımızla, Altın Ödül
  - En Özgün veya Yenilikçi Yetenek Kazanımı Programı, GoYoung Programımızla, Gümüş Ödül
  - En İyi Aday Deneyimi Programı, Cabin Crew Career Check Programımızla, Bronz Ödül

- Stevie Awards’ta 10 ödül kazandık.

  - Havacılık ve Savunma Sektöründe Yılın İşvereni, Altın Ödül
  - En İyi Yetenek Kazanımı Süreci GoYoung Genç Yetenek Programımızla, Altın Ödül
  - En Başarılı Karma Öğrenme Uygulaması GoLead Liderlik Programımızla, Altın Ödül
  - En Yenilikçi Yetenek Kazanımı Programı Cabin Crew Career Check Programımızla, Gümüş Ödül
  - Liderlik Gelişimi, GoAhead Liderlik Programımızla, Gümüş Ödül
  - Çeşitlilik & Kapsayıcılık, Harmoni İnisiyatifimizle, Gümüş Ödül
  - İç İletişim, İnsan Odaklı İletişimimizle, Gümüş Ödül
  - En İyi Yetenek Yönetimi Stratejisi, İnsan Odaklı Yetenek Yönetimimizle, Gümüş Ödül
  - En İyi Genç İstihdamı Stratejisi, Jump Seat Staj Programımızla, Bronz Ödül
  - En İyi Yetenek Kazanımı Süreci, Pegasus Pilot Yetiştirme Programımızla, Bronz Ödül

İş Birliklerimiz

Pegasus olarak sürdürülebilir ve eşit yarınlar için çalışıyoruz. Bu kapsamda sosyal sorumluluk projelerini destekliyor, birçok ulusal ve uluslararası platformda toplumsal cinsiyet dengesi taahhütlerine imzamızı atıyoruz.

- 2015-2016 voleybol sezonundan bu yana Eczacıbaşı Vitra Kadın Voleybol Takımı'nın resmi havayolu destekçisiyiz. Voleybol Kadınlar 1. Ligi'nin iddialı ekiplerinden Eczacıbaşı Vitra Kadın Voleybol Takımı, yurt içindeki deplasman maçlarına ve Avrupa Şampiyonlar Ligi, FIVB Dünya Kulüpler Şampiyonası karşılaşmalarına Pegasus ile uçuyor.

- 2019 yılında IATA'nın "2025'te 25" girişimine imza atarak, şirketimiz içerisinde cinsiyet dengesini sağlamak konusunda taahhütte bulunduk. Bu kapsamda hedefimizi her yıl gözden geçirmeye devam ediyoruz.

- Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun kadınlar, çocuklar ve engelli bireylerin koşullarının iyileştirilmesi ve temel ihtiyaçlarının sağlanarak onlar için psikososyal açıdan güvenli alanların oluşturulmasını hedefleyen "Mor Yerleşke" projesinin, 2023 yılı itibarıyla ulaşım sponsoruyuz.

- UNGC Forward Faster kapsamında odağımızı iki başlıkta somutlaştırdık. “Cinsiyet Eşitliği” temel hedefi altında yer alan kadın erkek oranlarında eşit temsiliyetin sağlanması ve eşit işe eşit ücret verilmesi. 2030 yılına kadar bu taahhüdümüzü gerçekleştirmek için çalışmalarımıza devam ediyoruz.

- BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) platformuna katılan dünyadaki ilk havayolu şirketiyiz.

- Genel Müdürümüz Sn. Güliz Öztürk, United Nations Global Compact Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olarak görev almaktadır.

- Women in Sales Network sosyal projesi kapsamında Program Partneri olarak çalışıyoruz.

- Kadınların iş hayatında sürdürülebilir bir şekilde var olmalarını ve liderler olarak yükselmelerini desteklemek için faaliyet gösteren PWN İstanbul'un destekçisiyiz.

- Fırsat eşitliği sağlayan meraklı, araştırmacı, üretken, cesareti ve özgüveni yüksek teknologların yetişmesine imkan sunan çalışmalara imza atan Wtech Teknolojide Kadın Derneği'ni destekliyoruz.

- Cumhuriyetimizin 100. yılında, 1.000 kız öğrenciye üniversite bursu sağlamak üzere Türk Eğitim Vakfı ile bir araya gelerek "Pegasus Her Adım Geleceğe Burs Fonu" projesini başlattık. TEV tarihinde tek seferde verilen en yüksek destek olan bu iş birliği kapsamında, bursiyerlerin %25'i deprem bölgelerinden geliyor.

- Young Guru Academy (YGA)'nın, dezavantajlı bölgelerdeki gençlere ve çocuklara erken yaşta bilimsel bakış açısı ve çözüm odaklı düşünme becerisi kazandırarak günümüz sorunlarına teknoloji temelli, köklü çözümler üretmelerini hedefleyen "Bilim Seferberliği" projesinde ulaşım sponsoruyuz.

PEGASUS

harmoni