



Yaşar

daha iyi bir yaşam için

Yaşar 2011 Sürdürülebilirlik Raporu



İçindekiler

Raporlama Yaklaşımımız	2
Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı	4
İcra Başkanı'nın Mesajı	6
Kısaca Yaşar Holding	8
Misyonumuz ve Kurumsal Değerlerimiz	10
Kurumsal Profil	
Pınar Süt	12
Pınar Et	14
Pınar Su	16
YBP	18
Çamlı Yem Besicilik	20
Dyo Boya	22
Dyo Matbaa Mürekkepleri	24
Viking Kağıt	26
Altın Yunus	28
Desa Enerji	30
Astron	32
Yaşar Topluluğu'nda Yönetişim	
Kurumsal Yönetim	34
Kurumsal İtibar Yönetimi	36
Risk Yönetimi	38
İş Etiği	40

Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Yaklaşımı	42
Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele	44
Enerji Verimliliği	56
Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri İle İşbirliği	62
Çalışanlarımız	64
Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz	78
Toplumla İlişkilerimiz	86
Yönetim Sistemleri Çalışmalarımız	94
Bulduğumuz Sektördeki Gelişime Destek	96
Toplumsal Katkı Projelerimiz	98
Eğitim ve Yayınlarımız	102
Sponsorluklarımız ve Ödüllerimiz	112
GRI Endeksi ve KİS İlkeleri	116



Raporlama Yaklaşımımız

Sürdürülebilirlik nedir?

En genel tanımıyla geleneksel ekonomik öncelikli bakış açısının yanına sosyal ve çevresel bakış açısının da şirket faaliyetlerine yerleştirilmesidir.

Yaşar Topluluğu olarak geleneğimizde var olan bu yaklaşım 2007 yılından bu yana daha sistematik olarak uygulanmakta ve 2009 yılından itibaren raporlanarak paydaşlarımızın dikkatine sunulmaktadır.

Yaşar Topluluğu olarak temel hedefimiz "Daha İyi Bir Yaşam İçin" faaliyette bulunduğumuz coğrafyada kaliteli ve güvenilir ürünler sunarak yaşam kalitesinin artırılmasıdır.

Kasım 2007 tarihinde Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (KİS) imzalayan Topluluğumuz 2009 ve 2010 İlerleme Bildirimlerini yayımlamıştır. Bu yıl ise sürdürülebilirlik çabalarımızı

daha değişik bir yaklaşımla paydaşlarımıza raporlama kararını aldık. Bu rapor ile başlayarak her yıl sürdürülebilirlik raporu yayımlamayı planlıyoruz.

Raporumuzun ana omurgasını BM KİS oluşturmakla birlikte Küresel Raporlama Girişimi'nin (GRI) sürdürülebilirlik raporlama ilkeleri de dikkate alınmıştır.

GRI Nedir?

Finansal raporlamada olduğu gibi sürdürülebilirlik raporlamasında da güvenilirlik, tutarlılık ve karşılaştırılabilirlik ilkelerinin sağlanabilmesi önemlidir. GRI bu anlamda en önemli yol gösterici mekanizmalardan biridir. GRI sürdürülebilirlik hakkında küresel olarak paylaşılan bir kavram çerçevesi sunmaktadır.

Raporumuz, Yaşar Topluluğu şirketlerinin ilgili tüm departmanlarının desteği ile hazırlanmış olup veri ve bilgi toplama süreci Kurumsal İlişkiler Koordinatörlüğü'nce yönetilmiştir. Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi ve ayrıca KİS Raporlama Ekip Üyeleri rapor çalışmalarında yer almışlardır.

Raporumuza Türkçe ve İngilizce olarak aşağıda yer alan adreslerden de elektronik ortamda ulaşmak mümkündür:

www.yasar.com.tr



<http://www.unglobalcompact.org/participants/detail/10228-Yasar-Holding-Co->

Rapor İçeriğinin Belirlenmesi

Raporumuz 01/01/2011 ve 31/12/2011 tarihleri arasında Türkiye'de yürütülen faaliyet ve projeleri kapsamaktadır. Bu yıl rapor kapsamı genişletilerek Desa Enerji A.Ş. yi de çalışmamıza dahil etmiş bulunuyoruz. Böylece raporumuzda ele alınan topluluk şirket sayısını 10'dan 11'e yükseltmiş bulunmaktayız.

Ayrıca rapor içeriğinde Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı ve Selçuk Yaşar Spor ve Eğitim Vakfı tarafından kurulmuş bulunan Yaşar Üniversitesi de yer almaktadır. Ancak rapor genelinde açıklanan verilere bu kuruluşlar dahil değildir. Sadece faaliyetleri rapora konu edilmiştir.

Şirket İsmi:

Yaşar Holding A.Ş.

Faaliyet Alanı:

Gıda-içecek, boya, tarımsal üretim, kağıt, ticaret- hizmet

Çalışan Sayısı:

6.750

KİS Üyelik Tarihi:

12 Kasım 2007

Adres:

Şehit Fethi Bey Cad. No:120 35210 İzmir, Türkiye

Yetkili Kişi ve Pozisyonu:

Dilek EMİL, Koordinatör, Kurumsal İlişkiler

İrtibat Bilgileri

Tel:

0 312 294 92 00

E-posta:

dilekemil@yasar.com.tr

Sürdürülebilirlik ve Yaşar'ın Yarattığı Değer



"Daha İyi Bir Yaşam İçin" yola çıkan Yaşar Topluluğu, içinde bulunduğu toplum, çevre ve tüm paydaşları için değer yaratmayı faaliyetlerinin odağına yerleştirmiştir.

Yaşar Topluluğu şirketleri, müşteri ve tüketicilerinin ihtiyaçlarını, yenilikçi yaklaşımıyla, verimlilik anlayışıyla ve sürdürülebilirliğe katkı sağlayarak, yarattığı değerle karşılamaktadır.

Kasım 2007 tarihinde imzaladığımız Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi-KİS (Global Compact) ile birlikte, 2009 ve 2010 yılı İlerleme Bildirimlerimizi siz paydaşlarımızla paylaştık.

Günümüzde, sürdürülebilirliğin hepimizin hayatında giderek daha fazla önemli hale geldiğini biliyoruz.

"2050 Yılına Kadar Çevresel Görünüm" isimli OECD raporu da aynı konuya dikkat çekiyor. Rapor dört ana konunun tüm toplumların ve hükümetlerin gündeminde olması gerektiğini vurguluyor. İklim değişikliği, biyoçeşitlilik, su ve çevre kirliliğinin sağlığa etkileri. Son dönemde yaşanan durgunluğa rağmen, küresel ekonominin 2050 yılına dek yaklaşık 4 kat büyüyeceği tahmin edilmektedir.

Yükselen yaşam standartları, enerji, gıda ve doğal kaynaklara daha fazla talep demektir. Bütün bunların beklenen sonucu, çevre üzerinde daha fazla baskı yaratılmasıdır.

Sürdürülebilirlik raporumuzun ana omurgasını KİS ilkeleri oluşturmaya devam etmektedir. Çünkü KİS, sürdürülebilirlik ajandası içinde yer alması gereken, insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzluk gibi hayati konuları gündemde tutmak için önemli bir çıpa. Fakat bu noktadan daha ileriye giderek, üzerinde yaşadığımız gezegene saygının bir ifadesi olarak, topluma, insana değdiğimiz faaliyetleri ve Yaşar Topluluğu'nun yarattığı değeri daha ayrıntılı paylaşabilme adına, İlerleme Bildirimlerimiz yerine artık sürdürülebilirlik raporlarımızla karşınızda olacağız.

2011 yılı içinde sürdürülen yoğun çalışmalarımız sonucu oluşturduğumuz ilk sürdürülebilirlik raporumuzu paylaşmaktan ve ülkemizin sürdürülebilirlik çabalarına destek olmaktan büyük mutluluk duyuyorum.

Saygılarımla,

İdil Yiğitbaşı

Yönetim Kurulu Başkanı

Yaşar Topluluğu şirketleri, müşteri ve tüketicilerinin ihtiyaçlarını, yenilikçi yaklaşımıyla, verimlilik anlayışıyla ve sürdürülebilirliğe katkı sağlayarak, yarattığı değerle karşılamaktadır

Sürdürülebilirlik Eksenimiz



Yaşar Topluluğu olarak sürdürülebilirliği önemsemekte, sürdürülebilirliğin katma değerine inanmakta ve bu nedenle faaliyetlerimizi sürdürülebilirlik ekseninde devam ettirmekteyiz.

Yaşar Topluluğu'nun geleneğinde var olan, 2007 yılında Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak daha sistematik olarak raporladığımız sürdürülebilirlik çalışmalarımızın hedefi; çevresel, sosyal ve ekonomik performansımızı sürekli olarak ileriye götürmektir. Nitekim "Daha İyi Bir Yaşam İçin" vizyonumuz insanı, her alanda kaliteyi ve yarını faaliyetlerimizin odağına koymaktadır. Ayrıca, önceliğimiz de etkin, kısa bir anlatımdır. Bu öncelik, Yaşar Topluluğu şirketlerinin iş yapış biçimlerini, operasyonlarını ve organizasyonlarını geliştirmekte anahtar rol oynamaktadır.

6 Mart 2012 tarihinde açıklanan "Türkiye Ekolojik Ayak İzi Raporu"; ne kadar kaynağımız olduğunu, ne kadarının kim tarafından kullanıldığını belirleyerek, ülke olarak sürdürülebilir bir yaşama sahip olup olmadığımızı değerlendirmektedir. Türkiye'nin ekolojik limit aşımına neden olan sebeplerin başında karbon emisyonunun geldiği raporda vurgulanmaktadır. Ülke olarak büyümemizi karbon yoğunluklu olarak devam ettirmek, ulusal biyolojik kapasite sınırlarımız içinde yaşayamayacağımız anlamına gelmektedir.

Türkiye Ekolojik Ayak İzi Raporu, Yaşar Topluluğu olarak doğru bir yolda olduğumuzu bize bir kez daha göstermiştir. Kurumsal karbon ayak izi hesaplama çalışmalarımızı 10 şirketimizde aynı

anda başlattık. Amacımız aynı metodolojiyi kullanarak, bütüncül bir yaklaşımla konuyu ele almaktır. Şirketlerimizde "karbon ekipleri" oluştururken ve "karbon liderleri" yetiştirirken amacımız bireysel düzeyden başlayarak farkındalık düzeyini artırmak ve oluşturulan ekiplerle karbon konusunu iş süreçlerinin bir parçası haline getirmektir. Yapılan çalışmaların ayrıntılarını raporda bulacaksınız.

İnanıyoruz ki; sürdürülebilirlik ekseninde düşünmek ve faaliyet göstermek, paydaşlarımızla bu ekseninde iletişim kurmak Yaşar Topluluğu'nu çok daha ileri noktalara götürecektir. Çünkü sürdürülebilirlik, operasyonel maliyetlerin azalması, daha verimli üretim yapılması gibi somut sonuçlarının yanı sıra, tüketicilerimizle, müşterilerimizle ve yatırımcılarımızla daha sıkı bağlar geliştirmek gibi fiyatlandırılmayacak kadar değerli sonuçları da beraberinde getirecektir.

Sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi, her yıl daha da geliştirmeye çalıştığımız raporumuz aracılığıyla sizlerle paylaşmaktan büyük mutluluk duyuyorum.

Saygılarımla,

Dr. Mehmet Aktaş

İcra Başkanı

Sürdürülebilirlik ekseninde düşünmek ve faaliyet göstermek, paydaşlarımızla bu ekseninde iletişim kurmak Yaşar Topluluğu'nu çok daha ileri noktalara götürecektir

Kısaca Yaşar Holding

1945 yılında kurulmuş olan Yaşar Holding çok çeşitli tüketim ürünlerinden ağırlıklı olarak "Gıda ve İçecek" ve "Boya" sektörlerinde faaliyet göstermektedir.

"Gıda ve İçecek" grubumuz son derece iyi bilinen ve yüksek pazar payı bulunan "Pınar" markası altında geniş bir ürün portföyüne sahiptir. Süt, sürülebilir peynir, şarküteri ve yemeğe hazır dondurulmuş et ürünleri alanında sektörde liderliğini sürdürmektedir.

Yaşar'ın boya sektöründe 1927 yılına kadar uzanan bir geçmişi bulunmaktadır. Günümüzde müşterilerine 1.000'den fazla ürün, 3.500 farklı ambalaj ve 6.000 farklı renk seçeneği sunan "Dyo" markası ile hizmet vermektedir.

Yaşar Topluluğu bünyesinde 6 tanesi İMKB'de işlem gören toplam 20 şirket, 2 vakıf ve 18 fabrika ve üretim tesisi bulunmaktadır. 6.750 kişiyi doğrudan istihdam etmektedir.

"Gıda ve İçecek" işkolunda Körfez ve AB ülkeleri; "Boya" işkolunda ise Asya, Avrupa ve Körfez ülkeleri başta olmak üzere ihracat gerçekleştirmektedir.

Gıda ve İçecek grubu Pınar Foods GmbH şirketi ile Almanya'da faaliyet gösterirken, HDF FZCO ise Pınar markasını başta Körfez Ülkeleri olmak üzere Orta Doğu'da kaliteli ve güvenilir bir bölgesel marka yapmak misyonu ile Dubai'de kurulmuştur.

Boya grubunda Kemipex 1996'dan bugüne Yaşar Boya grubuna ait ürünlerin Rusya'da satış, pazarlama ve dağıtım faaliyetlerini yürütmektedir. Ayrıca Rusya'nın Krasnodar şehrinde üretim tesisi 2010 yılında faaliyete geçmiştir.

2003 yılında kurulan S.C. Dyo Balkan S.R.L Romanya'da faaliyet göstermekte olup inşaat boya ve ahşap vernikleri ürünlerini ülke genelinde satmaktadır.

Dyo Sipes Mediterranean Trade for Paints Co. 2004 yılında Mısır'da Sipes grubu ile yapılan işbirliği sonucunda kurulmuştur. İşbirliği oto tamir ve mobilya boya üretim, satış ve pazarlama konularındadır.

Yaşar Topluluğu'nun 2011 yılında brüt yaklaşık cirosu 3 milyar TL olarak gerçekleşmiştir.



Gıda ve İçecek Grubu

en sevilen lezzetler
en sağlıklı ürünler
en son teknoloji

Pınar Süt
Pınar Et
Pınar Su
Çamlı Yem Besicilik
YBP
Pınar Foods GmbH (Almanya)
HDF FZCO (Dubai)

Boya Grubu

teknolojik liderlik,
güçlü markalar ve
dağıtım ağı

Dyo Boya
Dyo Matbaa Mürekkepleri
Kemipex Joint-stock Co. (Rusya)
S.C. Dyo Balkan SRL (Romanya)
Mediterranean Trade for Paints Co. (MTP Co.) (Mısır)

Temizlik Kağıtları Grubu

çevre dostu üretim,
yenilikçi ürünler

Viking Kağıt

Ticaret ve Hizmet Grubu

üstün hizmet
anlayışı ile

Altın Yunus
Bintur
Yaşar Dış Ticaret
YADEX International GmbH (Almanya)
Desa Enerji
Astron

Vakıflar

sorumlu kurumsal
vatandaş

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı
Selçuk Yaşar Spor ve Eğitim Vakfı

Miyonumuz ve Kurumsal Değerlerimiz

Miyonumuz

Güvenilir markalarımızla tüketicilerimizin yaşamına değer katan kaliteli ürün ve hizmetler sunarız.

Kurumsal Değerlerimiz

Yaşar Holding Kurumsal Değerleri'nin gözden geçirilme çalışması 2009 yılının son çeyreğinde başlatılmış, 2010 yılı başında sonlandırılmıştır. Yaşar Topluluğu üst düzey yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirilen arama konferanslarında Topluluğun paydaşlar nezdinde öne çıkan değerleri görüşülmüş ve aşağıda yer alan 5 ana değer "kurumsal değerlerimiz" olarak yıldızlaştırılmıştır.

- ★ Önce Tüketicilerimiz ve Müşterilerimiz,
- ★ Operasyonel Mükemmeliyetçiliğimiz,
- ★ İnsan Kaynağımız,
- ★ Etik Duruşumuz,
- ★ Çevresel ve Sosyal Sorumluluğumuz

6 Kasım 2010 tarihinde Yaşar Topluluğu orta ve üst düzey yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda kurumsal değerler lansmanı yapılarak, kurumsal değerlerin tüm çalışanlar nezdinde içselleştirilmesini kolaylaştırmak ve hayatın içine hızla adapte edebilmek adına bir çalıştay gerçekleştirilmiştir.

Kurumsal değerlerin tüm çalışanlarla paylaşımı Yaşar Holding ve şirketlerinin geleneksel hale gelen kuruluş yıldönümü kutlamalarında gerçekleştirilmiş, bunun akabinde, çalışanların görsel hafızalarına yerleştirebilmek adına, şirket girişleri, yemekhane, dinlenme alanları, toplantı salonları gibi toplu kullanım yerlerine görseller yerleştirilmiştir.



Önce Tüketicilerimiz ve Müşterilerimiz

Tüm birimlerimizle, tüketicilerimizin ve iç ve dış müşterilerimizin ihtiyaçlarını hızlı ve doğru algılar, onların daha iyi bir yaşama yönelik değişen beklentilerini karşılamada çevik, proaktif ve yenilikçi bir yaklaşım içerisinde oluruz.



Operasyonel Mükemmeliyetçiliğimiz

Operasyonel mükemmellik anlayışımızın temelini, teknolojinin tüm alanlarda etkin kullanımı, yalın iş süreçleri, tanımlı iş yapma sistematığı, veriye dayalı ve hızlı karar verme sistemlerimiz oluşturur. Çeviklik temel yetkinliklerimizdendir.



İnsan Kaynağımız

Bilim, Birlik, Başarı meşalemizin ışığında; eğitimli, deneyimli, aidiyet ve sahiplik duygusu yüksek, bilime dayalı tüm gelişimlere açık, bilgi paylaşımına ve birlik ruhuna değer veren, katılımcı yönetim anlayışını ve başarı odaklı çalışmayı benimsemiş insan kaynağımızın en önemli değerlerimizden biri olduğuna inanırız.



Etik Duruşumuz

Faaliyet gösterdiğimiz her coğrafyada sosyal, politik ve kültürel değerlere saygı gösterir, yasalara, iş etiği kurallarına uygun ve şeffaf davranırız. Dürüstlüğe, açık iletişime ve adaletli yönetime büyük önem veririz.



Çevresel ve Sosyal Sorumluluğumuz

Çevreye ve doğaya değer veren bir yaklaşımla üretim yapar, bugünden daha iyi bir gelecek yaratmaya katkıda bulunuruz. Sosyal sorumluluk bilinciyle toplumsal yaşam kalitesini artırmaya yönelik olarak çağdaş eğitime, spora, kültür ve sanata destek verme geleneğimizi sürdürürüz.

Kurumsal Profil

Gıda ve İçecek Grubu



Pınar Süt Mamülleri Sanayii A.Ş. (Pınar Süt)

1973 yılında Ortadoğu'nun en büyük ve en gelişmiş tesisi olarak İzmir'de kurulan Pınar Süt, artan çeşitleriyle Türkiye'nin "Yenilik", "Sağlık", "Lezzet" ve "Yaşam Pınarım" tanımını hak ederek kısa zamanda tüketicisiyle bütünleşmiştir.

Pınar Süt, süt ve süt ürünleri yalnız iç tüketim olarak değil dünyanın belli başlı ülkelerine ihraç edilen bir ürün grubuna sahip olarak bölgesel bir güç olma yolunda hızla ilerlemektedir. Üretime başlanılan 1975 yılından bu yana birçok ilke imza atan Pınar Süt, Türkiye'de sağlıklı süt ve süt ürünleri kavramını yerleştiren ilk markadır.

Sağlıklı beslenmenin vazgeçilmez bir parçası olan süt ve süt ürünlerini, en modern teknolojiyle üreterek tüketicisine sunan Pınar Süt, 35.000'i aşan üreticisinin emeğini tam anlamıyla değerlendirip onları daima destekleyerek Türkiye'de süt üretiminin artmasına katkıda bulunmaktadır.

Nitekim 2011 yılı sonu itibarıyla 22.000 m²'ye ulaşmış bulunan Eskişehir Fabrikası genişleme yatırımımız da bu amaca yöneliktir.

www.pinar.com.tr



en sevilen lezzetler
en sağlıklı ürünler
en son teknoloji



Kurumsal Profil

Gıda ve İçecek Grubu



Pınar Entegre Et ve Un Sanayii A.Ş. (Pınar Et)

Türkiye'nin Dünya ve AB standartlarına uygun ilk özel sektör entegre et tesisi olan Pınar Et, kurulduğu günden bu yana kaliteyi ve hijyen kurallarını ön planda tutarak tüketicisine sağlıklı, güvenilir, lezzetli et ve et ürünleri sunmaktadır.

Pınar Et, kalitesiyle yakaladığı tüketici güveni sayesinde, sektöründe lider konumdadır. Farklılaşmış ürünlerini hedeflediği ülkelerdeki tüketicilere sunma vizyonu ile Ar-Ge ve pazarlama çalışmalarını sürdüren Pınar Et, çeşitli ülkelere ihracat yapmaktadır.

Pınar Et, tüketicinin istek, beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda ürün portföyünü yenilerken, günümüzün en önemli ihtiyaçlarından biri olan gıda güvenliği ve izlenebilirlik konularını da en üst düzeyde ele almaktadır. Her sene, bağımsız gıda denetim kuruluşu SAI Global tarafından denetlenen Pınar Et, üst düzeyde aldığı puanlarla, tüketicinin kendisine duyduğu güvene layık olduğunu kanıtlamıştır.

www.pinar.com.tr



sağlıklı, güvenilir,
lezzetli
et ve et ürünleri

Kurumsal Profil

Gıda ve İçecek Grubu



Pınar Su Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Pınar Su)

Ambalajlı su sektörünün öncüsü Pınar Su, 1984 yılında, Türkiye'nin tek yönlü kullanımlı ambalajda ilk şişelenmiş, doğal kaynak suyunu üretmiştir.

Pınar; Madran, Gökçeaağaç ve Akçaağaç kaynaklarından elde ettiği suları, Pınar Yaşam Pınarım markası ile Türkiye'de ve ihracat yaptığı ülkelerde tüketicinin beğenisine sunmaktadır.

Pınar Su, gelişmeye ve yeniliklere yönelik vizyonunu 1984 yılında belirlemiştir ve su sektörünün geleceğini o yıllarda görebilmiş olmanın avantajıyla Türkiye'de yaşayan herkesin hayatında yer almıştır. Tüm dolun tesislerinde dünyanın en gelişmiş teknolojilerini kullanan ve sektördeki teknolojik gelişmeleri sürekli takip eden Pınar Su, steril hava ile pozitif basınç altında tutularak dışarıdan hava girişi engellenmiş, havası sürekli temizlenen tam hijyenik ortamda, el değmeden dolun yapmaktadır.

Pınar Su, sahip olduğu laboratuvar imkanları ile suyu, kaynaktan dolun dek üretimin her aşamasında fiziksel, kimyasal ve mikrobiyolojik testlerden geçirmektedir. Türkiye'nin TSE belgeli ilk ambalajlı su markası ve Amerikan Sanitasyon Kurulu'ndan (NSF) yeterlilik belgesi almaya hak kazanarak kalitesini tescilleyen ilk Türk içecek markasıdır.

Pınar Su, tüketicinin istek, beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda ürün portföyünü geliştirmekte ve üstün hizmet kalite standardını koruyacak şekilde çalışmalarına devam etmektedir.



www.pinarsu.com.tr

**Pınar - Yaşam Pınarım
%100 saflığı ve
doğallığı sunar**

Kurumsal Profil

Gıda ve İçecek Grubu



Yaşar Birleşik Pazarlama Dağıtım Turizm ve Ticaret A.Ş. (YBP)

Gıda sektörünün lider markası olan Pınar ürünlerinin yurtiçinde satış ve dağıtımını, YBP şirketinin alanlarında uzmanlaşmış, müşteri odaklı çalışan, deneyimli güçlü kadrolarıyla ve geniş araç filosuyla gerçekleştirilmektedir. Pınar markalı ürün grubu alt kategorisindeki 500'ü aşkın ürün çeşidi YBP aracılığıyla 150.000 satış noktasına ulaşmaktadır.

YBP satışta uzmanlaşmış müşteri odaklı kadroları ve deneyimli 100 bayisi ile verimliliği esas alan yaygın dağıtım stratejisini her gün geliştirmektedir.

www.pinar.com.tr



**müşteri odaklı
deneyimli güçlü kadro
geniş araç filosu ile
150.000 satış noktası**

Kurumsal Profil

Gıda ve İçecek Grubu



Çamlı Yem Besicilik San. ve Tic. A.Ş. (Çamlı Yem Besicilik)

1983 yılında sadece büyükbaş hayvan yemi üreterek faaliyetine başlayan Çamlı Yem Besicilik Sanayi ve Ticaret A.Ş. imza attığı ilkleri ile tarım ve hayvancılık sektörüne liderlik etmeye başlamış, 29 yıllık tarihinde modern ve rekabet gücü yüksek bir sektör yaratılmasına katkı sağlamıştır.

Yem üretiminden süt besiciliğine, balık ve hindi üretiminden bitki besleme alanına kadar çok geniş bir yelpazede faaliyet gösteren Çamlı Yem Besicilik; bugün çiftlikten sofraya gıda zincirinin her halkasında yer alan bir Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu haline gelmiştir.

Çamlı Yem Besicilik; tarım, hayvancılık ve balıkçılık alanlarında pazar talebini karşılayan ürün, hizmet ve çözümler geliştirmeyi ve rekabet avantajı yaratarak büyümeyi hedeflemektedir. Çamlı Yem Besicilik; faaliyet gösterdiği sektörlerde ve içinde

bulduğu topluma olan sorumluluklarının bilinciyle, etik değerlere, hayvan refahına ve çevreye duyarlı üretim yapmayı her zaman ilke edinmiştir. Çamlı Yem Besicilik, bilgi toplumunda zihinsel sermayenin ön plana çıkmasının bilinciyle bilgiye, eğitime, araştırmaya yatırım yapmaktadır. Kendisini ülke tarımına adanmış Çamlı Yem Besicilik; çiftçiler, tedarikçiler, işletmeler ve perakende sektörü ile güçlü işbirlikleri yaratarak verimli üretim yapılması ve pazarın gelişmesi için çalışmaya devam edecektir.

www.camli.com.tr



çiftlikten sofraya
gıda zincirinin her
halkasında

Kurumsal Profil

Boya Grubu



Dyo Boya Fabrikaları Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Dyo Boya)

Boya sektörünün öncü şirketi Dyo Boya, oldukça geniş bir ürün yelpazesine sahiptir. İnşaat boyları, deniz boyları, sanayi boyları, mobilya boyları ve vernikleriyle, sentetik reçine ve polyester, oto tamir boyları ve ısı yalıtım sistemleri alanlarında ürünler üretmektedir. Dyo Boya, tüm bu alt sektörlerde üretim yapan tek boya şirkettir.

Üretimler İzmir Çiğli ve Kocaeli Gebze-Dilovası mevkiinde bulunan iki üretim tesisinde sürdürülmektedir.

İzmir Çiğli fabrikasında mobilya boyları ve vernikleri, sanayi boyları, özel amaçlı boylarla polyester, sentetik reçine, oto tamir boyası ve deniz boyları üretimi yapılmaktadır. Tesis sahip olduğu ileri teknoloji ve kapasiteyle boya sektöründeki örnek tesislerdendir. 67.000 m² alan üzerine kurulu fabrika Türkiye boya sektörünün en büyük tesisi olma özelliğini taşımaktadır.

Gebze fabrikasında inşaat boyları ve kimyasalları üretimi yapılmakta olup, yüksek otomasyon düzeyine sahip, teknolojik gelişmelere göre güncellenen bir tesis niteliğindedir. Tesis, 65.000 m² alan üzerine kuruludur.

Şirket 6 bini aşkın renk oluşturabilen "Renk Pınarı" sistemiyle iç cephe, dış cephe metal ve ahşap yüzeyler için değişik ürünler yapılabilmektedir.

Yurt genelinde 220 renk pınarı makinesi ve 24 adet renk evi mevcuttur. Tüm renk skalasını gösteren renk kartelalarının yanı sıra, zaman içinde değişen renk tercihlerinden yola çıkarak, müşteri talepleri doğrultusunda 7 renkten oluşan "softone" renk kartelası pazara verilmiştir. Güçlü Ar-Ge yapısıyla 2005 yılının ikinci yarısında nanoteknolojik ürünleri Türkiye'de ilk defa pazara sunan Dyo Boya, inovatif ve öncü geleneğini bir kez daha ortaya koymuştur. Nanoteknolojik ürünleriyle sektörde yeni bir devrin başlangıcını gerçekleştiren Şirket, sözkonusu ürünleri ile ilgili Türk Patent Enstitüsü'nden incelemeli patent alarak, sektöründe ve nanoteknoloji alanında bir ilke daha imza atmıştır. Bugüne kadar pazara sunulan nanoteknolojik ürünleri Nanoipekmat, Nanomat, Nanotex, Nanosön, Nanolacke, Nano Ahşap Serisi, Nano Marine Serisi'dir.

Nanoteknolojik boyların yanısıra PTFE (teflon) katkılı boylar ile hybrid teknolojisi kullanılarak üretilen boylar, Dyo Boya'nın ürün gamı içinde özel bir yere sahiptir.

Dyo Boya, Türk boya sektörünün ilk Ar-Ge Merkezi'ne sahip şirketi konumunda bulunmaktadır.

www.dyo.com.tr



Dyo ile
Düşle Yap Olsun



Kurumsal Profil

Boya Grubu

Dyo Matbaa Mürekkepleri San. ve Tic. A.Ş. (Dyo Matbaa Mürekkepleri) ¹

1968 yılında kurulan şirket Türkiye matbaa mürekkepleri sektöründe %35'i aşan pazar payı, 25.000 ton yıllık üretim kapasitesiyle; gazete magazin mürekkepleri, tabaka ofset mürekkepleri, serigrafi mürekkepleri, fleksa ve rotogravür mürekkepleri, metal ambalaj sistemleri alanlarında üretim, pazarlama ve satış yapan tek firma olup, Türkiye'de matbaa mürekkepleri pazarının lideridir. Her tür baskı tekniği için matbaa mürekkebi ve yardımcı maddeleri üreten ve çok geniş bir ürün paletine sahip olan Dyo Matbaa Mürekkepleri şirketi üretimine Manisa Organize Sanayi Bölgesi'ndeki (MOSB) 20.000 m²'lik alan üzerinde yapılan, 12.000 m² kapalı alanı olan Aralık 2010 tarihinde faaliyete geçen yeni fabrikasında ve İstanbul Renk Yapım Merkezi'nde çalışmalarına devam etmektedir.

Türkiye genelinde 35 bayisi ve 4 şehirdeki satış ofisiyle her matbaacıya ulaşabilmekte, müşterilerin özel renk talepleri yeni tesisimizde ve İstanbul'da kurulan "Renk Yapım Merkezi" ile en kısa sürede karşılanmaktadır.

www.dyo.com.tr



(1) Bornova Matbaa Mürekkepleri San. ve Tic. A.Ş.'de 2 Ocak 2012 tarihi itibari ile ünvan değişikliğine gidilmiş ve Dyo Matbaa Mürekkepleri San. ve Tic. A.Ş. olmuştur.



**özel renk
taleplerinizi hayata
geçiren Dyo Matbaa
Mürekkepleri**

Kurumsal Profil

Temizlik Kağıtları Grubu

Viking Kağıt ve Selüloz A.Ş. (Viking Kağıt)

Türkiye'nin yabancı sermayeli ilk özel kağıt fabrikası olan Viking Kağıt ve Selüloz A.Ş., 1969 yılında İzmir'in Aliağa ilçesinde kurulmuştur. 1982 yılında Yaşar Topluluğu'na katılan Viking Kağıt, 1996 yılından bu yana temizlik kağıtlarında mamul ve yarı mamul alanlarında iç ve dış pazarlarda faaliyet göstermektedir.

Şirketin ana stratejileri temizlik kağıtlarında marka ve dağıtım kanallarındaki gücüyle tüketicilere tercihlerine uygun, özellikli ürünler sunarak büyümek ve sektördeki konumunu korumak, bunun yanında yurtdışı pazarlarda nihai ürün satışlarına ağırlık vererek, ihracat payını artırmaktır.

www.viking.com.tr



sağlıklı yaşam
kişisel hijyen
doğa dostu ürünler

Kurumsal Profil

Ticaret ve Hizmet Grubu

Altın Yunus Çeşme Turistik Tesisler A.Ş. (Altın Yunus)

İzmir'in Çeşme İlçesinde 1974 yılından bu yana Türk turizmine hizmet eden Altın Yunus Tatil Köyü, 140.000 m² alana kurulu, 1080 yatak kapasiteli, toplam 465 odasıyla Türkiye'nin en büyük tesislerinden biridir. Gerçekleştirdiği pek çok uluslararası organizasyonla Türk turizminin öncülüğünü yapmış, sektörün gelişmesine katkıda bulunmuştur.

Tesis, marina hizmetleri ve mavi bayrak alan plajıyla yaz aylarında olduğu kadar, şifalı termal suyuyla kış turizmine, Bio Venüs ünitesinde uygulanan Thalasso terapi havuzuyla sağlık turizmine hizmet etmektedir. Ayrıca toplantı salonu ile kongre, seminer, düğün ve iş organizasyonlarına, dört mevsim ev sahipliği yapmaktadır.

www.altinyunus.com.tr



**dört mevsim Spa
sağlıklı yaşam
organizasyonlarınızda
güler yüzlü, sıcak ev
sahipliği**

Kurumsal Profil

Ticaret ve Hizmet Grubu



Desa Enerji Elektrik Üretim A.Ş. (Desa Enerji)

Yaşar Topluluğu'nun otoprodüktör şirketi olarak 1996'da kurulan Desa Enerji, 2011 yılında elektrik üretim şirketi olarak gruba hizmet vermeye devam etmiştir. Kurulu gücü 9,8 MW olan Pınarbaşı Santralinde doğalgaz ile elektrik ve ısı enerjisi üretimi yapmaktadır. Ortaklarının enerji ihtiyacını karşılarken maliyet avantajı da sağlamaktadır.

Büyüme hedefi doğrultusunda yenilenebilir kaynaklara dayalı yatırım imkanlarını araştırmaktadır.

**Kalkınma
Büyüme = Enerji**

Kurumsal Profil

Ticaret ve Hizmet Grubu



Yaşar Bilgi İşlem ve Ticaret A.Ş. (Astron)

YH Bilgi Sistemleri (Yabim)-Astron 1983 yılında, Yaşar Topluluğu'nun bilgi sistemleri fonksiyonlarını yürütmek ve yönetmek üzere kurulmuştur. Yabim 1996 yılına kadar donanım ve yazılım alanında faaliyet göstermiştir.

1 Ekim 1996 tarihinde SAP R/3'ün Yaşar Holding ve şirketlerine kurulumu ve yaygınlaştırılması için Astron organizasyonu kurulmuş ve Yabim, Astron bünyesine dahil edilmiştir.

Astron organizasyonu dünya klasmanında bir ERP paketini uygulaması yönüyle Türkiye'deki ilk örnektir. Türkiye'deki geniş kapsamlı ilk SAP projesini gerçekleştiren Astron kendisinden sonra, bu yöndeki uygulamalara yol açmış ve ışık tutmuştur.

2001 yılında Topluluğun tüm şirketlerinin bilgi sistemleri ile birleşen Astron, şirketlerimizin tüm bilgi sistemleri ihtiyaçlarını karşılar duruma gelmiştir. Bugün tüm Türkiye'ye yaygın yapısıyla Astron, ülkemize ve yurt dışına bilişim hizmetleri sunmaktadır.

Astron, bilgi sistemleri alanındaki teknoloji, süreç ve yöntemleri kullanarak Yaşar Topluluğu'nun teknoloji altyapısını güçlendirmek, şirketlerimizin

rekabet avantajı kazanmasına, hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmak misyonuyla hizmetlerini sürdürmektedir.

Astron, hizmetlerini verirken, şirketlerimizin ihtiyaçlarını tam olarak karşılayacak, süratli çözümler üretir. Ortaya koyduğu ürünlerin topluluk şirketlerinin iş süreçlerini güçlendirecek, verimliliğini arttıracak çözümler olmasına dikkat eder.

Bu hizmetleri verirken en önemli girdisi olarak kabul ettiği insan kaynağını, çağın gerektirdiği beceriler ile donatmayı gözetir, ekip çalışmasını ve katılımı destekleyerek Yaşar Topluluğu'nun bütününe yüksek fayda sağlamayı hedefler.

Kanunlara, iç ve dış paydaşların beklentilerine, Yaşar Holding ve şirketlerimizin yönetmelik, karar ve politikalarına uyumluluk her adımda dikkate alınan bir faktördür.

www.astron.ws



**etkin teknolojik altyapı
süratli çözüm**

Yaşar Topluluğunda Yönetişim

Kurumsal Yönetim

Yaşar Holding, geçmişten günümüze, vizyonu ve öngörüsüyle, yasalara ve mevzuata uyumu, etik değerleri, şeffaflığı ve adil davranışı vazgeçilmez ve ödün verilemez ilkeler olarak benimsemiştir. Bünyesinde bulunan tüm şirketlerin, pay sahiplerinin ve diğer tüm paydaşlarının hepsine eşit mesafede durarak menfaatlerini korumayı, toplumsal sorumluluk anlayışıyla müşteri memnuniyetini ve hissedar değerini en yüksek düzeye ulaştırmayı hedefleyen Yaşar Holding, Türkiye’de henüz kurumsal yönetim ilkelerinin gündemde olmadığı tarihlerden itibaren, en iyi yönetim yaklaşımlarını uygulama konusunda gönüllü olarak önemli adımlar atmıştır.

OECD kurumsal yönetim ilkelerinin 1999 yılında yayınlanmasının ardından Mc Kinsey ile yapılan çalışmalar doğrultusunda 2000 yılında Yaşar Holding’in İcra Başkanlığı ile Yönetim Kurulu’nun sorumlulukları birbirinden ayrıştırılmıştır. Bu süreçte gerek yönetim gerekse organizasyon yapısına ilişkin tüm süreç ve sorumluluklar “Yaşar Topluluğu Yönetim El Kitabı” içinde net bir şekilde belirlenmiştir.

Toplulukta oluşturulan bu yapılanma, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından 2003 yılında yayımlanan 2005 ve 2011 yıllarında revize edilen Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde gözden geçirilmiştir. 2003 yılında Yaşar Topluluğu’ndaki tüm şirketlerin Uluslararası Finansal Raporlama Sistemi’ni uygulamaya başlaması da iyi yönetim yaklaşımının bir diğer göstergesidir.

İcra fonksiyonlarının başında Yaşar Holding İcra Başkanı bulunmaktadır ve Yaşar Topluluğu’nun tüm icra faaliyetlerinden Yönetim Kurulu’na karşı sorumludur.

Yaşar Holding Yönetim Kurulu dördü bağımsız olmak üzere toplam yedi üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu’na bağlı olarak faaliyet gösteren Denetim ve Risk Yönetimi Alt Komitesi ile İnsan Kaynakları ve Yönetişim Alt Komitesi mevcuttur.

Tüm çalışanların 2009 yılında yayınlanan Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları Kılavuzu’na tam olarak uyumu esastır.

Uzun yıllar sonucunda oluşan kurum itibarını önemli bir değer olarak yöneten Yaşar Holding, 2010 yılında başlattığı “Kurum İtibarı Projesi” kapsamında Kurum İtibarı Komitesi ve beş ayrı alt komite oluşturmuştur. Söz konusu alt komitelerden biri olan “Kurumsal Yönetim ve Etik Komitesi” vasıtasıyla, bu kapsamda itibara olumlu

yansımaları olacak projeler üretilmesi, bu projelerin hayata geçirilmesi ve iç ve dış paydaşlarla en uygun platformlarda paylaşılması hedeflenmiştir.

Yaşar Holding’e ait internet sitesinde Topluluk şirketleri ve faaliyet gösterdikleri sektörler, markalarına ilişkin detaylı bilgiler yer almakta, Holding’in halka açık şirketleriyle ilgili detaylı bilgileri içeren “Yatırımcı İlişkileri” modüllerine ulaşılabilmektedir.

Yaşar Holding’in halka açık şirketlerinin kurumsal yönetim sürecinde kat ettiği mesafeler, Sermaye Piyasası Mevzuatı çerçevesinde yıllık faaliyet raporlarında yer verilmek üzere hazırlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporları vasıtasıyla kamuya açıklanmaktadır. Pınar Süt şirketimiz 2011 yılında Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu (8,34) alarak İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi’nde işlem görmeye başlamıştır.

Yaşar Holding’in halka açık şirketlerinde Sermaye Piyasası Mevzuatı ve SPK’nın kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda Denetim Komiteleri ve Kurumsal Yönetim Komiteleri kurulmuştur. Ayrıca Aday Gösterme Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Ücret Komitesi Kurumsal Yönetim

Komitesi bünyesinde yapılandırılmıştır. Anılan komitelerin çalışma esasları şirketlerin internet sitesinde yer almaktadır. İlave olarak topluluk halka açık şirketlerinin yönetim kuruluna ikişer bağımsız üye atanmış, söz konusu şirketlerin kâr dağıtım ve ücret politikaları belirlenerek şeffaf bir şekilde kamuoyuna açıklanmıştır.

Yaşar Topluluğu’nun tüm halka açık şirketlerinde Yatırımcı İlişkileri Birimleri kurulmuş ve pay sahiplerinin, kamunun ve diğer menfaat sahiplerinin ilgili mevzuat çerçevesinde zamanında, eksiksiz, doğru, anlaşılabilir ve eşit koşullarda erişilebilir bir şekilde bilgilendirilmelerini teminen, şeffaflığı ve doğruluğu temel alan bilgilendirme politikası oluşturularak kamuya açıklanmıştır.

Uzun vadeli sürdürülebilir büyüme hedefiyle çalışmalarına devam eden Yaşar Holding, pay sahiplerinin haklarının korunması, kamunun aydınlatılması ve şeffaflığın sağlanması ile menfaat sahipleri ve Yönetim Kurulu’nu ilgilendiren karar ve işlemlerde kurumsal yönetim ilkelerini sahiplenmekte ve tüm faaliyetlerini bu kurumsal yönetim ilkelerinin sorumluluğuyla gerçekleştirmektedir.

Kurumsal İtibar Yönetimi

1980'li yılların ortalarından itibaren rekabet avantajı için kurumsal itibar oluşturmanın ve sürdürmenin stratejik gerekliliğinin farkına varılmıştır.

Kurumsal itibar, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, rakipler ve kamu tarafından bir kuruma ilişkin sahip olunan genel bir değerlendirmeyi içermektedir. Temel nokta itibarın algılamalardan oluşmasıdır.

Uzun yıllar sonucunda oluşan kurum itibarını önemli bir değer olarak yöneten Yaşar Holding, 2010 yılında başlattığı "Kurum İtibarı Projesi" kapsamında Kurum İtibarı Komitesi ve beş ayrı alt komite oluşturmuştur. Söz konusu komiteler:

- Kurumsal İletişim,
- Sürdürülebilir Kalkınma,
- Sosyal Sorumluluk,
- Kurumsal Yönetim ve Etik,
- Kurumsal Değerler'dir.

Kurulan komiteler aracılığı ile faaliyetlerin başlaması kurum içinde itibar yönetimi konusunda farkındalık ve bilinç düzeyinin artmasını sağlamıştır.

Komiteler farklı şirketlerde itibar yönetiminin işleyişi hakkında karşılaştırma (benchmark) çalışmaları yapabilmişler ve bu sayede farklı yapılar tanınarak Topluluğumuza uygun projeler geliştirebilmişlerdir.

Yaşar Topluluğu, çalışanlarının kurumsal itibar sürecinin temeli olduğunun bilincindedir. İçsel iletişim çalışanların kurumsal itibar sürecine katılımında önemli bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle Kurumsal İletişim ve Kurumsal Değerler Komiteleri geniş katılımlı toplantılar düzenleyerek çalışanlarımızı sürece etkin olarak dahil etmişlerdir.

Kurum İtibarı Komitesi altında yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi Yaşar Topluluğu'nun sürdürülebilirlik stratejisini oluşturmak için her düzeyden geniş katılımın sağlandığı çalıştaylar düzenlemiş, sürdürülebilirliğin çevresel boyutunda öncelikli alanları tespit etmiştir.

GfK Türkiye tarafından gerçekleştirilen RepMan (Reputation Management) Türkiye İtibar Endeksi'nin sektör analizleri sonuçlarını kamuoyu ile paylaşmaktadır. İtibar, kurumların farklı paydaşlar nezdinde sahip olduğu "takdir" ve "güven" göstergesidir. Bu anlamda salt beğeniden çok farklı bir anlam taşımaktadır. İtibar değerlendirilirken;

- Tanınma
- Yönetim ile ilgili özellikler
- Ürün ve hizmet kalitesi ile ilgili özellikler
- Çalışanlar ile ilgili özellikler
- Finansal sağlamlık
- Sosyal sorumluluklar
- Duygusal bağlılık ana başlıkları ele alınmaktadır

İtibar Araştırmaları Merkezi

RepMan

Reputation Research Center

RepMan İtibar Araştırmaları Merkezi tarafından Türkiye'nin en itibarlı sektörleri ve şirketleri açıklanmıştır. GfK Türkiye tarafından 7 coğrafi bölgede, 15 ilde 929'u kanaat önderi olmak üzere toplam 14 bin 176 kişi arasında yapılan araştırmaya göre Pınar, Türkiye'nin en itibarlı 10 şirketi arasında yer almıştır. Halk tarafından seçilen en itibarlı 10 şirket arasında da Pınar bulunmaktadır.

Söz konusu başarı Kurumsal İtibar çalışmalarımızın sonuçlarını görmemiz açısından bizleri motive etmiş ve çalışmalarımıza ivme kazandırmıştır.

Risk Yönetimi

Kurumların "sürdürülebilir büyüme" hedeflerine ulaşabilmeleri için, risklerini belirlemeleri, ölçmeleri ve yönetmeleri gerekmektedir. Çünkü günümüz koşullarında klasik risk yönetim anlayışı içinde yer alan finansal risklere odaklanmak yetersizdir. Özellikle bünyesinde farklı sektörleri ve farklı iş yapış biçimlerini içeren kurumlarda operasyonel ve stratejik riskler de en az finansal riskler kadar önemlidir.

Risk Yönetimi Anlayışımız

Yaşar Holding bünyesindeki şirketler nezdinde risklerin tanımlandığı, analiz edildiği, kontrol edilerek izlendiği sistematik bir süreç olarak "Kurumsal Risk Yönetimi" uygulanmaktadır. Bu yöntem beklenmedik olumsuz neticeli olaylardan kaynaklanan maliyetleri ve şirketlerimizin varlık değerlerine olan etkilerini en düşük seviyeye indirebilme gücüne sahiptir.

Şirketlerimizde risk yönetimi kapsamındaki çalışmalarımızın amacı;

- Şirketlerin tüm faaliyet alanlarının, iş ünitelerinin, kar merkezlerinin incelenmesi ile mevcut risklerinin belirlenmesi,
- Sürecin sistematik ve devamlı kılınması için risk yönetimi yapısının kurulması,
- Görev ile sorumlulukların net olarak ifade edilmesi ve yaşıatılması,

- Neden ve sonuçları belirlenen risklerden kaçınmak için var olan kontrollerin değerlendirilmesi,
- Yeni ve etkin kontrollerin tasarlanması ile etkin bir risk yönetimi ve izlemesi sürecinin kalıcı olarak uygulamaya geçilmesidir.

Böylece, şirketlere rakiplerine karşı rekabet avantajı, hissedarlarına şirket değerlerinin daha iyi korunduğuna ve geliştirildiğine dair daha sağlam bir güvence verilmesi, risklerini daha net görerek fırsatları değerlendirmede daha büyük özgüvene sahip olması sağlanacaktır.

Öte yandan, Topluluk şirketlerimiz nezdinde belirli periyotlarda iç denetim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Denetim faaliyetlerinin amacı, risk yönetim ve kontrol süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek şirketlerin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmaktır.

Kurumun mevcut risk yönetimi ve kontrol süreçlerinin yeterliliğinin değerlendirilmesindeki amaç;

- Süreçlerin, kurumun hedef ve amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde yapılandırıldığı ve çalıştığı hususlarını değerlendirmek,
- Kurumun faaliyetlerinin performans etkinliği ve verimliliği açısından geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmaktır.



Yolsuzlukla Mücadele

Yaşar Topluluğu Şirketleri rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmekte, yolsuzluğun önlenmesi ve yolsuzlukla mücadele konusunda yürürlükte olan "Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi"ni desteklemektedir. Yaşar Holding'e bağlı tüm şirket çalışanları Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları

Kılavuzu'na uygun olarak çalışmayı taahhüt eder. Yaşar Topluluğu, kapasitesi çerçevesinde Hükümetin, "Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi"ni ve bu konuda yürütülen çalışmalarını takip etmekte ve desteklemektedir.

İş Etiği

Yaşar Topluluğu şirketleri faaliyet gösterdikleri her coğrafyada sosyal, politik ve kültürel değerlere saygı gösterir, yasalara, iş etiği kurallarına uygun ve şeffaf davranır. Bu kapsamda 2009 yılında Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları Kılavuzu oluşturulmuş ve tüm çalışanlara duyurulmuştur. 2010 yılında kılavuz kitapçık olarak basılarak tüm çalışanlara dağıtılmıştır. İşe yeni başlayan personel de oryantasyon eğitimi sırasında bu kitapçıktan yararlanmaktadır. Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları sekiz başlık altında toplanmıştır:

- Güvenli bir iş ortamında, ayrımcılığa izin vermeyerek ve birbirimizin kişilik haklarına saygı göstererek çalışmak
- Şirket kaynaklarını verimli kullanmak

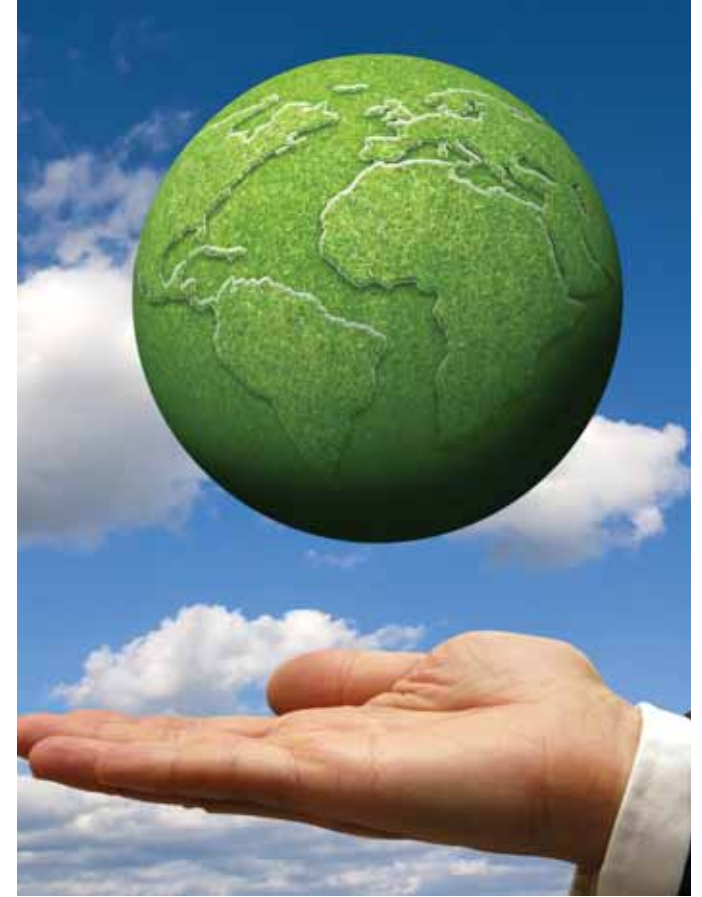
- Çıkar çatışmasından kaçınmak
- Yasalarla belirlenen rekabet kurallarına uymak, rakiplerle piyasa koşullarını bozmayacak şekilde rekabet etmek
- Müşteri memnuniyetine önem vermek, müşterilere ve tüketicilere her zaman duyarlı ve dürüst davranmak
- Şirket bilgi, varlık ve kayıtlarının doğru hazırlanması için azami özen göstermek, gizlilik içinde korumak ve menfaat sağlamak için kullanmamak
- Yaşar çalışanları olarak tüm faaliyetlerimizde toplumsal yararı gözetmek ve çevreye saygılı davranmak
- İşyerinde olduğu kadar işyeri dışındaki şirket yaşantısında da şirket hakkında olumsuz kanaat yaratmayacak ve içinde bulunduğumuz toplumun kurallarına aykırı düşmeyecek bir yaşam tarzı benimsemek

Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları'na uymadığı tespit edilen konular tüm çalışanlar tarafından e-posta, mektup ya da telefon aracılığı ile Etik Kurul'a bildirilebilmektedir. Etik Kurul; Yaşar Holding Yönetim Kurulu'nun bağımsız üyelerinden bir Başkan, Gıda ve İçecek Grubu ile Boya Grubu ve Yaşar Holding'ten direktör ve üzeri pozisyonlardan birer kişi, bir Genel Sekreter olmak üzere, Yaşar Holding Yönetim Kurulu tarafından seçilen toplam beş üyeden oluşmaktadır.

Kılavuzda tanımlanmış olan Etik Kurul'un işleyişine göre Etik Kurul'a gelen konular en geç bir hafta içinde çözümlenmektedir.

Etik Kurul'a iletilen konu sayısı 2009 yılında bir, 2010 yılında yedi, 2011 yılında iki adettir. 2009 yılından bu yana Etik Kurul'a iletilen tüm konular, gerekli incelemeler yapılarak çözümlenmiştir.

Etik Kurul'a intikal eden vakaların sayısının azlığı, Kurulun çalışanlar arasında yeterince bilinmediği ve/veya Kurul'a iletilen konuların gizliliğinin korunmasına yönelik endişelerin olabileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Sürecin gözden geçirilmesi ve özellikle e-öğrenme tabanlı bir eğitim hazırlanarak çalışanların tekrar bilgilendirilmesi gündemdedir.



Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları Kılavuzu basılarak tüm çalışanlara dağıtılmıştır.

Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

“Daha İyi Bir Yaşam İçin” yola çıkan Yaşar Topluluğu güvenilir markalarıyla tüketicilerinin yaşamına değer katan kaliteli ürün ve hizmetleri sunmayı amaçlamaktadır.

Bugünkü ihtiyaçların karşılanması sürecinde, gelecek nesillerin ihtiyaçlarını tehlikeye sokmamak “sürdürülebilirlik” için yapılan en güzel tanımdır. Sürdürülebilirliğin tek kıstası elbette çevrenin korunması ve iyileştirilmesi değildir. Şirketler karlılık ve verimlilik esasına göre faaliyetlerini sürdürürken, içinde bulunduğu topluma da katkıda bulunmaya çalışmalıdır. Diğer bir ifade ile şirketlerin faaliyetleri insana değerlidir.

Sürdürülebilirlik ekonomik, sosyal ve çevre boyutu ile üç boyuta sahip bir kavramdır. Yaşar Topluluğu’nda sürdürülebilirlik kavramı tüm boyutlarıyla ele alınmaktadır, strateji ve hedeflerimiz buna göre belirlenmektedir.

Türkiye’nin sanayileşme sürecinde etkin rol oynamış bir Topluluk olarak, faaliyetlerimizin odağına sürdürülebilirliği yerleştirmeye çalışıyoruz. Bu amaçla, bulunduğumuz sektörleri geliştiriyor, operasyonlarımızı iyileştiriyor, kurumsal ve etik değerlere bağlı kalarak hareket ediyor, “Kurumsal Yönetim” ilkeleri çerçevesinde iyi yönetim yaklaşımını uyguluyoruz.

Yaşar Topluluğu’nun Kurumsal Değerleri sürdürülebilirlik hedefleri ile tam bir paralellik göstermektedir. Büyürken çevre üzerindeki olumsuz etkimizi azaltmak; faaliyet gösterdiğimiz coğrafyada yerel toplumla sıkı işbirliği içinde olmak; Topluluk şirketlerimizin birbirlerinin faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmalarını ve tüm çalışanlarımızın iletişim ağlarına daha etkin katılımını sağlayarak, çalışanlarımızla iç iletişimimizi artırmak amacındayız. Tedarikçilerimiz başta olmak üzere tüm paydaşlarımızla var olan iletişim kanallarımızı güçlendirerek sürdürülebilirlik yolculuğuna onlarla birlikte devam etmek için çalışmalarımızı hızla sürdürmekteyiz.

Ekonomi, çevre ve sosyal yaşam arasında denge kurmak için, var olan çabalar daha sistematik bir biçimde ele alınmaktadır. Yaşar Holding’in hedefi, her türlü karar alma sürecinde ve operasyonlarında ekonomik faktörlerin yanı sıra sosyal ve çevresel faktörleri de dahil ederek bütüncül bir yaklaşım ortaya koymaktadır.

Yaşar Topluluğu sürdürülebilirlik çalışmaları “Yaşar Holding Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi” tarafından yönlendirilmektedir. Komite’nin çalışmaları ile ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarıyla sürdürülebilirlik konusu iş süreçlerinin bir parçası haline getirilmeye çalışılmaktadır.

Topluluk olarak sürdürülebilirlik başlığı altında 5 öncelikli alan saptanmıştır:

- Enerji ve İklim Değişikliği İle Mücadele
- Su ve Atık Su
- Kullanılan Malzeme ve Atık
- Sağlık ve Güvenlik
- Toplumsal Katkı

Saptanan 5 öncelikli alanın başında enerji ve iklim değişikliği ile mücadele gelmektedir.

Tedarikçilerimiz başta olmak üzere tüm paydaşlarımızla var olan iletişim kanallarımızı güçlendirerek sürdürülebilirlik yolculuğuna onlarla birlikte devam etmek için çalışmalarımızı hızla sürdürmekteyiz.

Enerji ve İklim Değişikliği İle Mücadele

İnsanoğlunun karşı karşıya kaldığı en büyük problem olarak tanımlanan iklim değişikliğinin büyük ölçüde insan faaliyetlerinden kaynaklanan artan sera gazı emisyonları olduğu konusunda bilim adamları günümüzde hemfikirdirler. Uluslararası Enerji Ajansı'nın (UEA, C02 Highlights, 2011) verilerine göre, dünya sera gazı emisyonlarının yaklaşık %65'i kömür, petrol ve doğalgazı yoğun olarak kullanan enerji sektöründen kaynaklanmaktadır. Yine, UEA'nın 2010 yılı enerji projeksiyonlarına göre 2035 yılında dünya elektrik ihtiyacı bugüne göre ¾ oranında bir artış gösterecek ve fosil yakıt kullanımı yaygın olmaya devam

edecektir. Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli'nin (IPCC) değerlendirmelerine göre bugün atmosferdeki sera gazı stabilizasyonu gerçekleşse bile dünyamız iklim değişikliğinin etkilerini yüzyıllar boyunca yaşamaya devam edecektir. Yapılan iklim değişikliği projeksiyonlarına göre bilim adamları da sera gazı konsantrasyonunun bu şekilde artmaya devam etmesi halinde, iklim değişikliğinin geri döndürülemez etkilerinin dünyayı felakete sürükleyeceğinin sinyallerini vermektedirler. Hazırlanan senaryolara göre iklim değişikliğinin geri döndürülemez etkilerini engelleyebilmek ve

ortalama sıcaklık artışını 2 derecede tutabilmek için atmosferdeki CO₂ konsantrasyonu 350 ppm (parts per million) seviyelerinde sabitlenmelidir (IPCC, 4. Değerlendirme Raporu, 2007). Nitekim Aralık 2011 tarihinde Durban'da gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı'nda bir araya gelen ülkeler bu konuda mutabık kalmışlardır. Bu konferansta alınan 2015'te gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkeler için yasal olarak bağlayıcılığı olan bir anlaşmanın imzalanması kararının çıkması iş dünyasının da düşük karbonlu uygulamalara geçişi için güçlü bir sinyal vermiştir.



Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü "Türkiye İçin İklim Değişikliği Senaryoları Projesi"nin tamamlandığını, bölgede 2012'den başlayarak gelecek 50-100 yıllık dönemde sıcaklıklarda 1,5 derece artış beklenildiğini bildirdi.

"Akdeniz ve Ege'de hissedilen sıcaklıkta 4-5 derecelik artış olacak. Türkiye'nin ortalama sıcaklıkları 1994'den bu yana artıyor. En sıcak yıl 2 derece artış ile 2010'da oldu. Yaz günleri, tropik ve sıcak geceler ve sıcak günlerin sayıları artarken, don olan günler, soğuk gece ve gün sayılarında azalma, minimum sıcaklıklarda ise artışlar gözleniyor. Sıcaklık değişiklikleri ile meteorolojik kaynaklı afet sayıları arasında ilişki izleniyor. Ayrıntılı projeksiyonlarına göre, yakın dönemde önemli sıcaklık değişimi öngörülmezken (1,5 derece), 2071-2099 dönemi için kötümser senaryoya göre 4-6, iyimser senaryoya göre ise 2-4 derece sıcaklık değişimleri öngörülmektedir."

Yaşar Topluluğu Çalışmaları

İş dünyası, bilimsel ve politik seviyede devam eden iklim değişikliğine adaptasyon ve sera gazı azaltım çalışmalarının bütüncül bir parçası olarak giderek daha fazla öne çıkmaktadır. Tarımdan gıdaya, turizmden kağıda kadar pek çok farklı sektörde faaliyet gösteren Yaşar Topluluğu olarak iklim değişikliğinin yeryüzündeki tüm canlı

Karbon Ayakizi Çalışması

Yaşar Topluluğu, öncelikle "ölçemediğini yönetemezsin" ilkesinden yola çıkarak günlük hayatımızda öne çıkan markalarının kurumsal bazda karbon ayakizi hesaplaması çalışmalarına başlamıştır. Pınar Süt, Pınar Et, Pınar Su, YBP, Viking Kağıt, Dyo Boya ve Dyo Matbaa Mürekkepleri, Altın Yunus, Çamlı Yem Besicilik ve Desa Enerji için yürütülen bu çalışmada, bu firmaların karbon ayakizleri ve karbon emisyonlarına en fazla sebep olan "sıcak karbon noktaları" belirlenmiştir. Hesaplama ve analizler sonucunda ortaya çıkacak olan karbon haritası, sera gazı emisyonlarını azaltmak için öncelikli olarak ele alınması gereken "karbon yoğun" alanları ve yapılabilecek azaltım çalışmaları konusunda yol gösterici olacaktır. Böylece firmaların karbon azaltım yol haritası belirlenecektir.

yaşamına yapabileceği etkilerin ve iktisadi faaliyetlerimize yönelik yarattığı risklerin farkındayız. Bu sebeple, Yaşar Topluluğu olarak sebep olduğumuz sera gazlarını yönetmek ve iklim değişikliği risklerimizi belirlemek için çalışmalarımızı başlattık.

ISO "14064-1 Sera Gazı Emisyonlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Rapor Edilmesine Dair Kılavuz ve Özellikler"e göre raporlanan çalışmada, firmaların emisyonları Kapsam 1² ve Kapsam 2³ emisyonlarını kapsayacak şekilde hesaplanacaktır. Çalışma dahilinde bugüne kadar saha ziyaretleri tamamlanmıştır, veri toplama süreci devam etmektedir. "Kontrol yaklaşımı" kullanılarak belirlenen emisyon kaynaklarından elde edilen veriler Holding seviyesinde toplanıp merkezde konsolide edilecektir. Bu sene ve ilerideki yıllarda, verilerin doğruluğunun, tamlığının, hedeflerimize ve standartlara uygunluğunun, şeffaflığının ve tutarlılığının sağlanması amacı ile holding ve firma seviyelerinde sera gazı envanter yönetimi kalite yönetim sistemi oluşturulacaktır.

(2) Kurum tarafında kontrol edilen ya da sahipliği kuruma ait olan kaynaklardan doğan doğrudan sera gazı emisyonları.
(3) Satın alınan ısı, elektrik ve buharın neden olduğu dolaylı sera gazı emisyonları.

Karbon Liderleri

Holding ve firmalar seviyesinde karbon yönetişimini güçlendirmek ve sera gazı azaltım çalışmalarındaki sahipliği arttırmaya yönelik Karbon Liderleri belirlenmiştir. Liderlere gerekli eğitimler verilmekte ve karbon ayakizi çalışmalarının içinde aktif olarak yer almaları sağlanmaktadır. Liderler aynı zamanda "Kurumsal İtibar Projesi"nin bir alt komitesi olarak kurulan "Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi"nin de üyesi olmuşlardır. Karbon yönetimi çalışmaları ile Enerji Komitesi tarafından yürütülen sürdürülebilir enerji yönetimi çalışmaları ile birbirine entegre bir şekilde geliştirilerek yaratılan sinerjilerden en üst düzeyde faydalanılması hedeflenmiştir.



Eğitimler

Yaşar Holding olarak ISO 14064 ve "Enerji Yönetimi Sistemi" eğitimleri alınmıştır.

ISO 14064 Eğitimi;

Eğitimin amacı; sera gazı emisyonlarının hesaplanması ve rapor edilmesi ile ilgili standartların genel yapısı, ISO 14064-1 standardı gereklilikleri, kuruluş seviyesinde emisyonların hesaplanması için kullanılacak metodolojiler ve kaynaklar konusunda bilgi sahibi olunmasıdır.

Enerji Yönetimi Sistemi Eğitimi;

Eğitimin amacı; kuruluşun kendi enerji politikasını geliştirmesi, politikadaki taahhütleri gerçekleştirme için hedef ve süreçler oluşturması, performans ölçmesi, iyileştirmesi ve standarda uygunluğunu göstermesi için bilgi sağlanmasıdır.

Yapılan İyileştirme Çalışmaları

Uluslararası Enerji Ajansı'nın (CO₂ Highlights, 2011) verilerine göre elektrik ve ısınma dünya sera gazlarının %41'inden sorumludur; bu sektörü %23'lük pay ile ulaştırma, %20 pay ile sanayi izlemektedir.

Holding seviyesinde de enerjinin daha verimli kullanılması, maliyetlerin iyileştirilmesi ve sera gazı azaltımı çalışmalarında bu alanlar önceliklendirilmektedir.

Yaşar Holding bünyesinde bugüne kadar pek çok iyileştirme çalışması yapılmış; bu çalışmalar enerji verimliliği ile sınırlı kalmamış yenilenebilir enerji

ve diğer kaynakların tasarrufunu da içermiştir. Enerji Yönetimi ve Karbon Ayakizi çalışmaları altında firmalarda gerçekleştirilen ve gerçekleştirilmesi planlanan çalışmaların rekabet gücünü arttırmaya ve kurumsal itibarımızı yükseltmeye yönelik katkılar sağlayacağını bilincindeyiz. Bu sebeple, bu konulardaki girişim ve uygulamalarımız ilerideki yıllarda artarak devam edecektir.

Karbon ayakizi çalışması kapsamında toplanan ham verilere göre 10 firmanın toplam enerji tüketimleri yandaki tabloda verilmiştir:

Toplam Enerji Tüketimi

Gigajoule

Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi

2.524.523

Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi

498.314

Enerji kullanımı azaltım ve iyileştirme çalışmalarını, kurumlar arası verimlilik rekabetini artırmak ve teşvik etmek amacıyla, ayrıca, iyi uygulamaların diğer firmalara da yayılmasını sağlamak için "Operasyonel Maliyet İyileştirmeleri" yarışmaları düzenlenmekte ve seçilen projelere mali destekte bulunmaktadır.

Sadece operasyonel maliyet iyileştirmeleri ile değil, bunun yanında Yalın 6 Sigma Programı çerçevesinde de daha büyük bütçeli tasarruf projeleri hayata geçirilmekte, gerektiği takdirde tedarik zinciri ile de projeler uygulanmaktadır.

Karbon Azaltım Projelerimiz

Firma	OMI Projesi	Emisyon azaltımı (TON CO ₂)
Altın Yunus	Plaj tesislerinde güneş enerjisi kullanımı	3
Çamlı Yem	Uygun yerdeki aydınlatmaların zaman saatli veya fotoselli hale getirilerek enerji tasarrufu sağlanması	16
Besicilik		
Dyo Matbaa	Gazete mürekkep ezme sürelerinin azaltılması	25
Mürekkepleri		
Dyo Boya	Fabrika arazisinin aydınlatılmasında tasarruf yapılması	20
Pınar Et	DAF sisteminin iyileştirilmesi	2
Pınar Su	Frekans inverterleri ilavesiyle elektrik tasarrufu	262
Pınar Su	Hava kaçaklarının önlenmesi ve aydınlatma tasarrufu	135
Pınar Su	Hava kompresörlerinin revizyonu ile elektrik tasarrufu	568
Pınar Süt	Ekonomizer iyileştirmesi	382
Pınar Süt	YBP binası soğutma sistemi revizyonu	40
Pınar Süt	Doğalgaz basınç düşürme istasyonu revizyonu ile doğalgaz tasarrufu sağlanması	1.822
Pınar Süt	Reverse osmosis cihazı kurulması sayesinde enerji tasarrufu	241
Viking Kağıt	Selüloz hamur hazırlama enerji maliyetlerinin düşürülmesi	306
Viking Kağıt	Doğalgaz kazanı fanları inverter uygulaması ile enerji tasarrufu sağlanması	60
Viking Kağıt	Baca gazı oksijen miktarını azaltarak kazan veriminin artırılması ve tasarruf potansiyeli	346
Toplam azaltım- OMI		4.228

Firma	Yalın 6 Sigma ve Şirket Projeleri	Emisyon azaltımı (TON CO ₂)
Pınar Süt	Tetrapak hattına konveyör yapılması	36
Viking Kağıt	Gri karton mal kabul ve stok alanı yeri değiştirilerek forklift taşıma mesafesinin kısaltılması	2
Gıda Grubu şirketleri	Gıda Grubu nakliye projesi*	202,5
Pınar Süt	Süt kolilerinin optimizasyonu	240
Pınar Et	Pişirme süresinin azaltımı yoluyla enerji tasarrufu sağlanması	12
Toplam azaltım- Yalın 6 Sigma ve Şirket Projeleri		492,5

(*) YBP ve Astron ortak projesi

Karbon Azaltım Projelerimiz ile

4.720,5 ton

CO₂ emisyonumuzu azalttık

Örnek Uygulamalarımız

Pınar Gıda Grubu Nakliye Projesi

Gıda Grubu şirketlerinin şehirler arası ve şehir içi nakliye sürecinde SAP isimli ERP (kurumsal kaynak planlama) sisteminin SCM (Supply Chain Management) ve APO (Advanced Planner and Optimizer) modülleri 2010 yılında lojistik süreçlerine entegre edilmiştir.

Şehirlerarası nakliye sürecinde bu proje sayesinde özellikle frigorifik sevkiyatlarda en doğru araç tipi kullanılarak minimum kilometre ve maksimum tonajda ürün taşınması sağlanmış, 2009 yılında 1 ton ürün 30,12 km ile dağıtılırken 2010 yılında aynı miktarda ürün 27,97 km ile dağıtılmıştır.

Belirtilen projeye ek olarak, hayata geçirilen "İdeal Sevk Noktası Uygulaması" sevk noktalarının hizmet vereceği bölgeler belirlenmiş ve bu düzenleme ile her fabrika dayanıklı grup ürünlerde belli bir bölgeye hizmet vermeye başlamıştır. Bu

sayede, şehirler arası kara nakliye sürecinde 2011 yılında 1 ton ürünün dağıtımı için yapılan mesafe 26,68 km olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılında 2010 yılına göre Gıda Grubu şirketlerinin her 1 ton ürün taşınmasında sağlanan 1,29 km tasarruf ile Gıda Grubu şirketleri tüm sevkiyat türlerinde toplam yaklaşık 787,000 km daha az mesafe ile ürün taşınması gerçekleştirmiştir.

2011 yılında uygulamaya başlanan şehiriçi nakliye SAP SCM (Supply Chain Management) modülü ile de doğru araç tipi, minimum km, maksimum müşteri sayısı ile maksimum tonaj, doluluk oranı ile maliyet optimizasyonun sağlanması hedeflenmiştir. Şehiriçi nakliye projesi YBP'nin dağıtım yaptığı her bölgeye yaygınlaştırılmakta ve 2012 yılında tamamlanması hedeflenmektedir.

Pınar Su Nakliye Projesi

Satışların fabrika lokasyonlarına yakın bölgelerde yapılması sağlanarak yükün 2008 yılı baz alındığında daha az yol kat etmesi sağlanmıştır.

	2008	2009	2010	2011
Ton başına km	23,52	21,98	22,1	19,75

2011 yılında, bir önceki yıla göre, her 1 ton ürün dağıtımı için 2,35 km daha az taşıma yapılmıştır.

2010 yılında ürün nakliyesinde kamyon ve tır kullanımlarında, tır kullanımı %40,2 iken 2011 yılında %49,4 olmuştur. Tır tipi araçların kullanım oranı arttırılmış ve daha az araçla daha fazla ürün taşınması yapılmıştır:

- Bir tır yaklaşık 1,7 kamyonun taşıyabileceği ürün kapasitesindedir,
- %9,2 artışın karşılığı 1.936 adet tır nakliyesidir ki bu miktar kamyon ile yapılırsa 3.291 adet kamyon ile yapılacaktı, dolayısıyla 1.355 adet daha az araç kullanılmıştır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri Manisa Tesisi

2012 yılına kadar Bornova Matbaa Mürekkepleri adı ile faaliyet gösteren Dyo Matbaa Mürekkepleri, 2010 yılının sonunda uzun yıllardır ikamet ettiği Bornova yerleşkesinden Manisa Organize Sanayi Bölgesi'ndeki yeni tesisine taşınmıştır. Bornova Matbaa Mürekkepleri'nde uzun yıllar çalışmış bulunan mühendis ekip tarafından bizzat tasarlanan yeni yerleşkede hayata geçirilen uygulamalar şu şekildedir:

- Tesis içi araçların hatlarının optimizasyonu;
- Dış cephe ve boru izolasyonları ile içeride gerekli olan birimlerin izolasyonu
- Gün ışığı aydınlatması
- Ofislerin güney cepheye konumlandırılması
- Isıtma ihtiyacı olan odaların yatay ve dikey olarak bir arada konumlandırılması
- Çatıya izolasyon boyası
- Buhar jeneratörü kullanımı

Açılan yeni tesislerimizde ve birimlerimizde sürdürülebilirlik uygulamaları en üst düzeyde gerçekleştirilmektedir.

Hedefimiz

2020 yılına kadar birim ton üretim başına
ortalama karbon emisyonumuzu

%15

azaltmak

Altın Yunus: Ton CO₂/konaklama
Desa Enerji: Ton CO₂/mWh
YBP: Ton CO₂/dağıtılan ton

Enerji Verimliliği

Çamli Yem Besicilik

- Motor değiştirme programı; Düşük verimli eski motorların yüksek verimli motorlar ile değiştirilmesi: 2011 yılında mevcut motorların %5'i bu çalışma kapsamında yenilenmiştir.
- Enerji verimliliği düşük üretim hatlarının hat planlamasıyla kullanımının azaltılması yüksek verimli hatlara öncelik verilmesi: Birim elektrik tüketiminde %25 tasarruf sağlanmıştır.

Enerji tasarruf konusu	Tasarruf edilen enerji kWh
Değişken devirli soğutma sistemi kullanımı	47.150
Atık ısı ile sıcak su üretimi	48.500
Değişken devirli kompresör kullanımı	77.900
Üretim optimizasyonu / hat yükleri dengeleme	45.235

Dyo Boya

- Gebze-Dilovası, Kocaeli işletmemizde fuel oilden doğalgaza geçiş gerçekleşmiştir.
- Proses değişikliği ve hammadde (Slurry) kullanımı: 4.500 kg ürün yerine 16.000 kg ürün elde edilmektedir. 2010 yılına göre %26 üretim artışına rağmen, birim üretim başına enerji tüketimi 0.004 kWh/ton azalmıştır.
- Çiğli, İzmir işletmemizde reaktör ısıtma sistemlerindeki ek otomasyonlar: Sonuçlar 2012 yılında görülecektir.
- Buhar kazanlarında kullanılacak suyun iyileştirilmesi: Sonuçlar 2012 yılında görülecektir.

Pınar Et

- 2011 yılında fabrika genelinde toplam doğalgaz tüketimimiz 4.513.938 Sm³ olup, elektrik tüketimimiz 29.922.346 kWh'dir.
- Gerçekleştirilen projeler ile fabrikamızdaki üretim süreçlerinin iyileştirilmesi sonucunda 2011 yılında enerji tüketimlerimizde bir önceki yıla göre ton ürün başına doğalgazda %16,1, elektrik tüketiminde ise %5,8 oranında düşüş sağlanmıştır.

- Çevre yönetim programları çerçevesinde yürüttüğümüz elektrik enerjisi kullanımını azaltma çalışmalarımızdan bazıları:
 - Endüstriyel soğutma tesislerinde kompresör yağ soğutma sistemleri ile kondenserlerin bir kısmının yenilenmesi
 - Frekans kontrollü cihazların kullanımı yaygınlaştırılarak pompa ve fanların motorlarının elektrik sarfiyatında tasarruf sağlanması
 - Enerji izleme sistemlerinin bir kısmına Scada sistemlerinin dahil edilmesi ve arızalara en hızlı şekilde yanıt verilmesi.
 - Hava kompresörlerinin emiş havasının soğuk ortamlardan elde edilmesi
 - Enerji kullanım alanlarının %85'inin izlenerek, termal kamera ile ölçümler yaptırılması, kayıp-kaçak görülen noktalarda izolasyonların gerçekleştirilmesi

Pınar Su

Tüm fabrikaların konsolide hat verimlilikleri

- 2007 yılında %72,96
- 2008 yılında %78,34
- 2009 yılında %81,1
- 2010 yılında %79,38
- 2011 yılında %78 olarak gerçekleşmiştir.

Üretim tesislerinde kullanılan elektrik enerjisi azaltma yönünde yapılan çalışmalar;

- Tüketimde %25'lik tasarruf sağlayan, elektrik tüketiminin en yüksek olduğu (256 kWh) yüksek basınç kompresörlerinin elektrik motorlarına frekans invertör sistemleri ilave edilmesi
- Şişe ve paket taşıma konveyörleri elektrik motorlarına hız kontrol sistemleri ilave edilmesi
- Planlı bakım programlarında daha detaylı olarak elektrik hatlarının ölçüm, temizlik ve bakımlarının gerçekleştirilmesi
- Madran, Gökçeağaç ve Akçaağaç tesislerimizde elektrik enerjisi kullanımını ortalama olarak yaklaşık 34 kWh/ton'dan 29 kWh/ton'a düşüren enerjinin doğru zamanda kullanılması ve puantlı tarifelerden ücretlendirilmesi
- Yüklü elektrik enerjisi tüketen, yüksek basınçlı hava ve soğutma kompresörlerinde ekipman verimliliğinin yalın altı sigma projeleri ile artırılması
- Anlık, saatlik, günlük veya aylık bazda, istenilen tüm zaman dilimlerinde, üretim miktarı, hat verimliliği, üretim firesi, elektrik tüketimi, su tüketimi, ambalaj malzemesi gibi her türlü sarfiyatların ve ürün kalitesini etkileyebilecek tüm parametrelerin takip edilerek raporlanması
- Cam şişe üretimine ait dolun ve kapatma makinasında yapılan revizyonlar sonrasında hattın kapasitesinin iki katına yükseltilecek işçilik ve elektrik tüketiminin %50 azaltılması

Altın Yunus

- Hidrofor sisteminde 1997 yılından bu yana kullanılan pompaların verimi daha yüksek pompalar ile değişiminin yapılması suretiyle 1.588 saat daha az enerji harcanması ve 8.734 kWh elektrik enerjisi tasarrufu sağlanması
- Termal su sıcaklığının 53 dereceden 40 dereceye düşürülmesi sırasında, thalasso havuzunun plakalı eşanjör sistemi ile ısıtılması sonucunda 15.000 kg/yıl karşılığı 10.000 USD/yıl LNG tasarrufu yapılması
- Buhar dönüş suyundaki flash buhar ısısından faydalanılarak ısı geri kazanım eşanjörü ile yaz ayları için 10.000 kg/ay fuel oil tasarrufu sağlanması
- Güneş enerji sistemi ile elektrik ile ısıtılan misafir odalarının ve personel lojmanlarının sıcak su ihtiyacının karşılanması ve 35 kWh/yıl elektrik enerjisi tasarrufu sağlanması
- Reverse Osmos yatırımı sonucunda içme suyu

kalitesine ulaşılmasıyla, deniz suyu ve kuyu sularının arıtılması işlemlerine gerek kalmaması

- Bina ve sıcak su üretimi yapmak üzere toplam 850.000 kcal/h'lik jeotermal tesisinin yapılmasına başlanması suretiyle öngörülen 60.000 kg LNG tasarrufu

Viking Kağıt

Daha az enerji tüketimi için;

- Elektrik İşleri Etüd İdaresi (EİE) ile gönüllülük esasına dayalı enerji yoğunluğu azaltma projesine başlanmıştır
- Bu proje çerçevesinde 2009 ve öncesi enerji yoğunluğunun 2010-2012 döneminde toplam %11 azaltılması hedeflenmektedir.

Pınar Süt

Daha az enerji kullanımı için gerçekleştirilen projeler;

- İzmir fabrikasında buhar kazanları üzerindeki sıcak yüzeylerin yalıtımı için izolasyon battaniyeleri kullanılması,

- Buhar vana ve ekipmanlarının yalıtımı için vana ceketi uygulaması
- Buhar kazan fan motorlarına frekans konvertörü uygulaması
- Soğuk odalar merkezi soğutma sisteminin modernizasyonu ve yüksek verimli motor sınıfları ve ozon tabakasına daha az zarar veren hidroflorokarbon (HFC) içeren alternatif soğutma teknolojileri tercih edilmesi
- Aydınlatma sistemlerinde az enerji tüketen armatür ve lambalar kullanılması
- Tesis genelinde enerji tüketimlerinin takip edilmesi çalışması kapsamında ünitelerin buhar, su ve elektrik tüketimlerinin ölçülebilir olması için uygun ölçüm cihazlarının kullanımına geçilmesi

- Eskişehir fabrikasında glikollü soğutma sistemlerine geçilmesi sonucunda, %12 elektrik enerjisi tasarrufu sağlanması
- Buhar kazanlarında ekonomizer uygulamaları ve brülörlerde yakma sistemi iyileştirmeleri sayesinde %15 enerji tasarrufu sağlanması
- Baca gazlarından oksijen ve karbonmonoksit oranları anlık izlenmekte ve kayıt altına alınmaktadır. Bu sayede yanma verimliliği yüksek tutularak birim yakıttan daha fazla enerji elde edilmesi
- Pınar Süt Eskişehir fabrikasında elektrik motorlarında invertör uygulamaları yapılmakta olup mevcut elektrik motorlarının yüksek verimli "IE3" sınıfı motorlar ile değiştirilmesi
- Yeni üretim hatları yatırımlarında enerji verimliliği yüksek yeni nesil teknolojiler kullanan paketleme makineleri yatırımlarına devam edilmesi

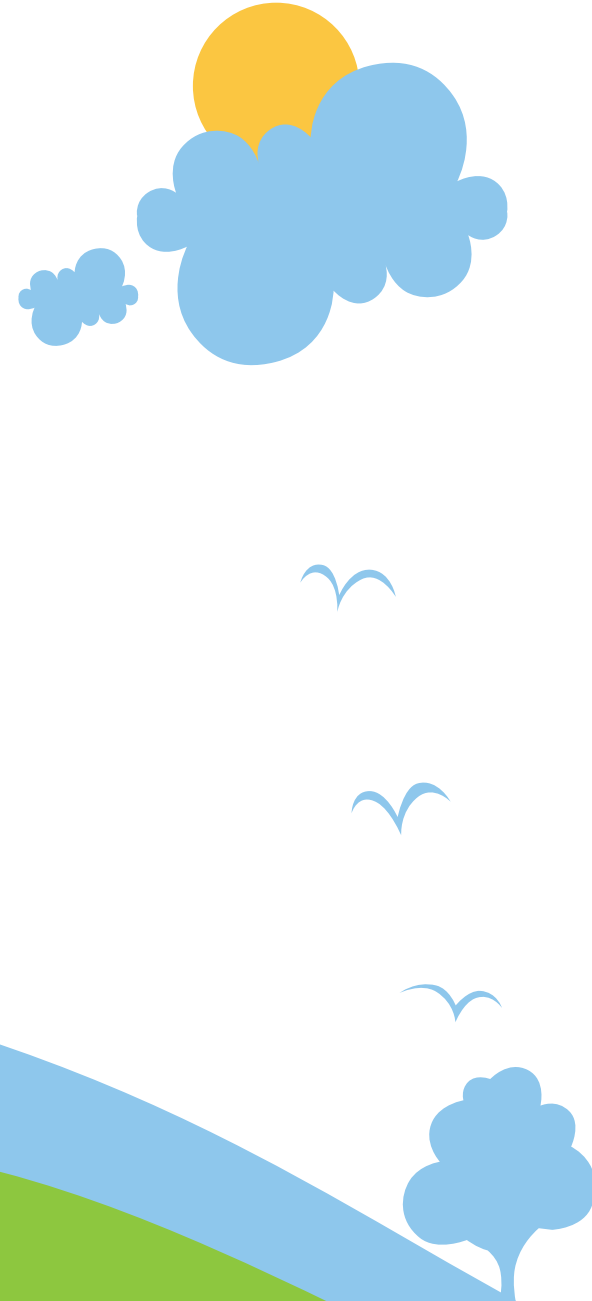
%	Elektrik Tasarrufu				Buhar Tasarrufu			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
İzmir	-0,46	2,75	-5,50	-10,97	-10,00	12,50	3,30	-12,69
Eskişehir	5,38	-4,06	0,50	1,97	11,00	7,32	0,00	6,30

Pozitif veriler azalma, negatif veriler artışı göstermektedir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde kurulan yeni fabrikada daha az enerji kullanımı için hayata geçirilen projeler;

- Büyük güçlü elektrik motorlarının bir çoğunda frekans kontrollü hız ayar sistemleri kullanılması
- İşletme içerisinde ve idari binada gün ışığından daha fazla faydalanmak amacı ile doğal aydınlatma sistemi kullanılmaya başlanmış ve 2010 yılında 0,30 kWh/kg olan kilogram başına harcanan elektrik enerjisi, 2011 yılında 0,24 kWh/kg'a düşürülmüştür.
- Yeni yapılan fabrika binasındaki etkin izolasyon sonucunda 2010 yılında ısıtma için 249.000 TL'lik fuel oil kullanımına karşılık 2011 yılında 152.000 TL'lik doğal gaz kullanılmıştır.



Astron

Bilgi Teknolojileri sektörünün daha çevre dostu haline getirilmesi hedefimize dönük olarak Astron'un yıllık faaliyet planlarına koymuş olduğu ciddi önlemler bulunmaktadır.

Her yıl sunucu, istemci ve yan birimlerde (yazıcı, tarayıcı vs.) kullanılan enerjinin azaltılması yönünde çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

- Her türlü bilgi işlem donanımı alımında "Energy Star" özelliğinin olması öncelikle kontrol edilmektedir.
- İnce istemci (thin client) ve LCD monitor değişimleri ile 2008-2011 yılları içinde istemci hizmetlerinde %70 oranında enerji tasarrufu sağlanmıştır.

• Sunucu sanallaştırma çalışmalarıyla 2011 yılı itibarıyla 143.051 USD enerji tasarrufu gerçekleştirilmiştir. Bu değer 836.492 kg karbon salınımı ve 4.153 adet ağaç dikilmesiyle eşdeğerdir.

• 2012 yılından itibaren enerji tasarrufu sağlamaya devam etmek için yeni monitör alımlarında, yaklaşık %30 daha az elektrik tüketen LED monitörler tercih edilmeye başlanmıştır.

• Fotokopi, tarayıcı, yazıcı işlevlerini içeren çok fonksiyonlu merkezi cihazların yaygınlaştırılması ile kişisel yazıcı ve tarayıcılar devre dışı bırakılmış ve yaklaşık %30 oranında enerji tasarrufu sağlanmıştır.



Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri ile İşbirliği

Zorunlu Üyeliklerimiz

Yasal olarak üyeliğin zorunlu olduğu oda, borsa ve birliklerin saptanması konusunda 5174 sayılı

“Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu” referans alınmıştır.

Zorunlu Üyeliklerimiz

Aliağa Ticaret Odası

Ankara Ticaret Borsası

Antalya Ticaret Borsası

Antalya Ticaret ve Sanayi Odası

Deniz Ticaret Odası

Ege Bölgesi Sanayi Odası

Ege İhracatçı Birlikleri

Eskişehir Sanayi Odası

Eskişehir Ticaret Odası

Gebze Ticaret Odası

İstanbul Maden ve Metal İhracatçı Birlikleri

İstanbul Sanayi Odası

İstanbul Ticaret Borsası

İzmir Ticaret Borsası

İzmir Ticaret Odası

Kocaeli Sanayi Odası

Manisa Ticaret ve Sanayi Odası

Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri

Türkiye Tic. San., Deniz Tic. Odaları ve Tic. Borsaları Birliği

Gönüllü Üyeliklerimiz

Hükümetlerin ekonomik karar alma süreçlerinin her aşamasında ve yürütülen mevzuat çalışmalarında, meslek örgütleri, iş konseyleri, ürün konseyleri ve derneklerin katılımı giderek daha fazla aranan ve etkili bir konuma gelmiştir. Bu gelişmeyi öngören Yaşar Topluluğu uzun yıllardan bu yana çok sayıda derneğin kurucu üyeliğini yapmıştır. Ayrıca kurulmuş birçok dernekte

de üyeliğini sürdürmektedir. Tamamı ile gönüllülük esasına dayanan bu üyeliklerimiz ile ilgili sektörlerde gelişimi teşvik etmek ve dünyadaki gelişmelere paralel hareket etme amacı öngörülmektedir.

Ortak çalışma kültürünün gelişimine de yardımcı olan dernek faaliyetleri, ilgili sektörlerin uzun vadeli ihtiyaçlarını, şirketlerin kısa vadeli tercihlerinin önüne geçirmeye çalışması açısından da Topluluğumuz tarafından önemsenmektedir.

Gönüllü Üyeliklerimiz

Ambalaj Sanayicileri Derneği

Ambalajlı Su Üreticileri Derneği

Ambalajlı Süt ve Süt Ürünleri Sanayicileri Derneği

American Turkish Council

Bebek Besinleri Sanayicileri Derneği

Beyaz Et Sanayicileri ve Damızlıkçılar Birliği

Bornova Çiftçi Malları Koruma Derneği

Boya Sanayicileri Derneği

Çeşme Turistik Otelciler Birliği

Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarını Değerlendirme Vakfı

Deniz Temiz Derneği

Ege Sanayicileri ve İşadamları Derneği

Ege Turistik İşletmeler ve Konaklamalar Birliği

Etik ve İtibar Derneği

Gıda Güvenliği Derneği

Isı Su Ses ve Yangın Yalıtımcıları Derneği

İktisadi Araştırmalar Vakfı

İzmir İşadamları Derneği

İzmir Su Ürünleri Yetiştiricileri ve Üreticileri Birliği

Kağıthane Ayazağa Vadisi Kentsel Geliştirme Derneği

Kaplıca Talaso ve Kür Merkezleri Derneği

Manisa Organize San. Böl. Sanayicileri Derneği

Meyve Suyu Endüstrisi Derneği

Milletlerarası Ticaret Odası (ICC)

Mutfak Dostları Derneği

Organik Ürün Üreticileri ve Sanayicileri Derneği

Reklam Verenler Derneği

Sağlıklı Hindi Platformu

Selüloz ve Kağıt Sanayii Vakfı

Türk Afrika İş Konseyi - DEİK

Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği

Türk ve Ortadoğu İş Konseyleri - DEİK

Türk Veteriner Hekimler Birliği

Türkiye Çevre Eğitim Vakfı

Türkiye Damızlık Sığır Yetiştiricileri Merkez Birliği

Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası

Türkiye Kalite Derneği

Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği

Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Türkiye Süt, Et, Gıda Sanayi ve Üreticileri Birliği

Türkiye Yem Sanayicileri Birliği

Ulusal Kırmızı Et Konseyi

Ulusal Süt Konseyi

Yatırımcı İlişkileri Derneği

Meslek Odası Üyeliklerimiz

Elektrik Mühendisleri Odası

Gıda Mühendisleri Odası

Ziraat Mühendisleri Odası

Çalışanlarımız

İnsan Hakları Anlayışımız

İnsan Kaynakları Politikamız

İş ve İş Gücü

İnsan Kaynakları stratejimiz, "doğru işe doğru insanları yerleştirmek" ilkesinden hareket ederek çalışanın aklını ve kalbini kazanan adil insan kaynakları politika ve uygulamaları ile pazardaki en yetenekli, kalifiye, yaratıcı, yenilikçi, motivasyonu, performansı yüksek işgücünü Topluluğumuza çekmek ve bünyemizde bulunan kalifiye işgücünü geliştirerek ve bağlılığını arttırarak bünyemizde tutmaktır.

İşe Alım

Yaşar Topluluğu şirketleri işe alımlarda 4857 sayılı İş Kanunu'na ve Yaşar Holding Personel Yönetmeliği'ne uygun olarak işe alım prosedürlerini uygulamaktadır. İşe alım süreçlerimizde pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri, deneyimin yanı sıra Yaşar Topluluğu Yetkinlikleri'ne uygun olarak değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirme

aşamasında yetkinlik bazlı mülakat teknikleri kullanılmaktadır. Başvuru yapan adaylara eşit fırsat tanınmakta, cinsiyet, ırk, yaş ve medeni hal konularında ayırım yapılmamaktadır.

Çalışanlarımız işe girişlerinde Şirket Personel Yönetmelikleri ile bilgilendirilmektedir. Personel Yönetmeliği'nde istihdam edilen personelin çalışma şartları, hakları, görev ve sorumlulukları ile geçerli olan personel politika ve prensipleri düzenlenir.

Kariyer.net tarafından çeşitli kriterler doğrultusunda verilen ve insan kaynağına verilen değer göstergelerinden olan "İnsana Saygı" ve "En Çok Başvuru Alan Şirket" ödülllerinden biri de 2011 yılında Yaşar Topluluğu şirketleri adına Yaşar Holding'e verilmiştir.

Yaşar Topluluğu şirketleri adına Yaşar Holding'e İnsana Saygı ve En Çok Başvuru Alan Şirket Ödülleri Verildi

Kariyer.net'in çeşitli kriterler doğrultusunda verdiği ve insan kaynağına verilen değer göstergelerinden olan "İnsana Saygı" ve "En Çok Başvuru Alan Şirket" ödülllerinden biri de Topluluğumuz şirketleri adına Yaşar Holding'e verildi.

2011 yılı süresince 144 binin üzerinde aday başvurusu alan Yaşar Topluluğu şirketlerinin adaya özel başvuru cevaplama oranı %99,98; ortalama cevap süresi de bir gün olarak açıklandı.

Ödülleri, Kariyer.net'in ana sponsorluğunda, Lütfi Kırdar Kongre ve Sergi Sarayı'nda düzenlenen İnsan Kaynakları Zirvesi'nde gerçekleştirilen törenle, Yaşar Topluluğu şirketleri adına Yaşar Holding İnsan Kaynakları Direktörü Sn. Filiz Ergin aldı.



Ücret Tespiti

Ücret tespiti ya da değişikliği, pozisyon sınıfı, kişinin deneyimi, eğitimi, lokasyonu, yabancı dil bilgisi, pozisyonunun emsallerine göre, üst ve alt pozisyonlara göre değerlendirilmesi, personelin rapor ettiği pozisyonlar, geçmiş yılların performans puanları/primleri ve piyasanın ücret düzeyi gibi kriterler göz önüne alınarak yapılır. Ücret seviyeleri açısından cinsiyet, ırk, yaş ve medeni hal konularında ayırım yapılmamaktadır. Kapsam içi çalışanların ücret ve diğer hakları imzalanan toplu iş sözleşmesi çerçevesinde düzenlenmektedir.

Çocuk İstihdamı

İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca, kural olarak 15 yaşını doldurmayanlar işe alınmaz. İstisna olarak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olanlar, gelişme ve eğitime engel olmayacak hafif işlerde, sınırlı çalışma süreleri ile çalıştırılabilirler. Ülkemiz için yasal sınır kural olarak 15, istisnai olarak 14 yaşını doldurmuş olmakla birlikte, Yaşar Topluluğu şirketleri 18 yaşını doldurmamış personel çalıştırılmaması ilkesini benimsemişlerdir ve uygulamaktadırlar.

Zorla Çalıştırma ve Angarya

Yaşar Topluluğu'nun bütün şirketlerinde çalışma günleri ve saatleri, resmi, genel, hafta tatili tanımlanmış ve çalışanlara duyurulmuştur.

Çalışanlarımız işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde yapılmaktadır ve ücretleri yine kanunda belirtildiği gibi ödenir.

Çalışanların işe başladığı andan itibaren görev tanımları kendilerine bildirilmekte ve bölümler arası oryantasyonu yapılmaktadır. Görev tanımı ile ilgili dokümanlar ISO 9001 gereği kullanılan ortak sistem ile şirket içinde güncel olarak paylaşılmaktadır. Çalışanlar bu dokümana ulaşabilmektedirler. Zorla çalıştırma ve angarya konulu yargıya intikal etmiş bir olay mevcut değildir.

Özürü İstihdamı

Özürü istihdamı yasanın öngördüğü oranlarda sağlanmaktadır. Yaşar Topluluğu geneli özürü istihdam oranı %2,23'dür.

Çalışanların Yasal Hakları

Çalışanlara yasalar çerçevesinde dinlenme, yemek, ücretli ve yıllık izin ve kıdem tazminatı gibi tüm yasal hakları kullandırılmaktadır.

Yaşar Topluluğu şirketlerinde çalışanlarımızın başka bir göreve atanmasının söz konusu olması durumunda 4857 Sayılı İş Kanunu ve Personel Yönetmeliği'nde belirtilen süreler dahilinde işlem yapılmaktadır. Toplu İş Sözleşmesi'ne dahil olan çalışanlarımız için ise Toplu İş Sözleşmesi'nde belirtilen süreler geçerlidir.

Çalışanlarımızın Eğitim Durumu Yüzdesi

	2009	2010	2011
Doktora	0,2	0,2	0,2
Yüksek Lisans	3,7	3,8	3,5
Lisans	30,7	31,6	29,6
Ön Lisans	8	8,4	8,9
Lise	38,7	37,9	39,1
İlkokul	18,8	18,2	18,6

Çalışanların Görüşleri Anketi

Yaşar Topluluğu önce insan ilkesini hedef alarak 1998 yılından bu yana her yıl yaptığı "Çalışanların Görüşleri Anketi" uygulaması ile çalışanlarının görüşlerini alır ve şirkete olan bağlılıklarını ölçer. Çalışan Görüşleri Anketleri sonuçları doğrultusunda her kademedeki çalışanların oluşturduğu aksiyon komiteleri iyileştirilmesi hedeflenen alanlara yönelik aksiyon planları hazırlayarak çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu arttırıcı uygulamalar gerçekleştirir.

Her yıl olduğu gibi 2011 yılında da Çalışanların Görüşleri Anketi, ihtiyaçlar doğrultusunda literatür araştırması yapılarak, uygulayıcılar ile müşterinin sesi uygulamaları gerçekleştirilerek farklı kadro ve kademelerdeki çalışanlarla görüşülerek ve diğer şirket uygulamaları incelenerek revize edilmiştir. 2011 yılında 2010 yılına göre çalışan memnuniyetinde düşüş gösteren alan bulunmamaktadır. 2010 yılında ölçülmeye başlayan çalışan bağlılığı faktöründe ise 2011 yılında %5 artış görülmüş ve %64 olarak değerlendirilmiştir.

Çalışanlarımıza Yönelik Sosyal ve Kültürel Aktiviteler

Çalışan motivasyonunu yükseltmek ve iç iletişimi sağlamak amacıyla, her yıl şirket piknikleri düzenlenmekte, yıl içerisinde birçok aktivite planlanmaktadır.

- Şirket Dışında Yemek Organizasyonu
- Futbol, Tavla, Masa Tenisi ve Bowling Turnuvaları

- Fabrika İçinde Yemek Organizasyonu
- Tatil Çekilişi
- Piknik
- Sinema-Tiyatro Organizasyonu
- Yaş Günü Kutlamaları ve Hediye Çekilişleri
- Haftasonu Gezisi
- Balık Tutma Organizasyonu

2011 yılında Dyo Boya çalışanları tarafından kurulan, Dyo Renkler Sahnesi Tiyatro Topluluğu ilk oyunlarını sahnelemişler ve ikinci oyun için çalışmalarına devam etmektedirler.

Dyo Matbaa Mürekkepleri'nde çalışanlarımızın ara dinlenme saatlerinde yararlanabilecekleri sosyal alan düzenlemesi yapılmış ve hizmete alınmıştır. Ayrıca;

- Tüm çalışanlarımız ve iş ortağımız alt işverenlerin çalışanlarının ailelerine yönelik yaza merhaba pikniği
- Şirketimiz ve alt işveren çalışanlarımızın çocuklarının baba veya annelerinin çalıştıkları işyerini tanımaları amacıyla "Ailem Fabrikamıza Gel Dyo" etkinliği
- Doğum günü hediyesi Ege Orman Vakfı'ndan ağaç fidanı sertifikası
- Yönetim ile çalışan bayanlarımızın sabah kahvaltısı etkinlikleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışan Gelişimi Hakkı

Performans Değerlendirme Sistemi

Topluluk, temel amaç ve stratejik hedeflerine ulaşabilmek için bütünsel yönetim sistemini benimser. 2005 yılından bu yana uygulanan Performans Yönetim Sistemi şirket hedefleriyle kişisel hedeflerin paralel olarak gerçekleşmesine yöneliktir. Performans değerlendirmesi sonuçları bireylere kişisel gelişim, kariyer planlama ve ödüllendirme/ücretlendirme konularında yansır. Dengelenmiş Puan Kartı (Balanced Scorecard) tekniği baz alınarak oluşturulan değerlendirme sistemimizde yıl başında seçilmiş ve hedefleri üzerinde mutabık kalınmış Kritik Başarı Göstergeleri (KPI) kullanılır. Yıl ortasında rehberlik ve izleme görüşmeleri ile hedef gerçekleştirmeleri takip edilir varsa gerekli revizyonlar yapılır. Sene sonunda ise gerçekleştirmeler hedefler ile değerlendirilir. Prim yönetmeliğine tabi olan çalışanlar kapsam dışında tutulmaktadır.

2005 yılından bu yana Pınar Et, Pınar Süt, Pınar Su, YBP, Viking Kağıt, Çamlı Yem Besicilik, Dyo Boya, Dyo Matbaa Mürekkepleri, Yaşar Dış Ticaret, Altın Yunus, Bintur ve yurtdışı şirketlerimizde uygulanmakta olan Performans Değerlendirme Sistemi'ne 2011 yılında Yaşar Holding çalışanlarını dahil edilmiştir. 2010 yılında 545 kişi Performans Değerlendirme Sistemi'ne dahil iken 2011 yılında 661 kişi sisteme dahil olmuştur.

Yönetici Yetiştirme Havuzu Projesi (YYHP)

Yaşar Topluluğu kendi yöneticisini kendisi yetiştirir düşüncesi ile 1996 yılından bu yana YYHP uygulanmaktadır. Tüm Topluluk şirketlerinden geleceğe yönelik olarak yatırım yapılması planlanan, potansiyeli yüksek adaylar seçilerek 18 aylık bir gelişim programına tabi tutulmaktadır.

YYHP ile genç yönetici adaylarını tanımak, üyelerin vizyonunu geliştirmek ve eğitmek, kariyer gelişimlerini izlemek, potansiyellerini geliştirecek proje ve aktivitelere katılmalarını sağlamak

amaçlanmaktadır. Değişik şirketlerden çalışan kişileri bir araya getirerek iletişimi kuvvetlendirmek ve genç yönetici adaylarına Yaşar Topluluğu'nu tanıma fırsatı sağlanmaktadır.

Program 3'lü bir yapıda organize edilmektedir.

- **Eğitim çalışmaları:** Yönetim ve liderlik becerileri, kişisel gelişim, ihtisas eğitimlerinin yanı sıra üyelerin farklı konularda bilgi ve fikir sahibi olmaları için seminerler düzenlenmektedir.
- **Mentorluk:** Proje üyeleri ile onlar tarafından seçilen ve gönüllü olarak bu görevi üstlenen Topluluk yöneticileri (mentor) arasında birebir görüşmeler ile kurulan ilişkidir.
- **Proje Çalışmaları:** Üyelerden üst yönetimin belirlediği bir alanda grup çalışması ile proje yapmaları beklenmektedir.

YYHP 5. grupta getirilen bir yenilik ile üyeler aynı zamanda departmanlarındaki iş süreçlerinde iyileştirmeye yönelik bireysel bitirme projesi gerçekleştirmektedirler.

Sürdürülebilirlik alanında farkındalığın artması, sürdürülebilirliğin yöneticilerin ajandalarına çok erken bir tarihte girebilmesi amacıyla, proje çalışmalarının ana teması sürdürülebilirlik olarak belirlenmiştir.

- Su ayak izi
- Adil ticaretin sektörel uygulamalarının incelenmesi ve mali ve finansal sonuçlara etkileri
- Sürdürülebilirlik bakış açısı ile tedarikçi karnelerinin oluşturulması ve yönetimi
- Sürdürülebilirlik konularının iletişim faaliyetlerine adapte edilmesi
- Sürdürülebilirlik kriterlerinin Kritik Başarı Göstergelerine adaptasyonu
- GRI bazlı başarılı sürdürülebilirlik raporlarının incelenmesi ve başarı kriterlerinin belirlenerek Yaşar Topluluğu sürdürülebilirlik raporuna yansıtılması
- Karbon Saydamlık Projesi'nin sürdürülebilirliğe katkıları
- Sürdürülebilirlik raporlamasına uygun organizasyon yapısı

olarak belirlenen konularda projeler yapılması istenmiştir. Sözkonusu projeler Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi'nin de gündeminde olan konular olup, yapılan projeler yürütülecek çalışmaların bazını oluşturacaktır.

Ayrıca program süresince çeşitli destek aktiviteler uygulanmaktadır.

- Şirket ziyaretleri
- Ortak iletişim platformu (makale, kitap özetleri gibi yayınların paylaşımı)
- YYHP 5. grupta üyeleri projeye hazırlamak, proje süresince onlara destek olmak ve 4. grup üyeleri ile iletişim içinde olunmasını sağlamak adına Buddy uygulaması gerçekleştirilmiştir. YYHP 4. gruptan bir üye YYHP 5. gruptan bir üyeye "buddy"lik yapmaktadır.

2010 yılında 5. döneminin gerçekleştirilmeye başlandığı bu programa şimdiye kadar 326 kişi katılmıştır. 130 kişi Toplulukta görev yapmaya devam etmektedir. Görevine devam eden 130 kişiden 76 kişi terfi etmiştir. Terfi eden çalışanların %30'u kadın, %70'i erkektir.

YYHP Aday Yüzdesi

	YYHP1	YYHP2	YYHP3	YYHP4	YYHP5
Kadın	25	31	25	33	39
Erkek	75	69	75	67	61

Yönetici Geliştirme Semineri (YGS)

Yaşar Topluluğu'nda 2011 yılında müdür kademesinde işe alınan veya terfi ederek müdür olan yöneticilerimizin gelişimlerine yönelik Yönetici Geliştirme Seminerleri organize edilmeye başlanmıştır. 2011 yılında 37 yöneticimizin katıldığı programın amacı; yöneticilerimizin farklı yetkinliklerini geliştirmektir. Bu amaçla, temel

yöneticilik becerileri, kişisel gelişim ve uzmanlık eğitimlerinden oluşan bir program izlenmektedir.

Performans Yönetim Sistemi

2005 yılından bu yana uygulanmakta olan personel yönetim sistemine yalnızca beyaz yaka çalışanlar dahildir. Önümüzdeki dönemlerde yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Performans Prim Sistemine Dahil Beyaz Yaka Çalışan Yüzdesi

	2009	2010	2011
	55	52	55

2011 yılında beyaz yaka çalışanların %10'u terfi etmiş ya da şirket içi/şirketler arası geçişler sağlanarak, çalışan tatmini hedef alınmıştır.

Çalışanlarımıza Verilen Diğer Eğitimler

Yaşar Topluluğu eğitim programları, Yaşar Topluluğu şirketlerinin tüm çalışanlarını kapsamaktadır. Temel amacı; tüm çalışanların, Topluluğun ve şirketin hedeflerine ulaşmasına ve bireysel hedeflerini gerçekleştirmelerini sağlamaya destek olacak bilgi ve becerilerinin artırılması ve yetkinliklerinin geliştirilmesidir.

Yaşar Topluluğu olarak çalışanlarımıza sunduğumuz gelişim imkanları kapsamında eğitim programları; oryantasyon eğitimi, işbaşı eğitimi, kişisel gelişim, yönetim becerileri ve uzmanlık gruplarında toplanmaktadır.

Ayrıca, çalışanlarımızın farklı ve güncel konulardaki yenilikleri takip etmelerini ve uluslararası bir vizyon kazanmalarını sağlayacak seminerler ve konferanslar düzenlenmektedir.

Kişi Başı Eğitim Saati

	2009	2010	2011
Yaşar Holding	6,5	11	22
Boya Grubu			
Dyo Boya	6	22	27
Dyo Matbaa Mürekkepleri	2	34	46
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	8	6	13
Pınar Et	6	10	15
Pınar Su	5	6	30
Çamlı Yem Besicilik	5	9	12
YBP	12,5	9	9
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	8	16	17
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	20	4	22
Desa Enerji	0	11	10

Bunlara ilave olarak Topluluğumuz şirketleri kendi ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programları da düzenlemektedirler. Dyo Boya bu kapsamda; kültür oluşturma, 360 derece müşteri odaklılık, satışçılar için temel finans eğitimi düzenlemiştir. Benzer bir biçimde, Dyo Matbaa Mürekkepleri ise; OHSAS 18001-2007, Yalın 6 sigma yeşil kuşak ve sarı kuşak eğitimleri, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi eğitimi, CRM geri bildirim eğitimi, genel kalibrasyon eğitimi, MSDS hazırlayıcısı

eğitimi, iletişim becerileri, Çek Kanunu, atıkların sınıflandırılması gibi eğitimlerle çalışanlarının eğitimine katkıda bulunmuştur.

Yaşar Topluluğu genelinde 2011 yılında toplamda 82.176 saat eğitim gerçekleştirilmiş olup, kişi başı eğitim saati 17,9 saattir. Toplam eğitimlerin %65'i dış eğitim, %35'i iç eğitim olarak gerçekleştirilmiş olup, 2011 yılında gerçekleştirilen eğitim katılımcılarının, %21'i mavi yaka, %63'ü kilit dışı, %16'sı ise kilit çalışanlardan oluşmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Eğitim Programları ve Sağlık Kontrolleri

Çalışanlarımıza, ailelerine hastalıklar konusunda destek olmak amaçlı eğitim programları uygulanmaktadır. Çalışanlarımıza sağlıkla ilgili; hipertansiyon ve beslenme, stresle başa çıkma, sağlıklı ve dengeli beslenme, nefes egzersizi, soğuk algınlığı ve grip, meme kanserinden korunma, ergonomi, anne ve çocuk sağlığı, hatalı ilaç kullanımı, aile planlaması, besin zehirlenmesi, bulaşıcı hastalıklar eğitimleri verilmektedir.

Çalışanların sağlık kontrolleri işyeri sağlık birimince yapılmakta, veremle savaş kapsamında akciğer filmleri çekilmekte, portör ve odimetri muayeneleri yaptırılmakta, boğaz kültürleri alınmakta, gaita kültürü taramaları yapılmaktadır.

Üniversiteler ile işbirliği yapılarak, intörn öğrencilerle birlikte gebe olan çalışanlara gebelikte beslenme, doğum sonrası yapması gerekenler ve bebek bakımı, diyabet, hipertansiyon ve epilepsi gibi

kronik hastalığı olanlara hastalık, beslenme ve dikkat edilmesi gereken diğer konularla ilgili eğitimler verilmektedir.

Çalışılan iş kolunun özelliği gereği yapılan ayrı incelemeler de bulunmaktadır. Bu çerçevede, Dyo Boya çalışanları üç ayda bir ağır metal ve solvent analizi ve yılda bir kan tahlili yapılmaktadır. Ayrıca, akciğer taraması, solunum fonksiyon testi de yapılan testler arasındadır.

Haftanın 5 günü işyeri hekimi ve hemşiresi sağlık hizmeti vermektedir.

İş Güvenliği

Şirketlerimizde iş güvenliğini sağlamak, meydana gelebilecek olası iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmeliği uygulanmaktadır. Yönetmelik gereği iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmuştur.

2011 yılı içerisinde çalışanlar üzerinde yapılan sağlık kontrollerinde meslek hastalığı bulgusuna rastlanmadığı gibi iş kazalarında kaza sıklık oranı ve kayıp gün sayılarında azalma sağlanmıştır.

Boya Grubu Şirketlerimizde büyük endüstriyel kazaların önlenmesi amacıyla, Seveso II yönetmeliği uyarınca gerekli bildirimler Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na yapılmaktadır.

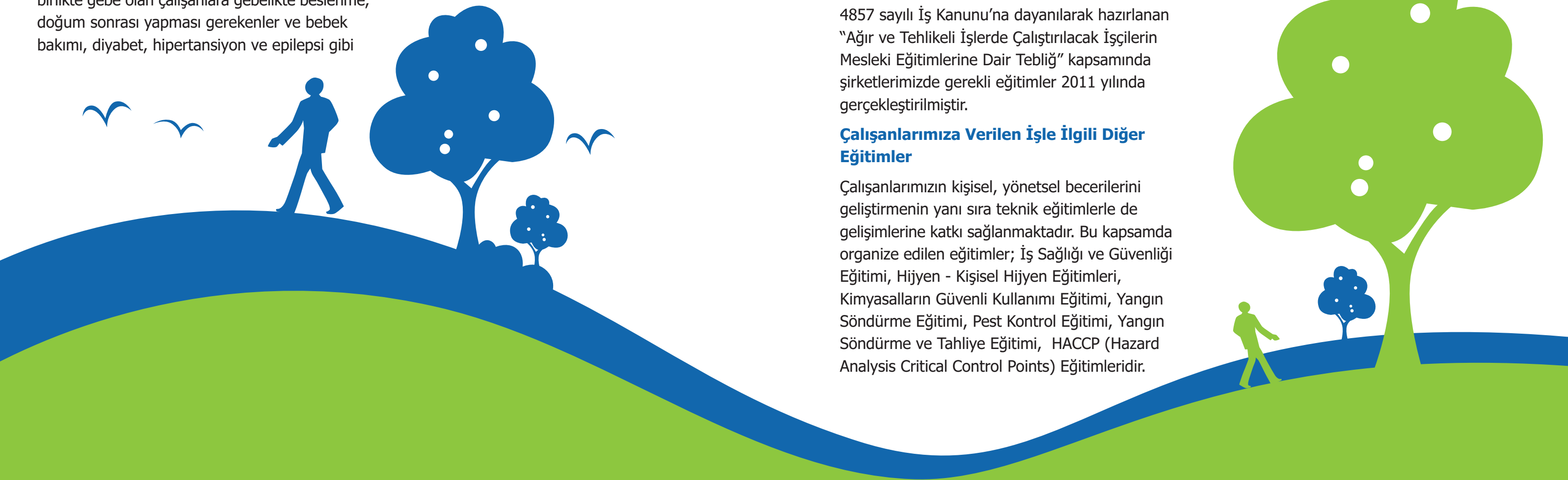
Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimleri

4857 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak hazırlanan "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ" kapsamında şirketlerimizde gerekli eğitimler 2011 yılında gerçekleştirilmiştir.

Çalışanlarımıza Verilen İşle İlgili Diğer Eğitimler

Çalışanlarımızın kişisel, yönetsel becerilerini geliştirmenin yanı sıra teknik eğitimlerle de gelişimlerine katkı sağlanmaktadır. Bu kapsamda organize edilen eğitimler; İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Hijyen - Kişisel Hijyen Eğitimleri, Kimyasalların Güvenli Kullanımı Eğitimi, Yangın Söndürme Eğitimi, Pest Kontrol Eğitimi, Yangın Söndürme ve Tahliye Eğitimi, HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points) Eğitimleridir.

Önce iş güvenliği ve sağlık



İlk Yardım Eğitimleri

Sağlık Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu İlk Yardım Yönetmeliği gereği iş yerleri için her 20 kişiden birisinin ilk yardımcı olması, ağır işyerleri için ise her 10 kişiden bir kişinin ilk yardımcı olması zorunludur.

İlk Yardım eğitiminin en temel amacı öncelikle personelin kendisi, çevresi ve yakınları için hayat kurtarıcı müdahaleleri öğrenmesi, olağanüstü durumlarda doğru ve bilinçli uygulamaları çaresiz kalmadan yapabilmesidir.

Sertifikası Olan Personel Sayısı

	2009	2010	2011
Yaşar Holding	2	2	2
Boya Grubu			
Dyo Boya	61	33	69
Dyo Matbaa Mürekkepleri	19	20	20
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	67	87	108
Pınar Et	71	110	85
Pınar Su	4	5	20
Çamlı Yem Besicilik	24	31	28
YBP	52	54	51
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	19	28	37
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	12	11	16
Desa Enerji	0	0	0
Toplam	331	381	436

Güvenlik Hizmetleri

Şirketlerimizdeki güvenlik hizmetlerinin tamamı bu alanda özel eğitim almış sertifika sahibi personel tarafından sağlanmaktadır. Güvenlik personeli

periyodik olarak eğitim programlarına devam etmektedir.

Güvenlik Personeli Sayısı

	2009	2010	2011
Yaşar Holding	15	15	15
Boya Grubu			
Dyo Boya	22	12	24
Dyo Matbaa Mürekkepleri	11	8	8
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	29	35	35
Pınar Et	16	17	24
Pınar Su	18	17	22
Çamlı Yem Besicilik	18	24	22
YBP	43	46	43
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	11	11	15
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	11	11	10
Desa Enerji	4	4	4
Toplam	198	200	222

Örgütlenme Hakkı

Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi

Tüm çalışanlarımızla 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmaktadır. İş ortağımız olan müteahhit ve taşeron firmaların işçilerinin de sigortalı olarak çalıştırılması zorunludur.

Boya Grubu Şirketlerimizde Petrol-İş, Gıda Grubu Şirketlerimizden Pınar Süt ve Pınar Et'te ise Tek Gıda İş Sendikası ile işveren arasında yapılan işyeri ve işletme Toplu İş Sözleşmeleri ile çalışanların hakları güvence altına alınmıştır.

Toplu iş sözleşmesine tabi olarak çalışan oranı;

Toplu İş Sözleşmesine Tabi Çalışan Yüzdesi

	2009	2010	2011
Dyo Boya	55	53	57
Dyo Matbaa Mürekkepleri	50	52	47
Pınar Süt	62	65	64
Pınar Et	62	66	70

Petrol-İş ile işveren arasında yapılan İş Yeri Toplu İş Sözleşmesi'nde;

İşveren İş Kanununa ek olarak;

- İş Sağlığı ve İş Güvenliği yönetmeliğine aynen uymayı kabul eder,
- İşveren işyerinde doktor bulunmadığı zamanlarda ani hastalanma ve sakatlanma halinde işçilerin doktor tavsiyesine uyarak yapılacak pansuman ve iğneleri yapmak üzere bir hemşire veya bir sağlık memuru istihdam etmeyi kabul eder,
- Acil hallerde hasta ve yaralılara hastahaneye nakletmek üzere işveren işyerinde daimi bir araç bulundurur.

Tek Gıda İş Sendikası ile işveren arasında yapılan işyeri ve işletme Toplu İş Sözleşmesi'nde;

- Sağlık tesislerine ulaşım: İşçi sayısı ve Sosyal Sigortalar Kurumu ünitelerine mesafesi ne olursa, olsun işveren, iş kazası halinde işçiyi acilen sağlık ünitelerine ulaştıracak aracı ve şoförünü, işçinin işyerinde çalıştığı sürede hazır bulundurur. Aksi halde, işçinin gerektiği zamanda tıbbi müdahaleye kavuşturulamamasından işveren sorumludur.

• İş sağlığı ve güvenliği kurulu:

1. İş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkındaki tüzük hükümleri işyerinde uygulanır.
2. Sözleşmenin imzası tarihinden itibaren (15) gün içinde, anılan tüzüğün 3. Maddesi (g) bendi uyarınca, sendika kurul temsilcisini asil ve yedek olarak işverene bildirir. Aynı süre içinde işveren de, kurulun kendi temsilcilerini asil ve yedek olarak sendikaya bildirir.
3. Bu tüzüğün 5. Maddesine göre; kurulun en az ayda bir yapması gereken toplantılar, alınan kararlar, tedbirler, bakım, kontrol, eğitim gibi tüm faaliyetleri içeren dosya, defter gibi belgeler, Şube veya Bölge Şube yetkililerince lüzum görüldüğünde tetkik ve incelemeye tabi tutulabilir.
4. Kuruldaki sendika temsilcisinin anılan görev ile ilgili tüm faaliyetleri, fiilen çalışmışcasına değerlendirilir.

Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz

Yaşar Topluluğu çevresel zorluklarla ilgili olarak temkinli yaklaşımı desteklemektedir. Diğer bir deyişle çevrenin ciddi ya da geri döndürülemez şekilde zarar görmesi tehlikesinin bulunduğu durumlarda, bilimsel kesinliğin olmaması çevrenin zarar görmesini önleyici maliyet-etkin tedbirlerin alınmasını gecikme nedeni olarak kullanılamaz ilkesi benimsenmektedir.

Yaşar Topluluğu şirketleri temel aldığı müşteri memnuniyetinin yanı sıra çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine ve içinde bulunduğu topluma daha yaşanılır bir çevre yaratmak için yasal mevzuat ve kuruluş şartlarına uygun hareket ederek çevremizin gelecek nesillerden ödünç alındığı bilinci ile;

- Kaynağında azaltmak, yeniden kullanım, geri kazanım ve bertaraf etmek gibi çevre yönetim ilkeleri ile hareket etme sonucunda enerji ve doğal kaynakların verimli kullanılmasını, toksik ve tehlikeli kimyasal kullanımının yanı sıra atık, atıksu ve emisyon oluşumunu bütüncül bir anlayışla kontrol edilerek minimize edilmesini,
- Sosyo ekonomik ihtiyaçlar ile kirliliğin önlenmesi ve çevrenin korunması arasındaki dengeyi korumayı,
- Ürünlerinin tasarımında çevre dostu girdileri kullanarak sürdürülebilir kalkınma için gelecek nesillere yaşanabilir bir çevre bırakmayı,
- Yeni yatırımlarda çevresel etkilerin değerlendirilmesini içeren politikalar uygulamayı,
- Bütün bu faaliyetlerin sürekliliği ve iyileştirilmesi için gerekli eğitim, planlama ve aktiviteyi sağlayacak yapının oluşturulmasını,

- Müşterilerimizin, çalışanların ve faaliyetlerimizden etkilenen toplumun beklentilerini yerine getirmek için şeffaf davranmayı,
 - Çevre yönetim sisteminin amaç ve hedeflerini düzenli ve değişen koşullar göz önüne alınarak gözden geçirilmesini ve çevre performansını sürekli arttırmaya çalışmayı taahhüt etmektedirler.
- Üretim faaliyetlerimizin çevresel etkilerinin en aza indirilmesi için yapılan çalışmalar çerçevesinde;
- Tehlikeli atıklarımız tesis sahası içinde yasal şartlara uygun olarak düzenlenmiş geçici depolama alanında toplanmakta ve buradan lisanslı firmaların araçları ile yine lisanslı firmaların bertaraf ve geri kazanım tesislerine,
 - Üretim faaliyetlerinden ortaya çıkan, organik atıklar, evsel atıklar tesis içindeki yasal şartlara uygun düzenli depolama alanında toplanarak,

yerel yönetimlerin gösterdiği ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan belgeli yerlere gönderilmektedir.

- Altın Yunus sıvı yağ atıklarını her yıl giderek artan oranda değerlendirmektedir. 2009 yılında 1.240 kg, 2010 yılında 1.350 kg ve 2011 yılında 4.655 kg atık yağ toplanıp değerlendirilmiştir.
- Üretim süreçlerinden ve sosyal alanlardan çıkan tüm atıksular, fabrika içerisinde bulunan biyolojik atıksu arıtma tesisimizde arıtılmaktadır.
- Boya Grubu Şirketlerimizce Avrupa Birliği'nde uygulanmakta olan tehlikeli kimyasal ve endüstriyel kazaların kontrol altına alınmasına yönelik REACH ve SEVESO uygulamaları takip edilmekte ve ilgili yasal zorunluluklar yerine getirilmektedir.
- Söz konusu önlemler çerçevesinde 2011 yılında sanayi tesislerimizde bir sızıntı yaşanmamıştır.

Kaynak Kullanımı

Yalın 6 Sigma Uygulamaları

Her türlü kaynak kullanımının tasarrufunu hedefleyen Topluluk şirketlerimizden Yalın 6 Sigma Uygulamalarına sahip olanlar proje konularını seçerken, enerji tasarrufu, lojistik, süreçlerin yeniden tasarlanması, fire-maliyet optimizasyonları gibi alanlara öncelik vermektedirler. Söz konusu projelerin seçiminde çalışanlar ve yöneticiler birlikte hareket etmektedirler.

Yaşar Holding Gıda ve İçecek Grubu verimlilik konusunda geçmişten beri çeşitli şekillerde sürdürdüğü sürekli iyileştirme, geliştirme çalışmalarına 2007 yılında yeni bir disiplini ekleme kararı almıştır. Bu yeni çalışma disiplini "proje yönetim" konusunda tüm dünyada kabul görmüş ve etkinliğini ispatlamış olan Yalın 6 Sigma'dır. 2007 yılında kurgusu tamamlanıp, 2008 yılında ilk proje dalgasına başlanmıştır.

Tüm bu uygulamalar sırasında eğitim ve koçluk sorumluluklarının iç kaynakla desteklenmesi amacı ile 3 Uzman Kara Kuşak yetiştirilmiştir. Uzman Kara Kuşaklar proje süresince yönetimin beklentileri ile proje liderleri arasında köprü görevi görüp,

çalışmaların eşgüdümlü ve zaman planına uygun olarak akmasını sağlarlar.

Yıllara göre gerçekleştirilen proje ve yetiştirilen insan kaynağı sayıları;

Proje Sayısı

	Kara Kuşak	Yeşil Kuşak
2008	13	
2009	7	11
2010	9	24
2011	6	29
2012(*)	8	28

(*) Planlanan

• 2011 yılında planlanan 38 proje, 2 proje liderinin görevlerinden ayrılması ve bir projenin içerik ve beklenti olarak Yalın 6 Sigma metodolojisi ile örtüşmemesi sonucunda 35 proje olarak gerçekleşmiştir.

Yetiştirilen Çalışan Sayısı

	2008-2011	2012(*)
Uzman Karakuşak	3	
Kara Kuşak	18	6
Yeşil Kuşak	48	26
Sarı Kuşak	295	

(*) Planlanan

Projeler 3 ana grupta değerlendirilmekte, 2008-2011 yılları gerçekleşen ve 2012 yılı planlanan kırılımı;

Proje Grubu

	2008	2009	2010	2011	2012(*)
Maliyet İyileştirme	7	4	6	14	19
Operasyonel Mükemmellik	5	13	21	16	11
Süreç Dizayn	1	1	6	5	6

(*) Planlanan

Uzun soluklu projelerin haricinde, iş süreçlerinde yalınlaşmayı ve kayıpları azaltmayı hedefleyen, kısa sürede kurgulanıp tamamlanan "KAIZEN" çalışmaları da Yalın 6 Sigma uygulamaları kapsamında gerçekleştirilmektedir.

Görevleri ve proje konularının uyumuna göre proje liderlerinin cinsiyet kırılımı aşağıdaki gibidir;

Proje Liderlerinin Cinsiyet Dağılım Yüzdesi

	2008	2009	2010	2011	2012(*)
Kadın	23	39	26	30	38
Erkek	67	61	74	70	62

(*) Planlanan

Gıda ve İçecek Grubunda başlayan Yalın 6 Sigma Uygulamaları diğer şirketlerimizce de benimsenmiş olup 2011 yılında Dyo Matbaa Mürekkepleri şirketimizde eğitim ve projelendirmeler başlamıştır.

Operasyonel Maliyet İyileştirme (OMİ) Çalışmaları

Sürdürülebilirlik konusunu stratejilerinin odağına yerleştiren Yaşar Topluluğu şirketlerinde OMİ çalışmaları yeni bir perspektif kazanmıştır.

OMİ projeleri sürekliliği olan veya tek seferlik fayda sağlayan projeler olarak ayrı değerlendirilmekte, sadece TL bazında değil sağlanan tasarrufların mümkün olan her halde miktarsal bazda da ifadesi aranmaktadır. Böylece sürdürülebilirlik çalışmalarımızda kullanılabilecek verileri üretmek mümkün hale gelmiştir.

İklim değişikliği ile mücadele başlığı altında yer alan bazı OMİ projeleri bu çalışmalarımıza örnek teşkil etmektedir.

Su Yönetimi

Yaşar Topluluğu şirketleri daha az su kullanımına önem vermekte ve eşsiz bir doğal kaynak olan suyun verimli yönetimini hedeflemektedir.

Çamlı Yem Besicilik 2011 yılı su kullanımı tarımsal sulama ve deniz suyu hariç 333.730 ton iken bu miktar tarımsal sulama ve deniz suyu dahil edildiğinde 4.063.730 tona çıkmaktadır. İleriye yönelik projelerle su kullanımının azaltılması hedeflenmektedir.

Pınar Et tüm üretim proseslerinde ayrı ayrı su kullanımını takip etmektedir. Bu kapsamda her tesis girişine su sayacı takılmıştır ve toplam su tüketimi 14 adet sayaçla günlük olarak takip edilmektedir. 2010 yılında ton ürün başına toplam su tüketimimiz 24,1 m³ iken, 2011 yılında ise 23,5 m³'e düşmüştür. Söz konusu azaltım:

- Soğutma tesislerindeki kondenserlerin blöf sistemleri yenilenmesi,
- Flaş buhar tankı uygulaması sayesinde flaş buharın gerikazanımı,
- Yumuşak salmastralı pompaların mekanik tip salmastraya dönüşümü,
- Paketleme makinası soğutma sisteminin kapalı çevrim sistemine dönüştürülmesi ile sağlanmıştır.

Dyo Boya, 2011 yılında kuyu suyu tüketimini tamamen durdurarak, ilgili otorite şebeke hizmetinden faydalanmaya başlamıştır. İşletme ve kullanım suyu hatlarında yapmış olduğu revizyonlarla su kaçaklarını %0,6 iyileştirmiştir.

Su birçok devletin, kurumun ve toplumun üzerinde hassasiyetle durduğu en önemli doğal kaynaktır. Kent nüfusunun artışı, kişi başına düşen gelir miktarının yükselmesi su sıkıntısının da dünyanın birçok bölgesinde ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bugün yaklaşık 2,5 milyar insan su kısıtı nedeniyle sıhhi temizlik olanaklarına erişememektedir. Dünya Bankası raporuna göre 2030'a kadar tahmini nüfus ve ekonomik büyüme sonucu küresel su talebi mevcut su kaynağını aşacaktır. Su talebinin mevcut su kaynağından %40 daha fazla olması dünya nüfusunun suya ulaşımını giderek zorlaştıracaktır. Bu durum ise küresel düzeyde su yönetiminin önemini arttıracaktır.



Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi

Topluluğumuz şirketlerinden Pınar Su ÇEVKO'nun (Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarını Değerlendirme Vakfı) kurucu üyesi olup, şirketlerimiz ambalaj atıkları geri toplama ve değerlendirme sorumluluğunu Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş kuruluş olarak belirlenen bu vakfa devretmişlerdir. ÇEVKO Vakfı yeşil nokta kullanım hakkı vermiştir.

Tüm ambalaj atıklarının geri kazanımı ve toplanması için Bakanlık tarafından onaylanmış lisanslı firmalarla çalışılmaktadır. Yapılan sözleşmeler doğrultusunda hazırlanan ve Bakanlığa sunulan ambalaj atıkları yönetim planımıza göre, ambalaj atıklarının kaynağında ayrı toplanması,

geri dönüştürülmesi ve geri kazanılması konularında tüketicileri ve belediyeleri bilgilendirici eğitim faaliyetleri, üyesi olunan ÇEVKO Vakfı aracılığı ile düzenlenmektedir.

Satılan ürünlerin ambalajı için tekrar kullanılabilirlik ve geri dönüştürülebilirlik hedeflenmektedir. Ambalajın tasarım aşamasından başlayarak, üretim ve kullanım sonrasında en az atık üretecek ve çevreye en az zarar verecek şekilde ambalaj malzemesi kullanılmaktadır.

Piyasaya sürülen ambalaj malzemeleri için, yıllara göre geri kazanılan ambalaj atık oranları ve 2012 hedefi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği, Madde 11 "piyasaya sürenler; ürünün kullanımı sonrası en az atık üretecek, geri dönüşümü ve geri kazanımı en kolay ve en ekonomik ambalajları kullanmakla yükümlüdür" hükmüne sahiptir. Bu hüküm gözetilerek Viking Kağıt temizlik kağıtları dış ambalajları için yapılan çalışma neticesinde dış ambalaj atığını ürün başına %30 azaltmıştır. Aynı prensip çerçevesinde havlu, tuvalet kağıdı gibi yuvarlak ürün masuralarından kaynaklanan ambalaj atığı yine ürün başına %6,3 azaltılmıştır.

Pınar Et ise bu kapsamda ürünlerinin ambalajında kullandığı folyoların gramajını azaltarak folyo üretim atık miktarını geçen yıla göre %12 azaltmıştır. Ayrıca; et mamul paketleme bölümünde, 2010 yılında %4,19 oranında gerçekleşen atık fire oranı 2011 yılında %3,57 düzeyine çekilmiştir.

Astron tarafından, 2011 yılında eski bilgisayar malzemelerinden oluşan toplam 2.300 kg elektronik hurda ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001 belgeleri olan Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Çevre Yönetimi Müdürlüğü'nden gerekli izinleri bulunan bir geri dönüşüm firması üzerinden çevreye zarar vermeyecek şekilde değerlendirilmiştir.

Çamlı Yem Besicilik, geri dönüştürülebilir atıkların değerlendirilmesi için Çevre ve Şehircilik Bakanlığında lisanslı ÇEVSAN firması ile sözleşme yapmıştır.

Viking Kağıt'ta, 2010 yılında oluşan tehlikeli atık miktarı 16.640 kg iken 2011 yılında bu miktar 14.320 kg'a düşmüştür. Tehlikeli atıkların tamamı lisanslı araçlarla lisanslı bertaraf ya da geri kazanım firmalarına gönderilmiştir.

Yıllara Göre Geri Kazanım Miktarı (%)

Ambalaj Türü	2009	2010	2011	2012 ^(*)
Kağıt-Karton	36	37	38	40
Plastik	36	37	38	40
Cam	36	37	38	40
Metal	36	37	38	40

(*) Planlanan

Toplumla İlişkilerimiz

İstihdam Verilerimiz

Bölgelere Göre Toplam İş Gücü Yüzdesi

Bölge	2009	2010	2011
Ege Bölgesi	69,16	68,70	69,49
Marmara Bölgesi	18,60	19,46	17,60
İç Anadolu Bölgesi	8,75	8,31	9,82
Akdeniz Bölgesi	2,33	2,42	2,08
Karadeniz Bölgesi	0,55	0,57	0,52
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	0,36	0,33	0,29
Doğu Anadolu Bölgesi	0,25	0,21	0,20

İstihdam Türüne Göre Toplam İş Gücü Yüzdesi

İstihdam Türü	2009	2010	2011
Kilit	7,6	7,6	6,9
Beyaz Yaka	47,7	48,3	45,4
Mavi Yaka	42	41,6	45,3
Geçici	2,7	2,5	2,4

Personel Devir Oranı

	2009	2010	2011
Topluluk Geneli	6,5	7,9	7,9

2011 Yılı Yaş Dağılımına Göre Personel Devir Oranı

18 yaş ve altı	-
18-25	3,8
26-30	10,2
31-35	6,4
36-40	6,5
41-45	5,6
46 yaş ve üzeri	18,3
Topluluk Geneli	7,9

2011 Yılı Bölgeye Göre Personel Devir Oranı

Ege Bölgesi	7,8
Marmara Bölgesi	9,4
İç Anadolu Bölgesi	5,2
Akdeniz Bölgesi	7,4
Karadeniz Bölgesi	10,3
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	0,0
Doğu Anadolu Bölgesi	22,7
Topluluk Geneli	7,9

2011 Yılı Cinsiyete Göre Personel Devir Oranı

Kadın	6,2
Erkek	8,4
Topluluk Geneli	7,9

Çalışanların Cinsiyet Dağılımı Göstergeleri

Tüm Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi

	2009		2010		2011	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	49	51	47	53	51	49
Boya Grubu						
DYO Boya	16	84	15	85	14	86
Dyo Matbaa Mürekkepleri	20	80	18	82	19	81
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	15	85	15	85	18	82
Pınar Et	11	89	12	88	15	85
Pınar Su	13	87	13	87	14	86
Çamlı Yem Besicilik	13	87	13	87	13	87
YBP	15	85	16	84	15	85
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	10	90	10	90	10	90
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	16	84	16	84	22	78
Desa Enerji	0	100	0	100	7	93

Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi - Beyaz Yaka

	2009		2010		2011	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	53	47	53	47	57	43
Boya Grubu						
Dyo Boya	29	71	27	73	27	73
Dyo Matbaa Mürekkepleri	37	63	35	65	35	65
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	31	69	32	68	34	66
Pınar Et	24	76	25	75	26	74
Pınar Su	17	83	18	82	19	81
Çamlı Yem Besicilik	21	79	25	75	27	73
YBP	16	84	16	84	16	84
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	20	80	20	80	21	79
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	16	84	21	79	26	74
Desa Enerji	0	100	0	100	7	93

Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi Ekip Lideri ve Üzeri Yönetim Kadrosu

	2009		2010		2011	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	52	48	49	51	57	43
Boya Grubu						
Dyo Boya	28	72	25	75	24	76
Dyo Matbaa Mürekkepleri	30	70	28	72	32	68
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	31	69	29	71	30	70
Pınar Et	24	76	25	75	27	73
Pınar Su	25	75	19	81	24	76
Çamlı Yem Besicilik	22	78	25	75	26	74
YBP	15	85	18	82	19	81
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	29	71	26	74	25	75
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	6	94	7	93	14	86
Desa Enerji	0	100	0	100	0	100

Yaşar Holding kadın ve erkek çalışan oranları dengeli bir dağılım gösterirken Topluluk Şirketlerimizde aynı dengeli dağılım gözlenmemektedir. Kimi kez bunun sebebi yapılan işin niteliği gereği erkek çalışan tercih edilmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak kadın istihdamının artması gereğine olan inancımız sebebi ile 2011

yılında BM Cinsiyet Eşitliği ve Kadını Güçlendirme Birimi ile BM Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından oluşturulan "Kadını Güçlendirme İlkeleri" dikkatle incelenmiştir. Topluluğumuz insan kaynakları departmanları ile birlikte söz konusu ilkeleri hayata geçirecek aksiyonlar üzerinde çalışmalar başlatılması kararı alınmıştır.

Çalışanların Yaş Ortalaması Göstergeleri

Yaş Ortalaması Tüm Çalışanlar

	2009	2010	2011
Yaşar Holding	37	40	39
Boya Grubu			
Dyo Boya	36	36	35
Dyo Matbaa Mürekkepleri	37	36	37
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	34	35	33
Pınar Et	37	37	36
Pınar Su	34	34	35
Çamlı Yem Besicilik	35	35	35
YBP	34	34	35
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	34	35	35
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	35	34	34
Desa Enerji	36	39	37

Beyaz Yaka ve Yönetim Kadrosu Yaş Ortalaması

	Beyaz Yaka			Yönetim Kadrosu		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Yaşar Holding	39	40	39	41	43	41
Boya Grubu						
Dyo Boya	36	36	36	40	40	40
Dyo Matbaa Mürekkepleri	36	36	37	40	40	40
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	33	34	33	36	36	36
Pınar Et	36	37	36	39	39	39
Pınar Su	34	34	35	36	37	37
Çamlı Yem Besicilik	35	35	35	40	40	40
YBP	34	34	35	38	39	39
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	35	35	35	38	38	37
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	35	36	36	39	41	44
Desa Enerji	36	39	37	53	54	55

2011-Yaşar Topluluğu Şirketlerinde Çalışanların Yaş Dağılım Yüzdesi

	18 yaş ve altı	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46 yaş ve üzeri
	Yaşar Holding	0,0	1,0	13,7	23,5	22,5	14,7
Boya Grubu							
Dyo Boya	0,0	8,4	18,4	22,6	26,9	15,1	8,6
Dyo Matbaa Mürekkepleri	0,0	7,4	13,9	22,2	21,3	25,0	10,2
Gıda ve İçecek Grubu							
Pınar Süt	0,0	14,5	25,5	22,8	22,7	10,4	4,1
Pınar Et	0,0	8,0	16,4	21,3	26,1	20,0	8,3
Pınar Su	0,0	5,1	20,3	37,1	22,8	10,2	4,6
Çamlı Yem Besicilik	0,0	9,2	22,9	24,8	20,5	13,5	9,2
YBP	0,0	4,4	24,7	30,3	23,1	12,8	4,7
Temizlik Kağıtları Grubu							
Viking Kağıt	0,0	5,4	22,5	27,5	25,2	15,5	3,9
Ticaret ve Hizmet Grubu							
Altın Yunus	0,0	21,9	17,9	21,2	15,2	11,3	12,6
Desa Enerji	0,0	6,7	33,3	6,7	33,3	6,7	13,3

Yönetim Sistemleri Çalışmalarımız

Faaliyet gösterdiğimiz topluma, müşterimize, çalışanımıza ve tüketicimize duyduğumuz saygının bir ifadesi olarak, faaliyetlerimizin uluslararası

kabul görmüş standartlarda yürütülmesini teminen, yönetim sistemleri çalışmalarımıza büyük önem veriyoruz.

Yönetim Sistemi	Sistem Belgesi	Pınar Et	Pınar Süt	Pınar Su	Dyo Boya	*Dyo Matbaa Mürekkepleri	Altın Yunus	Viking Kağıt	Çamlı Yem Besicilik	Çamlı Çiftliği	Desa Enerji	YBP
Kalite Yönetim Sistemi	ISO 9001	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi	ISO 22000	●	●	●					●	●		
Çevre Yönetim Sistemi	ISO 14001	●	●	●	●	●			● (Deniz İşletmesi)			
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi	OHSAS 18001	●		●	●	●						
Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarı Akreditasyonu	ISO 17025	●										
Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi	ISO 10002				●	●						

(*) Üretim yeri ve ünvan değişikliği nedeniyle ilgili yönetim sistemleri için 2011 yılında yeniden müracaatlar yapılmış ve 2012 yılı içinde belgeler alınmıştır.

Yönetim Sistemi	Sistem Belgesi	Pınar Et	Pınar Süt	Pınar Su	Dyo Boya	*Dyo Matbaa Mürekkepleri	Altın Yunus	Viking Kağıt	Çamlı Yem Besicilik	Çamlı Çiftliği	Desa Enerji	YBP
Otomotiv Sektörü ve Yan Sanayi Kalite Yönetim Sistemi	ISO 16949				●							
Organik Tarım Müteşebbis Sertifikası									● (Yem/Süt Besi İşletmesi)			
FSC-CoC (Forest Stewardship Council-Chain Of Custody) Yönetim Sistemi	FSC 40-004 FSC 40-007							●				
US National Sanitation Foundation	NSF			● (Madran Tesisi)								
British Retail Consortium	BRC								● (Balık İşletmesi)			
International Food Standard	IFS								● (Balık İşletmesi)			
Global Gap	CFM/COC								●			
Gıda Güvenliği Sistem Sertifikasyonu	FSSC 22000		●									
Helal Gıda Belgesi	TS OIC/SMIC 1	●										

(*) Üretim yeri ve ünvan değişikliği nedeniyle ilgili yönetim sistemleri için 2011 yılında yeniden müracaatlar yapılmış ve 2012 yılı içinde belgeler alınmıştır.

Bulduğumuz Sektörlerdeki Gelişime Destek

Türkiye Markası'nın Tanıtımına Destek

TURQUALITY® 10 Yılda 10 Dünya Markası

Markalarımızdan Pinar ile 2007'den, Dyo ve Dewilux ile 2008 den beri program kapsamında yer almaktayız.

"Gıda ve İçecek" işkolunda Körfez ve AB ülkeleri; "Boya" işkolunda ise Asya, Avrupa ve Körfez ülkeleri başta olmak üzere ihracat gerçekleştirmektedir.

Gıda ve İçecek grubu Pinar Foods GmbH şirketi ile Almanya'da faaliyet gösterirken, HDF FZCO ise Pinar markasını başta Körfez Ülkeleri olmak üzere Orta Doğu'da kaliteli ve güvenilir bir bölgesel marka yapmak misyonu ile Dubai de kurulmuştur.

Dyo, Dewilux ve Pinar markalarının dünya çapında bir tüketici kitlesine hitap etmesi için TURQUALITY® projesinin desteği ile çalışmalarımızı aralıksız sürdürüyoruz.



Dünya'nın tek devlet destekli ilk ve tek markalaşma programıdır. Günümüzde gittikçe ağırlaşan rekabet koşulları ve değişen tüketim kalıpları uluslararası arenada yer almak isteyen şirketleri daha fazla katma değer ve daha fazla Pazar payı anlamına gelen güçlü markalar yaratmaya zorlamaktadır. TURQUALITY® güçlü global markaları geliştirerek Türkiye'nin ihracatını arttırmak hedefine sahip bir projedir.

Tüketicilerimizin Yaşamına Kattığımız Değer: Müşteri Memnuniyeti

Çamlı Yem Besicilik, "Yönetim Sistemleri Politikası"nda taahhüt edildiği şekilde "Tam Müşteri Memnuniyeti" hedeflemektedir. Müşteri Memnuniyeti çalışmaları; Yönetim Sistemleri standartları ve şirket prensipleri gereği oluşturulan "Müşteri Memnuniyeti İzleme Prosedürü"nde bildirildiği şekilde yürütülmektedir.

Her yılın başında bölümler bazında belirlenen ve toplamda şirket hedeflerini oluşturan "Yönetim Sistemleri Hedefleri"nde müşteri memnuniyetini ölçmeye yönelik kriterler mevcuttur (anket, şikâyet, iade). Bu hedeflerde bildirilen kriterler yılda 2 kez analiz edilmekte; gerekli düzeltme ve iyileştirmeler ile müşteri iletişimi güçlendirilmektedir. Yapılan anketler 2010 yılından itibaren SPSS yöntemi ile analiz edilmekte ve daha iyi yorumlanması sağlanmaktadır.

Dyo Boya, 2010 yılında sektöründe ilk olarak "Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi" TS ISO 10002:2006 belgesini alan ilk boya şirketi oldu.

2011 yılında ise; sahip olduğu TS ISO 10002:2006 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Standardı gereklilikleri doğrultusunda yapmış olduğu çalışmalarla "müşteri memnuniyetinin sağlanması hedefine uygun olarak, kendisine başvuran müşterilerinin %95 ine aynı gün içinde çözüm sunduğunu, çağrı merkezi ve anketler aracılığıyla alınan bildirimler sonrası müşterinin %90'ının memnun olduğu sonucunu" tüm kamuyouna yazılı basın yolu ile duyurdu.

Tüm bunlara ek olarak müşteri memnuniyeti çalışmalarını bir üst seviyeye taşımak amacı ile mevcut kullanılan yazılımın üstünde özelliklere sahip SAP CRM yazılımını devreye almak için çalışmalar başlatıldı.

Boya Grubumuzda 2011 yılında İnşaat Bayilerimize memnuniyet anketi yapılmış, sonuçları değerlendirilmiş ve aksiyonlar alınmaktadır. İnşaat Boyalarında 2011 yılında Usta ve Tezgahtarlar için oluşturulan Dyolog sistemi için memnuniyet anketleri düzenlenmiş ve %91 oranında memnuniyet olduğu görülmüştür.

İnşaat boya tarafından direkt tüketiciye hitap eden www.birbilenesorun.com.tr sitesi 2011 başında hizmete açılmış olup, aylık olarak müşterilerin verdiği geri bildirimlerden yola çıkılarak anket çalışmaları yapılmakta ve geri bildirimler doğrultusunda iyileştirmeler yapılmaktadır. Memnuniyet oranı %95'in üstündedir.

Mobilya sektöründe 2010-2011 yılında Kullanıcı Seminerleri yapılmıştır. Bu doğrultuda hedef kitle olarak görülen, son kullanıcı (cilacılar), kurumsal müşteriler (büyük hacimli mobilya imalatçıları), mimarlar için ayrı ayrı mesajların verildiği ve Türkiye genelinde 48 farklı ilde ve toplamda 2.500 kişinin katıldığı toplantılar ve eğitimler düzenlenmiştir. Nisan-Temmuz 2010 döneminde gerçekleştirilen bu faaliyetler ışığında;

- Farklı kanallardaki müşterilerin ürün, hizmet beklentileri alınmıştır.
- 2.500 kişiye çeşitli sorulardan oluşan "Müşteri Memnuniyeti Anketi" uygulanmıştır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri 2011 yılı müşteri anketimiz sonucu memnuniyet oranı %86, müşteri şikayeti ele alma prosesi sonucu memnuniyet oranımız ise %95,73 tür.

Altın Yunus 2011 yılı misafir memnuniyet oranı %90 olarak gerçekleşmiştir.

Toplumsal Katkı Projelerimiz

Pınar, ürünleri ve hizmetleriyle tüketicilerine iyi bir yaşam sunmayı, bedensel ve zihinsel gelişimine katkı sağlamayı ve sağlıklı nesiller yetiştirmeyi hedeflemektedir. Bu amaçla kurulduğu yıldan bugüne eğitim, spor ve kültür-sanat alanlarında sosyal sorumluluk projelerine desteğini sürdürmektedir. İlki, 1981 yılında düzenlenen ve bugüne kadar aralıksız süren Pınar Resim Yarışması, 1987 yılından bu yana aralıksız devam eden Pınar Çocuk Tiyatrosu ve 1998 yılından bu yana Pınar Karşıyaka Basketbol Takımı desteği, Pınar'ın en önemli Topluma Katkı Projeleri örnekleri arasındadır.

Pınar, kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına verdiği önemi 2011 yılında yayınlanan yeni bir reklam filmiyle anlatmaktadır. 39 yıldır Türkiye'de toplumsal yaşam kalitesini artırmaya yönelik çalışmalarını sürdüren Pınar'ın son olarak hayata geçirdiği yeni reklam filmi sosyal sorumluluk bilincini ekranlara taşımaktadır.

Pınar Resim Yarışması

Pınar Resim Yarışması, ilköğretim çağındaki çocukların resim sanatına ve güzel sanatlara ilgisini artırmak ve geleceğin ressamlarını yetiştirmek amacıyla 30 yıldır düzenlenmektedir.

1981 yılından itibaren her yıl farklı bir temayla açılan Pınar Resim Yarışması 2011 yılında "Haydi Geleceğimizi Çizelim" teması ile düzenlenmiş ve rekor düzeyde katılım gerçekleşmiştir. Türkiye'nin her bölgesinden 768.286 resmin katıldığı yarışmada, öğretim üyeleri ve uzman kişilerden oluşan jürinin değerlendirilmesiyle seçilen 23 minik ressam, ünlü ressam Hüsamettin Koçan koordinatörlüğünde İstanbul'da 1 haftalık Sanat Kampı ile ödüllendirilmiştir. 2011 yılında 30'uncusu düzenlenen Pınar Resim Yarışması'nın katılımcı öğrencileri, sanat kampının son günü düzenlenen törende netbooklarını ve sertifikalarını da almışlardır.







Pınar Çocuk Tiyatrosu 25. yılında

1987 yılından bu yana her yıl oyuncusundan yönetmenine, ışıkçısından sahne tasarımcısına kadar profesyonel kadrosuyla onlarca çocuk oyununa imza atan ve bugüne dek yaklaşık 3 milyon çocuğu tiyatro ile ücretsiz buluşturan Pınar Çocuk Tiyatrosu 15 Mayıs-15 Haziran 2011 tarihleri arasında Hürriyet Treni projesi kapsamında 30 günde 25 il dolaşarak yaklaşık 25.000 çocuğa ulaşmıştır.

2011-2012 eğitim-öğretim yılı döneminde "Yaşasın Büyüyorum" isimli yeni oyununu sergileyen Pınar Çocuk Tiyatrosu, sahne, müzik, dekor ve kostümü profesyonelce hazırlanmış bu oyunuyla çocuklara görsel bir tiyatro şöleni yaşatmaktadır.

25. yılını kutlayan Pınar Çocuk Tiyatrosu ayrıca, sahnelerinde yer verdiği Bülent İnal, Vahide Gördüm, Özgür Ozan, Necmi Yapıcı, Sarp Apak, Engin Altan Düzyatan ve Öner Erkan gibi pek çok önemli ismin yetişmesinde de etkili olmuştur.

Diğer Toplumsal Katkı Projelerimiz

- Şubat 2011'de Çeşme Turizm Otelcilik Oteli'nin kat hizmetleri atölyesi yenilenmesi
- Aralık 2011'de Alaçatı Turizm Eğitim Merkezi'ne ve Çeşme Otelcilik Meslek Lisesi'ne meslek uygulama derslerinde kullanılmak üzere 1.870 parça mutfak ve servis ekipmanı bağışı
- Çalışanlar arasında düzenlenen yardım kampanyası ile Kızılay aracılığı ile Somali'ye yardım
- Ekim 2011'de Van'da meydana gelen depremde mağdur olan vatandaşlarımıza battaniye ve kışlık giysi yardımı
- Otistik engelli çocuklar yararına düzenlenen etkinliğe ev sahipliği
- Özel Pendik Gündönümü Anaokulu'nun düzenlediği sokak boyama etkinliğine boya temini
- İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü Kemerburgaz-Ağaçlı Koruma Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi'nde yapılan duvar boyama şenliğine boya temini

- UNICEF Türkiye tarafından düzenlenen "Stars of İstanbul" sosyal sorumluluk projesine beş yıldız ile katılım



- Karacaağaç Organik Köy Projesi-Buca/İzmir
- Altın Yunus personelinden oluşturulan bir ekip ile otel girişindeki devlet arazisinin ve Kalem Burnu Adası'nın çevre temizliği
- Salih Dede-Birsen Gümüş Çay Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi/İzmir boya ihtiyacının karşılanması

Eğitim ve Yayınlarımız

Yaşar Üniversitesi

Yaşar Üniversitesi, 2002-2003 akademik yılında eğitim ve öğretime başlamıştır. İzmir'in 5 vakıf üniversitesinden biri olan Yaşar Üniversitesi, Alsancak Kampüs (Hazırlık Okulu) ve Selçuk Yaşar Kampüs (Merkez Kampüs)'de eğitime devam etmektedir.

Yaşar Üniversitesi'nde toplam 4.899 öğrenci öğrenim görmekte, 533 akademik ve idari personel görev yapmaktadır.

Yaşar Üniversitesi'nde; 7 fakülte, 26 bölüm, 1 meslek yüksekokulu 9 önlisans programı, 1 Yabancı Diller Yüksekokulu, 2 enstitü 19 yüksek lisans programı ve 5 doktora programı bulunmaktadır.

Yaşar Üniversitesi'nin amacı öğrencilerini;

- Zihinsel potansiyelini kolayca işe koşabilen,
- Tasarım ve proje becerisi yüksek,
- Analitik, sistemli ve kurallı düşünebilen,

- Bulduğuyla yetinmeyerek merak eden, araştıran ve sorgulayan,
- Çevreye ve kendi yaşamına duyarlı,
- Toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket edebilen,
- Etik ve estetik değerlere duyarlılık çerçevesinde düzenlenmiş sivil toplum etkinliklerine katılan ve düzenleyen bireyler olarak yetiştirmektedir.

Kurumsal kimliği ve duruşu, "Bilim, Birlik, Başarı" sloganı ile özdeşleşmiş bulunan Yaşar Üniversitesi, Kurumsal Temel Dersler başlığı altında; Tasarım



Kültürü, Proje Kültürü, Araştırma Kültürü, İnsan Bilimleri, Etik Kültürü, Estetik Kültürü, Sosyal Sorumluluk Projesi derslerini tüm bölümlerde zorunlu hale getirmiş; bu kavramların öğrenciler tarafından benimsenmesini sağlamıştır.

Yaşar Üniversitesi;

- 2011-2015 dönemi için stratejik planını hazırlamış,
- Değişim gündemi doğrultusunda oluşan "uluslararası bir kent üniversitesi", vizyonu çerçevesinde,
- Üniversitenin yetkinliklerinden yola çıkarak "Bilim kültürünü yerleştiren, yerel ve küresel anlamda toplumun gelişimine katkıda bulunan yüksek kaliteli eğitim ve araştırma" temel görevini benimsemiştir.

2010-2011 döneminden bu yana Yaşar Üniversitesi Altın Yunus Öğrenci Yurdu 400 kişilik beş yıldızlı konaklama hizmetini öğrenci ve misafir öğretim elemanları yanında Erasmus Değişim Programı öğrencilerine sunmaktadır.

Yaşar Üniversitesi, akademik eğitimde gösterdiği özenli kaliteyi öğrencilerin katılımıyla düzenlenen

sosyal organizasyonlarda, spor ve sanat faaliyetlerinde de sürdürmekte ve İzmir'in sosyal hayatına önemli bir katkı sağlamaktadır. Erkek Basketbol ve Kız Voleybol takımları, 2010-2011 döneminde Üniversitelerarası Spor Federasyonu 2. Lig karşılaşmalarında yenilgisiz şampiyon olarak 1. Lige çıkmaya hak kazanmıştır. 2011-2012 döneminde ise bu başarıya Tenis eklenmiş ve bu alanda da öğrencilerimizin kazandığı başarılar sonucunda 1. Lige çıkmıştır.

Uluslararası standartları zorlayan kampüs

Selçuk Yaşar Kampüsü, öğrenci başına düşen doğal çevre ve fizik mekan ölçütleri açısından belirlenmiş uluslararası standartların uygulandığı bir akademik mekandır. Fiziksel engelli öğrencilerin dolaşım gücünü yaşamamaları için standartlara uygun rampa ve asansör düzenekleri kullanılmıştır.

Ayrıca Kampüs'ün açık ve kapalı alanlarında kesinlikle sigara ve tütün ürünleri tüketilmemektedir. Kampüs bu özelliği ile de Türkiye'de bir ilki gerçekleştirmiştir.

Uluslararası Kent Üniversitesi

Uluslararası standartları yakalayan bir kent üniversitesi olarak gerek Uluslararası İlişkiler gerekse Avrupa Birliği Merkezi tarafından yürütülen tanıtım çalışmaları ve öğrenci değişim programları ile de çok sayıda yabancı öğrencinin eğitimlerini sürdürmek için Yaşar Üniversitesi'ni tercih etmesi, uluslararası platformda tanınırlığımızın da bir göstergesi olmuştur.

Uluslararasılaşma stratejimizin önemli bir yönü de eğitimde uluslararası kalite duyarlılığının üniversitemizin tüm birimlerine ve dolayısıyla öğrencilerimize yansımalarıdır. Öğrencilerimize verdiğimiz eğitimin ve diplomaların dünya kalitesinde olması, öğrencilerimize ve işimize karşı duyduğumuz sorumluluğun önemli bir parçasıdır. Yaşar Üniversitesi İngilizce Hazırlık Sınıfı, CEA

akreditasyonu olarak İngilizce eğitimi alanında akredite olan ilk Türk programı olma başarısını yakalamıştır. Böylece Yaşar Üniversitesi İngilizce Hazırlık Sınıfı dünyada CEA akreditasyonu olan 96 İngilizce eğitimi programından biri olurken ABD dışında akredite olan dokuzuncu program olmuştur.

AB Merkezi, Erasmus Programları

Bologna sürecine uyum çalışmalarımız kapsamında 2011'de üniversitemiz "Diploma Eki Etiketini" almıştır. Her yıl ortalama 70 öğrencimiz Erasmus, Gençlik Programı ve projelerle yurt dışına gidiyor; 80 Erasmus öğrencisi üniversitemizde eğitim görüyor, yaklaşık 25 personelimiz yurt dışında ders veriyor, 50 Avrupalı öğretim elemanı üniversitemizi ziyaret ederek seminer/ders veriyor.

Burslar

Yaşar Üniversitesi; ÖSYM Bursu, Akademik Başarı Bursu ve Yetenek Bursu olmak üzere farklı burs imkanlarıyla da öğrencilerin başarılarını desteklemektedir. Yaşar Üniversitesi'nde okuyan her dört öğrenciden biri bursludur; %100, %50 veya %25 burstan yararlanmaktadır.

Sosyal Yaşam

Yaşar Üniversitesi akademik eğitimin yanında öğrencilerini sosyal anlamda da desteklemektedir. Kampüs içinde gerçekleştirilen klasik müzik konserleri, sergiler, konferans ve panellerin yanısıra aktif olarak çalışan 35'in üzerinde öğrenci topluluğu ile de öğrenciler eğitimlerini sosyal ve kültürel etkinliklerle de destekleme fırsatı bulmaktadır.

www.yasar.edu.tr



Pınar - Çıraklık Okulu

Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi aracılığıyla eğitimine devam edemeyen çocuklara eğitim öğretim imkanı sunulmaktadır. 2011 yılı itibari ile mesleki eğitim biriminde eğitimini tamamlayan 30 çırak öğrenciye et ve et ürünleri işlemeciliği alanında usta öğreticiler aracılığıyla mesleki beceri kazandırılmış, 17 öğrenci Kalfalık Belgesi almaya hak kazanmıştır. Mezun olan öğrencilerden 10'u eğitimleri sonunda Pınar Et bünyesinde istihdam edilmiştir. Mesleki eğitim biriminde yıl sonu itibari ile 63 öğrenci eğitimlerine devam etmektedir.

Pınar Et bünyesinde kurulu Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi, et ve et ürünleri işlemeciliği meslek dalında eğitim veren bir kurumun olmaması ile sektörde eğitilmiş eleman sıkıntısı çekilmesi nedeniyle 1998 yılında eğitime açılmıştır. Türkiye'de bir ilke örnek teşkil eden bu eğitimin amacı, temel eğitimini



tamamlayan, iş hayatına atılan ve meslek öğrenmek isteyen 15-18 yaşları arasındaki gençlerin teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak onları, ülkenin ihtiyaç duyduğu vasıflı ara insan gücü içerisine alabilmektedir. Ayrıca bu eğitimden iş hayatında iş disiplininin sağlanması, ulusal düzeyde mesleki standardın sağlanması, üretimde kalite standardının geliştirilmesi ve verimin yükseltilmesi gibi hedefler de amaçlanmaktadır.

Yaşam Pınarım Dergisi

Yaşam Pınarım Dergisi 2004 yılından bu yana farklı çizgisi ve içeriğiyle Pınar'ın tüketicileriyle, iş ortaklarıyla, akademik ve bürokratik çevrelerle arasında bir bağ kurmaktadır. Her 3 ayda bir 10 bin adet basılan Yaşam Pınarım Dergisi ücretsiz olarak dağıtılmaktadır.

Pınar Gazetesi

Her üç ayda bir üreticilere yönelik olarak çıkarılan ve 20 bin adet basılan Pınar Gazetesi, süt ve et hayvancılığı yapan çiftçiler için önemli bir başvuru kaynağıdır.

Manisa - Beydere Süt Projesi

Manisa Beydere'deki modern süt işletmesi yatırımını 2011'de hızlandıran Çamlı Yem Besicilik, bu tesiste kaliteli ve hijyenik süt tedariği yapmayı amaçlamaktadır. Tamamen organik üretim yapacak olan Beydere Süt İşletmesi bünyesinde, eğitimlerin düzenleneceği ve Ar-Ge çalışmalarının yürütüleceği Türkiye'nin ilk "Tarım ve Hayvancılık Kampüsü" de yer alacaktır. Kampüs içerisinde yer alacak Eğitim Kampüsü, 275 m² kapalı alana sahip olup konaklama ve eğitim salonundan oluşmaktadır. Kampüsün amacı, müşteri ve tedarikçi eğitimleri vermek, üniversiteler ile işbirliği yaparak teknik eğitim ve sertifika programları düzenlemek (yem, çiftlik idaresi, hayvan bakım-besleme), çalışanların gelişimini desteklemek, oryantasyon programları uygulamak, Ar-Ge, inovasyon ve yeni ürün çalışmaları yapmaktır. Ayrıca, belirlenen arazide Çamlı Yem Besicilik'e ait bitki besleme ürünleri için demonstrasyon alanı oluşturulması

planlanmaktadır. Bu alanda organik tarım ve iyi tarım uygulamaları yapılacak, uygulamalı tarım eğitimleri verilecektir.

Oto Tamir Boyaları - Teknik Servis Merkezi

2011 yılında hizmete giren merkez, Çiğli kampüs içerisinde yer almaktadır. Merkezde İzmir Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü'yle yapılan protokol ile meslek liselerindeki öğrencilere, oto tamir boyacılığı teorik ve uygulama eğitimi verilmeye başlanmış olup, eğitim sonunda MEB onaylı sertifika verilmektedir.

Selçuk Yaşar Endüstri Meslek Lisesi'nden toplam 35 öğrenciye, Motor Meslek Lisesi otomotiv kaporta boya dalından toplam 36 öğrenciye servis, yemek ve malzeme masrafları tarafımızdan karşılanmak üzere haftanın bir günü Oto Tamir Teknik Servis merkezimizde uygulamalı eğitim verilmektedir.

Aynı merkezde Türkiye'nin her bölgesinden oto tamir ustalarına ürün uygulamaları, renk uygulamaları ile ilgili eğitim verilmektedir. Bunun yanı sıra aynı uygulamalı eğitimler ustalara kendi sahalarında da verilmektedir.

İnşaat Boyaları-Dyo Akademi Projesi

Boyanın kaliteli olması kadar, doğru tekniklerle uygulanması da önem taşımaktadır. Bu nedenle Dyo Boya, öncelikle profesyonel boyacı ustalarının Avrupa Birliği uyum yasası çerçevesinde mesleki denklik ve yeterliliklerini sağlayacak eğitim görmeleri, yeni teknik ve teknolojilerden haberdar olmaları ve kişisel yetkinliklerini geliştirmeleri açısından Gebze Kampüs’de DYO AKADEMİ eğitim merkezini faaliyete geçirmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği ile gerçekleştirilen, teorik ve pratik uygulamalı olarak iki aşamalı gerçekleşip ve farklı modüllerden oluşan (iç-dış cephe, ahşap-metal, deniz boyaları uygulama ve teknolojileri ile ısı yalıtım sistemleri uygulamaları ve teknolojileri) eğitim programını başarıyla tamamlayan profesyonel boyacı ustaları, hem Milli Eğitim Bakanlığı hem de Dyo Akademi onaylı sertifika almaya hak kazanmaktadır.

Ustalar bilgi ve tecrübelerini artıran bu eğitim programı ile yeni teknik ve teknolojilere uyum

sağlarken, bilgi birikimlerini artırıp, mesleğinde daha nitelikli ve yetkin olmaktadır. Üstelik tüm bu çalışmalar karşılığında, ustalarımızdan hiç bir ücret talep edilmemektedir.

Tüketici memnuniyetinin sağlanmasında, boya uygulaması sonrası elde edilen sonuç, son derece önemlidir. Daha profesyonel uygulama sonuçlarının elde edilmesi noktasında, Ülkemizde boya uygulamasını yapan ustalarımızın, mesleki gelişimine katkı sağlamaya, Dyo Akademi Projesi’ne, 2011 yılında da devam edilmiştir.

2011 yılında; Ülkemizin çeşitli noktalarında yapmış olduğumuz Dyo Akademi Projesi sayesinde, 197 ustamız belge sahibi olmuştur.

Renküssü Road Show

Ülkemizdeki boya ve renk bilincini geliştirmek amacıyla RENKÜSSÜ adıyla 2011 yılında bir roadshow faaliyeti yapılmıştır. Dyo Renküssü, 16 Nisan-29 Mayıs tarihleri arasında Türkiye çapında 7.000 km yol katederek 19 ili dolaşmış

ve ziyaretçilere boya ve renkle ilgili bilgiler aktarılmıştır. Renkle ilgili astrolojik bilgilerin de verildiği aktivitede çocuklara ve büyüklere yönelik eğlenceli oyunlar oynanmış ve hediyeler dağıtılmıştır.

Diğer Paydaşlara Yönelik Eğitim ve Toplantılar

Yaşar Topluluğu Şirketleri tarafından verilen eğitimler, sadece şirket çalışanlarını değil, sürecin içinde yer alan tüm halkaları hedeflemektedir. Bu amaçla bayilerimiz de çalışanlar da eğitilmekte ve çalışanların özel yaşamlarında da kullanabilecekleri yetkinliklerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

2011 yılında “SAP Modülleri ve İş Akışları Kullanıcı” eğitimi gerçekleştirilen toplam 150 bayinin 31 tanesi Pınar Su, 30 tanesi Dyo ve 89 tanesi de YBP bayileridir.

DYO Matbaa Mürekkepleri tarafından Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi Matbaacılık Bölümleri’ne, bayi ve alt bayilere, sanayici müşterilere ve matbaa ustalarına verilen eğitimler de, süreçlerimiz içinde yer alan halkaların eğitimini amaçlamaktadır.

2010 yılının Haziran ayında kurulan sanayi, mobilya, inşaat ve oto tamir boyaları teknik servis organizasyonlarında 2011 yılında toplam 11.248 kişiye eğitim verilmiştir. Eğitimlerin amacı; boyanın daha iyi anlaşılması, daha doğru uygulanması ve daha uzun ömürlü olmasıdır.

Çalışanlarımız dışındakilerin de eğitimi kapsamında, Çeşme Turizm Otelcilik Lisesi’nde 300, Balçova Turizm Eğitim Merkezi’nde 150 öğrenciye, kariyer olanakları, misafir ilişkilerinde önemli olan davranış ve becerilere ilişkin eğitim verilmiştir.

Lise ve Üniversite Öğrencilerine Staj İmkani

Yaşar Topluluğu, lise ve üniversite öğrencilerine, iş hayatını daha yakından tanımaları ve kendilerini geliştirmeleri amacıyla belirlediği kontenjanlar dahilinde staj imkanları sağlamaktadır. Stajyer programının hedefi, öğrencilere iş başında staj imkanı sunmak ve aynı zamanda gelecekte ilgili konumlarda yer alabilecek nitelikli adayları kapsayan bir veritabanı oluşturmaktır. Meslek lisesi öğrencileri okulda aldıkları eğitimleri pekiştirmek ve mezun oldukları zaman çalışacakları ortamı tanımaları amacı ile haftanın üç gününü şirketlerimizde geçirmektedirler. Üniversite öğrencilerine ise Haziran-Eylül ayları arasında şirketlerimizde staj imkanı tanınmaktadır.

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı kuruluşundan bugüne; 5.184 öğrenciye karşılıksız burs sağlamış olup, Eğitim, kültür ve sanat alanlarında faaliyetlerde bulunmaktadır.

Vakfımız kuruluşundan bu yana birçok okul yapımının yanı sıra, var olan okulların ihtiyaçları doğrultusunda ek bina, yemekhane, spor ve kültür tesisi yapımını da üstlenmiştir. Ayrıca okulların fen, lisan, gıda teknolojisi, bilgisayar laboratuvar ihtiyaçlarını da karşılamıştır.

İzmir Valiliği ve Milli Eğitim Müdürlüğü ile Vakfımız arasında İzmir/Güzelbahçe'de 2012 yılında yapılacak olan 18 derslikli Özel Eğitim İlköğretim Okulu'nun protokolü imzalanmıştır.

"Çalışma Hayatında Esneklik"ten "Farklı Cinslerin Eşitliği"ne, "Çocukların ve Gençlerin Sağlıklı Beslenmesi Konusunda Toplumun Bilinçlendirilmesi ve Eğitilmesi"nden "İçme Sütü ve Sağlık" konusuna kadar çok çeşitli temalarda seminerler ve paneller düzenlenmiştir. 2011 yılında ise; "Çağdaş Resim Sanatı'nda Dyo Resim Yarışmaları ve Selçuk Yaşar

Müzesi'nin Katkıları", "Vakıfların Eğitimdeki Yeri" ve "Türk Plastik Sanatlarının Ulaştığı Noktada Yarışmalı Sergilerin Önemi" konuları düzenlenen panellerde ele alınmıştır.

40 adet yayının kültür hayatına katılmasına destek olan Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, "1797'den Günümüze İzmir'in Sosyal, Kentsel ve Ekonomik Dönüşümü" konulu kitabın yayınlanması için Yrd. Doç. Dr. Fikret Yılmaz ile protokol imzalamıştır.

Vakfımız tarafından 1967 yılından bu yana, aralıksız olarak 44 yıldır sürdürülen Dyo Resim Yarışması diğer önemli bir faaliyetimizdir.



Dyo Resim Yarışmaları ile 44 Yıl

Türkiye'deki ilk boya (1954) fabrikası DYO'nun kurucusu olan Durmuş Yaşar, ekonomik amaçların yanı sıra, sanatsal bir işlevi de üstlenmenin Türkiye gibi gelişme çabaları içindeki bir ülkede zorunlu olduğunu düşünmüştür. Bu gerçekten hareket edilerek, şirketin kuruluşundan 13 yıl gibi kısa bir süre sonra (1967), sanatı ve sanatçıyı özendirmek amacıyla bir resim yarışması düzenleme kararı alınmıştır.

34. Dyo Resim Yarışması'na Türkiye'nin her yerinden, Azerbaycan, Yunanistan, Hollanda, Fransa, İtalya ve İsviçre'den 1.004 sanatçı 1.609 eserle rekor bir katılım sağlanmıştır. 2011 yılı içerisinde ödül alan ve sergilenmeye değer bulunan eserler Bursa, İzmir, Konya, Adana ve Ankara'da sanatseverler ile buluşmuştur. 1993 yılından bu yana Dyo Resim Yarışmaları Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından organize edilmekte olup, 2012 yılında 35'incisi gerçekleştirilecektir.



Selçuk Yaşar Sanat Galerisi ve Resim Müzesi

1985 yılında açılan ve Türkiye'nin ilk özel resim müzesi olan Selçuk Yaşar Müzesi bünyesindeki Selçuk Yaşar Sanat Galerisi, 1990 yılında hizmete girmiştir.

Vakıf, 2011 yılında sanat faaliyetlerini müzenin alt katındaki galeride, Reyhan Abacıoğlu, Mustafa Aslıer, Fahri Sümer, Lütfü Günay, Karma Sergi ve Zafer Gençaydın sergileriyle, Çeşme Altın Yunus Sanat Galerisi'nde ise Filiz Pelit, Burhan Doğançay ve Şükran Ulucan ile yaz sergilerini sürdürmüştür.

Sponsorluklarımız ve Ödüllerimiz

Ana Sponsorluklarımız

Pınar KSK

Pınar, 1998 yılından bu yana Pınar Karşıyaka adıyla Türkiye Basketbol Birinci Ligi'nde mücadelesine devam eden basketbol takımını reklam bazında desteklemektedir. Ayrıca, her yıl sayıları 1.000'e yakın çocuk, Pınar'ın sponsorluğuyla Çiğli Selçuk Yaşar Tesisleri'nde spor yapma olanaklarından yararlanmaktadır.

Pınar Karşıyaka 2011 yılında Pınar'ın Ana Sponsorluğu'nda gerçekleştirilen Pınar Cup Turnuvası'nda ülkemizi başarıyla temsil etmiştir.

Pınar Karşıyaka EuroChallenge Cup'ta

Pınar Karşıyaka 2010-2011 Basketbol Ligi'nde EuroChallenge Cup'ta çeyrek finale çıkan tek Türk basketbol takımı olarak Avrupa'da Türkiye'yi başarı ile temsil etmiştir.



Balkan ve Dünya Salon Atletizm Şampiyonası

Pınar, Türkiye, Balkan ve Dünya Salon Atletizm Şampiyonası'na resmi içecek sponsoru olarak destek vermektedir. Ayrıca Pınar, Türkiye Atletizm Federasyonu tarafından gerçekleştirilen Avrupa Takımlar Atletizm Şampiyonası'na Ana Sponsor olmuştur.

ESTİ Su Topu Takımı

Pınar Su 2008 yılından beri Türkiye 1. Ligi'nde İzmir'i başarı ile temsil eden ESTİ Su Topu Takımı'nın Ana Sponsorluğu'nu üstlenmiştir.



Diğer Sponsorluklarımız

- Antalya Valiliği'nin Büyükşehir Belediyesi ve ATSO ile ortaklaşa düzenlediği 9 Mayıs Avrupa Günü'ne sponsorluk
- Ankara Yenimahalle Belediyesi 5. "Boya Bizden Dostluk Sizden" Boyama Şenliği Projesi boya sponsorluğu
- Boğaziçi Üniversitesi Dans Festivali ana sponsorluğu
- Ege Üniversitesi 9. Elektrokimya Kongresi sponsorluğu
- Treyler Sanayicileri Derneği sponsorluğu
- Küçükçekmece Belediyesi'nin düzenlediği, 140 bin katılımcı ile düzenlenen dünyanın en büyük açık hava sergisi olan "Sokak Sanatla Güzel" projesine ana sponsorluk
- Gebze Kaymakamlığı "İşte Benim Güzel Okulum" projesi boya sponsorluğu

Ödüllerimiz

- KALDER Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi (TMME) araştırması - süt ve meyve suyu sektörlerinde 2007 yılından bu yana tüketicilerin en memnun olduğu marka: Pınar
- TMME'nin kategori bazında 2011 yılı ikinci çeyrek sonuçlarına göre müşteri memnuniyetinin lider markası: Pınar Meyve Suyu
- MediaCat Dergisi ve IPSOS KMG işbirliğiyle gerçekleştirilen "En Samimi Markalar 2011" süt ve süt ürünleri kategorisi araştırma sonucu en samimi marka: Pınar
- 2011 yılında GfK şirketi Repman itibar araştırmaları merkezince Türkiye'de en itibarlı ilk 10 şirketten biri: Pınar
- AC Nielsen araştırma şirketi tarafından gerçekleştirilen araştırmada Türkiye'de tüketicilerin kendilerine en yakın hissettiği 4. marka: Pınar
- AC Nielsen'in süt, paketlenmiş et ve tereyağı kategorilerinde "ilk hatırlanan marka" araştırması sonucu: Pınar
- Reklam ödüllerinin "Oscar"ı Effie Türkiye Reklam Etkinliği Yarışması'nda altın ödül: Pınar Çocuk Sütü "Bir Tek Annem Olsun Bana Bir Şey Olmaz" reklam kampanyası
- Kristal Elma Çok Mecralı Kampanya: Pınar Çocuk Sütü
- Ambalaj Sanayicileri Derneği'nin düzenlediği, özgün tasarımların ve fark yaratan çalışmaların ödüllendirildiği Ambalaj Ay Yıldızları Yarışması Grafik Tasarımı Kategorisi'nde altın ödül: Pınar Gurme Üçgen Peynir ambalajı, gümüş ödül: Pınar Gurme Krem Peynir ambalajı
- 2011 Brandlove en çok sevilen yoğurt marka araştırması sonucu: Pınar Yoğurt
- 2011 Brandlove tüm sektörleri içeren sıralamada 8. marka: Pınar Yoğurt
- SAHA Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş'nin kurumsal yönetim raporu değerlendirme sonucu 10 üzerinden 8,34 ile değerlendirilen şirket: Pınar Süt
- Ege Bölgesi Sanayi Odası firmaları arasında en yüksek vergi ödeyen ikinci şirket: Pınar Süt
- İzmir Ticaret Odası Safi Ticari Kazanç Bildirimi ve Döviz Sağlama kategorilerinde altın madalya: Pınar Süt
- İzmir Vergi Dairesi Başkanlığı kurumlar vergisi kategorisinde İzmir ili rekortmen oda üyesi: Pınar Süt
- AC Nielsen "Marka Bilinirliği" araştırması ambalajlı et kategorisinde ilk hatırlanan marka: Pınar Et
- KALDER TMME işlenmiş et sektörü araştırmasında 2007 yılından bu yana tüketicilerin en memnun olduğu marka: Pınar Et
- 2011 yılında GfK şirketi Repman itibar araştırmaları merkezince 1592 yönetici ile gerçekleştirilen en beğenilen paketlenmiş et sektörü şirketi araştırması sonucu: Pınar Et
- Ege Bölgesi Sanayi Odası firmaları arasında en yüksek vergi ödeyen dördüncü şirket: Pınar Et
- İzmir Ticaret Odası Safi Ticari Kazanç Bildirimi ve Döviz Sağlama kategorilerinde gümüş madalya: Pınar Et
- İzmir Vergi Dairesi Başkanlığı kurumlar vergisi kategorisinde İzmir ili rekortmen oda üyesi: Pınar Et
- İzmir Ticaret Odası vergi ödeme özel ödülü: Pınar Su
- İzmir Ticaret Odası döviz sağlama takdirnamesi: Pınar Su
- TMME'nin kategori bazında 2011 yılı ikinci çeyrek sonuçlarına göre müşteri memnuniyetinin lider markası: Pınar Su
- Kocaeli Valiliği İstihdam ve Sosyal Sorumluluk değerlendirmesinde teşekkür belgesi: Dyo Boya
- İzmir Ticaret Odası Döviz Sağlama kategorilerinde altın madalya: Viking Kağıt

GRI Endeksi

GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
Profil				
1.Strateji ve Analiz				
1.1 Kurumun en üst düzey karar vericisinin (ör. CEO, yönetim kurulu başkanı veya eşdeğer pozisyon) sürdürülebilirliğin kurumla ve onun stratejisi ile olan ilgisi hakkındaki beyanı	KİS Desteğe Devam Beyanı	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı İcra Başkanı'nın Mesajı	4-5 6-7
2. Kurumsal Profil				
2.1 Kurum adı		Tam	Rapor İçeriğinin Belirlenmesi	3
2.2 Başlıca markalar, ürünler ve/veya hizmetler		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.3 Ana bölümler, faal şirketler, yan kuruluşlar ve ortak girişimler de dahil, kurumun operasyonel yapısı		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.4 Kurumun merkezinin bulunduğu yer		Tam	Arka Kapak İçi	Arka Kapak
2.5 Kurumun faaliyet gösterdiği ülkelerin sayısı ve ister başlıca operasyonların bulunduğu, isterse de raporda yer alan sürdürülebilirlik konuları ile ilgisi bulunan ülkelerin adları		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.7 Hizmet verilen pazarlar (coğrafi dağılım, hizmet verilen sektörler ve müşteri/faydalanıcı çeşitleri de dahil)		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.8 Rapor hazırlayan kurumun ölçüğü: Çalışan sayısı, Net satışlar (özel sektör kurumları için) veya net gelirler (kamu sektöründeki kurumlar için), Borç ve özsermaye cinsinden dökümü yapılan toplam işletme sermayesi (özel sektör kurumları için), Sağlanan ürün ve hizmetlerin miktarı		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.9 Raporlama dönemi esnasında gerçekleşen büyüklük yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler		Tam	Rapor İçeriğinin Belirlenmesi	3
2.10 Raporlama esnasında alınan ödüller		Tam	Ödüllerimiz	114-115
3. Rapor Parametreleri				
Rapor Profili				
3.1 Sağlanan bilgilerin ait olduğu raporlama dönemi (ör. Mali yıl/takvim yılı)		Tam	Rapor İçeriğinin Belirlenmesi	3
3.2 En son yayınlanan raporun tarihi (varsa)		Tam	Arka Kapak İçi	Arka Kapak
3.3 Raporlama döngüsü (yıllık, iki yıllık vs.)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.4 Rapor ve içeriği hakkındaki sorular için iletişim adresi		Tam	Arka Kapak İçi	Arka Kapak
Rapor Kapsamı ve Sınırı				
3.5 Aşağıdakileri de içerecek şekilde rapor içeriğini belirleme süreci: a. Önceliklerin belirlenmesi; b. Rapor dahilindeki konuların önem sırasına göre düzenlenmesi; c. Kurumun raporu kullanmasını beklediği paydaşların belirlenmesi		Kısmi	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.6 Raporun sınırı (ör. Ülkeler, bölümler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, ortak girişimler, tedarikçiler)		Tam	Rapor İçeriğinin Belirlenmesi	3

GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
3.7 Raporun kapsamı veya sınırı hakkındaki özel kısıtlamaları belirtin		Tam	Rapor İçeriğinin Belirlenmesi	3
3.8 Ortak girişimler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, dışarıdan tedarik edilen operasyonlar ve raporlama dönemleri arası veya kurumlar arası karşılaştırılabilirliği önemli biçimde etkileyebilen diğer kuruluşlar hakkındaki raporlamanın esasları		Tam	Rapor İçeriğinin Belirlenmesi	3
3.9 Raporda yer alan Göstergelerin ve diğer bilgilerin toplanmasında uygulanan tahminlerin temelinde, yatan varsayımlar ve teknikler de dahil, veri ölçüm teknikleri ve hesaplamaların esasları		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.10 Daha önceki raporlarda yer alan bilgilerin yeniden ifade edilmesinin yarattığı etkiye dair açıklama ve bu yeniden ifadenin nedenleri (ör. Şirket birleşmeleri ve satınalma, temel yılların/raporlama dönemlerinin, işin niteliğinin, ölçüm yöntemlerinin değişimi)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.11 Raporda uygulanan sınır, kapsam ve ölçüm yöntemlerinde daha önceki raporlama periyotlarına göre yaşanan önemli değişiklikler		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
GRI İçerik Endeksi				
3.12 Raporda yer alan Standart Açıklamaların yerini gösteren tablo		Tam	GRI Endeksi ve KİS İlkeleri	116-120
Denetim				
3.13 Raporun dış denetimden geçmesi konusundaki politika ve geçerli uygulama. Sağlanan dış denetimin kapsamı ve esasları, eğer sürdürülebilirlik raporuna dahil edilmemişse, bu konulara açıklık getirin. Ayrıca rapor hazırlayan kurum ile denetim sağlayıcısının/sağlayıcılarının arasındaki ilişkiyi de açıklayın.			Raporumuz GRI G3 göstergeleri baz alınarak hazırlanmıştır ve bağımsız denetimden geçmemiştir.	
4. Yönetişim, Taahhütler ve Katılım				
Yönetişim				
4.2 En yüksek yönetim organı başkanının aynı zamanda kurum içinde icra görevi olup olmadığını (ve eğer öyleyse, kurumun yönetimi dahilindeki işlevlerini ve bu düzenlemenin nedenlerini) belirtin		Tam	Kurumsal Yönetim	34-35
4.3 Üniter kurul yapısına sahip kurumlarla ilgili olarak, en yüksek yönetim organının bağımsız ve/veya icra görevi olmayan üyelerinin sayısını belirtin		Tam	Kurumsal Yönetim	34-35

GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
4.4 Hissedarların ve çalışanların en yüksek yönetim organına tavsiye veya talimat verme mekanizmaları		Kısmi	Kurumsal Yönetim	34-35
4.6 En yüksek yönetim organının çıkar çatışmalarından kaçınmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konan süreçler		Tam	Risk Yönetimi	38-39
4.7 En yüksek yönetim organı üyelerinin kurumun ekonomik, çevresel ve sosyal konular hakkındaki stratejisine rehberlik etmek üzere yetkilerinin ve uzmanlıklarının saptanması süreci		Tam	Kurumsal İtibar Yönetimi	36-37
4.8 Kurum bünyesinde geliştirilmiş, ekonomik, çevresel ve sosyal performans ile ilgili misyon veya diğer beyanları, davranış kuralları ve prensipler ve bunlara dair uygulamaların durumu		Tam	Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Yaklaşımı	42-43
Paydaş Katılımı				
4.14 Kurum tarafından katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi		Tam	Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri ile İşbirliği	62-63
Ekonomik Yönetim Yaklaşımı				
EC1 Gelirler, işletme maliyetleri, çalışan ücretleri, bağışlar ve diğer toplumsal yatırımlar, birikmiş karlar ve sermaye sağlayıcıları ile devletlere yapılan ödemeler de dahil, üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer			Yaşar Topluluğu ekonomik verilerine aşağıda yer alan web sitelerinden ulaşılabilir. www.yasar.com.tr www.investyh.com	
Çevresel Yönetim Yaklaşımı				
EN3 Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi	KİS 8	Tam	Yapılan İyileştirme Çalışmaları	48-49
EN4 Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi	KİS 8	Tam	Yapılan İyileştirme Çalışmaları	48-49
EN5 Kaynakların korunması ve verimliliği artırma çalışmaları sayesinde sağlanan enerji tasarrufu	KİS 8, KİS 9	Kısmi	Enerji Verimliliği	56-61
EN6 Enerji verimliliği sağlayan veya yenilenebilir enerji kullanan ürün ve hizmet sağlama girişimleri ve bu girişimlerin sonucunda enerji gereksinimlerindeki azalmalar	KİS 8, KİS 9	Kısmi	Enerji Verimliliği	56-61
EN7 Dolaylı enerji tüketimini azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar	KİS 8, KİS 9	Kısmi	Enerji Verimliliği	56-61
EN8 Kaynağına göre toplam su çekimi	KİS 8	Kısmi	Su Yönetimi	82-83
EN18 Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar	KİS 7, KİS 8, KİS 9	Tam	Karbon Azaltım Projelerimiz	50-51
EN22 Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı	KİS 8	Kısmi	Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi	84-85

GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
EN23 Önemli sızıntıların toplam sayısı ve hacmi	KİS 8	Tam	Çevre Duyarlılığımız ve İlkelerimiz	78-79
EN24 Basel Sözleşmesi, EkI, II, III ve VIII koşulları kapsamında tehlikeli kabul edilen atıklarından taşınan, ithal edilen, ihraç edilen ya da işlem görenlerin ağırlığı ve uluslararası sevkıyatı yapılan taşınan atıkların yüzdelik payı	KİS 8	Tam	Çevre Duyarlılığımız ve İlkelerimiz	78-79
EN26 Ürün ve hizmetlerin çevresel etkilerini azaltmaya yönelik girişimler ve bu etki azalımının boyutları	KİS7, KİS 8, KİS 9	Tam	Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi	84-85
EN27 Satılmış ürünlerin ve bunların ambalaj malzemelerinin kategorilerine göre geri toplanma yüzdesi	KİS 8, KİS 9	Tam	Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi	84-85
İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş Yönetim Yaklaşımı				
LA1 İstihdam türüne, iş sözleşmesine ve bölgesine göre toplam işgücü		Tam	İstihdam Verilerimiz	86-87
LA2 Yaş grubuna cinsiyete ve bölgeye göre personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı	KİS 6	Tam	İstihdam Verilerimiz	86-87
LA4 Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi	KİS 1, KİS 3	Tam	Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi	76
LA5 Toplu sözleşmelerde belirtilip belirtilmediği de dahil, önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari ihbar süresi	KİS 3	Tam	Çalışanların Yasal Hakları	66
LA7 Yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımı	KİS 1	Kısmi	İş Güvenliği	73
LA8 Ciddi hastalıklarla ilgili olarak işgücü mensuplarına, ailelerine veya yerel halka yardım etmek üzere uygulanan eğitim, öğretim, rehberlik, hastalık önleme ve risk kontrol programları	KİS 1	Tam	Eğitim Programları ve Sağlık Kontrolleri	72
LA9 Sendikalarla yapılan toplu sözleşmelerin kapsamına giren sağlık ve güvenlik konuları	KİS 1	Tam	Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi	76-77
LA10 Çalışan kategorisine göre yıllık olarak çalışan başına düşen yıllık ortalama eğitimi saatleri		Tam	Çalışanlarımıza Verilen Diğer Eğitimler	70-71
LA11 Çalışanların istihdam edilebilirliğinin sürekliliğini destekleyen ve onlara kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları		Tam	Çalışan Gelişimi Hakkı	68-71
LA12 Düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesi		Tam	Performans Değerlendirme Sistemi	68-70
LA13 Çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu üyeliği ve diğer çeşitlilik göstergelerine göre dağılımı ve yönetim organlarının kompozisyonu	KİS 1, KİS 6	Tam	Çalışanların Cinsiyet Dağılım Göstergeleri Çalışanların Yaş Ortalaması Göstergeleri	88-90 91-93

GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
LA14 Çalışan kategorisine göre erkek çalışanların kök ücretlerinin kadınlarınkine göre oranı	KİS 1, KİS 6	Tam	Ücret Tespiti	66
İnsan Hakları				
Yönetim Yaklaşımı				
HR6 Çocuk işçiliği vakaları açısından önemli riske sahip olduğu belirlenen operasyonlar ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alınan önlemler	KİS 1, KİS 2, KİS 5	Tam	Çocuk İstihdamı	66
HR7 Zorla veya zorunlu tutarak çalıştırma vakaları açısından önemli risk içerdiği belirlenen operasyonlar ve zorla veya zorunlu tutarak çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alınan önlemler	KİS 1, KİS 2, KİS 4	Tam	Zorla Çalıştırma ve Angarya	66
HR8 Kurumun operasyonlarıyla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki kurum politikaları veya prosedürleri konusunda eğitilen güvenlik personelinin yüzdesi	KİS 1, KİS 2		Güvenlik Hizmetleri	75
Toplum				
Yönetim Yaklaşımı				
SO2 Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı	KİS 10	Kısmi	Risk Yönetimi İş Etiği	38-41
SO4 Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler	KİS 10	Kısmi	Risk Yönetimi İş Etiği	38-41
Ürün Sorumluluğu				
Yönetim Yaklaşımı				
PR5 Müşteri memnuniyetin ölçen anket sonuçları da dahil olmak üzere müşteri memnuniyetine yönelik uygulamalar		Tam	Tüketicilerimizin Yaşamına Kattığımız Değer: Müşteri Memnuniyeti	96-97

KİS İlkeleri

Konular	Küresel İlkeler
İnsan Hakları	İlke 1 - İş Dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır. İlke 2 - İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.
İş ve İşgücü	İlke 3 - İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir. İlke 4 - Her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmaya son verilmelidir. İlke 5 - Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir. İlke 6 - İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son verilmelidir.
Çevre	İlke 7 - İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir. İlke 8 - İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermemelidir. İlke 9 - Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.
Yolsuzluk Karşıtlığı	İlke 10 - İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmemelidir.

Raporun Adı	Dönemi	Yayımlanma Tarihi	Yayımlanma Tarihi
Yaşar 2009* KİS İlerleme Bildirimi	01/01/2008 31/12/2009	30.03.2010	5-8 sayfalarda belirtilen şirketler
Yaşar 2010 KİS İlerleme Bildirimi	01/01/2010 31/12/2010	08.04.2011	9-13 sayfalarda belirtilen şirketler
Yaşar 2011 Sürdürülebilirlik Raporu	01/01/2011 31/12/2011	06.07.2012	12-33 sayfalarda belirtilen şirketler

(*) Yaşar Topluluğu'nun ilk raporudur.

Paydaş Geri Dönüşü İçin e-posta Adresleri:

Yaşar Topluluğu tarafından yayımlanan Sürdürülebilirlik Raporu ile ilgili olarak her türlü görüş, öneri ve sorunuzu aşağıda yer alan e-posta adresine iletebilirsiniz.

dahaiyibiryasamicin@yasar.com.tr

"Yaşar 2011 Sürdürülebilirlik Raporu" sadece bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır ve raporun kapsadığı döneme ait doğru ve güvenilir olduğuna inanılan bilgi ve kaynaklar kullanılmıştır. Bu raporda yer alan içerik herhangi bir beyan, garanti veya taahhüt olarak yorumlanamayacağı gibi bu içeriğin eksiksiz ve değişmez olduğu garanti edilmemektedir.

Bu raporun, her hakkı Yaşar Holding A.Ş.'ye aittir.

Sürdürülebilirlik Raporlama Ekip Üyelerine Teşekkür

Yaşar 2011 Sürdürülebilirlik Raporu'nun hazırlanmasındaki katkıları nedeni ile;

Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi,

KİS Raporlama Ekip Üyeleri,

Karbon Ayakizi Ekip Üyelerine ve

Karbon Liderlerimize içten teşekkürlerimizle...



daha iyi bir yaşam için

Yaşar Holding A.Ş.

Merkez

Şehit Fethi Bey Cad. No: 120 35210 İzmir

Tel: (0 232) 482 22 00

Faks: (0 232) 484 17 89 - 483 46 59

E-posta: info@yasar.com.tr

Web: www.yasar.com.tr

İstanbul Temsilcilik

Setüstü No: 23 Kabataş 34427 İstanbul

Tel: (0 212) 251 46 40 (Pbx)

Faks: (0 212) 244 42 00

E-posta: info@yasar.com.tr

Ankara Temsilcilik

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı

Ali Suavi Sokak No: 11 Maltepe 06570 Ankara

Tel: (0 312) 294 92 00 (Pbx)

Faks: (0 312) 232 01 82 - 232 16 73

E-posta: info@yasar.com.tr



Şehit Fethi Bey Cad.
No: 120 35210 İzmir
Tel: (232) 482 22 00 (10 Hat)
Faks: (232) 484 17 89 - 483 46 59
www.yasar.com.tr