

Yaşar 2012

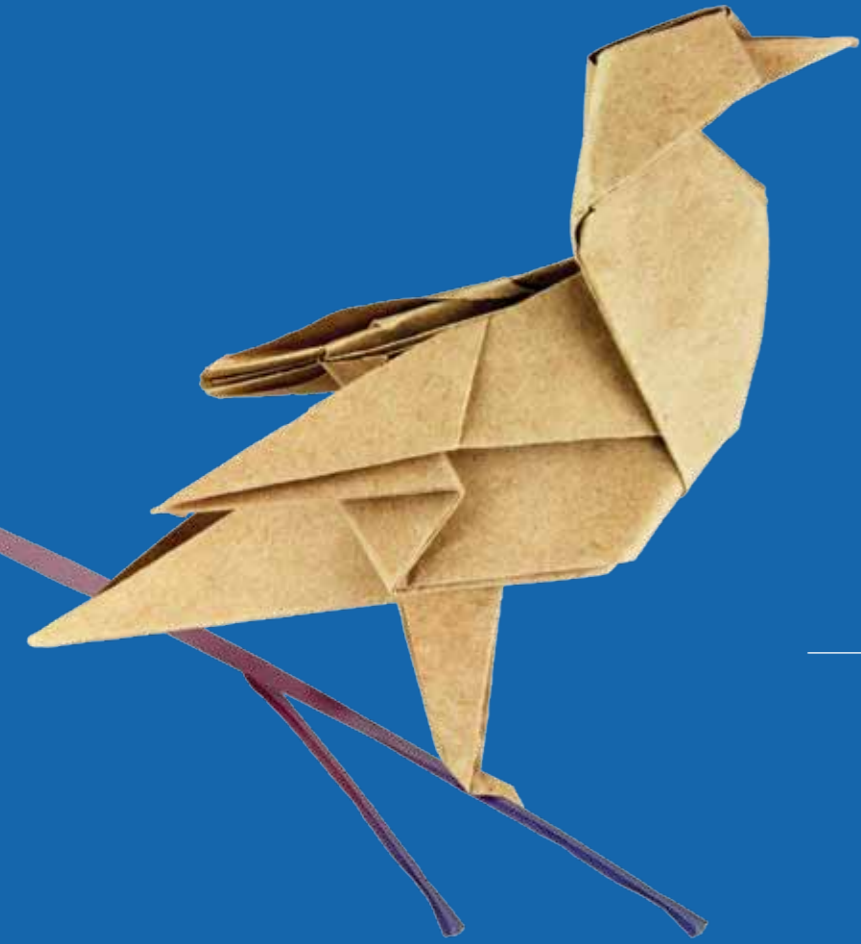
Sürdürülebilirlik Raporu



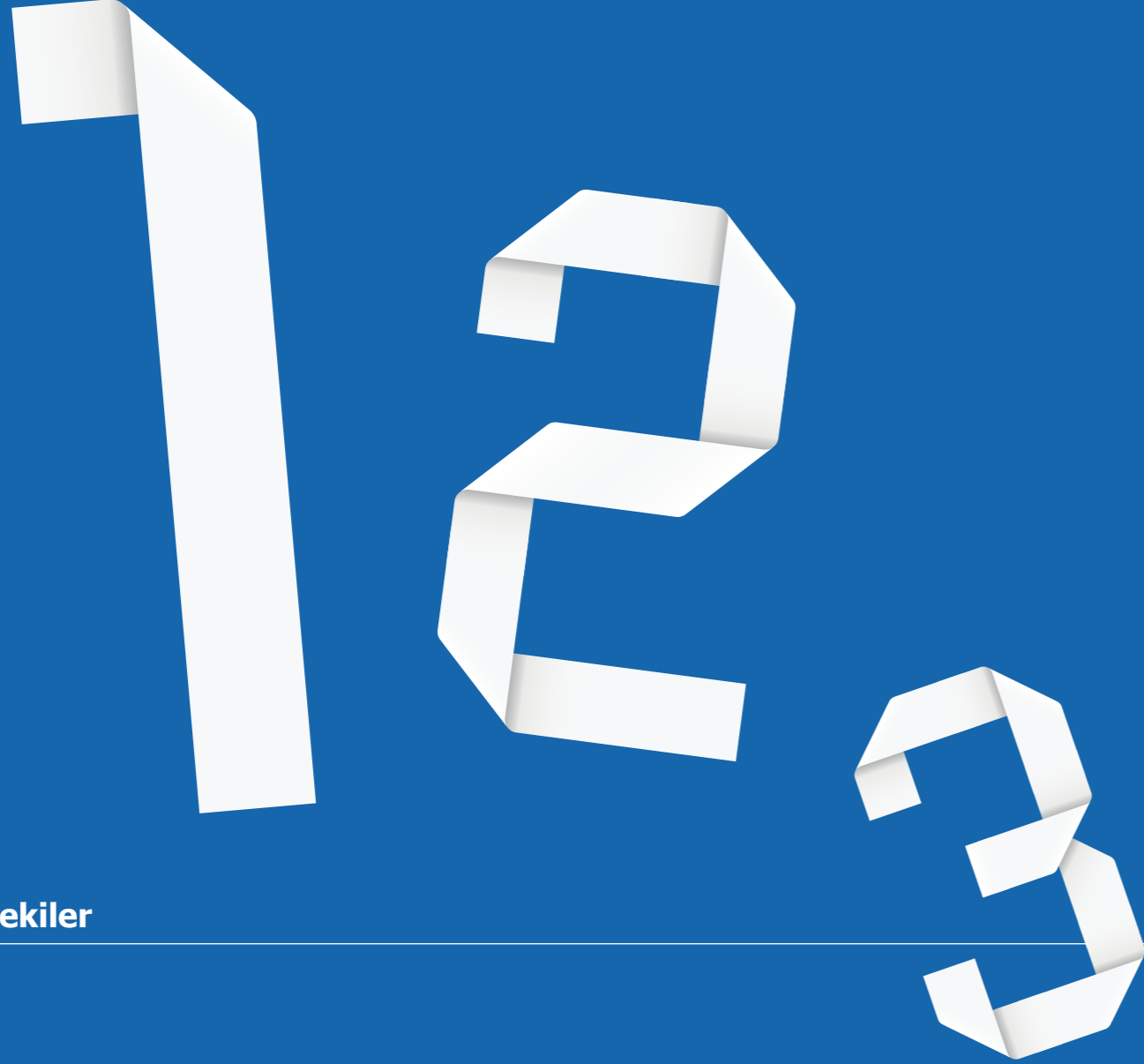
dünya
save karbon
biological development healthy
friendly alternatif **free** **gelişme**
global science bitkiler green
ağaç bio **emisyon** technology **sürdürülebilir**
recycling **ISINMA** natural **toplum**
nature atmosphere **enerji** tree
clean air **iklim** su green korumak
ecosystem **ecology** life style flora yenilebilir
sağlıklı **earth** koruma **ayak izi** **renewable** plants
energy hava wind oceans **geri dönüşüm**
resources universal **yaşam tarzı** güneş **sustainable**
global climate **air** flowers environment reuse
sürdürebilirlik oxygen temiz wisdom **ekoloji**
ekosistem **ürün** biology
eco
bilim
clean
solar
doğal
world
fresh
kaynak
orman earth yeşil
sustainability

Her yeni gün;
yeni heyecanlar,
yeni keyifler,
yeni mutluluklar,
yeni umutlar demek.

Her yeni günde,
hep birlikte...



İçindekiler



- 4 Raporlama Yaklaşımımız
- 6 Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı
- 8 İcra Başkanı'nın Mesajı
- 10 Kısaca Yaşar Holding
- 12 Misyonumuz ve Kurumsal Değerlerimiz

Kurumsal Profil

Gıda ve İçecek Grubu

- 14 Pınar Süt
- 15 Pınar Et
- 16 Pınar Su
- 18 YBP
- 19 Çamlı Yem Besicilik

Boya Grubu

- 20 Dyo Boya
- 21 Dyo Matbaa Mürekkepleri

Temizlik Kağıtları Grubu

- 23 Viking Kağıt

Ticaret ve Hizmet Grubu

- 24 Altın Yunus
- 25 Desa Enerji
- 26 Astron

Yaşar Topluluğu'nda Yönetişim

- 28 Yöneticilerimiz
- 30 Kurumsal Yönetim
- 32 Kurumsal İtibar Yönetimi
- 34 Risk Yönetimi
- 36 İş Etiği

Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

- 40 Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele
- 48 Enerji Verimliliği
- 52 Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri İle İş birliği
- 54 Çalışanlarımız
- 72 Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz
- 80 Toplumla İlişkilerimiz
- 88 Yönetim Sistemleri Çalışmalarımız
- 92 **Bulduğumuz Sektördeki Gelişime Destek**
- 96 **Toplumsal Katkı Projelerimiz**
- 102 **Eğitim ve Yayınlarımız**
- 110 **Sponsorluklarımız ve Ödüllerimiz**
- 114 **GRI Endeksi ve KİS İlkeleri**

Raporlama Yaklaşımımız

Sürdürülebilirlik, insanlığın, gelecek kuşakların gereksinimlerine cevap verme yeteneğini tehlikeye atmadan, günlük ihtiyaçlarını temin ederek kalkınmayı sürdürülebilir kılma yeteneğidir.

Sürdürülebilirlik nedir?

Sürdürülebilirlik kavramı, Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Komisyonu'nun 1987 yılı sonuç bildirisinde "İnsanlığın, gelecek kuşakların gereksinimlerine cevap verme yeteneğini tehlikeye atmadan, günlük ihtiyaçlarını temin ederek kalkınmayı sürdürülebilir kılma yeteneği" olarak tanımlanmıştır.

Yani sürdürülebilirlik, belli kısıtlarla belli koşullarla bir sistemin uzun dönemli çalışabilme yeteneğidir. Kısıtların ve koşulların neler olduğunu son derece iyi anlamak, bu kısıt ve koşullarla sistemi optimal olarak fonksiyonel kılmak, çalıştırabilmek sürdürülebilirliktir.

Şirketler için sürdürülebilir kalkınma, en genel tanımıyla "Geleneksel ekonomik öncelikli bakış açısının yanı sıra sosyal ve çevresel bakış açısının da şirket faaliyetlerine yerleştirilmesi"dir.

Kurumsal sosyal sorumluluk, sürdürülebilir kalkınma ve sürdürülebilirliğin sıklıkla birbiri yerine kullanılan kavramlar olduğu unutulmamalıdır.

Yaşar Topluluğu geleneğinde var olan sürdürülebilirlik yaklaşımı, 2007 yılından bu yana daha sistematik olarak uygulanmakta ve 2009 yılından itibaren yıllık olarak raporlanarak

paydaşlarımızın dikkatine sunulmaktadır.

68 yıllık köklü bir geçmişi ve deneyimi temsil eden Yaşar Topluluğu olarak temel hedefimiz "Daha İyi Bir Yaşam İçin" faaliyette bulunduğumuz coğrafyada kaliteli ve güvenilir ürünler sunarak toplumun yaşam kalitesinin artırılmasıdır.

Kasım 2007 tarihinde Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi (KİS)'i imzalayan Topluluğumuz, 2009 ve 2010 İlerleme Bildirimlerini yayımlamıştır. Sürdürülebilirlik çalışmalarımızı bir adım daha ileriye taşıyarak hazırladığımız "Yaşar 2011" Sürdürülebilirlik Raporumuz paydaşlarımızla paylaşılmıştır. Sürdürülebilirliğin devamlı bir çaba gerektirdiğinin bilincindeyiz. Bu bilinçle Yaşar Topluluğu olarak bugüne kadar altına imza attığımız taahhütlerin takipçisi olduğumuzun bir göstergesi olan "Yaşar 2012" Sürdürülebilirlik Raporu'nu sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

Geçtiğimiz raporlama dönemlerinde olduğu gibi 2012 raporumuzda da BM KİS ve Küresel Raporlama Girişimi (GRI)'in sürdürülebilirlik raporlama ilkeleri dikkate alınmıştır.

GRI Nedir?

GRI, Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) gibi Birleşmiş Milletler programları ile yakın iş birliği içinde çalışan, dünya çapında faaliyet gösteren, kar amacı gütmeyen ve birçok paydaşa sahip bir kuruluştur.

GRI'nın temel misyonu, küresel olarak uygulanabilir bir "Sürdürülebilirlik Raporlaması Rehberi" oluşturmak ve finansal raporlama gibi rutin ve karşılaştırılabilir hale getirerek yaygınlaştırmaktır. Bu rehber, şirketlerin kendi istekleriyle hazırlayacakları, sürdürülebilirlik ile ilgili çevresel, ekonomik ve sosyal faaliyetlerini ve bu faaliyetlerin sonuçlarını raporlayabilecekleri bir çerçeve sunmaktadır.

Yaşar 2012 Sürdürülebilirlik Raporumuz, Yaşar Topluluğu şirketlerinin ilgili tüm departmanlarının desteği ile hazırlanmış olup, veri ve bilgi toplama süreci Kurumsal İlişkiler Koordinatörlüğü'nce yönetilmiştir. Yönetim Kurulu Başkanımız liderliğinde çalışmalarını sürdüren Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi ile Sürdürülebilirlik Raporlama Ekip Üyeleri, Karbon Liderleri ve Karbon Ayak İzi Ekipleri rapor çalışmalarında yer almıştır.

Rapor İçeriğinin Belirlenmesi

Raporumuz 01.01.2012 ve 31.12.2012 tarihleri arasında Türkiye'de yürütülen faaliyet ve projeleri kapsamaktadır. Bu yıl raporumuzun kapsamında "Kurumsal Profil" başlığı altında 11 yurt içi şirket yer almaktadır.

Ayrıca rapor içeriğinde Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Selçuk Yaşar Spor ve Eğitim Vakfı tarafından kurulan Yaşar Üniversitesi ve Pınar Enstitüsü de yer almaktadır. Ancak rapor genelinde açıklanan verilere bu kuruluşlar dahil değildir. Sadece faaliyetleri bilgi paylaşımı amacı ile rapora konu edilmiştir.

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



www.yasar.com.tr



www.unglobalcompact.org/participants/detail/10228-Yasar-Holding-Co

Kurumsal profil

Şirket İsmi:	Yaşar Holding A.Ş.
Faaliyet Alanı:	Gıda-içecek, boya, tarımsal üretim, kağıt, ticaret-hizmet
Çalışan Sayısı:	7.200
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 ... Etkin Risk Yönetimi



2007 yılında Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak başladığımız yolculuğa devam ediyoruz.

Sizlerle önce 2009 ve 2010 İlerleme Bildirimi Raporlarımızı paylaştık. 2011 yılı için, Yaşar Sürdürülebilirlik Raporumuzu hazırlayıp, özellikle iklim değişikliği ile mücadele kapsamında gerçekleştirdiğimiz çalışmalarla birlikte karbon azaltım hedefimizi deklare ettik.

Sürdürülebilirlik stratejilerimiz, olumlu finansal sonuçlara katkı sağlayan önemli bir unsur. Gezegenimizin azalan, tehdit altında olan kaynakları karşısında, sürdürülebilirlik yeni fırsatlar yaratmakta. Karbon azaltım gayretlerimiz, enerji giderlerimizi düşürmekte.

Sürdürülebilirlik sayesinde risklerimiz daha iyi yönetilebilmekte. Tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik konusunu gündemlerine almalarını sağlamak, yasal açıdan ve itibar risklerimizi çok daha iyi yönetmemize olanak sağlıyor.

Sürdürülebilirlik rekabetçiliğimizi artırıyor. Nitekim Avrupa Komisyonu belli bir ölçeğin üzerinde olan bütün büyük şirketlerin ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerini, yıllık faaliyet raporlarının bir parçası olarak açıklamayı zorunlu hale getirecek düzenlemeleri teklif etmiş durumda. Daha önce sürdürülebilirlik konusunda çalışmalar yürüten şirketler, oyuna bir adım önden başladıkları ve reaktif değil

proaktif oldukları için rekabetçi konumlarını güçlendirecektir.

İşte tüm bu sebeplerle ama çok daha önemlisi Yaşar Topluluğu olarak, yaşadığımız topluma, faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalara ve gezegenimize olan saygımızdan dolayı, her yıl sürdürülebilirlik raporlarımızı geliştirerek siz paydaşlarımıza sunuyoruz.

İdil Yiğitbaşı

Yönetim Kurulu Başkanı

İklim değişikliği ile mücadele kapsamında gerçekleştirdiğimiz çalışmalarla birlikte karbon azaltım hedefimizi deklare ettik

İklim Değişikliği Geleceğin Değil Bugünün Tehdidi



“İklim Değişikliği ileride değil, şu anda gerçekleşen bir olay.” diyor Nobel Barış Ödülü sahibi Dr. K. Pachauri. Hala sıcaklık yükselişinin hızını azaltmamız konuşulurken belki de en güzel cevabı Mahatma Gandhi veriyor: “Yanlış yolda gidiyorsanız hızın bir önemi yoktur.”

Global Ekonomi Forumu tarafından kaleme alınan “Global Riskler 2012 Raporu”na göre; sera gazı emisyonlarındaki artış, artık gıda kıtlığı ve terörizmle aynı risk grubunda değerlendiriliyor. Yani o denli önemli. İşte bu nedenlerle, sürdürülebilirlik konusunda bireylerin, kurumların ve kamu otoritesinin çalışmaları kesintisiz devam etmeli.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımızı yürütürken konuyu mevzuat yükümlülüklerimiz kapsamında

ele almıyoruz. Nitekim Yaşar Topluluğu olarak 10 şirketimiz ile kurumsal bazda karbon ayak izini hesaplarken, hiçbir yasal zorunluluğumuz yoktu. Ancak iklim değişikliği ile mücadele, beş öncelikli alanımızın başında geliyordu ve biliyorduk ki karbon yoğun bölgeleri saptayıp, iyileştirme çalışmalarını yaparak iklim değişikliği ile mücadele edebilirdik.

Çok iyi bilinen diğer bir gerçek, şirketlerin çevreye olan etkilerinin aslında kendi faaliyetlerinden ziyade, tedarik zincirleri vasıtasıyla ortaya çıktığı. Nitekim GRI’ın bu yılki konferansında G4 standartlarının geleceği ve tedarik zincirlerinin önem kazanacağı konuşuldu.

Tüketici ürün satın alırken artık sadece fiyat ve kalite özelliklerini değil, onun nerede,

nasıl, hangi koşullarda ve kimin tarafından üretildiğini de bilmek istemektedir. Tüketicilerimizin bu bilgi talebine daha kapsamlı cevap verebilmek adına, tedarikçilerimizin kalite ve sertifikasyon anlamında yapmış oldukları uygulamalar, tedarikçi seçimimizde giderek daha önemli bir rol oynamaktadır.

Türkiye dünyada 16. büyük ekonomiye sahip olmasına rağmen, istihdamda cinsiyet eşitliğinde 155 ülke içinde 135. sıradadır. Yaşar Topluluğu olarak 2007 yılında imzaladığımız KİS’in insan hakları prensibiyle güçlendirdiğimiz, daha fazla kadın istihdamı çabalarımızın çerçevesinde, BM Kadını Güçlendirme İlkeleri CEO Bildirgesi’ni imzaladık. Ayrıca, Dünya Ekonomik Forumu tarafından gündeme getirilen

ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın önderliğinde kurulan “Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu” çalışmalarının aktif bir üyesiyiz.

Tüm çabamız, daha iyi çevre koşullarıyla, kadınlarımıza istihdamda daha fazla olanak sağlayarak, insana değer ve değer yaratan toplumsal katkı projelerimizle, daha iyi ve sürdürülebilir bir yaşama sahip olmak için.

Dr. Mehmet Aktaş
İcra Başkanı

Kısaca Yaşar Holding

Yaşar Holding'in Borsa İstanbul'da işlem gören iştirakleri:

Pınar Süt (PNSUT)

Pınar Et (PETUN)

Pınar Su (PINSU)

Dyo Boya (DYOBY)

Viking Kağıt (VKING)

Altın Yunus (AYCES)

1945 yılında temelleri atılan Yaşar Topluluğu, gıda ve içecek, boya, tarımsal üretim, temizlik kağıtları, dış ticaret, turizm ve enerji sektörlerinde, altısı halka açık toplam 20 şirketi, 19 fabrika ve tesisi, 2 vakfı ve doğrudan istihdam ettiği 7.200 çalışanı ile faaliyet göstermektedir. Türkiye'nin en önemli topluluklarından birisi olan Yaşar Holding'e bağlı şirketler, sektörlerinin lider kuruluşlarıdır. Yaşar Topluluğu'nun ana iş kolları arasında yer alan "Gıda ve İçecek" iş kolu, son derece iyi bilinen ve yüksek pazar payı bulunan "Pınar" ana markası altında, süt ve sütlü ürünlerden et ve suya kadar pek

çok kategoride geniş bir ürün portföyüne sahiptir. Pınar; süt, sürdürülebilir peynir, şarküteri ve tüketime hazır, dondurulmuş et ürünleri alanlarında sektörde liderliğini sürdürmektedir. 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 yapma misyonu ile Dubai'de kurulmuştur. 40'ı aşkın ülkeye ihracat gerçekleştiren ve yurt dışında yerleşik şirketlerinin de katkısıyla başta Orta Doğu ve Körfez Bölgesi, Avrupa Birliği (AB) ülkeleri, Irak ve Orta Asya Cumhuriyetleri'nde etkinliğini arttıran Pınar, aynı zamanda,

Turquality Projesi kapsamında desteklenen ve AB ülkelerinde satışa sunulan ilk Türk süt markası olmuştur.

Yaşar Holding'in boya sektöründe 1927 yılına uzanan bir geçmişi bulunmaktadır. Yaşar Boya Grubu günümüzde tüketici ve müşterilerine yurt içi ve yurt dışında faaliyet gösteren beş şirketi ile, inşaat, sanayi, mobilya, otomotiv boya ve matbaa mürekkepleri alanlarında, Turquality Projesi kapsamında desteklenen "Dyo" ve "Dewilux" markaları ile, 1.100 değişik ürün, 3.200 farklı ambalaj ve 6.000 farklı renk seçeneği sunmaktadır.

Mısır'da, Sipes ortaklığı ile oto tamir boya ve mobilya

boya üreten bir fabrikası olan Dyo Boya'nın, Romanya'da inşaat boya üreten bir fabrikası, Rusya'da da KEMİPEX Satış, Pazarlama ve Üretim Tesisi bulunmaktadır.

Yaşar Topluluğu'nun 2012 yılında brüt cirosu 3,2 milyar TL olarak gerçekleşmiştir.

2007 yılında BM KİS'i imzalayan Yaşar Topluluğu, 2009 ve 2010 İlerleme Bildirimlerini yayımlamıştır. Raporlama sistematiğini bir adım daha ileriye götüren Yaşar Topluluğu, ana omurgasını BM KİS'in oluşturduğu ve GRI'n da dikkate alındığı "Yaşar 2011" ve "Yaşar 2012" Sürdürülebilirlik Raporlarının yayımlanması

ile kurumsal sorumluluk ve sürdürülebilirlik konularına verdiği değeri ortaya koymuştur.

Yaşar Topluluğu, BM tarafından başlatılan "Kadını Güçlendirme İlkeleri"ni CEO Destek Beyanname'sine imza atarak desteklemiş, ayrıca Dünya Ekonomik Forumu tarafından gündeme getirilen ve liderliğini Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın yaptığı "Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu" çalışmalarına da katılma kararı almıştır.



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

Misyonumuz ve Kurumsal Değerlerimiz

Misyonumuz

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



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 sistemi, veriye dayalı ve hızlı karar verme sistemlerimiz oluşturur. Çeviklik temel yetkinliklerimizdendir.



İnsan Kaynağımız

"Bilim, Birlik, Başarı" meşalemizin ışığında eğitilmiş, 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 arttırmaya yönelik olarak çağdaş eğitime, spora, kültüre ve sanata destek verme geleneğimizi sürdürürüz.

Kurumsal Profil Gıda ve İçecek Grubu

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



1973 yılında Türkiye'nin ilk modern süt ve süt ürünleri fabrikası olarak İzmir'de kurulan Pınar Süt, ülkemiz süt sanayisinin ilk uzun ömürlü UHT sütünü üreten, Borsa İstanbul'a kote bir Yaşar Topluluğu şirkettir. 1997 yılında Pınar Süt Eskişehir Fabrikası kurulmuştur. 2011 yılında yapılan genişleme yatırımı ile Eskişehir Fabrikası 22.000 m²'ye ulaşmıştır.

Ayrıca; 2012 yılında 100.000 m² alan üzerine Şanlıurfa Fabrikası'nın kurulma kararı alınmıştır. Söz konusu yatırımın tamamlanması ile Pınar Süt'ün süt işleme kapasitesi yıllık 180 milyon litre daha artacaktır.

Tüketicilerine beğenilerine uygun lezzetler sunmayı, yenilik yaratmayı, sağlıklı nesillerin yetiştirilmesine katkıda

bulunmayı ve tüketicilerinin yaşam kalitesini arttırmayı ilke edinen Pınar Süt, sağlıklı, kaliteli, lezzetli ve güvenilir 300'ü aşkın ürünü ile tüketicisine ulaşmaktadır.

Yenilikçi, dinamik ve yaratıcı bir şirket olarak stratejilerinden biri; teknoloji ve gelişmeleri yakından takip edip tüketici ihtiyaçlarını karşılayarak, esnek atılımları zamanında ve daha hızlı yaparak faaliyetlerini sürdürmektedir. Bugünün rekabetçi pazarında, organizasyonun yaşaması ve büyümesi için iç ve dış müşterilerinin ihtiyaçlarını iletişim, planlama ve sürekli iyileştirme faaliyetleri yolu ile karşılamak yönetim taahhütüdür.

www.pinar.com.tr



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 de 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 yıl, sahip olduğu belgelerin geçerliliği için Türk Standardları Enstitüsü (TSE) tarafından iç denetim ve bağımsız gıda denetim kuruluşu SAI Global tarafından dış denetim geçiren Pınar Et, üst düzeyde aldığı puanlarla, tüketicinin kendisine duyduğu güvene layık olduğunu kanıtlamıştır.

www.pinar.com.tr



Kurumsal Profil Gıda ve İçecek Grubu

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



1984 yılında Türkiye'nin ilk tek yönlü kullanımlı ambalajda şişelenmiş kaynak suyu tesislerinin temelini atmıştır. Bugün Pınar Su, dünyadaki en güncel teknolojileri kullanan üretim noktalarından, güçlü altyapısı ile desteklediği lojistik faaliyetlerine kadar tüm iş süreçlerinde yüksek standartlara ulaşmış lider bir şirkettir.

Pınar Su; Madran (Aydın-Bozdoğan), Gökçeağaç (Sakarya-Hendek) ve Akçaağaç (Isparta) kaynaklarından elde ettiği suları, Pınar Yaşam Pınarım markası altında Türkiye'deki ve ihracat yaptığı 20'yi aşkın ülkedeki tüketicilerin beğenisine sunmaktadır.

Sektör standartlarının çok üzerinde bir hijyen ortamına sahip olan tesislerinde, suyun kaynaktaki doğal yapısı

bozulmadan ve içeriğindeki mineral dengesi değiştirilmeden üretim yapılmaktadır.

Havası sürekli temizlenen ve dışarıdan hava girişi engellenen dolun odasında, Class 100 Isolator ve Clean Room (temiz oda) teknolojisi ile el değmeden dolun yapan Pınar Su, üretimin her aşamasında suyu fiziksel, kimyasal ve mikrobiyolojik testlerden geçirmektedir.

Pınar Su, Türkiye'nin TSE belgeli ilk ambalajlı su markası ve Amerikan Ulusal Sanitasyon Kurulu (NSF)'nden yeterlilik belgesi almaya hak kazanarak kalitesini tescilleyen ilk Türk su markasıdır.

Üretim kalitesini arttıracak yenilikleri ve teknolojik gelişmeleri yakından takip eden Pınar Su, ulusal ve uluslararası pazarlarda gerçekleştireceği atılımlar ve yeni ürün geliştirme çalışmalarıyla ürünlerinin pazar

paylarını artırmaya, tüketici memnuniyetini geliştirmeye ve sürdürülebilir büyümeye odaklıdır.

Pınar Su, Türkiye geneline dağılmış 499 PC, 168 PET bayisinden oluşan satış ve dağıtım ağı ile tüketicilerine hizmet vermektedir. 444 99 00 sipariş hattı uygulaması, www.pinarsu.com.tr online sipariş sistemi ve akıllı telefon uygulamaları (IOS, Android) ile tüketicilerine alternatif su sipariş mecraları sunmaktadır. Bu sipariş kanalları ile tüketiciler, ileri tarihli (gün ve saat) sipariş verebilme olanağına sahip olabilmektedir. Bu uygulamalar ile Pınar Su rakiplerinden farklılaşmış ayrıca tüketicilerin hayatını kolaylaştıran farklı ve yenilikçi bir uygulama oluşturmuştur.

Pınar Su'nun rekabet avantajlarının temel bileşenlerini; yüksek kalite standartları, lojistik gücü, dünya ve ülke trendleri ile tüketici eğilim ve tercihlerini ürüne dönüştürme yetkinliği oluşturmaktadır.

www.pinarsu.com.tr



Kurumsal Profil Gıda ve İçecek Grubu

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



Gıda sektörünün lider markası olan Pınar ürünlerinin yurt içinde satış ve dağıtımını, YBP şirketinin alanlarında uzmanlaşmış, müşteri odaklı çalışan, deneyimli ve güçlü kadrolarıyla, 4 Direktörlük, 9 Bölge, 1.250 kişilik satış organizasyonu ve geniş araç filosuyla gerçekleştirilmektedir. Pınar markalı ürün grubu alt

kategoriindeki 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



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



1983 yılında sadece büyükbaş hayvan yemi üretmek 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. Faaliyet gösterdiği sektörlerde ve içinde bulunduğu topluma

olan sorumluluklarının bilinciyle Çamlı Yem Besicilik, etik değerlere, hayvan refahına ve çevreye duyarlı üretim yapmayı her zaman ilke edinmiştir. 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 iş birlikleri kurarak verimli üretim ve pazarın gelişimi için çalışmaya devam edecektir.

2012 yılında tam olarak faaliyete geçen Beydere Süt İşletmesi 2013 yılında tamamen organik tarım ve organik süt üretimi yapacak şekilde geçiş süreci denetimlerini tamamlamıştır.

www.camli.com.tr



Kurumsal Profil Boya Grubu

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



Boya sektöründe 59 yılı geride bırakan Dyo Boya, geniş bir ürün yelpazesine sahiptir. İnşaat ve ısı yalıtım sistemleri, sanayi, mobilya, otomotiv ve deniz boyları alanında faaliyet gösteren Dyo Boya, boya sektöründe beş alt sektörde birden üretim yapan tek şirkettir.

Kurulduğu günden bu yana hızla büyüyen Dyo Boya, Türkiye'nin yanı sıra Romanya, Rusya ve Mısır'da üretim ve satış yaparak faaliyet gösteren, dünyanın pek çok ülkesine ürünlerini ihraç eden uluslararası bir şirket haline gelmiştir.

Dyo, Türkiye'deki üretimini İzmir Çiğli ve Kocaeli Gebze Dilovası'ndaki fabrikalarında gerçekleştirmektedir. Dilovası Fabrikası, yüksek otomasyon düzeyine sahip, teknolojik gelişmelere göre güncellenen bir tesis niteliğindedir. Fabrikada, inşaat boyları ve emülsiyon bağlayıcı üretimleri yapılmaktadır. 65.000 m² alan üzerine kurulu tesis, yılda 150.000 ton üretim kapasitesine sahiptir.

Çiğli Fabrikası'nda ise mobilya boyları ve vernikleri, sanayi boyları, otomotiv boyları, deniz boyları ve özel amaçlı polyester üretimi yapılmaktadır. Çiğli Fabrikası, sahip olduğu ileri teknoloji ve kapasitesiyle boya sektörünün örnek tesisleri arasında yer almaktadır. 67.000 m² alan üzerine kurulan tesis, yıllık 93.000 ton üretim kapasitesi ile Türk boya sektörünün ilgili üretim konularında en büyüğü olma özelliğini de taşımaktadır.



Ülkemizin en köklü sanayi kuruluşlarından biri olan Dyo Boya, yurt dışında da önemli yatırımlara imza atmıştır. Mısır'da, Sipes ortaklığı ile oto tamir boyları ve mobilya boyları üreten bir fabrikası olan Dyo Boya'nın, Romanya'da inşaat boyları üreten bir fabrikası, Rusya'da da KEMİPEX Satış, Pazarlama ve Üretim Tesisi bulunmaktadır.

Türk boya sektöründe bir ilk olan PTFE katkılı Teknoplast ve Teknotex; nanoteknolojik boyalar Nanoipekmat, Nanomat ve Nanotex; hybrid teknolojisi kullanılarak üretilen Dyोजen, Dyo'nun ürün gamı içinde özel bir yere sahiptir.

"Renk Pınarı" adı verilen renklendirme sistemi ile binlerce rengin satış noktalarında üretimi sağlanabilmektedir.

Dyo Boya adı sektörde her zaman, "yenilikçilik" ile birlikte anılmaktadır. Türkiye'nin ilk Ar-Ge Merkezi Belgesi'ne sahip boya şirketi de yine Dyo Boya'dır.

www.dyo.com.tr

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



1968 yılında kurulan Dyo Matbaa Mürekkepleri, Türkiye matbaa mürekkepleri sektöründe %40 pazar payı, 25.000 ton yıllık üretim kapasitesiyle; gazete magazin mürekkepleri, tabaka ofset mürekkepleri, serigrafi mürekkepleri, flekso 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 üretimine, Manisa Organize Sanayi Bölgesi'ndeki (MOSB) 20.000 m² alan üzerinde kurulan ve 12.000 m² kapalı alanı olan, Aralık 2010'da faaliyete geçen yeni fabrikasında ve İstanbul Renk Yapım Merkezi'nde devam etmektedir.

Türkiye genelindeki 42 bayisi ve 4 şehirdeki satış ofisiyle her matbaacıya ulaşabilmekte, müşterilerin özel renk taleplerine yeni Tesisinde ve İstanbul'da kurulan "Renk Yapım Merkezi" ile en kısa sürede cevap vermektedir.

www.dyoinks.com



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 hem ev içi hem de ev dışı kanallarda faaliyet göstermektedir.

Şirketin ana stratejileri temizlik kağıtlarında marka ve dağıtım kanallarındaki gücüyle tüketicilere tercihlerine uygun, günlük hayatı kolaylaştıran hijyenik ve pratik ürünler sunarak büyümek ve sektördeki konumunu korumak, bunun yanında yurt dışı pazarlarda nihai ürün satışlarına ağırlık vererek, ihracat payını arttırmaktır.

www.viking.com.tr



Kurumsal Profil Ticaret ve Hizmet Grubu

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



İzmir'in Çeşme ilçesinde 1974 yılından bu yana Türk turizmine hizmet eden Altın Yunus Tatil Köyü, 140.000 m² alana kurulu, 1.100 yatak kapasiteli, toplam 465 odasıyla Türkiye'nin en büyük tesislerinden biridir. Gerçekleştiği pek çok uluslararası organizasyonla Türk turizminin öncülüğünü yapmış, sektörün gelişimine katkıda bulunmuştur.

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

www.altinyunus.com.tr



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

Yaşar Topluluğu'nun otoprodüktör grubu şirketi olarak 1996 yılında kurulan Desa Enerji, 2011 yılından bu yana elektrik üretim şirketi olarak gruba hizmet vermeye devam etmektedir. Kurulu gücü 9,8 mW olan Pınarbaşı Santrali'nde doğalgaz ile elektrik ve ısı enerjisi üretimi yapmaktadır. Ortaklarının enerji ihtiyacını karşılarken maliyet avantajı da sağlamaktadır.

Bunun yanı sıra büyüme hedefi doğrultusunda yenilenebilir kaynaklara dayalı yatırım imkanlarını da araştırmaktadır.



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 ve 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



Yaşar Topluluğunda Yönetişim

Yöneticilerimiz

Yaşar Holding Yönetim Kurulu

Adı Soyadı	Ünvanı
İDİL YİĞİTBAŞI	Yönetim Kurulu Başkanı (1), (4)
YILMAZ GÖKOĞLU	Yönetim Kurulu Başkan Vekili (4)
MEHMET KAHYA	Yönetim Kurulu Üyesi (2)
NESLİHAN TONBUL	Yönetim Kurulu Üyesi (3)
SERVET TOPALOĞLU	Yönetim Kurulu Üyesi
TURHAN TALU	Yönetim Kurulu Üyesi
MEHMET AKTAŞ	Yönetim Kurulu Üyesi (3)

Yaşar Holding (Üst Yönetim)

Adı Soyadı	Ünvanı
MEHMET AKTAŞ	İcra Başkanı
HİKMET ALTAN	Finans Başkanı
LEVENT DAĞHAN	Mali İşler ve Bütçe Kontrol Başkanı
HASAN GİRENES	Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu Başkanı
AHMET YİĞİTBAŞI	Boya Grubu Başkanı
CÜNEYT BAŞBAKKAL	Dış Ticaret Başkan Yardımcısı
AYKUT BORA	İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı (1)
SİNAN GERÇEK	Bilgi Sistemleri Başkan Yardımcısı
SENEM DEMİRKAN	Sermaye Piyasaları Koordinatörü
KAMİL DEVECİ	Denetim ve Risk Yönetim Koordinatörü
DİLEK EMİL	Kurumsal İlişkiler Koordinatörü
TURGUT SARIOĞLU	Satınalma ve Lojistik Koordinatörü
SEÇKİN ŞENOL	Bütçe Kontrol ve Analiz Koordinatörü

Şirketler (Üst Yönetim)

Adı Soyadı	Ünvanı
ERGUN AKYOL	Pınar Süt Başkan Yardımcısı (2)
SERDAR ORAN	Boya Grubu Başkan Yardımcısı (2) ve Dyo Boya Genel Müdürü
ÖZDEMİR BAHAR	Desa-Enerji Genel Müdürü
TAYFUN BAŞKURT	Turizm Koordinatörü ve Altın Yunus Genel Müdürü
YAKUP BENLİ	Dyo Matbaa Mürekkepleri Genel Müdürü (3)
HASAN GİRENES	Çamlı Yem Besicilik Genel Müdürü
GÜRKAN HEKİMOĞLU	Pınar Süt Genel Müdürü (2)
HÜSEYİN KARAMEHMETOĞLU	Pınar Su Genel Müdürü
SUAT ÖZYİĞİT	YBP Genel Müdürü
ERHAN SAVCIGİL	Pınar Süt Ar-Ge ve Yatırım Koordinatörü (2)
MESUT SEZER	Viking Kağıt Genel Müdürü (4)
TUNÇ TUNCER	Pınar Et Genel Müdürü (2)

- (1) İnsan Kaynakları ve Yönetişim Alt Komitesi Başkanı
(2) Denetim ve Risk Yönetimi Alt Komitesi Başkanı
(3) İnsan Kaynakları ve Yönetişim Alt Komitesi Üyesi
(4) Denetim ve Risk Yönetimi Alt Komitesi Üyesi

- (1) 21/01/2013 tarihinden itibaren
(2) 01/06/2012 tarihinden itibaren
(3) 01/07/2013 tarihinden itibaren
(4) 01/01/2013 tarihinden itibaren

Kurumsal Yönetim

Pınar Süt ve Pınar Et sırasıyla 8,87 ve 8,77 kurumsal yönetim derecelendirme notları ile Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer almaktadır.

Yaşar Holding, 68 yıllık köklü değerleri ve kurumsal yapısıyla, hesap verebilir, sorumlu, açık, şeffaf ve adil davranışı tüm faaliyet alanlarına yansıtmaktadır. Kurumsal yönetimi, şirketlerin sürdürülebilirliği için çok önemli bir unsur olarak gören Yaşar Holding'in bu kapsamdaki etkin uygulamaları, paydaşları ve daha geniş anlamda toplum için yarattığı değer temelinin oluşturulmaktadır.

Toplulukta oluşturulan kurumsal yönetim yapısı, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından 2003 yılında yayımlanan, 2005 yılında revize edilen ve 2011 yılındaki değişiklikle birçok hüküm halka açık şirketler için zorunlu hale gelen Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde sürekli olarak gözden geçirilmekte olup, Pınar Süt ve Pınar Et sırasıyla 8,87 ve 8,77 kurumsal yönetim derecelendirme notları ile Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer almaktadır.

Yaşar Holding'in İcra Başkanlığı ile Yönetim Kurulu'nun sorumlulukları 2000 yılında OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak birbirinden ayrılaştırılmış olup, gerek yönetim gerekse organizasyon yapısına ilişkin tüm süreç ve sorumluluklar "Yaşar Topluluğu Kurumsal

Yönetim El Kitabı" içinde net bir şekilde belirlenmiştir. İcra fonksiyonlarının başında Yaşar Holding İcra Başkanı bulunmaktadır ve Yaşar Topluluğu'nun tüm icra faaliyetlerinden Yönetim Kurulu'na karşı sorumludur. Tüm çalışanların 2009 yılında yayımlanan Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları Kılavuzu'na tam olarak uyumu esastır.

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 ve İnsan Kaynakları ve Yönetişim Alt Komitesi mevcuttur. SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak, Yaşar Topluluğu'nun halka açık şirketlerinin yönetim kurullarında da iki bağımsız yönetim kurulu üyesi bulunmaktadır.

Yaşar Topluluğu'nun tüm halka açık şirketlerinde Yatırımcı İlişkileri Birimleri mevcut olup 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. Söz konusu şirketlerin ücret ve kar dağıtım politikaları da ilgili şirketlerin internet sitelerinde yer almaktadır.

Yaşar Holding'e ait internet sitesinde Topluluk şirketleri ve faaliyet gösterdikleri sektörler, markalarına ilişkin detaylı bilgiler yer almaktadır. Topluluğun halka açık şirketleriyle ilgili detaylı bilgileri içeren "Yatırımcı İlişkileri" modüllerine de ulaşılabilmektedir.

Yaşar Topluluğu'nun 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.

Sermaye Piyasası Mevzuatı ve SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda, Yaşar Topluluğu'nun halka açık şirketlerinde Denetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi kurulmuştur. Ayrıca Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi de Kurumsal Yönetim Komitesi bünyesinde

yaşlandırılmış olup, 2012 yılı Olağan Genel Kurul Toplantılarında, SPK'nın yeni Kurumsal Yönetim İlkeleri ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu kapsamında gerekli esas sözleşme değişiklikleri gerçekleştirilmiştir.

Yaşar Holding, kurumsal yönetimi ilke edinen yönetim anlayışı ile tüm paydaşlarının beklentilerini karşılamaya, gerek bünyesindeki şirketleri ve gerekse toplum için değer yaratmaya ve uzun vadeli sürdürülebilir büyümeyi sağlayacak faaliyetlerine tüm çalışanlarının ve paydaşlarının katkılarıyla devam etmektedir.



Kurumsal İtibar Yönetimi

Yapılan araştırmaya göre Pınar, Türkiye'nin en itibarlı 10 şirketi arasında yer almıştır.

1980'li yılların ortalarından itibaren rekabet avantajı için kurumsal itibar oluşturma 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 yapabilmis ve bu sayede farklı yapıları tanıyarak Topluluğumuza uygun projeler geliştirebilmiştir.

Yaşar Topluluğu, çalışanlarının kurumsal itibar sürecinin temeli olduğunun bilincindedir. İç iletişim çalışanların kurumsal itibar sürecine katılımında önemli bir rol üstlenmektedir. Çalışanlar kurumsal itibar kazanmadaki önemlerinin farkında olduklarında daha fazla çaba göstermekte, itibara daha fazla katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışanlar olmadan kurumsal itibarın güçlü olmasının, iç iletişim olmadan da çalışanların kurumsal itibar sürecine katılmasının çok da mümkün olmayacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle Kurumsal İletişim ve Kurumsal Değerler Komiteleri geniş katılımli toplantılar düzenleyerek çalışanlarımızı sürece etkin olarak dahil etmiştir.

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.

RepMan İtibar Araştırmaları Merkezi tarafından Türkiye'nin en itibarlı sektörleri ve şirketleri açıklanmıştır. GfK Türkiye tarafından 7 coğrafi bölgede, 15 ilde toplam 16.243 kişiyle yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılan araştırmada 15 sektör ve 155 şirketin değerlendirilmesi yapılmıştır. Yapılan araştırmaya göre Pınar, Türkiye'nin en itibarlı 10 şirketi arasında yer almıştır.

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. 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 yaşatılması,
- 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 geçirilmesidir.



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 Arttırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi"ni ve bu konuda yürütülen çalışmaları takip etmekte ve desteklemektedir.

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 onların 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.

İş Etiği

Etik Kurul; Yaşar Holding Yönetim Kurulu üyelerinden bir başkan, Yaşar Holding Üst Yönetimi'nden üç üye ve bir genel sekreter olmak üzere beş üyeden oluşmaktadır.

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 Topluluğu çalışanları olarak tüm faaliyetlerimizde toplumsal yararı gözetmek ve çevreye saygılı davranmak,

• İş yerinde olduğu kadar iş yeri 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. 2012 yılında Etik Kurul'un üyeleri gözden geçirilmiş ve şirketlerden bağımsız bir yapı kurulması

amacı ile 1 Kasım 2012 tarihli Yönetim Kurulu kararı ve 22 Kasım 2012 tarihinde yayımlanan Bildiri'ye göre üyeler değiştirilmiş ve yeni üye atamaları yapılmıştır. Buna göre Etik Kurul; Yaşar Holding Yönetim Kurulu üyelerinden 1 başkan, Yaşar Holding Üst Yönetimi'nden 3 üye ve 1 genel sekreter olmak üzere, Yaşar Holding Yönetim Kurulu tarafından seçilen, toplam 5 üyeden oluşmaktadır.

Kılavuz'da 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, 2012 yılında üç adettir. 2009 yılından bu yana Etik Kurul'a iletilen tüm konular, gerekli incelemeler yapılarak çözümlenmiştir.



Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

Yaşar Topluluğu sürdürülebilir bir dünya için sorumluluklarının bilincindedir ve çalışmalarının odağına sürdürülebilirliği almış bir şekilde faaliyetlerine hız kesmeden devam etmektedir. Sürdürülebilirlik, tüm organizasyonda önemli stratejik bir hedeftir. Amaç, bireysel düzeyden başlayarak sürdürülebilirlik konusunda topluma yol gösterici olmak ve farkındalığı arttırmaktır.

İş dünyası, bilimsel ve politik çevreler önümüzdeki dönemlerde sosyal ve çevresel açıdan daha büyük sorunların bizleri beklediğine dair uyarılarını her fırsatta yapmaktadırlar. İklim değişikliğinden, gelişmekte olan piyasalarda karşılaşılabilecek olan daha sıkı regülasyonlara kadar uzanan bir dizi faktör, bireylerin, şirketlerin ve hükümetlerin iş yapma biçimlerini değiştirmeye başlamıştır. İşte bu nedenlerle ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarıyla sürdürülebilirlik, Türkiye'nin sanayileşme sürecinde etkin rol oynamış ve birçok alanda ilklere imza atmış olan Yaşar Topluluğu'nun iş süreçlerinin parçası haline getirilmeye çalışılmaktadır. "Daha İyi Bir Yaşam İçin" yola çıkan Yaşar Topluluğu yine aynı nedenlerle, enerji verimliliği, sera

gazı emisyonları, enerji yönetim sistemleri, su kullanımı, kurumsal sorumluluk ve sürdürülebilirlik kavramı içinde yer alan birçok konuda çalışmalarını hız kesmeden sürdürmektedir.

Topluluk şirketleri çevre konusundaki tüm kanun ve yönetmeliklere uymayı, ürünlerini ve proseslerini çevre etkilerini en düşük seviyeye indirecek şekilde tasarlamayı esas almaktadır. Ancak Yaşar Topluluğu, etik değerlerin ve uygulamalarının yasal düzenlemelerin ötesinde bir sorumluluğu ifade ettiğinin de farkındadır. Topluma karşı sorumluluklarının bilincinde olan Yaşar Topluluğu, 2007 yılında BM KİS Ağı'na katılmıştır. Yayımlanan 2009 ve 2010 İlerleme Bildirimleri Yaşar Topluluğu'nun finansal sonuçlar ötesinde faaliyetleri hakkında bilgi verdiği önemli bir iletişim kanalı olmuştur.

2011 yılından başlayarak çalışmalarda bir adım daha ileriye gidilmiş ve üzerinde yaşadığımız gezegene saygının bir ifadesi olarak, topluma, insana değdiğimiz faaliyetleri ve Yaşar Topluluğu'nun yarattığı değeri daha ayrıntılı paylaşabilme adına "Sürdürülebilirlik Raporu" yayımlanmaya başlanmıştır.

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

Yaşar Topluluğu'nun sürdürülebilirlik başlığı altında saptadığı beş öncelikli alan çalışmalara yön vermektedir:

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

Beş öncelikli alandan hareketle, Yaşar Topluluğu işletme bazında karbon ayak izi konusuna özel bir önem atfetmiş ve şirketlerinde karbon ekip üyeleri ve karbon liderleri belirlemiştir. Amaç, en fazla enerji tüketen, dolayısıyla karbon salınımına neden olan noktaları tespit etmek ve karbon azaltım stratejisini belirleyerek yoluna devam etmektir.

Bu çalışmaların sonucunda, kurumsal sosyal vatandaş sorumluluğunu taşıyan Yaşar Topluluğu, iklim değişikliği ile mücadelede üzerine düşen görevi yapacak, sera gazı risklerini ve azaltım fırsatlarını çok daha iyi bir biçimde yönetecektir.

2012 yılı itibarı ile ikinci öncelikli alan olan "Su ve Atık Su" konusunda Topluluk genelinde çalışmalara başlanmıştır.

Sürdürülebilirlik başlığı altında saptanan beş öncelikli alan:

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

Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele

2011-2020 İklim Değişikliği Ulusal Eylem Planı'nda da belirtildiği gibi; "Etkilerini tüm dünyada hissettiren küresel sıcaklık ve iklim değişikliği, ülkemizde de tedbir alınması gereken önemli meselelerden birisidir. İklim değişikliğinin etkilerine karşı uyum sağlayabilme, kapasitenin artırılması ve bu konuda gerekli planların bir an önce hazırlanarak uygulamaya konulması önemle üzerinde durulan konulardandır."

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 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 çalışmalarımıza devam etmekteyiz.

Karbon Ayak İzi Çalışması

Yaşar Topluluğu, öncelikle "ölçemediğini yönetemezsin" ilkesinden yola çıkarak günlük hayatımızda öne çıkan markalarının kurumsal bazda karbon ayak izi hesaplaması çalışmalarını tamamlamıştır.

Pınar Süt, Pınar Et, Pınar Su, YBP, Viking Kağıt, Dyo Boya, Dyo Matbaa Mürekkepleri, Altın Yunus, Çamlı Yem Besicilik ve Desa Enerji için yürütülen bu çalışmada bu firmaların karbon ayak izleri ve karbon emisyonlarına en fazla sebep olan "sıcak karbon noktaları" belirlenmiştir. Hesaplama ve analizler sonucunda ortaya çıkan karbon azaltım yol haritası, sera gazı emisyonlarını azaltmak için öncelikli olarak ele alınması gereken "karbon yoğun" alanları ve yapılabilecek azaltım çalışmaları konusunda yol gösterici olmuştur. Hesaplamalar sonucunda ortaya çıkan karbon azaltım yol haritası çerçevesinde şirketler çalışmalarına devam etmektedir.

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 1⁽¹⁾ ve Kapsam 2⁽²⁾ emisyonlarını kapsayacak şekilde

hesaplanmıştır. ISO 14064 hesaplama sistematığının yanı sıra Desa Enerji ve Viking Kağıt şirketleri için hesaplamalar ayrıca EU ETS (Emissions Trading System) baz alınarak yapılmıştır. Çalışma kapsamında yer alan bütün şirketlerin saha ziyaretleri ve veri toplama süreçleri tamamlanmış ve karbon ayak izi hesaplamaları gerçekleştirilmiştir. "Kontrol yaklaşımı" kullanılarak belirlenen emisyon kaynaklarından elde edilen veriler, Holding seviyesinde toplanıp merkezde konsolide edilmektedir. 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 oluşturulması çalışmaları devam etmektedir.

(1) Kapsam 1 emisyonları: Kurum tarafından kontrol edilen ya da sahipliği kuruma ait olan kaynaklardan doğan doğrudan sera gazı emisyonları.

(2) Kapsam 2 emisyonları: 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 verilmiş ve karbon ayak izi çalışmalarının içinde aktif olarak yer almaları sağlanmıştır. Liderler aynı zamanda "Kurumsal İtibar Projesi'nin bir alt komitesi olarak kurulan "Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi'nin de faaliyetlerine katkıda bulunmaktadır. Karbon yönetimi çalışmaları ve Enerji Komitesi tarafından yürütülen sürdürülebilir enerji yönetimi çalışmaları birbirine entegre bir şekilde geliştirilerek aradaki sinerjiden en üst düzeyde faydalanılması hedeflenmiştir.

2012 yılında açıklanan "Türkiye Ekolojik Ayak İzi Raporu" ülke olarak büyümemizi karbon yoğunluklu olarak devam ettirmemiz halinde, sahip olduğumuz biyolojik kapasitenin ülkemize yetmeyeceğini açıkça göstermektedir.

Alınan İç ve Dış Eğitimler

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

ISO 14064 Eğitimi;

Eğitim; 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 olunması hedeflenmektedir.

Alınan dış eğitim haricinde; Karbon Liderleri aldıkları eğitimleri, temsil ettikleri şirketlerde bulunan Karbon Ayak İzi Ekipleri'ne aktarmıştır. Yaşar Holding şirketlerinde karbon ayak izi hesaplamaları bu ekipler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Enerji Yönetimi Sistemi Eğitimi;

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

Yaşar Holding Üst Yönetimi tarafından alınan karar çerçevesinde, Enerji Yönetim Sistemi kurulum çalışmaları kapsamında şirket çalışanlarının iç ve dış sistem eğitimleri alması sağlanmıştır. Bu eğitimler ile enerji verimliliği konusunda çalışanların bilinçlendirilmesi amaçlanmıştır.

Yapılan İyileştirme Çalışmaları

2020 yılına kadar Türkiye elektrik talebinin %6.7 ile %7.5 arasında artacağı tahmin edilmektedir. Bu ise 2023 yılına kadar 130 milyar \$'lık yatırım ihtiyacı doğurmaktadır. Türkiye enerji sektörünün en önemli özelliği dışa bağımlılığı olup, enerji verimliliği yüksek derecede öneme sahiptir.

Holding seviyesinde de enerjinin daha verimli kullanılması, maliyetlerin iyileştirilmesi ve sera gazı azaltımı çalışmaları önceliklendirilen çalışmalardandır.

Enerji yönetimi konusu Yaşar Holding Yönetim Kurulu gündeminde ele alınarak, tüm şirketlerimizde enerji yönetim sistemlerinin kurulumu ve belgelendirilmesi kararı alınmıştır.

Geçen yıl başlatılan kurumsal bazda karbon ayak izi hesaplama çalışmalarına devam edilmiştir. Karbon ayak izi çalışması kapsamında toplanan verilere göre 2011 ve 2012 yılı için 10 firmanın toplam enerji tüketimleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Enerji kullanımı azaltım ve iyileştirme çalışmaları Yalın 6 Sigma Programı çerçevesinde hayata geçirilmekte, gerektiği takdirde tedarik zinciri ile de projeler uygulanmaktadır.

Tamamlanan Yalın 6 Sigma projesi çerçevesinde Viking Kağıt 2012 yılında emisyonlarını 230 ton azaltmıştır.

Altın Yunus; jeotermal enerji kaynağının kullanılmaya başlanmasıyla beraber 2012 yılında tasarruf edilen LNG miktarı 31.000 kg olup, bu çerçevede karbon emisyonu 113 ton azaltılmıştır.

Toplam Enerji Tüketimi

	2011 Gigajoule	2012 Gigajoule
Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi	2.524.523	2.274.265
Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi	498.314	376.248

Örnek Uygulamalarımız

YBP Mikro Dağıtım Projesi

SAP Nakliye Planlama ve Araç çizelgeleme (TP/VS) modülü kullanımı ile, günlük şehir içi dağıtım taleplerinin otomatik olarak kısa zamanda planlanması, nakliye mesafe ve yük optimizasyonu yapılarak şehir içi dağıtım maliyetlerinin azaltılması hedeflenerek Haziran 2010 tarihinde Mikrodağıtım Projesi'ne başlanılmıştır. Bölge yaygınlaştırmaları 2012 yılı sonunda tamamlanmıştır. Şu anda direkt dağıtım yapılan İzmir, Ankara, Antalya, Bursa, İstanbul Asya ve Avrupa bölgelerinde aktif olarak kullanılmaktadır.

Supply Chain Management (SCM) sistemine aktarılan siparişlerle en kısa mesafe ve en yüksek araç doluluk oranlarını sağlayacak şekilde rut optimizasyonu yapılmaktadır. Bölge yaygınlaştırmaları sonucunda bölgelerde km ve sefer sayılarında düşüş yaşanmıştır.

YBP bu proje ile Yaşar Holding bünyesinde gerçekleştirilen 2012 yılı verimlilik yarışmasında büyük ödüle layık görülmüştür.

Canlı kullanım sonrası bir yıllık dönemde, bir önceki yıla göre;

İzmir Bölge;

- Nakliye mesafesi 62.020 km kısaltılarak %11 daha az yol yapılmıştır.
- Gerçekleşen sefer sayısı 853 adet azalarak, sefer sayısı bazında %6 iyileşme sağlanmıştır.

Ankara Bölge;

- Nakliye mesafesi 67.326 km kısaltılarak %7 daha az yol yapılmıştır.
- Gerçekleşen sefer sayısı 364 adet azalarak, sefer sayısı bazında %4 iyileşme sağlanmıştır.

İstanbul Asya Bölge;

- Nakliye mesafesi 13.571 km kısaltılarak %2 daha az yol yapılmıştır.
- Gerçekleşen sefer sayısı sayısında ciddi bir değişiklik olmamıştır.

İstanbul Avrupa Bölge;

- Nakliye mesafesi 52.522 km kısaltılarak %10 daha az yol yapılmıştır.
- Gerçekleşen sefer sayısı 481 adet azalarak, sefer sayısı bazında %7 iyileşme sağlanmıştır.

Bursa ve Antalya Bölgede Aralık 2012'de canlı geçiş sağlanmış olup, 2013 yılı itibarıyla SCM kullanılmaya başlanacaktır.

Yalın 6 Sigma Projeleri

Gıda Grubu genelinde 2012 yılı projelerinden finansal kazançlar haricinde, dağıtım araçları ve servislerin hareket düzenlerindeki değişiklikler sayesinde 40.900 lt/yıl daha az mazot yakılması sağlanmış, depo ısı kayıpları iyileştirilerek 352.542 kWh/yıl enerji tasarrufu sağlanmış, Viking Kağıt Fabrikası'nda buhar üretiminde 360.000 m³/yıl daha az doğal gaz kullanılabilir hale gelmiştir.

Çamlı Yem Besicilik Projeleri

Yem İşletmesinde yapılan proses iyileştirmeleri arasında yer alan; balık yemi üretiminde ekstruder makinelerinin kapasite artışları, yüksek verimli motorların kullanılmaya başlanması, puantlı elektrik tüketimine geçilmesi örnek uygulamalardandır.

Bitki Besleme İşletmesi'nde işletmeye gelen ham gübrelerin önce seperatörden geçirilmesi ile fazla nemi uzaklaştırıldığı için daha az mazot harcanarak daha kısa sürede fermente olması sağlanmaktadır. Ayrıca valid kompost sistemi ile daha kısa sürede ve mevsim koşullarına bağlı kalmaksızın tüm yıla yayılan bir gübre üretimi sağlanabilmektedir.

Gıda Grubu Palet Kalite Standardizasyon Projesi (Yalın 6 Sigma Kara Kuşak Projesi)

Proje Pınar Gıda Grubu'nda kullanılan 80x120 cm ebadında "PINAR" logolu paletlerin içerdiği kereste miktarının dayanıklılığında ödün vermeden azaltılmasına yöneliktir.

Yalın 6 Sigma metodolojisiyle yürütülen çalışmanın kapsamında paletlerin ortalama 4 kez kullanıldığı tespit edilmiştir. Analizler iki yönlü olarak sürdürülmüştür. Bir yandan stoklama, taşıma şekline, palet üzerindeki yük dağılımına ve ürün ağırlığına göre kullanılan palet ölçüleri sorgulanırken, diğer yandan

daha az palet kullanımı yönünde analizler yapılmıştır.

Yapılan çalışmalar sonucunda paletlerde kereste kullanımı 42 dm³'den 34,5 dm³'e indirilmiştir. Tasarlanan yeni paletlerin Ocak 2013 itibarı ile standart hale getirilmesi hedeflenmiştir.

Kullanılan kereste miktarının azaltılması sonucunda 1.680 m³/yıl tasarruf sağlanmıştır. Diğer bir ifade ile ortalama bir çam ağacından yaklaşık 2 m³ kereste çıktığı düşünüldüğünde yıllık 840 adet çam ağacının kesilmesinin önüne geçilmiştir.



Çamlı Yem Besicilik enerji verimliliği konularında yaptığı çalışmalarla 2012 yılında emisyonlarını 185 ton azaltmıştır.



Hedefimiz

2020 yılına kadar birim ton üretim başına
ortalama karbon emisyonumuzu



azaltmak

Enerji Verimliliği

Pınar Et

2012 yılında fabrika genelinde toplam doğalgaz tüketimimiz 4.366.284 Sm³ olup, elektrik tüketimimiz 30.731.247 kWh'dir.

Enerji kullanım değerleri aylık olarak takip edilerek değerlendirilmekte olup yapılan yatırım ve iyileştirmeler sonucunda, birim ürün başına enerji kullanımında önemli tasarruf sağlanmıştır.

Gerçekleştirilen projeler ile fabrikamızdaki üretim süreçlerinin iyileştirilmesi sonucunda 2012 yılında enerji tüketimlerimizde bir önceki yıla göre ton ürün başına %2,5 oranında düşüş sağlanmıştır.

Çevre yönetim programları çerçevesinde yürüttüğümüz elektrik enerjisi kullanımını azaltma çalışmalarımızdan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Tesisteki mevcut sıcak - soğuk su ve buhar tesisatlarının izolasyonları yapılmış ve yenilenmiştir.

Basınçlı hava, su ve buhar hatlarındaki kaçaklar giderilmiştir.

Tesisteki mevcut soğuk odalardaki ısı kaçakları minimize edilmiştir.

Buhar tesisatlarındaki mevcut buhar tutucuların sık sık yapılan bakım ve değişimleri ile yakıt tasarrufu sağlanmıştır.

Eski şartlandırma odasındaki elektrikli ısıtma sistemlerinin yerine sıcak su ve/veya buhar ile ısıtma sistemlerine dönüşüm projesi hayata geçirilmiştir.

Rendering tesislerindeki pişirme kazanı içindeki karıştırıcı yenilenmiştir.

Enerji verimliliği konularında gerçekleştirilen çalışmalar çerçevesinde 2012 yılında , 2010 yılına göre (baz yıl) %8 oranında karbon salınımı azaltılmıştır.

Pınar Su

Aydın - Bozdoğan Madran Tesisi

• Bütün forkliftler şarjlı forkliftlere dönüştürülmüştür.

• Hatların daha düşük fireli ve daha verimli çalışmasına yönelik hat otomasyon projesi hazırlanmıştır.

• Kullanılan otomasyon sistemi ile üretimdeki tüm girdiler, tüm çıktılar, planlı veya plansız tüm duraklamalar online olarak takip edilebilecektir.

Tüm yapılan bu çalışmalara rağmen 2012 yılında birim ürün başına düşen enerji 38,6 kWh/ton'dan 41,4 kWh/ton'a yükselmiştir. Bu yükselmenin ana sebebi üretim gamındaki değişiklik olmuştur. 2012 yılında tesis, daha az enerji tüketen damacana ürünlerinde değil, daha çok enerji tüketen pet ürünlerinde %12,7 oranında büyüme gerçekleştirmiştir.

Sakarya - Hendek Gökçe ağaç Tesisi

• Aydınlatma panelleri takılarak gündüzleri lamba kullanımının önüne geçilmiştir.

• PET alanında 48, damacana alanında 48 olmak üzere toplamda 96 adet lamba 8 saat boyunca söndürülerek yaklaşık 60kW elektrik enerjisi tasarrufu sağlanmıştır.

• Tüm eski teknoloji ampuller enerji tasarruflu ampullerle değiştirilerek aydınlatma maliyeti ve harcanan enerji miktarı %60 oranında düşürülmüştür.

• Elektrikli ısıtıcılar yerine lavabolara güneş panellerinden elde edilen sıcak su verilerek 4kW elektrik tasarrufu sağlanmıştır.

• Kaynağa güneş panelleri konularak 3,5 kW elektrik tüketiminin önüne geçilmiştir.

2012 yılı hat verimlilikleri aşağıda yer almaktadır.

EFF. (PET) %90,2

EFF. (PC) %93,6

EFF. (PET+PC) %91,0

Isparta Akçağaç Tesisi

Tesisimizde dolum odasının yeniden yapılması süreci ile birlikte en son çıkan tasarruflu lamba kullanımına geçilmiş ve elektrik tüketimi minimize edilmiştir. Bu uygulama zamanla tüm tesisimize yaygınlaştırılacaktır.

Çamlı Yem Besicilik:

2012 yılında Kalite Departmanı iyileştirme çalışmaları sonucunda laboratuvar kayıtları elektronik ortama alınmış, veri doğruluğu sağlanmış ve doğal kaynak kullanım miktarı da azalmıştır.

Enerji Tasarruf Konusu	Tasarruf Edilen Enerji kWh
Süt İşletmesi güneş enerjisi kullanımı ile sıcak su temini	5.676
Yem Üretim İşletmesi proses iyileştirmeleri	237.600
Bitki Besleme İşletmesi proses iyileştirmeleri	43.450
Kanatlı Üretim İşletmesi soğutma sistemi iyileştirmesi	71.280

Altın Yunus

• 2012 Mart ayında bina ısıtmasında, Ağustos ayında ise sıcak su üretiminde jeotermal kullanımına geçilmiştir. Bu uygulama ile LNG tüketimi %9,4 azalmıştır.

• 2013 yılında ise LNG tasarrufu beklentisi 200.000 kg olup, bu sayede karbon salınımı %40 azalacaktır. LNG tasarrufundan kaynaklı %40 karbon emisyon azaltımı, tesisin toplam karbon emisyonunu %15 azaltacaktır.

Elektrik enerjisinin, güneş enerjisi ve rüzgar enerjisi gibi alternatif kaynaklardan sağlanması için araştırma çalışmaları devam etmektedir.

Viking Kağıt

Buhar kazanında ön ısıtıcı ve ekonomizer'in yerleri değiştirilerek önceden 160°C ile çıkan bacagazı 140°C ye düşürülmüş ve kazanılan ısı, vasıflı suyun ısıtılmasında kullanılarak enerji tasarrufu sağlanmıştır.

Pınar Süt

İzmir Fabrika

• Aydınlatma sistemlerinde daha az enerji tüketen (led) armatür ve lamba kullanılması,

• Yoğurt inkübasyon dolaplarındaki atıl ısının değerlendirilmesi,

• Verimlilik sınıfı yüksek elektrik motorları tercih edilmesi,

• Merkezi temizlik sistemi pompa elektrik motorlarında frekans invertör ilave edilerek ihtiyaç kadar çalışması sonucunda önemli ölçüde elektrik tasarruf sağlanmıştır.

Eskişehir Fabrika

• Kuru depo yatırımı sonrası depo-fabrika arasındaki kara taşımaya son verilmesi,

• Kazan yakma yönetim sistemi kurulması,

• Depolama işlemlerinde forklift kullanımını azaltan mekik sisteminin kullanılması,

• Fabrikada soğutucu akışkan olarak glikollü su kullanılmaya başlanarak kompresörlerin daha verimli ve soğutma gücüne göre çalışması,

• Soğuk depolarda çok katlı depolama sistemine geçilmesi,

• Düşük enerji tüketimli aydınlatma armatürlerine geçilmesi,

• Paketleme üniteleri üzerindeki sandwich panellerin gün ışığından istifade etmek üzere değiştirilmesi,

• Paketleme makinalarında yüksek kapasiteli, görece düşük enerji gereksinimli makinelerin kullanılması ile birim paket başına tüketilen enerjiden %30 civarında tasarruf edilmesi,

• Fabrika içi forklift kullanımlarında LPG yerine elektrikli forklift kullanımına geçilmesi,

• Yoğurt proses tanklarındaki ısıtma işleminde kondens geri kazanımı sağlanması,

• Yoğurt prosesinde yapılan ilave ısı değiştirici yatırımı ile ısı kazancı sağlanması,

• Yoğurt dolum makinasında folyo yapıştırma sıcaklığının düşürülmesi enerji tasarrufu sağlayan çalışmalardandır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

• Enerji Yönetim Sistemi kapsamında Basit İşletme Önlemleri, Proses İyileştirme ve İkame projelerden oluşan proje havuzu, tüm çalışanların katkıları ile oluşturulmuştur. Dyo Matbaa Mürekkepleri'nde "Enerji Verimliliğine Özel Operasyonel Maliyet İyileştirme Haftası " düzenlenmiştir. Gelen 55 önerinin %50'si projelendirilmiştir.

• İdari bina dış cephe yalıtım projesi gerçekleştirilmiş ve doğal gaz tüketiminde %15 azalma sağlanmıştır.

Yapılan çalışmalar sonucunda TEP eşdeğer hesabıyla tüketilen enerjide %7 tasarruf sağlanmıştır.

Ayrıca Yaşar Üniversitesi ile ortak enerji verimliliği projesi başlatılmıştır.

Astron

• 2012 yılında özellikle yasal olarak kağıt üzerine basılması zorunlu olan fatura, irsaliye, bordro gibi resmi evraklarda kağıt sarfiyatının azaltılması amacıyla e-fatura, e-irsaliye, e-defter ve e-bordro çalışmalarını planlanmış ve 2013-2014 yıllarında hayata geçirilmesi hedeflenmiştir.

• Satış şirketindeki araçların şehir içi dağıtım konusunda rut optimizasyonu yapılarak 75.000 km tasarruf sağlanarak yakıt kullanımı azaltılmıştır.

Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri ile İş Birliği

Yasal olarak üye olunması zorunlu oda, borsa ve birlik gibi benzeri oluşumların yanı sıra hükümetler de ekonomik karar alma süreçlerinin her aşamasında ve yürütülen mevzuat çalışmalarında, meslek örgütlerinin, iş konseylerinin, ürün konseylerinin ve derneklerin katılımını giderek daha fazla aramaktadır. Bu gelişmeyi öngören Yaşar Topluluğu, uzun yıllardan bu yana çok sayıda derneğin kurucu üyeliğini yapmıştır. Ayrıca kurulmuş birçok dernekte de üyeliğini sürdürmektedir. Tamamen gönüllülük esasına dayanan bu üyeliklerimizle, ilgili sektörlerde gelişimi teşvik etmek ve dünyadaki gelişmelere paralel hareket etmek amaçlanmaktadır.

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.

Üyeliklerimiz

Adana Ticaret Borsası
Aliğa Ticaret Odası
Ambalajlı Su Üreticileri Derneği (SUDER)
Ambalajlı Süt ve Süt Ürünleri Sanayicileri Derneği (ASÜD)
American Turkish Council
Amerika İş Konseyi (DEİK)
Ankara Ticaret Borsası
Antalya Ticaret Borsası
Antalya Ticaret ve Sanayi Odası
Basım Sanayi Eğitim Vakfı (BASEV)
Bebek Besinleri Sanayicileri Derneği (BEBESAD)
Beyaz Et Sanayicileri ve Damızlıklar Birliği (BESD-BİR)
Bornova Çiftçi Malları Koruma Derneği
Boya Sanayicileri Derneği (BOSAD)
Coatings Research Institute (CORI)
Çeşme Turistik Otelciler Birliği
Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarını Değerlendirme Vakfı (ÇEVKO)
Danimarka İş Konseyi (DEİK)
Deniz Temiz Derneği (TURMEPA)
Deniz Ticaret Odası
Doğu Anadolu İhracatçılar Birliği
Dubai Chamber Of Commerce
Dubai Turkish Business Council

Ege Bölgesi Sanayi Odası

Ege İhracatçı Birlikleri

Ege Sanayicileri ve İşadamları Derneği (ESİAD)

Ege Turistik İşletmeler ve Konaklamaları Birliği

Eskişehir Sanayi Odası

Eskişehir Ticaret Odası

Etik ve İtibar Derneği

Gebze Ticaret Odası

Gıda Güvenliği Derneği

Isı Su Ses ve Yangın Yalıtımcıları Derneği

İktisadi Araştırmalar Vakfı

İnşaat Malzemesi Sanayicileri Derneği (İMSAD)

İstanbul İhracatçılar Birliği

İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri

İstanbul Sanayi Odası

İstanbul Ticaret Borsası

İstanbul Ticaret Odası

İzmir İli Kırmızı Et Üreticileri Birliği

İzmir İşadamları Derneği

İzmir Su Ürünleri Yetiştiricileri ve Üreticileri Birliği

İzmir Ticaret Borsası

İzmir Ticaret Odası

İzmir Ziraat Odası

Kağıthane Ayazağa Vadisi Kentsel Geliştirme Derneği

Kaplıca Talasso ve Kür Merkezleri Derneği

Kocaeli Sanayi Odası

Manisa Organize Sanayiciler Derneği

Manisa Ticaret ve Sanayi Odası

Mersin Ticaret Borsası

Meyve Suyu Endüstrisi Derneği (MEYED)

Milletlerarası Ticaret Odası (ICC)

Mutfak Dostları Derneği

Organik Ürün Yetiştiricileri ve Sanayicileri Derneği (ORGÜDER)

Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri

Paint Research Association

Reklam Verenler Derneği

Romanya Boya Üreticileri Derneği

Romanya Türk İş Adamları Derneği

Selüloz ve Kağıt Sanayi Vakfı

TOBB Global Standartlar Merkezi

Turktrade

Türk Afrika İş Konseyi (DEİK)

Türk Amerikan İşadamları Derneği

Türk Körfez İş Konseyi (DEİK)

Türk Mısır İş Adamları Derneği

Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD)

Türk ve Ortadoğu İş Konseyleri (DEİK)

Türkiye Çevre Eğitim Vakfı

Türkiye Damızlık Sığır Yetiştiricileri Merkez Birliği

Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası (TÜGİS)

Türkiye Gıda ve İçecek Sanayii Dernekleri Federasyonu (TGDF)

Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN)

Türkiye Kalite Derneği (KalDer)

Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası (KİPLAS)

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği

Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği

Türkiye Süt, Et, Gıda Sanayicileri ve Üreticileri Birliği (SETBİR)

Türkiye Yem Sanayicileri Birliği

Uludağ İhracatçılar Birliği

Ulusal Gıda Teknoloji Platformu (UGTP)

Ulusal Kırmızı Et Konseyi (UKON)

Ulusal Süt Konseyi (USK)

World Economic Forum

Yatırımcı İlişkileri Derneği

Meslek Odası Üyeliklerimiz

Elektrik Mühendisleri Odası

Gıda Mühendisleri Odası

Ziraat Mühendisleri Odası

Çalışanlarımız

İnsan Hakları Anlayışımız

İnsan kaynağına verilen değer göstergelerinden olan "İnsana Saygı" ödülü 2012 yılında 2. kez alınmıştır.

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 iş gücünü Topluluğumuza çekmek ve bünyemizde bulunan kalifiye iş gücünü geliştirerek ve bağlılığını arttırarak bünyemizde tutmak"tır.

İşe Alım

Yaşar Topluluğu'nun "Bilim-Birlik-Başarı" meşalesinin ışığında oluşturduğu insan kaynağı; eğitilmiş, 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 bireylerden oluşmaktadır. İşe alım süreçlerimizde pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri, deneyimin yanı sıra bu özellikler de dikkate alınarak değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirme aşamasında Yaşar Topluluğu Temel Yetkinlikleri ve her kademe için tanımlanmış İş Ailesi Yetkinlikleri'ne uygun olarak yetkinlik bazlı mülakat teknikleri kullanılmaktadır. Başvuru yapan adaylara eşit fırsat tanınmakta, milliyet, etnik köken, din, cinsiyet, ırk, yaş ve medeni hal gibi konularda ayırım yapılmamaktadır. Adaylar Yaşar Topluluğu şirketlerine; Yaşar Holding internet sitesinden, işe alım sitelerinden, direkt başvuru ya da danışmanlık şirketleri aracılığı ile başvuru yapabilmektedir. 2012 yılında 43.356 kadın, 68.200 erkek aday şirketlerimize başvuruda bulunmuştur.

Görüşme süreçleri olumlu sonuçlanan adaylara referans kontrolünün ardından iş teklifi yapılmaktadır. Bu süreç dahil olamayan ya da olumlu sonuçlanmayan adaylara kariyer portalı, e-posta ya da telefon ile bilgilendirme yapılmaktadır. Bu kapsamda iş ortağımız olan Kariyer.net tarafından 12. kez düzenlenen, başvuru yapan adayların tümüne hızlı bir şekilde cevap verilmesi nedeniyle ve insan kaynağına verilen değer göstergelerinden olan "İnsana Saygı" ödülü 2012 yılında 2. kez alınmıştır.

Yaşar Topluluğu şirketleri işe alımlarda 4857 sayılı İş Kanunu'na ve Yaşar Holding Personel Yönetmeliği'ne uygun olarak işe alım prosedürlerini uygulamaktadır.

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.

İşe yeni başlayan çalışanlarımız işe başladığı aynı gün e-öğrenme tabanlı "Yaşar Topluluğu Oryantasyon Eğitimi"ni almakta ve ardından şirkete özel olarak dizayn edilen "Şirket Oryantasyon Programı"na dahil olmaktadır.



Ücret Yönetim Sistemimiz

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. Bununla birlikte piyasanın takip edilmesi amacıyla ücret araştırmalarına katılım gösterilmektedir. Ücret seviyeleri açısından milliyet, etnik köken, din, cinsiyet, ırk, yaş medeni hal gibi konularda 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 alınamaz. İstisna olarak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olanlar, gelişimine ve eğitimine 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 benimsemiştir ve uygulamaktadır.

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 arttırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapabilir. Fazla çalışma, Kanun'da 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 paylaşılmakta, çalışanlar bu dokümana kolaylıkla ulaşabilmektedir. Zorla çalıştırma ve angarya konulu yargıya intikal etmiş bir olay mevcut değildir.

Engelli Personel İstihdamı

Engelli personel istihdamı yasanın öngördüğü oranlarda sağlanmaktadır. Yaşar Topluluğu geneli özürlü istihdam oranı %2.23'tür.

Çalışanların Yasal Hakları

Çalışanlara dinlenme, yemek, ücretli ve yıllık izin ve kıdem tazminatı gibi tüm yasal hakları kullanılmaktadır.

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

	2010	2011	2012
Doktora	0,2	0,2	0,1
Yüksek Lisans	3,8	3,5	3,3
Lisans	31,6	29,6	28,8
Ön Lisans	8,4	8,9	9,1
Lise	37,9	39,1	40,7
İlkokul	18,2	18,6	18,1



2012 yılı
memnuniyet oranı
%56, bağlılık
oranı %65, genel
değerlendirme oranı
%53'tür.

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 artırıcı uygulamalar gerçekleştirir.

2012 yılında Çalışanların Görüşleri Anketi; ihtiyaçlar doğrultusunda literatür araştırması yapılarak, uygulayıcılar ile müşterinin sesi uygulamaları gerçekleştirilerek farklı kadro ve kademelerdeki çalışanlarla görüşülerek, diğer şirket uygulamaları incelenerek

ve çalışma grubu oluşturularak revize edilmiştir.

Çalışan Görüşü Anketi çevresel ve sosyal sorumluluğumuz ile operasyonel mükemmeliyetçiliğimiz değerlerimiz kapsamında 2012 yılında online olarak hazırlanmış ve pilot olarak seçilen 3 şirket (Pınar Su, Yaşar Dış Ticaret, Dyo Matbaa Mürekkepleri) ve Astron'da 379 beyaz yaka çalışan tarafından online olarak doldurulmuş ve 112 ağacın kesilmesi önlenmiştir. Bu yıldan itibaren iki yılda bir yapılması planlanan Çalışanların Görüşleri Anketi'ni, 2014 yılında tüm beyaz yaka çalışanların, önümüzdeki yıllarda da mavi yaka çalışanların online uygulaması planlanmaktadır.

Yaşar Topluluğu genelinde 2012 yılı memnuniyet oranı %56, bağlılık oranı %65, genel değerlendirme oranı %53'tür.



Çalışanlarımıza Yönelik Sosyal ve Kültürel Aktiviteler

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

- Özel Gün Kutlamaları (doğum, evlenme, sünnet)
- 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
- Hafta Sonu Gezisi
- Balık Tutma Organizasyonu

2011 yılında Dyo Boya Fabrikaları çalışanları tarafından kurulan, Dyo Renkler Sahnesi Tiyatro Topluluğu ilk oyunlarını 2011, ikinci oyunlarını ise 2012 yılında sergilemiştir.

2012 yılı içerisinde YBP tarafından bölgelerde yapılan sosyal ve kültürel aktivitelerden örnekler aşağıda yer almaktadır.



Batı Direktörlüğü

- İzmir Pınar'a Gidiyorum (Mayıs 2011-2012)
- Bursa, Çanakkale Personel Gezisi (Mayıs 2012)

Marmara Direktörlüğü

- Boğaz Tekne Turu (Temmuz 2011-Haziran 2012)

Doğu Direktörlüğü

- Adana, Osmaniye'de Piknik (Ağustos 2012)
- Adana, Eğlence Yemeği 2011-2012 (Aralık 2011-Haziran 2012)

Çalışan Gelişimi Hakkı

Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri

Yaşar Topluluğu eğitim programlarının temel amacı, Topluluğun ve şirketin hedeflerine ulaşması ile birlikte bireylerin hedeflerini gerçekleştirmelerini sağlamalarına destek olacak bilgi ve becerilerin artırılması ve Yaşar Topluluğu Temel ve İş Ailesi yetkinliklerinin geliştirilmesidir. Oryantasyon eğitimleri, iş başı eğitimleri, kişisel gelişim eğitimleri, yönetim becerileri eğitimleri, uzmanlık eğitimleri çalışanlarımıza sunulan eğitim ve gelişim olanaklarıdır. Ayrıca, çalışanlarımızın farklı ve güncel konulardaki yenilikleri takip etmelerini ve uluslararası bir vizyon kazanmalarını sağlayacak seminerler ve konferanslar düzenlenmektedir.

Topluluk şirketlerimizde uzmanlık alanları ile ilgili eğitimler vermek üzere 11 iç eğitimci bulunmaktadır.

Bununla birlikte, Topluluğumuzda mevcut yeteneklerin geliştirilmesi amacı ile çeşitli gelişim programları bulunmaktadır.



2012 yılında "Yaşar Akademi" markası ile e-öğrenme metodolojisi kullanılarak yeni bir eğitim platformu oluşturulmuş ve pilot olarak Pınar Süt, Pınar Et, Pınar Su, YBP, Viking Kağıt ve Yaşar Holding şirketlerimizde 898 kişinin kullanımına açılmıştır. "İletişim Anlayarak Başlar", "İçimizdeki Yaratıcılığın Gücü", "Müşteri Odaklı İlişki Yönetimi", "Kazanan Takım Satış Gücü Yönetimi" eğitimleri alınmış, Yaşar Topluluğu Oryantasyon Eğitimi e-öğrenme olarak hazırlanmıştır.

Performans Değerlendirme Sistemi

Yaşar Topluluğu'nda performans yönetim sistemi, satış fonksiyonu çalışanları için prim yönetmelikleri, diğer çalışanlar için performans değerlendirme yönetmeliği ile düzenlenmektedir. 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 yurt dışı şirketlerimizde uygulanmakta olan Performans Değerlendirme Sistemi'ne 2011 yılında Yaşar Holding çalışanları da dahil edilmiştir. 2010 yılında 545 kişi Performans Değerlendirme Sistemi'ne dahil iken, 2011 yılında 662 kişi, 2012 yılında 665 kişi sisteme dahil olmuştur.

2012 yılında İnsan Kaynakları bilgi sistemleri altyapısı güçlendirilmiş; Pınar Su, Viking Kağıt, YBP, Pınar Et, Pınar Süt, Altın Yunus, Yaşar Dış Ticaret ve Bintur şirketlerimizde çalışanlarımızın performans karneleri SAP sistemine entegre edilmiştir ve takibi buradan yapılmaktadır.

Liderlik Gelişim Programları

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

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. 1996 yılından bu yana uygulanmakta olan mentorluk sisteminin son grubunda 24 mentor, 57 mentee'e hizmet vermiştir.
- 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 gerçekleştirmektedir.

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

- 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 Göstergeleri'ne adaptasyonu

• GRI bazlı başarılı sürdürülebilirlik raporlarının incelenmesi ve başarı kriterlerinin belirlenerek Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Raporu'na yansıtılması

• Karbon Saydamlık Projesi'nin sürdürülebilirliğe katkıları

Sürdürülebilirlik raporlamasına uygun organizasyon yapısı olarak belirlenen konularda projeler yapılması istenmiştir. Söz konusu projeler Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi'nin de gündeminde olan konular olup, yapılan projeler yürütülecek çalışmaların bazıını oluşturmuştur.

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. 115 kişi Toplulukta görev yapmaya devam etmektedir. Görevine devam eden 115 kişiden 74 kişi terfi etmiştir. Terfi eden çalışanların %28'i kadın, %72'si 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 yılından bu yana 4 grupta, 61 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 sistemin yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Performans Prim Sistemine Dahil Beyaz Yaka Çalışan (%)

2010	2011	2012
52	55	63

Bununla birlikte Kişisel Gelişim Formları aracılığı ile Yaşar Topluluğu temel yetkinliklerinden ve çalışanlarımızın buldukları kademeye ait iş ailesi yetkinliklerinden kendilerinde gelişim alanı olarak gördükleri yetkinlikleri yöneticileri ile birlikte seçmektedir. Buradan edinilen eğitim ve gelişim gereksinimleri ile eğitim ihtiyaçları analiz edilmekte ve eğitim planları oluşturulmaktadır. Yıl sonunda yapılan değerlendirmeler, belirlenmiş oranlarda performans karnelerine yansıtılmaktadır.

2012 yılında Performans Değerlendirme Sistemi'nin hatırlatılması, değişiklik yapılan alanların aktarılması ve yeni dahil olan çalışanlarımızın bilgilendirilmesi amacı ile iç eğitim hazırlanmış ve çalışanlarımızla paylaşılmıştır.

2012 yılında beyaz yaka çalışanların %11'i terfi etmiş ya da şirket içi/şirketler arası geçişler sağlanarak, çalışan tatmini hedef alınmıştır.

YBP Satış Prim Otomasyon Projesi

2012 yılında kabul edilen yeni YBP Satış Prim Yönetmeliği'ni esas alan YBP Satış Primleri Otomasyon çalışmaları da beraberinde tamamlanmıştır. Proje ile, satış ekibinin

satış hedeflerini ve hedef gerçekleştirmelerini sistem üzerinden takip edebilecekleri şeffaf bir sistem kurulmuştur. Aynı zamanda prim hak edişlerin onay süreci kurgulanmış ve maaşlara otomatik yansıtılması da sağlanmıştır. Başta satış ekibi olmak üzere (Bölge Müdürü-Satış Müdürü-Satış Şefi ve Temsilcileri) 400'ün üzerinde çalışan için, sistem prim hesabı çalışmaktadır.

Diğer Eğitimler

Topluluğumuz şirketleri kendi ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programları da düzenlemektedir. 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 bilgilendirme eğitimi, genel kalibrasyon eğitimi, MSDS hazırlayıcısı eğitimi, iletişim becerileri, Çek Kanunu, atıkların sınıflandırılması gibi eğitimlerle çalışanlarının eğitimine katkıda bulunmuştur. Yaşar Holding'de çalışanlarımızın çeşitli konularda bilinçlendirilmesi ve kişisel gelişimlerine katkı sağlanması amacıyla "Sağlıklı Ol, Mutlu Ol" temalı eğitimler düzenlenmektedir.

Çalışanlarımız kadar aileleri de bizim için önemlidir. 2012 yılında toplam 75 çalışanımıza ve çocuklarına yönelik 225 saat sınav kaygısını azaltmak, çocuklara psikolojik olarak destek olmak, doğru kişilerce yönlendirilmelerini sağlamak amacıyla eğitim gerçekleştirilmiştir.

Yaşar Topluluğu genelinde 2012 yılında toplamda 72.661 saat

eğitim gerçekleştirilmiş olup, kişi başı eğitim saati 16 saattir. Toplam eğitimlerin %43'ü dış eğitim, %57'si iç eğitim olarak gerçekleştirilmiş olup, 2012 yılında gerçekleştirilen eğitim katılımcılarının %42'si mavi yaka, %53'ü kilit dışı, %5'i ise kilit çalışanlardan oluşmaktadır.

Kişi Başı Eğitim Saati

	2010	2011	2012
Yaşar Holding	11	22	18
Boya Grubu			
Dyo Boya	22	27	19
Dyo Matbaa Mürekkepleri	34	46	29
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	6	13	10
Pınar Et	10	15	10
Pınar Su	6	30	24
Çamlı Yem Besicilik	9	12	9
YBP	9	9	17
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	16	17	17
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	4	22	28
Desa Enerji	11	10	10

İş Sağlığı ve Güvenliği

2012 yılı içerisinde çalışanlar üzerinde yapılan sağlık kontrollerinde meslek hastalığı bulgusuna rastlanmadığı gibi iş kazalarında kaza sıklık oranı ve kayıp gün sayılarında azalma sağlanmıştır.

Eğitim Programları ve Sağlık Kontrolleri

Çalışanlarımıza, ailelerine hastalıklar konusunda destek olmak amacıyla 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 iş yeri sağlık birimince yapılmakta, veremle savaş kapsamında akciğer filmleri çekilmekte, portör ve odometri muayeneleri yaptırılmakta, boğaz kültürleri alınmakta, gaita kültürü taramaları yapılmaktadır.

Üniversiteler ile iş birliği yapılarak, intörn öğrencilerle birlikte gebe olan çalışanlara gebelikte beslenme, doğum sonrası yapılması 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 Fabrikaları'nda çalışanların 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 iş yeri 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 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmuştur.

2012 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.

Örnek Uygulamalar:

Viking Kağıt

2012 yılı İş Kazası Sıklık Hızı, son beş yıl ortalamasının %18 altında gerçekleşmiştir. Bu düşüşteki en önemli etken, çalışanlarımızın aldıkları eğitimlerle güvenli çalışma konusunda bilinç seviyelerinin yükselmesidir.

Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi (Seveso Direktifi) politikası kapsamında gerekli bildirimler Seveso Bildirim Sistemi'ne kaydedilmiş ve işletmemiz bu konuda kapsam dışı olarak tespit edilmiştir.

Pınar Süt

2012 yılında toplam 12 defa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantısı yapılmış ve alınan kararlar yayımlanmıştır.

- 2012 yılından bu yana tehlikeli işler ile ilgili iş izin sistemi bulunmaktadır. Bunlar;
 - Çatı Çıkış İzni
 - Sıcak İş İzni
 - Kapalı Alana Giriş İzni'dir.
- Senaryolar yazılarak yangın tatbikatları yapılmıştır. Tatbikatta tespit edilen eksiklikler giderilmiştir.

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 2012 yılında gerçekleştirilmiştir.

Çalışanlarımıza İşle İlgili Verilen 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.

Örnek Uygulamalar:

YBP

İnsan Kaynakları Müdürlüğü, İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü ve Teknik Eğitim Müdürlüğü tarafından YBP personeli, bayi personeli ve taşeron personellerine verilen toplam eğitim saatleri;

- YBP 12.014 saat
- Dinçtem 820 saat
- YBP-Bayi Org. 5.039 saat

Dyo Boya

Zaman Yönetimi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Eğitimleri, TS 18001 ISG Yönetim Sistemi Eğitimleri, ISO 50001 Enerji Yönetim, EFQM Mükemmellik Modeli, İlk Yardım Eğitimi, Forklift Eğitimleri, Yangın söndürme eğitimleri, Değerlerimizle Yaşıyoruz Eğitimi, Çok Boyutlu Liderlik Eğitimi, İleri Excel Eğitimi, Ağır ve Tehlikeli İşler Eğitimi, Yetkinlik İzleme ve Toplama Eğitimi, IMDG Kod Eğitimi, Çek ve Senet Eğitimi, Anket Hazırlama/Uygulama Teknikleri, UFRS Eğitimi ve Liderlik Atölyesi eğitimleri gerçekleştirilmiştir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

Enerji Yönetim Sistemi anlayışını benimsemek ve benimsetmek üzere; 12 kişi 168 saat dış eğitim almıştır. Sistem yaklaşımı ve şirket içi uygulamaları İç Eğitimler ile yaygınlaştırılmaktadır. 2012'de kişi başı 1,77 saat Enerji Yönetim Sistemi eğitimi alınmıştır.

Pınar Su

Çalışanlarımızda çevre bilincini canlı tutmak ve sürekli geliştirmek adına su yönetimi, tehlikesiz ve ambalaj atıkların yönetimi, tehlikeli atıkların yönetimi ve genel çevre konularında eğitimler verilmiştir.

İlk Yardım Eğitimleri

Sağlık Bakanlığının yayımlanmış olduğu İlk Yardım Yönetmeliği gereği iş yerleri için her 20 kişiden bir kişinin ilk yardımcı olması, ağır iş yerleri için ise her 10 kişiden bir kişinin ilk yardımcı olması zorunludur.

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

Güvenlik Hizmetleri

Şirketlerimizdeki güvenlik hizmetlerinin tamamı bu alanda özel eğitim almış sertifika sahibi personel tarafından sağlanmaktadır. Güvenlik personeli periyodik olarak eğitim programlarına devam etmektedir.

Sertifikası Olan Personel Sayısı

	2010	2011	2012
Yaşar Holding	2	2	4
Boya Grubu			
Dyo Boya	33	69	86
Dyo Matbaa Mürekkepleri	20	20	24
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	87	108	94
Pınar Et	110	85	86
Pınar Su	5	20	11
Çamlı Yem Besicilik	31	28	16
YBP	54	51	42
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	28	37	50
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	11	16	16
Desa Enerji	0	0	0
Toplam	381	436	429

Güvenlik Personeli Sayısı

	2010	2011	2012
Yaşar Holding	15	15	15
Boya Grubu			
Dyo Boya	12	24	24
Dyo Matbaa Mürekkepleri	8	8	8
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	35	35	35
Pınar Et	17	24	24
Pınar Su	17	22	22
Çamlı Yem Besicilik	24	22	23
YBP	46	43	36
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	11	15	15
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	11	10	9
Desa Enerji	4	4	4
Toplam	200	222	215

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 iş yeri ve işletme Toplu İş Sözleşmeleri ile çalışanların hakları güvence altına alınmıştır.

Toplu iş sözleşmesine tabi olarak çalışan oranı;

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

İşveren İş Kanunu'na ek olarak;

- İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği'ne 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 iş yerinde daimi bir araç bulundurur.

maddeleri bulunmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesine Tabi Çalışan Yüzdesi

	2010	2011	2012
Dyo Boya	53	57	51
Dyo Matbaa Mürekkepleri	52	47	49
Pınar Süt	65	64	63
Pınar Et	66	70	71



Tek Gıda İş Sendikası ile işveren arasında yapılan iş yeri 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 iş yerinde 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 iş yerinde 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. Maddesi'ne göre; Kurulun en az ayda bir yapması gereken toplantılar, alınan kararlar, tedbirler, bakım, kontrol, eğitim gibi tüm faaliyetleri içeren dosya, defter vs. belgeler, şube veya bölge şube yetkililerince lüzum görüldüğünde tetkik ve incelemeye tabi tutulabilir.

4- Kurul'daki sendika temsilcisinin anılan görev ile ilgili tüm faaliyetleri, fiilen çalışmışcasına değerlendirilir.

maddeleri yer almaktadır.

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 alınmasında 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 oluşumunun 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 hedeflerinin düzenli ve değişen koşullar göz önüne alınarak gözden geçirilmesini ve çevre performansını sürekli arttırmaya çalışmayı taahhüt etmektedir.

Örnek Uygulamalar:

Pınar Süt

Tabii olduğu tüm çevre yönetmeliklerine mutlak uyumu bir görev bilen Pınar Süt, bu amaca yönelik olarak kimyasal ve anaerobik arıtma tesisini kurmuş, katı atıkların toplanması ve ekonomiye geri kazandırılması için gerekli prosedürleri oluşturmuş ve uygulamaktadır.

Çevre duyarlılığı konusunda amaç ve hedefler gerçekleştirilirken aşağıdaki parametreler göz önünde bulundurulmaktadır.

Doğal kaynakların verimli kullanımı: Doğal kaynaklarımız olan elektrik, su, enerji, buhar tüketimlerimizde yıllık çevre faaliyet planlarımızda belirlediğimiz hedeflere ulaşmak için gerekli tasarruf tedbirleri uygulanmaktadır.

Proseste kullanılan ham maddelerin çevre açısından güvenliği: Proseste kullandığımız her türlü ham madde ve yardımcı malzeme atıklarımız,

suyla birlikte kanalizasyon sistemiyle kimyasal ve anaerobik arıtma tesisimize giderek arıtma işleminden geçmekte ve sonrasında İZSU kanal sistemine verilmektedir.

Proseslerin çevresel performansı:

Tüm üretim proseslerimizde ve yeni alınacak makineler ve ekipmanlar için çevre etki değerlendirmesi yapılmakta, bu değerlendirme içinde risk analizleri bulunmaktadır. Fabrikamızda üretimle ilgili tüm departmanlarda çevre etki envanterleri ve etki kütükleri çıkarılmış, riskli bulunan prosesler tespit edilmiştir. Riskli bulunan prosesler kontrol altında tutulmakta ve sürekli ölçümleri ve kontrolleri yapılmaktadır. Zaman içinde yapılan iyileştirme çalışmalarıyla riskli bölgeler riskli olmaktan çıkarılarak çevreye etkileri azaltılmaktadır.

Altın Yunus

2012 yılında 3.740 kg atık yağ ve 21.600 kg hurda kağıt geri dönüşüm merkezlerine gönderilmiştir.

Otel personelinden oluşturulan bir ekip ile 2012 yılında da otel girişindeki devlet arazisinin ve Kalem Burnu Adası'nın çevre temizliği yapılmıştır.

Çevre Yasası kapsamında 2016 yılına kadar atık su deşarj iznimiz mevcuttur. Yeni yasa ve yönetmelikler gereği alınması gereken Çevre İzni için gerekli başvuru yapılmış olup süreç başlatılmıştır.

Pınar Su

2012 yılında TS ISO-EN 14000 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi tetkiklerinden hiçbir uygunsuzluk olmaksızın başarı ile geçilmiştir.

Kaynak Kullanımı

Yalın 6 Sigma Uygulamaları

Verimlilik ve kaynak kullanımı konusunda Yalın 6 Sigma uygulayan şirketlerimizde projelerimiz seçilirken, enerji tasarrufu, müşteri memnuniyeti, süreç dizaynı, fire-maliyet optimizasyonları gibi başlıklara öncelik verilmektedir. Söz konusu projeler yöneticiler tarafından şirket stratejileri ile paralellik gösterecek şekilde önerilir, önceliklendirilir ve proje liderleri atanır.

Tüm bu uygulamalar sırasında eğitim ve koçluk ihtiyaçlarının iç kaynakla desteklenmesi için 3 Uzman Kara Kuşak yetiştirilmiştir. Uzman Kara Kuşaklar, proje süresince yönetimin beklentileri ile proje liderleri arasında köprü görevi kurar, metodolojinin uygun araçlar ile hayata geçmesini ve çalışmaların eş güdümlü, zaman planına göre

yürmesini sağlar. 2012 yılına kadar 3 Uzman Kara Kuşak yetiştirilmiş olup, 2013 yılı içinde ise yeni 2 Uzman Kara Kuşak ile sistem yedeklenmiştir.

Yıllara göre gerçekleştirilen proje ve yetiştirilen insan kaynağı sayıları;

Proje Sayısı

	Kara Kuşak	Yeşil Kuşak
2010	9	24
2011	6	29
2012	8	28
2013*	4	25

(*) Planlanan
• 2012 yılı, belirtilen şekilde toplam 36 proje ile tamamlanmıştır.

Yetiştirilen Çalışan Sayısı

	2008-2012	2013*
Uzman Karakuşak	3	2
Kara Kuşak	24	2
Yeşil Kuşak	74	15
Sarı Kuşak	295	84

(*) Planlanan

Projeler 3 ana grupta değerlendirilmektedir. 2010-2012 yılları gerçekleşen ve 2013 yılı planlanan kırılımı;

Proje Grubu

	2010	2011	2012	2013*
Maliyet İyileştirme	6	14	19	13
Operasyonel Mükemmellik	21	16	11	12
Süreç Dizayn	6	5	6	4

(*) 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 Dağılımı

	2010	2011	2012	2013*
Kadın	26	30	38	28
Erkek	74	70	62	72

(*) Planlanan

Gıda ve İçecek Grubu'nda başlayan Yalın 6 Sigma Uygulamaları diğer şirketlerimizce de benimsenmiş olup, 2012 yılında Dyo Matbaa Mürekkepleri şirketimizde eğitim ve projelendirme çalışmalarına devam edilmiştir.

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 kullanılacak verileri üretmek mümkün hale gelmiştir.

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

Su Yönetimi

Su birçok devletin, kurumun ve toplumun üzerinde hassasiyetle durduğu en önemli doğal kaynaktır. Kent nüfusunun artışı, kişi başına düşen gelir miktarının yükselmesi dünyanın birçok bölgesinde su sıkıntısının 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.

Nitekim, Orman ve Su İşleri Bakanlığı da kurduğu "Su Yönetimi Koordinasyon Kurulu" ile konuyu bütüncül bir yaklaşımla ele almıştır. Etkili bir su yönetimi için sektörler arası koordinasyonu geliştirmek Kurul'un en önemli görevlerindedir.

Yaşar Topluluğu şirketleri daha az su kullanımına önem vermekte ve eşsiz bir doğal kaynak olan suyun verimli yönetimini hedeflemektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi 2013 yılı çalışma programında "Su Ayak İzi"nin hesaplaması yer almaktadır.

Örnek Uygulamalar:

Pınar Et

Üretim süreçlerinden ve sosyal alanlardan çıkan tüm atık sular, fabrika içerisinde bulunan fiziksel, kimyasal ve biyolojik atık su arıtma tesisimizde arıtılmaktadır. Atık suyun kalitesi periyodik olarak bağımsız laboratuvarlarda ve kendi laboratuvarımızda analiz edilmekte ve yönetmelikte istenilen şartlar sağlanmaktadır.

2011 yılında su tüketimimiz 960.088m³ iken, 2012 yılında toplam su tüketimimiz 893.700m³tür. %6,9 azalma sağlanmıştır. Ton ürün başına su tüketimimiz 2011 yılında 23,56 iken 2012 yılında 21,42m³'e düşürülerek, %9,1 azalma sağlanmıştır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

m ³	2011	2012
Su Tüketimi	20.428	16.893

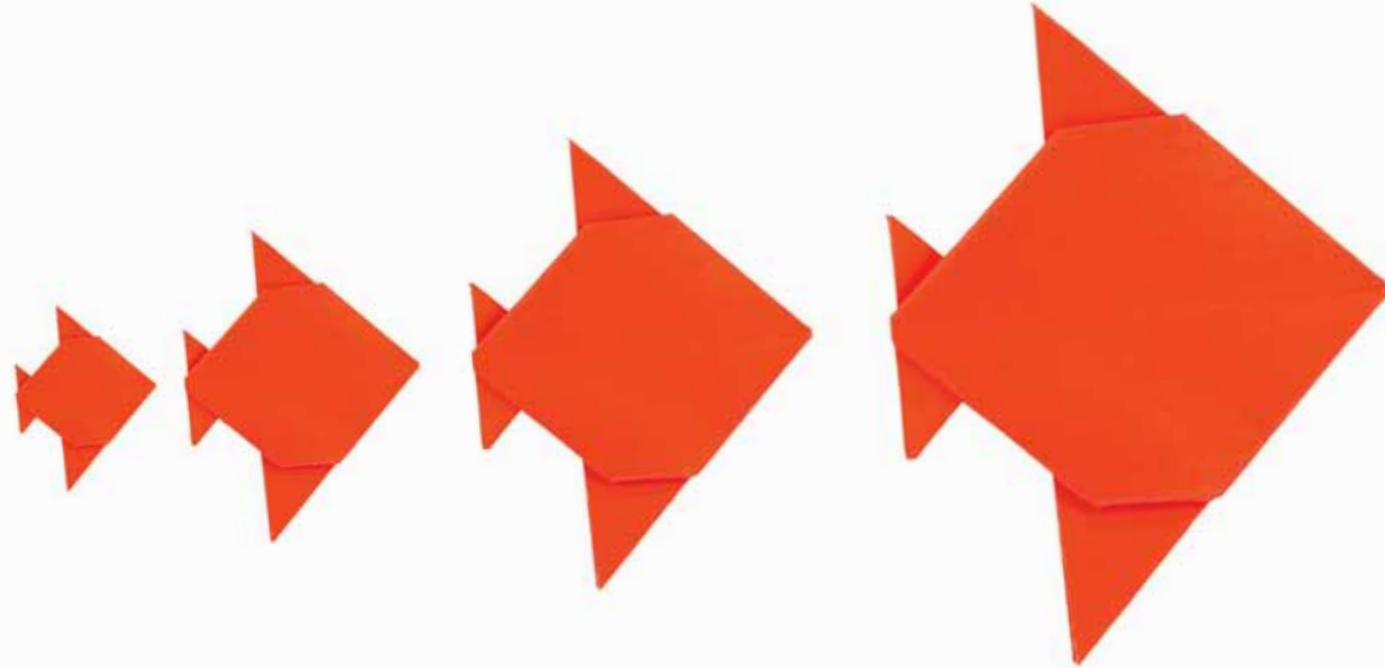
Pınar Süt

Temizlik prosedürleri, kullanılan alet-ekipman ve çalışma talimatları gözden geçirilerek, suyu daha verimli kullanmak amacıyla temizlikte uydu sistemleri kullanılmaktadır. Ayrıca, su hortumlarının ucuna nozul takılarak az suyla daha çok tazyik elde edilerek, temizliğin daha az suyla daha etkin bir şekilde yapılması sağlanmaktadır.

Pınar Su

Atık su arıtma tesisimiz ve çevre ile ilgili emisyon ve deşarj konularında ilgili kurumlara yasal başvurular yapılmakta ve izlenmektedir.

Atık su arıtmadan elde edilen sular, çevre sulamasında kullanılmıştır.



Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi

Topluluğumuz şirketlerinden Pınar Su, Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarının Değerlendirme Vakfı (ÇEVKO)'nun kurucu üyesi olup, şirketlerimiz ambalaj atıkları geri toplama ve değerlendirme sorumluluğunu Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş kuruluş olarak belirlenen bu Vakfa devretmiştir. 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 2013 hedefi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Yıllara Göre Geri Kazanım Miktarı (%)				
Ambalaj Türü	2010	2011	2012	2013*
Kağıt-Karton	37	38	40	42
Plastik	37	38	40	42
Cam	37	38	40	42
Metal	37	38	40	42

(*) Planlanan

Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği, Madde 11 "Piyasaya süreler; ürünün kullanımı sonrası en az atık üretecek, geri dönüşümü ve geri kazanımı en kolay ve en ekonomik ambalajları kullanmakla yükümlüdür." hükmüne sahiptir.

2012 yılı atık miktarları sayfanın altında yer almaktadır.

Pınar Et

Et mamul paketleme bölümünde, 2011 yılında %3,57 oranında gerçekleşen atık fire oranı, 2012 yılında %2,9 düzeyine çekilmiştir.

Çamlı Yem Besicilik

Geri dönüştürülebilir atıkların değerlendirilmesi için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan lisanslı "EGDAŞ" firması ile sözleşme imzalanmıştır.

Viking Kağıt

İşletmemizin Deink tesisinde geri kazanımı yapılan atık kağıt miktarı 24.750 ton'dur. Bu miktarda kağıt geri kazanılarak ekonomiye katkı sağlanmıştır.

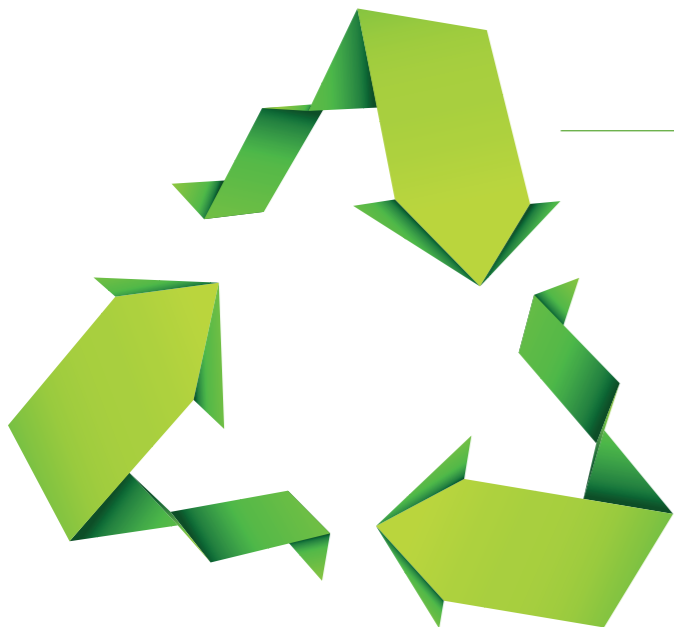
Viking Kağıt'ın tüm ürün gruplarının ambalajları %100 geri dönüştürülebilir malzemelerdendir.

Pınar Su

2012 yılında da önceki yıllarda olduğu gibi pet ambalaj gramajlarındaki düşüş devam etmiştir. Ürün portföyüne geri dönüşlü cam damacana ambalajlı ürünler dahil edilmiştir.

Ayrıca yapılan ambalaj iyileştirme çalışmaları ile PET gramajı 11,4 gr'dan 10,3 gr'a düşürülmüştür.

Yıllara Göre Geri Kazanım Miktarı		
kg	Tehlikeli Atık	Değerlendirilebilir Atık
Pınar Et	44.587	3.899.650
Çamlı Yem Besicilik	16.066	416.690
Viking Kağıt	18.540	2.955
Pınar Süt	25.840	19.462
Dyo Matbaa Mürekkepleri	136.000	413.000



Toplumla İlişkilerimiz

İstihdam Verilerimiz

Bölgelere Göre Toplam İş Gücü Yüzdesi

Bölge	2010	2011	2012
Ege Bölgesi	68,70	69,49	68,22
Marmara Bölgesi	19,46	17,60	18,52
İç Anadolu Bölgesi	8,31	9,82	9,84
Akdeniz Bölgesi	2,42	2,08	2,35
Karadeniz Bölgesi	0,57	0,52	0,54
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	0,33	0,29	0,31
Doğu Anadolu Bölgesi	0,21	0,20	0,22

İstihdam Türüne Göre Toplam İş Gücü Yüzdesi

İstihdam Türü	2010	2011	2012
Kilit	7,6	6,9	7
Beyaz Yaka	48,3	45,4	44,5
Mavi Yaka	41,6	45,3	45,9
Geçici	2,5	2,4	2,6

Personel Devir Oranı

	2010	2011	2012
Topluluk Geneli	7,9	7,9	7,6

2012 Yılı Yaş Dağılımına Göre Personel Devir Oranı

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

2012 Yılı Bölgeye Göre Personel Devir Oranı

Ege Bölgesi	7,2
Marmara Bölgesi	9
İç Anadolu Bölgesi	6,3
Akdeniz Bölgesi	7,6
Karadeniz Bölgesi	35,7
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	6,3
Doğu Anadolu Bölgesi	7,7
Topluluk Geneli	7,6

2012 Yılı Cinsiyete Göre Personel Devir Oranı

Kadın	9,3
Erkek	7,3
Topluluk Geneli	7,6

Çalışanların Cinsiyet Dağılımı Göstergeleri

Tüm Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi

	2010		2011		2012	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	47	53	51	49	49	51
Boya Grubu						
Dyo Boya	15	85	14	86	13	87
Dyo Matbaa Mürekkepleri	18	82	19	81	18	82
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	15	85	18	82	19	81
Pınar Et	12	88	15	85	16	84
Pınar Su	13	87	14	86	16	84
Çamlı Yem Besicilik	13	87	13	87	13	87
YBP	16	84	15	85	16	84
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	10	90	10	90	10	90
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	16	84	22	78	17	83
Desa Enerji	0	100	7	93	13	87

Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi - Beyaz Yaka

	2010		2011		2012	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	53	47	57	43	59	41
Boya Grubu						
Dyo Boya	27	73	27	73	26	74
Dyo Matbaa Mürekkepleri	35	65	35	65	41	59
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	32	68	34	66	35	65
Pınar Et	25	75	26	74	27	73
Pınar Su	18	82	19	81	20	80
Çamlı Yem Besicilik	25	75	27	73	31	69
YBP	16	84	16	84	17	83
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	20	80	21	79	20	80
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	21	79	26	74	21	79
Desa Enerji	0	100	7	93	8	92

Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi Ekip Lideri ve Üzeri Yönetim Kadrosu

	2010		2011		2012	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	49	51	57	43	57	43
Boya Grubu						
Dyo Boya	25	75	24	76	23	77
Dyo Matbaa Mürekkepleri	28	72	32	68	33	67
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	29	71	30	70	32	68
Pınar Et	25	75	27	73	29	71
Pınar Su	19	81	24	76	17	83
Çamlı Yem Besicilik	25	75	26	74	26	74
YBP	18	82	19	81	19	81
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	26	74	25	75	16	84
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	7	93	14	86	5	95
Desa Enerji	0	100	0	100	17	83

Yaşar Holding kadın ve erkek çalışan oranları dengeli hatta kadınlar lehine bir dağılım gösterirken, Topluluk şirketlerimizde aynı dengeli dağılım gözlenmemektedir. Kimi kez bunun sebebi yapılan işin niteliği gereği erkek çalışan tercih edilmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak kadın çalışan oranının düşüklüğünün sadece işin gerektirdiği nitelik şeklinde açıklanamayacağı ve kadın istihdamının artması gereğine olan inancımız sebebi ile Birleşmiş Milletler

tarafından başlatılan "Kadını Güçlendirme İlkeleri" CEO Destek Beyannamesi'ne imza atılarak program desteklenmiş, ayrıca, Dünya Ekonomik Forumu tarafından gündeme getirilen ve liderliğini Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın yaptığı "Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu" çalışmalarına da katılma kararı verilmiştir. Topluluğumuz insan kaynakları departmanları ile birlikte söz konusu ilkeleri hayata geçirecek aksiyonlar üzerinde çalışmalar başlatılmıştır.

Çalışanların Yaş Ortalaması Göstergeleri

	Yaş Ortalaması Tüm Çalışanlar		
	2010	2011	2012
Yaşar Holding	40	39	41
Boya Grubu			
Dyo Boya	36	35	35
Dyo Matbaa Mürekkepleri	36	37	37
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	35	33	33
Pınar Et	37	36	36
Pınar Su	34	35	34
Çamlı Yem Besicilik	35	35	35
YBP	34	35	35
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	35	35	35
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	34	34	34
Desa Enerji	39	37	38

Beyaz Yaka ve Yönetim Kadrosu Yaş Ortalaması

	Beyaz Yaka			Yönetim Kadrosu		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Yaşar Holding	40	39	38	43	41	44
Boya Grubu						
Dyo Boya	36	36	35	40	40	40
Dyo Matbaa Mürekkepleri	36	37	35	40	40	40
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	34	33	32	36	36	36
Pınar Et	37	36	35	39	39	39
Pınar Su	34	35	34	37	37	38
Çamlı Yem Besicilik	35	35	33	40	40	42
YBP	34	35	34	39	39	39
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	35	35	34	38	37	39
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	36	36	35	41	44	43
Desa Enerji	39	37	33	54	55	48

2012-Yaşar Topluluğu Şirketlerinde Çalışanların Yaş Dağılım Yüzdesi

	-18	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	+46
Yaşar Holding	0,0	0,9	13,2	18,4	25,4	13,3	28,9
Boya Grubu							
Dyo Boya	0,0	10,2	18,8	22,8	24,2	16,2	7,8
Dyo Matbaa Mürekkepleri	0,0	9,7	13,9	17,1	25	22,7	11,6
Gıda ve İçecek Grubu							
Pınar Süt	0,0	14	26,2	23,6	21,2	11,1	3,9
Pınar Et	0,0	9,5	17,9	19,9	25,7	18,4	8,6
Pınar Su	0,0	14,4	18,1	30,6	22,1	10	4,8
Çamlı Yem Besicilik	0,0	8,5	23,8	24,7	20,9	13,3	8,9
YBP	0,0	4,3	21,9	31,3	21,4	15,4	5,7
Temizlik Kağıtları Grubu							
Viking Kağıt	0,0	6,4	24,2	24,2	24,2	16,4	4,6
Ticaret ve Hizmet Grubu							
Altın Yunus	0,0	20	21,4	17,9	15,7	14,3	10,7
Desa Enerji	0,0	6,3	12,5	25	31,2	12,5	12,5

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.

Biliyoruz ki söz konusu yönetim sistemleri ile işlem optimizasyonu, yönetim odağı ve disiplinli yönetsel düşünce gibi çeşitli stratejilerle, en üstün kaliteye ve çevresel ilkelere uygun faaliyet gösterme hedefine ulaşmak mümkündür.

Yönetim Sistemi	Sistem Belgesi	Pınar Et	Pınar Süt	Pınar Su	Dyo Boya	Dyo Matbaa Mürekkepleri	Altın Yunus	Viking Kağıt	Çamlı Yem Besicilik	Desa Enerji	YBP
Kalite Yönetim Sistemi	ISO 9001	•	•	•	•	•	•	•	•		
Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi	ISO 22000	•	•	•					•		
Çevre Yönetim Sistemi	ISO 14001	•	•	•	•	•			•		
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi	OHSAS 18001	•		•	•	•					
Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarı Akreditasyonu	ISO 17025	•									
Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi	ISO 10002			•	•	•					
Enerji Yönetimi Sistemleri	ISO 50001				•	•					

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

Pınar Süt

2012 yılında TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi çalışmaları tamamlanmıştır. 2013 yılında belgelendirme aşaması tamamlanacaktır.

Altın Yunus

ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemleri ve Yeşil Otel olmak için çalışmalar başlatılmıştır.

Pınar Su

Enerji Yönetimi ile ilgili TS ISO EN 50001 Enerji Yönetim Sistemi çalışmalarına başlanmıştır.

Pınar Et

TS ISO EN 50001 Enerji Yönetim Sistemi çalışmaları tamamlanmıştır. 2013 yılında belgelendirme aşaması tamamlanacaktır.

Müşteri Memnuniyetini Arttırıcı Proje ve Sistemler

YBP

E-fatura Projesi

Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB) e-fatura uygulaması, tanımlanan standartlara uygun e-faturaların, tarafları arasında güvenli ve sağlıklı bir biçimde dolaşımını sağlamak amacı ile oluşturulan (henüz zorunlu tutulmayan) bir uygulamadır. Uygulamayı Türkiye’de ilk projelendiren firmalardan birisi YBP’dir. Proje kapsamında Pınar Et, Pınar Süt ve YBP’nin kendi aralarındaki faturalaşmaların ve YBP’nin bir müşterisi ile arasındaki faturalaşmalarının e-fatura ile yapılması hedeflenmiştir. 2012 yılında bazı müşterilerimizle olan faturalaşma sürecimizde canlıya alınan proje ile toplamda 27.000 fatura kesilmiştir. Hızlı, etkin ve güvenilir bir faturalaşma süreci sağlanmış, kargolama masrafı ve kaybolma riski ortadan kalkmış, gönderilen faturaların elektronik ortamda muhafazasının sağlanması ile manuel dosyalama ve arşivleme işlemleri de azalmıştır.

CRM Onay Projesi

SAP üzerinden müşteriye yapılan Aktivite Yönetimi;

- 70.000 promosyonun %81’ini oluşturan Fiyat İndirimi Aktivitesi, Dergi Aktivitesi, Liste Fiyatından Net Fiyat Promosyonları Otomatik Onay Projesi kapsamına alınmıştır. Bu proje ile birlikte; promosyonların önceden belirlenen kurallara göre sistem üzerinde otomatik kontrolü sağlanmıştır.

- Otomatik Onay Projesi ile birlikte yılda yaklaşık 56.000 promosyonun yönetimi ile verimlilik artışı, kontrolün daha sağlıklı ve kolay yapılabilmesi, kontrollü yetki ve sorumluluk dağıtımı, müşteri ihtiyaçlarına daha hızlı cevap verebilme, zaman ve iş gücü tasarrufu sağlanmaktadır.

Yıllık Anlaşmalar Projesi

Müşteriler ile yapılan yıllık veya yıl içerisinde dönemsel olarak yapılan her türlü anlaşmanın sisteme girişi, onaylanması, takibi ve raporlanması projesidir.

Satış Grupları Görev Yönetimi Projesi

Türkiye genelinde satış gruplarında ortak satış prensipleri sağlamak, ziyaret edilen satış noktalarına ortak bir bakış alışkanlığı kazandırmak, müşteri ziyaretlerinde algılanabilir anlaşmaların takibini yapabilmek amaçlarıyla kurulan Satış Gruplarının Görev Yönetimi Sistemi, Marmara Direktörlüğü’nde canlıya alınarak kullanılmaya başlanmıştır.

Bayi Kanban Projesi

Kanban Projesi ya da tam adıyla “Bayi Depolarda Yerine Doldurma Çekme Sistemi - Kanban Yaygınlaştırma Projesi” 2012 yılının Temmuz ayından itibaren pilot bayilerde uygulama çalışmaları yapılarak kullanılmaya başlanmıştır.

Projenin amacı, bayilerimizin sipariş karşılama oranlarını arttırırken, stok gün sayılarının da düşmesini sağlamaktır. Bu sayede bayilerimizin Pınar ürünlerindeki satış süreçlerinde müşteri memnuniyetinin arttırılması sağlanmıştır.

2013 yılında projenin, Doğu Direktörlüğü bünyesinde seçilen bayiler için de kullanılması hedeflenmiş ve bu amaçla Yalın 6 Sigma kapsamında Yeşil Kuşak Projesi oluşturulmuştur.

Bulduğumuz Sektörlerdeki Gelişime Destek

Türkiye Markasının Tanıtımına Destek

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.

TURQUALITY®

TURQUALITY®'nin misyonu

- Güçlü global markaları geliştirerek ülkemizin ihracatını arttırmak,
- Geliştirilen Türk markaları eliyle "Türk Malı" imajını ve Türkiye'nin itibarını güçlendirmek,

TURQUALITY®'nin hedefleri

- Marka potansiyeli olan firmalara global bir marka olma yolunda finansal kaynak sağlamak suretiyle, markalaşmada ivmelendirici bir rol oynamak,
- Global Türk markaları yaratabilmek için firmaların ve markalarının gelişimlerine yönelik strateji, operasyon, organizasyon ve teknoloji danışmanlığı çalışmaları ile destek olmak,
- Program kapsamında bulunan firmaların yönetim birimlerine yönelik eğitim desteği vermek suretiyle toplam insan kaynaklarını güçlendirmek,
- İletişim ve tanıtım faaliyetleri ile yurt dışında olumlu Türk malı imajının oluşturulmasını ve tutundurulmasını sağlamak,
- Türk firmalarının marka potansiyelini ve bilincini arttırmak,

- Türk firmalarının pazar bilgisi dahilinde aksiyon alabilmeleri için istihbarat desteği sağlamak,
- Seçilmiş Türk markaları için bir inkübatör ve katalizör olmak.

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

"Gıda ve İçecek" iş kolunda Körfez ve AB ülkeleri; "boya" iş kolunda ise Asya, Avrupa ve Körfez Ülkeleri başta olmak üzere ihracat gerçekleştirilmektedir.

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.

Dyo, Dewilux ve Pınar markalarının dünya çapında bir tüketici kitlesine hitap etmesi için TURQUALITY® Projesi'nin desteği ile çalışmalarımızı aralıksız sürdürüyoruz.

Pınar Enstitüsü

Pınar Süt Mamulleri Sanayi A.Ş'nin ana sözleşmesinde yapılan ve 18 Mayıs 2006 tarihli Genel Kurul'da onaylanan değişiklikle şirket bünyesinde veya dışında sosyal sorumluluk kapsamında toplumun sağlıklı gelişimine katkıda bulunmak amacıyla araştırma yapmak, araştırma ve eğitimleri desteklemek, sonuçlarını yayımlamak ve bu amaçla faaliyetlerde bulunmak üzere kurulma kararı alınan Pınar Enstitüsü, Yaşar Üniversitesi yerleşkesinde 1 Haziran 2012 tarihi itibarı ile kurulmuş ve faaliyetlerine başlamıştır.

Pınar Enstitüsü'nün misyonu; gıda, sağlık ve beslenme konularında toplumu bilinçlendirmek ve kaliteli yaşam farkındalığı yaratmak amacıyla bilimsel projelere destek

vermek, bilgi ağlarında yer almak ve eğitim faaliyetlerinde bulunmaktır.

Enstitü, Yaşar Gıda Grubu ticari faaliyetlerinden bağımsız, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. Bilim Kurulu, Yönetim Kurulu ve Enstitü Direktörlüğü ana organlarıdır. Bilim Kurulu'nun yönlendirmesi ve Yönetim Kurulu kararları ile etik değerlere bağlı yönetilir.

Enstitü faaliyetlerine yön vermek amacıyla Yaşar Grubu'ndan ve akademisyenlerden oluşturulan Yönetim Kurulu, başkan ve üyeleri ile çalışmalarına başlamıştır. Enstitü Yönetim Kurulu'nda sayısal ağırlık akademisyenlerdedir. Bu durum Enstitü'nün faaliyetlerinin bağımsız yürütülmesini beraberinde getirmektedir.

Pınar Enstitüsü AB'nin en önemli Teknoloji Platformlarından biri olan Food for Life (Yaşam İçin Gıda) Patformu'nun da üyesi olan Ulusal Gıda Teknoloji Platformu'nun çalışmalarında aktif rol almaktadır. Ayrıca, TÜBİTAK "Öncelikli Alan Çağruları" çalışmalarına da aktif olarak katılmıştır. Türkiye'nin gıda ve içecek alanında ihtiyaç duyduğu araştırma konularının belirlenmesine katkı sağlamıştır.

Pınar Enstitüsü, sahip olduğu misyon ve vizyona paralel olarak, Sağlık Bakanlığı'nın da desteklediği ulusal sağlık politikalarının ana hedeflerinden biri olan toplumun sağlıklı beslenen bireylerden oluşmasına da katkıda bulunmak amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.



pınarenstitüsü

Tüketicilerimizin Yaşamına Kattığımız Değer: Müşteri Memnuniyeti

"Entegre Yönetim Sistemleri Politikası"nda taahhüt edildiği şekilde "Tam Müşteri Memnuniyeti"ni hedefleyen Çamlı Yem Besicilik, yönetim sistemleri hedeflerinde yer alan müşteri memnuniyetini ölçmeye yönelik kriterleri yılda 2 kez analiz etmektedir.

Satış toplantıları ve müşteri ile temas halinde çalışanların geri bildirimleri ile müşteri iletişimi güçlendirilmektedir. Ayrıca alınan akademik danışmanlık hizmetleri ile müşteri memnuniyetinin artırılmasına çalışılmaktadır.

Dyo Boya; sanayici müşterilerine "müşteri memnuniyet anketleri", mobilya cilacı ustalarına "cilacı usta anketleri", OTB ustalarına "uygulamacı anketleri", inşaat ustalarına "dyolog anketleri" ve inşaat boyaları bayilerine "bayi memnuniyet anketleri" uygulamaktadır. Amaç, farklı

sektör beklentilerinin doğru ölçülmesi ve uygun aksiyonların alınabilmesidir. Ayrıca, bölgesel usta eğitimlerinden sonra da memnuniyet anketleri yapılmaktadır.

İnşaat sektöründe memnuniyet anketleri "Dyolog" (www.dyolog.com.tr), Çağrı Merkezi ya da www.birbilenesorun.com.tr sitesi üzerinden gerçekleştirilmektedir. Anketler sonucunda elde edilen veriler, değişen müşteri beklentilerine yönelik alınacak aksiyonlar için önemli geri bildirim oluşturmaktadır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri; 2012 yılı Müşteri Anketimiz sonucu memnuniyet oranı %92 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu memnuniyetin devamı için Ar-Ge ve Teknik Destek bölümlerimiz tarafından verilen eğitimler hızla devam etmektedir.

Altın Yunus; 2012 Mart ayında Marina Apart odalarının 1. aşama renovasyonunu tamamlamıştır. 2. aşama renovasyonunun gelecek yıl sezon öncesinde tamamlanması planlanmıştır.

Restoranın kapasitesinin artırılması, yenileme çalışmaları, mutfak alanlarının fiziksel şartlarının iyileştirilmesi ve mobil barlar kurulması sonucu daha hızlı ve kaliteli hizmet verme olanağına kavuşulmuş ve misafir memnuniyeti artırılmıştır.

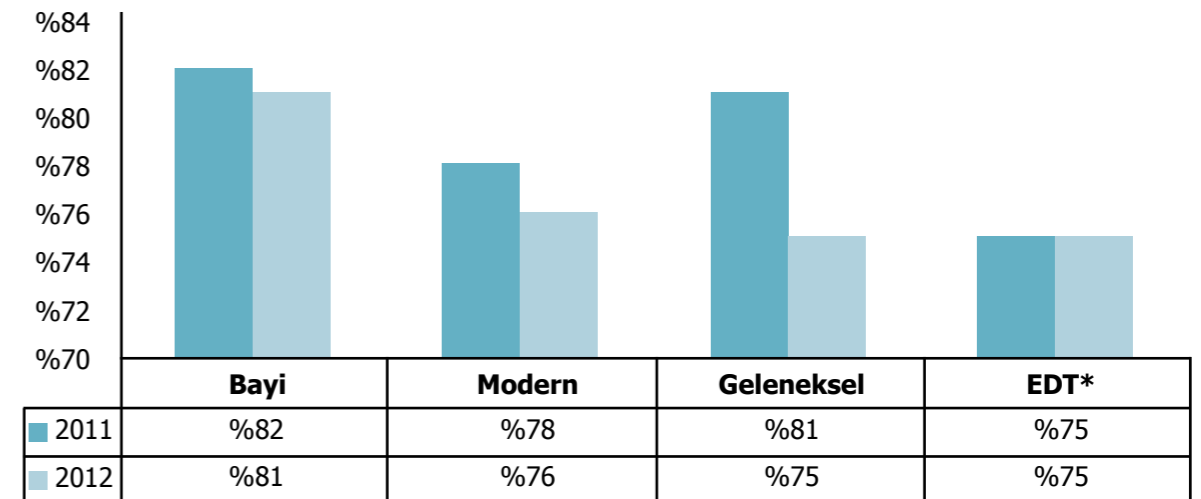
Viking Kağıt; Türkiye'de ilk ve tek olarak gıda ürünleri ile temas etmeye uygunluğu

belgelenen kağıt havlu ürünleri Premia, Lily ve Lily Dolgun markaları altında Viking Kağıt'ta üretilmektedir. Gıdalar ile temas edebilir ürün sertifikası alanında Avrupa'nın en güvenilir bağımsız laboratuvarı olan ISEGA tarafından verilmiştir. Bu belge ile 3 markamız altında yer alan kağıt havlu ürünlerinin üretimde kullanılan malzemelerde ve üretim süreçlerinde, gıda ürünleri ile yakından ilişkili olan tüm ürünler gibi maksimum özen ve koruma gösterildiği garanti altına alınmaktadır.

YBP; Müşteri Memnuniyet Anketi Yönetim Sistemleri

kapsamında Avrupa Kalite Yönetim Vakfı (EFQM) Mükemmellik Modeli çalışmaları içerisinde, müşterilerle ilgili sonuçlar başlığı altında YBP'de Müşteri Memnuniyeti Anketi uygulamalarına geçilmiştir.

EFQM ödülünün puanlamada %20'sini oluşturan müşteri memnuniyeti kriteri için bu yıl ikincisi yapılan YBP Müşteri Memnuniyeti Anketi çalışması tamamlanmıştır. %95 güven temsiliyetinde olan proje kapsamında 1.544 YBP müşterisine kapalı zarf sistemi ile anket uygulanmıştır. Alınan sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



(* Ev dışı tüketim)

Toplumsal Katkı Projelerimiz

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı kuruluşundan bugüne; 5.445 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.

Eğitim yatırımları çerçevesinde İzmir ili, Güzelbahçe ilçesi, Kahramandere Mahallesi'nde Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından yaptırılan 18 derslikli Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Otistik Çocuklar Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve İş Uygulama Merkezi'nin inşaatı başlamıştır.



Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Durmuş Yaşar Eğitim Merkezi'nde yıl içinde Yaşar Topluluğu şirketlerine ve diğer kurum ve kuruluşlara çeşitli eğitimler verilmektedir.

Vakfımız kurulduğu yıldan bu yana Kültür Yayınları, Atatürk Yayınları, Arkeolojik-Bilimsel ve çeşitli alanlarda yaklaşık 40 eser yayımlamıştır. Ülkemizdeki ve dünyadaki güncel sorunları bilimsel yönden inceleyen, araştıran ve çözüm yolları üzerinde duran, sonuçlarını topluma en geniş şekilde ulaştırmayı hedef alan kongreler, sempozyumlar ve paneller düzenlemektedir.

Vakıf, resmi senedinde belirlenmiş olan kültür ve tarihimizi tanıtmaya ve koruma hizmetleri, arkeolojik kazıları destekleme, bulgularını yayımlama, ulusal ve uluslararası düzeyde tanıtılarak toplumların bilgilerine sunma görevleri doğrultusunda 2012 yılında da Nysa kazılarına maddi destek vermeye devam etmiş ve ören yerinde kullanılmak üzere Vakfa ait araç da tahsis edilmiştir.

Vakfımız tarafından 1967 yılından bu yana aralıksız olarak 45 yıldır sürdürülen Dyo Resim Yarışması diğer önemli bir faaliyetimizdir.

Dyo Resim Yarışmaları ile 45 Yıl

Türkiye'deki ilk boya fabrikası (1954) 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 özendirme amacıyla bir resim yarışması düzenleme kararı alınmıştır.

Yaşar Topluluğu'nun, Türkiye'nin ilk özel resim yarışması olarak 1967 yılında başlattığı Dyo Resim Yarışması, 45 yılı geride bıraktı. 1993 yılından bu yana Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından düzenlenen 35. Dyo Resim Yarışması'na bu yıl toplam 944 sanatçı, 1585 eserle katıldı. Yarışmanın Seçici Kurulu'nda yer alan Prof. Atilla Atar, Prof. Ergin İnan, Prof. Dr. Bedri Karayağmurlar, Prof. Dr. Mustafa Pilevneli, Yalçın Gökçebağ ve Abdülkadir Günyaz tarafından yapılan değerlendirme sonucu 58 eser sergilenmeye, 7 eser ise ödüle layık görüldü.

Kültür ve Turizm Eski Bakanı Sayın Ertuğrul Günay'ın onurlandırdığı, yarışmanın ödül töreni, Haliç Kongre Merkezi'nde Yaşar Holding Yönetim Kurulu



Başkanı İdil Yiğitbaşı'nın ev sahipliğinde gerçekleşti. Ödül töreninde, sanatçılara ödülleri ve Seçici Kurul'a plaketleri verilirken, serginin açılışına Yaşar Holding ve Dyo yöneticilerinin yanı sıra Seçici Kurul'da yer alan sanatçılar, çok sayıda sanatsever, sanatçı ve iş dünyasından yönetici katıldı.

Yarışmada M. Yoldan Aktürk, Bülent Ufuk Çamlıbel, H.Gül Diri ve Ayşegül Doğan pentür dalında ödül alırken; özgün baskı dalında Cansu Kuzu, Hasan Kıran ve Ali Açıkalin ödül kazandı. Pentür dalında 4 esere 12'er bin TL, özgün baskı dalında 3 esere 5'er bin TL Başarı Ödülü verildi.

35. Dyo Resim Yarışması'nda ödül alan ve sergilenmeye değer bulunan eserler İstanbul'da sergilenmiştir. 2013 yılında ise sırası ile İzmir, Antalya, Gaziantep, Ankara, Erzurum ve Rusya/Krasnodar'da sergilenecektir.

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, 2012 yılında sanat faaliyetlerini müzenin alt katındaki galeride, Reha Yalnızcık, Atilla Atar, Gencay Kasapçı, Naile Akıncı, Karma sergi, Mehmet Fırıncı, Bedri Karayağmurlar, Ergin İnan sergileriyle; Çeşme Altın Yunus Sanat Galerisi'nde ise Gültekin Yıldız, F. Öder Ünsal, Ertuğrul Saraç, Hikmet Çetinkaya, Ahmet Yeşil, Sabri Akça, Fevzi Karakoç ve Varol Topaç yaz sergileri ile sürdürmüştür.



Diğer Kurum ve Kuruluşlara Yardımlar

Yaşar Topluluğu bünyesinde başlatılan kitap toplama kampanyası ile Anadolu'daki 22 okula tercih ve talepleri doğrultusunda kitap gönderilmiştir. Vakfımız, 13 okula boya yardımı yapmış, Tokat'ın Yeşilyurt ilçesine bağlı Doğanca Köyü'nde bulunan köy okulunda eğitim ve öğretim gören maddi durumu kötü olan 30 öğrenciye giysi yardımında bulunmuştur.

Aliağa Cumhuriyet İlköğretim Okulu'na 37 adet masa ve sandalye, Karabağlar Tahir Merzeci İlköğretim Okulu'na 5 adet bilgisayar, Mustafa Saadet Alanyalıoğlu İlköğretim Okulu Bilişim Teknolojileri sınıfına 10 adet ekran ve yazıcı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sultandağı Meslek Yüksek Okulu Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin eğitiminde kullanılmak üzere 1 adet masaüstü bilgisayar armağan edilmiştir. Vakıf, 2012 yılında pek çok kurum ve kuruluşu sponsor olarak maddi ve aynı yardımlar yapmayı sürdürmüştür.

Pınar

Kurulduğu günden bugüne eğitime, spora, sanata ve kültür varlıklarının korunmasına katkıda bulunmaya devam eden Pınar, bu yolla sürdürülebilirliğin sosyal boyutuna da hizmet etmektedir.

Pınar, kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını aralıksız sürdürmektedir. Ürünleriyle çocukların zihinsel ve bedensel gelişimine destek olan Pınar; kültür, sanat ve spor etkinlikleri ile kişisel gelişimlerine de katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu çerçevede Pınar Resim Yarışması, Pınar Çocuk Tiyatrosu ve Pınar Karşıyaka Basketbol Takımı sponsorluğu, ülkemizin aralıksız devam eden önemli ve sürdürülebilir sosyal sorumluluk projeleri olarak dikkat çekmektedir.

Pınar Resim Yarışması

Pınar Resim Yarışması, ilköğretim çağındaki çocukların resim sanatına ve güzel sanatlara ilgisini arttırmak ve geleceğin ressamlarını yetiştirmek amacıyla 31 yıldır düzenlenmekte, her yıl yüz binlerce çocuğun hayallerini, umutlarını, özlemlerini resimle yansıtmasına olanak sağlamaktadır.

Geleceğin ressamlarına rehberlik görevini de üstlenen ve 1981 yılından itibaren her yıl farklı bir temayla açılan Pınar Resim

Yarışması 2012 yılında "Haydi Hayallerimizi Çizelim" teması ile düzenlenmiş ve rekor düzeyde katılım gerçekleşmiştir.

Türkiye'nin her bölgesinden, KKTC'den ve Almanya'dan 1.068.440 resmin katıldığı yarışmada, öğretim üyeleri ve uzman kişilerden oluşan jürinin değerlendirmesiyle seçilen 23 minik ressam, ünlü ressam Hüsamettin Koçan koordinatörlüğünde İstanbul'da 1 haftalık Sanat Kampı ile ödüllendirilmiştir. 2012 yılında 31.si düzenlenen Pınar Resim Yarışması'nın katılımcı öğrencileri, Sanat Kampı'nın son günü düzenlenen törende netbooklarını ve sertifikalarını da

Türkiye'nin her bölgesinden, KKTC'den ve Almanya'dan toplam 1.068.440 resim

almıştır. Sanat Haftası'na katılan bir öğrenci ise eğitim bursu almaya hak kazanmıştır.

GfK tarafından gerçekleştirilen bilinirlik ölçümüne göre Pınar Resim Yarışması'nın 2011 yılında %20 olan bilinirlik oranı, 2012 yılında %26'ya yükselmiştir.



Pınar Çocuk Tiyatrosu 25. Yılında

25 yılda Türkiye'nin dört bir yanındaki üç milyondan fazla çocuğa ücretsiz olarak ulaşan Pınar Çocuk Tiyatrosu, miniklere tiyatro sevgisini aşılamayı sürdürmektedir. Oynadığı her oyunda çocukların kültürel ve kişisel gelişimine katkıda bulunmayı hedefleyen Pınar Çocuk Tiyatrosu, bugüne kadar Türk tiyatrosuna birçok ünlü oyuncunun kazandırılmasında etkili olan bir okul görevi de görmektedir.



1987 yılından bu yana her yıl oyuncusundan yönetmenine, ışıkçısından sahne tasarımcısına kadar profesyonel kadrosuyla onlarca çocuk oyununa imza atan Pınar Çocuk Tiyatrosu



2011-2012 eğitim-öğretim yılı döneminde "Yaşasın Büyüyorum" isimli yeni oyununu sergilemiş; sahne, müzik, dekor ve kostümü profesyonelce hazırlanmış bu oyunuyla çocuklara bir tiyatro şöleni yaşatmıştır.



GfK tarafından gerçekleştirilen bilinirlik ölçümüne göre Pınar Çocuk Tiyatrosu'nun 2012 yılındaki bilinirlik oranı %20'dir.

Gizemli Kutular Projesi

Çocuklarda bilimsel düşünmeyi geliştirmek amacıyla Londra Bilim Müzesi (London Science Museum) tarafından oluşturulan interaktif atölye çalışması "Gizemli Kutular Projesi", Pınar ve İformel Eğitim/çocukistanbul tarafından ülkemizdeki öğrencilerle buluşturulmaktadır. Santralistanbul'da yürütülen atölye çalışmalarında, yenilikçi araçlar ve tekniklerle, alışılmışın dışında bir grup çalışmasına katılan çocuklara, bilimsel düşünme sürecinin bir yansıması yaşatılmaktadır.

Pınar UNICEF İş Birliği

"Pınar, UNICEF Elele Sanatla Geleceğe Projesi" kapsamında geçtiğimiz yıllarda Pınar Resim Yarışması'na katılan resimler arasından seçilen 3.000 resim orijinal boyutlarıyla kullanılarak özel Amerikan servisler üretilmiştir. UNICEF stantlarında satışa sunulan Amerikan servislerden elde edilecek gelir çocuklara destek olacak projeler için UNICEF tarafından kullanılacaktır.

2012 yılında, yılbaşı kutlamalarımız çerçevesinde Şanlıurfa Yatılı Bölge İlköğretim Okulları'na bağış yapılması kararlaştırılmış ve UNICEF ile iş birliğine gidilmiştir.

Diğer



3. Geleneksel Dyolog Babalar Günü Yarışması

Her yıl geleneksel olarak Dyo Boya tarafından, Dyolog usta ve tezgahhtarlarına yönelik gerçekleştirilen "Babalar Günü Yarışması"nın üçüncüsü 18 Haziran - 4 Temmuz 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Dyolog üyesi ustalar ve tezgahhtarlar, çocukları ile birlikte çektikleri videoları veya hazırladıkları slaytları ulaştırmıştır.

Değerlendirme sonucu 25 kişi ödüle layık görülmüştür.

Altın Yunus Toplumsal Katkı Projeleri

Aralık 2012'de Alaçatı Turizm Eğitim Merkezi'ne uygulama derslerinde kullanılmak üzere 1.102 parça Kat Hizmetleri, Mutfak ve Servis Ekipmanı bağışlanmıştır.

Karşıyaka Lions Kulübü'nün bedensel engelliler adına düzenlediği dalış organizasyonu otelimizde gerçekleştirilmiştir. Bedensel engeli bulunan 50 kişilik bir gruba otelimizin dalış okulunda hayatlarında ilk defa dalış tecrübesi yaşatılmıştır.

Otistik çocuklar için bu yıl da düzenlenen etkinliğe otelimiz ücretsiz ev sahipliği yapmıştır.



Eğitim ve Yayınlarımız

Yaşar Üniversitesi

2002-2003 akademik yılında eğitim ve öğretime başlamıştır. İzmir'in 5 vakıf üniversitesinden biri olan Yaşar Üniversitesi, Bornova'da bulunan Selçuk Yaşar Kampüsü'nde eğitime devam etmektedir.

Yaşar Üniversitesi'nde toplam 5.541 öğrenci öğrenim görmekte, 364'ü akademik, 215'i idari olmak üzere toplam 579 personel görev yapmaktadır.

Yaşar Üniversitesi'nde; bünyesinde 26 bölüm bulunduran 7 fakülte, 11 ön lisans programıyla 1 Meslek Yüksekokulu, 1 Yabancı Diller Yüksekokulu ve Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 11 yüksek lisans ve 2 doktora, Fen Bilimleri Enstitüsü'nde ise 8 yüksek lisans ve 2 doktora programı bulunmaktadır.



Yaşar Üniversitesi'nin amacı öğrencilerini;

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

Kurumsal kimliği ve duruşu, "Bilim, Birlik, Başarı" sloganı ile özdeşleşmiş olan 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 ve 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. Yaşar Üniversitesi, birçok sporcusuyla 2012-2013 Akademik Yılı içerisinde yapılan üniversiteler arası karşılaşmalarda başarı göstermiştir.



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 güçlüğü 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. 2012-2013 Akademik Yılı içinde 58 öğrencimiz Erasmus Gençlik Programı ve projeleri kapsamında yurt dışına gitmiş, 120 Erasmus öğrencisi eğitim görmek için üniversitemize gelmiştir. Ek olarak 60 personelimiz yurt dışında ders vermiş, 75 Avrupalı öğretim elemanı ise üniversitemizi ziyaret ederek seminer/ders vermiştir.

Uluslararası İlişkiler Ofisi

Uluslararası İlişkiler Ofisi, Üniversitemizin uluslararası bakış açısını geliştirmek ve Üniversite'nin uluslararası aktivitelerini koordine etmek amacı ile kurulmuştur. Ofisimiz öğrencilerimiz ve akademisyenler için uluslararası alanda eğitim fırsatlarını arttırmakta ve kampüs yaşamıyla kültürler ve uluslararası boyutu bütünleştirmektedir.

ABD, İngiltere, Umman, Azerbaycan, Pakistan, Nijerya ve Avustralya gibi 25 farklı ülkeden gelen öğrenciler, Üniversitemizde tam zamanlı olarak eğitim görmekte, kampüsteki öğrenci profilimizin çeşitliliği uluslararası bir eğitim deneyimi sunmaktadır.

Burslar

Yaşar Üniversitesi; Eğitim-Öğretim Bursu, Akademik Başarı Bursu, Yetenek Bursu, Şehit ve Malul Gazi Bursu, Barınma Bursu ve Uluslararası Öğrenci Bursu olmak üzere farklı burs imkanlarıyla öğrencilerin başarılarını destekleyerek, eğitimlerine katkıda bulunmaktadır.

Yaşar Üniversitesi bünyesinde eğitim gören öğrencilerimizin %45'i, verilen farklı oranlardaki burslardan yararlanmaktadır.

Sosyal Yaşam

Yaşar Üniversitesi akademik eğitimin yanında öğrencilerini sosyal anlamda da desteklemektedir. Kampüs içinde gerçekleştirilen klasik müzik konserleri, sergiler, konferans ve panellerin yanı sıra aktif olarak çalışan 44 öğrenci topluluğu ile de öğrenciler eğitimlerini sosyal ve kültürel etkinliklerle de destekleme fırsatı bulmaktadır.

Yeni Yatırımlar

Selçuk Yaşar Kampüsü'nün yanında, bölge metro durağının karşısında bulunan TARIŞ Ayma'ya ait 8.400 m² alan kampüsümüze dahil edilmiş olup, Alsancak Kampüsü'nde bulunan Yabancı Diller Yüksek Okulu ve Meslek Yüksekokulu 2013-2014 Akademik Yılı içinde söz konusu alanda inşa edilmiş modern binamıza taşınacaktır. Bu yatırım sonucunda üniversitemiz 30.000m² kapalı alana daha sahip olacaktır.

www.yasar.edu.tr



Paydaşlara Yönelik Eğitim, Toplantı ve Aktiviteler

Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi

Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi, et ve et ürünleri işlemeciliği meslek dalında eğitim veren bir kurumun olmaması, bu durumun da sektörde eğitilmiş eleman sıkıntısı çekilmesine yol açması nedeniyle 1998 yılında Pınar Et bünyesinde kurulmuştur.

Türkiye’de bir ilk teşkil eden bu programın amacı, temel eğitimini tamamlayarak iş hayatına atılan ve meslek öğrenmek isteyen 15-18 yaşları arasındaki gençleri, bir program çerçevesinde teorik ve pratik açıdan eğitmektir. Söz konusu eğitimin tamamlanmasının ardından bu gençler, ülkenin ihtiyaç duyduğu vasıflı ara insan gücü içerisinde yer alabilme olanağına kavuşmaktadır. Ayrıca bu eğitim ile iş disiplininin sağlanması, ulusal düzeyde mesleki standardın, üretimde ise kalite standardının geliştirilmesi ve verimin yükseltilmesi de hedeflenmektedir.

2012 yılı itibarıyla mesleki eğitim biriminde, usta öğretmenler aracılığıyla 24 çırak öğrenciye et ve et ürünleri işlemeciliği alanında mesleki beceri kazandırılmış, 24 öğrenci Kalfalık Belgesi almaya hak kazanmıştır. Mezun olan öğrencilerden 10’u eğitimleri sonunda Pınar Et bünyesinde istihdam edilmiştir.

Mesleki eğitim biriminde yıl sonu itibarıyla 44 öğrenci eğitimlerine devam etmektedir. Kurulduğu günden bu yana Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi’nden 305 öğrenci mezun olmuştur.

Yaşam Pınarım Dergisi

2004 yılından bu yana yayın hayatında olan Yaşam Pınarım Dergisi, farklı çizgisi ve içeriğiyle Pınar’ın tüketicileriyle, iş ortaklarıyla, akademik ve bürokratik çevrelerle arasında bir bağ kurmaktadır. Özellikle anne ve babalara yönelik yararlı bilgiler içeren Yaşam Pınarım Dergisi, her 3 ayda bir basılmakta ve ücretsiz olarak dağıtılmaktadır.



Pınar Gazetesi

Her üç ayda bir yayımlanmakta olan Pınar Gazetesi, Pınar’a süt veren 15.000 üreticiye, 200-250 sözleşmeli veterinerlere, Pınar Et alım departmanının çalıştığı üreticilere yönelik olarak hazırlanmaktadır. Gazete; besicilik, süt teknolojileri, besi hayvanı sağlığı gibi konularda süt ve et hayvancılığı yapan çiftçiler için önemli bir başvuru kaynağıdır.

YBP Sistem Projeleri Bülteni

YBP İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü’nün hazırladığı Bülten, “Sistemden Haberler” başlığı altında 2010 tarihinden itibaren tüm Gıda Grubu’na her üç ayda bir yayımlanmaktadır. Bültenin amacı, Gıda Grubu’nda yer alan tüm proje ekipleri ile gerçekleştirilen sistemlerle ilgili devam eden-bitmiş projeler hakkında bilgilendirmeler yapmak ve sektörle ilgili teknolojik yenilikler hakkında çalışanlara vizyon sağlamaktır.

YBP Bayi Eğitimleri

Bayi SAP sistemleri ve operasyonel süreçler hakkında bayilere 2012 yılı içerisinde yapılan eğitimlerin tablosu aşağıdadır. Yeni kurulan bayilere

tüm süreçler hakkında SAP Geçiş adı altında 10 günlük birebir eğitimler verilmekte, personel değişikliği, ek kadro, güncellemeler adı altında da 4 ile 6 gün arası olmak üzere ek eğitimler düzenlenmektedir. Eğitimler sene başında ve aylık olarak planlanmaktadır.

YBP					Genel Toplam		
SAP Geçiş	Ek Eğitim	Toplam Bayi	Toplam Gün	Toplam Saat	Bayi	Gün	Saat
2	41	43	163	1.304			
Pınar Su							
SAP Geçiş	Ek Eğitim	Toplam Bayi	Toplam Gün	Toplam Saat			
28	21	49	260	2.080	107	542	4.336
Dyo Boya							
SAP Geçiş	Ek Eğitim	Toplam Bayi	Toplam Gün	Toplam Saat			
8	7	15	119	952			

YBP Satış Teknikleri Eğitimleri

2012 yılı itibari ile bayi ve bölgelerimizdeki satış personelini geliştirmeye yönelik satış teknikleri eğitimleri uygulamasına başlanmıştır. 2012 yılında farklı şehirlerde ve otellerde bir araya gelinerek toplamda 17 adet satış temsilcisi eğitimi ve 5 adet Ev Dışı Tüketim Kanalı’na yönelik genel eğitimler gerçekleştirilmiştir.



Dyo Akademi

Boyanın kaliteli olması kadar, doğru tekniklerle uygulanması da önem taşımaktadır. Bu nedenle Dyo, öncelikle profesyonel boyacı ustalarının AB Uyum Yasası çerçevesinde mesleki denklik ve yeterliliklerini sağlayacak eğitim görmeleri, yeni teknik ve teknolojilerden haberdar olmaları ve kişisel yetkinliklerini geliştirmeleri açısından Gebze Kampüs'te Dyo Akademi Eğitim Merkezini faaliyete geçirmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı iş birliği ile düzenlenen, teorik ve pratik uygulamalı olarak iki aşamalı gerçekleşen 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.

2012 yılında ülkemizin çeşitli noktalarında gerçekleştirdiğimiz Dyo Akademi Projesi sayesinde 393 ustamız belge sahibi olmuştur.

Dyo Usta Seminerleri

Her yıl Türkiye genelinde gerçekleştirilen ve geleneksel bir hal alan usta seminerleri 2012 yılında da yapılmıştır. 7.468 ustanın katıldığı seminerde ustaların mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak konularda bilgiler verilmiş ve yeni ürünler tanıtılmıştır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri Aktiviteleri

Ar-Ge ve Teknik Servis iş birliği ile Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi Matbaacılık Bölümlerine, bayilere, alt bayilere, sanayici müşterilere ve matbaa ustalarına yönelik teknik bilgileri aktarmak ve sektörel gelişmeleri paylaşmak amaçlı eğitim seminerleri düzenlenmektedir. Eğitim amaçlı toplu organizasyonlar gerçekleştirildiği gibi, kurum bünyesinde özel eğitim seminerleri de düzenlenmeye devam edilmektedir.

Çamlı Yem Besicilik Aktiviteleri

11-13 Mayıs 2012 "İzmir Yeniliğe Açılan Sayfa" konsepti ile gerçekleştirilen İş Ortakları Toplantısı,

30 Mart-25 Mayıs 2012 Milas Üretici Çalıştayı,

Temmuz 2012 Kemalpaşa-Salihli Çiftlik Yönetimi Yönetimi ve Çiftlikte Biyogüvenlik Seminerleri gerçekleştirildi.

Lise ve Üniversite Öğrencilerine Staj İmkânı

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 konularda 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 geçirmektedir. Üniversite öğrencilerine ise Haziran-Eylül ayları arasında şirketlerimizde staj imkanı tanınmaktadır. Yaşar Üniversitesi ve Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı ile iş birliği yapılmakta ve öğrencilerine ayrıca bir staj kontenjanı verilmektedir. 2012 yılında 542 üniversite öğrencisine staj imkanı sağlanmıştır.

Bununla birlikte 2012 yılında uzun dönemli staj programı olan "Yaşar'a / Yaşam'a Adım Programı (YAP)" düzenlenmiş 6 öğrenci 6 ay süre ile Pınar Su ve Yaşar Birleşik Pazarlama şirketlerimizde proje bazlı olarak görev yapmıştır. 2013 yılında da şirketlerimizin talepleri doğrultusunda proje bazlı staj uygulamasına devam edilecektir.

Üniversiteler ile İş Birliklerimiz

Yaşar Topluluğu şirketleri, üniversite öğrencilerinin projelerine destek olmanın yanı sıra düzenledikleri kariyer günlerine de katılım göstererek üniversite öğrencilerini desteklemektedir. Bu kapsamda 2012 yılında 6 üniversitenin kariyer gününe katılım gösterilmiştir.

Aynı zamanda Yaşar Topluluğu "Yaşar Kariyer Günü" kapsamında üniversite öğrencilerini kendi şirketlerinde de ağırlamaktadır. Programa seçilerek davet edilen 25 öğrenci arasında düzenlenen çeşitli yarışmalarda galip gelen 9 öğrenci, Yaşar Topluluğu yöneticilerinden koçluk olarak, birer saatlik seanslar halinde bir araya gelmiştir.

Sponsorluk ve Ödüllerimiz

Ana Sponsorluklarımız

Diğer Sponsorluklarımız



Pınar KSK

Pınar, spora olan katkısını Pınar Karşıyaka Basketbol Takımı'na sağladığı destekle sürdürmektedir. 1998 yılından bu yana Pınar Karşıyaka adıyla Türkiye Basketbol Birinci Ligi'nde mücadelesine devam eden basketbol takımını reklam bazında destekleyen Pınar, bu desteğiyle çocuklarda spor bilinci oluşturmaktadır. Ayrıca, her yıl 1.000'e yakın çocuk, Pınar'ın sponsorluğuyla Çiğli Selçuk Yaşar Tesisleri'nde spor yapma olanaklarından yararlanmaktadır.



Karşıyaka Spor Kulübü tarafından 01 Aralık 2012-10 Ocak 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilen 2. Selçuk Yaşar Futbol Turnuvası'nın ana sponsoru Pınar olmuştur.

Pınar Su, Türkiye Atletizm Federasyonu Resmi İçecek Sponsoru

İki yıldır Türkiye Atletizm Federasyonu'nun resmi içecek sponsorluğunu üstlenen Pınar Su, ulusal ve uluslararası organizasyonlara destek vererek su tedarikçisi olmaya devam etmektedir.

- KalDer'in 2012 yılında düzenlediği "Mükemmelliği Arayış Sempozyumu"na sponsorluk
- Ege Üniversitesi Gıda Mühendisliği Fakültesi dış cephe yenileme sponsorluğu,
- Euroleague Women Final Eight Organizasyonu sponsorluğu,
- 21-23 Mayıs 2012 tarihlerinde gerçekleştirilen "Ulusal Süt Zirvesi, Süt ve Süt Endüstrisi Konferansı" ana sponsorluğu,
- Boğaziçi Üniversitesi Mezunlar Derneği (BÜMED) Çocuk Şenliği Organizasyonu ana sponsorluğu,
- Türkiye Kalite Derneği ve Bornova Belediyesi ortaklığında düzenlenen Güvenli Gıda Günleri'ne sponsorluk,
- Ege Üniversitesi I. Ulusal Enerji Verimliliği Zirvesi'ne sponsorluk,
- "Erken Yaşta Dil Eğitimi Sempozyumu"na sponsorluk,
- 5-6 Nisan 2012 tarihlerinde Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Fakültesi tarafından düzenlenen "13. Pediatri Günleri"ne sponsorluk,
- Karşıyaka Belediyesi ve Otistik Çocukları Koruma ve Yönlendirme Derneği iş birliğiyle gerçekleştirilen "Otizm Şenliği"ne sponsorluk,

- Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından düzenlenen 8. Kişisel Gelişim Seminerleri'ne sponsorluk,
- Uluslararası Atletizm Federasyonları Birliği tarafından gerçekleştirilen Türkiye, Balkan ve Dünya Salon Atletizm Şampiyonalarına Ulusal Tedarikçi sponsorluğu,
- "paintistanbul" 2012 Boya Sanayi Hammadde ve Yardımcı Maddeler Fuar ve Kongresi ana sponsorluğu,
- Rixos Cup Basketbol Turnuvası'na sponsorluk,
- 5.si düzenlenen Uluslararası Telekom İzmir Cup Challenger Tenis Turnuvası'na destek,
- 13-14-15 Aralık 2012 tarihlerinde Çırağan Sarayı'nda düzenlenen 2012 yılı 3. Boğaziçi Bölgesel Ortaklık Zirvesi sponsorluğu,
- Ege İhracatçılar Birliği tarafından Swissotel Grand Efes'te gerçekleştirilen Gıda Ar-Ge Proje Pazarı organizasyonuna sponsorluk,
- İzmir Kalite Derneği tarafından Mayıs ayında gerçekleştirilen "13. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu" sponsorluğu,
- 4 Temmuz 2012 tarihinde Swissotel Grand Efes'te Seatrade ve İzmir Ticaret Odası iş birliğiyle

- düzenlenen Türkiye Kruvaziyer Forumu sponsorluğu,
- 13 Ekim 2012 tarihinde İzmir Veteriner Hekimleri Odası tarafından Ege Anemon Otelinde düzenlenen "Tek Sağlık: Süt ve Süt Ürünleri Çalıştayı" sponsorluğu,
- 15 Kasım 2012 tarihinde İstanbul Maslak Sheraton Otel'de gerçekleştirilen "11. Yönetim Zirvesi Organizasyonu" sponsorluğu,
- 13 Aralık 2012 tarihinde Ege Üniversitesi Tire Kutsan Meslek Yüksek Okulu tarafından Tire'de gerçekleştirilen "Tire Süt Sempozyumu" sponsorluğu,
- 7-17 Aralık 2012 tarihlerinde Toplumsal Araştırmalar Kültür ve Sanat Vakfı (TAKSAV) desteğiyle gerçekleştirilen "1. Uluslararası İzmir Tiyatro Festivali" sponsorluğu,
- Starlight Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilen "48. Türk Pediatri Kongresi" sponsorluğu,
- Lütfi Kırdar Kongre ve Sergi Sarayı'nda düzenlenen Müşteri Çağında Pazarlama Zirvesi 2012 etkinliği sponsorluğu,
- Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası (TÜGİS) tarafından İstanbul Grand Cevahir Kongre ve Kültür Merkezi'nde düzenlenen "Dünya Gıda Günü" etkinliği sponsorluğu,

Ayrıca;

- Ar-Ge Merkezi Zirvesi,
- İMSAD Kalite Zirvesi,
- Türkiye Tenis Turnuvası,
- Fethiye Tenis-Kayak-Dağcılık Kulübü,
- Çanakkale Gündoğdu Köyü İlköğretim Okulu,
- Ege Üniversitesi Piri Reis Araştırma Gemisi sponsorlukları gerçekleştirilmiştir.

Fuarlar ve Kongreler

Pınar, 81. İzmir Enternasyonal Fuarı'nda Yaşar Holding Gıda ve İçecek Grubu standı içinde yer alarak ürünlerini sergilemiştir.

Pınar, Dubai'de düzenlenen Orta Doğu'nun en prestijli ve katılımı yüksek fuarı "GULF FOOD 2012" katılarak ürünlerini uluslararası piyasalara daha yakından tanıtmaya olanağı bulmuştur.

Türkiye Aşçılar Federasyonu ve Antalya Şefler Birliği tarafından düzenlenen IV. Uluslararası Altın Kep Aşçılar Yarışması, Pınar'ın ana sponsorluğunda Antalya Expo Center Fuar ve Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilmiştir. Yarışmaya Türkiye'nin her yerinden 2.500'e yakın aşçı katılmıştır.

Uludağ Profesyonel Aşçılar Derneği tarafından düzenlenen Ulusal Gastronomi Yemek Yarışması, Pınar'ın ana sponsorluğunda Bursa Merinos Fuar ve Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilmiştir. Yarışmaya Türkiye'nin her yerinden 300'e yakın aşçı katılmıştır.

Çamlı Yem Besicilik

Balık yeminde 07-09 Haziran 2012 tarihinde Future Fish Eurasia 2012,

Büyükbaş hayvan yemi konusunda Agroexpo,

13-16 Kasım tarihlerinde ödül kazanan bayilerle birlikte EuroTier fuarlarına katılım sağlanmıştır.

Ödüllerimiz

• Pınar Süt'e FAO ödülü
Türkiye Gıda İşverenleri Sendikası (TÜGİS)'nin düzenlediği "Tarımsal Kooperatifler Dünyayı Beslemenin Anahtarı"dır temalı Dünya Gıda Günü'nde, Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) tarafından Gıda Sektörü'ne Katkı Ödülü'ne layık görüldü.

• Basım endüstrisine hizmet eden herkesin oy vererek tedarikçi ve şirketler arasında kendilerine en yakın buldukları tedarikçi şirketini belirleme anket çalışmasının sonucunda, Dyo Matbaa Mürekkepleri, Web Baskı Mürekkepleri Kategorisi'nde birincilik ödülüne sahip oldu.

• Dyo Boya'ya Kocaeli Sanayi Odası'nın 18. Şehabettin Bilgisu Çevre Ödülü Yarışması'nda "Büyük İşletme Kategorisi Çevre Ödülü" verildi.

• Ambalaj Sanayicileri Derneği (ASD) tarafından düzenlenen Ambalaj Ay Yıldızları 2012 Yarışması'nda

Ambalaj Malzemeleri Kategorisinde ödül: "Pınar Açbitir Salam"

Grafik Tasarımı Kategorisinde ödül: "Pınar Gurme Sucuk"

• YBP, Altınokta Eğitim ve Kültür Vakfı'na 2012 yılında yaptığı desteklerden dolayı Vakıf tarafından verilen teşekkür plaketi almaya layık görüldü.

• 2012 yılında Altın Yunus Voleybol Takımı, Çeşme Kaymakamlığı'nın organize ettiği Geleneksel Spor Müsabakaları Turnuvasında Çeşme Şampiyonluğunu kazandı.

• KalDer ve uluslararası araştırma kuruluşu KA Araştırma'nın ortak girişimi olarak yürütülen Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi (TMME) 2012 yılı 2. çeyrek sonuçlarına göre Pınar, Ambalajlı Su Kategorisi'nde 2011'de olduğu gibi, Türkiye'nin en beğenilen markası seçildi.

GRI Endeksi ve KİS İlkeleri

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 (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	6-7 8-9
2. Kurumsal Profil				
2.1 Kurum adı		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	4-5
2.2 Başlıca markalar, ürünler ve/veya hizmetler		Tam	Kısaca Yaşar Holding	10-11
2.3 Ana bölümler, faal şirketler (operating companies), yan kuruluşlar ve ortak girişimler de dahil, kurumun operasyonel yapısı		Tam	Kısaca Yaşar Holding	10-11
2.4 Kurumun merkezinin bulunduğu yer		Tam	Arka Kapak İçi	
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	10-11
2.6 Kurumun mülkiyet niteliği ve yasal şekli		Tam	Kısaca Yaşar Holding	10-11
2.7 Hizmet verilen pazarlar (coğrafi dağılım, hizmet verilen sektörler ve müşteri/faydalanıcı çeşitleri de dahil)		Tam	Kısaca Yaşar Holding	10-11
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	10-11
2.9 Raporlama dönemi esnasında gerçekleşen büyüklük yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler		Tam	Rapor İçeriğinin Belirlenmesi	5
2.10 Raporlama esnasında alınan ödüller		Tam	Ödüllerimiz	113
3. Rapor Parametreleri				
Rapor Profili				
3.1 Sağlanan bilgilerin ait olduğu raporlama dönemi (Mali yıl/takvim yılı)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	4-5
3.2 En son yayınlanan raporun tarihi (varsa)		Tam		120
3.3 Rapolama döngüsü (yıllık, iki yıllık vs.)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	4-5
3.4 Rapor ve içeriği hakkındaki sorular için iletişim adresi		Tam		120
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	4-5
3.6 Raporun sınırı (Ülkeler, bölümler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, ortak girişimler, tedarikçiler)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	4-5

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	Raporlama Yaklaşımımız	4-5
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	5
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	4-5
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	4-5
3.11 Raporda uygulanan sınır, kapsam ve ölçüm yöntemlerinde daha önceki raporlama periyotlarına göre yaşanan önemli değişiklikler		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	4-5
GRI İçerik Endeksi				
3.12 Raporda yer alan Standart Açıklamaların yerin gösteren tablo		Tam	GRI Endeksi	114-118
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 hazırlanmış ve bağımsız denetimden geçmemiştir.	
4. Yönetişim, Taahhütler ve Katılım				
Yönetişim				
4.1 Stratejinin veya kurumsal idarenin belirlenmesi gibi özel görevlerden sorumlu olan en yüksek yönetim organına bağlı olan kurallar da dahil, kurumun yönetim yapısı		Tam	Yöneticilerimiz	28-29
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	30-31
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	30-31

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	30-31
4.6 En yüksek yönetim organının çıkar çatışmalarından kaçınmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konan süreçler		Tam	Risk Yönetimi İş Etiği	34-35 36-37
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	32-33
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	38-39
Paydaş Katılımı				
4.14 Kurum tarafından katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi		Tam	Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri ile İş Birliği	52-53
4.15 Katılım yapılacak paydaşların kimler olacağını belirlenmesi ve seçimlerine dair esaslar		Kısmi	Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri ile İş Birliği	52-53
Ekonomik				
Yönetim Yaklaşımı				
EC1 Gelirler, işletme maliyetleri, çalışan ücretleri, başlıklar 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 ve Faaliyet Raporlarından ulaşılabilir. www.yasar.com.tr www.investyh.com	
EC5 Önemli operasyon yerlerinde yerel asgari ücrete kıyasla standart başlangıç düzeyi oranlarının aralığı	KİS 1	Kısmi	Ücret Yönetim Sistemimiz	56
EC7 Önemli operasyon yerlerinde yerel işe alma usulleri ve yerel halktan işe alınmış üst yöneticilerin oranları	KİS 6	Tam	İşe Alım İstihdam Verilerimiz	54-55 80-81
Çevresel				
Yönetim Yaklaşımı				
EN2 Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş malzemelerin yüzdesi	KİS 8, KİS 9	Kısmi	Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi	78-79
EN3 Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi	KİS 8	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele	40-43
EN4 Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi	KİS 8	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele	40-43

GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
EN5 Kaynakların korunması ve verimliliği artırma çalışmaları sayesinde sağlanan enerji tasarrufu	KİS 8, KİS 9	Kısmi	Enerji Verimliliği	48-49
EN6 Enerji verimliliği sağlayan veya yenilenebilir enerji kullanan ürün ve hizmet sağlama girişimleri ve bu girişimlerin sonucunda enerji gereksinimindeki azalmalar	KİS 8, KİS 9	Kısmi	Enerji Verimliliği	48-49
EN7 Dolaylı enerji tüketimini azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar	KİS 8, KİS 9	Kısmi	Enerji Verimliliği	48-49
EN8 Kaynağına göre toplam su çekimi	KİS 8	Kısmi	Su Yönetimi	76-77
EN18 Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar	KİS 7, KİS 8, KİS 9	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele Enerji Verimliliği	40-43 48-49
EN22 Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı	KİS 8	Kısmi	Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi	78-79
EN23 Önemli sızıntıların toplam sayısı ve hacmi	KİS 8	Tam	Çevre Duyarlılığımız ve İlkelerimiz	72-73
EN24 Basel Sözleşmesi, Ek I, II, III ve VIII koşulları kapsamında tehlikeli kabul edilen atıklarından taşınan, ithal edilen, ihraç edilen ya da işlem görenlerin ağırlığı ve uluslararası sevkiyatı yapılan taşınan atıkların yüzdelik payı	KİS 8	Tam	Çevre Duyarlılığımız ve İlkelerimiz	72-73
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	78-79
EN27 Satılmış ürünlerin ve bunların ambalaj malzemelerinin kategorilerine göre geri toplanma yüzdesi	KİS 8, KİS 9	Tam	Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi	78-79
İş Gücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş Yönetim Yaklaşımı				
LA1 İstihdam türüne, iş sözleşmesine ve bölgesine göre toplam işgücü		Tam	İstihdam Verilerimiz	80-81
LA2 Yaş grubuna cinsiyete ve bölgeye göre personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı	KİS 6	Tam	İstihdam Verilerimiz	80-81
LA4 Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi	KİS 1, KİS 3	Tam	Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi	70-71
LA5 Toplu sözleşmelerde belirtilip belirtilmediği de dahil, önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari ihbar süresi	KİS 3	Tam	Çalışanların Yasal Hakları	57
LA7 Yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımı	KİS 1	Kısmi	İş Güvenliği	66-69
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	66

KİS İlkeleri

GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
LA9 Sendikalarla yapılan toplu sözleşmelerin kapsamına giren sağlık ve güvenlik konuları	KİS 1	Tam	Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi	70-71
LA10 Çalışan kategorisine göre yıllık olarak çalışan başına düşen yıllık ortalama eğitimi saatleri		Tam	Çalışan Gelişimi Hakkı	60-65
LA11 Çalışanların istihdam edilebilirliğinin sürekliliğini destekleyen ve onlara kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları		Tam	Çalışan Gelişimi Hakkı	60-65
LA12 Düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesi		Tam	Performans Yönetim Sistemi	64
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	82-85
			Çalışanların Yaş Ortalaması Göstergeleri	85-87
LA14 Çalışan kategorisine göre erkek çalışanların kök ücretlerinin kadınlarınkine göre oranı	KİS 1, KİS 6	Tam	Ücret Yönetim Sistemi	56
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	56
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	56-57
HR8 Kurumun operasyonlarıyla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki kurum politikaları veya prosedürleri konusunda eğitilen güvenlik personelinin yüzdesi	KİS 1, KİS 2	Tam	Güvenlik Hizmetleri	69
Toplum				
Yönetim Yaklaşımı				
SO2 Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı	KİS 10	Kısmi	Risk Yönetimi İş Etiği	34-35 36-37
SO4 Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler	KİS 10	Kısmi	Risk Yönetimi İş Etiği	34-35 36-37
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	94-95

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 İş Gücü	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 arttıracak 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 etmelidir.

Raporun Adı	Dönemi	Yayımlanma Tarihi	Raporun Kapsamı
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 2012 Sürdürülebilirlik Raporu	01.01.2012 - 31.12.2012	06.07.2013	14-27 sayfalarda belirtilen şirketler

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 2012 Sürdürülebilirlik Raporu” sadece bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır ve Rapor’un kapsadığı döneme ait doğru ve güvenilir olduğuna inanılan bilgi ve kaynaklar kullanılmıştır. Bu Rapor’da yer alan içerik herhangi bir beyan, garanti veya taahhüt olarak yorumlanamayacağı gibi, bu içeriğin eksiksiz ve değişmez olduğu garanti edilmemektedir.

Bu Rapor’un, her hakkı Yaşar Holding A.Ş.’ye aittir.

Sürdürülebilirlik Raporlama Ekip Üyelerine Teşekkür

Yaşar 2012 Sürdürülebilirlik Raporu’nun hazırlanmasındaki katkıları nedeni ile;

Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi,

Sürdürülebilirlik Raporlama Ekip Üyeleri,

Karbon Ayak İzi Ekip Üyelerine ve

Karbon Liderlerimize içten teşekkürlerimizle...



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 Sok. 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

