



Yaşar 2013 Sürdürülebilirlik Raporu



Yaşar

daha iyi bir yaşam için

İçindekiler

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

Kurumsal Profil

Gıda ve İçecek Grubu

- 12 Pınar Süt
- 13 Pınar Et
- 14 Pınar Su
- 15 YBP
- 16 Çamlı Yem Besicilik

Boya Grubu

- 17 Dyo Boya
- 18 Dyo Matbaa Mürekkepleri

Temizlik Kağıtları Grubu

- 19 Viking Kağıt

Ticaret ve Hizmet Grubu

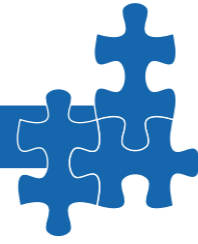
- 20 Altın Yunus
- 21 Desa Enerji
- 21 Astron

Yaşar Topluluğu'nda Yönetişim

- 22 Yöneticilerimiz
- 24 Kurumsal Yönetim
- 26 Kurumsal İtibar Yönetimi
- 28 Risk Yönetimi, Risk Yönetimi Anlayışımız ve Yolsuzlukla Mücadele
- 30 İş Etiği

Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

- 34 Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele
- 40 Enerji Verimliliği
- 44 Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri İle İş Birliği
- 46 Çalışanlarımız
- 62 Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz
- 70 Toplumla İlişkilerimiz
- 78 Yönetim Sistemleri Çalışmalarımız
- 82 **Bulduğumuz Sektördeki Gelişime Destek**
- 86 **Toplumsal Katkı Projelerimiz**
- 92 **Eğitim ve Yayınlarımız**
- 100 **Sponsorluklarımız ve Ödüllerimiz**
- 106 **GRI Endeksi ve KİS İlkeleri**



Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik, "gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama olanaklarını ellerinden almadan, şimdiki neslin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi" olarak tanımlanmaktadır. Özellikle son yıllarda "sosyal sorumluluk" çalışmalarının ve artan tüketici bilincinin bir parçası olarak kabul edilse de sürdürülebilirlik, herkesin birleşeceği çok daha vizyoner bir bakış açısının yanı sıra değer yaratmayı gerektirmektedir.

Ekonomik, çevresel ve sosyal olmak üzere üç boyuta sahip olan bu kavram; tüketicilerin artan bilinci ve farkındalığı, bireysel ve kurumsal yatırımcıların talepleri, yatırım finansmanında sürdürülebilirlik risklerinin değerlendirilmesi ve sivil toplum örgütlerinin yönlendirmeleri ile yaşam tarzlarını ve iş modellerini dönüştürmektedir. Bu dönüşümün bir parçası olmak ve kaynak akışındaki kısıtlamaları dikkate alarak gelecek için her kesimin sahipleneceği bir vizyon oluşturmak, sürdürülebilirlik kavramının ekseninde mümkün görünmektedir.

Ekonomik çözümleri, çevresel yönetimi ve toplumsal sorumlulukları bir arada ele almayı sağlayan sürdürülebilirliğin ortaya koyduğu yeni iş modeli, sürdürülebilir bir gelecek için eşsiz fırsatlar sunmaktadır ve kurumsal vatandaşlık sorumluluğunun

bilincinde olan iş dünyası, bu yeni iş modelini kurum kültürü ile birleştirerek gelecek nesillere olan sorumluluğunu yerine getirmektedir.

Kurulduğu günden bu yana ekonomik gelişimin yanı sıra toplumsal gelişime katkı sunan ve toplumun paylaştığı ortak değerler üreten Yaşar Topluluğu, geleneğinde var olan sürdürülebilirlik yaklaşımını faaliyetlerinin odağında tutmaktadır.

2007 yılının Kasım ayında imzaladığı Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi (KİS) ile çok daha sistematik bir sürdürülebilirlik yaklaşımı izleyen Yaşar Topluluğu, 2009 ve 2010 yıllarına ait İlerleme Bildirimi Raporları'nı yayımlayarak paydaşlarının dikkatine sunmuştur.

Faaliyetlerini "daha iyi bir yaşam için" hedefi ile "hayata değer katmak" üzere sürdüren Yaşar Topluluğu, faaliyetlerinin sonuçlarını da şeffaflık ilkesi çerçevesinde bu raporlar ile paylaşmıştır. Yaşar Topluluğu, sürdürülebilirlik çalışmalarının yanı sıra bu çalışmalarının raporlanma sistematiğini de sürekli iyileştirmektedir.

Yaşar Topluluğu olarak "Yaşar 2011" ve "Yaşar 2012" Sürdürülebilirlik Raporları'ndan sonra "Yaşar 2013" Sürdürülebilirlik Raporumuzu da sizlere sunmaktan mutluluk duymaktayız.

İlerleme Bildirimi Raporlarımız ve "Yaşar 2011" ve "Yaşar 2012" Sürdürülebilirlik Raporlarımızda olduğu gibi, bu raporumuzun hazırlanmasında da BM KİS ve Küresel Raporlama Girişimi (GRI)'nin raporlama ilkelerini dikkate almış bulunmaktayız.

GRI Nedir?

Güvenilirlik, tutarlılık ve karşılaştırılabilirlik ilkeleri çerçevesinde ve belirlenmiş, uluslararası alanda kabul görmüş standartlarda raporlama yapmak, uygulamada ve sonuçların değerlendirilmesinde önemli bir kolaylık sağlamaktadır.

GRI'nın sunduğu "Sürdürülebilirlik Raporlaması Rehberi", bu anlamda kurumlar için önemli bir kaynak teşkil etmektedir. Devletler, iş dünyası, yatırımcı çevreleri gibi paydaşlar tarafından kabul gören ve onaylanan GRI "Sürdürülebilirlik Raporlaması Rehberi", dünya çapında standart hale getirilmiş tek sürdürülebilirlik raporlaması çerçevesidir.

Şirketlerin kendi istekleriyle hazırlayacakları, sürdürülebilirlik ile ilgili çevresel, ekonomik ve sosyal faaliyetlerini ve bu faaliyetlerin sonuçlarını raporlayabilecekleri bir çerçeve sunan Rehber, Yaşar Topluluğu'nun raporlama yaklaşımının unsurlarından birini oluşturmaktadır.

Kar amacı gütmeyen ve birçok paydaşa sahip bir kuruluş olan GRI, uluslararası kurum ve

kuruluşlarla yakın iş birliği içinde çalışmakta ve dünya çapında faaliyet göstermektedir.

Yaşar 2013 Sürdürülebilirlik Raporumuz, Yaşar Topluluğu şirketlerinin ilgili tüm departmanlarının desteği ile hazırlanmış olup, veri ve bilgi toplama süreci Kurumsal İlişkiler Koordinatörlüğü'nce yönetilmiştir. Rapor çalışmalarında, Yönetim Kurulu Başkanımız liderliğinde çalışmalarını sürdüren Sürdürülebilirlik Komitesi ile Sürdürülebilirlik Raporlama Ekip Üyeleri, Karbon Liderleri ve Karbon Ayak İzi Ekipleri yer almıştır.

Rapor İçeriğinin Belirlenmesi

Raporumuz kurumsal profil başlığı altında bulunan 11 yurt içi şirketin, 01.01.2013 ve 31.12.2013 tarihleri arasında Türkiye'de yürüttüğü faaliyetleri ve projeleri kapsamaktadır.

Ayrıca rapor içeriğinde Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Pınar Enstitüsü ve Selçuk Yaşar Spor ve Eğitim Vakfı tarafından kurulan Yaşar Üniversitesi 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



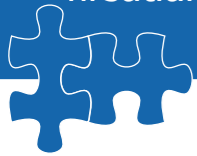
www.unglobalcompact.org/participants/detail/10228-Yasar-Holding-Co



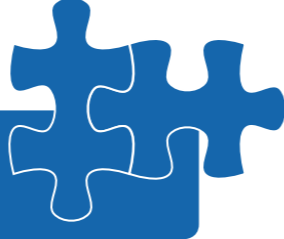
Kurumsal Profil

Şirket İsmi:	Yaşar Holding A.Ş.
Faaliyet Alanı:	Gıda-içecek, boya, tarımsal üretim, kağıt, ticaret-hizmet
Çalışan Sayısı:	7.400
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

Ekonomik çözümleri, çevresel yönetimi ve toplumsal sorumlulukları bir arada ele almayı sağlayan sürdürülebilirliğin ortaya koyduğu yeni iş modeli, sürdürülebilir bir gelecek için eşsiz fırsatlar sunmaktadır.



Sürdürülebilirlik Ekseninde Değer Üretiyoruz



Sürdürülebilirliğin farklı boyutlarıyla uğraştıkça, bize sadece iklim değişikliğiyle mücadeleyi, atıkların azaltılmasını ve dönüştürülmesini değil, bunların çok ötesinde bir alanı işaret ettiğinin farkına varıyoruz.

2007 yılında BM KİS imzası ile başlayan, 2009 yılında ilk raporumuzu yayımlayarak taçlandırdığımız sürdürülebilirlik yolculuğumuz devam ediyor. Bu yolculuk, Yaşar Topluluğu olarak dünyaya, doğaya ve insanlığa farklı bir açıdan bakmamızı sağlayarak, düşünce biçimimizi ve aksiyonlarımızı değiştiriyor.

2013 yılı raporumuz sürdürülebilirlik için attığımız adımları ve önlemlerimizi içermekte. Daha önceki yıllarda belirlediğimiz ve duyurduğumuz "Yaşar

Topluluğu'nun Sürdürülebilirlikte Öncelikli Alanları" kapsamında, sürdürülebilir tarım, hayvancılık, sözleşmeli çiftçilik, paydaşlarımızla diyalog ve sorumlu üretim, odaklandığımız alanlardır.

Dünyamızın sınırlı kaynaklarıyla yaşayabilmek, gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakabilmek için, daha verimli olmamız gerektiğini biliyoruz. Yarattığımız değeri büyütürken, çevresel ayak izimizi azaltmanın/ arttırmamanın tek yolu verimliliğimizi arttırmaktır.

Çalışanlarımızın "Yaşar vizyonu"na ve "Yaşar değerleri"ne uygun, mükemmel seviyede performans göstermeleri için bilgi ve becerilerinin gelişmesine önem veriyoruz.

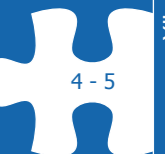
Özellikle, istihdamda kadının rolünün güçlenmesi için her türlü inisiyatifte etkin olarak yer alıyor, faaliyetlerimize aktarmaya çalışıyoruz.

Üretimde mükemmeliğimiz ve sürdürülebilirliğimiz tedarikçilerimizle birebir bağlantılı. Bu nedenle tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik koşullarını yerine getirmesini bekliyor, tedarik zincirimizin bu anlamda güçlenmesi için onlarla birlikte çalışıyoruz ve çalışmaya da devam edeceğiz. Yaşar Topluluğu'nun dışa açılan yüzlerinden biri olan bayilerimizle de bu yolculuğumuzu daha etkin ve güçlü olarak sürdürmek istiyoruz.

İdil Yiğitbaşı
Yönetim Kurulu Başkanı



Dünyamızın sınırlı kaynaklarıyla yaşayabilmek, gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakabilmek için, daha verimli olmamız gerektiğini biliyoruz.





İş modelimizin dayanıklılığı ve güvenilirliği, başarımızın en önemli yapı taşlarından birisi. Bu nedenle gelecekte karşılaştığımız riskleri öngörmek ve önlemler alabilmek ya da önlem alınmasına katkıda bulunmak, iş hayatımızın başarı ile sürdürülebilmesi açısından kritik öneme sahip.

İklim değişikliği önemli bir risk olarak görünmekle beraber, asıl önemli nokta, fiziksel, sosyal ve entelektüel dünyaların birbiri ile ne denli sıkı bir bağ içinde olduğunun farkında olmak.

İşte bu nedenle demografik değişimler, Avrupa'da ve Japonya'da nüfusun yaşlanması, iklim değişikliği ile yaşanacak olan yer değiştirmelerin yaratacağı etkiler, bizler için son derece önemli. İklim değişikliğinin gıda güvencesi

ve gıda güvenliği üzerine olası etkileri, riskin diğer boyutu.

Global risklerle baş edebilmek ve risklerin yarattığı fırsatları başarıya dönüştürmek adına kurumsal kültürümüzü besliyor ve daha da güçlendiriyoruz.

Günümüzde kadın erkek eşitliği güncel bir konu olmaya devam ediyor. Ekonomik kalkınmada insan vazgeçilmez bir unsur olduğuna göre, kadın olmadan sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak da mümkün değil. İşte bu nedenle Topluluğumuz "İşte Eşitlik Platformu"nun üyesi oldu. Bu amaçla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile yakın temasta çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Çalışan varlığımızın kapasitesi ile güzel çalışmaların altına imza atmaya devam ediyoruz. Düşük karbon ekonomisine katkılarımız,

karbon ayak izi grup liderlerimiz aracılığıyla devam ediyor.

Biliyoruz ki, ülkemiz su kaynakları açısından sonsuz bir zenginliğe sahip değil. Sürdürülebilirlik Komitemiz, şirketlerimizde su anketi uygulaması yaparak mevcut resmi somutlaştırdı. İyileştirmeye açık alanlar saptandı ve eğitim ihtiyaçları belirlendi. Tıpkı karbon ayak izi çalışmamızda olduğu gibi, kendi ekiplerimiz aracılığıyla uluslararası standartta hesaplamalarımızı yaparak su kullanımımızı azaltacağız.

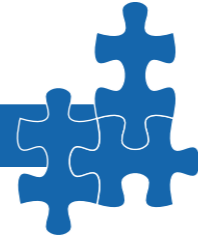
Sürdürülebilirlik adına yaptığımız ve birkaç başlığına değinebildiğim çalışmalarını bu rapor aracılığıyla sizlerle paylaşmaktan büyük mutluluk duyuyorum.

Dr. Mehmet Aktaş
İcra Başkanı

Sürdürülebilirliğin en önemli adımı; fiziksel, sosyal ve entelektüel dünyaların birbiri ile ne denli sıkı bağ içinde olduğunun farkında olmak.



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)

Altısı halka açık olmak üzere toplam 20 şirketi, 19 fabrika ve üretim tesisi, 2 vakfı ve 7.400 çalışanı ile gıda ve içecek, boya, dış ticaret, tarımsal üretim, temizlik kağıtları, turizm ve enerji sektörlerinde faaliyet gösteren Yaşar Topluluğu'nun temelleri 1945 yılında atılmıştır.

1945 yılından bu yana ülke ekonomisine ve toplumsal refaha önemli katkılar sunan Yaşar Topluluğu, ürünleri ile tüketicilerinin yaşam kalitesini yükselttiği gibi, ürettiği değerlerle toplumun sosyal gelişimini sürdürülebilir kılacak adımlar atmaktadır.

Türkiye'nin önde gelen topluluklarının arasında yer alan Yaşar Topluluğu'na bağlı şirketler, faaliyet gösterdikleri sektörlerin lider kuruluşları arasında yer almaktadır.

Yaşar Topluluğu, tüketici tercihlerinde ilk sıralarda yer alan ve yüksek pazar payı bulunan "Pınar" ana markası ile "Gıda ve İçecek" iş kolunda, süt ve sütü ürünlerden et ve suya kadar pek çok kategoride geniş bir ürün portföyü ile faaliyet göstermektedir. Süt, sürdürülebilir peynir, şarküteri ve dondurulmuş et ürünleri alanlarında sektör liderliğini sürdüren Pınar, gerçekleştirdiği yatırımlarla da bölgesel kalkınmayı desteklemektedir. 2014 yılı içinde faaliyetine başlaması planlanan Pınar Süt Şanlıurfa Fabrikası, bölgenin ekonomik ve sosyal gelişimine katkı sunacaktır.

Pınar, yurt dışında faaliyet gösteren şirketleri ile de Türkiye'nin dünya markaları arasındaki liderliğini ve iddiasını sürdürmektedir. Pınar Foods

GmbH şirketi ile Almanya'da faaliyet gösteren Pınar, Dubai'de HDF FZCO ile başta Körfez ülkeleri olmak üzere Orta Doğu'da kaliteli ve güvenilir bir bölgesel marka olma misyonu ile hareket etmektedir.

Turquality Programı kapsamında desteklenen Pınar, AB ülkelerinde satışa sunulan ilk Türk süt markası olmuştur.

Boya sektöründe ise 1927 yılına dayanan bir geçmişe sahip olan Yaşar Topluluğu, yurt içinde ve yurt dışında Yaşar Boya Grubu'na bağlı 5 şirketi ile inşaat, sanayi, mobilya, otomotiv boyaları ve matbaa mürekkepleri alanlarında faaliyet göstermektedir. Turquality Programı kapsamında desteklenen "Dyo" ve "Dewilux" markaları ile tüketicilere 1.100 değişik ürün, 3.200 farklı ambalaj ve 6.000 farklı renk

seçeneği sunulmaktadır. Dyo Boya'nın, Mısır'da Sipes ortaklığı ile oto tamir boyaları ve mobilya boyaları üreten ve Romanya'da inşaat boyaları üreten bir fabrikası, Rusya'da ise Kemipex Satış, Pazarlama ve Üretim Tesisi bulunmaktadır.

Yaşar Topluluğu'nun 2013 yılında brüt cirosu 3,6 milyar Türk Lirası olarak gerçekleşmiştir.

Her faaliyetini kurumsal vatandaşlık ve sorumluluk anlayışı ile sürdüren Yaşar Topluluğu, 2007 yılında BM KİS'i imzalamış ve kurum geleneğinin bir parçası olan sürdürülebilirliğe olan bağlılığını ortaya koymuştur. Bu kapsamda 2009 ve 2010 yıllarına ait İlerleme Bildirimi Raporları'nı yayımlayan Yaşar Topluluğu, raporlama yaklaşımını ve sistematüğünü bir adım daha ileriye taşıyarak "Yaşar 2011",

"Yaşar 2012" ve "Yaşar 2013" Sürdürülebilirlik Raporları'nı BM KİS ve GRI çerçevesinde hazırlamış, kurumsal sorumluluk ve sürdürülebilirlik konusunun kurum içindeki değerini göstermiştir.

BM tarafından başlatılan "Kadını Güçlendirme İlkeleri"nin CEO Destek Beyannamesi'nin imzacıları arasında yer alan ve bu alandaki desteğini sürdüren Yaşar Topluluğu, Dünya Ekonomik Forumu tarafından gündeme getirilen ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde sürdürülen "İş'te Eşitlik Platformu"nun çalışmalarında da yer almaktadır.



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 sunmak.



Önce Tüketicilerimiz ve Müşterilerimiz

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



Operasyonel Mükemmeliyetçiliğimiz

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



İnsan Kaynağımız

"Bilim, Birlik, Başarı" meşalemizin ışığında eğitilmiş, deneyimli, aidiyet ve sahiplik duygusu yüksek, bilime dayalı tüm gelişmelere 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, kültür ve sanata destek verme geleneğimizi sürdürürüz.

Kurumsal Profil Gıda ve İçecek Grubu



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



Borsa İstanbul'a kote bir Yaşar Topluluğu şirketi olan Pınar Süt, 1973 yılında İzmir'de kurulmuş ve Türkiye'nin ilk modern süt ve süt ürünleri fabrikası olarak faaliyetine başlamıştır. Pınar Süt, üretimini 110.075 m² alan üzerine kurulu olan İzmir ve 150.000 m² alana sahip olan Eskişehir fabrikalarında gerçekleştirmektedir.

Pınar Süt, faaliyet gösterdiği coğrafyanın gelişimine katkı sunmaktadır; İzmir ve Eskişehir



fabrikaları ile yarattığı değeri büyütme amaçlayan şirket, 2012 yılında alınan karar ile Şanlıurfa'da 100.000 m² alan üzerine Pınar Süt fabrikası kurmak üzere çalışmalara başlamıştır. 2014 yılı içinde faaliyetine başlayacak olan Pınar Süt Şanlıurfa Fabrikası ile şirketin süt işleme kapasitesi yıllık 180 milyon litre artacaktır. Söz konusu yatırım, yaratacağı istihdam ve ihracat olanakları ile bölgenin kalkınmasında önemli bir paya sahip olacaktır.

Sağlıklı nesillerin yetiştirilmesine ve toplumun yaşam kalitesinin artırılmasına katkı sunan Pınar Süt, sağlıklı, kaliteli, lezzetli ve güvenilir 300'ü aşkın ürünü ile tüketicilerinin hayatına değer katmayı sürdürmektedir.

Tüketici beklentilerini, yenilikçi ve dinamik yapısı ile karşılayan Pınar Süt, hem sektörel hem de küresel gelişmeleri yakından takip ederek hızlı ve etkili atılımları ile nesiller boyu süren bir güven oluşturmuştur.

Ürünleri, yatırımları, kurumsal ilke ve değerleri ile toplumun ekonomik ve sosyal gelişimini destekleyen şirket, sürdürülebilirlik kapsamında taahhütlerini yerine getirmeye devam etmektedir.

www.pinar.com.tr

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



Sağlıklı, kaliteli ve güvenilir ürünleri ile tüketicilerinin yıllara dayanan güvenini koruyan Pınar Et, Türkiye'nin dünya ve AB standartlarına uygun üretim yapan ilk özel sektör entegre et tesisidir.

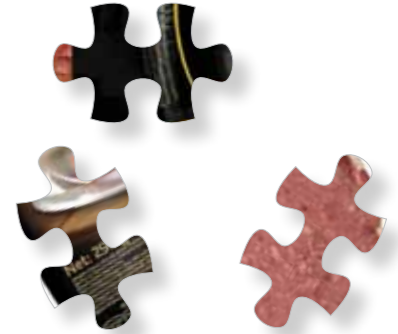
Kuruluşundan bu yana gerek kaliteli ürünleri gerekse inovatif üretim anlayışı ile sektörünün lideri konumunda olan Pınar Et, yurt dışında da marka güveni oluşturmuş ve bilinirliğini arttırmıştır. Bu kapsamda Pınar Et, hedef pazarlara yönelik olarak ürün farklılaştırma, Ar-Ge ve pazarlama çalışmalarını sürdürmektedir.

Tüketici beklenti ve ihtiyaçlarını odağında tutan Pınar Et,

ürün portföyünü yenilerken, gıda güvenliği ve izlenebilirlik ilkelerini vazgeçilmez bir unsur olarak değerlendirmekte, tüm değer zinciri ve iş süreçlerinde bu ilkeler üzerinden hareket etmektedir.

Pınar Et, sahip olduğu belgelerin geçerliliği için her yıl Türk Standardları Enstitüsü (TSE) tarafından iç denetime tabi tutulmasının yanı sıra bağımsız gıda denetim kuruluşu olan SAI Global tarafından da dış denetim geçirmektedir. Bu denetimler sonucunda aldığı puanlar, tüketicisinin Pınar Et'e duyduğu güvenin haklılığını ortaya koymaktadır.

www.pinar.com.tr



Kurumsal Profil Gıda ve İçecek Grubu



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



Türkiye'nin TSE belgeli ilk ambalajlı ve Amerikan Ulusal Sanitasyon Kurulu (NSF)'nden yeterlilik belgesi almaya hak kazanan ilk Türk su markası olan Pınar Su, Türkiye'nin ilk tek yönlü kullanımlı ambalajda şişelenmiş kaynak suyu tesislerinin temelini 1984 yılında atmıştır.

Madran (Aydın-Bozdoğan), Gökçeağaç (Sakarya-Hendek) ve Akçaağaç (Isparta) kaynaklarından elde ettiği suları, Pınar Yaşam Pınarım markası ile Türkiye'deki ve ihracat yaptığı 20'yi aşkın ülkedeki tüketicilerine sunan Pınar Su, suyun kaynaktaki doğal yapısını bozmadan ve içeriğindeki mineral dengesini değiştirmeden, sektör standartlarının çok üzerinde bir hijyen ortamına sahip olan tesislerinde üretim yapmaktadır.

Pınar Su tesislerinde, havası sürekli temizlenen ve dışarıdan hava girişi engellenen dolun odasında, Class 100 Isolator

ve Clean Room (temiz oda) teknolojisi ile el değmeden dolun yapılmaktadır.

Üretim kalitesini arttıracak yenilikleri ve teknolojik gelişmeleri yakından takip eden Pınar Su, üretimin her aşamasında suyu fiziksel, kimyasal ve mikrobiyolojik testlerden geçirmektedir.

Ürünlerinin pazar payını arttırmaya, tüketici memnuniyetini geliştirmeye ve sürdürülebilir büyümeye odaklı olarak her geçen gün büyüyen şirket, yüksek kalite standartları, lojistik gücü, dünya ve ülke trendleri ile tüketici eğilim ve tercihlerini ürüne dönüştürme yetkinliği ile elde ettiği rekabet gücünün getirdiği liderliğini korumaktadır.

Türkiye geneline dağılmış 499 PC, 168 PET bayisinden oluşan satış ve dağıtım ağı ile tüketicilerine hizmet veren Pınar Su, aynı zamanda 444 99 00 sipariş hattı uygulaması, www.pinarsu.com.tr online sipariş sistemi ve akıllı telefon uygulamaları (IOS, Android) ile tüketicilerinin sipariş verebileceği farklı kanallar sunmaktadır. Pınar Su tüketicilerinin hayatını kolaylaştıran bu yenilikçi uygulamalar ile rakiplerinin önüne geçmiştir.

www.pinarsu.com.tr



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

YBP şirketi, alanında uzman olan ve müşteri odaklı çalışan, deneyimli, güçlü kadrosuyla gıda sektörünün lider markası Pınar'ın ürünlerinin yurt içinde satış ve dağıtımını gerçekleştirmektedir. 4 direktörlük, 9 bölgede, 1.250 kişilik satış organizasyonu ve 1.000'i aşkın geniş araç filosuyla hizmet sunan YBP, Pınar markalı ürün grupları ve alt kategorilerindeki 500'ü aşkın ürün çeşidini 150.000 satış noktasına ulaştırmaktadır.

100'ün üzerindeki bayisi ile verimliliği esas alarak yaygın dağıtım stratejisini benimseyen YBP, müşteri odaklı ve hızlı çözümler sunmaktadır.

www.ybp.com.tr



Kurumsal Profil Gıda ve İçecek Grubu



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



30 yıllık deneyimi ile modern, güçlü ve rekabet gücü yüksek bir hayvancılık sektörü oluşturulmasına katkı sunan Çamlı Yem Besicilik, sadece büyükbaş hayvan yemi üretmek üzere başladığı faaliyetini genişleterek, çiftlikten sofraya gıda zincirinin tamamında yer alan bir "Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu" haline gelmiştir.

Tarım ve hayvancılık sektörüne liderlik eden Çamlı Yem Besicilik, bugün yem üretimi, süt besiciliği, balık ve hindi üretimi ve bitki besleme alanına kadar uzanan geniş bir alanda çalışmalarını sürdürmektedir.

Etik değerlere, hayvan refahına ve çevreye duyarlı üretim politikasını benimseyen Çamlı Yem Besicilik, tüm paydaşları ile güçlü iş birlikleri kurarak sektörün gelişimi ve topluma olan sorumluluğu için bilgiye, eğitime ve araştırmaya yatırım yapmaya devam etmektedir.

2012 yılında tam olarak faaliyete geçen Beydere Süt İşletmesi 2013 yılı itibari ile tamamen organik kaba yem üretimi ile birlikte organik süt üretimine başlamıştır.

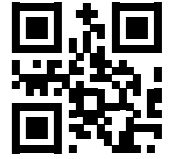
www.camli.com.tr



Kurumsal Profil Boya Grubu



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



Geniş ürün yelpazesi ve inovasyon çalışmaları ile 59 yıldır Türk boya sanayisine katkı sunan Dyo Boya, inşaat ve ısı yalıtım sistemleri, sanayi, mobilya, otomotiv ve deniz boyları alanında faaliyet göstermektedir.

Boya sektöründe beş alt sektörde birden üretim yapan tek şirket olan Dyo Boya, Türkiye'deki üretimini, 67.000 m² alan üzerine kurulu olan İzmir Çiğli ve 65.000 m² alana sahip olan Kocaeli Gebze Dilovası'ndaki fabrikalarında gerçekleştirmektedir.

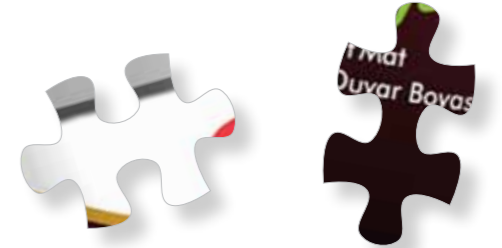
Yüksek otomasyon düzeyine sahip olan ve teknolojik gelişmelere göre güncellenen Dilovası Fabrikası'nda inşaat boyları ve emülsiyon bağlayıcı üretimleri yapılırken; Çiğli Fabrikası'nda mobilya boyları ve vernikleri, sanayi boyları, otomotiv boyları, deniz boyları ve özel amaçlı polyester üretimi yapılmaktadır.

Dyo Boya, yurt dışında da önemli yatırımları hayata geçirerek, dünyanın pek çok ülkesine ürünlerini ihraç eden uluslararası bir şirket konumuna gelmiştir. 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 Kemipex Satış,

Pazarlama ve Üretim Tesisi bulunmaktadır.

Türkiye'nin ilk Ar-Ge Merkezi Belgesi'ne sahip boya şirketi olan Dyo Boya, tüketicilerinin istediği rengin satış noktalarında üretilmesine olanak tanıyan "Renk Pınarı" renklendirme sistemi ile binlerce renk arasından seçim yapma imkanı da sağlamaktadır.

www.dyo.com.tr



Kurumsal Profil Boya Grubu



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



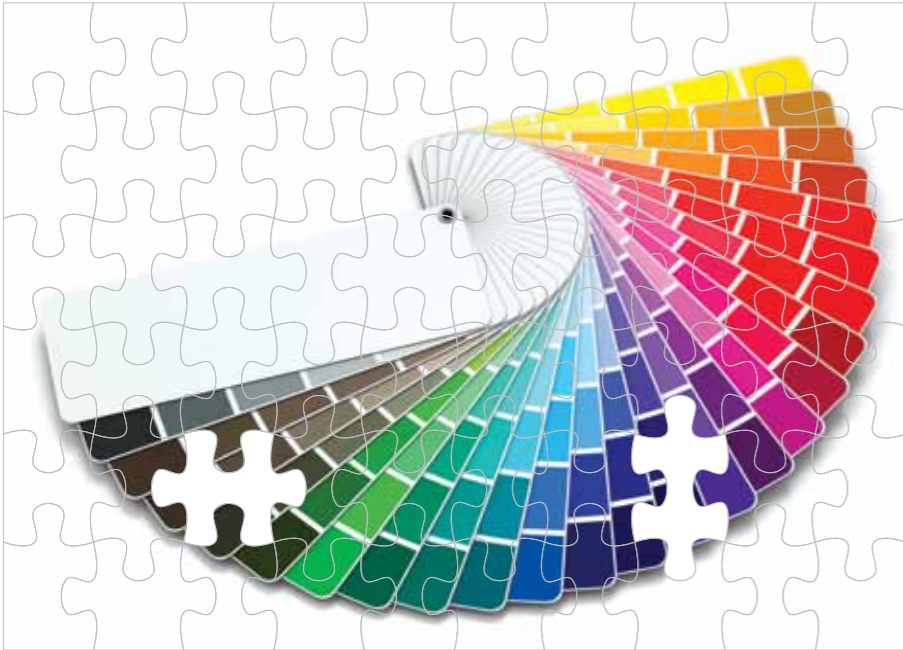
Türkiye'nin ilk matbaa mürekkebi üreticisi olarak 1968 yılından bu yana hizmet sunan Dyo Matbaa Mürekkepleri, basın-yayın ve ambalaj sektörlerine yönelik olarak faaliyet göstermektedir. Ambalaj ve basım sektörlerinin her türlü ürün ve yardımcı malzemelerini içeren geniş bir ürün paletine sahip olan Dyo Matbaa Mürekkepleri, entegre yapısıyla Gazete-Magazin Mürekkepleri, Tabaka Ofset Mürekkepleri, Flekso-Rotogravür Mürekkepler, Serigrafi Mürekkepleri ve Metal Ambalaj Sistemleri olmak üzere 5 alt sektörde birden üretim yapmaktadır.

Türkiye genelindeki 42 bayisi, 4 şehirdeki satış ofisi ile %40 pazar payına sahip olan şirket, modern üretim tekniklerini kullanarak, çevreye duyarlı bir üretim politikası izlemektedir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri, Manisa Organize Sanayi Bölgesi (MOSB)'nde yer alan ve 9 bin metrekaresi üretim alanı, 600 metrekaresi Ar-Ge ve kalite kontrol laboratuvarları olmak üzere, 12 bin metrekare kapalı alana sahip olan fabrikasında üretimini sürdürmektedir. Yıllık 25 bin ton mürekkep üretim kapasitesi ile çalışan fabrika, Türkiye'nin ve yakın bölgenin en büyük tesisi iken Avrupa'da faaliyet gösteren en büyük ilk beş üretim tesisi arasında yer almaktadır.

Basım dünyasında faaliyet gösteren şirketlerin üretim ve kalitede dünya standartlarını yakalamaları, verimliliklerini ve müşteri memnuniyetlerini arttırmaları için eğitimler gerçekleştiren şirket, müşterilerinin ihtiyaçları doğrultusunda oluşturduğu eğitim programları ile tüm kalite süreçlerini geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır.

www.dyoinks.com.tr



Kurumsal Profil Temizlik Kağıtları Grubu



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



Türkiye'nin yabancı sermayeli ilk özel sektör kağıt fabrikası olarak 1969 yılında İzmir Aliağa'da kurulan Viking Kağıt, 1982 yılında Yaşar Topluluğu'na katılmıştır.

1996 yılından bu yana temizlik kağıtlarında mamul ve yarı mamul alanlarında iç ve dış pazarlarda hem ev içi hem de ev dışı kanallarda faaliyet gösteren Viking Kağıt'ın ana stratejileri; temizlik kağıtlarında marka ve

dağıtım kanallarındaki gücüyle tüketicilere tercihlerine uygun, günlük hayatı kolaylaştıran hijyenik ve pratik ürünler sunarak büyümek ve sektördeki konumunu korumaktır.

Şirket aynı zamanda yurt dışı pazarlarda nihai ürün satışlarına ağırlık vererek, ihracat payını arttırmayı hedeflemektedir.

www.viking.com.tr



Kurumsal Profil Ticaret ve Hizmet Grubu



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



1974 yılından bu yana İzmir Çeşme'de faaliyet gösteren Altın Yunus; marina hizmetleri ve mavi bayraklı plajıyla Türk turizmde önemli bir konuma sahiptir. 140 bin metrekare alana yayılmış ana bina ve marinada toplam 423 odası ve ayrıca konumlandırılmış 42 apart odası ile Türkiye'nin en büyük tesislerinden biri olan Altın Yunus, şifalı termal suyuyla kış turizmine, SPA ünitesinde uygulanan Thalasso terapi

havuzuyla sağlık turizmine hizmet etmektedir.

Dört mevsim boyunca kongre, seminer, düğün, banket ve iş organizasyonlarına da ev sahipliği yapan tesis, gerçekleştirdiği pek çok uluslararası organizasyonla Türk turizm sektörünün gelişimine katkıda bulunmuştur.

www.altinyunus.com.tr

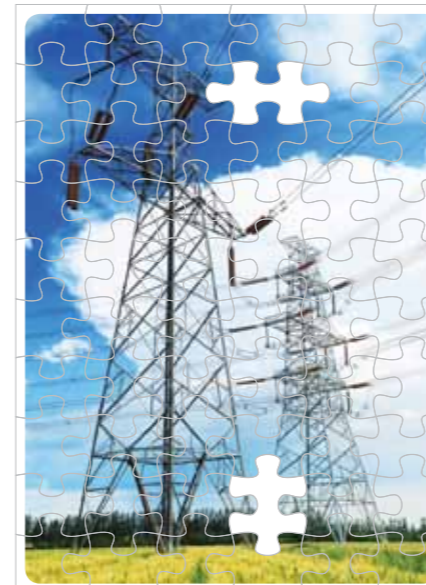


Desa Enerji Elektrik Üretim A.Ş. (Desa Enerji)

Desa Enerji, Yaşar Topluluğu'nun otoprodüktör grubu şirketi olarak 1996 yılında kurulmuştur. 2011 yılından bu yana elektrik üretim şirketi olarak gruba hizmet vermeye devam eden Desa Enerji, kurulu gücü 9,8 mW olan Pınarbaşı Santral'ında doğal gaz ile elektrik ve ısı enerjisi üretimi yapmaktadır.

Büyüme hedefi doğrultusunda yenilenebilir kaynaklara dayalı yatırım imkanları üzerine çalışmalarını sürdüren şirket, enerji ihtiyacını karşıladığı ortakları için maliyet avantajı da sağlamaktadır.

www.desaenerji.com.tr



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



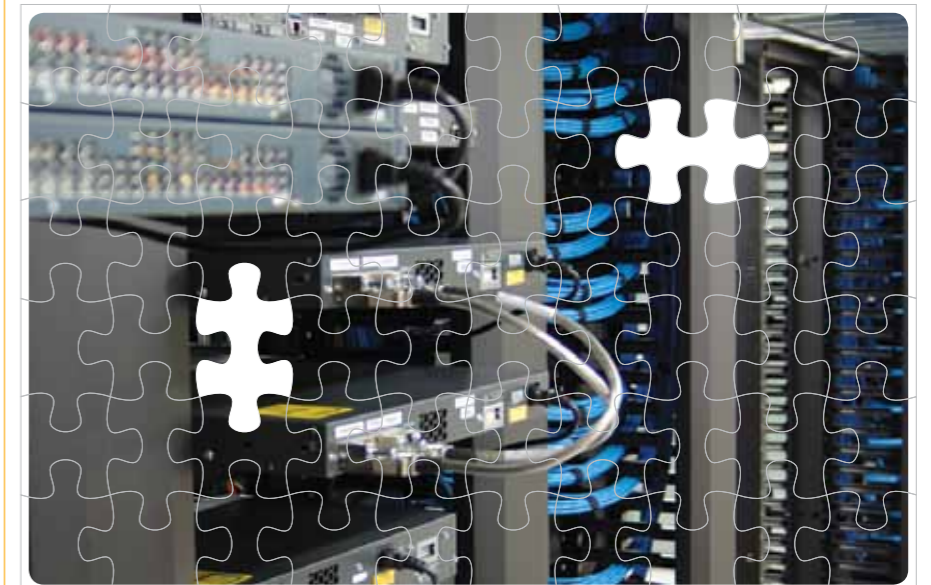
Yaşar Topluluğu'nun bilgi sistemleri fonksiyonlarını yürütmek ve yönetmek üzere 1983 yılında kurulan Yaşar Holding Bilgi Sistemleri (Yabim)-Astron, 1996 yılına kadar donanım ve yazılım alanında faaliyet göstermiş, 1996 tarihinden itibaren ise faaliyetlerini Astron bünyesinde sürdürmüştür.

Türkiye'deki geniş kapsamlı ilk SAP projesini gerçekleştiren Astron organizasyonu, bu anlamda Türkiye için bir ilk teşkil etmiştir. Astron, bilgi sistemleri alanındaki teknoloji, süreç ve yöntemleri kullanarak Yaşar Topluluğu'nun teknoloji altyapısını güçlendirmek, Topluluk şirketlerinin rekabet avantajı kazanmasına ve

hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmak hedefine sahiptir.

2001 yılında Topluluk şirketlerinin bilgi sistemleri ile birleşen Astron, tüm bilgi sistemleri ihtiyaçlarını karşılar; faaliyetlerini kanunlara, iç ve dış paydaşların beklentilerine, Yaşar Topluluğu bünyesindeki tüm şirketlerin yönetmelik, karar ve politikalarına uygun olarak sürdürmekte ve Topluluk şirketlerinin iş süreçlerini güçlendirecek, verimliliğini arttıracak çözümler sunmaktadır.

www.astron.ws



Yaşar Topluluğu'nda Yönetişim



Yöneticilerimiz

Yaşar Holding Yönetim Kurulu

Adı Soyadı	Ünvanı
İDİL YİĞİTBAŞI	Yönetim Kurulu Başkanı
FEYHAN YAŞAR	Yönetim Kurulu Başkan Vekili
MEHMET KAHYA	Yönetim Kurulu Üyesi
TURHAN TALU	Yönetim Kurulu Üyesi
YILMAZ GÖKOĞLU	Yönetim Kurulu Üyesi
MEHMET AKTAŞ	Yönetim Kurulu Üyesi

Yaşar Holding (Üst Yönetim)

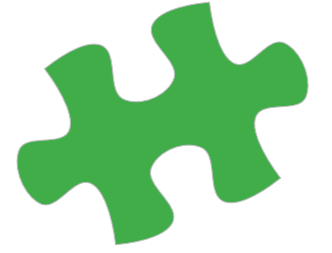
Adı Soyadı	Ünvanı
MEHMET AKTAŞ	İcra Başkanı
HİKMET ALTAN	Finans Başkanı
LEVENT DAĞHAN	Mali İşler ve Bütçe Kontrol Başkanı
HASAN GİRENES	Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu Başkanı
AHMET YİĞİTBAŞI	Boya Grubu Başkanı
CÜNEYT BAŞBAKKAL	Dış Ticaret Başkan Yardımcısı
SİNAN GERÇEK	Bilgi Sistemleri Başkan 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
SERDAR ORAN	Boya Grubu Başkan Yardımcısı ve Dyo Boya Genel Müdürü
AHMET ABDULLAH AKÇASIZ	Viking Kağıt Genel Müdürü ⁽¹⁾
ÖZDEMİR BAHAR	Desa Enerji Genel Müdürü
YAKUP BENLİ	Dyo Matbaa Mürekkepleri Genel Müdürü
HASAN GİRENES	Çamlı Yem Besicilik Genel Müdürü
GÜRKAN HEKİMOĞLU	Pınar Süt Genel Müdürü
HÜSEYİN KARAMEHMETOĞLU	Pınar Su Genel Müdürü
SUAT ÖZYİĞİT	YBP Genel Müdürü
ERHAN SAVCIGİL	Pınar Süt Ar-Ge ve Yatırım Koordinatörü
TUNÇ TUNCER	Pınar Et Genel Müdürü

(1) 22/01/2014 tarihinden itibaren

Yönetim Kurulu üyelerinin tümü Denetim Alt Komitesi, Riskin Erken Saptanması Alt Komitesi ile İnsan Kaynakları ve Yönetişim Alt Komitesi üyeleridir.



Kurumsal Yönetim

Kurumsal yönetimi, şirketlerin sürdürülebilirliği için çok önemli bir unsur olarak gören ve bu evrensel prensipleri tüm faaliyet alanlarına yansıtan Yaşar Holding'in bu kapsamdaki etkin, proaktif uygulamaları, paydaşları ve daha geniş anlamda toplum için yarattığı değerlerin temelini oluşturmaktadır.

Topluluk'ta benimsenen ve hesap verebilir, sorumlu, açık, şeffaf ve adil davranışı temel alan kurumsal yönetim yapısı, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından 2003 yılında yayımlanan, 2005 yılında revize edilen, 2011 yılındaki değişikliklerle birçok hükmü halka açık şirketler için zorunlu hale gelen Kurumsal Yönetim İlkeleri ve 2014 yılı başında SPK tarafından güncellenen Kurumsal Yönetim Tebliği çerçevesinde sürekli olarak gözden geçirilmektedir. Bu alanda yapılan iyileştirmelerle Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alan Pınar Süt Mamulleri Sanayii A.Ş. ve Pınar Entegre Et ve Un Sanayii A.Ş.'nin sırasıyla 8,87 ve 8,77 olan kurumsal yönetim derecelendirme notları, 2014 yılında mevzuat gereği yapılan güncellemeler de dikkate alınarak, sırasıyla 8,99 ve 9,01 olarak yukarı yönlü revize edilmiştir. 2013 yılında Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'ne dahil olan

Pınar Su Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin kurumsal yönetim derecelendirme notu ise 9,17'dir.

Yaşar Holding'in İcra Başkanlığı ile Yönetim Kurulu'nun sorumlulukları 2000 yılında OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak birbirinden ayrılmış 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, ikisi bağımsız olmak üzere, toplam altı üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu'na bağlı olarak faaliyet gösteren Denetim Alt Komitesi, Riskin Erken Saptanması Alt Komitesi ve İnsan Kaynakları - Yönetişim Alt Komitesi mevcuttur. SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak, Yaşar Topluluğu'nun halka açık şirketlerinin yönetim kurullarında da en az 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 kamuoyuna açıklanmıştır. Söz konusu şirketlerin ücret ve kar dağıtım politikaları da ilgili şirketlerin internet sitelerinde yer almaktadır.

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

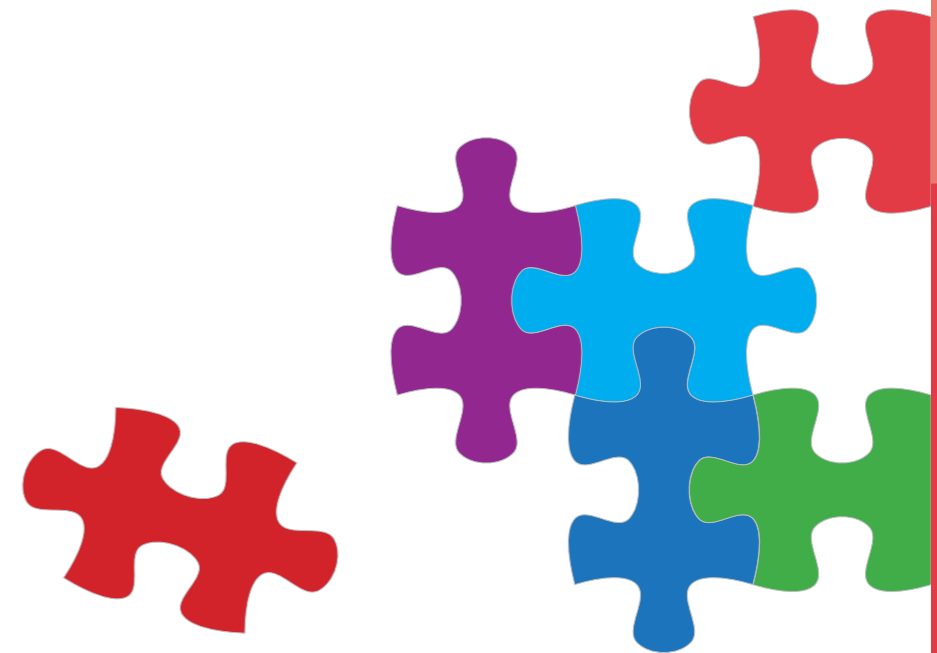
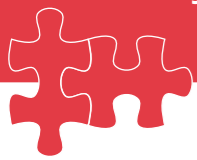
Yaşar Topluluğu'nun halka açık şirketlerinin kurumsal yönetim sürecinde kat ettiği mesafeler, Sermaye Piyasası Mevzuatı çerçevesinde yıllık faaliyet raporlarında yer verilmek üzere hazırlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporları vasıtasıyla kamuoyuna açıklanmaktadır.

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 yapılandırılmıştır.

Yaşar Holding, köklü değerleri ve güçlü kurumsal temelleri ile tüm paydaşlarının beklentilerini karşılamaya, bünyesindeki şirketleri için olduğu kadar, toplum için de değer yaratmaya ve tüm çalışanlarının ve paydaşlarının katkılarıyla uzun vadeli sürdürülebilir büyümeyi sağlayacak faaliyetlerine devam etmektedir.

Yaşar Holding, köklü değerleri ve güçlü kurumsal temelleri ile tüm paydaşlarının beklentilerini karşılamaya devam etmektedir.



Kurumsal İtibar Yönetimi

Küreselleşmenin beraberinde ortaya koyduğu yeni dinamikler, işletmeleri, ürün ve hizmet kalitesinin ötesine geçerek tüm paydaşları için temelleri çevreye, topluma ve bireye kadar uzanan yeni değerler üretmeye teşvik etmiştir.

Bu yeni değerlerin başında ise tüm paydaşlarının bir kuruma ilişkin olarak sahip olduğu değerlendirmeyi içeren kurumsal itibar gelmektedir.

İtibar değerlendirilirken tanınma, yönetimle, ürün ve hizmet kalitesi ile ilgili özelliklerin yanı sıra çalışanlar ile ilgili özellikler, finansal sağlık, sosyal sorumluluklar ve duygusal bağlılık gibi başlıklar değerlendirilmektedir.

Yaşar Holding, kurum stratejisinin en önemli parçalarından biri olarak ele aldığı kurum itibarını yönetmek üzere 2010 yılında "Kurum İtibarı Projesi"ni başlatmış ve bu kapsamda Kurum İtibarı Komitesi'ni ve ona bağlı olarak çalışan Kurumsal İletişim, Sürdürülebilirlik, Sosyal Sorumluluk, Kurumsal Yönetim

ve Etik, Kurumsal Değerler alt komitelerini oluşturmuştur.

İtibar yönetimi konusunda kurum içindeki farkındalığı arttıran bu komiteler, farklı şirketlerde itibar yönetiminin işleyişi hakkında karşılaştırma (benchmark) çalışmaları yapmış, farklı yapıları analiz ederek Yaşar Topluluğu'na uygun projelerin geliştirilmesini sağlamıştır.

Yaşar Topluluğu kurumsal itibarını tüm birimleri ve çalışanları ile birlikte yönetmektedir. Çalışan görüşlerinin oldukça değerli olduğunun bilincinde olan Topluluk, iç iletişim ile çalışanlarının kurumsal itibar çalışmalarının tüm süreçlerine katılımını sağlamaktadır.

Çalışanların kurumsal itibar çalışmalarına yönelik olarak sahiplik ve aidiyet geliştirmesi, bu alandaki çalışmalarını arttırmaktadır. Bu nedenle Yaşar Topluluğu şirketlerinde Kurumsal İletişim ve Kurumsal Değerler Komiteleri tarafından düzenlenen geniş katılımlı toplantılarla çalışanların sürece etkin katılımı hedeflenmektedir.

GfK Türkiye desteğiyle gerçekleştirilen RepMan (Reputation Management) Türkiye İtibar Endeksi'nin sektör analizleri sonuçları kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

RepMan İtibar Araştırmaları Merkezi tarafından GfK Türkiye araştırma şirketinin sponsorluğunda gerçekleştirilen "Türkiye'de Sektörlerin ve Şirketlerin İtibar Yönetimi Performansı Araştırması" 2013 yılında 7 coğrafi bölgede, 15 ilde, 12.299 kişi ile yüz yüze görüşme yöntemi uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında 14 sektör ve bu sektörler içerisinde yer alan 161 şirketin değerlendirmesi yapılmıştır.

2012 senesinde 155 şirket sorgulanarak gerçekleştirilen araştırmaya, 2013 senesinde 6 şirket daha dahil edilerek sorgulanan şirket sayısı arttırılmıştır.

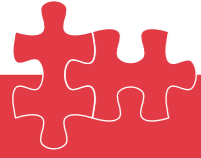
Şirket performanslarında en dikkat çekici unsur, itibarın ana başlıklarının tümünde itibar performansına yönelik artış

yaşanmış olmasıdır. Pınar, 3 yıldır Türkiye'nin en itibarlı 10 markası arasında yer almayı başararak kurumsal itibar çalışmalarını sürdürme kararlılığını pekiştirmiştir.

İtibar Araştırmaları Merkezi

RepMan

Reputation Research Center



Yaşar Topluluğu kurumsal itibarını tüm birimleri ve çalışanları ile birlikte yönetmektedir.

Risk Yönetimi, Risk Yönetimi Anlayışımız ve Yolsuzlukla Mücadele

Risk Yönetimi

Artan müşteri ve tüketici talepleri, belirsizlikler, etkileşim içindeki piyasalar ve artan rekabet, tüm kurumlar için risk yönetiminin etkin biçimde yürütülmesini zorunlu kılmaktadır. Kurumların risklerini belirleyerek bu riskleri nasıl yöneteceklerini ortaya koymaları, sürdürülebilir büyüme sağlamanın birincil şartlarından biri haline gelmiştir. Ancak risk yönetimini sadece finansal risklerle sınırlı tutmak günümüzde yeterli değildir. Operasyonel ve stratejik riskler de birden fazla sektörde, farklı iş modelleri çerçevesinde faaliyet gösteren kurumlar için risk yönetiminin bir parçası olarak ele alınmalıdır.

Risk Yönetimi Anlayışımız

Yaşar Topluluğu'na bağlı şirketlerde kurumsal risk yönetimi; risklerin tanımlandığı, analiz edildiği ve kontrol edilerek izlendiği sistematik bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu yönetim anlayışı, beklenmedik risklerin ve şirketlerin varlık değerlerine yönelik olumsuz etkilerin kontrol edilebilmesini sağlamaktadır.

- Şirketlerin tüm faaliyet alanlarının, iş ünitelerinin, kar merkezlerinin incelenmesi ile mevcut risklerinin belirlenmesi,
- Sürecin sistematik ve devamlı kılınması için risk yönetimi yapısının kurulması,
- Görev ve 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 izleme sürecinin kalıcı olarak uygulamaya geçirilmesi,

Topluluk şirketlerindeki risk yönetim süreçlerinin amaçları arasında yer almaktadır.

Bu yaklaşım, şirketlere rekabet avantajı sağlarken diğer taraftan hissedarlara şirket değerlerinin iyi korunduğuna ve geliştirildiğine dair güvence vermektedir.

Risk yönetim ve kontrol süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek şirketlerin amaçlarına ulaşmasına

yardımcı olmak amacıyla Topluluk şirketlerinde düzenli aralıklarla iç denetim gerçekleştirilmektedir. Bu denetimler ile süreçlerin, kurumun hedef ve amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde çalışıp çalışmadığı değerlendirilebilmektedir. Ayrıca performans etkinliği ve verimliliği açısından elde edilen sonuçlar bu alanlarda yapılabilecek iyileştirmeler hakkında da bilgi vermektedir.

Yolsuzlukla Mücadele

Yaşar Topluluğu bünyesinde faaliyet gösteren tüm şirketler, rüşvet ve haraç dahil olmak üzere her türlü yolsuzlukla mücadele etmekte ve yolsuzluğun önlenmesi için gereken tüm yükümlülüklerini yerine getirmektedir. Bu kapsamda Topluluk şirketleri

“Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi”ni ve Hükümet’in “Saydamlığın Arttırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi”ni desteklemektedir.

Yaşar Topluluğu çalışanları, “Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları Kılavuzu”na uygun olarak çalışmakla yükümlüdür.



Yaşar Topluluğu'na bağlı şirketlerde kurumsal risk yönetimi; risklerin tanımlandığı, analiz edildiği ve kontrol edilerek izlendiği sistematik bir süreç olarak ele alınmaktadır.

İş Etiği

Topluluk şirketlerinde çalışanlar, belirlenen iş etiği kurallarına uymadığını düşündükleri ve ihlal olduğunu tespit ettikleri konuları Etik Kurul'a bildirebilmektedir.

İş etiği kuralları, toplumların sahip oldukları değerlere uygun olarak ve ilkeler çerçevesinde faaliyet göstermenin çerçevesini çizmektedir. Birden çok sosyal ve kültürel dinamik içinde gelişimini sürdüren toplumlarda etik kurallar; eşitlik, şeffaflık, tarafsızlık gibi evrensel ilkelerin iş dünyasında öncelik bulmasına olanak tanımaktadır.

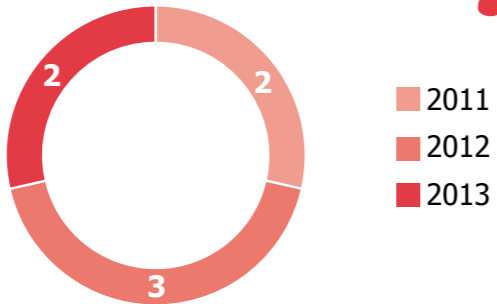
Faaliyet gösterdiği coğrafyada toplumsal değerlere saygı gösteren Yaşar Topluluğu, bu ilkeler çerçevesinde iş etiği kurallarına uygun hareket etmekte ve şeffaflığı gözetmektedir. 2009 yılında hazırlanıp, 2010 yılında kitapçık olarak basılarak Topluluk bünyesindeki tüm çalışanlara dağıtılan "İş Etiği Kuralları Kılavuzu", Yaşar Topluluğu'nun iş etiği yaklaşımını ortaya koymaktadır. İşe alımlarda yapılan oryantasyon eğitimleri kapsamında bu kitapçıktan

yararlanılmakta, Yaşar Topluluğu'nun online öğrenme platformu olan Yaşar Akademi üzerinden İş Etiği Kuralları eğitimi verilmektedir.

Topluluk şirketlerinde çalışanlar, belirlenen iş etiği kurallarına uymadığını düşündükleri ve ihlal olduğunu tespit ettikleri konuları e-posta, mektup ya da telefon aracılığı ile 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 ve toplam 5 üyeden oluşan Etik Kurul'a bildirebilmektedir. Etik Kurul'a bildirilen konular, en geç bir hafta içinde kılavuzda yer alan kurallar çerçevesinde çözülmektedir.

2013 yılında Etik Kurul'a iki konu iletilmiş ve Etik Kurul'a iletilen tüm konular, gerekli incelemeler tamamlanarak çözülmüştür.

Etik Kurul'a iletilen konu sayısı



Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları

- Güvenli bir iş ortamında, ayrımcılığa izin vermeyerek ve birbirinin 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,
- Tüm faaliyetlerde 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.



Sürdürülebilirlik yaklaşımında 5 öncelikli alan:

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

Dünya son 30 yıldır tarihinde hiç olmadığı kadar hızlı bir değişim yaşamakta ve bu değişimler beraberinde sadece gelişim ve ilerleme getirmemektedir. Refah seviyesi yükselirken ve nüfus artarken diğer taraftan da dünyanın bize sunduğu ve halihazırda kısıtlı olan kaynaklar azalmaktadır. Çevre ve iklim odağında yaşanan değişimler, hayatın her alanına doğrudan etkide bulunmaktadır. Ortaya çıkan yeni koşulları anlamak ve değerlendirmek için ise klasik iktisat teorileri tek başına yeterli olmamaktadır. Karşı karşıya kaldığımız bu yeni süreç, üretimden günlük alışkanlıklara kadar uzanan kapsayıcı bir yaklaşım gerektirmektedir. Sürdürülebilirlik kavramı, yeni koşulları anlamamızı ve karşı karşıya kaldığımız zorlukları aşmamızı sağlayacak bu yaklaşımı sunmaktadır.

İçinde bulunduğumuz koşulların üzerinden yükselecek yeni bir gelecek vizyonu, sürdürülebilirlikle yeniden şekillenen doğru iş süreçlerini ve tüm değer zincirine yayılacak sorumluluk anlayışını gerektirmektedir. Sürdürülebilirlik bu bağlamda bugün iş dünyasının ihtiyaç duyduğu model ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarıyla ortaya koymaktadır.

İşletmeler faaliyetlerinden doğan sorumlulukları yerine getirirken, sadece içinde faaliyet gösterdikleri toplumun değil tüm gezegenin sürdürülebilirliğine katkı sunmaktadır.

Yaşar Topluluğu, sürdürülebilir bir dünya tasarlamak ve bugünden daha iyi bir gelecek yaratmak için sorumluluğunun bilincinde olarak sürdürülebilirlik odaklı stratejiler geliştirmektedir. Bugün sahip olunan değerlere yenilerini ekleyerek gelecek nesillere taşıma hedefi ile hareket eden Yaşar Topluluğu, sürdürülebilirlik ilkelerini iş süreçleri ile uyumlaştırmış ve tüm paydaşlarını da bu ortak değer etrafında birleştirmiştir.

Geleneğinde var olan sürdürülebilirlik yaklaşımını her gün daha da ileriye taşıyan Yaşar Topluluğu, çevre duyarlılığını, toplumsal sorumluluklarını ve iş süreçlerini entegre ederek sürdürülebilirliği tüm bu süreçlerde önceliği olarak kabul etmektedir.

Yaşar Topluluğu, enerji verimliliği, sera gazı emisyonları, enerji yönetim sistemleri, su kullanımı ve kurumsal sorumluluk gibi sürdürülebilirlik öğeleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmalarını "daha iyi bir yaşam için" hedefi ve evrensel ilkelerle sürdürmektedir.

2007 yılında BM KİS Ağı'na katılarak sürdürülebilirlik konusuna verdiği değeri uluslararası standartlarla birleştiren Yaşar Topluluğu, yayımladığı 2009 ve 2010 İlerleme Bildirimi Raporları ile faaliyetlerine ilişkin bilgi paylaşımında bulunduğu yeni bir mecra açmıştır.

2011 yılı ile birlikte sürdürülebilirlik alanında gerçekleştirilen çalışmaların raporlanmasında sistematik bir yapı benimseyen Yaşar Topluluğu, hayata dokunan faaliyetlerine ve ürettiği değerlere dair daha detaylı bilgilere yer verdiği "Sürdürülebilirlik Raporu"nu yayımlamaya başlamıştır.

Yaşar Topluluğu en büyük değer olarak insanı kabul etmekte ve içinde faaliyet gösterdiği coğrafyada toplumla diyalog geliştirerek sosyal gelişim için kanallar açmaktadır. Kurumsal değerleri ve sürdürülebilirlik hedefleri tam bir paralellik gösteren Yaşar Topluluğu, bu değerleri ve hedefleri sahiplenerek içselleştiren tüm çalışanları için daha etkin katılım olanağı sağlayan iletişim ağı ile şirketlerinin birbirlerinin faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Topluluk, paydaş iş birliğinin dönüştürücü

gücüne inanmakta ve gelecek vizyonunun gerçekleşmesi için attığı adımlarda paydaşlarını da bu yolculuğa ortak etmektedir.

Yaşar Topluluğu, sürdürülebilirlik başlığı altında beş öncelikli alan belirlemiş ve çalışmalarına bu başlıklar altında yön vermiştir.

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

Bu beş öncelikli alan Yaşar Topluluğu'nun sürdürülebilirlik stratejisinin temelini oluşturmaktadır ve işletme bazında karbon ayak izi azaltımı konusuna özel önem atfedilmiştir. En fazla enerji tüketen, karbon salınımına neden olan noktalar ve karbon azaltım stratejisi belirlenmiş, Topluluk şirketlerinde karbon ekip üyeleri ve karbon liderleri görevlendirilmiştir.

"Ölçemediğini yönetemezsin" anlayışını benimseyen Yaşar Topluluğu, Türkiye'de bir ilki gerçekleştirerek 10 şirketi ile kurumsal bazda karbon ayak izini hesaplayarak azaltım hedefini deklare etmiştir. Bu azaltım hedefi doğrultusunda, Topluluk şirketleri, emisyonlarını yakından takip etmekte, azaltım

fırsatlarını değerlendirmekte ve hedefe ulaşmak için çalışmalarını sürdürmektedir.

İklim değişikliği ile mücadeleyi öncelikleri arasına alan Yaşar Topluluğu, taahhütlerini gerçekleştirmekle kalmayacak, yeni hedeflerle bu alanda gerçekleştirdiği çalışmaları ileriye taşıyacak ve sera gazı risklerini ve azaltım fırsatlarını çok daha iyi bir şekilde yönetmeye devam edecektir.

2012 yılında "su ve atık su" alanında çalışmalara başlanacağını beyan eden Yaşar Topluluğu, 2013 yılında tüm şirketlerinde gerçekleştirdiği su anket çalışması ile bir durum değerlendirmesi yaparak analizlerini ortaya koymuştur. "su ve atık su" yönetimine ilişkin stratejilerini belirlemek üzere harekete geçen Topluluk, 2014 yılı içinde de şirketlerinin su ayak izi ölçümlerini tamamlayacaktır.

Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele

Yaşar Topluluğu Çalışmaları

İklim değişikliği gittikçe artan etkileri ile tüm dünyanın öncelikli gündem maddesi olmaya devam etmekte. Sonuçları ile tüm ekosistemi tehdit eden iklim değişikliği, aynı zamanda ürün verimliliği ve gıda güvenliği gibi alanlarda da kendini göstermektedir. Son yıllarda yapılan araştırmalar iklimde yaşanan değişimlerin önemli oranda insan kaynaklı olduğunu ortaya koymakta, dolayısıyla dünyanın karşı karşıya kaldığı bu tehditle mücadele alanları da insan faaliyetlerinin kontrol altına alınması ile mümkün görünmektedir.

İklim değişikliğinin başlıca nedenleri arasında enerji ihtiyacı bulunmaktadır. Bu nedenle yaşanan değişimin önünü almak için öncelikle enerji verimliliğini sağlayacak önlemlerin alınması gerekmektedir. Hükümetler, iş ve bilim dünyası iklim değişikliği ile mücadele için ortak stratejiler geliştirmeye çalışmakta, mevzuattan uygulamaya kadar her alanda alınacak önlemler ve gerçekleştirilecek çalışmalar planlanmaktadır.

Faaliyetlerini sürdürülebilirlik odağında gerçekleştirilen Yaşar Topluluğu da enerji ve iklim değişikliği ile mücadeleyi öncelikli çalışma alanlarından biri olarak belirlemiş ve tüm şirketleri

ile iklim değişikliği risklerini analiz ederek çalışmalarına hız kazandırmıştır.

Karbon Emisyon Azaltımı

Yaşar Topluluğu iklim değişikliği risklerini yönetmek için mücadele alanlarında etkin olmak kadar iklim değişikliğine uyum sağlamak gerektiğinin bilinci ile hareket etmektedir. Tarım, gıda, boya, turizm ve kağıt gibi birden fazla sektörde faaliyet gösteren Yaşar Topluluğu, tüm yaşam döngüsü üzerindeki etkilerini dikkate alarak faaliyetlerinden doğan sera gazlarını yönetmek için çalışmalarına başlamıştır ve tüm değer zincirinde ve üretim süreçlerinde ekolojik ayak izinin bileşenlerini sürdürülebilirlik yaklaşımı içinde değerlendirmekte ve yönetmektedir.

Bu kapsamda Yaşar Topluluğu, "ölçemediğini yönetemezsin" anlayışı ile şirketlerinin karbon emisyonlarını ölçerek kayıt altına almış, bu ölçümlerin takibini sağlayacak bir sistem oluşturmuş ve karbon emisyonlarının azaltılması yönünde alınması gereken önlemleri belirlemiştir. Topluluk şirketleri enerji verimliliği önlemleri ve yatırımları konusunda çalışmalarını sürdürmekte, enerjiyi üretme ve tüketme yönteminin sürdürülebilir olmasını hedeflemektedir.

Karbon emisyonlarının azaltılması kapsamında gerçekleştirilen çalışmalarda Pınar Süt, Pınar Et, Pınar Su, YBP, Viking Kağıt, Dyo Boya, Dyo Matbaa Mürekkepleri, Altın Yunus, Çamlı Yem Besicilik ve Desa Enerji şirketlerinin "sıcak karbon noktaları" belirlenmiştir ve çalışmanın sonuçları ISO 14064-1 Sera Gazı Emisyonlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Rapor Edilmesine Dair Kılavuz ve Özellikler'e göre raporlanmıştır. Ayrıca bazı şirketlerin hesaplamalarında EU ETS (Emissions Trading System)'den yararlanılmıştır. Belirlenen emisyon noktalarından alınan veriler, Holding seviyesinde toplandıktan sonra merkezde konsolide edilmiştir. İlgili verilerin standartlara uygunluğu ve doğruluğu kontrol edildikten sonra sonuçlar, Holding ve firma seviyelerinde sera gazı envanter yönetimi kalite yönetim sistemi oluşturulması amacıyla ilgili birimlerle paylaşılmıştır. Çalışmalar gerek bilgi akışı gerekse saha ziyaretleri ile takip edilmekte, gerçekleştirilen iyileştirmeler şirketler arasındaki iletişim ağında paylaşılmaktadır.

Sera gazı envanter yönetim sistemi oluşturulması için 2014 yılında çalışmalara başlanacak ve tüm Topluluk şirketlerine ait veriler Astron tarafından

geliştirilecek yazılım ile tek sistemde toplanarak anlık olarak takip edilebilecektir.

Karbon Ekipleri

Yaşar Topluluğu, kurumsal değerlerinin ve ilkelerinin tüm çalışanları tarafından sahiplenilmesinin önemine ve çalışanlarının süreçlere katılımının sürdürülebilirlik çalışmalarında anlamlı sonuçlar sağlayacağına inanmaktadır. Bu nedenle karbon yönetimi çalışmalarının her aşamasında çalışanlarının katılımını sağlayacak bir organizasyona olanak tanımıştır. Topluluk şirketlerinde karbon çalışmalarına etkin katılımı sağlayacak Karbon Liderleri belirlenmiş ve verilen eğitimlerle liderlerin bu alandaki gelişmeleri takip etmeleri, temsil ettikleri şirketlerde bulunan ve karbon ayak izi hesaplamalarını gerçekleştiren Karbon Ayak İzi Ekipleri'nin motivasyonunu korumaları sağlanmıştır. Belirli periyotlarla gerçekleştirilen eğitimler, kurum aidiyetini geliştirirken, şirketlerdeki karbon yönetimi çalışmalarının takibini ve hedeflerin genişletilmesini mümkün kılmıştır.

Yaşar Topluluğu karbon azaltımı konusundaki taahhütlerini gerçekleştirmek için çalışmalarını kararlılıkla sürdürmektedir. Bu amaçla Topluluk bünyesinde faaliyet gösteren her şirket için

bir "şirket karbon yöneticisi" ve her bir tesis için "tesis karbon uzmanları" belirlenecektir. Belirlenen yönetici ve uzmanlardan oluşan ekibin 2014 yılı içinde sürdürülebilirlik çalışmalarında aktif olarak yer alması planlanmaktadır. Bunun yanı sıra Topluluk genelinde karbon ayak izi hesaplaması yaparak analiz sonuçlarını değerlendirebilen çalışanların sayısının artırılması hedeflenmekte, bu konuda çalışmalar sürdürülmektedir.

Yaşar Topluluğu karbon azaltımı konusundaki taahhütlerini gerçekleştirmek için çalışmalarını kararlılıkla sürdürmektedir.

Yaşar Topluluğu, tüm değer zincirinde ve üretim süreçlerinde ekolojik ayak izinin bileşenlerini sürdürülebilirlik yaklaşımı içinde değerlendirmekte ve yönetmektedir.

Eğitim Çalışmaları

Şirket Karbon Ayak İzi Ekipleri'nin sera gazı emisyonlarının hesaplanması ve rapor edilmesi ile ilgili standartların genel yapısı, kuruluş seviyesinde emisyonların hesaplanması için kullanılacak metodolojiler ve kaynaklar konusunda bilgi sahibi olmaları hedeflenmiş ve bu amaçla ekip üyelerine ISO 14064 eğitimi verilmiştir.

Topluluk şirketlerinin çalışanları ayrıca Enerji Yönetim Sistemi kurulum çalışmalarına yönelik

olarak gerekli eğitimleri almıştır. Eğitimler ile enerji verimliliğine yönelik bilinç ve farkındalık oluşturmak amaçlanmış, Topluluğun enerji politikalarının belirlenmesinde ve verilen taahhütlerin yerine getirilmesinde etkin olarak kullanılacak yöntemler konusunda eğitimlerden yararlanmışlardır. Yukarıda belirtilen eğitimler, 2014 yılı içerisinde tekrarlanacaktır.

Yaşar Topluluğu karbon ayak izinin yanında su ayak izini de ölçmek üzere harekete geçmiş,

bu konudaki ön çalışmalarını tamamlamıştır. 2014 yılı içinde çalışanlara bu konuda eğitimler verilecek ve su ayak izi ölçümleri tamamlanacaktır.

Yapılan İyileştirme Çalışmaları

Dünyanın enerji ihtiyacı artarken, enerji kaynakları artan talebe cevap verememekte ve buna bağlı olarak hükümetler, kurumlar, iş dünyası alternatif enerji kaynaklarına ve enerji verimliliğini arttıracak uygulamalara yönelmektedir. Türkiye enerji ihtiyacı artan

ülkelerin başında yer almakla birlikte, bugün bu ihtiyacı karşılayamayacak bir konumda bulunmaktadır.

Dışa bağımlı bir enerji sektörüne sahip ülkemizde enerji verimliliğine yönelik oluşum ve çabalar hiç olmadığı kadar büyük bir öneme sahiptir.

Yaşar Topluluğu, enerji verimliliğine öncelikli alanlarının arasında yer vererek enerji verimliliği sağlayacak ve karbon emisyonlarını azaltacak çalışmalarına yoğunlaşmıştır.

Enerji yönetimi sistemleri kurulumunu ve belgelendirmesini tamamlama çalışmalarının yanı sıra Topluluk şirketleri, enerji kullanımı azaltım ve iyileştirme çalışmalarına yönelik projeleri tedarik zincirini de kapsayacak şekilde genişletmiştir.

Örnek Uygulamalar

Çamlı Yem Besicilik Projeleri

Yem işletmesinde balık yemi üretim tesisinde öğütme sistemi yenilenecek, öğütme prosesi için kullanılan enerji miktarından tasarruf edilmiştir.

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. Beydere

Organik Süt İşletmesi sosyal tesislerde kullanılan sıcak su eldesi için güneş enerjisi sistemi kurularak, yenilenebilir enerji kaynakları kullanımı artırılmıştır.

Deniz işletmesinde suyun ısıtılması için kullanılan su kazanları yerine ısı pompası kurularak 5.427.192 kwh enerji tasarrufu ve 862.187,9 kgCO₂ azaltımı sağlanmıştır.

Yalın 6 Sigma Projeleri

Gıda Grubu genelinde 2013 yılı projelerinden finansal kazançlar haricinde, elektrik ve doğal gaz kullanım miktarlarında iyileşme hedefleyen projelerde; toplam 721.278 kWh/yıl elektrik kullanım

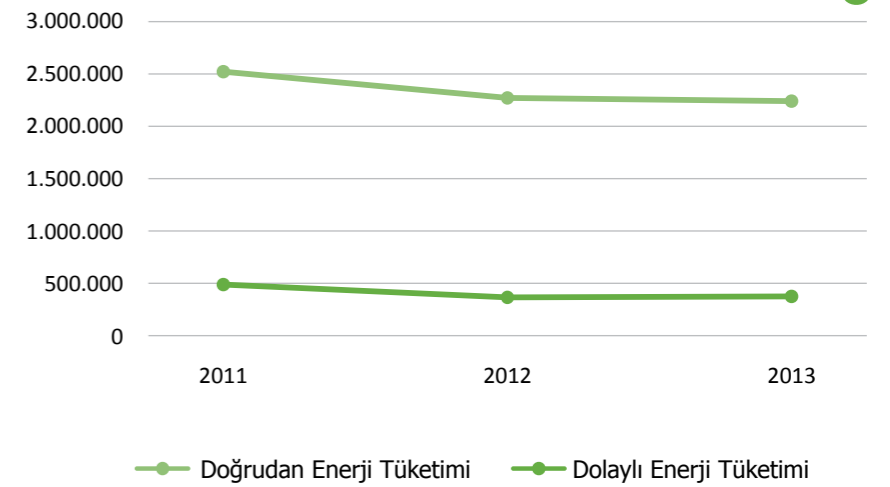
tasarrufu ve 599.672 Sm³ doğal gaz kullanım tasarrufu sağlanmıştır.

Altın Yunus Projeleri

2013 yılında bölgede yer alan jeotermal enerji kullanılarak Altın Yunus'un ısıtması buradan sağlanmıştır. Kullanılan bu enerji ile tesisdeki fosil kaynak tüketimi %50 oranında azaltılmıştır.

Bu çalışma ile tesiste kesintisiz ısıtma sağlanmış ve karbon ayak izi toplamda %20 oranında azalmıştır.

Toplam Enerji Tüketimi (Gigajoule)



Uygulanan Yalın 6 Sigma Projeleri sayesinde 1.504,6 ton CO₂ emisyonunun önüne geçilmiştir.

Hedefimiz

2020 yılına kadar birim ton üretim başına
ortalama karbon emisyonumuzu

%15

azaltmak

Enerji Verimliliği

Pınar Et

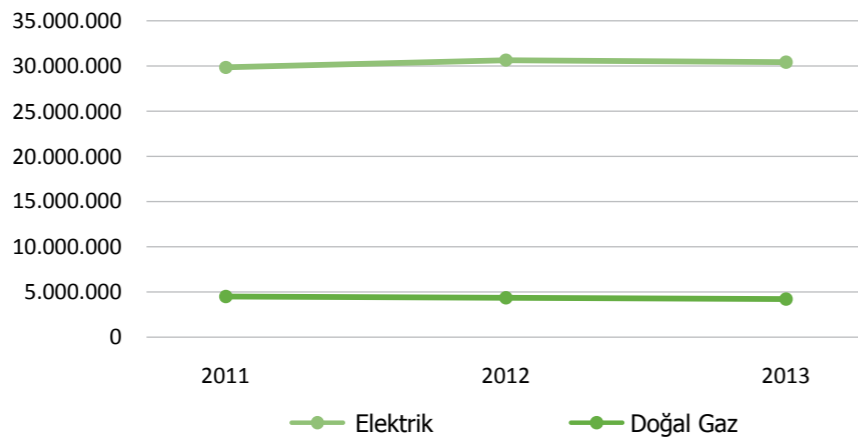
2013 yılında elektrik ve doğal gaz tüketiminin azaltılmasına yönelik olarak iki ayrı Yalın 6 Sigma projesi yürütülmüştür. Projeler kapsamında birçok sistem iyileştirilmesi gerçekleştirilmiştir. Yine bu projeler kapsamında tespit edilen ancak tamamlanamayan sistem iyileştirme noktaları gelecek yılın yatırımları kapsamına dahil edilmiştir. Bu iyileştirme çalışmaları aynı zamanda 14001 Çevre ve 50001 Enerji Yönetim Sistemleri'nin aksiyon adımları olarak takip edilmektedir.

2013 yılında fabrika genelinde toplam doğal gaz tüketimimiz 4.224.131 Sm³ olup, elektrik tüketimimiz 30.510.212 kWh'dir. Enerji kullanım değerleri aylık olarak takip edilerek değerlendirilmektedir.

Gerçekleştirilen projeler ile fabrikamızdaki üretim süreçlerinin iyileştirilmesi sonucunda 2013 yılında elektrik tüketimlerimizde bir önceki yıla göre ton ürün başına %3,3 oranında, doğal gaz tüketimlerimizde birim ton ürün başına %5,3 düşüş sağlanmıştır. Elektrik enerjisi kullanımını azaltma çalışmalarımızdan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Enerji verimliliği konusunda gerçekleştirilen çalışmalar çerçevesinde 2012 yılında 634,5 olan birim ürün başına emisyon değeri 2013 yılında 599,0 ton/CO₂e'e indirilmiş, 2010 yılına göre (baz yıl) birim ton ürün başına %11,1 oranında karbon salınımı azaltılmıştır.

Pınar Et Enerji Tüketimleri



Pınar Su

Aydın - Bozdoğan Madran Tesisi

2013 yılında iki üretim hattına hat otomasyon takip sistemi kurulmuş, planlı ve plansız duruşlar takibe alınmıştır. Bu sayede tesis başarı göstergelerinde iyileşmeler sağlanmıştır. Hat verimliliği %78,7'den %80'e yükselirken, preform firelerinde düşüşler sağlanmıştır; 2012 yılında %2,61 olan preform firesi %2,45'e düşürülmüştür. Üretimler PC yerine daha fazla enerji tüketen PET tarafında büyüdüğü halde, birim üretim için tüketilen elektrik enerjisi değişmeyerek 41,4 Kwh/ton olarak aynı seviyede kalmıştır. SAP makine bakım modülünün kullanılması için tesis içi eğitim ve gerekli donanımlar sağlanmıştır. Makine bakım modülünün etkin kullanımıyla

arıza bildirimlerinin network üzerinden online bildirilmesi, arızalara daha hızlı müdahale edilmesi ve yedek parça sarflarının makine bazlı sarf edilebilmesi amaçlanmaktadır. Tesis içi alanlarda daha hijyenik üretim için dizel forklift yerine şarjlı forkliftler kullanılmaktadır.

Isparta Eğirdir Dolum Tesisi

2013 yılında Hendek tesisimizde kullanımda olan 2 hattımızın Isparta tesisimize taşınması sonucunda 3,25 ve 1 litrelik ambalajlarda üretim sağlanmıştır. 2012 yılında 40.835,59 ton olarak gerçekleşen üretim miktarı 2013 yılında %45,5 artış ile 59.404,96 ton olarak gerçekleşmiştir. Üretimdeki artış, personel sayısına göre verimliliğimizi de arttırmıştır; 2012 yılında 124,1 ton/adam olan kişi başı üretim tonajı, 2013 yılında 164,1 ton/adam

olarak gerçekleşmiştir. Yine aynı şekilde birim tonaj için elektrik tüketimimiz 2012 yılında 53,2 kwh/ton iken 2013 yılında bu değer 44 kwh/tona düşürülmüş ve birim tonaj için %17,3 daha az elektrik harcanmıştır.

Sakarya Hendek Dolum Tesisi

Enerji verimliliği çalışmaları kapsamında tesise yapılan yeni makine yatırımları ile 0,5 litre üretiminde %122, 1,5 litre üretiminde %40, 5 ve 10 litre üretiminde ise %150 oranında kapasite artışı sağlanmıştır. Bu yatırımlar sonucunda 2012'de 20,17 kw/ton olan kişi başı enerji tüketimi, 2013'te 20,1 kw/ton'a; 2012'de %15 olan doluma göre fazla su kullanımı ise 2013'te %14'e düşmüştür. Toplam kw tüketimi de 4.889.455 kw'dan 2013'te 4.347.472 kw'ya düşürülmüştür.

Çamlı Yem Besicilik'in işletmelerinde kurulan Enerji Yönetimi Sistemi çalışmaları kapsamında başlatılan 45 adet proje ile 170.000 kWh'luk elektrik enerjisi tasarrufu sağlanmıştır.

Pınar Süt

İzmir Fabrika

- Reverse Osmosis uygulaması ile kazan besi suyunun kalitesi iyileştirilmiş ve blöf miktarı %10 azaltılmıştır.
- Led lambalarının uygun olan bölümlerde mevcut aydınlatma armatürlerine uygulanarak, armatür başına elektrik tüketiminin %40 azaltılması hedeflenmiştir. Çevre aydınlatma, laboratuvar, makine bakım, planlama ve tetrapak ünitesine ledli aydınlatmalar takılarak istenen tasarruf sağlanmıştır.
- ALCIP temizlik ünitesinde yer alan pompaların enerji tüketiminin düşürülmesi hedeflenmiş ve ALCIP-5 ünitesi hattında uygulama yapılarak %3 enerji tasarrufu sağlanmıştır.
- 2013 yılında ilk kez gerçekleştirilen Enerji Operasyonel Maliyet İyileştirme haftasında alınan önerilerden 21 adet proje uygulamaya konulmuştur.

- ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi belgesi alınmış ve hedeflenen %5'lik enerji tüketimi azaltımı, oluşturulan Enerji Yönetim Programı ile gerçekleştirilmiştir.

Eskişehir Fabrika

- Elektrik enerjisi sarfiyatı daha düşük, yüksek verimli aksiyal fanlı evaporatif kondensörlerin kullanımı ile enerji tüketiminde tasarruf sağlanmıştır.
- Değişken yükte çalışan fanlar, pompalar ve kompresörlerde invertör uygulaması yapılması ile elektrik enerjisi tasarrufu sağlanmıştır.
- Buhar kazanı alev borularının yenilenmesi ile buhar kazanı veriminde artış ve doğal gaz tüketiminde iyileşme sağlanmıştır.
- Buhar kazanları yüzey ve dip blöf otomasyonları yapılmış, bu sayede su ve enerji tasarrufu sağlanmıştır.
- Yeni elektrik motoru alımlarında yüksek verimli (IE3) motorlar tercih edilmiştir.
- Klima santralleri ısı geri kazanımlı olarak modernize edilmiştir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

Enerji verimliliği kapsamında yapılan iyileştirmeler sonucunda 2010 yılında 0,30 kWh/kg olan kilogram başına harcanan elektrik enerjisi, 2011 yılında 0,24 kWh/kg'a düşürülmüştür. 2012 yılında kg başına elektrik enerji tüketim seviyesi korunmuş, 2013 yılında ise 0,237 kWh/kg'a düşürülmüştür.

Dyo Boya

- Bobin boyası üretim tesisi yatırımında kullanılan tüm elektrik motorlar enerji verimli sınıf seçilmiştir.
- Boya üretim tesisi için yapılan soğutma suyu yatırımında enerji verimli chiller kullanılmış ve soğutma suyunun makine çalışma sistemleri ile otomasyonlu hale getirilmesi sağlanmıştır.
- Enerji verimliliği ve performansı yüksek ezme makineleri yatırımı (3 adet) yapılmıştır.

- Modüler boya üretim sistemleri konusunda enerji ve ham madde tasarrufu için çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

- Proses iyileştirme çalışmaları kapsamında K-151 hattında slurry kullanımı sağlanmıştır.

- Proses çevrim süresi değişmeden 4,5 ton/batch üretim yerine 9.0 ton/batch üretim gerçekleştirilmiştir.

- Tep/ton ya da kwh/ton değerlerinde %10 iyileştirme sağlanmıştır.

- İşletme kapalı alan iklimlendirme iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. İşletme içi kapalı alanlarda otomatik kapı uygulaması başlatılmış ve işletme içi ısıtmalar için sıcaklık kontrol sistemi oluşturulmuştur.

- İnvertör kompresör kullanımı ile pnomatik sistemler için gerekli hava ihtiyaçlarının değişken kompresör ile elde edilmesi ve gereksiz hava üretimi ile enerji sarfiyatının azaltılması sağlanmıştır.

Astron

2013 yılında özellikle yasal olarak kağıt üzerine basılması zorunlu olan fatura, irsaliye, bordro gibi resmi evraklarda kağıt sarfiyatının azaltılması amacıyla e-fatura ve e-bordro çalışmaları tamamlanmıştır. Ayrıca 2014 yılında e-irsaliye ve e-defterin hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.

Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri ile İş Birliği

Ekonomik ve sosyal gelişim, gittikçe daha fazla katılımçılık ve tüm tarafların müzakere yaklaşımını benimsemesini gerektiren bir alan olmaktadır. Karar alma süreçlerine tüm paydaşların katılımı, toplumun ortak faydasını ve değer üretimini arttırmakla birlikte, ortak çalışma kültürünün yerleşmesine de olanak tanımaktadır.

Yasal olarak üyelik zorunluluğu bulunan oda, borsa ve birlik gibi kuruluşlar bu ortak çalışma kültürünün aracı olarak konumlanmış olsalar da bugün artık gönüllük esasıyla hareket eden dernekler, iş konseyleri ve meslek örgütleri gibi kuruluşlar da karar alma mekanizmalarında daha fazla görünür olmuş ve etkinliklerini arttırmıştır.

Birçok derneğin kurucu üyeliğini yapmış olan Yaşar Topluluğu'nun, müzakereye dayalı süreçlere ve katılımçılığa olan inancı tamdır. Devam eden çok sayıda dernek üyeliği ile Yaşar Topluluğu, faaliyet gösterdiği sektörlerin gelişimine katkı sunarken, toplum sağlığı, çevre, gıda güvenliği gibi pek çok alanda gönüllülük esası ile sivil toplum çalışmalarına destek vermekte ve aktif olarak çalışmaların içinde yer almaktadır.

Paydaş iş birliğinin vazgeçilmez bir unsur olduğunun bilincinde

olan Yaşar Topluluğu, dernek faaliyetlerinin toplumsal fayda için sağladığı ortak çalışma kültürünün geliştirilmesinin önemine inanmaktadır.

Üyeliklerimiz

- Adana Ticaret Borsası
- Aliağa Ticaret Odası
- Ambalaj Sanayicileri Derneği (ASD)
- 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
- Avrupa Gıda Bilgi Konseyi (EUFIC)
- Bebek Besinleri Sanayicileri Derneği (BEBESAD)
- Beyaz Et Sanayicileri ve Damızlıkçılar Birliği (BESD-BİR)
- Bornova Çiftçi Malları Koruma Derneği
- Boya Sanayicileri Derneği (BOSAD)
- Coatings Research Institute (CORI)
- Çeşme Turistik Otelciler Birliği
- Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarının 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
- 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 İş Adamları 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

- KİS Türkiye Yerel Ağı
- 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
- Selüloz ve Kağıt Sanayii 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 (TÜRÇEV)
- Türkiye Damızlık Sığır Yetiştiricileri Merkez Birliği
- Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası (TÜGİS)

- Türkiye Gıda ve İçecek Sanayii Dernekleri Federasyonu (TGDF)
- Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN)
- Türkiye İnşaat Malzemesi Sanayicileri Derneği (İMSAD)
- 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
- Yurt Dışı Yatırımlar İş Konseyi (DEİK)

Meslek Odası Üyeliklerimiz

- Elektrik Mühendisleri Odası
- Gıda Mühendisleri Odası
- Ziraat Mühendisleri Odası

Çalışanlarımız

İnsan Kaynakları Politikamız

İş ve İş Gücü

Yaşar Topluluğu insan kaynakları politikasını; yenilikçi, motivasyonu ve performansı yüksek, kalifiye iş gücünü istihdam etmek ve bu iş gücünü sürdürülebilir kılarak bağlılığını arttırmak hedefi ile yönetmektedir. "Doğru işe doğru insanları" yerleştirmek ilkesi ekseninde belirlenen insan kaynakları stratejisi, adil insan kaynakları politikası ve uygulamaları ile Yaşar Topluluğu şirketlerini, "çalışılmak istenen şirketler" listesinde üst sıralara yerleştirmiştir.

İşe Alım

Yaşar Topluluğu insan kaynağını, "bilim, birlik, başarı" ilkesi ışığında pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyim kriterleri ile oluşturur. İnsan odaklı yönetim anlayışını benimseyen Yaşar Topluluğu, bilgi paylaşımına ve birlik ruhuna değer veren, bilime dayalı tüm gelişmelere açık, katılımcı yönetim anlayışını ve başarı odaklı çalışmayı benimseyen, eğitilmiş ve deneyimli bireyleri bir araya getirir.

İşe alım süreçlerinde yapılan değerlendirmelerde pozisyonun gereklilikleri kadar adayın gelişime ne kadar açık olduğu da dikkate alınmaktadır. Yaşar Topluluğu Temel Yetkinlikleri ve her kademe için ayrı olarak tanımlanmış olan İş Ailesi Yetkinlikleri, adayın yetkinlik bazlı olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır.

Yaşar Topluluğu'nda milliyet, din, cinsiyet, yaş ve medeni hal gibi konularda ayırım yapılmamakta, her adaya eşit fırsat sunulmaktadır. Topluluk şirketleri tüm faaliyetlerinde olduğu gibi insan kaynakları yönetiminde de evrensel ilkelere uygun bir yaklaşım izlemektedir. Yaşar Topluluğu'na bağlı şirketlerde çalışmak isteyen adaylar başvurularını; Yaşar Holding'in internet sitesinden, işe

alım sitelerinden, direkt olarak ya da danışmanlık şirketleri aracılığı ile yapabilmektedir. Yaşar Holding internet sitesi üzerinden staj ilanları ve iş ilanları yayımlanmakta, adaylar aynı zamanda başvuru havuzuna öz geçmişlerini kaydedebilmektedir.

Yaşar Topluluğu şirketleri 2013 yılında 38.203 kadın ve 53.427 erkek aday başvurusu almıştır.

İnsan kaynakları birimi tarafından yapılan değerlendirmeler referans kontrolü ile devam etmekte ve bu süreçlerin ardından uygun görülen adaylara iş teklifi yapılmaktadır. Başvurusu olumlu değerlendirilemeyen adaylara ise kariyer portalı, e-posta veya telefon ile bildirimde bulunmaktadır.

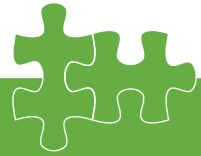
Yaşar Topluluğu bu kapsamda, başvuru yapan adayların tümüne hızlı bir şekilde cevap verilmesi nedeniyle "kariyer.net" tarafından verilen ve insan kaynağına verilen değer göstergelerinden biri olarak kabul edilen "İnsana Saygı Ödülü"nü 2013 yılında 3. kez almıştır.

Yaşar Topluluğu şirketleri işe alım prosedürlerini, 4857 sayılı İş Kanunu ve Yaşar Holding Personel Yönetmeliği'ne uygun olarak yürütmektedir.

Topluluk şirketleri çalışanları, işe alım süreçleri tamamlandığında, istihdam edilen personelin

çalışma şartlarını, haklarını, görev ve sorumluluklarını, geçerli olan personel politika ve prensiplerini düzenleyen Şirket Personel Yönetmelikleri ile bilgilendirilmektedir.

İşe yeni başlayan çalışanlar, aynı gün e-öğrenme tabanlı "Yaşar Topluluğu Oryantasyon Eğitimi"ni almakta ve devamında her şirket için özel olarak dizayn edilen "Şirket Oryantasyon Programı"na katılmaktadır. 2013 yılında Topluluğun tüm şirketlerinde oryantasyon sürecinin aynı şekilde yürütülmesi amacıyla "Oryantasyon Prosedürü" yayımlanmıştır.



Yaşar Topluluğu şirketleri, tüm faaliyetlerinde olduğu gibi insan kaynakları yönetiminde de evrensel ilkelere uygun bir yaklaşım izlemektedir.

Yasal olarak herhangi bir zorunluluk olmamasına rağmen Yaşar Topluluğu şirketleri 18 yaşını doldurmamış personel çalıştırılmaması ilkesini benimsemiştir.

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, din, cinsiyet, yaş ve medeni hal gibi konularda ayırım yapılmamaktadır. Kapsam içi çalışanların ücret ve diğer hakları imzalanan toplu iş sözleşmesi çerçevesinde düzenlenmektedir.

Çocuk İstihdamı

Ülkemizde çocuk istihdamı 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmektedir. İlgili hükümler uyarınca 15 yaşını doldurmayanlar işe alınmaz ancak istisna olarak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olanlar, gelişimine ve eğitimine engel olmayacak hafif işlerde ve sınırlı çalışma süreleri ile çalıştırılabilir. Yasal olarak herhangi bir zorunluluk olmamasına rağmen Yaşar Topluluğu şirketleri 18 yaşını doldurmamış personel

çalıştırılmaması ilkesini benimsemiştir.

Zorla Çalıştırma ve Angarya

Yaşar Topluluğu bünyesinde faaliyet gösteren tüm şirketlerde çalışma günleri ve saatleri, resmi, genel ve hafta tatili tanımlanarak çalışanlara duyurulmaktadır.

İşin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilmektedir. Bu tür durumlar, Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde düzenlenmekte ve ücretler yine Kanun'da belirlendiği şekilde ödenmektedir.

Topluluk şirketlerinde çalışanlar için görev tanımları belirlenerek kendilerine işe başladıkları an bildirilmekte; görev tanımı ile ilgili dokümanlar ISO 9001 gereği kullanılan ve çalışanın erişimine açık olan ortak sistem ile şirket içinde güncel olarak paylaşılmaktadır. İşe yeni başlayan tüm çalışanlar, bölümler arası oryantasyon programına katılmaktadır.

Yaşar Topluluğu'na bağlı şirketlerde bugüne kadar zorla çalıştırma ve angarya konulu yargıya intikal etmiş bir olay mevcut değildir.

Engelli Personel İstihdamı

Yaşar Topluluğu, engellilerin topluma uyum sağlamasına ve

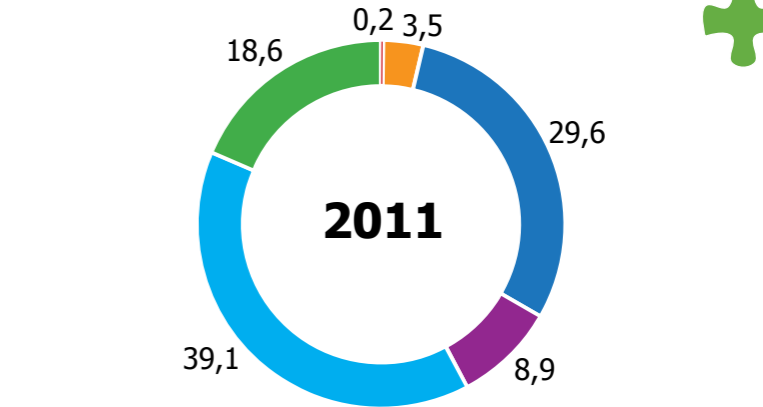
kamusal alanda daha fazla yer bulmasına önem vermektedir. İnsan kaynakları yönetiminde engelli personel istihdamına yönelik çalışmalarını sürdüren Topluluk, yasanın öngördüğü oranlarda engelli istihdamı sağlamaktadır. Yaşar Topluluğu genelinde engelli istihdam oranı %2,35'tir.

Çalışanların Yasal Hakları

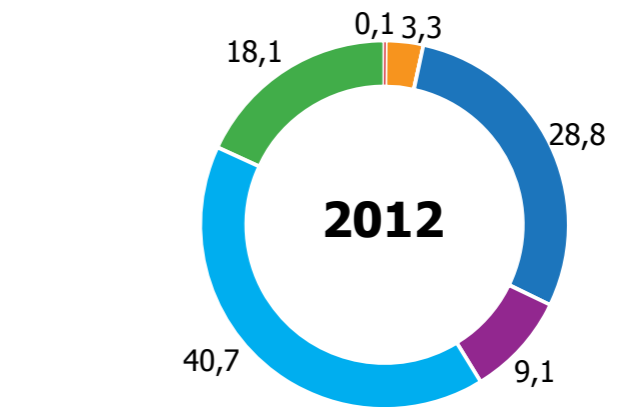
Çalışanlara dinlenme, yemek, ücretli ve yıllık izin ve kıdem tazminatı gibi tüm yasal hakları kullanılmaktadır.

Yaşar Topluluğu şirketlerinde, çalışanların 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 çalışanlar için ise Toplu İş Sözleşmesi'nde belirtilen süreler geçerlidir.

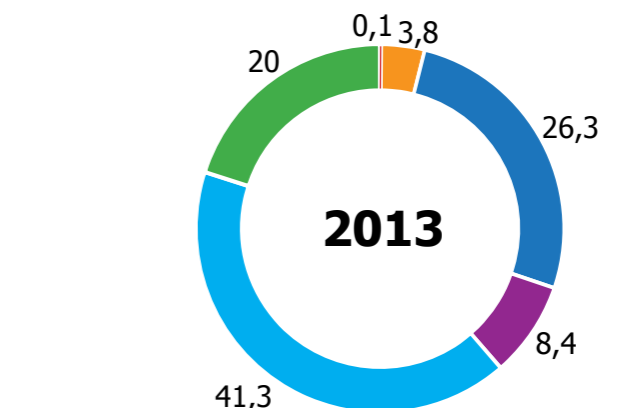
Çalışanlarımızın Eğitim Durumu Yüzdesi



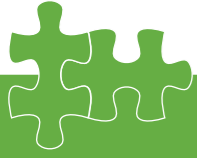
■ Doktora ■ Yüksek Lisans ■ Lisans ■ Ön Lisans ■ Lise ■ İlkokul



■ Doktora ■ Yüksek Lisans ■ Lisans ■ Ön Lisans ■ Lise ■ İlkokul



■ Doktora ■ Yüksek Lisans ■ Lisans ■ Ön Lisans ■ Lise ■ İlkokul



Yaşar Topluluğu şirketlerinde 81 iç eğitimci, uzmanlık alanları ile ilgili eğitimler vermeyi sürdürmektedir.

Çalışanların Görüşleri Anketi

Yaşar Topluluğu, önce insan ilkesi çerçevesinde "Çalışanların Görüşleri Anketi"ni uygulayarak çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerini almakta ve çalışanların şirket aidiyetlerini değerlendirmektedir.

Çalışanların Görüşleri Anketleri, çalışanların motivasyonunu arttıracak uygulamaların planlanmasına olanak tanırken, orta ve uzun vadeli iyileştirmeler için aksiyon alınmasını sağlamaktadır.

Aksiyon planlarının uygulanabilirliğinin artırılması amacıyla Çalışanların Görüşleri Anketi'nin iki yılda bir yapılması kararı alınmıştır ve bir sonraki Çalışanların Görüşleri Anketi'nin 2014 yılında ve online olarak uygulanması planlanmaktadır.

Çalışanlarımıza Yönelik Sosyal ve Kültürel Aktiviteler

Yaşar Topluluğu şirketleri, çalışanlarıyla büyümekte ve çalışan motivasyonunu bu büyümenin kaldıraçlarından biri olarak kabul etmektedir. Yaşar Topluluğu'nda tüm sosyal haklardan yararlanan çalışanlar, hem motivasyonlarını arttıran hem de iletişimlerini güçlendiren etkinliklerde bir araya gelerek iş dışında kalan zamanlarını da paylaşmaktadır. Bu kapsamda; özel gün kutlamaları, şirket yemekleri, futbol, tavlama, masa tenisi ve bowling turnuvaları, yemek organizasyonları, piknikler, hafta sonu gezileri ve balık tutma organizasyonları gerçekleştirilmektedir. Dragon Festivali, Anıtkabir ziyareti, Çanakkale Şehitliği gezisi, Kurumlararası Bot Yarışması, Topluluk çalışanlarının bir araya geldiği etkinlikler arasında yer almaktadır.

Çalışan Gelişimi Hakkı

Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri

Yaşar Topluluğu, çalışanlarının profesyonel gelişimlerine önem verdiği kadar kişisel gelişimlerinin devamını da esas almaktadır. Bu nedenle Topluluk şirketlerinde bireysel gelişim alanlarını destekleyen eğitimler ile çalışanların hedeflerini gerçekleştirmelerine imkan tanıyacak şartların sağlanması ve Yaşar Topluluğu Temel ve İş Ailesi Yetkinlikleri'nin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Oryantasyon eğitimleri, işbaşı eğitimleri, kişisel gelişim eğitimleri, yönetim becerileri eğitimleri, uzmanlık eğitimleri, düzenlenen seminer ve konferanslar çalışanlara sunulan eğitim ve gelişim olanakları arasında yer almaktadır.

Topluluk şirketlerinde 81 iç eğitimci, uzmanlık alanları ile ilgili eğitimler vermeyi sürdürmektedir.

2012 yılında "Yaşar Akademi" markası ile e-öğrenme metodolojisi kullanarak oluşturulan eğitim platformu kullanıcıları, 2013 yılında arttırılmış ve tüm beyaz yaka ile ekip yöneten mavi yaka çalışanlar sisteme dahil olmuştur. Toplam 2.800 kişinin dahil olduğu öğrenme platformunda eğitimler kademe ve fonksiyon

bazlı olarak ayrıştırılmıştır. 21 eğitim ve 99 video sisteme yüklenmiş olup, belirli aralıklarla çalışanların erişimine açılmaktadır. Hazır içeriklerin yanı sıra Yaşar Topluluğu şirketlerinin politika, prosedür ya da iş yapış biçimlerini anlatan eğitimler de hazırlanarak Yaşar Akademi öğrenme platformu üzerinden çalışanlar ile paylaşılmaktadır.

Performans Yönetim 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 sisteminde yıl başında seçilmiş ve hedefleri üzerinde mutabık kalınmış Kritik Başarı Göstergeleri (KPI) kullanılır. Yıl ortasında rehberlik



Yaşar Topluluğu
kendi yöneticisini
kendisi yetiştirir.

ve izleme görüşmeleri ile hedef gerçekleştirmeleri takip edilir ve varsa gerekli revizyonlar yapılır. Sene sonunda ise gerçekleştirmeler hedefler ile değerlendirilir. Prim yönetmeliğine tabi olan çalışanlar kapsam dışında tutulmaktadır.

Pınar Et, Pınar Süt, Pınar Su, YBP, Viking Kağıt, Çamlı Yem Besicilik, Dyo Boya, Dyo Matbaa Mürekkepleri, Yaşar Dış Ticaret, Altın Yunus, Bintur, Yaşar Holding ve yurt dışında faaliyet gösteren şirketlerde uygulanmakta olan Performans Yönetim Sistemi'ne 2013 yılında 687 kişi dahil olmuştur.

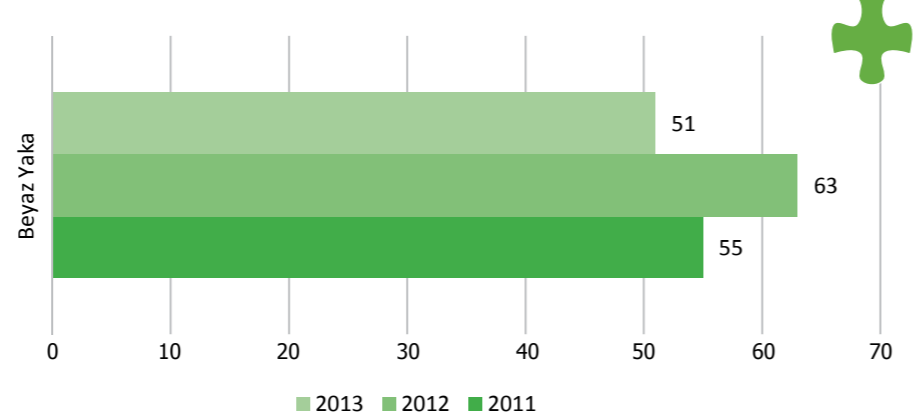
Yaşar Topluluğu çalışanları, kişisel ve profesyonel gelişimleri için Yaşar Topluluğu Temel Yetkinlikleri ve İş Ailesi Yetkinlikleri'nden yararlanmaktadır. Kendilerinde gelişim alanı olarak gördükleri yetkinlikleri yöneticileri ile belirleyen çalışanlar, Kişisel

Gelişim Formları aracılığı ile bu alanlarda seçim yapabilmektedir. Bu formlar aracılığı ile çalışanın eğitim ve gelişim gereksinimleri belirlenmekte, yapılan analizlerin ardından eğitim planları oluşturulmaktadır. Yıl sonunda yapılan değerlendirmeler, belirlenmiş oranlarda performans karnelerine yansıtılmaktadır. 2012 yılında çalışanların performans karneleri, 2013 yılında Kişisel Gelişim Formları SAP sistemine entegre edilmiş ve insan kaynakları bilgi sistemleri altyapısı güçlendirilmiştir.

2005 yılından bu yana uygulanmakta olan Performans Yönetim Sistemi'ne yalnızca beyaz yaka çalışanlar dahildir. Önümüzdeki dönemlerde sistemin yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Yaşar Topluluğu şirketlerinde içeriden terfi esastır. 2013 yılında müdür ve üzeri kademelerde içten terfi oranı %61'dir.

Performans Prim Sistemine Dahil Çalışan Yüzdesi



Liderlik Gelişim Programları

Yönetici Yetiştirme Havuzu Projesi (YYHP)

Yaşar Topluluğu 1996 yılından bu yana uyguladığı YYHP ile genç yönetici adaylarını tanımayı, üyelerin vizyonunu geliştirmeyi ve eğitmeyi, kariyer gelişimlerini izlemeyi, potansiyellerini geliştirecek proje ve aktivitelere katılmalarını sağlamayı hedeflemektedir.

Bu amaçla Topluluk şirketlerinden geleceğe yönelik olarak yatırım yapılması planlanan, potansiyeli yüksek adaylar seçilerek 18 ay süren bir gelişim programına dahil edilmektedirler.

Proje; eğitim çalışmaları, mentorluk ve proje çalışmaları olmak üzere üçlü bir yapıyla sürmektedir. Eğitim çalışmaları kapsamında yönetim ve liderlik becerileri, kişisel gelişim ve uzmanlık eğitimlerinin yanı sıra üyelerin farklı konularda

bilgi ve fikir sahibi olmaları için seminerler düzenlenmektedir. Mentorluk sisteminde ise proje üyeleri ile onlar tarafından seçilen ve gönüllü olarak bu görevi üstlenen Topluluk yöneticileri arasında birebir görüşmeler yapılmaktadır. YYHP kapsamında ayrıca üyelerden üst yönetimin belirlediği bir alanda grup çalışması ile proje hazırlamaları, departmanlarındaki iş süreçlerinde iyileştirmeye yönelik bireysel bitirme projesi gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

Projeye bugüne kadar 326 kişi katılmıştır ve 109 kişi Topluluk'ta görev almaya devam etmektedir. Görevine devam eden YYHP üyelerinden %83'ü terfi etmiştir. Terfi eden çalışanların %31'i kadın, %69'u erkektir.

Yönetici Geliştirme Semineri (YGS)

Yaşar Topluluğu'nda 2011 yılından bu yana temel yöneticilik becerileri, kişisel gelişim ve uzmanlık eğitimlerinden oluşan bir program uygulanmakta ve müdür kademesinde işe alınan veya terfi ederek müdür olan yöneticilerin gelişimleri için "Yönetici Geliştirme Seminerleri" düzenlenmektedir.



Örnek Uygulamalar

Dyo Boya

İş Değerleme Sistemi (Mavi Yakalı Personel)

Şirket stratejisini ve insan kaynakları planını destekleyen adil bir insan kaynakları sistemi ile yetenekli kişileri şirkete çekmek, motive etmek ve elde tutmak amacıyla mavi yakalı personeli kapsayan Dyo İş Değerleme Sistemi uygulamaya alınmıştır. Sistem ile birlikte, pozisyonların, iş koşulları sorumluluk, eğitim, beceri, çaba, risk gibi kriterlere göre birbirine oranla taşıdıkları değerlerinin ortaya konulmasının yanı sıra, çalışanların performansının ve yetkinliklerinin değerlendirilmesi, hedeflenen performans düzeyinin ödüllendirilmesi ve kişisel gelişimin süreklilik kazanması sağlanmıştır. Sistem şirket yöneticileri, sendika temsilcileri ve alanında uzman bir danışmanın ortak çalışması ile yapılandırılmıştır.

Renk Yaratanlar (Öneri Sistemi)

Dyo Boya fabrikalarında, şirket vizyon ve hedefleri doğrultusunda gerek kendi yaptığı gerekse diğer

çalışanların yapmakta olduğu işler konusunda "renk yaratan" fikirler sunan ve çalışmalar gerçekleştiren personelin ödüllendirilmesi amacıyla "Renk Yaratanlar Öneri Sistemi" uygulanmaya başlanmıştır. Var olanı daha kullanışlı kılarak, yaşamı kolaylaştırarak renk yarattığı kabul edilen fikir ve uygulamalar bu sistemin temelini oluşturmaktadır. Kademe ve kapsam farkı olmadan tüm çalışanlar sisteme öneride bulunabilmektedir. Öneriler oluşturulan komite tarafından değerlendirilmekte ve Genel Müdürlük onayının ardından layık görülen öneriler ödüllendirilmektedir.

Kırmızı Koltuk Uygulaması

Kırmızı Koltuk Uygulaması, çalışanların görüş ve önerilerini doğrudan Genel Müdür'e iletebilmeleri amacıyla bir araya gelmelerine olanak tanıyan bir uygulamadır. 8-10 kişilik gruplar halinde gerçekleştirilen oturumlarda çalışanların görüşleri Genel Müdür tarafından ele alınmakta ve alınan önlemler yine Genel Müdür tarafından takip edilmektedir.

Diğer Eğitimler

Yaşar Topluluğu şirketleri kendi ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programları da düzenlemektedir. Bu kapsamda şirketlerde aile içi iletişim, beden dili, etkin iş yönetimi, liderlik atölyesi, satışta başarının ilkeleri, liderlik ve motivasyon, müşteri odaklı ilişki yönetimi, Yalın 6 Sigma yeşil kuşak ve sarı kuşak eğitimleri, stres yönetimi, yetkinlik bazlı mülakat teknikleri, sözsüz iletişim, etkili konuşma hitabet ve ikna teknikleri gibi eğitimlerin yanı sıra çalışanların işlerini yaparken gereksinim duydukları konularla ilgili teknik eğitimler de organize edilmektedir.

Yaşar Topluluğu, çalışanları kadar onların ailelerine de önem vermektedir. Çalışanların çocukları ile kurdukları iletişimde karşılaşılan zorlukları gidermek, nesillerin ihtiyaçlarına göre sergilenmesi gereken anne baba davranışı oluşturmak amacıyla 60 çalışana yönelik olarak 151 saat eğitim düzenlenmiştir.

Yaşar Topluluğu genelinde 2013 yılında toplamda 75.736 saat eğitim gerçekleştirilmiş olup,

kişi başı eğitim süresi 14 saattir. Toplam eğitimlerin %42'si dış eğitim, %58'i ise iç eğitim olarak gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında gerçekleştirilen eğitim katılımcılarının %30'u mavi yaka, %56'sı kilit dışı, %14'ü ise kilit çalışanlardan oluşmaktadır.

Kişi Başı Eğitim Saati

	2011	2012	2013
Yaşar Holding	22	18	9
Boya Grubu			
Dyo Boya	27	19	18
Dyo Matbaa Mürekkepleri	46	29	36
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	13	10	10
Pınar Et	15	10	10
Pınar Su	30	24	13
Çamlı Yem Besicilik	12	9	4
YBP	9	17	21
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	17	17	16
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	22	28	16
Desa Enerji	10	10	5

İş Sağlığı ve Güvenliği

Eğitim Programları ve Sağlık Kontrolleri

Yaşar Topluluğu, çalışan memnuniyetini hedeflerken onların yaşam alanlarının tamamında gelişim sağlamak için planlamalar yapmaktadır. Çalışanlarının yaşam kalitesini gözeterek Yaşar Topluluğu bu amaçla hem çalışanlarına hem de ailelerine destek olmak için hipertansiyon ve beslenme, stresle başa çıkma, sağlıklı ve dengeli beslenme, nefes egzersizi, soğuk algınlığı ve grip, meme kanserinden korunma, ergonomi, sırt bel ve boyun güvenliği, sigaranın zararları ve bırakma yöntemleri, anne ve çocuk sağlığı, hatalı ilaç kullanımı, aile planlaması, besin zehirlenmesi ve bulaşıcı hastalıklar konusunda eğitim programları düzenlemektedir. Gebe olan çalışanlara yönelik olarak gebelikte beslenme, aile planlaması yöntemleri, doğum sonrası yapılması gerekenler ve bebek bakımı gibi konularda da üniversiteler ile iş birliği yapılarak, intörn öğrencilerle birlikte eğitim çalışmaları yürütülmektedir.

İş yeri sağlık birimleri çalışanların sağlık kontrollerini takip etmekte, çalışanların portör ve odometri

muayeneleri yaptırılmakta, boğaz kültürleri alınmakta, gaita kültürü taramaları yapılmakta ve veremle savaş kapsamında akciğer filmleri çekilmektedir.

Yapılan işin doğası gereği bazı alanlarda kapsamlı inceleme yapılmasına da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda Dyo Boya çalışanlarına üç ayda bir ağır metal ve solvent analizi, akciğer taraması, solunum fonksiyon testi ve yılda bir defa kan tahlili yapılmaktadır.

Topluluk şirketlerinde haftanın 2 ila 5 günü arasında iş yeri hekimi ve hemşiresi sağlık hizmeti vermektedir.

İş Güvenliği

Şirketlerimizde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik olarak tüm şartlar yerine getirilmekte, meydana gelebilecek olası iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönetmeliği uygulanmaktadır. Yönetmelik gereği İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmuştur.

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

Örnek Uygulamalar

Viking Kağıt

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Eğitimi ve yüksekte çalışma, güvenli forklift kullanma teknikleri, ilk yardım eğitimi, acil durum hareket tarzı eğitimleri gibi temel iş güvenliği eğitimleri verilmiştir.

Pınar Süt

İzmir Fabrika

• 2013 yılında toplam 8 defa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantısı yapılmış ve alınan kararlar yayımlanmıştır.

• Tehlikeli işler ile ilgili iş izin sistemine devam edilmiş ve ilave tehlikeli işler eklenmiştir.

• Senaryolar yazılarak yangın tatbikatları yapılmış ve tatbikatta tespit edilen eksiklikler giderilmiştir.

• Yedek parça rafomat sisteminde iş güvenliğini sağlayacak ışık bariyeri sistemi uygulaması yapılmıştır. Olası el sıkışmaları riski bu sistem ile ortadan kaldırılmıştır.

• Süt kabul ünitesine gelen tankerlerin üzerinde çalışma esnasında iş güvenliğinin sağlanması amacıyla kullanılan

paraşüt tipi emniyet kemerinin bağlanabileceği yatay yaşam hattı yapılmıştır.

• Yeni mevzuata uygun olarak fabrika genelinde acil kaçış yönleri, tehlikeli durumlar ve araç trafiği ile ilgili uyarı levhaları düzenlenmiştir.

• Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik gereği fabrikamızda bulunan Acil Durum Ekibi'nin eğitimleri bu yıl da tekrarlanmıştır.

• Deprem anında hareketli eşyaların çalışanları yaralamaması için tüm dolaplar duvarlara sabitlenmiştir.

• Yeni mevzuata uygun olarak temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, TS OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 50001:2011 Enerji Yönetim Sistemi eğitimleri 2013 yılında 10 defa düzenlenmiş ve toplam 766 çalışanın bu eğitimleri alması sağlanmıştır.

Eskişehir Fabrika

• 2013 yılında 12 defa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantısı yapılmış ve alınan kararlar yayımlanmıştır. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Kanunu gereği alt işverenler de iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmuş olup,

aldıkları kararlar asıl işveren Pınar Süt tarafından kontrol edilmekte ve uygulanmaktadır.

• 2012 yılından bu yana tehlikeli işler ile ilgili iş izin sistemi bulunmaktadır. 2013 yılında bunlara ilave olarak; Taşeron Mütahhit Çalışma İzni, İş Makinası Çalışma İzni ve Yüksekte Çalışma İş İzni getirilmiştir.

• Yılda 2 kez acil durumlar ile ilgili tatbikatlar düzenlenmekte ve eksiklikler giderilmektedir.

• Alt işveren çalışanları da acil durum ekipleri oluşturmuş ve eğitimlerini tamamlamıştır.

Altın Yunus

• 2013 yılında risk analizi çalışmaları ve acil durum eylem planları tamamlanmıştır.

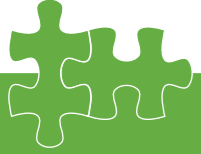
• Risk kontrol ve önleme formları oluşturulmuştur.

• Risk analizi çerçevesinde tespit edilen riskler, yapılan çalışmalarla bertaraf edilmiştir.

• İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu üyelerinin eğitimleri tamamlanmıştır.

• İşe yeni başlayan personele temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmiştir.

• Departmanların iş konularına göre diğer iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmeye başlanmıştır.



Yaşar Topluluğu şirketlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik olarak tüm şartlar yerine getirilmektedir.

- "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim Birimi" ÇASGEM tarafından uygulanan bir proje kapsamında otel çalışanlarına Bakanlık eğitmenleri tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmiştir.
- Hijyen Yönetmeliği ile personele verilmesi gereken zorunlu hijyen eğitimlerinin planlaması tamamlanmıştır.
- Yangın, kat planları revize edilmiştir.
- Basınçlı kapların periyodik kontrolü yapılmıştır.
- Kimyasal risk analizleri oluşturulmuştur.
- Yangın tatbikatı düzenlenmiştir.
- LPG hatları çelik çekme borular ile yenilenmiş, gaz kesme sistemi kurulmuştur.
- Personelin yıpranan kişisel koruyucu malzemeleri değiştirilmiştir. Personel kişisel koruyucu malzemelerin kullanımı konusunda iş sağlığı ve güvenliği uzmanı tarafından bilgilendirilmiştir.
- Baküs restoranın elektrik tesisatı, zayıf akım tesisatı olarak yenilenmiştir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

2013 yılı içerisinde çalışanlar üzerinde yapılan sağlık kontrollerinde meslek hastalığı

bulgusuna rastlanmadığı gibi iş kazalarında kaza sıklık oranı ve kayıp gün sayılarında azalma sağlanmıştır.

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 tamamlanmıştır.

Çalışanlarımıza İşle İlgili Verilen Diğer Eğitimler

Çalışanlarımızın teknik açıdan gelişimlerinin sağlanması da insan kaynakları politikamızın öncelikleri arasında yer almakta; teknik, yönetsel ve kişisel gelişim bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlarımızın iş kollarındaki teknik yeterliliklerini geliştirmek amacıyla; İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Hijyen - Kişisel Hijyen Eğitimi, Kimyasalların Güvenli Kullanımı Eğitimi, Yangın Söndürme Eğitimi, Pest Kontrol Eğitimi, Yangın Söndürme ve Tahliye Eğitimi, HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points) eğitimleri düzenlenmektedir.

İlk Yardım Eğitimleri

Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan İlk Yardım Yönetmeliği kapsamında, şirketlerimizde olası kazalarda ilk müdahalenin yapılabilmesi amacıyla ilk yardım eğitimleri verilmektedir.

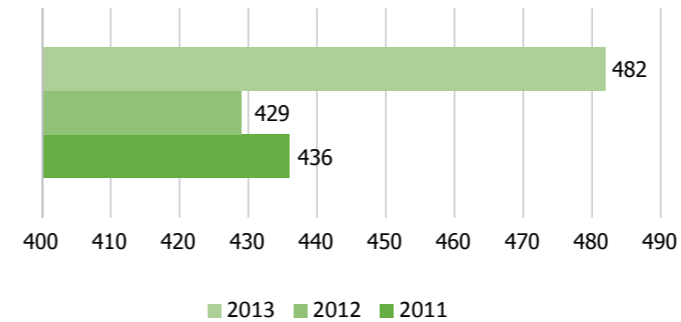
Eğitimlerle personelin kendisi, çevresi ve yakınları için olağanüstü durumlarda hayat kurtarıcı olabilecek bilgileri ve soğukkanlılığını koruyarak müdahale etmeyi öğrenmesi amaçlanmaktadır.

Güvenlik Hizmetleri

Yaşar Topluluğu şirketlerinde güvenlik hizmeti, bu alanda özel eğitim almış ve sertifika sahibi personelden alınmaktadır. Şirketlerde görevli güvenlik personeli, periyodik olarak eğitim programlarına katılmaktadır.

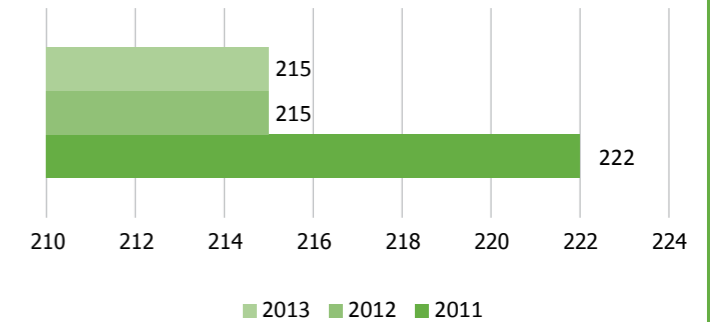
İlk Yardım Sertifikası Olan Personel Sayısı

	2011	2012	2013
Yaşar Holding	2	4	5
Boya Grubu			
Dyo Boya	69	86	93
Dyo Matbaa Mürekkepleri	20	24	23
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	108	94	115
Pınar Et	85	86	113
Pınar Su	20	11	19
Çamlı Yem Besicilik	28	16	45
YBP	51	42	16
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	37	50	40
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	16	16	13
Desa Enerji	0	0	0



Güvenlik Personeli Sayısı

	2011	2012	2013
Yaşar Holding	15	15	15
Boya Grubu			
Dyo Boya	24	24	24
Dyo Matbaa Mürekkepleri	8	8	8
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	35	35	30
Pınar Et	24	24	24
Pınar Su	22	22	22
Çamlı Yem Besicilik	22	23	20
YBP	43	36	45
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	15	15	15
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	10	9	8
Desa Enerji	4	4	4



Örgütlenme Hakkı

Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi

Yaşar Topluluğu şirketlerinde, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, tüm çalışanlarla belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmaktadır. Topluluk şirketleri ile iş ortaklığı kuran müteahhit ve taşeron firmaların işçilerinin sigortalı olması da zorunlu tutulmaktadır.

Boya Grubu şirketlerinde Petrol-İş, Gıda Grubu şirketleri Pınar Süt ve Pınar Et'te ise Tek Gıda İş Sendikası ile işveren arasında yapılan iş yeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri ile çalışanların hakları güvence altına alınmıştır.

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, iş yerinde doktor bulunmadığı zamanlarda ani hastalanma ve sakatlanma halinde işçilerin doktor tavsiyesine uyarak yapılacak pansuman ve iğnelerini yapmak üzere bir hemşire veya bir sağlık memuru istihdam etmeyi kabul eder,
- Acil hallerde hasta ve yaralıları hastaneye nakletmek üzere işveren iş yerinde daimi bir araç bulundurur.

Tek Gıda İş Sendikası ile işveren arasında yapılan İş Yeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nde;

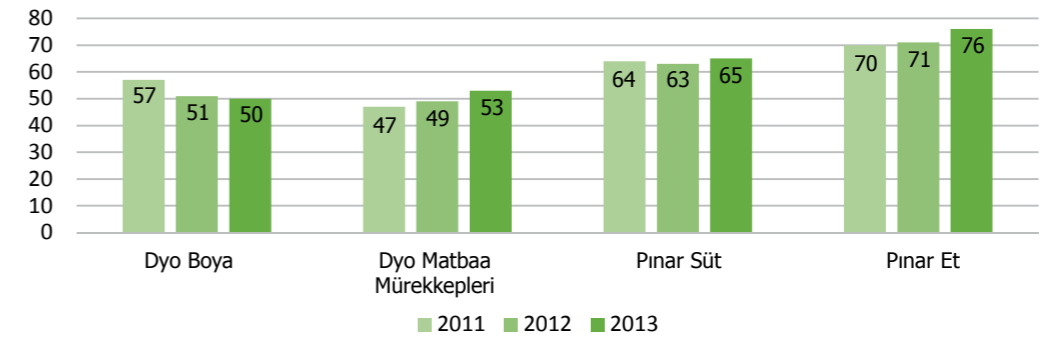
- Sağlık tesislerine ulaşım: İşçi sayısı ve Sosyal Sigortalar Kurumu ünitelerine mesafesi ne olursa olsun işveren, iş kazası halinde işçiyi acilen sağlık ünitelerine ulaştıracak aracı ve şoförünü işçinin iş yerinde çalıştığı sürede hazır bulundurur. Aksi halde, işçinin gerektiği zamanda tıbbi müdahaleye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

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu:

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük hükümleri iş yerinde uygulanır.
2. Sözleşmenin imza 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 Kurul'un kendi temsilcilerini asil ve yedek olarak sendikaya bildirir.

3. Bu Tüzüğün 5. Maddesi'ne göre; Kurul'un en az ayda bir yapması gereken toplantılar, alınan kararlar, tedbirler, bakım, kontrol, eğitim gibi tüm faaliyetleri içeren dosya, defter gibi belgeler, şube veya bölge şube yetkililerince lüzum görüldüğünde tetkik ve incelemeye tabi tutulabilir.
4. Kurul'daki sendika temsilcisinin anılan görev ile ilgili tüm faaliyetleri, fiilen çalışmışcasına değerlendirilir.

Toplu İş Sözleşmesine Tabi Çalışan Yüzdesi



Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz

Çevre, günümüzde yasal düzenlemelerle koruma altına alınan, geri dönüşüm ve enerji tasarrufu gibi alanlara sıkıştırılan bir konu olmanın ötesine geçerek gerek hükümetlerin gerek kurumların ve gerekse işletmelerin politika ve stratejilerinin ana unsurlarından biri haline gelmiştir.

Daha az kaynak harcamaya dayalı üretim ve tüketim modellerinin geliştirilmesi ile sürdürülebilir bir küresel kaynak kullanımı oluşturulması, çevre konusunda bilginin yeniden üretilmesini gerektirmektedir.

Yaşar Topluluğu, tüm kaynakları ile çevre konusunda bilginin yeniden üretilmesine, yeni iş modelleri geliştirilmesine ve çevre ile ilgili zorluklara yönelik olarak temkinli yaklaşıma destek vermektedir. Yaşar Topluluğu'na bağlı tüm şirketler "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 ile faaliyet göstermektedir.

Ekonomik büyümeyi ve aynı zamanda çevrenin iyileştirilmesini ve toplumun geliştirilmesini hedefleyen Topluluk, çalışanlarına,

tüketicilere, müşterilerine, tedarikçilerine ve topluma karşı sorumluluklarını kurum stratejisi ile bütünleştirmiştir. Bu kurum stratejisinin en önemli unsurlarından biri olan çevre duyarlılığının yansıması olarak Yaşar Topluluğu; daha az kaynak harcayan ürünlerin, proseslerin ve hizmetlerin geliştirilmesi, çevre üzerindeki etkinin ölçülerek azaltılması, enerji ve doğal kaynakların verimli kullanılması, toksik ve tehlikeli kimyasal kullanımının yanı sıra atık, atık su ve emisyonların azaltılması yönünde verdiği taahhütleri yerine getirmektedir.

Topluluk şirketleri çevreye duyarlı bir üretim sürecini benimsemekte, ürünlerinin tasarımında çevre dostu girdileri kullanmakta, yapılması öngörülen tüm yatırımlarda çevresel etkilerin değerlendirilmesine ve yatırım programının bu değerlendirmeye göre yapılmasına önem vermektedir.

Sürdürülebilirlik yaklaşımı kapsamında uygulanan tüm sistemlerin geliştirilmesi ve entegre edilmesi gerektiğine inanan Yaşar Topluluğu, bu çalışmalarını iyileştirmeye yönelik eğitim ve uygulamalarla desteklemektedir.

Toplumun işletmelerden beklentileri hızla değişmekte ve işletmeler bu hızı yakalama

yeteneklerini sürekli olarak geliştirmektedir. Yaşar Topluluğu toplumdan, çalışanlarından ve paydaşlarından gelen bu beklentileri sürekli olarak takip ve analiz etmekte, aldığı aksiyonları ve faaliyetlerini şeffaf olarak taraflarla paylaşmaktadır.

Topluluğumuz, bundan sonrasında da yatırım kararlarından, üretim ve pazarlamaya, çevre etkilerinden sosyal projelere kadar her aşamada çevresel ve sosyal etkilerine yönelik taahhütlerini kararlılıkla yerine getirmeyi sürdürecektir.

Örnek Uygulamalar

Pınar Süt

Pınar Süt, çevre duyarlılığı konusunda amaç ve hedeflerini gerçekleştirirken aşağıdaki parametreleri göz önünde bulundurmaktadır.

Doğal kaynakların verimli kullanımı:

Doğal kaynakların tüketiminde taahhüt edilen azaltım hedefine ulaşmak amacı ile tasarruf tedbirleri uygulanmaktadır.

Proseste kullanılan ham maddelerin çevre açısından güvenliği:

Kullanılan tüm ham madde ve yardımcı malzeme atıkları kimyasal ve anaerobik arıtma tesisine giderek arıtma işleminden geçmektedir.

Proseslerin çevresel performansı:

Fabrikamızda üretime bağlı tüm birimlerde çevre etki envanterleri ve etki kütükleri çıkarılmış, riskli bulunan prosesler değerlendirilmiştir. Riskli bulunan proseslerin düzenli olarak ölçümleri yapılmakta ve bu alanlar kontrol altında tutulmaktadır.

Altın Yunus

• 2013 yılında 3.950 kg atık yağ, 20.100 kg hurda kağıt geri dönüşüm merkezlerine gönderilmiştir.

• Otel personelinden oluşturulan bir ekip ile 2013 yılında da Otel girişindeki devlet arazisinin ve Kalem Burnu Adası'nın çevre temizliği yapılmıştır.

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

• Otel'in çeşitli alanlarına 5 adet fotoselli kapı konulmuş ve bu sayede ısı kaybı önlenmiştir.

• Otel'de tehlikeli atıkların toplandığı depolar oluşturulmuştur.

• Arıtma tesisinde, kapasitenin yetersizliği nedeni ile kapasitesi daha yüksek blower montajı yapılmıştır.

• Peyzaj alanlarına damla ve otomatik sulama tesisatı yapılmıştır.

• İçecek maliyetlerinin iyileştirilmesi için geliştirilen proje ile içecek alımında 197.938 adet kutu ve şişe azalma sağlanmış, atık kutu ve şişe miktarı düşürülmüştür.

Viking Kağıt

Sanayinin çevreye etkisini en aza indirme ve çevreyi koruma prensibinden hareketle Viking Kağıt ve Selüloz A.Ş., Yaşar Üniversitesi iş birliği ile proses atığının başka bir sektörde ham madde olarak ekonomiye kazandırılması projesini hayata geçirmek için çalışmalarına başlamıştır.

Dyo Boya

2013 yılında, Türkiye boya sektörü, ağırlıklı olarak inşaat boya ve ısı yalıtım sistemlerine yatırım yapmayı sürdürmüştür. Firmalar çevreye olan etkilerini en aza indirmek ve müşterilerden gelen çevreci ürün talebini karşılamak amacıyla çevre dostu ürünler geliştirmeye odaklanmıştır. Bu sayede yüksek katılı ürünler, toz boyalar ve VOC düşük ürünlerin sayısı giderek artmaktadır. Su bazlı sistemlerin pazardaki payı da yükselmektedir.

Kaynak Kullanımı

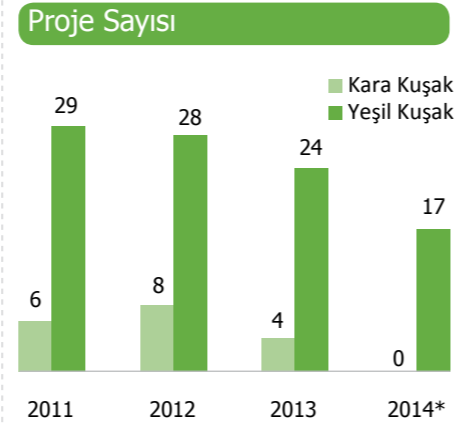
Yalın 6 Sigma Uygulamaları

Yaşar Topluluğu'na bağlı bazı şirketler verimlilik ve kaynak kullanımı alanında Yalın 6 Sigma uygulamaktadır. Bu şirketlerde uygulamaya geçirilecek projeler belirlenirken enerji tasarrufu, müşteri memnuniyeti, süreç dizaynı gibi konulara öncelik tanınmakta ve şirket stratejileri ile örtüşen projeler, proje liderleri atanarak uygulamaya alınmaktadır.

Bu sürecin yönetilmesinde eğitim ve koçluk ihtiyaçları iç kaynakla desteklenmektedir ve bu amaçla 2013 yılında sistem 2 yeni Uzman Kara Kuşak ile yedeklenmiştir. 2013-2014 yıllarında aktif olarak 4 Uzman Kara Kuşak, proje süresince yönetimin beklentileri ile proje liderleri arasında köprü görevi kurmak üzere görevlendirilmiştir. Metodolojinin uygun araçlar ile hayata geçmesini, çalışmaların eş güdümlü ve zaman planına göre yürütmesini sağlamak da

Uzman Kara Kuşakların görevleri arasında yer almaktadır.

Yıllara göre gerçekleştirilen proje ve yetiştirilen insan kaynağı sayıları;



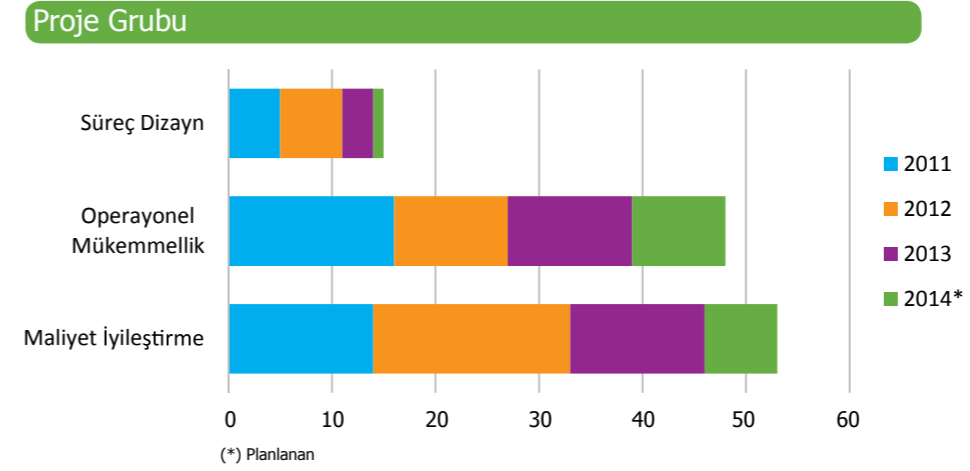
(*) Planlanan
• 2013 yılı, planlanandan 1 Yeşil Kuşak Projesi eksik olarak tamamlanmıştır.

Yetiştirilen Çalışan Sayısı

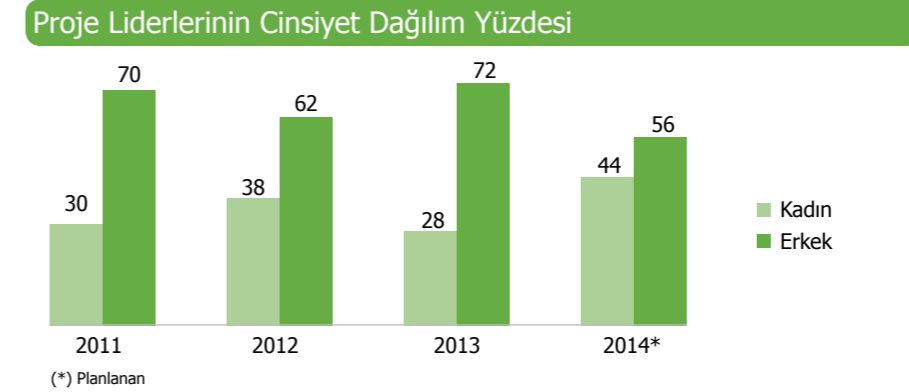
	2008-2013	2014*
Uzman		
Kara Kuşak	5	0
Kara Kuşak	26	0
Yeşil Kuşak	89	16
Sarı Kuşak	379	42

(*) Planlanan
• 2013 yılı planlandığı gibi tamamlanmıştır.

Projeler 3 ana grupta değerlendirilmektedir. 2011-2013 yılları gerçekleşen ve 2014 yılı planlanan kırılımı;



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



Operasyonel Maliyet İyileştirme (OMİ) Çalışmaları

Yaşar Topluluğu, geleneğinde var olan ve faaliyetlerinin odağında yer alan sürdürülebilirlik yaklaşımına OMİ çalışmalarında da yer vermektedir.

Proje başlıklarına göre bir defaya

mahsus olmak üzere ya da sürekli olarak gerçekleştirilebilen OMİ projelerinde, maliyet tasarruflarının yanı sıra sürdürülebilirlik çalışmalarında kullanılacak veriler üreten ve mümkün olan her türlü miktarsal veriyi içeren sonuçlar aranmaktadır.

Su Yönetimi

Su, her geçen gün artan stratejik öneminin yanı sıra hızla tükenen bir doğal kaynak olması nedeni ile hükümetlerden STK'lara, kurumlardan iş dünyasına kadar geniş bir platformda ele alınan öncelikli konuların başında yer almaktadır. Dünya nüfusunun önemli bir kısmı temiz içme suyuna ve sıhhi temizlik ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri su kaynaklarına ulaşamamaktadır. Yapılan projeksiyonlar, su ihtiyacını "şimdilik" karşılayabilen ülkelerin de önümüzdeki yıllarda su sıkıntısı ile karşı karşıya kalabileceğini ve gerekli önlemler alınmadığı takdirde kuraklığın küresel ölçekte etkili olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla su kaynaklarının verimli kullanımı ve yönetimi kaynakların sürdürülebilirliği için çok büyük önem teşkil etmektedir.

Yaşar Topluluğu suyun verimli kullanımı hedefini tüm iş süreçlerinde dikkate almakta, bu yönde atılabilecek adımları planlamaktadır. Suyun verimli kullanımı ve tasarrufu için fırsatları değerlendiren Yaşar Topluluğu, 2013 yılında Sürdürülebilirlik Komitesi'nin çalışma programına "su ayak izi" çalışmalarını dahil etmiş ve tüm şirketler nezdinde su kullanımına yönelik bir anket gerçekleştirerek riskli alanları, azaltım fırsatlarını ve su ayak izi hesaplaması için ihtiyaç duyulan parametreleri analiz etmeye başlamıştır. Şirketlerin belirleyeceği çalışanlara su ayak izi hesaplama eğitimleri verilecek ve tüm Topluluk şirketlerinin su ayak izi hesaplamaları 2014 yılında tamamlanacak ve hesaplama çalışmalarında su anketinden elde edilen sonuçlar değerlendirilecektir.

Örnek Uygulamalar

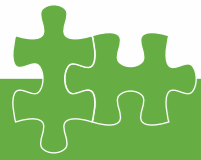
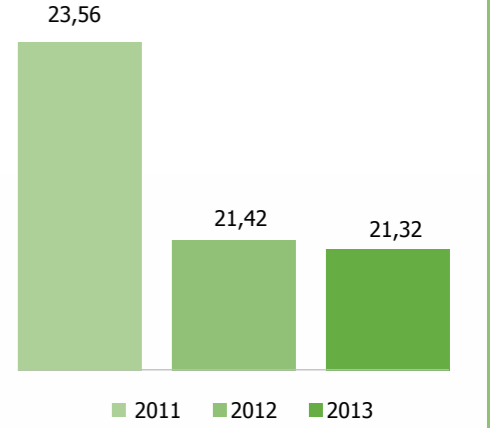
Pınar Et

Üretim süreçlerinden ve sosyal alanlardan çıkan tüm atık sular, fabrika içerisinde bulunan fiziksel, kimyasal ve biyolojik atık su arıtma tesisinde arıtılmakta, atık suyun kalitesi periyodik

olarak bağımsız laboratuvarlarda ve şirketin kendi laboratuvarında analiz edilmektedir.

Ton ürün başına su tüketimi 2012 yılında 21,42 ton/m³ iken, 2013 yılında 21,32 ton/m³'e düşürülerek %0,47 oranında azalma sağlanmıştır.

Ton Ürün Başına Kullanılan Su (m³)



2013 yılında gerçekleştirilen su anketi çalışması sonuçlarına göre Yaşar Topluluğu şirketlerinin ham madde işlemek için kullandığı yıllık su miktarı toplamda 6.688.35 ton olarak gerçekleşmiştir.



Ambalaj Atığı ve Atık Yönetimi

Yaşar Topluluğu, sürdürülebilirlik taahhütlerinin yanı sıra toplumun özellikle geri dönüşüm ve atıkların değerlendirilmesi konusunda bilinçlendirilmesi yönünde gerçekleştirilen çalışma ve projelere destek vermektedir. İç eğitimlerle çalışanlarının bu konudaki farkındalığını arttıran Yaşar Topluluğu'nun ambalaj atıklarının geri toplanması ve değerlendirilmesi çalışmalarında çözüm ortağı –Topluluk şirketlerinden Pınar Su'yun da kurucu üyesi olduğu- Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarını Değerlendirme Vakfı (ÇEVKO)'dır.

Ambalaj atıklarının geri kazanımı ve toplanması için Bakanlık tarafından onaylanmış lisanslı

kuruluşlarla çalışan Yaşar Topluluğu'nun bazı şirketleri, sözleşmeler çerçevesinde hazırlanarak Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na sunulan ambalaj atıkları yönetim planını izlemektedir. ÇEVKO iş birliği ile ambalaj atıklarının kaynağında ayrı toplanması, geri dönüştürülmesi ve geri kazanılması konularında eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmekte ve toplumda bilinçli tüketim alışkanlıklarının geliştirilmesine katkı sunmak hedeflenmektedir.

Ürün ambalajları, tasarımından tüketiminin sonuna kadar en az atık üretecek şekilde, geri dönüşüm sağlama hedefi ile seçilmekte ve üretilmektedir.

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.

Pınar Et

İleri işlenmiş ürünler bölümünde 2012 yılında %4,4 olarak gerçekleşen plastik atık fire oranı, 2013 yılında %3'e indirilmiş, aynı şekilde et mamul paketleme bölümünde %2,90'dan %2,38'e; beyaz et bölümünde %0,14'ten %0,08'e; kırmızı et bölümünde ise %1,44'ten %1,29'a indirilmiştir.

Çamlı Yem Besicilik

Geri dönüşümlü ambalaj atıklarının kaynağında ayrı toplanması için çalışanlara "Atık Yönetimi" eğitimleri verilmiş ve geri dönüştürülebilir atık oranının artırılması sağlanmıştır.

Viking Kağıt

İşletmenin de-ink tesisinde geri kazanılan atık kağıt miktarı, 20.279 ton olarak gerçekleşmiş ve ekonomiye katkı sağlanmıştır. Geri kazanılan atık kağıdın kağıt hamuru karşılığı, 245.000 ağaçtan elde edilen saf selüloza eşittir.

Yıllara Göre Geri Kazanım Miktarı (%)

Ambalaj Türü	2011	2012	2013	2014*
Kağıt-Karton	38	40	42	44
Plastik	38	40	42	44
Cam	38	40	42	44
Metal	38	40	42	44

(*) Planlanan

Atık Miktarı 2013

kg	Tehlikeli Atık	Değerlendirilebilir Atık
Pınar Et	32.060	3.689.000
Çamlı Yem Besicilik	8.940	436.580
Viking Kağıt	19.340	325.270
Pınar Süt	11.006	10.200
Dyo Boya	3.288.000	320.000
Dyo Matbaa Mürekkepleri	125.000	48.000

Toplumla İlişkilerimiz

İstihdam Verilerimiz

Bölgelere Göre Toplam İş Gücü Yüzdesi

Bölge	2011	2012	2013
Ege Bölgesi	69,49	68,22	66,14
Marmara Bölgesi	17,60	18,52	20,39
İç Anadolu Bölgesi	9,82	9,84	9,98
Akdeniz Bölgesi	2,08	2,35	2,51
Karadeniz Bölgesi	0,52	0,54	0,53
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	0,29	0,31	0,31
Doğu Anadolu Bölgesi	0,20	0,22	0,14

İstihdam Türüne Göre Toplam İş Gücü Yüzdesi

İstihdam Türü	2011	2012	2013
Kilit	6,9	7	6
Beyaz Yaka	45,4	44,5	44,2
Mavi Yaka	45,3	45,9	46,8
Geçici	2,4	2,6	3

Personel Devir Oranı

	2011	2012	2013
Topluluk Geneli	7,9	7,6	7,9

2013 Yılı Yaş Dağılımına Göre Personel Devir Oranı

18 yaş ve altı	-
18-25	9,4
26-30	8,8
31-35	7,6
36-40	5,8
41-45	5,8
46 yaş ve üzeri	15,7
Topluluk Geneli	7,9

2013 Yılı Bölgeye Göre Personel Devir Oranı

Ege Bölgesi	7,4
Marmara Bölgesi	10,8
İç Anadolu Bölgesi	5,9
Akdeniz Bölgesi	3,2
Karadeniz Bölgesi	2,9
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	2,1
Doğu Anadolu Bölgesi	18,2
Topluluk Geneli	7,9

2013 Yılı Cinsiyete Göre Personel Devir Oranı

Kadın	8,0
Erkek	7,8
Topluluk Geneli	7,9

Çalışanların Cinsiyet Dağılımı Göstergeleri

Tüm Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi

	2011		2012		2013	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	51	49	49	51	50	50
Boya Grubu						
Dyo Boya	14	86	13	87	14	86
Dyo Matbaa Mürekkepleri	19	81	18	82	18	82
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	18	82	19	81	19	81
Pınar Et	15	85	16	84	21	79
Pınar Su	14	86	16	84	18	82
Çamlı Yem Besicilik	13	87	13	87	12	88
YBP	15	85	16	84	13	87
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	10	90	10	90	8	92
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	22	78	17	83	19	81
Desa Enerji	7	93	13	87	15	85

Yaşar Topluluğu, kadının iş hayatına katılımının arttırılmasını insan kaynakları politikası ilkelerinden biri olarak görmekte ve kadın istihdamının arttırılması yönünde hayata geçirilen çalışmalara destek vermektedir.

Birleşmiş Milletler tarafından başlatılan "Kadını Güçlendirme İlkeleri" CEO Destek Beyanname'si'ne imza atan Yaşar Topluluğu, aynı zamanda Dünya Ekonomik Forumu tarafından

başlatılan ve liderliği Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yapılan "İş'te Eşitlik Platformu" çalışmalarına aktif olarak katılım sağlamıştır. Topluluk, bu ve benzer oluşumların Türkiye'de hem kadın istihdamı hem cinsiyet eşitliği açısından önemli kazanımlar sağlayacağına inanmaktadır.

Yaşar Holding çalışanları incelendiğinde kadın ve erkek

çalışan oranlarının dengeli bir dağılım gösterdiği izlenmektedir ancak Topluluk şirketlerinde -çoğunlukla yapılan işin gerektirdiği nitelikler nedeni ile- erkek çalışanlar lehine bir tablo görülmektedir. Bu durumun aşılması için kadın çalışan sayısının arttırılması yönünde gerekli değerlendirmeler yapılmakta ve şirket yönetimleri ile birlikte insan kaynakları uygulamaları revize edilmektedir.

Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi - Beyaz Yaka

	2011		2012		2013	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	57	43	59	41	54	46
Boya Grubu						
Dyo Boya	27	73	26	74	27	73
Dyo Matbaa Mürekkepleri	35	65	41	59	40	60
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	34	66	35	65	32	68
Pınar Et	26	74	27	73	29	71
Pınar Su	19	81	20	80	23	77
Çamlı Yem Besicilik	27	73	31	69	27	73
YBP	16	84	17	83	13	87
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	21	79	20	80	18	82
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	26	74	21	79	23	77
Desa Enerji	7	93	8	92	16	84

Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi
Ekip Lideri ve Üzeri Yönetim Kadrosu

	2011		2012		2013	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	57	43	57	43	57	43
Boya Grubu						
Dyo Boya	24	76	23	77	23	77
Dyo Matbaa Mürekkepleri	32	68	33	67	32	68
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	30	70	32	68	34	66
Pınar Et	27	73	29	71	34	66
Pınar Su	24	76	17	83	18	82
Çamlı Yem Besicilik	26	74	26	74	21	79
YBP	19	81	19	81	22	78
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	25	75	16	84	15	85
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	14	86	5	95	15	85
Desa Enerji	0	100	17	83	20	80

Çalışanların Yaş Ortalaması Göstergeleri

Tüm Çalışanların Yaş Ortalaması

	2011	2012	2013
	Yaşar Holding	39	41
Boya Grubu			
Dyo Boya	35	35	35
Dyo Matbaa Mürekkepleri	37	37	37
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	33	33	33
Pınar Et	36	36	35
Pınar Su	35	34	35
Çamlı Yem Besicilik	35	35	36
YBP	35	35	35
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	35	35	35
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	34	34	34
Desa Enerji	37	38	39

Beyaz Yaka ve Yönetim Kadrosu Yaş Ortalaması

	Beyaz Yaka			Yönetim Kadrosu		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Yaşar Holding	39	38	42	41	44	45
Boya Grubu						
Dyo Boya	36	35	36	40	40	40
Dyo Matbaa Mürekkepleri	37	35	37	40	40	41
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	33	32	33	36	36	36
Pınar Et	36	35	36	39	39	40
Pınar Su	35	34	36	37	38	39
Çamlı Yem Besicilik	35	33	35	40	42	41
YBP	35	34	35	39	39	40
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	35	34	36	37	39	40
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	36	35	36	44	43	41
Desa Enerji	37	33	39	55	48	47

Yaşar Topluluğu Şirketlerinde Çalışanların Yaş Dağılım Yüzdesi - 2013

	-18	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	+46
Yaşar Holding	0,0	0	10	20	28	13	29
Boya Grubu							
Dyo Boya	0,0	9	21	23	22	18	8
Dyo Matbaa Mürekkepleri	0,0	8	17	18	23	21	12
Gıda ve İçecek Grubu							
Pınar Süt	0,0	16	28	22	19	11	5
Pınar Et	0,0	15	20	17	22	17	9
Pınar Su	0,0	12	18	26	22	15	6
Çamlı Yem Besicilik	0,0	7	20	26	22	16	9
YBP	0,0	5	21	33	20	15	7
Temizlik Kağıtları Grubu							
Viking Kağıt	0,0	6	20	26	25	18	5
Ticaret ve Hizmet Grubu							
Altın Yunus	0,0	20	20	16	17	17	10
Desa Enerji	0,0	0	20	15	35	15	15

Yönetim Sistemleri Çalışmalarımız

Ürün ve hizmetlerimizle tüketicilerimiz ve tüm paydaşlarımız için kalite ve güven sunarken, faaliyetlerimizi uluslararası alanda kabul görmüş standartlarda yürütmekteyiz. Verimliliği arttırmak, etkin bir yönetim sistemi geliştirmek ve faaliyetlerimizin izlenebilirliğini sağlayarak gerekli iyileştirmeleri yapabilmek için uluslararası standartların sağlanması

amacıyla da yönetim sistemleri çalışmalarımızı sürekli geliştirmekteyiz.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımız kapsamında yönetim sistemlerimizi ve etkinliğini düzenli olarak değerlendirmekte, böylece işlem optimizasyonunun yanı sıra çevreye etkimiz konusunda verdiğimiz taahhütlerimizi yerine getirmekteyiz.

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	•	•		•	•			•		
Uygunluk Değerlendirmesi- Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar İçin Genel Şartlar	TS EN ISO/IEC 17024				•						

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 Mütessesbis 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	•									
Friend of the Sea	FOS								•		

Altın Yunus

- 2013 yılında ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemi gereği ara denetim yapılmış olup, denetim başarı ile tamamlanmıştır.
- Otel 2013 yılında da gıda güvenliği konusunda National Britannia (NB) tarafından Altın Sertifika ile ödüllendirilmiştir.
- Denetimler sonucunda 2013 yılında da "Mavi Bayrak" ile belgelendirilmiştir.
- TS ISO EN 50001 Enerji Yönetimi Sistemleri ile ilgili çalışmalar devam etmektedir.
- "Yeşil Yıldızlı Otel" olmak için Kültür ve Turizm Bakanlığı'na başvuru aşamasına gelinmiştir.

Pınar Su

Enerji Yönetimi ile ilgili TS ISO EN 50001 Enerji Yönetimi Sistemi çalışmaları devam etmektedir.

Pınar Et

TS ISO EN 50001 Enerji Yönetimi Sistemi çalışmaları başarı ile tamamlanarak 2013 yılında Enerji Yönetim Sistemi belgesi alınmıştır.

Müşteri Memnuniyetini Arttırıcı Proje ve Sistemler

YBP

E-fatura Projesi

Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB) e-fatura uygulaması YBP'de ilk olarak 2012 yılında uygulamaya alınmıştır. Gıda Grubu üretici şirketleri Pınar Süt ve Pınar Et ile başlayan e-fatura sürecine müşterilerin de dahil olması ile birlikte fatura gönderip alma ve SAP sistemi ile entegrasyon, raporlama süreçlerindeki geliştirmelerle birlikte 2013 yılında da devam etmiştir.

2013 yılı içerisinde gelen e-fatura sayısı 125.487, gönderilen e-fatura sayısı ise 34.718'dir.



Bayi Portal Projesi

Bayi Portalı, Yaşar Topluluğu'nun bayilerle iletişimini sağlayan sistematik bir yapı kurulması amacıyla oluşturulmuştur. Duyurular, öneri ve şikayetler, doküman yönetimi gibi modüller ile bayilere hizmet vermek üzere tasarlanan Bayi Portalı'nın 2014 yılında kullanıma açılması planlanmaktadır.

Bayi Portalı Projesi ile özellikle YBP bayileri tarafından iletilen istek, şikayet ve önerilerin uzmanlar tarafından kayıt altına alınarak gerekli departmanlara iletilmesi ve bayiye geri dönüş yapılması amaçlanmaktadır. Portal kullanımı için uzman ve bayi eğitimleri devam etmektedir. Türkiye genelinde yetkili grupların dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Batı Direktörlüğü

- Uzman 11
- Bayi 10

Marmara Direktörlüğü

- Uzman 9
- Bayi 7

Doğu Direktörlüğü

- Uzman 10
- Bayi 38

Otonom Projesi

YBP'nin sahada satış operasyonunu yürüttüğü el cihazlarının şirket prensiplerine uygun çalışabilmesi ve geliştirilmesi için uygulanan, sürekli gelişime açık bir projedir. 2013 yılında YBP'de yeni bir döneme başlayan otonom süreci, Türkiye'de el cihazları üzerinde 3G bağlantı destekli ilk android tabanlı yazılım projesi olarak TÜBİTAK tarafından da desteklenmektedir.

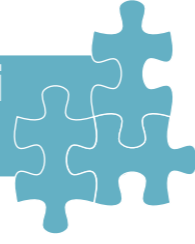
Proje sayesinde el cihazı istenildiği zaman online ya da offline çalışabilir durumda olacak, bu akışla sahadaki satış ekibi sistemdeki müşterilere ait tüm bilgilere ve değişikliklere anında ulaşabilecektir.

YBP Otonom Projesi, önümüzdeki yıllarda da tablet teknolojisinin tüm esnekliklerini kapsayacak vizyonel bir projedir.

Bayi Kanban Projesi-Doğu Direktörlüğü Yaygınlaştırma

Kanban Projesi (Bayi Depolarında Yerine Doldurma Çekme Sistemi) 2012 yılında Batı pilot bayilerinde uygulamaya başlanmış olup, başarılı sonuçlar neticesinde Türkiye genelinde yaygınlaştırma kararı alınmıştır. 2013 yılında Doğu Direktörlüğü bünyesinde 14 bayi canlı sisteme alınmıştır. Bayilerin sipariş karşılama oranlarının arttırılmasını, stok gün sayılarının düşürülmesini hedefleyen Proje, iş verimliliği ve müşteri memnuniyetinin arttırılmasını sağlamıştır.

Bulduğumuz Sektörlerdeki Gelişime Destek



Türkiye Markasının Tanıtımı

"10 yılda 10 dünya markası yaratmak" vizyonu ile Ekonomi Bakanlığı tarafından başlatılan ve yürütülen TURQUALITY® Programı, dünyanın tek devlet destekli markalaşma programıdır. Türk markalarının rekabet gücünü arttırmak ve uluslararası pazarlarda küresel markalar arasında yer almasını sağlamak amacıyla yürütülen Program, kurumsal altyapısı güçlü küresel markalar yaratarak ihracatın artırılması hedefine de sahiptir.

Ülke ekonomisine önemli bir güç ve dinamizm kazandıran Program, Türk markalarına küresel bir vizyon sağlarken daha fazla katma değer üretmelerine ve pazar paylarını arttırmalarına olanak tanımaktadır.

TURQUALITY® Programı sadece maddi desteklerle sınırlı kalmamakta, markaların yeni yönetim ve iş modelleri geliştirmelerini de sağlamaktadır.

Yaşar Topluluğu da Dyo, Dewilux ve Pınar markaları ile küresel pazarlarda tüketicilerine ulaşırken TURQUALITY® Programı'nın desteği ile faaliyetini sürdürmektedir. Pınar markası 2007 yılından, Dyo ve Dewilux markaları ise 2008 yılından bu yana TURQUALITY® Programı'nda yer almaktadır.

"Gıda ve İçecek" iş kolunda Körfez ve AB ülkelerine, "boya"

iş kolunda ise Asya, Avrupa ve Körfez Ülkeleri başta olmak üzere birçok ülkeye ihracat gerçekleştirilmektedir.

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.

Pınar Enstitüsü

Yaşar Üniversitesi Yerleşkesi'nde bulunan Pınar Enstitüsü; kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında toplumun sağlıklı gelişimine katkıda bulunmak amacıyla araştırma yapmak, araştırmaları ve eğitimleri desteklemek, sonuçları yayımlamak ve bu doğrultuda faaliyet göstermek üzere 2012 yılında kurulmuştur.

Gıda, sağlık ve beslenme konularında toplumu bilinçlendirmek ve kaliteli yaşam farkındalığı yaratmak amacıyla bilimsel projelere destek vermek, bilgi ağlarında yer almak ve eğitim faaliyetlerinde bulunmak misyonu ile yola çıkan Pınar Enstitüsü, 13 Haziran 2013 tarihi itibarıyla Yönetim Kurulu ve Bilim Kurulu üyeleri ile çalışmalarına başlamıştır.

Gıda ve beslenme alanında güvenilir bir referans noktası olmayı amaçlayan Pınar Enstitüsü, toplumun sağlıklı beslenen bireylerden oluşmasına katkı sunmayı da hedeflemektedir.

Pınar Enstitüsü, bu hedef doğrultusunda ilk olarak

"Eğlenerek Hareket Edelim Sağlıklı Beslenelim" projesini hayata geçirip, gıda, sağlık ve beslenme konularında çocuklara bilinç oluşturmaya yönelik eğitimler gerçekleştirmiştir. Proje kapsamında, yaz döneminde, Çeşme Altın Yunus Resort ve Termal Otel'de tatil yapan 6-12 yaşları arasındaki çocuklarda sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite konusunda eğitimler verilmiştir.

"Et ve Süt Ürünleri Tüketici Algısı" araştırması Yaşar Üniversitesi İletişim Fakültesi ile birlikte projelendirilmiş ve TÜBİTAK tarafından desteklenmek üzere onaylanmıştır.

Ekonomik büyüme, bilgi ve teknoloji transferi, sürdürülebilir üretim ve tüketici güvenine dayalı, başarılı ve rekabetçi bir gıda ve içecek sektörüne destek olmak için gereken Ar-Ge ve yenilik konularına yönelik çalışmalar yapan Ulusal Gıda Teknoloji Platformu (UGTP) ile ortak çalışmalar yürütülmektedir.

Avrupa Gıda Bilgi Konseyi (EUFIC)'ne Pınar Et üzerinden

gerçekleştirilen üyelikle de EUFIC ile yapılacak iş birliği resmileştirilmiştir. Gıda ve beslenme alanında EUFIC ile gerçekleştirilecek çalışmalar, Pınar Enstitüsü aracılığıyla duyurulacaktır.

Pınar Enstitüsü, bilginin dolaşımı ve tüketici bilinci sağlamak için internet sitesi üzerinden paylaşımlarda bulunacak ve internet sitesini bir bilgi platformu olarak 2014 yılı içerisinde kullanıcılara sunacaktır.

www.pinarenstitusu.org.tr



pinarenstitüsü

TURQUALITY® Programı, markaların yeni yönetim ve iş modelleri geliştirmelerini sağlamaktadır.



Tüketicilerimizin Yaşamına Kattığımız Değer: Müşteri Memnuniyeti

Hızlı ve etkili iş çözümleri, kaliteli ve güvenilir ürünlerinin yanı sıra Yaşar Topluluğu, toplum için ortak fayda sağlayan değerler üretir. Yaşar Topluluğu markalarına duyulan bağlılığın temelinde de bu değerler ve paylaşılan ilkeler yatmaktadır. Toplumsal bütünlük, müşteri memnuniyeti, sosyal ve kültürel değerler, tüketici hakları, Topluluk kültüründen bağımsız düşünülmemeyecek kavramlardır.

Altın Yunus

- 2012 yılının Mart ayında başlayan Marina apart odalarının renovasyonunun 2. aşaması 2013 yılında tamamlanmıştır.
- Yiyecek ve içecek birimlerinde ilave soğuk odalar yapılmıştır.
- Plaj apartlarda odaların kilit sistemleri kartlı sisteme dönüştürülmüştür.
- Otel'in spor merkezi ve kullanılan spor ekipmanları yenilenmiştir.
- Marina ve teras dış alanların korkulukları ve trabzanları uluslararası standartlara göre düzenlenmiştir.
- Bulaşıkhanede yeniden yapılanma çerçevesinde, bardak yıkama alanı ana bulaşıkhaneden ayrılarak başka bir alanda yapılandırılmıştır.

- İdari birimlerin çalışma koşulları iyileştirilmiştir. Ofis pencereleri, ofislerin güneş ışığını daha fazla ve direkt almalarını sağlayacak şekilde renove edilmiştir.

- Mutfakta ve Petunya restoranda havalandırma sistemi kapasitesi arttırılmıştır.

- Otel'in ana binasından Marina bölgesine inmek için engelli misafirlerin kullanımına uygun asansör inşa edilmiştir.

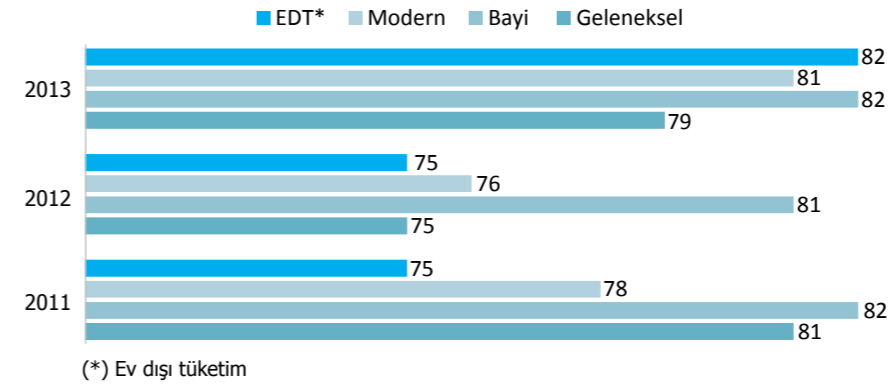
- Mutfak ve soğuk odaların zeminleri hijyen standartları doğrultusunda epoksi ile kaplanmıştır.

Otel'in 2013 yılı misafir memnuniyet oranı %90 olarak gerçekleşmiştir.

YBP

Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı (EFQM) ödülünün puanlamasının %20'sini oluşturan müşteri memnuniyeti kriteri için 2013 yılında da YBP Müşteri Memnuniyeti Anketi çalışması yapılmıştır. %95 güven temsiliyetinde olan proje kapsamında 3.071 YBP müşterisine kapalı zarf sistemi ile anket uygulanmıştır. Anket sonuçları bölgelerle paylaşılmış, memnuniyeti arttırmaya yönelik öneriler belirlenmiş ve uygulamaya geçilmesi için üst yönetime sunulmuştur.

Müşteri Memnuniyeti Anketi



Çamlı Yem Besicilik

Teknik Saha Ar-Ge çalışanlarının üreticilere yerinde verdikleri hayvan sağlığı, besleme eğitimleri ve destekler ile müşteri memnuniyetinin artırılması hedeflenmektedir.

Pınar İletişim Merkezi

Pınar, "önce tüketicilerimiz ve müşterilerimiz" ilkesi ile tüketicileri ve iç ve dış müşterilerinin ihtiyaçlarını hızlı ve doğru algılayıp, daha iyi bir yaşama yönelik beklentilerini karşılamada proaktif ve yenilikçi bir yaklaşım içinde hareket etmektedir.

Türkiye'nin her yerinden alan kodu çevirmeden aranabilen 444 76 27 numaralı Pınar İletişim Merkezi (PİM)'ne gelen müşteri talep ve şikayetleri, haftanın yedi günü 07:00-23:00 saatleri arasında operatörler tarafından canlı olarak yanıtlanmakta,

ulaştırılan konular hakkında en kısa sürede tüketicilere bilgi verilmektedir. PİM çağrı karşılama başarı oranı %90 seviyesindedir ve çağrılarının %92'si 15 saniye içinde cevaplanmaktadır. 2013 yılında faaliyete geçen PİM Twitter hesabıyla ise sosyal medya üzerinden gelen istek ve öneriler incelenerek tüketicilere dönüş yapılmaktadır. İletişimde bulunan tüketicilere yapılan memnuniyet anketi aracılığıyla PİM'in hizmet seviyesi düzenli olarak ölçülmektedir. 2013 yılında Pınar İletişim Merkezi müşteri memnuniyeti oranı %91'dir.

Dyo Matbaa Mükrekçeleri

2013 yılı anket çalışması sonuçlarına göre müşteri memnuniyet oranı %95 olarak gerçekleşmiştir.

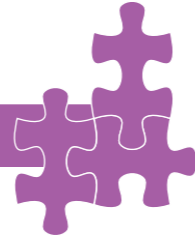
Dyo Boya

Kurumsal mükemmelliğe giden

yolda şirketin nerede olduğunun değerlendirilmesi, belirlenmiş olan şirket vizyonu ve misyonu ile ilişkili olarak, kuvvetli yönlerinin ve iyileştirmeye açık alanlarının belirlenmesi ve iyileştirmelerin sağlanması ile mükemmellik kültürünün Dyo Boya'nın yaşam biçimine dönüştürülmesi amacıyla EFQM Mükemmellik Modeli uygulanmaya başlanmıştır.

Modelin başarılı bir şekilde uygulamaya alınması amacıyla alanında uzman bir danışman ve KalDer'den danışmanlık hizmeti alınmaya başlanmıştır. Şirket çalışanlarından, farklı çalışma grupları oluşturulmuş ve model eğitimleri aldırılmıştır. Ayrıca tüm fabrika ve bölge satış personeline yönelik bilgilendirme ve farkındalık eğitimleri düzenlenmiştir. Oluşturulan çalışma grupları ile EFQM kriterleri, şirket bazında analiz edilmiş, aksiyon planlarının hazırlanması ve uygulamaya alınması için çalışmalar yapılmıştır.

Sürdürülebilir kurumsal mükemmellik için dinamik bir değerlendirme çerçevesi oluşturulması sağlanmıştır. 2013 yılı Haziran ayında Ulusal Mükemmellik Ödülü'ne yapılan başvuru sonucunda Dyo Boya, EFQM Mükemmellikte 5 Yıldız Ödülü'ne layık görülmüştür.



Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı



Türkiye’de eğitim, sanat ve kültür alanlarında yapılan çalışmaları ve bu alandaki başarıları destekleyen Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı kurulduğu günden bu yana, birçok okul yapımının tamamlanmasını, ihtiyaçlar doğrultusunda ek bina, yemekhane, spor ve kültür tesisi yapımını üstlenmiştir.

Eğitim yatırımları çerçevesinde İzmir’in Güzelbahçe ilçesi, Kahramandere Mahallesi’nde Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından yaptırılan, tamamen otistik çocukların eğitim göreceği özel bir proje olan 18 derslikli Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve İş Uygulama Merkezi’nin inşaatı 2013 yılında tamamlanmış ve Milli Eğitim Müdürlüğü’ne teslim edilmiştir.

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Durmuş Yaşar Eğitim Merkezi’nde

yıl içinde Yaşar Topluluğu şirketlerine ve diğer kurum ve kuruluşlara çeşitli eğitimler verilmektedir.

Bugüne kadar yaklaşık 40 eser yayımlayan Vakıf, Türkiye ve dünyadaki güncel sorunları bilimsel bir yaklaşımda değerlendiren ve sonuçlarını tüm kamuoyuna sunan etkinlikler düzenlemektedir.

Vakıf resmi senedi, Vakfa kültür ve tarihimizi tanıtmaya ve koruma hizmetleri, arkeolojik kazıları destekleme, bulgularını yayımlama, ulusal ve uluslararası düzeyde tanıtılarak toplumların bilgilerine sunma görevlerini vermektedir. Bu doğrultuda Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı 2013 yılında da Nysa kazılarına maddi destek vermeyi sürdürmüş ve ören yerinde kullanılmak üzere araç tahsis etmiştir.



Dyo Resim Yarışmaları ile 46 Yıl

1954 yılında kurulan ve Türkiye’nin ilk boya fabrikası olan Dyo Boya’nın kurucusu Durmuş Yaşar, ekonomik faaliyetler kadar sanatsal ve kültürel faaliyetlere yönelik çalışmalar yapılması gerektiği inancıyla çalışmaları başlatmış ve şirketin kuruluşundan 13 yıl sonra 1967 yılında, sanatı ve sanatçıyı özendirmek amacıyla bir resim yarışması düzenleme kararı alınmıştır.

Türkiye’nin ilk özel resim yarışması olarak 1967 yılında başlayan ve 1993 yılından bu yana Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından düzenlenen Dyo Resim Yarışması 2012 yılında 35. kez gerçekleştirilmiştir. Yarışmaya katılan 944 sanatçıya ait 1.585 eser, 2013 yılı içerisinde İzmir, Antalya, Gaziantep, Ankara ve Erzurum’da sanatseverler ile buluşturulmuştur.



Selçuk Yaşar Sanat Galerisi ve Resim Müzesi

1990 yılında hizmete giren Selçuk Yaşar Sanat Galerisi, 1985 yılında açılan ve Türkiye’nin ilk özel resim müzesi olan Selçuk Yaşar Müzesi bünyesinde faaliyet göstermektedir.

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 2013 yılında sanat faaliyetlerini müzenin alt katındaki galeride; Hüseyin Yüce, Ayşegül İzer, Orhan Ersoy, Umur Türker, Bekir Sami Çimen, Cavit Atmaca, Mustafa Pilevneli, Yalçın Gökçebağ sergileriyle sürdürmüştür. Yaz sergileri ise Fahri Sümer, Murat Ateşli, Funda İyşe Tuncel ve Mahmut Durmuş ile Çeşme Altın Yunus Sanat Galerisi’nde gerçekleştirilmiştir.



Diğer Kurum ve Kuruluşlara Yardımlar

Ödemiş Fen Lisesi'ne kimya laboratuvarı ve Nazire Merzeci İlkokulu bünyesindeki Özel Eğitim Sınıfı'nın donanımı yapılmıştır. Avrupa Birliği Bakanlığı tarafından, Avrupa Birliği alanında ihtiyaç duyulan insan kaynaklarını geliştirmek amacıyla başlatılan "Avrupa Koleji Yüksek Lisans Burs Programı" kapsamında bir öğrenciye burs verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı ile Türkiye İş Kadınları Derneği'nin

destek verdiği "Bir Başkadır Benim Memleketim" adlı proje kapsamında, Şırnak Silopi'de bulunan Ceylan İlk-Ortaokulu ana sınıfı için okul bahçesine oyun parkı, bahçeye çeşme ve iç cephe boya yardımı yapılmıştır.

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Contemporary İstanbul Uluslararası Çağdaş Sanat Fuarı'na katılmış, Orion Eğitim Vakfı'na "Piri Reis Seyir Defteri" adlı kitabın baskı bedeli için katkı yapmıştır. Vakıf, 2013 yılında pek çok kurum ve kuruluşu sponsor olarak maddi ve aynı yardımlar yapmayı sürdürmüştür.



Pınar

Pınar, gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk projeleri ile toplumun refahına ve bireylerin yaşam kalitesinin artırılmasına katkı sunmaktadır. Sürdürülebilirliğin sosyal boyutunda eğitim, spor ve sanata yönelik çalışmalar sürdüren şirket, toplumun her kesimine yönelik projeleri hayata geçirmekte ve sürdürmektedir.

Pınar, ürünleriyle olduğu kadar, yarattığı doğrudan ve dolaylı istihdam olanakları, yatırımları, gerçekleştirdiği mal ve hizmet tedariki ve ödediği vergilerle de tüm toplum için değer üretmektedir. Şirket, bunlara ek olarak, sanata, eğitime, spora ve kültür varlıklarının korunmasına sağladığı sürekli desteği ve katkısı, topluma geri verme ilkesinin önemli ve vazgeçilmez bir aracı olarak görmektedir. Pınar Resim Yarışması, Pınar Çocuk Tiyatrosu

ve Pınar Karşıyaka Basketbol Takımı sponsorluğu, şirketin uzun yıllardır aralıksız sürdürdüğü sosyal sorumluluk projeleri arasında yer almaktadır.

Pınar Resim Yarışması

Pınar Resim Yarışması, 32 yıldır yüz binlerce çocuğun kendilerini resimle yansıtma olanak tanımakta ve çocukların resim yapma yeteneklerinin geliştirilmesini sağlayarak geleceğin ressamlarına destek vermeyi amaçlamaktadır.

Her yıl farklı bir temayla açılan ve 2013 yılında "Doğamızı Koruyalım, Geleceğimize Sahip Çıkalım" teması ile düzenlenen Pınar Resim Yarışması'na çok büyük katılım sağlanmıştır.

Türkiye'nin her bölgesinden, K.K.T.C.'den ve Almanya'dan toplam 377.824 resmin katıldığı

yarışmada, uzman isimlerin yer aldığı jüri tarafından seçilen 23 minik ressam, ünlü ressam Devrim Erbil koordinatörlüğünde İstanbul'da 1 haftalık Sanat Kampı'na katılma hakkı kazanmıştır.

Yarışma'ya katılan öğrencilere, Sanat Kampı'nın son günü düzenlenen törenle netbookları ve sertifikaları verilmiştir. Sanat Haftası'na Ağrı, Diyarbakır ve Kıbrıs'tan katılan 3 öğrenci ise eğitim bursu almaya hak kazanmıştır.

Pınar Resim Yarışması'nın 2013 yılındaki bilinirlik oranı, GfK Türkiye tarafından gerçekleştirilen bilinirlik ölçümüne göre %31'dir.

Pınar Resim Yarışması, Pınar Çocuk Tiyatrosu ve Pınar Karşıyaka Basketbol Takımı sponsorluğu, Pınar'ın uzun yıllardır aralıksız sürdürdüğü sosyal sorumluluk projeleri arasında yer almaktadır.



Pınar Çocuk Tiyatrosu 26. Yılında

26 yılda Türkiye'nin dört bir yanındaki üç milyondan fazla çocuğa ücretsiz olarak ulaşan Pınar Çocuk Tiyatrosu, çocuklara küçük yaşta tiyatro sevgisi aşılamayı amaçlamakta ve her oyunda çocukların kültürel, ruhsal ve zihinsel gelişimine katkıda bulunmayı sürdürmektedir.

Profesyonel kadrosuyla 1987 yılından bu yana her yıl onlarca çocuk oyununa imza atan Pınar Çocuk Tiyatrosu, 2012-2013 eğitim-öğretim yılı döneminde "Alaaddin'in Sihirli Lambası" isimli yeni oyununu sahnelemiş ve çocuklarla bu görsel dünyanın heyecanını paylaşmıştır. Tiyatro; İzmir, Mardin, Kızıltepe, Şanlıurfa, Gaziantep ve Eskişehir'de gerçekleştirdiği Anadolu Turnesi ile binlerce minik tiyatroseverle buluşmuştur.

Pınar Çocuk Tiyatrosu'nun 2013 yılındaki bilinirlik oranı, GfK tarafından gerçekleştirilen bilinirlik ölçümüne göre %33'tür.

Pınar UNICEF İş Birliği

Pınar, UNICEF ile iş birliğini sürdürmekte ve çocukların hayatında değişim yaratacak ortak projeler geliştirmektedir. Bu kapsamda, 2012 yılında olduğu gibi, 2013 yılında da yılbaşı sebebiyle Pınar adına yapılacak tüm yılbaşı hediye gönderileri yerine, Şanlıurfa'da bulunan Yatılı Bölge İlköğretim Okulları'na bağışlanmak üzere UNICEF ile iş birliğine gidilmiştir.



Diğer

Altın Yunus

Eğitim Öğretim Kurumlarına Yapılan Katkılar

- Balıkesir Üniversitesi Turizm Yüksek Okulu kariyer günlerine katılarak, öğrencilere Otel'deki iş ve staj imkanları hakkında bilgi verilmiştir.
- Ege Üniversitesi Çeşme Turizm Yüksek Okulu ile yapılan görüşmeler kapsamında öğrencilerin okul programlarına staj programı dahil edilmiştir. Öğrenciler 2014-2015 eğitim öğretim yılında Otel işletmelerinde staj yapmaya başlayacaktır.

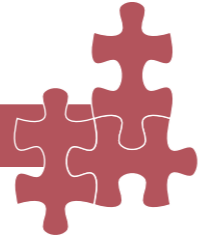
Toplumsal Katkı Projeleri

- Alaçatı Turizm Eğitim Merkezi bünyesinde bulunan odaların renevasyonu için housekeeping malzemeleri bağışlanmıştır. Bu sayede okul yaz aylarında ilgili odaları günlük satışa çıkarmış olup, döner sermaye çalışmalarına başlamıştır. Elde edilen bu döner sermaye geliri ile okulda diğer iyileştirilmesi gereken alanlara kaynak sağlanmıştır.
- Çeşme'de bulunan hayvan barınağının inşaat çalışmalarına destek verilmiştir. Bu barınakta bulunan hayvanların gıda ihtiyaçları hizmete sunulmayan

veya kalan yemeklerden sağlanmaktadır.

- Misafirlere verilen hizmetlerden sonra kullanılan su şişelerinden toplanan 250 kg mavi kapak engellilere tekerlekli sandalye alımı için Konak Belediyesi'ne verilmiştir.
- Toplanan gelir otistik engellilerin eğitimlerine harcanmak üzere, otistik engelliler yararına düzenlenen organizasyona ev sahipliği yapılmıştır.





Yaşar Üniversitesi

2002-2003 akademik yılında eğitim ve öğretime başlayan Yaşar Üniversitesi, İzmir'de bulunan 5 vakıf üniversitesinden biridir.

Bornova'da bulunan Selçuk Yaşar Kampüsü'nde eğitime devam eden Yaşar Üniversitesi'nde 6.211 öğrenci öğrenim görmekte, 393'ü akademik ve 238'i idari olmak üzere toplam 631 personel görev yapmaktadır.

Yaşar Üniversitesi'nde bünyesinde 25 bölüm bulunduran 7 fakülte, 11 ön lisans programı barındıran 1 Meslek Yüksekokulu, 1 Yabancı Diller Yüksekokulu ve Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 12 yüksek lisans ve 3 doktora, Fen Bilimleri Enstitüsü'nde ise 8 yüksek lisans ve 3 doktora programı bulunmaktadır.



Yaşar Üniversitesi;

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

Kurumsal kimliği ve duruşu, "Bilim, Birlik, Başarı" sloganı ile özdeşleşmiş olan Yaşar Üniversitesi, öğrencilerinin topluma karşı sorumluluklarının bilincinde olmalarını sağlamak amacıyla tüm bölümlerinde Kurumsal Temel Dersler başlığı altında; Tasarım Kültürü, Proje Kültürü, Araştırma Kültürü, İnsan Bilimleri, Etik Kültürü, Estetik Kültürü, Sosyal Sorumluluk Projesi derslerini zorunlu hale getirmiştir.

Yaşar Üniversitesi, yetkinliklerinden yola çıkarak "bilim kültürünü yerleştiren, yerel ve küresel anlamda toplumun gelişimine katkıda bulunan yüksek kaliteli eğitim ve araştırma" temel görevi doğrultusunda çalışmalarını sürdürmektedir.

Yaşar Üniversitesi, farklı kültür ve disiplinlerin tanınmasının gücüne inanmakta ve öğrencilerini bu konuda teşvik etmektedir. Bu kapsamda Üniversite, Altın Yunus Öğrenci Yurdu 400 kişilik beş yıldızlı konaklama hizmetini, öğrenci ve misafir öğretim elemanları yanında Erasmus Değişim Programı öğrencilerine de sunmaktadır.

Akademik eğitimde gösterdiği başarıyı öğrencilerin katılımıyla düzenlenen sosyal organizasyonlarda, spor ve sanat faaliyetlerinde de sürdüren Yaşar Üniversitesi, birçok sporcusuyla 2013-2014 akademik yılı içerisinde yapılan üniversiteler arası karşılaşmalarda önemli dereceler almıştır.



Uluslararası Standartları Zorlayan Kampüs

Selçuk Yaşar Kampüsü'nde öğrenci başına düşen doğal çevre ve fizik mekan ölçütleri açısından belirlenmiş uluslararası standartlar uygulanmaktadır.

Fiziksel engelli öğrencilerin zorluk yaşamamaları için standartlara uygun rampa ve asansör düzenekleri kullanılan Kampüs'te Türkiye için bir ilk gerçekleştirilmiş, açık ve kapalı alanlarda sigara ve tütün ürünleri tüketimi yasaklanmıştır.

Uluslararası Kent Üniversitesi

Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği Merkezi tarafından yürütülen tanıtım çalışmaları ve öğrenci değişim programları ile çok sayıda yabancı öğrenci, eğitimlerini sürdürmek için uluslararası standartları yakalayan bir kent üniversitesi olan Yaşar Üniversitesi'ni tercih etmektedir.

Eğitimde uluslararası kalite duyarlılığının Üniversite'nin tüm birimlerine ve öğrencilere yansımaları, verilen eğitimin ve diplomaların dünya kalitesinde olması, Yaşar Üniversitesi'nin yönetim ve sorumluluk anlayışının temelinde yer almaktadır.

Bunlarla birlikte Yaşar Üniversitesi İngilizce Hazırlık Sınıfı, CEA akreditasyonu alarak İngilizce eğitimi alanında akredite olan ilk Türk programı ve ABD dışında akredite olan dokuzuncu program olmuştur.

AB Merkezi, Erasmus Programları

Yürütülen Bologna süreci uyum çalışmaları kapsamında Üniversite, Avrupa Komisyonu tarafından 2011 yılında Diploma Eki Etiket ve 2012 yılında ise AKTS Etiket ile ödüllendirilmiştir.

Yaşar Üniversitesi 27 farklı ülke ve 64 başvuru arasından ilk 20 üniversite arasına giren Türkiye'den tek üniversite olarak Avrupa Komisyonu tarafından "2010 Erasmus Başarı Öyküsü" ödülüne layık görülmüştür. 2013-2014 Akademik Yılı içinde 83 öğrenci Erasmus Programı kapsamında yurt dışına gitmiş, 120 Erasmus öğrencisi ise eğitim görmek için Yaşar Üniversitesi'ne gelmiştir.

Uluslararası İlişkiler Ofisi

Yaşar Üniversitesi'nin uluslararası bakış açısını geliştirmek ve uluslararası aktivitelerini koordine etmek amacı ile kurulan Uluslararası İlişkiler Ofisi, öğrenciler ve akademisyenler için uluslararası alanda eğitim fırsatlarını arttırmakta ve kampüs yaşamıyla kültürler ve uluslararası boyutu bütünleştirmektedir.

Kampüsteki öğrenci profili çeşitliliği ile uluslararası bir eğitim deneyimi sunan Yaşar Üniversitesi'nde; ABD, İngiltere, Umman, Azerbaycan, Pakistan, Nijerya ve Avustralya gibi 25 farklı ülkeden gelen öğrenciler tam zamanlı olarak eğitim görmektedir.

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 öğrencilerin %45'i, verilen farklı oranlardaki burslardan yararlanmaktadır.

Sosyal Yaşam

Yaşar Üniversitesi, akademik eğitimin yanında öğrencilerinin sosyal yaşamlarının gelişmesi için çalışmakta ve etkinlikler düzenlemektedir. Kampüs içinde klasik müzik konserleri, sergiler, konferans ve paneller gerçekleştirilmekte; aktif olarak çalışan 43 öğrenci topluluğu ile de öğrencilerin sosyal ve kültürel etkinlikleri desteklenmektedir.

Yeni Yatırımlar

Selçuk Yaşar Kampüsü'nün yanında, bölge metro durağının karşısında bulunan 8.400 m²'lik alan kampüse dahil edilmiştir. Bu yatırım sonucunda Yaşar Üniversitesi 30.000 m²'lik kapalı alana daha sahip olmuştur.

Alsancak Kampüsü'nde yer alan Yabancı Diller Yüksek Okulu ve Meslek Yüksekokulu 2013-2014 Akademik Yılı içinde söz konusu alanda inşa edilen modern binaya taşınmıştır.

www.yasar.edu.tr



Paydaşlara Yönelik Eğitim, Toplantı ve Aktiviteler

Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi

Et ve et ürünleri işleme süreci eğitimi veren bir kurumun olmaması nedeniyle Pınar Et bünyesinde kurulmuş olan Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi, sektörde eğitilmiş eleman sıkıntısının giderilmesi amacıyla 1998 yılında eğitime açılmıştır. Türkiye’de bir ilke örnek teşkil eden bu eğitimin amacı, temel eğitimi tamamlayan, iş hayatına atılan ve meslek öğrenmek isteyen 15-19 yaşları arasındaki gençlerin teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak onları, ülkenin ihtiyaç duyduğu vasıflı ara insan gücü içerisine alabilmektir. Ayrıca bu eğitim sayesinde; iş hayatında iş disiplininin sağlanması, ulusal düzeyde mesleki standartlara ulaşılması, üretimde kalite standardının geliştirilmesi ve verimin yükseltilmesi gibi hedeflere de ulaşılmaktadır.

2013 yılı itibarıyla mesleki eğitim biriminde, usta öğreticiler aracılığıyla 16 çırak öğrenciye et ve et ürünleri işleme süreci alanında mesleki beceri kazandırılmış, 16 öğrenci Kalfalık Belgesi almaya hak kazanmıştır. Mezun olan öğrencilerden 9’u eğitimleri sonunda Pınar Et bünyesinde istihdam edilmiştir. Mesleki eğitim biriminde yıl sonu itibarıyla 57 öğrenci eğitimlerine devam etmektedir. Pınar Et

Mesleki Eğitim Birimi’nden 1998-2013 yılları arasında 325 kişi mezun olmuştur.

Yaşam Pınarım Dergisi

İçeriği özellikle anne ve babalara yönelik yararlı bilgilerle hazırlanan ve 2004 yılından bu yana yayımlanmakta olan Yaşam Pınarım dergisi, Pınar’ın tüketicileriyle, iş ortaklarıyla, akademik ve bürokratik çevrelerle arasında kurulan bağın önemli bir aracıdır. Dergi, her 3 ayda bir yayımlanmakta ve ücretsiz olarak dağıtılmaktadır. 2013 yılında e-bülten olarak tüketicilere gönderilmeye başlanan dergi, bu sayede her ay 115.000 kişiye ulaşmaktadır.

Pınar Gazetesi

Besicilik, süt teknolojileri, besi hayvanı sağlığı gibi konularda süt ve et hayvancılığı yapan çiftçiler için önemli bir başvuru kaynağı olan ve her üç ayda bir yayımlanan Pınar Gazetesi,



Pınar’a süt tedarik eden 25.000 üreticiye, veterinerlere ve Pınar Et alım departmanının çalıştığı üreticilere yönelik olarak hazırlanmaktadır.

“Üretici ve Tüketici Gözüyle Et” Kitabı

Prof. Dr. Cemal Sarıcan’ın yazdığı “Üretici ve Tüketici Gözüyle Et” kitabının 2. basımı Pınar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Dyorum Dergisi

Dyorum dergisi, belirli periyotlarda yılda 3 sayı olarak yayımlanmakta ve 10.000 kişiye ücretsiz olarak gönderilmektedir.

İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü - Sistem Projeleri Bülteni

YBP İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü tarafından “Sistemden Haberler” başlığı altında hazırlanarak her üç ayda bir Gıda Grubu’na yönelik olarak yayımlanan Bülten, Gıda Grubu’nda yer alan tüm proje ekipleri ile gerçekleştirilen sistemlerle ilgili devam eden ve bitmiş projelerin yanı sıra sektörle ilgili teknolojik yenilikler hakkında bilgi vermektedir.

Teknik Eğitim Müdürlüğü - Tematik Yayınları

Teknik Eğitim Müdürlüğü’nün hazırladığı “Tematik” (Teknik Eğitim Müdürlüğü Bülteni) her ayın ilk günü yayımlanmaktadır.

Verilen eğitimlerin anlatıldığı, gelişmelerin paylaşıldığı Bülten’de, her ay insan ve sosyal psikoloji konuları incelenmekte, örnek konular ele alınmakta ve bir kitap özeti hazırlanıp sunulmaktadır.

14 aydır yayımlanan Bülten, YBP satış kadrolarına ve Topluluk şirketlerinin üst düzey yöneticilerine iletilmektedir.

Diğer Paydaşlara Yönelik Eğitim ve Toplantılar

Çamlı Yem Besicilik

Üreticilere yönelik olarak Dört Yol, Milas Merkez, Kemikler, Türbe ve Selimiye’de “Büyükbaş Yem Üretici Seminerleri” düzenlemiştir. “Büyükbaş Yem Eğitimi” de paydaşlara yönelik gerçekleştirilen eğitimler arasında yer almaktadır.

YBP

İş Yönetim Sistemleri Müdürlüğü Bayi SAP ve İş Süreçleri Eğitimleri

YBP İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü tarafından YBP, Dyo Boya ve Pınar Su şirketlerinin yeni kurulan bayilerine verilen İş Yönetim Sistemleri Müdürlüğü Bayi SAP ve İş Süreçleri eğitimleri, SAP kurulum eğitimlerini ve ihtiyaç dahilindeki ek eğitimleri kapsamaktadır. Tüm süreçler hakkında “SAP Geçiş” adı altında 10 günlük

YBP tarafından bayilerine kişi başı ortalama 40 saat olmak üzere, Bayi SAP ve İş Süreçleri ve satış teknikleri eğitimleri verilmiştir.

birebir eğitimler verilmekte; personel değişikliği, ek kadro, güncellemeler adı altında da 4 ila 6 gün arasında olmak üzere ek eğitimler düzenlenmektedir. Toplam 361 bayiye ilgili başlıklarda 5.390 saat eğitim verilmiştir.

Eğitimler sene başında ve aylık olarak ilgili şirketin bayi yöneticileri ve YBP İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü tarafından planlanmaktadır.

Teknik Eğitim Müdürlüğü Bayilere Satış Teknikleri Eğitimleri

2013 yılı itibarı ile bayilerin satış personelinin geliştirmeye yönelik satış teknikleri eğitimleri uygulaması devam etmektedir. Toplamda 23 eğitim düzenlenmiş olup, eğitimler satış temsilcisi, taze ekipleri ve ev dışı tüketim kanalına yöneliktir.



Dyo Boya

Dyo Akademi

Avrupa Birliği tarafından benimsenen, yeterlilik seviyelerine uygun olarak bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu göstermek için asgari normlar ve yeterlilikler, ülkemizde Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından belirlenmektedir.

Dyo Boya, birçok meslek dalında olduğu gibi, ürünlerini kullanan İnşaat Boyacı Ustası yeterliliği kapsamında sınav ve belgelendirme hizmeti verme yetkisine sahip ilk boya firmasıdır.

Dyo Akademi Belgelendirme Bölümü, 2013 yılında çalışmalarını bu yönde yapmak üzere proje başlatmış ve Türkiye



Yaşar 2013 Sürdürülebilirlik Raporu

çapındaki 50 bine yakın boya ustasının Mesleki Yeterlilik Belgesi almasının önünü açacak önemli bir adım atmıştır. TÜRKAK tarafından, TS-EN-ISO-IEC 17024 Standardı kapsamında akredite edilmiş ve 11UY0023-3 İnşaat Boyacısı Seviye-3 yeterliliği kapsamında yetkilendirilmiştir. Böylece, inşaat boyacılarına yönelik ulusal yeterliliklere dayalı sınav ve belgelendirme yapma konusunda Dyo Akademi Belgelendirme Bölümü, bu alanda ülkemizde belge verebilen 21'inci kuruluş olmuştur.

2013 yılında tüm altyapısı ve hazırlıkları tamamlanan Dyo Akademi Belgelendirme Bölümü, teorik ve uygulama olmak üzere iki aşamadan oluşan sınavları geçerek mesleki becerilerini ve yeterliliklerini ispatlayan inşaat boyacılarının, MYK onaylı Mesleki Yeterlilik Belgesi kazanmalarını sağlayacaktır.

Tüketici memnuniyetinin sağlanması ve ürünler hakkında bilgi vermek amacıyla da 2013 yılında bayi, alt bayi, tezgahlar, usta ve tüketicilerden oluşan 5.475 kişiye, 10.861 adam/saat eğitim verilmiştir.

Yapı Market Aktivitesi

Nihai tüketicide marka bilinirliğini arttırmak ve ürünleri tanıtmak amacı ile her yılın belirli dönemlerinde, belirli

noktalara market aktiviteleri düzenlenmektedir. Bu aktiviteler, 2013 yılında Nisan-Haziran ayları arasında İstanbul ve İzmit'te Dyo satışı gerçekleştiren yapı marketlerde yapılmıştır. Aktivite kapsamında bando ve kervan etkinlikleri gerçekleştirilmiştir.

Bölgesel Usta Seminerleri

Her yıl tüm Türkiye genelinde gerçekleştirilen ve gelenekselleşen usta seminerleri 2013 yılında 3.650 ustanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Seminer'de ustaların mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak konularda bilgi verilmiş ve yeni ürünler tanıtılmıştır.

Ayrıca 2013 yılında pazarlama, satış ve teknik servis ekipleri ülkemizde sahil hattında yer alan otellerin yıl içinde gerek bölgesel etkilerden gerek kullanımdan kaynaklanan yüzey problemlerinin çözüm ortağı olabilmek adına, tarama çalışmaları yapmıştır.

- Antalya Otel Tarama Çalışması: Kasım 2013'te toplam 410 otel birebir ziyaret edilmiştir.
- Ege Bölgesi Otel Tarama Çalışması: Aralık 2013'te toplam 97 otel birebir ziyaret edilmiştir.

Zafer Yolu Eğitimleri

2013 yılında, "Dyo Zafer Yolu" adı verilen eğitim seminerleri ile Türkiye çapındaki toptancı

bayiler için kişisel gelişimden satış tekniklerine, müşteri ilişkileri yönetiminden liderliğe kadar farklı alanlarda eğitimler düzenlenmiştir. 6 ay süren eğitim programında tekrarlarla birlikte 1.195 kişiye eğitim verilmiştir.

Sanayi Boyaları Teknik Servis Faaliyetleri

2013 yılında Otokar, Vestel, Arçelik gibi sanayi sektöründeki büyük firmalara 2.400 saat eğitim verilerek Dyo tanıtımına katkıda bulunulmuştur.

Dyo Matbaa Mürekkepleri Aktiviteleri

Dyo Matbaa Mürekkepleri bünyesinde gerçekleştirilen eğitimlerin dışında Ar-Ge ve teknik servis departmanları iş birliği ile Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi Matbaacılık bölümlerine, bayilere, sanayici müşterilere ve matbaa ustalarına yönelik olarak teknik bilgileri aktarmak ve sektörel gelişmeleri paylaşmak amacıyla eğitim seminerleri düzenlenmektedir.

Eğitim amaçlı toplu organizasyonların yanı sıra özel eğitim seminerleri düzenlenmeye devam edilmektedir.

Sektöre özel fuar ve sempozyumlara katılarak, gelişmeler ışığında piyasanın nabzını yakından tutan Dyo Matbaa Mürekkepleri, 2013

yılında Türkiye'de ilk kez yerli matbaa mürekkebi üretimini başlatmıştır.

Sektörde toplam kalitenin artırılması yönünde gerçekleştirilen faaliyetlerden biri de FOGRA belgelendirmesidir. Basım sektörünün kalite göstergesi olan FOGRA PSO (Ofset Baskı Süreç Standardı) belgelendirmesinin tüm süreçlerinde firmalara destek olunmakta ve şirket bünyesindeki FOGRA partnerleri ile danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. 2013 yılında 2 FOGRA sertifikasyonu gerçekleştirilmiştir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri, Doğa ve Çevre Koruma Şehircilik Hizmetleri'nin daha yeşil bir Türkiye için başlattığı "Dikili Bir Ağacım Var" kampanyasına katılarak, tüm iş ortaklarına Manisa Karaağaçlı'da dikilen fidanlardan hediye etmiştir.

Lise ve Üniversite Öğrencilerine Staj İmkanı

Yaşar Topluluğu, nitelikli, bilim ışığında ilerleyen, yenilikçi ve sorumlu nesiller yetiştirilmesine katkı sunmak ve iş hayatını daha yakından tanımaları ve kendilerini geliştirmeleri amacıyla lise ve üniversite öğrencilerine staj imkanı sağlamaktadır. İş başında staj yapma imkanı bulan öğrenciler, gelecekte

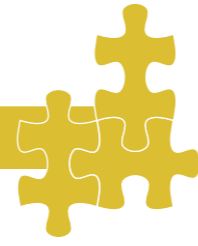
ilgili konularda yer alabilecek nitelikli adayları kapsayan bir veritabanına dahil edilmektedir.

Meslek lisesi öğrencileri haftanın üç günü, üniversite öğrencileri ise Haziran-Eylül ayları arasında şirketlerimizde staj imkanı bulmaktadır. 2013 yılında şirketlerimizde 509 üniversite öğrencisi staj yapmıştır.

2012 yılında uygulamaya alınan uzun dönemli staj programı "Yaşar'a/Yaşam'a Adım Programı (YAP)" kapsamında 2012 yılında 6 öğrenci, 2013 yılında 3 öğrenci 6 ay süre ile Yaşar Holding, Pınar Süt ve YBP şirketlerimizde proje bazlı olarak görev yapmıştır.

Üniversiteler ile İş Birliklerimiz

Üniversite öğrencileri iş dünyası için benzersiz bir iş gücü havuzu oluşturmaktadır. Yaşar Topluluğu, nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanmasına ve öğrencilerin iş dünyası ile tanışmasına olanak tanıyan kariyer günlerine katılım göstererek, bu mecrayı öğrencilerle iletişimin en etkili araçlarından biri olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda 2013 yılında 8 üniversitenin kariyer gününe katılım gösterilmiştir.



Ana Sponsorluklarımız



Pınar KSK

Pınar, sosyal gelişimin önemli bir parçası olarak gördüğü spora olan katkısını, 1998 yılından bu yana Türkiye Basketbol Birinci Ligi'nde mücadelesine "Pınar Karşıyaka" adıyla devam eden Pınar Karşıyaka Basketbol Takımı (Pınar KSK)'ni destekleyerek göstermektedir. Pınar aynı zamanda sponsor olarak her yıl 1.000'e yakın çocuğun Çiğli Selçuk Yaşar Tesisleri'nde spor yapmalarına olanak sağlamaktadır.

2013-2014 sezonunda Spor Toto Türkiye Kupası'nı kazanarak şampiyon olan Pınar KSK, Türkiye'yi yurt dışında da temsil etmektedir ve 2012-2013 sezonunda Eurochallenge Cup'ı Türkiye'ye getirerek final four mücadelesinde yer almıştır.

Yaşam Pınarım KVSK

Pınar, 2013 yılında Yaşam Pınarım Karşıyaka Voleybol Spor Kulübü'ne verdiği destekle voleybol sporuna da katkıda bulunmuştur.



Türkiye Atletizm Federasyonu Resmi İçecek Sponsorluğu

Kurumsal vatandaşlık bilinciyle toplumsal katkı sağlayacak projeleri destekleyen Pınar, Türk halkının atletizm sporuna ilgisini arttırmak için Dünya Salon Atletizm Şampiyonası'nın resmi içecek sponsorluğunu üstlenmiştir. Pınar ayrıca Türkiye Atletizm Federasyonu tarafından gerçekleştirilen Avrupa Takımlar Atletizm Şampiyonası'na da ana sponsor olmuştur.

ESTİ

Pınar, 1993 yılında İzmir'de kurulan Ege Su Sporları ve Tenis İhtisas Kulübü (ESTİ)'ne ana sponsor olarak destek vermektedir. Pınar Su sponsorluğunda 2008 yılından beri Türkiye 1. Ligi'nde İzmir'i başarı ile temsil eden ESTİ, aynı zamanda yurt dışında gerçekleştirilen turnuvalarda Türkiye'nin tanıtımına katkı sağlamaktadır.

Hido Talent Camp

Pınar, 23-29 Haziran 2013 tarihlerinde Hidayet Türkoğlu Spor Okulları tarafından Halkapınar Kapalı Spor Salonu'nda düzenlenen "Hido Talent Camp"e sponsor olmuştur.

Diğer Sponsorluklarımız

Pınar

Pınar'ın 2013 yılında sponsor olarak desteklediği başlıca organizasyonlar:

- Ege Üniversitesi tarafından düzenlenen Ege'de Marka Zirvesi, 12 Mart
- Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Fakültesi tarafından İzmir Sabancı Kültür Merkezi'nde düzenlenen 13. Pediatri Günleri, 5-6 Nisan
- 10. Liderlik Zirvesi, 11 Nisan
- TRT Çocuk kanalı tarafından gerçekleştirilen TRT Çocuk Ülkesi, 15-23 Nisan
- Ankara Devlet Tiyatroları tarafından gerçekleştirilen Uluslararası Çocuk Tiyatroları Festivali, 24-30 Nisan
- Karşıyaka Rotary Kulübü tarafından Atatürk Olimpiyat Stadyumu'nda düzenlenen 28. Torunlar Atletizm Yarışması, 2-3 Mayıs
- 4. Gıda Güvenliği Zirvesi, 14-15 Mayıs
- KalDer'in İzmir Şubesi tarafından birincisi düzenlenen "Yaşamda Kalite, Proje ve Fikir Yarışması", 30-31 Mayıs

- Ege İhracatçılar Birliği tarafından gerçekleştirilen "Gıda Ar-Ge Proje Pazarı", 3-4 Haziran
- İzmir Kalite Derneği tarafından gerçekleştirilen 14. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu, 5-6 Haziran
- Ege'de Su Paneli, 7 Haziran
- 49. Türk Pediatri Kongresi, 11-13 Haziran
- 59. Et Bilimi Kongresi 18-23 Ağustos
- FAO Genel Merkezi tarafından gerçekleştirilen "Dünya Gıda Günü", 10 Ekim
- Güzelyalı Rotary Kulübü ve İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından gerçekleştirilen "Engelsizmir" Projesi, 30 Ekim
- 22. Kalite Kongresi, 12-13 Kasım
- UIP-4. Boğaziçi Zirvesi, 20-22 Kasım
- Müşteri Çağında Pazarlama Zirvesi, 4-5 Aralık
- Ege Üniversitesi Tire Kutsan Meslek Yüksek Okulu tarafından düzenlenen Tire Süt Sempozyumu, 5 Aralık
- Marka Konferansı, 19-20 Aralık

Dyo Boya

- Aziz Nesin Vakfı "Çocuk Cenneti"nde düzenlenen çocuk şenliği boya sponsorluğu
- "Darülaceze Boyanıyor" etkinliği boya sponsorluğu
- Elazığ ili Keban ilçesi Fevzi Çakmak İlkokulu boya sponsorluğu
- Bilkent Üniversitesi Model Birleşmiş Milletler Topluluğu afiş boyama etkinliği sponsorluğu
- Boğaziçi Üniversitesi Yöneylem Araştırma Kulübü (BÜYAK) "Activity Week" etkinliği sponsorluğu
- Kocaeli Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi "Avaşın Yorulmaz" Resim Sergisi
- Yaşar Üniversitesi Mimarlık Bölümü ile Bornova Çamdibi İlkokulu ve Ortaokulu'nun bahçe duvarlarını renklendirme projesi
- Alsancak Stadı isim hakkı sponsorluğu
- Fethiye Tenis, Kayak ve Dağcılık Spor Kulübü sponsorluğu
- Renklerle Dans Tango (Karma Resim Sergisi) sponsorluğu
- TTF Uluslararası Türk Telekom İzmir Cup Challenger Tenis Turnuvası sponsorluğu

Fuar ve Kongreler

Pınar

Pınar, her yıl sektörün gelişimi için kalite, gıda, Ar-Ge ve pazarlama gibi alanlarda düzenlenen birçok kongreye katılmanın yanı sıra destek de vermektedir. Yurt içi ve yurt dışında katıldığı fuarlarda farklı pazarlama ve tüketici kanallarıyla buluşan Pınar, 600'den fazla ürünüyle Türkiye'nin, bölgenin ve dünyanın en prestijli fuarlarının katılımcılarından biridir. Sektörel gelişime katkıda bulunmak konusunda sürdürülebilirlik ilkesinden taviz vermeyen Pınar, ürünlerini uluslararası piyasalara daha yakından tanıtmakta ve gıda sektörüne farklı boyutlarda katkısı bulunan seçkin organizasyonlara imza atmaktadır.

Pınar 2013 yılında;

- 82. İzmir Enternasyonal Fuarı'nda Yaşar Holding Gıda ve İçecek Grubu standı içinde yer alarak ürünlerini sergilemiştir.
- İstanbul CNR'da Ev Dışı Tüketim EDT EXPO Fuarı'na katılmıştır.
- Dubai'de düzenlenen Orta Doğu'nun en prestijli ve katılımı yüksek fuarı Gulffood 2013 Fuarı'na katılmıştır.

Çamlı Yem Besicilik

- Agroexpo Tarım ve Hayvancılık Fuarı, İzmir
- 475 noktada Çamlı Deniz'den tadım aktiviteleri
- Koyun-Keçi Panayırı, Seferihisar
- Ese Avrupa Deniz Ürünleri Fuarı, Brüksel

Ödüllerimiz

Pınar

- GfK ve Capital dergisi tarafından düzenlenen "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri" araştırmasına göre Türkiye'nin süt sektöründe en beğenilen şirketi Pınar Süt ve Türkiye'nin et sektöründe en beğenilen ikinci şirketi ise Pınar Et olmuştur.
- RepMan İtibar Araştırmaları Merkezi tarafından Türkiye'nin en itibarlı sektörleri ve şirketleri açıklanmıştır. GfK Türkiye tarafından 7 coğrafi bölgede toplam 16.243 kişi arasında yapılan araştırmaya göre Pınar, Türkiye'nin en itibarlı 10 şirketi arasında yer almıştır. Halk tarafından seçilen en itibarlı 10 şirket arasında geçen yıl 8. sırada olan Pınar bu yıl bir sıra yükselerek 7. sıraya çıkmıştır.
- Superbrands International tarafından yapılan araştırmada, Pınar bir kez daha Türkiye'nin süper markaları arasında yer almıştır.
- Türkiye Kalite Derneği (KalDer) tarafından düzenlenen Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi (TMME) Ödül Töreni'nde 119 marka ve yaklaşık 275.000 tüketici arasında gerçekleştirilen memnuniyet araştırması sonucu Pınar, 3 ödüle layık görülmüştür:

- Meyve Suyu Sektörü: TMME Sürdürülen Başarı Ödülü - Altın Heykel
- Meyve Suyu Sektörü için 2013 yılında alınan: TMME 2012 Sektör Birincisi - Gümüş Heykel
- Süt ve Süt Ürünleri Sektörü için 2013 yılında alınan: TMME 2012 Sektör Birincisi - Gümüş Heykel
- Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi (TMME) 2013 yılı 2. çeyrek sonuçlarına göre Pınar Meyve Suları son 4 yıldır olduğu gibi en yüksek müşteri memnuniyet oranını gerçekleştirerek meyve suyu sektöründe tüketicilerin en beğendiği marka olmuştur. TMME çalışması kapsamında, ambalajlı su ve meyve suları sektörleri 80 puan ile 2013 yılı 2. çeyrekte ölçülen sektörler arasında en yüksek TMME derecesine sahip sektörler olmuştur.
- Z kuşağı annelerinin öncülük ettiği MOM-Z platformunun, "annelere en yakın marka" araştırmasında Pınar Süt, annelere en yakın marka olarak birincilik ödülünü almıştır.
- Mediacat Felis "en iyi açık hava medya kullanımı" ödülünü Pınar Süt, "Pınar'la Büyüdüm" kampanyasının büyüyen raketler uygulaması ile almıştır.

- Pınar Süt "A Awards"ın düzenlediği Açık Hava Reklamları Yarışması'nda, "En İyi FMCG Reklamı" ve "En İyi Özel Uygulama" ödüllerine layık görülmüştür.
- Pınar Süt, büyük yankı uyandıran reklam filmi "Pınar'la Büyüdüm" ile MediaCat tarafından tüm sektörlerde, 2013'ün en iyi içgörülü 10 reklamı arasında gösterilmiştir.
- Ambalaj Sanayicileri Derneği (ASD) tarafından bu yıl dördüncüsü düzenlenen Ambalaj Ay Yıldızları Yarışması Gıda Kategorisi'nde Pınar Delight Sucuk ve Gurme Parmak Sucuk "Yetkinlik Ödülü" almaya hak kazanmıştır.
- Doğrudan Pazarlama İletişimcileri Derneği (DPİD) tarafından bu yıl 6.'sı düzenlenen DP Ödülleri, sektörün en iyilerini belirlemiştir. 78 ajansın 357 proje ile başvurduğu organizasyonda "Pınar Gurme Sucuk Lezzet Masası" en iyi gerilla aktiviteleri kategorisinde 3.lük ödülünün sahibi olmuştur.
- BrandSpark International tarafından yaklaşık 15.000'e yakın alışverişçi ile yapılan araştırmada Pınar Su, 5 Litre Cam Damacana ile Su (ev tipi) ve Mevsim Konseptli Cam Şişeler

- ile Su (bireysel) kategorilerinde en iyi yeni ürün ödüllerine layık görülmüştür.
- Ambalaj Sanayicileri Derneği (ASD) tarafından bu yıl 4.'sü düzenlenen Ambalaj Ay Yıldızları Yarışması'nda Pınar Su grafik tasarım kategorisinde mevsim konseptli cam şişe serisiyle altın ödüle layık görülmüştür.
- 2012 yılı EBSO Ödülleri'nde Pınar Süt, Pınar Et ve Pınar Su'ya toplam 15 ödül verilmiştir.
- Pınar Süt; Süt ve Süt Ürünleri Sanayi Meslek Grubu'nda "En Yüksek İhracat Gerçekleştiren", "En Yüksek Yatırım Gerçekleştiren" ve "Üretimde En Fazla İstihdam Sağlama" kategorilerinde birinci; "En Yüksek Vergi Veren" kategorisinde ise üçüncü olmuştur.
- Pınar Et; Et ve Et Ürünleri Sanayi Meslek Grubu'nda "En Yüksek Yatırım Gerçekleştiren", "Üretimde En Fazla İstihdam Sağlama" ve "En Yüksek Vergi Veren" kategorilerinde birinci; "En Yüksek İhracat Gerçekleştiren" ve "En Yüksek Üretim Gerçekleştiren" kategorilerinde ise ikinci olmuştur.

Sosyal Medya

Pınar Su ise İçecek Sanayi Meslek Grubu'nda "En Yüksek Vergi Veren" ve "Üretimde En Fazla İstihdam Sağlayan" kategorilerinde birinci; "En Yüksek Yatırım Gerçekleştiren", "En Yüksek Üretim Gerçekleştiren" ve "En Yüksek İhracat Gerçekleştiren" kategorilerinde ikinci olmuştur.

- İzmir Ticaret Odası Geleneksel Vergi Ödül Töreni'nde Pınar Süt Kurumlar Vergisi'nde İzmir ilinde rekortmen ilk üç oda üyesinden biri olarak plaket almıştır.

Süt ve Süt Ürünleri Grubu'nda Pınar Süt, Canlı Hayvan, Et ve Et Ürünleri Grubu'nda Pınar Et ve Gıda ve Tüketim Maddeleri İmalat ve Toptan Ticaret Grubu'nda ise Yaşar Birleşik Pazarlama Safi Ticari Kazanç Bildirimi'nde altın madalya kazanırken, Pınar Su Su Alkollü ve Alkolsüz İçecekler Grubu'nda Özel Ödül almaya hak kazanmıştır. Ayrıca Pınar Süt Döviz Sağlama'da altın madalya kazanırken, Pınar Et gümüş madalya, Pınar Su ise takdirname almaya hak kazanmıştır.

Altın Yunus

- Çevre Etkinlikleri organizasyonu tarafından çevreye ve doğanın gelişimine yapılan sürdürülebilir katkılardan dolayı ödül verilmiştir.

- Hayvan barınağına yapılan düzenli gıda yardımı nedeni ile Çeşme Belediyesi, Konak Belediyesi ve Doğa ve Hayvan Severler Derneği tarafından ayrı ayrı teşekkür belgesi verilmiştir.

- Gıda ve Hijyen Güvenliğinde Altın Sertifika alınmıştır.

- Mavi Bayrak Sertifikası alınmıştır.

- Alaçatı Turizm Eğitim Merkezi tarafından okula yapılan bağış nedeni ile teşekkür belgesi verilmiştir.

- twitter.com/PınarKurumsal: Kurumsal twitter hesabından tüketicilerle özel tarifler, basın bültenleri, özel duyurular ve özel gün ve haftalara dair kutlama mesajları paylaşılmaktadır. Ayrıca Twitter'dan kurumsal hesaba görüş ve öneri amacıyla ulaşan tüketicilere yönelik açılan twitter.com/InfoPınar adresli resmi twitter hesabından da tüketicilerin istek, ihtiyaç ve önerileri Pınar İletişim Merkezi sayesinde takip edilerek çözüme kavuşturulmaktadır.

- www.facebook.com/LightYasaminSirlari: Light hayatı bir yaşam tarzı olarak benimseyenler için açılan "Light Yaşamın Sırları" Facebook sayfasında her gün paylaşılan light yaşam içerikleriyle tüketiciler daha sağlıklı bir yaşama yönlendirilmiştir.

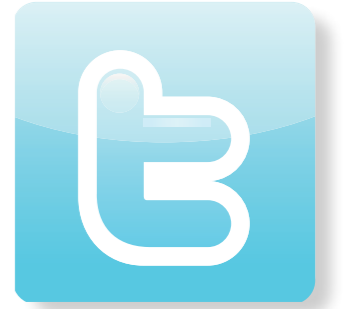
- www.facebook.com/PınarLabne: Pınar Labne Facebook sayfası ilgi çekici içerik ve tariflerle tüketicilerine ulaşmaktadır.

- www.facebook.com/PınarSutleBuyuyorum: "Pınar Süt'le Büyüyorum" Facebook fan sayfası, hedef kitle olan 25-45 yaş arası kadınlarla sürekli ve ölçülebilir iletişim sağlamak hedefiyle açılmıştır. Facebook fan sayfası üzerinden birçok kampanya ve yarışma gerçekleştirilmektedir.

- www.facebook.com/anneningunlugu: "Annenin Günlüğü" Facebook sayfası üzerinden anneler ve çocuklarına yönelik faydalı bilgiler ve ürünler ile ilgili detaylı bilgiler paylaşılmaktadır.

- www.facebook.com/PınarKido: Pınar Kido Facebook sayfası üzerinden Kido'nun kampanyaları ile ilgili bilgiler ve çocuklara yönelik yapılan aktiviteler paylaşılmaktadır.

- www.facebook.com/pratikanneler: Pınar Hazır Yemek için "Pratik Anneler" Facebook sayfası yayına alınmıştır. Sayfa, çalışan annelere ulaşmayı hedeflemekte ve onlarla günlük hayatlarını kolaylaştıran içerikler paylaşmaktadır.



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	4-5 6-7
2. Kurumsal Profil				
2.1 Kurum adı		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
2.2 Başlıca markalar, ürünler ve/veya hizmetler		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.3 Ana bölümler, faal şirketler (operating companies), yan kuruluşlar ve ortak girişimler de dahil, kurumun operasyonel yapısı		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.4 Kurumun merkezinin bulunduğu yer		Tam	Arka Kapak İçi	
2.5 Kurumun faaliyet gösterdiği ülkelerin sayısı ve ister başlıca operasyonların bulunduğu, isterse de raporda yer alan sürdürülebilirlik konuları ile ilgisi bulunan ülkelerin adları		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.6 Kurumun mülkiyet niteliği ve yasal şekli		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.7 Hizmet verilen pazarlar (coğrafi dağılım, hizmet verilen sektörler ve müşteri/faydalanıcı çeşitleri de dahil)		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.8 Rapor hazırlayan kurumun ölçüğü: Çalışan sayısı, net satışlar (özel sektör kurumları için) veya net gelirler (kamu sektöründeki kurumlar için), borç ve özsermaye cinsinden dökümü yapılan toplam işletme sermayesi (özel sektör kurumları için), sağlanan ürün ve hizmetlerin miktarı		Tam	Kısaca Yaşar Holding	8-9
2.9 Raporlama dönemi esnasında gerçekleşen büyüklük yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler		Tam	Rapor İçeriğinin Belirlenmesi	3
2.10 Raporlama esnasında alınan ödüller		Tam	Ödüllerimiz	102-104
3. Rapor Parametreleri				
Rapor Profili				
3.1 Sağlanan bilgilerin ait olduğu raporlama dönemi (Mali yıl/takvim yılı)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.2 En son yayınlanan raporun tarihi (varsa)		Tam		112
3.3 Rapolama döngüsü (yıllık, iki yıllık vs.)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.4 Rapor ve içeriği hakkındaki sorular için iletişim adresi		Tam		112
Rapor Kapsamı ve Sınırı				
3.5 Aşağıdakileri de içerecek şekilde rapor içeriğini belirleme süreci: a. Önceliklerin belirlenmesi; b. Rapor dahilindeki konuların önem sırasına göre düzenlenmesi; c. Kurumun raporu kullanmasını beklediği paydaşların belirlenmesi		Kısmi	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.6 Raporun sınırı (Ülkeler, bölümler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, ortak girişimler, tedarikçiler)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3

GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Sayfa No
3.7 Raporun kapsamı veya sınırı hakkındaki özel kısıtlamaları belirtin.		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.8 Ortak girişimler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, dışarıdan tedarik edilen operasyonlar ve raporlama dönemleri arası veya kurumlar arası karşılaştırılabilirliği önemli biçimde etkileyebilen diğer kuruluşlar hakkındaki raporlamanın esası		Tam	Rapor İçeriğinin Belirlenmesi	3
3.9 Raporda yer alan Göstergelerin ve diğer bilgilerin toplanmasında uygulanan tahminlerin temelinde, yatan varsayımlar ve teknikler de dahil, veri ölçüm teknikleri ve hesaplamaların esasları		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.10 Daha önceki raporlarda yer alan bilgilerin yeniden ifade edilmesinin yarattığı etkiye dair açıklama ve bu yeniden ifadenin nedenleri (ör. Şirket birleşmeleri ve satınalma, temel yılların/raporlama dönemlerinin, işin niteliğinin, ölçüm yöntemlerinin değişimi)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
3.11 Raporda uygulanan sınır, kapsam ve ölçüm yöntemlerinde daha önceki raporlama periyotlarına göre yaşanan önemli değişiklikler)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	2-3
GRI İçerik Endeksi				
3.12 Raporda yer alan Standart Açıklamaların yerin gösteren tablo		Tam	GRI Endeksi	106-110
Denetim				
3.13 Raporun dış denetimden geçmesi konusundaki politika ve geçerli uygulama. Sağlanan dış denetimin kapsamı ve esası, 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	22-23
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	24-25
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	24-25

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	24-25
4.6 En yüksek yönetim organının çıkar çatışmalarından kaçınmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konan süreçler		Tam	Risk Yönetimi İş Etiği	28-29 30-31
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	26-27
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	32-33
Paydaş Katılımı				
4.14 Kurum tarafından katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi		Tam	Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri ile İş Birliği	44-45
4.15 Katılım yapılacak paydaşların kimler olacağını belirlenmesi ve seçimlerine dair esaslar		Kısmi	Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri ile İş Birliği	44-45
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	48
EC7 Önemli operasyon yerlerinde yerel işe alma usulleri ve yerel halktan işe alınmış üst yöneticilerin oranları	KİS 6	Tam	İşe Alım İstihdam Verilerimiz	46-47 70-71
Çevresel				
Yönetim Yaklaşımı				
EN2 Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş malzemelerin yüzdesi	KİS 8, KİS 9	Kısmi	Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi	68-69
EN3 Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi	KİS 8	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele	34-37
EN4 Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi	KİS 8	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği ile Mücadele	34-37

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	40-41
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	40-41
EN7 Dolaylı enerji tüketimini azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar	KİS 8, KİS 9	Kısmi	Enerji Verimliliği	40-41
EN8 Kaynağına göre toplam su çekimi	KİS 8	Tam	Su Yönetimi	66-67
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	34-37 40-41
EN22 Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı	KİS 8	Kısmi	Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi	68-69
EN23 Önemli sızıntıların toplam sayısı ve hacmi	KİS 8	Tam	Çevre Duyarlılığımız ve İlkelerimiz	62-63
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	62-63
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	68-69
EN27 Satılmış ürünlerin ve bunların ambalaj malzemelerinin kategorilerine göre geri toplanma yüzdesi	KİS 8, KİS 9	Tam	Ambalaj Atığı ve Katı Atık Yönetimi	68-69
İş Gücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş Yönetim Yaklaşımı				
LA1 İstihdam türüne, iş sözleşmesine ve bölgesine göre toplam işgücü		Tam	İstihdam Verilerimiz	70-71
LA2 Yaş grubuna cinsiyete ve bölgeye göre personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı	KİS 6	Tam	İstihdam Verilerimiz	70-71
LA4 Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi	KİS 1, KİS 3	Tam	Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi	60-61
LA5 Toplu sözleşmelerde belirtilip belirtilmediği de dahil, önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari ihbar süresi	KİS 3	Tam	Çalışanların Yasal Hakları	49
LA7 Yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımı	KİS 1	Kısmi	İş Güvenliği	56-59
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	56

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	60-61
LA10 Çalışan kategorisine göre yıllık olarak çalışan başına düşen yıllık ortalama eğitimi saatleri		Tam	Çalışan Gelişimi Hakkı	51-55
LA11 Çalışanların istihdam edilebilirliğinin sürekliliğini destekleyen ve onlara kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları		Tam	Çalışan Gelişimi Hakkı	51-55
LA12 Düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesi		Tam	Performans Yönetim Sistemi	51-52
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	72-74
			Çalışanların Yaş Ortalaması Göstergeleri	75-77
LA14 Çalışan kategorisine göre erkek çalışanların kök ücretlerinin kadınlarınkine göre oranı	KİS 1, KİS 6	Tam	Ücret Yönetim Sistemi	48
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	48
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	48
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	59
Toplum				
Yönetim Yaklaşımı				
SO2 Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı	KİS 10	Kısmi	Risk Yönetimi İş Etiği	28-29 30-31
SO4 Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler	KİS 10	Kısmi	Risk Yönetimi İş Etiği	28-29 30-31
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	84-85

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 işçiliğine 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
Yaşar 2013 Sürdürülebilirlik Raporu	01.01.2013 - 31.12.2013	04.07.2014	12-21. 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 2013 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 2013 Sürdürülebilirlik Raporu’nun hazırlanmasındaki katkıları nedeni ile;

Sürdürülebilirlik Komitesi,

Sürdürülebilirlik Raporlama Ekip Üyeleri,

Karbon Ayak İzi Ekip Üyeleri 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

