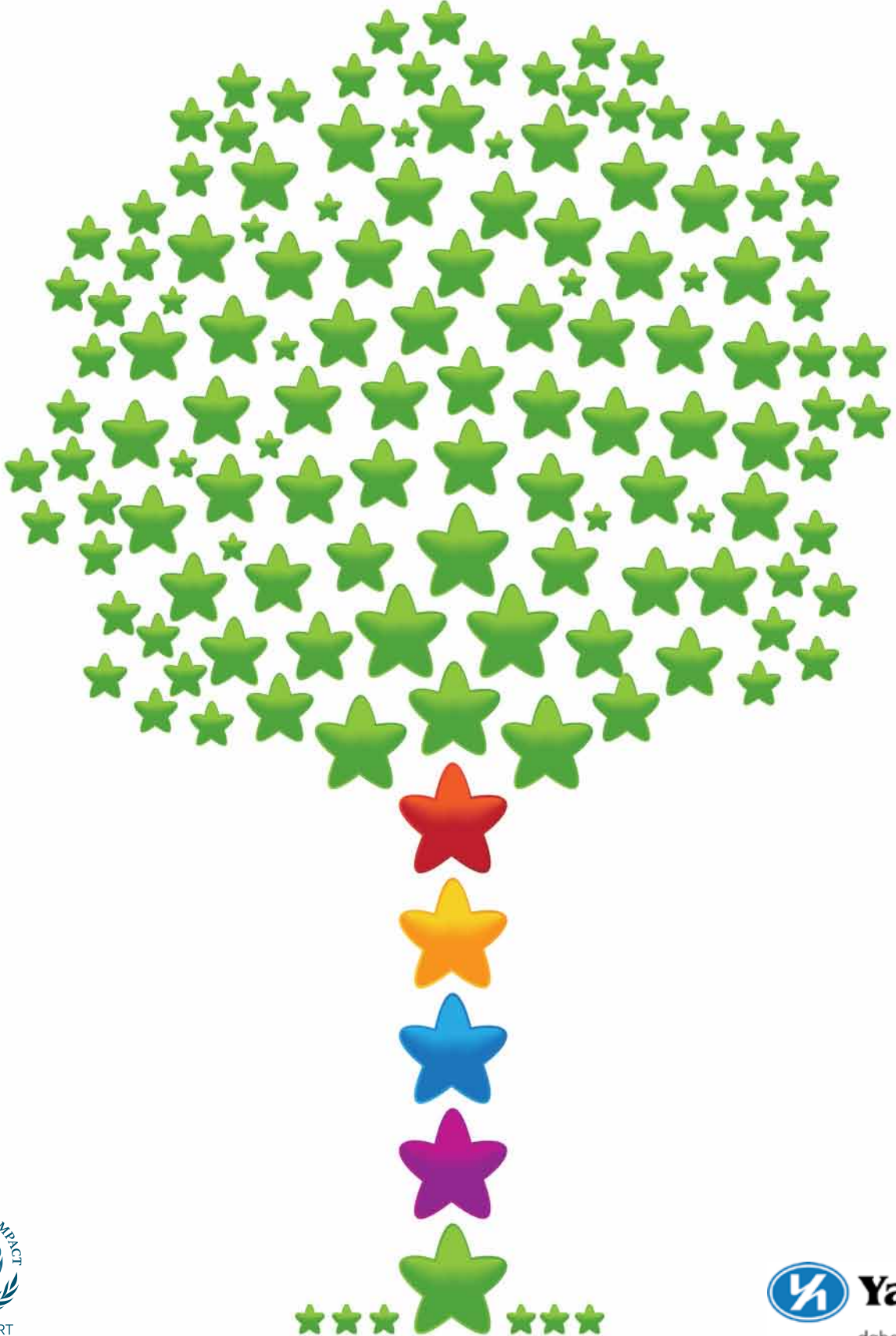


# Yaşar 2010 BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi



---

## İçindekiler

- 2 Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı
  - 3 İcra Başkanı'nın Mesajı
  - 4 Yaşar Holding Yönetim Kurulu
  - 5 Yaşar Holding
  - 6 Kurumsal Değerlerimiz ve Misyonumuz
  - 8 Yaşar Topluluğu Şirketleri
  - 14 Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerimiz
  - 20 KİS İlkeleri ve Şirketlerimiz
-

## Türkiye'nin lider sanayi gruplarından

Yaşar Holding bugün 6 tanesi İMKB'de işlem gören toplam 22 şirket, 2 vakıf ve 19 üretim tesisi, yaklaşık 6.500 kişiye sağladığı iş imkanı, 1.000'i aşkın bayi ağı ve tüm faaliyetleri ile ulaştığı 200 bin satış noktası ile Türkiye'nin lider ekonomik aktörlerinden birisidir.



## Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı



İdil Yiğitbaşı  
Yönetim Kurulu Başkanı

## Sürdürülebilirlik, tüm organizasyonumuzda önemli stratejik bir hedeftir.

Yaşar Holding olarak 2007 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak çıktığımız yolculuk devam ediyor. Kurumsal sorumluluk şirketlerin uzun vadeli eğilimlere cevap verme ve rekabet üstünlüğünü koruma becerisini beraberinde getirdiği için, yönetim kalitesinin vazgeçilmez unsuru. Yaşar Topluluğu'nun değerleri ve stratejileri ile sıkı bir bağ gördüğümüz kurumsal sorumluluk sürdürülebilirliğin de anahtarı.

2050 yılında 9 milyar olması beklenen dünya nüfusunun temel ihtiyaçlarını karşılamak için dünyamız gibi 3 gezegene daha ihtiyacımız olacağını düşündüğümüzde, ekonomi, çevre ve sosyal yaşam arasında bir denge kurmamız gerektiğini çok daha iyi anlıyoruz.

Yaşar Holding Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak, insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularındaki duruşunu ve kaydettiği gelişmeleri paylaşmayı taahhüt etmiştir. Ayrıca, 2010 yılında başlattığımız "Kurumsal İtibar" projesi kapsamında yürüttüğümüz çalışmalar ile, ekonomi, çevre ve sosyal yaşam arasında denge kurmak için, var olan çabalarımızı daha sistematik bir biçimde sürdüreceğimizin de altını çizdik. Böylece, Yaşar Holding olarak hedefimiz, her türlü karar alma sürecinde ve operasyonlarında ekonomik faktörlerin yanı sıra sosyal ve çevresel faktörleri de dahil ederek bütüncül bir yaklaşım ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle,

1. Büyürken çevre üzerindeki etkimizi azaltmak,
2. Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyada yerel toplumla sıkı işbirliği içinde olmak,
3. Holding şirketlerimizin birbirlerinin faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmalarını ve mavi yakalı çalışanlarımızın iletişim ağlarına daha etkin katılımını sağlayarak, tüm çalışanlarımızla iç iletişimimizi artırmak,
4. Tedarikçilerimiz başta olmak üzere tüm paydaşlarımızla var olan iletişim kanallarımızı güçlendirerek sürdürülebilirlik yolculuğuna onlarla birlikte devam etmek

hedefleriyle çalışmalarımızı hızla sürdürüyoruz.

İdil YİĞİTBAŞI  
Yönetim Kurulu Başkanı

## İcra Başkanı'nın Mesajı



Dr Mehmet Aktaş  
İcra Başkanı

# Amacımız bireysel düzeyden başlayarak sürdürülebilirlik konusunda farkındalığı artırmaktır.

Dünyamız çok hızlı bir değişim ve dönüşüm içerisinde. Son senelerde yaşanan gelişmeler, ekonomik ve teknolojik olarak geline nokta hayal ettiklerimizin çok ötesinde. Artık gelecekle ilgili öngörülerde bulunurken birkaç değil birçok değişkeni bir arada değerlendirmek zorundayız ve faaliyetlerimizi planlarken sağlanacak ekonomik faydanın yanında sürdürülebilirliğe etkisini de mutlaka değerlendirmeye almak durumundayız.

Mart 2005'te yayınlanan "Milenyum Ekosistem Değerlendirmesi" insanoğlunun son 50 yıldaki faaliyetlerinin ekosistemi tarihte hiçbir dönemde olmadığı kadar hızlı ve kapsamlı şekilde değiştirdiğini gösteriyor. Geleceğe yönelik tahminler ise karşı karşıya bulunduğumuz durumu tüm çarpıcılığıyla ortaya koyuyor. Su, enerji ve gıda talebinin gelecek 20 yılda %30-50 artması bekleniyor. Bugün bile dünya nüfusunun yaklaşık %15'i açlık sınırında yaşıyor, 2030'da dünya nüfusunun yarısının su sıkıntısı olan yerlerde

yaşayacağı tahmin ediliyor. Kısacası ekonomik gelişmişlik artarken, sosyal refah aynı hızda artmıyor. Arz talebe yetişemez durumda.

İşte bu yüzden bugün artık sürdürülebilirlik tüm dünyanın, ülkelerin, devletlerin ve şirketlerin gündemlerinde en ön sıralarda yer alıyor. Yaşar Topluluğu olarak bu farkındalıkla 2007 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (KİS) imzaladık ve çalışmalarımızı küresel sürdürülebilirlik ekseninde devam ettirme kararı aldık. Bu vesileyle, Yaşar Topluluğu'nun KİS ikinci ilerleme bildirimini sizlerle paylaşıyoruz.

İlk KİS İlerleme Bildirimimizde (Yaşar 2009) amacımız; şirketlerimizdeki mevcut durumu tespit etmek ve ilerleyen zamanlarda daha fazla rakamsal veri ile hedeflerimizi saptamaktır. Söz konusu İlerleme Bildirimini siz paydaşlarımızla paylaşmamızı takiben, sürdürülebilirlik haritamızı hazırlamak, sürdürülebilirlik konusunda yaptıklarımızı sayısal verilerle desteklemek, hedef saptayabilmek,

GRI göstergelerinden yararlanarak raporumuzu hazırlamak konularında çalışanlarımıza yönelik yoğun bir eğitim programı uyguladık. Ayrıca, konuya ilişkin farkındalığı Topluluk şirketlerimiz içinde artırmak ve bireysel düzeyde bilinçlenmek amacıyla da çeşitli konferans ve seminerlerde çalışanlarımızla birlikte olduk. Topluluk şirketlerimiz büyürken çevresel baskıların azalması için işletme bazında sera gazı envanteri oluşturma ve enerji verimliliği gibi konularda çalışanlarımız eğitildi.

Gidecek daha çok yolumuz var biliyoruz. Amacımız; Yaşar Topluluğu'nun geleneğinde var olan kurumsal sorumluluk anlayışını günümüz ihtiyaçları doğrultusunda geliştirmek, Topluluk olarak üzerimize düşeni yapmaya çalışırken sürdürülebilirlik uygulamalarımızı sizlerle de paylaşmak.

Dr Mehmet AKTAŞ  
İcra Başkanı

# Yaşar Holding Yönetim Kurulu

Adı Soyadı	Unvan
İdil YİĞİTBAŞI	Yönetim Kurulu Başkanı (1), (4)
Yılmaz GÖKOĞLU	Yönetim Kurulu Başkan Vekili (4)
Mehmet AKTAŞ	Yönetim Kurulu Üyesi (3)
Hasan GİRENES	Yönetim Kurulu Üyesi
Servet TOPALOĞLU	Yönetim Kurulu Üyesi
Neslihan TONBUL	Yönetim Kurulu Üyesi (3)
Mehmet KAHYA	Yönetim Kurulu Üyesi (2)

(1) Başkan – Yönetim Kurulu Alt Komitesi / İnsan Kaynakları ve Yönetişim

(2) Başkan - Yönetim Kurulu Alt Komitesi / Denetim ve Risk Yönetimi

(3) Üye - Yönetim Kurulu Alt Komitesi / İnsan Kaynakları ve Yönetişim

(4) Üye - Yönetim Kurulu Alt Komitesi / Denetim ve Risk Yönetimi

Yaşar Holding Yönetim Kurulu 3'ü bağımsız olmak üzere toplam 7 üyeden oluşmaktadır. İcra fonksiyonlarının başında İcra Başkanı bulunmaktadır ve Yaşar Topluluğu'nun tüm icra faaliyetlerinden yönetim kuruluna karşı sorumludur.

1999 yılında OECD'nin "Kurumsal Yönetim İlkeleri"ni yayımlamasının ardından 2000 yılında İcra Başkanlığı ve Yönetim Kurulu sorumlulukları birbirinden ayrılmıştır.

## daha iyi bir yaşam için...



1945 yılında kurulmuş olan Yaşar Holding, çok çeşitli tüketim ürünlerinden ağırlıklı olarak "gıda ve içecek" ve "boya" sektörlerinde faaliyet göstermektedir.

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

Yaşar'ın boya sektöründe 1927 yılına kadar uzanan bir geçmişi bulunmaktadır. Günümüzde müşterilerine 1.000 den fazla ürün, 3.500 farklı ambalaj ve 60.000 farklı renk seçeneği sunan "Dyo" markası ile hizmet vermektedir.

Yaşar Topluluğu bünyesinde 6 tanesi İMKB'de işlem gören toplam 22 şirket, 2 vakıf ve 19 üretim tesisi bulunmaktadır ve 6.500 kişiyi doğrudan istihdam etmektedir. Ayrıca Ferrero ve Mc Donald's firmaları ile iş ortaklıkları bulunmaktadır.

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

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

Boya grubunda Kemipex 1996'dan bugüne Yaşar boya grubuna ait ürünlerin Rusya'da üretim, satış, pazarlama faaliyetlerini yürütmektedir.

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

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

Yaşar Holding'in 2010 yılında konsolide cirosu 2.6 milyar TL olarak gerçekleşmiştir.

**Şirket ismi:** Yaşar Holding A.Ş.

**Faaliyet alanı:** Gıda-içecek, boya, tarımsal üretim, temizlik kağıdı, ticaret- hizmet

**Çalışan Sayısı:** 6, 500

**KİS Üyelik Tarihi:** 12 Kasım 2007

**Adres:** Şehit Fethi Bey Cad. No:120 35210 İzmir

**Yetkili kişi ve pozisyonu:** Dilek EMİL, Koordinatör, Kurumsal İlişkiler

**İrtibat bilgileri Tel:** 0 312 294 9200 **E-posta:** dilekemil@yasar.com.tr

## Kurumsal Değerlerimiz



### 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.



### 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.



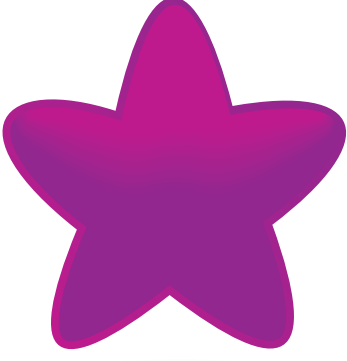
### İnsan Kaynağımız

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

## Misyonumuz

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





## Operasyonel Mükemmeliyetçiliğimiz

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



## Çevresel ve Sosyal Sorumluluğumuz

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

# zengin ürün portföyü, eşsiz piyasa konumu



Halka açık şirketlerimiz:



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

1975 yılında Ortadoğu'nun en büyük ve Avrupa'nın en gelişmiş tesisi olarak İzmir'de kurulan Pınar Süt, artan çeşitleriyle Türkiye'nin "Yenilik", "Sağlık", "Lezzet" ve "Yaşam Pınarım" tanımını hak ederek kısa zamanda tüketicisiyle bütünleşmiştir.

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

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

Nitekim tamamlandığında 26 milyon TL ye ulaşacak olan Eskişehir Fabrikası genişleme yatırımımız da bu amaca yöneliktir.

[www.pinar.com.tr](http://www.pinar.com.tr)



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

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

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

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

[www.pinar.com.tr](http://www.pinar.com.tr)





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

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

Pınar bugün Madran, Gökçeada ve Toros kaynaklarından elde ettiği suları, Pınar Yaşam Pınarım markası ile Türkiye'de ve ihracat yaptığı ülkelerde tüketicinin beğenisine sunmaktadır.

[www.pinarsu.com.tr](http://www.pinarsu.com.tr)



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

Şirket, inşaat boya, deniz boya, metal sanayi boya, mobilya boya ve vernikleriyle sentetik reçine ve polyester, ısı yalıtım, fırça rulo, oto tamir boya alanlarında faaliyet göstermektedir. Üretimler İzmir Çiğli ve Gebze-Dilovası mevkiinde bulunan iki üretim tesisinde sürdürülmektedir.

Çiğli Fabrikası'nda mobilya boya ve vernikleri, sanayi boya, özel amaçlı boya, polyester, sentetik reçine, oto tamir boya üretimi yapılmaktadır. Tesis sahip olduğu ileri teknoloji ve kapasiteyle boya sektöründeki örnek tesislerdendir. 67 bin m2 alan üzerine kurulu fabrika Türkiye boya sektörünün en büyük tesisi olma özelliğini taşımaktadır.

Şirket 6 bini aşkın renk oluşturabilen Renk Pınarı sistemiyle iç cephe, dış cephe metal ve ahşap yüzeyler için değişik ürünler yapılabilmektedir. Yurt genelinde 220 Renk Pınarı makinesi ve 24 adet renk evi mevcuttur. Tüm renk skalasını gösteren renk kartelalarının yanı sıra, zaman içinde değişen renk tercihlerinden yola çıkarak, müşteri talepleri doğrultusunda 7 renkten oluşan "softone" renk kartelası pazara verilmiştir.

Güçlü Ar-Ge yapısıyla 2005 yılının ikinci yarısında nanoteknolojik ürünleri Türkiye'de ilk defa pazara sunan Dyo Boya, inovatif ve öncü geleneğini bir kez daha ortaya koymuştur. Nanoteknolojik ürünleriyle sektörde yeni bir devrin başlangıcını gerçekleştiren Şirket, söz konusu ürünleri ile ilgili Türk Patent Enstitüsü'nden incelemeli patent alarak, sektöründe ve nanoteknoloji alanında bir ilke daha imza atmıştır. Bugüne kadar pazara sunulan nanoteknolojik ürünleri Nanoipekmat, Nanomat, Nanotex, Nanosön, Nanolacke, Nano Ahşap Serisi, Nano Marine Serisi'dir.

[www.dyo.com.tr](http://www.dyo.com.tr)





## VIKİNG KAĞIT

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

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

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

[www.viking.com.tr](http://www.viking.com.tr)



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

İzmir'in Çeşme İlçesinde 1974 yılından bu yana Türk turizmine hizmet eden Altın Yunus Tatil Köyü, 140 bin m2 alana kurulu, 1080 yatak kapasiteli, toplam 465 odasıyla Türkiye'nin en büyük tesislerinden biridir. Gerçekleştirdiği pek çok uluslararası organizasyonla Türk turizminin öncülüğünü yapmış, sektörün gelişmesine katkıda bulunmuştur.

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

[www.altinyunus.com.tr](http://www.altinyunus.com.tr)



## Diğer şirketlerimiz:



### Çamlı Yem Besicilik Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Çamlı Yem Besicilik)

1983 yılında sadece büyükbaş yemi üreterek faaliyetine başlayan Çamlı Yem Besicilik Sanayi ve Ticaret A.Ş. şirketi, zamanla, yarattığı ilkleri ile tarım ve hayvancılık sektörüne liderlik etmeye başlamış, 28 yıllık tarihinde modern ve rekabet gücü yüksek bir sektör yaratılmasına katkı sağlamıştır.

Birçok farklı işi bünyesinde buluşturan Çamlı Yem Besicilik bugün yem, hindi besi, büyükbaş besi, kültür balığı ve bitki besleme alanlarında nihai tüketiciye kadar ulaşan yüzlerce çeşit ürün ile çiftlikten sofraya gıda zincirinin her halkasında yer alan bir Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu haline gelmiştir.

Modern üretim yöntemleri ve yüksek teknolojiyle üretilmiş ürün ve hizmet sunmak, sürekli gelişim ilkesiyle farklılaşmak ve kalitede liderliği sürdürerek büyümek Çamlı Yem Besicilik'in ilkesidir. Çamlı Yem Besicilik, Certification of Environmental Standards GmbH (CERES) tarafından denetlenerek "Organik Tarım Müteşebbis" sertifikası almıştır. Ayrıca, yem işi faaliyet alanında Türkiye'de ilk GlobalGap belgesi alan şirkettir.

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

[www.camli.com.tr](http://www.camli.com.tr)



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

Gıda sektörünün lider markası olan Pınar ürünlerinin yurtiçinde satış ve dağıtımı, YBP şirketinin alanlarında uzmanlaşmış, müşteri odaklı çalışan, deneyimli güçlü kadrolarıyla ve geniş araç filosuyla gerçekleştirilmektedir. Pınar markalı ürün grubu alt kategorisindeki 600'ü aşkın ürün çeşidi YBP aracılığıyla 152.000 satış noktasına ulaşmaktadır.

YBP satışta uzmanlaşmış müşteri odaklı kadroları ve deneyimli 100 bayisi ile verimliliği esas alan yaygın dağıtım stratejisini her gün geliştirmektedir. Pınar ürünlerinin yanı sıra 2004 yılından bu yana dünyaca ünlü çikolata devi Ferrero'nun Nutella, Kinder, Bueno markalarının satış ve dağıtımını da başarıyla sürdürmektedir.

[www.pinar.com.tr](http://www.pinar.com.tr)





### Bornova Matbaa Mürekkepleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Bornova Matbaa Mürekkepleri )

1968 yılında kurulan şirket Türkiye matbaa mürekkepleri sektöründe %40 pazar payı, 25 bin ton yıllık üretim kapasitesiyle; gazete, magazin, ofset, serigrafi, metal ambalaj sistemleri ile flekso ve rotogravür mürekkepleri alanlarının üretim, pazarlama ve satış yapan tek firma olup Türkiye’de matbaa mürekkepleri pazarının lideridir. Bornova Matbaa Mürekkepleri şirketi üretimine Manisa Organize Sanayi Bölgesi’ndeki (MOSB) 20 bin metre karelik alan üzerinde yapılan 12 bin metre kare kapalı alanı olan Kasım 2010 tarihinde faaliyete geçen yeni fabrikasında çalışmalarına devam etmektedir.

Türkiye genelinde 40 bayisiyle her matbaacıya ulaşabilmekte, müşterilerin özel renk talepleri yeni tesisimizde ve İstanbul’da kurulan “Renk Yapım Merkezi” ve bayilerde oluşturulan dispensing sistemlerin desteğiyle en kısa sürede karşılanmaktadır.

[www.dyo.com.tr](http://www.dyo.com.tr)



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

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

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

Astron organizasyonu dünya klasmanında bir ERP paketini uygulaması yönüyle Türkiye’deki ilk örnektir. Türkiye’deki geniş kapsamlı ilk SAP projesini gerçekleştiren Astron kendisinden sonra, bu yöndeki uygulamalara yol açmış ve ışık tutmuştur. 2001 yılında topluluğun tüm şirketlerinin bilgi sistemleri ile birleşen Astron, şirketlerimizin tüm bilgi sistemleri ihtiyaçlarını karşılar duruma gelmiştir. Bugün tüm Türkiye’ye yaygın yapısıyla Astron, ülkemize ve yurt dışına bilişim hizmetleri sunmaktadır.

Astron, bilgi sistemleri alanındaki teknoloji, süreç ve yöntemleri kullanarak Yaşar Topluluğunun teknoloji altyapısını güçlendirmek, şirketlerimizin rekabet avantajı kazanmasına, hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmak misyonuyla hizmetlerini sürdürmektedir.

Astron, hizmetlerini verirken, şirketlerimizin ihtiyaçlarını tam olarak karşılayacak, süratli çözümler üretir. Ortaya koyduğu ürünlerin topluluk şirketlerinin iş süreçlerini güçlendirecek, verimliliğini arttıracak çözümler olmasına dikkat eder. Bu hizmetleri verirken en önemli girdisi olarak kabul ettiği insan kaynağını, çağın gerektirdiği beceriler ile donatmayı gözetir, ekip çalışmasını ve katılımı destekleyerek Yaşar Topluluğunun bütününe yüksek fayda sağlamayı hedefler.

[www.astron.ws](http://www.astron.ws)

## Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerimiz

paydaşlarımız için  
sürekli ve kalıcı  
değer üretmek





## Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerimiz

Yaşar Holding bünyesinde 2010 yılında başlatılan "Kurumsal İtibar" projesi kapsamında "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" komitesi kurulmuş olup, Topluluk bünyesinde yürütülen çalışmaların belirlenecek stratejiye uygun olarak koordinasyonu hedeflenmektedir.

## Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı

YYaşar Eğitim ve Kültür Vakfı kuruluşundan bugüne; 5.046 öğrenciye karşılıksız burs sağlamış olup, Eğitim, kültür ve sanat alanlarında faaliyetlerde bulunmaktadır.

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

"Çalışma Hayatında Esneklik" ten " Farklı Cinslerin Eşitliği"ne, " Çocukların ve Gençlerin Sağlıklı Beslenmesi Konusunda Toplumun Bilinçlendirilmesi ve Eğitilmesi"nden " İçme Sütü ve Sağlık" konusuna kadar çok çeşitli temalarda seminerler ve paneller düzenlenmiştir.

39 adet yayının kültür hayatına katılmasına destek olan Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı arkeolojik kazılara verdiği destek kapsamında Nysa kazısına da destek vermektedir.

Vakfımızın detaylı faaliyet bilgileri 2009 yılı raporumuzda ayrıntılı olarak yer almaktadır. (www.yasar.com.tr. (http://www.unglobalcompact.org/participants/detail/10228-Yasar-Holding-Co-)

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

## Dyo Resim Yarışmaları ile 44 Yıl

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

34. Dyo Resim Yarışması'na Türkiye'nin her yerinden, Azerbaycan, Yunanistan, Hollanda, Fransa, İtalya ve İsviçre'den 1004 sanatçı 1609 eserle rekor bir katılım sağlanmıştır. Yarışmanın seçici kurulunda Sn. Prof. Gören Bulut, Sn. Prof. Mümtaz Sağlam, Sn. Prof. Ergin İnan, Sn. Burhan Doğançay, Sn. Yalçın Gökçebağ, Sn. Prof. Atilla Atar ve Sn. Prof. Dr. Mustafa Pilevneli görev almıştır. Yarışmaya katılan eserler arasında pentür dalında 4 esere, özgün baskı dalında ise 2 esere başarı ödülü verilmiş, ayrıca 64 eser sergilenmeye değer bulunmuştur.

2011 yılı içerisinde sergilenmeye değer eserler Bursa, İzmir, Konya, Adana ve Ankara da açılacak sergiler ile sanat severlerle buluşacaktır.



Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı İlköğretim Okulu



Dyo Resim Yarışması

### Pınar: Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri

#### Sosyal ve kültürel aktiviteler

Pınar, kurulduğu günden bugüne ürettiği ürünler ve gerçekleştirdiği hizmetlerle tüketicilerine iyi bir yaşam sunmayı, tüketicilerinin bedensel ve zihinsel gelişimine katkı sağlamayı ve sağlıklı nesiller yetiştirmeyi hedeflemiştir. Bu hedefe yönelik olarak 1975 yılından bu yana kurumsal sosyal sorumluluk projelerine, eğitime, spora, kültür ve sanata desteğini sürdürmektedir.

#### Pınar Kido Çocuk Tiyatrosu

Pınar, ürettiği ürünlerle çocukların zihinsel gelişimine destek olurken kültür ve sanat faaliyetlerine de önem vermektedir. 1987 yılından bu yana her yıl oyuncusundan yönetmenine, sahne tasarımcısına kadar profesyonel kadrosuyla onlarca çocuk oyununa imza atan Pınar Kido Çocuk Tiyatrosu, tüm tiyatro sezonu boyunca İstanbul, İzmir, Bursa ve Eskişehir’de ziyaret ettiği okullarda sahneye çıkarak, yaz aylarında ise tiyatro izleme olanağı olmayan bölgelere turneler yaparak binlerce çocuğun gönlünü fethetmeye devam ediyor. Pınar Kido Çocuk Tiyatrosu 24 yılda yaklaşık üç milyon çocuğa ücretsiz tiyatro izleme imkanı sundu. Ayrıca Pınar Kido Çocuk Tiyatrosu Bülent İnal, Vahide Gördüm, Engin Altan Düzyatan, Sarp Apak, Özgür Ozan gibi pek çok önemli ismin yetişmesinde etkili olmuştur.

#### Pınar Kido Resim Yarışması

Pınar Kido Resim Yarışması, ilköğretim çağındaki çocukların resim sanatına ve güzel sanatlara ilgisini artırmak ve geleceğin ressamlarını yetiştirmek amacıyla 30 yıldır düzenleniyor. Türkiye’nin her bölgesinden çocukların katıldığı ve 1981 yılından itibaren her yıl farklı bir temayla açılan Pınar Kido Resim Yarışması, birbirinden yetenekli küçük ressamların sanatsal becerilerini geliştirmeye devam ediyor. Bu yıl rekor kırılarak 887.660 adet resim yarışmaya katılım göstermiştir. Öğretim üyeleri ve uzman ressamlardan oluşan jüri tarafından Türkiye’nin 7 coğrafi bölgesinden ve Kuzey Kıbrıs Cumhuriyeti’nden gelen resimlerin değerlendirilmesiyle seçilen 22 minik ressam, 22 dizüstü bilgisayar ve İstanbul’da ünlü ressam Hüsamettin Koçan koordinatörlüğünde 1 haftalık Sanat Kampı ile ödüllendirilmiştir. Profesyonel malzemelerle resim atölyesi çalışmalarına katılan genç yetenekler düzenlenen törenle sertifikalarını da almışlardır.

2010 yılı, Pınar Kido Resim Yarışması için bir rekor yılı olmasının yanı sıra aynı zamanda çok önemli bir ilkin de yılı oldu. “En Çok İlgini Çeken Çiz” temasıyla düzenlenen yarışmaya gönderilen resimler üzerinde, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Ercan Tatlıdil ve ekibi tarafından “sosyolojik” araştırma gerçekleştirildi. Ön jüri değerlendirmesi sonucunda seçilen 3.257 adet resim üzerinde yürütülen araştırma sonucunda ilköğretim çağındaki



Pınar Kido Çocuk Tiyatrosu



Pınar Kido Resim Yarışması

öğrencilerin ilgi alanlarını gözler önüne seren faydalı bir çalışma ortaya çıktı. Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesi ve KKTC'deki çocukların özlemlerine, yaşam koşullarına, hayata bakışlarına ve algılayışlarına dair çok değerli bilgiler elde edildi. Milli Eğitim Bakanlığı ile de paylaşılan araştırma; çocukların kendilerini, içinde yaşadıkları mekânı, yaşadıkları zaman dilimini yetişkinlerin sunmuş olduğu olanakları algılama biçimlerini anlamamıza yardımcı oldu.

## Spor

### Pınar KSK

Pınar, 1998 yılından bu yana Pınar Karşıyaka adıyla Türkiye Basketbol Birinci Ligi'nde mücadelesine devam eden basketbol takımını reklam bazında desteklemektedir. Her yıl bin'e yakın çocuk Çiğli Selçuk Yaşar tesislerinde spor yapma imkanlarından yararlanmaktadır. Pınar Karşıyaka 2010 – 2011 Basketbol Ligi sezonunda ülkemizi Euro Challenge Kupası'nda temsil etmektedir.



Pınar Karşıyaka Basketbol Takımı

## Eğitim

### Çıraklık Okulu

Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi, et ve et ürünleri işlemeciliği meslek dalında eğitim veren bir kurumun olmaması ve sektörde eğitilmiş eleman sıkıntısı çekilmesi nedeniyle, 1998 yılında eğitime açılmıştır. Türkiye'de bir ilke örnek teşkil eden bu eğitimin amacı, temel eğitimini tamamlayan, iş hayatına atılan ve meslek öğrenmek isteyen 15-18 yaşları arasındaki gençlerin teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak onları, ülkenin ihtiyaç duyduğu vasıflı ara insan gücü içerisine alabilmektir. Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi eğitime başladığı 1998 yılından bu yana 255 mezun vermiştir.

2010-2011 eğitim öğretim yılı itibari ile mesleki eğitim biriminde 79 çırak öğrencimiz eğitime devam etmektedir. Et ve Et Ürünleri İşlemeciliği meslek dalında usta öğreticiler aracılığı ile beceri kazandırılmış çıraklarımız sınavlar sonrası kalfalık belgesi almaktadır. 71 çırak öğrenci kalfalık belgesine hak kazandıktan sonra Pınar Et bünyesinde istihdam edilmiştir.



Çıraklık Okulu

## STK (Sivil Toplum Kuruluşları) ile ortak KSS projeleri

### TOBAV- Pınar İşbirliği

Devlet Tiyatroları Opera ve Balesi Çalışanları Yardımlaşma Vakfı (TOBAV) İzmir Şubesi tarafından hazırlanan ve ana sponsorluğunu Yaşar Holding Gıda Grubu Pınar'ın yaptığı "Sesime Kulak Verin" Projesi ile çeşitli nedenlerle eğitimde fırsat eşitliği kapsamı dışında kalmış, iyi derecede müzik yeteneği olan, ancak bu alanda gelişebilmesi için sosyal, kültürel ve ekonomik desteğe ihtiyaç duyan 70 çocuk ve genç öğrencinin müzik alanında eğitilerek müziği meslek edinmeleri amaçlanıyor. Dokuz ay sürecek proje sonunda eğitim verilecek öğrencilerin Güzel Sanatlar Liseleri'ne, Konservatuarların ilk, orta ve yüksek bölümlerine, Üniversitelerin, Eğitim ve Güzel Sanatlar Fakültesi Müzik Bölümlerine ve diğer çeşitli müzik okullarının sınavlarına hazırlanarak müziği meslek edinmelerine olanak sağlanmış olacaktır.

## Toplum bilinçlendirmeye yönelik yayınlar ve çalışmalar

### Yaşam Pınarım Dergisi

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

### Pınar Gazetesi

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

### Manisa - Beydere Süt Kampüsü

1.566 dekar arazi üzerinde 1000 baş sağmal süt inekçiliği tesisimizde kurulacak olan eğitim kampüsünde Üniversiteler ile işbirliği yapılarak sağımci, yemci personel eğitimi, çiftlik idaresi eğitimi verilecek ve hayvanların bakım ve beslenmesi konularını da kapsayan sertifikalı eğitim programları düzenlenecektir.

Fizibilitesi ve ön çalışmaları tamamlanan proje'nin 2011 yılı içinde hayata geçirilmesi planlanmaktadır.



TOBAV- Pınar "Sesime Kulak Verin" Projesi



Pınar Gazetesi

## Yaşar Üniversitesi

Yaşar Üniversitesi, Türkiye'nin Batı Bölgesinde yer alan İzmir'de 2001 yılında Selçuk Yaşar Spor ve Eğitim Vakfı tarafından kurulan özel bir üniversitedir. İş dünyası ve diğer ulusal ve uluslararası üniversiteler ile sahip olduğu ilişkiler üniversitemizi kişisel gelişim ve öğrenim için ideal bir kampüs yapmaktadır.

Yaşar Üniversitesi, ulusal ve uluslararası alandaki profili ile kaliteye odaklanmıştır. İzmir kenti ile olan köklü bağlantısı nedeniyle yerel kuruluşlarla yakın ilişkiler kurmuş olup, yaratıcı toplum projelerinin içinde yer almaktan gurur duymaktadır. Üniversitenin 2010 yılında başarıları, projeleri ve etkinlikleri ile ilgili olarak, Yaşar Üniversitesi ulusal ve bölgesel basında 948 medya haberine konu olmuştur.

2004 yılından bu yana Avrupa'dan 23 ülke ve 110 üniversite ile aktif Erasmus bağlantısı kuran Yaşar Üniversitesi, 2010 yılında Avrupa Komisyonu tarafından "Başarı Öyküsü" olarak seçilmiştir.

Öğrencilere üniversite eğitimleri süresince, destekleyici eğitim ortamı içinde, profesyonel bir eğitim anlayışıyla azami fayda elde etmeleri için her türlü olanak sağlanmaktadır. Üniversite öğrencilerine; İletişim, İktisadi ve İdari Bilimler, Mimarlık, Sanat ve Tasarım, Fen-Edebiyat, Mühendislik ve Hukuk Fakültelerinde lisans düzeyinde 25 bölüm, Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Fen Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans ve doktora programları düzeyinde 22 program ve Meslek Yüksek Okulu bünyesinde bulunan 10 ön lisans programları ile hizmet vermektedir.

Yaşar Üniversitesi;

- Öğrenci odaklı İngilizce eğitimiyle,
- Türk ve uluslararası lider akademik personel tarafından verilen eğitimiyle,
- Avrupa sistemine kredi transferi yapılabilecek tüm seçmeli ders programlarıyla,
- Öğrencileri için rekabetçi burs olanaklarıyla,
- İzmir'in merkezinde inşa edilmiş kampüs ve spor tesisleriyle tanınan bir üniversitedir.

[www.yasar.edu.tr](http://www.yasar.edu.tr)



**YAŞAR ÜNİVERSİTESİ**



Yaşar Üniversitesi



Yaşar Üniversitesi Yelken Takımı

## KİS İlkeleri ve Şirketlerimiz

### Yaşar Topluluğu

- Yaşar Topluluğu olarak Birleşmiş Milletler tarafından deklare edilen ve uluslararası düzeyde kabul görmüş bulunan insan hakları bildirisini faaliyetlerimiz dolayısıyla etki yarattığımız her alanda destekliyoruz.
- Çalışanlarımızın haklarına ve özgürlüklerine saygılıyız.
- Çocuk işçi hiçbir işletmemizde çalıştırılmamakta olup, çocuk işçiliğine tamamı ile karşıyız.
- İşyerlerimizde hiçbir alanda ayrımcılık yapılmaması hedefimizdir.
- Yaşar Topluluğu sorumluluklarını bilen kurumsal sosyal vatandaş olma yolunda, çevre bilinci ile hareket etmeyi ve çevreye zarar vermemeyi amaçlamaktadır.
- Yaşar Topluluğu irtikap, rüşvet ve her türlü yolsuzluk ile mücadeleyi desteklemektedir.

## 1. İnsan hakları

### 1.1 Eğitim programları ve sağlık kontrolleri

Çalışanlarımıza, ailelerine hastalıklar konusunda destek olmak amaçlı eğitim programları uygulanmaktadır. Çalışanların sağlık kontrolleri işyeri sağlık birimince yapılmakta, veremle savaş kapsamında akciğer filmleri çekilmekte, portör muayeneleri yaptırılmakta, boğaz kültürleri alınmakta ve kontrol edilmektedir.

#### Gıda ve İçecek Grubu

Bulaşıcı hastalıklardan korunma, genel ve kişisel hijyen kuralları, aile planlaması, sigara ve tütün alışkanlıkları, meme kanseri konularında her yıl yapılan planlı eğitim programı kapsamında eğitimler verilmektedir.

#### Boya Grubu

Dyo Boya Fabrikaları'nda çalışanların üç ayda bir ağır metal ve solvent analizi ve yılda bir kan tahlili yapılmaktadır. Bornova Matbaa Mürekkepleri'nde ise yılda bir kez kan ve idrar analizi yapılmakta, yine yılda bir kez verem taraması, odyometrik ölçüm ve solunum fonksiyon testleri belirlenmiş olan personel için yaptırılmaktadır.



### 1.2 Çalışanlarımıza verilen işle ilgili diğer eğitimler

Çalışanlarımızın kişisel, yönetsel becerilerini geliştirmenin yanı sıra teknik eğitimlerle de gelişimlerine katkı sağlanmaktadır. Bu kapsamda organize edilen eğitimler; İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı Güvenliği ile İlgili Yasal Sorumluluklar, Zorunluluklar, Kimyasal Ürün ve Güvenli Kullanımı, Ergonomi Eğitimleri, Çalışanların Yasal Hak ve Sorumlulukları, Yangın Eğitimi ve Tatbikatı, İlk Yardım Eğitimleri, pest kontrol önlemleri, HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points) ve Temel Afet Bilinci eğitimleridir.

#### İlk yardım eğitimleri

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

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

Sertifikası olan personel sayısı	
2010	
<b>Boya Grubu</b>	
Dyo Boya	33
Bornova Matbaa Mürekkepleri	20
<b>Gıda-İçecek Grubu</b>	
Pınar Süt	87
Pınar Et	110
Pınar Su	5
Viking Kağıt	28
YBP	54
<b>Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu</b>	
Çamlı Yem Besicilik	31
<b>Diğer</b>	
Yaşar Holding	11
Altın Yunus	2
<b>Toplam</b>	<b>381</b>

### 1.3 Çalışanların cinsiyet ve yaş ortalaması göstergeleri

Cinsiyet dağılımı (tüm çalışanlar)				
	2009		2010	
	Kadın çalışan oranı	Erkek çalışan oranı	Kadın çalışan oranı	Erkek çalışan oranı
<b>Boya Grubu</b>				
Dyo Boya	16	84	15	85
Bornova Matbaa Mürekkepleri	20	80	18	82
<b>Gıda-İçecek Grubu</b>				
Pınar Süt	15	85	15	85
Pınar Et	11	89	12	88
Pınar Su	13	87	13	87
Viking Kağıt	10	90	10	90
YBP	15	85	16	84
<b>Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu</b>				
Çamlı Yem Besicilik	13	87	13	87
<b>Diğer</b>				
Yaşar Holding	49	51	47	53
Altın Yunus	16	84	16	84

2010-Cinsiyet dağılımı				
	Beyaz yaka çalışanlar		Yönetim Kadrosunda Çalışanlar (ekip lideri ve üzeri)	
	Kadın çalışan oranı	Erkek çalışan oranı	Kadın çalışan oranı	Erkek çalışan oranı
<b>Boya Grubu</b>				
Dyo Boya	27	73	25	75
Bornova Matbaa Mürekkepleri	35	65	28	72
<b>Gıda-İçecek Grubu</b>				
Pınar Süt	32	68	29	71
Pınar Et	25	75	25	75
Pınar Su	18	82	19	81
Viking Kağıt	20	80	26	74
YBP	16	84	18	82
<b>Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu</b>				
Çamlı Yem Besicilik	25	75	25	75
<b>Diğer</b>				
Yaşar Holding	53	47	49	51
Altın Yunus	21	79	7	93

Yaş ortalaması (tüm çalışanlar)		
	2009	2010
<b>Boya Grubu</b>		
Dyo Boya	36	36
Bornova Matbaa Mürekkepleri	37	36
<b>Gıda-İçecek Grubu</b>		
Pınar Süt	34	35
Pınar Et	37	37
Pınar Su	34	34
Viking Kağıt	34	35
YBP	34	34
<b>Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu</b>		
Çamlı Yem Besicilik	35	35
<b>Diğer</b>		
Yaşar Holding	37	40
Altın Yunus	35	34

2010-Yaş ortalaması		
	Beyaz yaka çalışanlar	Yönetim kadrosunda çalışanlar (ekip lideri ve üzeri)
<b>Boya Grubu</b>		
Dyo Boya	36	40
Bornova Matbaa Mürekkepleri	36	40
<b>Gıda-İçecek Grubu</b>		
Pınar Süt	34	36
Pınar Et	37	39
Pınar Su	34	37
Viking Kağıt	35	38
YBP	34	39
<b>Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu</b>		
Çamlı Yem Besicilik	35	40
<b>Diğer</b>		
Yaşar Holding	40	43
Altın Yunus	36	41

2010 -Yaşar Topluluğu şirketlerinde çalışanların yaş dağılımı							
(%)	18 yaş ve altı	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46 yaş ve üzeri
<b>Boya Grubu</b>							
Dyo Boya	0	5	18	23	32	14	8
Bornova Matbaa Mürekkepleri	0	8	12	27	24	21	8
<b>Gıda-İçecek Grubu</b>							
Pınar Süt	0	5	23	29	26	12	5
Pınar Et	0	2	13	25	28	24	8
Pınar Su	0	4	27	31	25	9	4
Viking Kağıt	0	5	27	27	24	11	6
YBP	0	4	27	28	25	12	4
<b>Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu</b>							
Çamlı Yem Besicilik	0	9	24	26	21	13	7
<b>Diğer</b>							
Yaşar Holding	0	1	15	30	15	12	27
Altın Yunus	0	17	21	21	20	9	12



## Altın Yunus

Alt işveren firmalarından, güvenlik ve peyzaj firmaları yıl içinde bir kez denetlenmiş olup, firmaların çalışanların yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği kontrol edilmiştir. Ayrıca alt işveren firmalardan her ay, temel iş hukuku ve sosyal güvenlik kanunu gereğince otelimizde çalışan personelinin yükümlülüklerini yerine getirdiğine dair belgeler düzenli olarak talep ve kontrol edilmektedir.

### 1.4 Çalışanlarımıza verilen diğer eğitimler

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

Yaşar Topluluğu olarak çalışanlarımıza sunduğumuz gelişim imkanları kapsamında eğitim programları; Oryantasyon eğitimi, İşbaşı Eğitimi, Kişisel Gelişim, Yönetim Becerileri ve Uzmanlık gruplarında toplanmaktadır.

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

### Eğitim saatleri

TYaşar Topluluğu genelinde 2010 yılında toplamda 59.073 saat eğitim gerçekleştirilmiş olup, katılımcı sayısı 7363 kişidir. Kişi başı eğitim saati, 8,02 saattir. Toplam eğitimlerin %71'i dış eğitim, %29'u iç eğitim olarak gerçekleştirilmiştir. 2010 yılında gerçekleştirilen eğitim katılımcıları, %46 mavi yaka, %40 kilit dışı, %14 ise kilit çalışanlardan oluşmaktadır.

Altın Yunus'ta 2009 yılında 20 saat olan kişi başı eğitim süresi 2010 yılında 4'e inmiştir. Bunun nedeni 2009 yılında Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan alınan ve 2 yılda bir tekrarlanan dış kaynaklı eğitimlerin 2009 yılı rakamını yükseltmesidir.

Boya Grubu'nda 2010 yılında kişi başı eğitim saatinin büyük artış göstermesinin nedeni, Dyo Boya'da tüm satış ve pazarlama çalışanlarına yönelik yapılan eğitimler ve Bornova Matbaa Mürekkepleri'nde mavi yaka çalışanlarına verilen mesleki gelişim ve uyum eğitimleridir.

Kişi başı eğitim saati		
	2009	2010
<b>Boya Grubu</b>		
Dyo Boya	6	22
Bornova Matbaa Mürekkepleri	2	34
<b>Gıda-İçecek Grubu</b>		
Pınar Süt	8	6
Pınar Et	6	10
Pınar Su	5	6
Viking Kağıt	8	16
YBP	12.5	9
<b>Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu</b>		
Çamlı Yem Besicilik	5	9
<b>Diğer</b>		
Yaşar Holding	6.5	11
Altın Yunus	20	4

### Sera gazı ve enerji yönetim sistemleri eğitimi

İklim değişikliği ile mücadele kapsamında Yaşar Topluluğu olarak toplam 73 kişinin katılımı ile 2.920 saat "ISO 14064-1:2006 - Sera Gazı Emisyonlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanması ve Rapor Edilmesi Kılavuzu Tanıma", "Sera Gazı Emisyonları Hesaplanması" ve "EN 16001:2009 - Enerji Yönetim Sistemleri" eğitimleri alınmıştır.

### Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin mesleki eğitimleri

4857 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak hazırlanan "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ" kapsamında şirketlerimizde gerekli eğitimler 2010 yılında, Dyo Boya, Bornova Matbaa Mürekkepleri, Pınar Et, Pınar Süt, Viking Kağıt ve Çamlı Yem Besicilik tarafından gerçekleştirilmiştir.



### 1.5 Diğer paydaşlara yönelik eğitim ve toplantılar

#### YBP - Pınar Su

Eğitimler, sadece şirket çalışanlarını değil, sürecin içinde yer alan tüm halkaları hedeflemekte, bu doğrultuda bayi çalışanları için de "Ön Satış Elemanı" ve "SAP Modülleri ve İş Akışları Kullanıcı" eğitimleri verilmektedir. Amaç; Yaşar Topluluğu Satış Organizasyonu'nda göreve başlayan personelin kurum kültürü ve marka değerlerine uygun davranış modellerini geliştirmek, bireysel satış etkinliklerini arttırmak ve buna yönelik alt yapıyı oluşturmaktır. Bu eğitimler ile çalışanların özel yaşamlarında da kullanabilecekleri yetkinliklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

2010 yılında "SAP Modülleri ve İş Akışları Kullanıcı" eğitimi gerçekleştirilen toplam 89 bayinin 41 tanesi Pınar Su, 48 tanesi YBP bayileridir.

#### Pınar Süt - Çamlı Yem Besicilik

2010 yılında başlayan ve ilk etabı Tire – İzmir'de gerçekleştirilen "Ortak Üretici Geliştirme Semineri" çalışmasına çok sayıda hayvan yetiştiricisi ve süt üreticisi katılmıştır. Seminerler ile birlikte önemi her geçen gün artan tarım ve hayvancılığın Türkiye'de çok daha bilinçli ve verimli yapılması ve üreticinin kazancının artırılması hedeflenmektedir. Söz konusu seminerler 2011 yılı içinde de devam edecek olup, ilki Milas – Muğla'da gerçekleştirilecektir.

### 1.6 Sendika ve toplu iş sözleşmesi

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

#### Boya Grubu

##### Dyo Boya - Bornova Matbaa Mürekkepleri

Petrol-İş ile işveren arasında yapılan İş Yeri Toplu İş Sözleşmesi ile çalışanların hakları güvence altına alınmıştır.

### Gıda-İçecek Grubu

#### Pınar Et - Pınar Süt

Tek Gıda İş Sendikası ile işveren arasında yapılan işyeri ve işletme Toplu İş Sözleşmeleri ile çalışanların hakları güvence altına alınmıştır.

Toplu iş sözleşmesine tabi olarak çalışan oranı	
	2010
Dyo Boya	%53
Bornova Matbaa Mürekkepleri	%52
Pınar Süt	%65
Pınar Et	%66

### 1.7 Güvenlik hizmetleri

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

Güvenlik personeli	
	2010
<b>Boya Grubu</b>	
Dyo Boya	8
Bornova Matbaa Mürekkepleri	12
<b>Gıda-İçecek Grubu</b>	
Pınar Süt	35
Pınar Et	17
Pınar Su	17
Viking Kağıt	11
YBP	46
<b>Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Grubu</b>	
Çamlı Yem Besicilik	24
<b>Diğer</b>	
Yaşar Holding	15
Altın Yunus	11
<b>Toplam</b>	<b>196</b>

Yaşar Topluluğu şirketleri insan haklarına aykırı bir durumdan ötürü herhangi bir cezaya maruz kalmamıştır.

## 1.8 Kamu politikalarına karşı tutum

Yaşar Topluluğu şirketleri faaliyet gösterdiği sektörlerin gelişimine katkıda bulunan STK ve sektörel derneklerde kurumsal olarak etkin bir biçimde temsil edilmektedir. Söz konusu temsiliyetimiz aracılığı ile kamu politikası oluşturulmasına katkıda bulunulmaktadır.

Ayrıca, TOBB Türkiye Sektör Meclislerinin yanı sıra, kamu tarafından kurulan Ulusal Kırmızı Et Konseyi ve Ulusal Süt Konseyi'nde de etkin temsiliyetimiz bulunmaktadır.

## 1.9 Güvenilir markalarımız ile tüketicilerimizin yaşamına kattığımız değer

Gıda ve İçecek Grubu şirketlerimiz AB regülasyonları ile uyumlu Tarım ve Köyişleri Bakanlığı - Ulusal Gıda Kodeksi ve kaynak – doğal mineralli su konusunda Sağlık Bakanlığı mevzuatları çerçevesinde üretimlerini gerçekleştirmektedir. Ürünlerimize ilişkin net bilgiler bu iki Bakanlığın mevzuatlarına uygun olarak, ambalaj etiketlerimiz aracılığıyla tüketicilerimiz ile paylaşılmaktadır.

Yaşar Topluluğu'nun diğer şirketleri ise, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı "Etiket, Tarife ve Fiyat Listesi Yönetmeliği" hükümlerine uygun olarak tüketicilerini bilgilendirmektedir.

Ürünlerimizin reklamlar ve diğer pazarlama iletişim araçları ile tüketicimize tanıtımı yapılırken, toplumsal sorumluluğumuzun bilinci ile hareket edilmektedir. Üyesi bulunduğumuz "Reklam Verenler Derneği" içinde uluslararası uygulamalara paralel Reklam Özdenetim Kurulu İlkeleri'ne uyulmaktadır. Böylece reklam veren – reklam ajansı – mecra üçlüsünün katılımı ile reklamlarımızın yasal, ahlaki, doğru ve dürüst olması yolunda proaktif çabamız devam etmektedir.

## 2. İş ve İşgücü

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

### 2.1 İşe alım

Yaşar Topluluğu şirketleri işe alımlarda 4857 sayılı İş Kanunu'na ve Yaşar Holding Personel Yönetmeliği'ne uygun olarak işe alım prosedürlerini uygulamaktadır. İşe alım süreçlerimizde pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyime göre değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirme aşamasında yetkinlik bazlı mülakat teknikleri kullanılmaktadır. Başvuru yapan adaylara eşit fırsat tanınmakta, cinsiyet, ırk, yaş ve medeni hal konularında ayırım yapılmamaktadır.

### 2.2 Ücret tespiti

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



### 2.3 İş Etiği Kuralları Kılavuzu

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

1. Güvenli bir iş ortamında, ayrımcılığa izin vermeyerek ve birbirimizin kişilik haklarına saygı göstererek çalışmak.
2. Şirket kaynaklarını verimli kullanmak.
3. Çıkar çatışmasından kaçınmak.
4. Yasalarla belirlenen rekabet kurallarına uymak, rakiplerle piyasa koşullarını bozmayacak şekilde rekabet etmek.
5. Müşteri memnuniyetine önem vermek, müşterilere ve tüketicilere her zaman duyarlı ve dürüst davranmak.
6. Şirket bilgi, varlık ve kayıtlarının doğru hazırlanması için azami özen göstermek, gizlilik içinde korumak ve menfaat sağlamak için kullanmamak.
7. Yaşar çalışanları olarak tüm faaliyetlerimizde toplumsal yararı gözetmek ve çevreye saygılı davranmak.
8. İşyerinde olduğu kadar işyeri dışındaki şirket yaşantısında da şirket hakkında olumsuz kanaat yaratmayacak ve içinde bulunduğumuz toplumun kurallarına aykırı düşmeyecek bir yaşam tarzı benimsemek.

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

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

2009 yılında Etik Kurul'a iletilen konu sayısı bir iken, 2010 yılında yedi adet konu Etik Kurul'a iletilmiş, gerekli incelemeler yapılarak Etik Kurul tarafından çözümlenmiştir.

### 2.4 Performans Değerlendirme Sistemi

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

2005 yılından bu yana Pınar Et, Pınar Süt, Pınar Su, YBP, Viking Kağıt, Çamlı Yem Besicilik, Dyo Boya, Bornova Matbaa Mürekkepleri şirketlerimizde uygulanmakta olan Performans Değerlendirme Sistemi'ne 2008 yılında kapsam dışında olan Yaşar Dış Ticaret, 2010 yılında kapsam dışında olan Altın Yunus, Bintur ve yurtdışı şirketleri dahil edilmiştir. 2009 yılında sisteme dahil olan kişi sayısı 526 iken, 2010 yılında 545 kişi Performans Değerlendirme Sistemi'nde yer almıştır. 2011 yılında Yaşar Holding çalışanlarının da kapsama alınması hedeflenmektedir.

### 2.5 Çalışanların Görüşleri Anketi

Yaşar Topluluğu önce insan ilkesini hedef alarak 1998 yılından bu yana her yıl yaptığı "Çalışanların Görüşleri Anketi" uygulaması ile çalışanlarının görüşlerini alır. Çalışan Görüşleri Anketleri sonuçları doğrultusunda şirket yönetimleri aksiyon planları hazırlayarak çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artırıcı uygulamalar gerçekleştirir.

2010 yılında Çalışanların Görüşleri Anketi, ihtiyaçlar doğrultusunda literatür araştırması yapılarak, uygulayıcılar ile müşterinin sesi uygulamaları gerçekleştirilerek farklı kadro ve kademelerdeki çalışanlarla görüşülerek ve diğer şirket uygulamaları incelenerek revize edilmiştir. Çalışan memnuniyeti kadar çalışan bağlılığı kavramının da gün geçtikçe önem kazandığı ve yakından takip edilmesi gerekliliği görülmüş, çalışan memnuniyeti ile birlikte ölçülmek üzere "çalışan bağlılığı" faktörü eklenmiştir. 2010 yılında çalışan bağlılığı %59 olarak değerlendirilmiştir.

## 2.6 Değerler kitapçığı

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

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

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

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

## 2.7 Lise ve üniversite öğrencilerine staj imkanı

Yaşar Topluluğu, lise ve üniversite öğrencilerine, iş hayatını daha yakından tanımaları ve kendilerini geliştirmeleri amacıyla belirlediği kontenjanlar dâhilinde staj imkânları sağlamaktadır. Stajyer programının hedefi, öğrencilere iş başında staj imkanı sunmak ve aynı zamanda gelecekte ilgili konumlarda yer alabilecek nitelikli adayları kapsayan bir veritabanı oluşturmaktır.

Meslek lisesi öğrencileri okulda aldıkları eğitimleri pekiştirmek ve mezun oldukları zaman çalışacakları ortamı tanımaları amacı ile haftanın üç gününü şirketlerimizde geçirmektedirler. Üniversite öğrencilerine ise Haziran-Eylül ayları arasında şirketlerimizde staj imkanı tanınmaktadır.

## 2.8 Çocuk istihdamı

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

## 2.9 Zorla çalıştırma ve angarya

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

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

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

## 2.10 Özürlü istihdamı

Özürlü istihdamı yasanın öngördüğü oranlarda sağlanmaktadır. Yaşar Topluluğu geneli özürlü istihdam oranı %2,24'tür.

## KİS İlkeleri ve Şirketlerimiz

2010 yılı içerisinde İşkur önerisi ile İzmir Kent Konseyi ve Büyükşehir Belediyesi tarafından Pınar Süt özürü istihdam alanında ödüle layık görülmüştür.

### 2.11 Çalışanların yasal hakları

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

### 2.12 Diğer uygulamalarımız

#### Yönetici Yetiştirme Havuzu Projesi (YYHP)

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

YYHP ile genç yönetici adaylarını tanımak, üyelerin vizyonunu geliştirmek ve eğitmek, kariyer gelişimlerini izlemek, potansiyellerini geliştirecek proje ve aktivitelere katılmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Değişik şirketlerden çalışan kişileri bir araya getirerek iletişimi kuvvetlendirmek ve genç yönetici adaylarına Yaşar Topluluğu'nu tanıma fırsatı sağlanmaktadır.

2010 yılında 5. döneminin gerçekleştirilmeye başlandığı bu programa şimdiye kadar 326 kişi katılmıştır. 134 kişi Toplulukta görev yapmaya devam etmektedir. Görevine devam eden 134 kişiden 67 kişi terfi etmiştir. Terfi eden çalışanların %24'ü kadın, %76'sı erkektir.

	1. Dönem YYHP	2. Dönem YYHP	3. Dönem YYHP	4. Dönem YYHP	5. Dönem YYHP
Kadın Aday Oranı (%)	25	31	25	33	39
Erkek Aday Oranı (%)	75	69	75	67	61

#### Gıda ve İçecek Grubu Yalın 6 Sigma Uygulamaları

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

Tüm bu uygulamalar sırasında eğitim ve koçluk sorumluluklarının iç kaynakla desteklenmesi amacı ile 3 Uzman Kara Kuşak yetiştirilmiştir. Uzman Kara Kuşaklar proje süresince yönetimin beklentileri ile proje liderleri arasında köprü görevi görüp, çalışmaların eşgüdümlü ve zaman planına uygun olarak akmasını sağlarlar.

Bugüne kadar uygulanan kara ve yeşil kuşak projeleri ile yetiştirilen çalışan sayımıza ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır. Proje Liderlerimizin %30'u kadın, %70'i erkek çalışanlarımızdan oluşmaktadır.

	Kara Kuşak Proje Sayısı	Yeşil Kuşak Proje Sayısı
2008	13	
2009	7	11
2010	9	24
2011*	7	31

\* Planned

# employees trained	2008-2010	2011*
Master Black Belt	3	
Black Belt	15	3
Green Belt	22	26
Yellow Belt	295	

\* Planlanan

Yeni proje dönemimizde de proje konuları, tedarik zinciri, enerji tasarrufu, üretim, satış-dağıtım operasyonlarından oluşmaktadır.

### 2.13 İş güvenliği

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

#### Dyo Boya - Bornova Matbaa Mürekkepleri

Büyük endüstriyel kazaların önlenmesi amacıyla (Seveso II Yönetmeliği) gerekli bildirimler Çevre ve Orman Bakanlığı'na yapılmıştır.

### 3. Çevre

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

Bu çerçevede Yaşar Topluluğu Şirketleri çevre koruma ve faaliyetlerden dolayı ortaya çıkan çevre kirlenmesinin azaltılması konusundaki tüm kanun ve yönetmeliklere uymayı, ürünlerini ve proseslerini çevre etkilerini en düşük seviyeye indirecek şekilde tasarlamayı esas almaktadır.

#### 3.1 Enerji korunumu ve tasarrufu

Yaşar Topluluğu şirketleri bireysel bazda enerji korunumu ve tasarrufu için çalışmalarını sürdürmektedir. Ancak yapılan çalışmaların tek elden takibi ve sinerji yaratmak amacıyla, şirketlerimizin enerji tüketim profilini saptamak ve enerji verimliliği konusunda projeler geliştirmek üzere Holding seviyesinde Enerji Komitesi kurulmuştur. Ayrıca Holding tarafından yürütülen "Kurumsal İtibar Projesi"nin bir alt bileşeni olan "Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi" faaliyetleri kapsamında çevre konusunun bütüncül bir yaklaşımla ele alınması hedeflenmiştir. Bu sayede, Topluluğumuz şirketleri tarafından yürütülen çalışmalar sürdürülebilirlik ekseninde devam ettirilebilecektir.

#### Pınar Et

Gerçekleştirilen projeler ve fabrikamızdaki üretim süreçlerinin iyileştirilmesi sonucunda enerji tüketimi 2010 yılında, önceki yılda harcanan enerji miktarını korumuştur.

Bu amaçla yüksek verime sahip üretim teknolojileri ve yöntemlerinin kullanımıyla, aynı miktarda üretim için daha az doğal kaynak ve enerji kullanımı ve daha az atık üretim prensibini benimseyerek enerji verimliliği sağlanmıştır.

Hem çevresel, hem de enerji verimliliği çalışmaları çerçevesinde, yakma sistemlerindeki yakıtların, verimli yakılması için yanma kontrolünün optimizasyonu gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, ısıtma - soğutma, iklimlendirme ve ısı transferinde en yüksek verim elde edilmesine yönelik uygulamalar araştırılmakta ve bu sektörde hizmet veren sanayicilerle işbirlikleri gerçekleştirilmektedir.

İklim değişikliği sorununu ele alırken, ozon tabakasını ve iklimi koruyan, hidroflorokarbon (HFC) içermeyen alternatif soğutma teknolojilerine yatırım yapılmaktadır.

Enerji tüketiminde kayıpların önlenmesi için tesis genelinde termal kamera ile ölçümler yaptırılmış ve elde edilen sonuçlara göre kayıp-kaçak görülen noktalarda gerekli çalışmalar başlatılmış ve bu çalışmaların sürekliliği sağlanmıştır.



## KİS İlkeleri ve Şirketlerimiz

Operasyonel proseslerde otomatik kontrol uygulamaları ile insan faktöründen kaynaklanan hatalar en aza indirilerek üretim süreçlerinde bazı iyileştirmeler / değişiklikler yapılmıştır. Bu sayede proses verimliliği artırılmıştır.

Tesis genelinde enerji verimliliğinin artırılmasına yönelik, her departmanın kullandığı enerji miktarı, enerji kaynağına uygun ölçüm cihazları ile takip edilmektedir. Bu uygulama ile tesis genelinde enerji kullanım alanlarının yaklaşık %85'i izlenmektedir.

### Pınar Su

Üretim tesislerinde kullanılan elektrik enerjisi azaltma yönünde çalışmalar devam etmektedir.

Bu çalışmalar sayesinde;

- elektrik tüketiminin en yüksek olduğu (256 kwh) yüksek basınç kompresörlerinin elektrik motorlarına frekans invertör sistemleri ilave edilmesiyle tüketimde %25'lik tasarruf sağlanmıştır.
- şişe ve paket taşıma konveyörleri elektrik motorlarına hız kontrol sistemleri ilave edilmesi suretiyle elektrik tasarrufu elde edilmiştir.
- planlı bakım programlarında daha detaylı olarak elektrik hatlarının ölçüm, temizlik ve bakımlarının gerçekleştirilmesi ile enerjinin verimli kullanılması sağlanmıştır.

Ayrıca üç tesis (Madran, Gökçeada, Toros) ortalamasında elektrik enerjisi kullanımları 37 kwh/ton'dan 33,7 kwh/ton seviyesine düşürülmüştür. Enerjinin doğru zaman diliminde kullanılması ve puantlı tarifelerden ücretlendirilmesine devam edilmektedir.

### Altın Yunus

Hidrofor sisteminde 1997 yılından bu yana kullanılan pompaların verimi daha yüksek pompalar ile değişimi yapılmıştır. 2009 yılında toplam 5710 saat çalışarak tesise su basan pompalar, 2010 yılında misafir sayısındaki artışa rağmen 4122 saat çalışarak 2009 yılına göre 1588 saat az enerji harcanmıştır. Bu sayede  $1588 \times 5,5 = 8734$  kwh elektrik enerjisinden tasarruf sağlanmıştır.

Bölgemizde çıkan termal su sıcaklığı 53 dereceden, termal havuzlarda kullanım sıcaklığı olan 40 dereceye düşürülürken, 2007 yılından itibaren plakalı eşanjör sistemi ile thalasso havuzunun da ısıtılması sağlanmış ve bu sayede yaklaşık 15.000 kg/yıl karşılığı 10.000 \$ / yıl LNG tasarrufu yapılmıştır. Daha az yakıtın tüketilmesi ile karbondioksit salımı azaltılmasına katkıda bulunulmaya devam edilmektedir.

Buhar dönüş suyundaki flash buhar ısısından faydalanılarak 1982 yılında yapılan ısı geri kazanım eşanjörü ile yaz ayları için 10.000 kg /ay fuel oil tasarrufu sağlanmış olup sistem halen çalışmaktadır.

### Viking Kağıt

Elektrik İşleri Etüd İdaresi(EİEİ) ile gönüllülük esasına dayalı enerji yoğunluğu azaltma projesi başlatılmıştır. EİEİ, Türkiye çapında 10 firma ile böyle bir projeye başlamıştır. Bu firmalardan biri de Viking Kağıt'tır. Bu projeye göre 2009 ve öncesi enerji yoğunluğunun 2010-2012 döneminde toplam %11 azaltılması hedeflenmektedir.

Doğalgaz kazanı yakıt yanma sisteminde kullanılan fanların frekans konverter ile hava-gaz ayarı yapılarak ton buhar başına elektrik tüketimi 7,95 kw'tan 4,83 kw'a düşürülmüştür. Yıllık tasarruf 280.000 kw'tır.

Birinci kağıt makinesinde (PM1) yapılan enerji tasarrufu çalışmalarıyla ton kağıt başına tüketilen enerji miktarı 877 kw'tan 781 kw'a düşürülmüştür. Ton kağıt başına üretimde %12'lik enerji tasarrufu yapılmıştır.

Tesisteki tüm buhar hatlarına vana ceketleri yapılmıştır. Saatlik 347.000 kcal'lik bir ısı kaybının önlenmesi planlanmaktadır.



## Pınar Süt

Her yıl başında oluşturulan ve yıl boyunca takip edilen çevre faaliyet plan ve programlarımız çerçevesinde kaynak tüketimini azaltmaya yönelik iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Birim üretim başına gerçekleştirilen elektrik, su ve buhar tasarrufları İzmir ve Eskişehir fabrikalarımızda aşağıdaki gibidir.

(%)	Elektrik Tasarrufu			Su Tasarrufu			Buhar Tasarrufu		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
İzmir	-0,46	2,75	-5,50	5,70	12,00	-0,50	-10,00	12,50	3,30
Eskişehir	5,38	-4,06	0,50	4,74	8,30	-0,20	11,00	7,32	0,00

Not: Pozitif veriler azalma, negatif veriler artışı göstermektedir

Pınar Süt'te hijyen kimyasalları tedarikçimiz ile yeni uygulamalara başlanacaktır. Detaylar aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Tetrapak hat bantlarında sulu sistem bant kaydırıcı yerine kuru bant kaydırıcılı sisteme geçilecektir(Dry Tech). Bunun yanı sıra açık alan temizliklerinde fitjet nozul denilen hortumların ucuna takılan ve su tasarrufu sağlayan ekipmanlar kullanılacaktır. Bu sayede aşağıdaki miktarlarda su tasarrufları (ton/yıl) yapılması hedeflenmektedir.

(ton)	Dry Tech	Fitjet
İzmir	2.600	9.100
Eskişehir	3.200	4.555
<b>Toplam</b>	<b>5.800</b>	<b>13.655</b>

Bu uygulamaların yanı sıra kimyasal tüketimlerin kontrol altında tutulabilmesi konusunda çalışmalar yapılmıştır. 2011 yılında test çalışmalarına başlanacak Secure Clean sistemi ile kimyasal konsantrasyonları, ekipmanlar, sistemler, toplam temizlik maliyetlerini etkileyen su, sıcaklık gibi tüketim bilgileri, ilgili teknik elemanlar tarafından el bilgisayarları aracılığıyla sistemlerine aktarılacak ve ilgili birimlerimize raporlanacaktır. Böylece daha az çevre baskısı yaratılması ve tüketimin kontrol altında tutulabilmesi konusunda veriye dayalı çalışmalar yapılabilecektir.



## Pınar Su

- Yeni yatırımların devreye alınması,
- Mevcut hatlardaki dar boğazların iyileştirilmesi,
- Planlı bakımların etkin ve düzenli yapılması,
- Satış ve dolayısıyla üretim planlarının gerçekleşme ile arasındaki farkı azaltılacak şekilde etkin ve dinamik yapılması sayesinde

tüm fabrikaların konsolide hat verimlilikleri 2007 yılında %72,96, 2008 yılında %78,34 , 2009 yılında %81,1, 2010 yılında 79,38 olarak gerçekleşmiştir.

## Bornova Matbaa Mürekkepleri

MOSB'nde kurulan yeni fabrikada, üretim tesislerinde kullanılan elektrik ve yakıt enerjisinin azaltılmasına yönelik çalışmalar projelendirilerek hayata geçirilmiştir. Büyük güçlü elektrik motorlarının bir çoğunda frekans kontrollü hız ayar sistemleri kullanılarak elektrik enerjisinden tasarruf yapılması planlanmıştır. İşletme içerisinde ve idari binada gün ışığından daha fazla faydalanmak amacı ile doğal aydınlatma sistemi düşünülmüştür. Bu sayede aydınlatma için harcanacak elektrik enerjisinden de tasarruf edilecektir. 2010 senesinde 0,30 kw/h olan kilogram başına harcanan elektrik enerjisini 0,28 kw/h'e düşürülmesi planlanmıştır.

Yeni yapılan fabrika binasında izolasyona önem verilmesi sebebiyle ısınma/soğutma için harcanan enerji miktarında tasarruf sağlanması hedeflenmiştir. 2010 senesinde 228 ton kullanılan fuel oil yerine 2011 senesinde 200.000 m3 doğal gaz harcanması planlanmaktadır.

## KİS İlkeleri ve Şirketlerimiz

### Astron

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

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

Her türlü bilgi işlem donanımı alımında "Energy Star" özelliğinin olması öncelikle kontrol edilmektedir.

İnce istemci (thin client) ve LCD monitör değişimleri ile 2008-2010 yılları içinde istemci hizmetlerinde %70 oranında enerji tasarrufu sağlanmıştır.

Terminal sunucu sistemleri, sanal sunucu sistemleri ve uygulama sanallaştırma teknolojileri kullanılarak sistem odalarında yaklaşık %15 enerji tasarrufu sağlanmıştır. Çalışmalara devam edilmektedir.

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

Sanal sunucu sistemleri ile fiziksel sunucu sayısı %30 oranında azaltılmış, bu suretle iklimlendirme ihtiyacı düşürülmüş ve enerji tasarrufu sağlanmıştır.

### 3.2 Sera gazı emisyonları

1970'li yıllardan itibaren atmosfere salınan karbondioksit miktarlarında önemli artış olduğu ve atmosferin değişime uğradığı, giderek ısındığı, yüzyıl ortalaması dikkate alındığında 0.8-2 C0 gibi bir ısınmanın gerçekleştiği ortaya çıkmıştır. Bu değişim Sera Gazları denilen kavramın günlük hayatımıza girmesine neden olmuştur. Sera Gazlarının hızlı artışının engellenmesi ve iklim değişikliğinin durdurulabilmesi için BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi imzalanmıştır. İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesinin amacı atmosferdeki sera

gazı birikimlerini, iklim sistemi üzerindeki insan kaynaklı etkiyi önleyecek bir düzeyde durdurmayı başarmaktır. Bu etkilerin ortaya çıkarabileceği doğrudan ve dolaylı sonuçlara karşı, imalat ve dağıtım süreçlerinde enerji verimliliğini artırma ve uygun enerji kaynaklarını kullanma konusunda çalışmalar başlatılmıştır.

Bu çalışmaların ilk aşamasında, sera gazı emisyonlarının kuruluş seviyesinde belirlenmesi ve azaltılması projesini yürütecek ekipler şirketler bazında oluşturulmuştur. Oluşturulan ekipler ISO 14064-1 Sera Gazları Emisyonlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanması ve EN 16001 Enerji Yönetimi Eğitimi almışlardır. Ayrıca, sera gazı emisyonlarının azaltılması ve tüm çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi için çalışanlarımıza İklim Değişikliği ve Karbon Ayak İzi eğitimi verilmiştir.

### Pınar Su

Ürün satışları için kullanılan +4 dolap verimliliğini arttırmak ve enerji tasarrufu sağlamak için yapılan çalışmalar sonunda R134 gazı kullanılan dolaplar R600 gazı kullanan dolaplar ile karşılaştırılmıştır.

Dolaplarda kullanılan gazın atmosferde kalma süresi, ürünün doğallığı ve enerji tasarrufu dikkate alınarak R600 gazı kullanılan dolapların kullanımına karar verilmiştir.

### Astron

- Sunucu sayılarının düşürülmesi ile iklimlendirme ihtiyacı ve sera gazı salımı azaltılmıştır.

- Sistem odalarında, mesai içi ve dışı, elektronik olarak ısı kontrolünü sağlayan cihazlar devreye alınmıştır. Bu sayede gerekli olduğu durumlarda klimaların devreye girmesi sağlanmaktadır.

- 17 farklı ofise kurulan video konferans sistemleri ile seyahatlerin azaltılması ve ulaşım araçlarının oluşturduğu yüksek sera gazı salımının düşürülmesi hedeflenmektedir.

### 3.3 Ürün ve hizmetlerin çevresel etkilerinin azaltılmasına yönelik girişimler

Üretim süreçlerimizde "doğal kaynak ve enerji tüketiminin", toksik ve tehlikeli kimyasal kullanımının" ve "atık, atıksu ve emisyon oluşumunun" bütüncül bir anlayışla kontrol edilerek minimize edilmesi prensibi benimsenmiştir.

#### Pınar Et & Pınar Süt

Ürünlerimizin çevreye verdiği herhangi bir zarar bulunmamaktadır. Hammadde ve imalattan kaynaklanan çevresel etkiler ise en aza indirilmeye çalışılmaktadır. İşletme ve bakım faaliyetleri sonunda ortaya çıkan tehlikeli atıklarımızın %100'ü tesis sahası içinde yasal şartlara uygun olarak düzenlenmiş geçici depolama alanında toplanmakta ve buradan lisanslı firmaların araçları ile yine lisanslı firmaların bertaraf ve geri kazanım tesislerine gönderilmektedir.

Aynı şekilde üretim faaliyetlerinden çıkan, organik atıklar, evsel atıklar tesis içindeki yasal şartlara uygun düzenli depolama alanında toplanarak, yerel yönetimlerin gösterdiği ve Çevre ve Orman Bakanlığı'ndan belgeli uygun yerlere gönderilmektedir.

#### Altın Yunus

Çeşme Belediyesi ile işbirliği yapılarak geri dönüşümlü atıkların değerlendirilmesine başlanmıştır.

Tesisimiz mutfağından çıkan sıvı yağ atıkları da bu çerçevede değerlendirilip toplanmaktadır. 2009 yılında 1.240 kg., 2010 yılında 1.350 kg. atık yağ toplanıp değerlendirilmiştir.

#### Pınar Et

Üretim süreçlerinden ve sosyal alanlardan çıkan tüm atıksular, fabrika içerisinde bulunan biyolojik atıksu arıtma tesisimizde arıtılmaktadır. Atık suyun kalitesi periyodik olarak hem Çevre ve Orman Bakanlığı yetkilileri tarafından hem de Pınar Et standartlarına uygunluk açısından bağımsız laboratuvarlarda ve kendi laboratuvarımızda analiz edilmektedir.

#### Dyo Boya - Bornova Matbaa Mürekkepleri

Avrupa Birliği'nde uygulanmakta olan tehlikeli kimyasal ve endüstriyel kazaların kontrol altına alınmasına yönelik REACH ve SEVESO uygulamaları takip edilmekte ve ilgili yasal zorunluluklar yerine getirilmektedir.

#### Viking Kağıt

Hurda kağıt geri kazanım: Kağıt üretiminde hammadde olarak geri kazanım yoluyla elde edilen selüloz elyafı miktarı ve bunun toplam üretim miktarı içindeki yeri aşağıdadır;

Yıl	Oran	Geri Kazanılmış Kağıt Miktarı(ton)
2009	%27	10.300
2010	%42	16.000

Her kazanılan 1 ton kağıt, ortalama büyüklükteki 16 çam ağacından elde edilen saf selüloza eşittir. Hurda kağıt işleme tesisi çalışmaya başladığından bugüne kadar geri kazanım yoluyla elde edilen kağıt miktarı yaklaşık 154.000 tondur. Bu da kurtarılan 2.464.000 ağaç demektir.

Ton başına kağıt üretiminde tüketilen su miktarında 2009 yılına göre %20 azalma gerçekleştirilmiştir.

#### YBP

Satış ve dağıtım memurlarının gün içinde kullandığı matbu evrakların optimum sayı ve şekle indirilmesi 2010 yılı için 19.150 adet A4 kağıt ve 12.000 adet autocopy'li kağıt tasarrufu sağlanmıştır.

### 3.4 Ambalaj atıkları

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

Tüm ambalaj atıklarının geri kazanımı ve toplanması için Bakanlık tarafından onaylanmış lisanslı firmalarla çalışılmaktadır. Yapılan sözleşmeler doğrultusunda hazırlanan ve Bakanlığa sunulan ambalaj atıkları yönetim planımıza göre, ambalaj atıklarının kaynağında ayrı toplanması, geri dönüştürülmesi ve geri kazanılması konularında tüketicileri ve belediyeleri bilgilendirici eğitim faaliyetleri, üyesi olunan ÇEVKO Vakfı aracılığı ile düzenlenmektedir.

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

Piyasaya sürülen ambalaj malzemeleri için, yıllara göre geri kazanılan ambalaj atık oranları ve 2011 hedefi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Ambalaj Türü	Geri kazanım miktarı (%)		Geri kazanım miktarı (%) (Hedef)
	2009	2010	2011
Kağıt - Karton	36	37	38
Plastik	36	37	38
Cam	36	37	38
Metal	36	37	38

### Pınar Su

Ambalaj atığı miktarı azaltma çalışmaları çerçevesinde; ambalaj tasarımı, proses iyileştirmeleri, malzeme spesifikasyonlarında değişiklik sonrası birim başına daha az malzeme satın alınması ve üretim süreçlerinin iyileştirilmesi sonucu fire miktarlarının azaltılması amaçlanmaktadır.

2010 yılında şişe üretim makinelerinde makine üreticilerinin uzman prosesçilerinin desteği alınarak proses parametreleri geliştirilmiş, çeşitli iyileştirmeler ile 0,50 lt. ürün şişeleri 15 gr. yerine 13,5-14 gr. preformlar ile, 5 lt. ürünlerin şişeleri ise 78 gr yerine 74-75 gr preformlar kullanılarak yapılmaya başlanmıştır. Ayrıca 0,50lt., 0,33lt. ve 1,5lt. preformların boyun bölgesinde tasarrufu amaçlayan "short-neck (kısa boyun) projesi" hayata geçirilmiştir. 2011 Mayıs tarihinde başlanması planlanan projenin gerçekleştirilmesi ile herbir çeşit preformda birim başına 1,5 gr., buna paralel olarak kapaklarda ise birim başına 0,3-0,5 gr malzeme tasarrufu sağlanması hedeflenmektedir.

Ürünlerin 4'lü, 6'lı, 12'li ve 24'lü olarak paketlemelerinin yapıldığı shrink makinelerinin ısıtma tünellerinde proses iyileştirmesi çalışmaları ile shrink kullanımında ve ürün paletlerinin streçlendiği streç makinelerinde gerçekleştirilen iyileştirmeler sonucu (gergi oranı, streç kalınlığı, sarım sayıları) kullanımda %20-25'lik malzeme tasarrufu sağlanmıştır.

Preform fire oranları, üretim sürecinin etkin takibi ve çeşitli düzeltici / önleyici uygulamalar ile kontrol altında tutulmuştur. 2009 yılında %1,26 oranında gerçekleşen preform fire oranları 2010 yılında %1,12 düzeyine çekilmiştir.2011 yılı hedefimiz bu oranı %1'e düşürmektir.

### Viking Kağıt

Birim ürün başına ambalaj miktarını azaltma çalışmaları kapsamında, 2010 yılında peçete ambalajlarının gramaj ve kalınlık parametrelerinin optimizasyonu ile birim ürün başına düşen polietilen ambalaj miktarı %16 azaltılmış ve yıllık 18500 kg. polietilen ambalaj malzemesi tasarrufu sağlanmıştır.

## Pınar Et

2010 yılında yapılan ambalaj Ar-Ge çalışması sonucunda, şarküteri ürünlerinde kullandığımız ambalaj malzemelerinin bir çeşidinde yapısal değişiklik yapılarak 2011 yılında %10 daha az ambalaj malzemesi kullanımı hedeflenmiştir.

## 3.5 Nakliye

### Pınar Su

Nakliye yönetiminde daha etkin olacak şekilde 2008 yılından itibaren aşağıdaki iyileştirmeler yapılmıştır.

Nakliye yönetimini bir bütün olarak yapılmasını ağılayan WEB uygulaması geliştirilmiş ve 2008 yılından itibaren kullanılmaya başlanmıştır. Bu uygulama ile araçların etkin ve verimli kullanılması sağlanmıştır.

Fabrikalara kantar konulmuş ve araçların azami taşıma kapasitelerine ulaşılmıştır.

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

	2008	2009	2010
Ton Başına km.	23,52	21,98	22,10

## YBP

Şehirlerarası nakliye sürecinde maliyet minimizasyonu ve rotalamada optimizasyon amacıyla SAP APO (Advanced Planning and Optimization) modülü implementasyonu gerçekleştirilmiştir. Aynı modülün şehir içi dağıtım sürecinde de implementasyonu yapılmaktadır. Bu proje ile, doğru araç tipi kullanarak minimum km ile maksimum tonajda ürün dağıtımı sağlanmaktadır.

Şehirlerarası nakliye sürecinde, 2009 yılında 1 ton ürün 30,12 km ile dağıtılırken 2010 yılında aynı miktarda ürün 27,97 km ile dağıtılmış ve her 1 ton ürün dağıtımı için 2,15 km daha az taşıma yapılmıştır. Bu sayede,

- 390.000 km karşılığı daha az egzoz emisyonu oluşmuş,
- 180 adet tır/kamyon lastiği değişimi önlenmiş,
- 500 lt daha az motor yağı kullanımı sağlanmıştır.

Araçların dünyanın çevresini yaklaşık 10 kez daha az dönmesine eşdeğer bir km tasarrufu sağlanmış ve egzoz emisyon salımı önlenmiştir.

## Bornova Matbaa Mürekkepleri

Fabrikamızda bulunan kantar ile azami taşıma kapasiteleri kullanarak nakliye araçlarından maksimum fayda sağlanmaya çalışılmaktadır. Ürünlerimizin müşteriye ulaşımının sağlanması için müşterisiyle birlikte sürekli iyileştirme politikası içerisinde olan, T.C. Ulaştırma Bakanlığı Kara Ulaştırması Genel Müdürlüğü N2 ve R1 Belgesi, KYS standardına sahip nakliye firmaları ile çalışılmaktadır.

## Viking Kağıt

Sipariş-sevkiyat optimizasyonu çalışmasıyla 2009 yılında araç başına 33,97 m<sup>3</sup> hacim olan yüklemeye 2010 yılında 34,62 m<sup>3</sup> e çıkartılarak araç başına kullanılan hacim miktarı %1,92 arttırılmıştır.



### 3.6 Yönetim sistemi çalışmalarımız

Yönetim Sistemi	Sistem Belgesi	Pınar Et	Pınar Süt	Pınar Su	Dyo Boya	Bornova Matbaa Mürekkepleri	Altın Yunus	Viking Kağıt	Çamlı Yem Besicilik	Çamlı Çiftliği
Kalite Yönetim Sistemi	ISO 9001	X	X	X	X	X	X	X	X	
Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi	ISO 22000	X	X	X					X	X
Çevre Yönetim Sistemi	ISO 14001	X	X	X (Madran Tesisi)	X				X	
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi	OHSAS 18001	X			X					
Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarı Akreditasyonu	ISO 17025	X								
Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi	ISO 10002				X					
Otomotiv Sektörü ve Yan Sanayi Kalite Yönetim Sistemi	ISO 16949				X					
Organik Tarım Müttesebbis Sertifikası									X	
FSC-CoC (Forest Stewardship Council-Chain of Custody) Yönetim Sistemi	FSC 40-004 FSC 40-007							X X		
NSF (National Sanitation Foundation)			X (Madran Tesisi)							

#### Pınar Süt & Pınar Et

Ürün ve hizmetlerimizin çevresel boyutlarının belirlenmesi, risklerinin değerlendirilmesi ve gerekli kontrol metodlarının geliştirilmesi ve uygulanması amacıyla ISO 14001 Çevre Yönetimi Standardizasyonu çerçevesinde faaliyetler sürdürülmektedir. Yönetim Sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak ve etkinliğini arttırmak için, aşağıdaki standart ve metodolojilerin yanı sıra, Avrupa Kalite Yönetim Vakfı (EFQM) Mükemmellik Modeli çalışmaları da yürütülmektedir.

- ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi
- ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi
- Yalın 6 Sigma Çalışmaları
- Kaizen Uygulamaları

Tüm üretim faaliyetleri ve süreçleri bütünlük yönetim sistemleri çerçevesinde yürütülmekte ve bu kapsamda her yıl çalışanlarımıza bütünlük yönetim sistemleri iç tetkik eğitimleri aldırılarak iç tetkikçi sayısı artırılmaktadır.

#### Çamlı Yem Besicilik

Şirketimiz bünyesinde yer alan Deniz Ürünleri İşletmesi, ISO 14001 Çevre Yönetimi Standardizasyonu çerçevesinde üretim faaliyetlerini sürdürmektedir.

Türkiye’de Yem Üretimi için “Organik Tarım Müttesebbis Sertifikası” alan ilk firma olarak Çamlı Yem Besicilik, organik kaynakların kullanılmasını ve organik ürün üretimini teşvik etmektedir. Temel konuları; Gıda Güvenliği, Çevre Koruma, Çalışan Sağlığı-Güvenliği ve Hayvan Refahı (Animal Welfare) olan GLOBAL GAP (CFM) Standardını, Türkiye’de uygulayan, ve denetlenerek belgelenen ilk firmadır. Bu sayede Çamlı Yem Besicilik, ürettiği ürünlerin güvenilirliğini, kalitesini ve değerini artırmayı ayrıca çevreye, çalışanlarına ve hayvan refahı konularına olan duyarlılığını ifade etmektedir.

ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi aktif olarak uygulanmaya başlanmıştır. Müşterilerimizin güvenli ve kaliteli ürünlere olan talebi, ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi uygulanarak daha etkin bir şekilde karşılanmaktadır.

#### 2011 yılı hedeflerinde;

Deniz Ürünleri İşletmesi dışındaki işletmeler için de ISO 14001 Çevre Yönetimi Sistemi belgesi alınması vardır.

İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği açısından tüm bölümlerde risk analizleri oluşturulmuş ve elde edilen risk haritalarına göre gerekli önlemler alınmıştır. Bu çalışmalar tüm personelimize emniyetli ve sağlıklı bir ortamda çalışma hakkı sağladığı gibi, 2011 yılı hedeflerinden olan ISO 18001 İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği Yönetim Sistemi belgelendirilmesi için de altyapı oluşturacaktır.

## Dyo Boya

2009 yılında OHSAS-18001 ve ISO 14001:2004 çalışmaları başlamış olup, bu çalışmalar 2010 yılında her iki belgenin de Çiğli ve Gebze işletmelerinde TSE den alınması ile sonuçlandırılmıştır. Bundan sonra her iki belgenin sürdürülebilirliği amacı ile sürekli iyileştirme çalışmaları yapılacaktır.

## Viking Kağıt

2010 yılında FSC CoC (Forest Stewardship Council – Chain of Custody) sertifikasyonu tamamlanmıştır. FSC CoC yönetim sistemi, orman ürünlerini koruma ve gözetim zinciridir. Hammaddenin ormandan tüketiciye ulaşana kadar ki ; işleme dönüştürme, imalat ve dağıtım gibi tüm safhaları içine alan bir yönetim sistemidir. Viking Kağıt, Türkiye’de kağıt-karton üreticileri arasında bu belgeyi alan ilk kuruluştur.

## 4. Yolsuzlukla Mücadele

Yaşar Topluluğu Şirketleri rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmekte, yolsuzluğun önlenmesi ve yolsuzlukla mücadele konusunda yürürlükte olan "Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi"ni desteklemektedir. Yaşar Holding’e bağlı tüm şirket çalışanları Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları Kılavuzu’na uygun olarak çalışmayı taahhüt eder. Yaşar Topluluğu kapasitesi çerçevesinde Hükümetin, "Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi"ni ve bu konuda yürütülen çalışmaları takip etmekte ve desteklemektedir.

### 4.1 Riskler yönünden analiz edilen işletme birimleri

Yaşar Topluluğu bazında 22 şirket ve iki Vakıf mevcut olup, her yıl itibariyle söz konusu birimler genel şirket incelemesine tabi tutulmakta ve yıl içerisinde ikinci bir inceleme / denetim yapılması da söz konusu olabilmektedir. Bir başka deyişle, Denetim kapsamında bulunan 24 birim bazında ortalama denetim döngüsünün yaklaşık bir yıl olması hedeflenmektedir. İncelemeler kapsamında tüm süreçler bazında olası yolsuzluk ihtimaline yönelik eksikliklerin tespiti ve gerekli tedbirlerin alınması da hedeflenmektedir.



## **4.2 Yolsuzluęu önleme politika ve prosedürleri konusunda verilen eğitimler**

Yaşar Topluluğu bünyesinde görev yapan tüm şirket yöneticileri, şirket içi ve şirket dışı eğitim ve bilgilendirmeler tabi tutulmakta ve benchmark niteliğindeki örnek uygulamalar kendileri ile paylaşılmaktadır. Bu kapsamda, Topluluk içerisinde belirli dönemler itibariyle güncelleştirilmekte olan politika ve prosedürler mevcuttur. Üst yönetim ve kilit personelin her yıl itibariyle %30-40 oranındaki kısmı bu kapsamdaki eğitimlerden geçirilmektedir.

## **4.3 Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler**

Yaşar Topluluğu bazında tüm şirketlerimiz için metodolojik olarak öncelikle şirket içi oto kontrollerin-süreçlerin ve yöntemlerin tanımlamaları yapılmakta ve personel ve iş akışlarının bunlara uyumlaştırılması süreci gerçekleştirilmektedir. Tespit edilen vakalarda mutlaka kesin ve örnek tedbirler/ çözümler uygulanmakta ve tüm topluluk bünyesinde benzer olayların çıkmasını önleyici her türlü tedbirin alınmasına çalışılmaktadır.

Ayrıca, mevcut önleyici ve tespit edici oto kontrol yapılarının sağlıklı çalışmasına yönelik denetimler yapılarak merkezi denetim fonksiyonu yerine getirilmeye çalışılmaktadır. Denetim çalışmaları kapsamında, teknolojik gelişmeler dikkate alınarak gerekli teknolojik araçlar ve donanımlar sağlanmakta ve kullanılmaktadır.



## GRI Endeksi

Konular	Küresel İlkeler	Bildirimimizde Yer Alan İlgili GRI Göstergeleri
<b>İnsan Hakları</b>	İlke 1 - İş Dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır.	LA8, LA13, HR2 (-), HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, PR2 (-), SO5
	İlke 2 - İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.	
<b>İş ve İşgücü</b>	İlke 3 - İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.	LA4, HR2 (-), HR3 (-), HR4, HR5, HR6, HR7, SO5, LA13
	İlke 4 - Her türlü zorla ve sorumlu çalıştırmaya son verilmelidir.	
	İlke 5 - Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir.	
	İlke 6 - İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son verilmelidir.	
<b>Çevre</b>	İlke 7 - İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.	EN6, EN18 (-), EN26 (-), EN27, EN29, SO5, PR4
	İlke 8 - İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir.	
	İlke 9 - Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.	
<b>Yolsuzlukla Mücadele</b>	İlke 10 - İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.	SO2, SO3, SO4, SO5

(-) İlgili GRI göstergesinin rapor içinde kısmi olarak yer aldığını göstermektedir.

Raporun Adı	Dönemi	Yayımlanma Tarihi	Kapsam
Yaşar 2009 (*)	01/01/2008 - 31/12/2009	30.03.2010	5-8 sayfalarda belirtilen şirketler
Yaşar 2010	01/01/2010 - 31/12/2010	08.04.2011	9-13 sayfalarda belirtilen şirketler

(\*) Yaşar Topluluğu'nun ilk raporudur.

### **Paydaş Geri Dönüşü İçin E-posta Adresi:**

Yaşar Topluluğu tarafından yayımlanan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimleri ile ilgili olarak her türlü görüş, öneri ve sorunuzu aşağıda yer alan e-posta adresine iletebilirsiniz.

dahaiyibiryasamicin@yasar.com.tr

### **Yaşar Holding A.Ş.**

#### **Merkez**

Şehit Fethi Bey Cad. No: 120 35210 İzmir  
Tel: (0 232) 482 22 00  
Faks: (0 232) 484 17 89 - 483 46 59  
E-posta: info@yasar.com.tr  
Web: www.yasar.com.tr

#### **İstanbul Temsilcilik**

Setüstü No: 23 Kabataş 34427 İstanbul  
Tel: (0 212) 251 46 40 (Pbx)  
Faks: (0 212) 244 42 00  
E-posta: info@yasar.com.tr

#### **Ankara Temsilcilik**

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı  
Ali Suavi Sokak No: 11 Maltepe 06570 Ankara  
Tel: (0 312) 294 92 00 (Pbx)  
Faks: (0 312) 232 01 82 - 232 16 73  
E-posta: info@yasar.com.tr

### **KİS Raporlama Ekip Üyelerine Teşekkür**

Yaşar 2010 BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi'nin hazırlanmasındaki katkıları ve önümüzdeki dönemde daha fazla rakamsal veri ile hedeflerin saptanması için başladıkları çalışmalar için aşağıda yer alan KİS Raporlama Ekip Üyelerinin her birine içten teşekkürlerimizle...



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

**[www.yasar.com.tr](http://www.yasar.com.tr)**