

Yaşar 2014

Sürdürülebilirlik Raporu



İçindekiler

2	Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz
4	Raporlama Yaklaşımımız
6	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı
8	Yönetim Kurulu Başkan Vekili'nin Mesajı
10	İcra Başkanı'nın Mesajı
12	Kısaca Yaşar Holding
14	Misyonumuz ve Kurumsal Değerlerimiz
	Kurumsal Profil
	Gıda ve İçecek Grubu
16	Pınar Süt
17	Pınar Et
18	Pınar Su
19	YBP
20	Çamlı Yem Besicilik
	Boya Grubu
21	Dyo Boya
22	Dyo Matbaa Mürekkepleri
	Temizlik Kağıtları Grubu
23	Viking Kağıt
	Ticaret ve Hizmet Grubu
24	Altın Yunus
25	Desa Enerji
25	Astron
	Yaşar Topluluğu'nda Yönetişim
26	Performans Değerlendirme
27	Yöneticilerimiz
28	Kurumsal Yönetim
30	Kurumsal İtibar Yönetimi
31	Stratejik Planlama Yaklaşımımız
32	Risk Yönetimi ve Yolsuzlukla Mücadele
33	İş Etiği
34	Paydaşlarımız ve İletişimimiz
	Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız
37	Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz
39	Enerji ve İklim Değişikliği
46	Su ve Atık Su
47	Kullanılan Malzeme ve Atık
50	Ürün ve Hizmet Sorumluluğumuz
51	Yönetim Sistemlerimiz
52	Tüketicilerimizin Yaşamına Kattığımız Değer
	Toplumla İlişkilerimiz
56	Çalışanlarımız
78	İstihdam Verilerimiz
86	Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri ile İş Birliği
88	Bulduğumuz Sektördeki Gelişime Destek
90	Toplumsal Katkımız
98	Eğitim ve Yayınlarımız
106	Sponsorluk ve Ödüllerimiz
112	GRI G3.1 Endeksi ve KİS İlkeleri

Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz

2000

Yaşar Holding İcra Başkanlığı ve Yönetim Kurulu sorumluluklarını OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca birbirinden ayırdık.

2003

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni kabul ettik.

2005

İnsan kaynaklarında Performans Yönetim Sistemi'ni uygulamaya başladık.

2007

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (BM KİS) imzacısı olduk.

2008

Yalın 6 Sigma projelerini uygulamaya başladık.

2009

İlk BM KİS İlerleme Bildirimi Raporumuzu yayımladık.

Tüm çalışanlarımızın uyumunu esas alan "Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları Kılavuzu"nu hazırladık.

2010

Kurum İtibarı Projesi'ni başlatarak Kurum İtibarı Komitesi'ni ve ona bağlı olarak çalışan Kurumsal İletişim, Sürdürülebilirlik, Sosyal Sorumluluk, Kurumsal Yönetim ve Etik, Kurumsal Değerler alt komitelerini oluşturduk.

10 şirketimiz ile kurumsal bazda karbon ayak izimizi hesapladık.

2011

İlk Sürdürülebilirlik Raporumuzu yayımladık.

Karbon ayak izi azaltım hedefimizi deklare ettik.

Pınar Süt, Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'nde işlem görmeye başladı.

Topluluk bünyesinde çalışan yöneticilerimiz için "Yönetici Geliştirme Seminerleri" düzenlemeye başladık.

2012

BM tarafından başlatılan Kadının Güçlenmesi İlkeleri CEO Destek Beyannamesi'ni imzaladık.

"Yaşar Akademi" markasıyla e-öğrenme metodolojisini kullanarak çalışanlarımız için eğitim platformu oluşturduk.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından gündeme getirilen ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde sürdürülen "İş'te Eşitlik Platformu"na katıldık.

Pınar Et, Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'nde işlem görmeye başladı.

Dyo Boya, Kocaeli Sanayi Odası'nın 18. Şehabettin Bilgisu Çevre Ödülü Yarışması'nda büyük işletme kategorisinde çevre ödülü kazandı.

2013

Gıda, sağlık ve beslenme konularında toplum bilincini ve farkındalığı arttırmak, bilimsel çalışmaları desteklemek amacıyla kurulan Pınar Enstitüsü faaliyetine başladı.

Tüm şirketlerimizde su anketi yaparak su ve atık su yönetimi için ihtiyaçları belirledik.

Topluluğun tüm şirketlerinde çalışanların oryantasyon sürecinin aynı şekilde yürütülmesi amacıyla "Oryantasyon Prosedürü"nü yayımladık.

Tamamen otistik çocukların eğitim göreceği, 18 derslikli Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve İş Uygulama Merkezi'nin yapımını tamamlayarak İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne teslim ettik.

Pınar Su, Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'nde işlem görmeye başladı.

Superbrands International tarafından yapılan araştırmada Pınar, Türkiye'nin süper markaları arasında yer aldı.

2014

Sera gazı envanter yönetim sistemi oluşturmak için çalışmalarımıza başladık.

Su ayak izi hesaplama çalışmalarına başladık.

Pınar Süt ve Pınar Et'in Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi kurumsal yönetim derecelendirme notları, yukarı yönlü olarak revize edildi.

Mediacat tarafından Felis ödülleri ile PR alanında başarılı projelerin ödüllendirildiği "Brand Voice" kategorisinde Pınar, "Pınar Çocuk Resim Yarışması" ile büyük ödüle layık görüldü.

Pınar Süt, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından 15.'si düzenlenen Sanayide Enerji Verimli Proje Yarışması'nda, Enerji Verimli Endüstriyel Tesis kategorisinde, gıda ve içecek alt sektörü içerisinde birincilik ödülünü kazandı.

Dyo Boya Ar-Ge Merkezi tüm Ar-Ge merkezlerini değerlendiren "Ar-Ge merkezi performans endeksi" sonuçlarına göre kimya sektöründe en başarılı Ar-Ge merkezi oldu.

Raporlama Yaklaşımımız

Sürdürülebilirlik ve Raporlaması

“Daha iyi bir yaşam için” bugünden yarına ulaşacak değerlerin başında sürdürülebilirlik gelmektedir. Bu kavramın içini dolduran tüm olgular, Dünya'nın insan yaşamı için varlığını sürdürebilmesini sağlarken aynı zamanda insan yaşamı için gereken üretimin ve toplum örgüsünün de devamlılığını sağlar.

Ekonomik, çevresel ve sosyal olmak üzere 3 bileşen çerçevesinde değerlendirilen sürdürülebilirlik, bir anlamda kaynakların geleceğe taşınmasına ve bugünden geleceğe uzanan bir sorumluluk ilişkisinin kurulmasına katkı sunar.

Tüm dünyada çok disiplinli bir yaklaşımla değerlendirilen sürdürülebilirlik, hem bireysel hem de toplumsal açıdan bir “zorunluluk” olduğu kabul edilmekte, makro ve mikro düzeyde tüm sistemlerin ve politikaların sürdürülebilirlik referansı ile oluşturulmasına önem verilmektedir. Sürdürülebilirlik, bu politika ve sistemler için, sahip olduğumuz kaynakları israfı da önleyerek ne kadar verimli kullandığımızı ve nasıl daha verimli kullanabileceğimizi göstermektedir. Dolayısıyla bugün artık iş dünyası da kaynak verimliliği esasına dayanan üretim modelleri geliştirmekte, başta tüketicileri olmak üzere tüm paydaşları ile

sürdürülebilirlik yaklaşımında kesişen bir iletişim ve iş yapış şekli benimsemektedir.

Yaşar Topluluğu da sorumlu yatırım kararları, çevre duyarlılığı, kaynak verimliliğine dayanan üretim modelleri, tüketicisini de dahil eden yaklaşımı ve toplumsal gelişimi merkezine alan kurumsal vatandaşlık anlayışıyla sürdürülebilirliği tüm iş süreçlerine entegre etmektedir. Topluluğumuz kuruluşundan bu yana, dünyanın son yıllarda tanıştığı “sürdürülebilirlik” kavramını kurumsal değerlerinin önemli bir tamamlayıcısı olarak kabul etmiştir.

Yaşar Topluluğu, Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi (KİS)'ni 2007 yılında imzalayarak sürdürülebilirlik alanındaki çalışmaları için önemli bir iş birliği gerçekleştirmiş ve yerel öğeleri evrensel ilkelerle birleştiren bir sürdürülebilirlik yaklaşımına ulaşmıştır.

Bu yaklaşım, paydaşlara ve topluma duyulan sorumluluğun yanı sıra şeffaflık gerektirmektedir; Topluluğumuz, faaliyetlerini ve sürdürülebilirlik çalışmalarını şeffaflık ilkesi çerçevesinde raporlamaktadır. 2009 ve 2010 yıllarında İlerleme Bildirimi Raporları'nı ve sonrasında “Yaşar 2011”, “Yaşar 2012” ve “Yaşar 2013” Sürdürülebilirlik Raporları'nı yayımlayan Yaşar Topluluğu, raporlama çalışmalarını BM KİS ilkeleri ve Küresel Raporlama Girişimi

(Global Reporting Initiative-GRI)'nin kriterleri çerçevesinde gerçekleştirmektedir.

GRI, BM Çevre Programı desteğiyle ABD'deki Çevresel Sorumlu Ekonomiler Koalisyonu ve Tellus Enstitüsü tarafından oluşturulmuştur. Kuruluşların daha sürdürülebilir olmaları ve sürdürülebilirlik çalışmalarının yaygınlaştırılması amacıyla sürdürülebilirlik raporlamasını destekleyen GRI, 1997 yılında ilk Sürdürülebilirlik Raporlaması Rehberi'ni yayımlamıştır. Bugün pek çok kuruluş tarafından başvuru GRI “Sürdürülebilirlik Raporlaması Rehberi”, tüm dünyada geniş kabul görmektedir.

Topluluğumuz bu Rehber'i raporlamada önemli bir araç olarak değerlendirmektedir ve daha önceki Sürdürülebilirlik Raporları'nı olduğu gibi “Yaşar 2014” Sürdürülebilirlik Raporu'nu da GRI G3.1 kriterlerine göre hazırlamıştır.

GRI 3.1 Rehberi çerçevesinde hazırlanan ve GRI tarafından B seviyesinde derecelendirilen raporumuzu siz değerli paydaşlarımıza sunuyoruz.

2014 yılı raporuna ilişkin verilerin bir araya getirilerek hazırlanması Kurumsal İlişkiler Koordinatörlüğü yönetiminde ve Yaşar Topluluğu bünyesinde faaliyet gösteren ve raporlama kapsamına giren şirketlerin ilgili birimlerinin katkılarıyla gerçekleştirilmiştir.

Yönetim Kurulu Başkanımızın liderliğinde yürütülen çalışmalarda;

- Sürdürülebilirlik Komitesi,
 - Sürdürülebilirlik Raporlama Ekip Üyeleri,
 - Karbon ve Su Liderleri,
 - Karbon ve Su Ayak İzi Ekipleri,
- yer almıştır.

Rapor İçeriğinin Belirlenmesi

Raporumuz kurumsal profil başlığı altında bulunan 11 yurt içi şirketin, 01.01.2014 ve 31.12.2014 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.

2014 raporumuzu sizlere sunmaktan mutluluk duymaktayız. Türkçe ve İngilizce olarak hazırlanan raporumuza aşağıda yer alan adreslerden de elektronik ortamda ulaşabilirsiniz.

www.yasar.com.tr



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



Kurumsal Profil

Şirket İsmi:	Yaşar Holding A.Ş.
Faaliyet Alanı:	Gıda-ıçecek, boya, tarımsal üretim, kağıt, ticaret-hizmet
Çalışan Sayısı:	7.500
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

Tüm dünyada çok disiplinli bir yaklaşımla değerlendirilen sürdürülebilirliğin, hem bireysel hem de toplumsal açıdan bir “zorunluluk” olduğu kabul edilmekte, makro ve mikro düzeyde tüm sistemlerin ve politikaların sürdürülebilirlik referansı ile oluşturulmasına önem verilmektedir.

Sürdürülebilirlik Çalışmalarımız, Kurumsal İtibarımızın En Önemli Bileşeni

Bugün yapılan her faaliyetin sahip olduğumuz kaynaklara baskı yaratmadan sürdürülmesi gerektiğini biliyoruz. Yine bugün içinde yaşadığımız globalleşme düzeyinde, her kararın ve hareketin birbiri ile bağlantılı olduğunu giderek daha iyi anlıyoruz ve biliyoruz ki özellikle çevresel sürdürülebilirliği gözetilen işler ve iş yapma şekilleri vazgeçilmez hale gelmiştir.

İşte tüm bu nedenlerle sürdürülebilirlik, yaşamımızı ve yaşam şeklimizi belirleyen bir öneme sahip oldu. Çeşitli şekillerde tanımlansa da sürdürülebilirlik bir denge meselesi; ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların hayatlarımızda dengeli olması ve bunun uzun dönemde de devam ettirilebilmesi demek.

Yaşar Topluluğu'nun geleneklerinde ve iş yapma kültüründe sürdürülebilirliğin olması, özellikle 2007'de gönüllü olarak bir parçası olduğumuz BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)'nin imzasından sonra hızlı gelişmeler kaydetmemizdeki en büyük etkidir. Gıda ve boya

sektörlerinde yarattığımız PINAR ve DYO gibi iki önemli markanın sürdürülebilirliği de bunun en önemli kanıtıdır.

Sürdürülebilirlikte Ar-Ge ve inovasyonun önemi her geçen gün daha iyi anlaşılmalıdır. Özellikle iklim değişikliği risklerine karşı, daha az doğal kaynak tüketen metotların ve sürdürülebilirlik kriterlerine uygun, ithalata bağımlılığı azaltabilecek ürünlerin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu bilinçle ödüllü Dyo Ar-Ge Merkezimizin yanı sıra Gıda ve İçecek Grubumuz için de Ar-Ge Merkezi kurulması çalışmalarımız devam etmektedir.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımızın, kurumsal itibarın en önemli bileşeni olduğunun bilincindeyiz. Bu bilinçle 2007 yılından bu yana her yıl yeni hedefler koyarak sürdürülebilirlik performansımızı iyileştirmeye çalıştık. Şeffaf bir biçimde, en yalın ve sade haliyle sürdürülebilirlik çalışmalarımızı paydaşlarımıza sunduk. Önümüzdeki yıllarda da bu çalışmalarımızı geliştirerek sizlerle paylaşmaya devam edeceğiz.

Şeffaflığımızın en önemli göstergelerinden biri olarak, 2011 yılından bu yana sürdürülebilirlik çalışmalarımızı GRI (Global Reporting Initiative) göstergeleri çerçevesinde raporlarken, 2014 yılı raporumuzu ilk defa GRI tarafından kontrol edilmiş olarak sunuyoruz.

Diğer bir gösterge ise 2015 yılında Pınar Süt'ün, Karbon Şeffaflık Projesi (Carbon Disclosure Project-CDP)'nde ve "Su Şeffaflık Projesi"nde yer alacak olmasıdır. Çünkü biliyoruz ki iklim değişikliği, sel, su kıtlığı ve ormansızlaşma en önemli maddi riskler. Bu riskleri ölçen şirketler, aynı zamanda bu riskleri en iyi yöneten şirketlerdir. Biz de tüm bu riskleri en doğru şekilde yöneterek, stratejilerimizi sürdürülebilirlik ekseninde tespit ederek, büyümeye devam etmek, yatırımlarımızı arttırmak ve daha büyük bir değer yaratmak istiyoruz.

Selim Yaşar
Yönetim Kurulu Başkanı



“Daha İyi Bir Yaşam İçin” Çalışmayı Sürdürüyoruz

Yaşar Topluluğu olarak Dyo ile 60 yılı aşkın bir süredir boya sanayiinde 15.000 nalburumuza, Pınar ile ise gıda sanayiinde 150.000 satış noktasına ve birçok müşterimize hizmet sunuyor, ürünlerimizle her gün onların yanında oluyoruz.

6’sı halka açık olmak üzere, şeffaflık ve kurumsal yönetim anlayışıyla yönettiğimiz şirketlerimizle kurumsal sürdürülebilirlik anlamında da Türkiye’de önemli bir yerde olduğumuzu aldığımız kurumsal yönetim derecelerimiz göstermektedir.

1970’ler Türkiye’de üretilen sütün satılmadığı bir dönemdi ve o dönemde kurucumuz “Bu sütleri çocuklar içmeli.” diyerek Pınar Süt’ü kurma kararını verdi. Böylece pazara ulaşamayan sütlerin ambalajlanarak tüketiciye ulaştırılmasıyla israf önlenmiş oldu. Bu anlamda Pınar’ın kuruluşu bir sürdürülebilirlik örneğidir.

Sürdürülebilirlikten; sürdürülebilirlik koşullarını karşılayan ürünler, sürdürülebilir iş süreçleri geliştirmeyi, iş yaparken operasyonel mükemmelliğe ulaşmayı ve enerji verimliliği ve nakliye optimizasyonu da dahil olmak üzere her boyutta verimliliği sağlamayı anlıyoruz. Tüketicimize ulaşana kadar, müşterilerimizle,

tedarikçilerimizle yarattığımız bu değer zincirinde sürdürülebilir üretim gerçekleştirmeyi hedefliyoruz. Yaşar Topluluğu olarak bu hedefimizi gerçekleştirmek için Yalın 6 Sigma, Operasyonel Maliyet İyileştirme (OMİ) ve verimlilik projelerini uyguluyor, bu çalışmaların sonucunda yaptığımız tasarrufları ölçüyoruz.

Nakliye verimliliği bir diğer önemli alanımız. Akaryakıt tüketimi ve dolayısıyla karbon emisyonu açısından çok önemli bir iş süreci gerçekleştiriyoruz. Sürecin doğru yönetilmesi için SAP sisteminden yararlanıyor, şehir içi dağıtım ve şehirler arası nakliye optimizasyonu ile yüksek verimlilik sağlıyoruz. Bu bağlamda nakliye operasyonlarımızı yeni nesil araçların kullanımına ağırlık vererek gerçekleştiriyoruz.

Yeni yatırımlarımızda nakliye ve enerji maliyetlerimizi azaltmaya önem veriyor ve yatırım yeri seçimlerimizi bu doğrultuda yapıyoruz. 2014 yılında tamamladığımız ve 2015 yılında resmi açılışını yapmayı planladığımız Şanlıurfa Pınar Süt Fabrikası, bu anlamda bize önemli bir lojistik avantaj sağlayacaktır.

Üretim ve tüketimin her aşamasında israfın önlenmesini sürdürülebilirlik anlamında

en önemli ana başlık olarak kabul ediyoruz. Ürünün uygun koşullarda üretimi, ambalajlanması, tüketiciye ulaştırılması ve tüketilmesi aşamalarında ortaya çıkabilecek israf, açlık sorunu ile mücadelenin önündeki en önemli engeldir. Buradan hareketle 2015 yılında müşterilerimizle birlikte sıfır iade, sıfır fire ve sıfır stok üzerine daha fazla odaklanmak ve sürdürülebilirlik anlamında doğal kaynaklarımızın israfını önlemek için bir çalışma başlatmak istiyoruz. Bu çalışmaları daha sistematik bir şekilde yönetmek için “İsrafi Önleme Komitesi”ni kurduk.

Yine kaynakları verimli kullanmak adına ambalajlarımızı tüketicilerimizin ihtiyaçlarına uygun olarak küçültme çalışmalarımız çerçevesinde “Aç Bitir” konsepti ile ürünlerimizi tek kullanımlık ambalajlarla tüketicimize sunduk.

Dyo Resim Yarışması, Pınar Çocuk Resim Yarışmaları ve Pınar Çocuk Tiyatrosu gibi yıllardır sürdürdüğümüz toplumsal katkı çalışmalarımız var.

2009’dan bu yana tüm bu çabalarımızı çeşitli başlıklar altında, Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi ve Yaşar Sürdürülebilirlik Raporlarımızla paylaşıyoruz.



Yeni kurduğumuz, karlılık ve ticari amaç gütmeyen “Pınar Enstitüsü” aracılığı ile “Sütümüzün Geleceği Bilinçli Ellerde” projesi kapsamında yüksek kalitede, sürdürülebilir çiğ süt üretimi için eğitim çalışmaları gerçekleştiriyoruz. Proje’nin tamamlanması ile 4.700 civarında süt üreticisine ulaşmış olacağız.

“Daha iyi bir yaşam için” Yaşar Topluluğu olarak müşterilerimizle, tüketicilerimizle

ve tedarikçilerimizle hep birlikte daha sağlıklı ürünler ve daha az israf için el ele çalışmayı hedefliyoruz.

İdil Yiğitbaşı
Yönetim Kurulu Başkan Vekili

Sürdürülebilirlikteki Öncelikli Alanlarımızı Güçlendiriyoruz

2007 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)'nin imzalanmasından sonra, Yaşar Topluluğu olarak iki alana yoğunlaştık: Sürdürülebilirlik ekseninde öncelikli alanlarımızı saptamak ve bireysel düzeyden başlayarak çalışanlarımızda sürdürülebilirlik farkındalığını sağlayarak sürdürülebilirliği iş süreçlerimizin bir parçası haline getirmek.

Öncelikli alanlarımızı saptarken faaliyetlerimizi, faaliyetlerimizi sürdürürken karşılaşılabileceğimiz riskleri, bizler için olmazsa olmaz ilkelerimizi ve kurumsal değerlerimizi göz önüne alarak bir sıralama yaptık. Sürdürülebilirlik çalışmalarımızı da bu sıralama çerçevesinde önceliklendirdik.

Sürdürülebilirlik çalışmalarımız; enerji ve iklim değişikliği, su kullanımı ve atık su, kullanılan malzeme ve atık, sağlık ve güvenlik ile toplumsal katkıdan oluşan beş öncelikli alan çerçevesinde yürütülmektedir.

Beş öncelikli alanımızın birinci sırasında "Enerji ve İklim Değişikliği"nin yer almasının nedeni, gıda güvencesi ve kaynakların sürdürülebilirliğinin önündeki en önemli engel olmasıdır. Bu nedenle Yaşar Topluluğu enerji yönetimine ve işletme bazında karbon

ayak izi azaltımı konusuna özel bir önem atfetmiştir. Küresel sıcaklık ve iklim değişikliğinin etkilerine uyum sağlanabilmesi, kapasitenin artırılması ve bu konuda gerekli planların yapılabilmesi için 10 şirketimizi içine alan bir çalışma ile kurumsal bazda karbon ayak izi hesaplama çalışmamız yapılmıştır. 2011 yılı Sürdürülebilirlik Raporumuzda karbon azaltım taahhüdümüz deklare edilmiştir. Hedefimiz 2020 yılına kadar birim ton üretim başına ortalama karbon emisyonumuzu %15 oranında azaltmaktır. Nitekim ortalama karbon emisyonumuz baz yıllar esas alındığında 2014 yılında %10,94 oranında azalmıştır. Ayrıca karbon ayak izi çalışmalarımızın daha iyi yönetilebilmesi adına, Astron şirketimiz tarafından yapılan "Karbon Ayak İzi Yönetim Sistemi" çalışmaları tamamlanma aşamasına gelmiştir.

Su kullanımı ve atık su, beş öncelikli alanımızın ikinci sırasında yer almaktadır. Yeryüzünün dörtte üçü sularla kaplı olmasına rağmen, insan kullanımına uygun tatlı su miktarı mevcut suyun sadece %1'idir. Dünya su kaynaklarının yaklaşık %70'i tarım amaçlı kullanılmaktadır. Bu rakamı %11 ile sanayi, %9 ile evsel kullanım izlemektedir.

Yaşar Topluluğu, suyun en önemli kısmının tarım amaçlı kullanılması nedeniyle iyi tarım uygulamalarına özellikle önem vermektedir. İkinci sırada yer alan sanayi kullanımı nedeniyle ise su yönetimine ilişkin ihtiyaçların ve iyileştirme alanlarının saptanabilmesi için ilk adım olarak şirketlerimize su anketi uygulanmıştır. Bu anketin arkasından, en fazla su tüketen tesisler ve yapılması gereken çalışmalar saptanmıştır. Belirlenen çalışanlarımıza su ayak izi ve raporlama eğitimleri verilmiştir. Ayrıca belirlenen tesislerimizin coğrafi bölgelerine yönelik olarak hazırlanacak olan su riski raporları da sektörlerimizde ve hatta ülkemizde bir ilk niteliğindedir.

Kadının çalışma hayatında yer alması ise özel önem verdiğimiz bir başka alan. Kadın istihdam oranının artması ve yönetici pozisyonlarında daha fazla kadın görme adına, hem "BM Kadının Güçlenmesi İlkeleri CEO Beyanname'si"ni imzaladık hem de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın öncülüğündeki "İş'te Eşitlik Platformu"nun üyesi olduk. Kadının istihdamının artırılması amacıyla TÜSİAD gibi sivil ve TOBB gibi yarı kamu inisiyatiflerin içinde de aktif olarak yer alıyoruz.



Birçok konuda sizlerle paylaştığım önemli ilerlemelere rağmen, sürdürülebilirlik yolculuğumuzun uzun olduğunu biliyor ve bu yolu paydaşlarımızla beraber yürümek için sürdürülebilirlikteki öncelikli alanlarımızı güçlendirecek projeler geliştiriyoruz.

Dr. Mehmet Aktaş
İcra Başkanı

Kısaca Yaşar Holding

Yaşar Topluluğu; gıda ve içecek, boya, dış ticaret, tarımsal üretim, temizlik kağıtları, turizm ve enerji sektörlerinde faaliyet gösteren ve her biri kendi sektörünün lider kuruluşları olan şirketleri ile ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimine katkı sunmakla birlikte gelecek nesillere aktarılacak sürdürülebilir değerler üretmektedir.

1945 yılında faaliyetine başlayan Topluluğumuz, bugün 21 şirketi, 23 fabrika ve üretim tesisi, 2 vakfı ve 7.500 çalışanı ile doğrudan ve dolaylı olarak sağladığı istihdamla bölgesel kalkınmaya katkı sunmakta, üreticileri desteklemekte, tüketicilerinin yaşam kalitesini arttırmakta ve daha yaşanabilir bir dünya için iş süreçlerini sürekli geliştirmektedir.

Gıda ve içecek sektöründeki

faaliyetlerini Pınar ana markası ile sürdüren Topluluğumuz; su, süt ve süt ürünleri, et ve ürünleri ile su ürünleri gibi pek çok alt sektörde geniş bir ürün portföyünü tüketicilerine sunmaktadır. Tüketici tercihinde ilk sırada yer alan Pınar; süt, sürülebilir peynir, şarküteri ve dondurulmuş et ürünleri alanlarında yüksek pazar payı ile sektör liderliğini sürdürmektedir. Tüketici taleplerini ve eğilimlerini sürekli olarak takip eden Pınar, Ar-Ge ve Ür-Ge çalışmaları ile ürün portföyünü her geçen gün genişletmektedir.

2014 yılında tamamlanan Pınar Süt Şanlıurfa Fabrikası ile üretim kapasitesini arttıran Pınar, bu yeni yatırımıyla bölgenin gelişimine önemli bir katkı sağlayacaktır.

Turquality Programı kapsamında desteklenen ve AB ülkelerinde satışa sunulan ilk Türk süt markasına sahip olan Pınar, yurt dışında da önemli bir pazar payına sahiptir. Almanya'da Pınar Foods GmbH şirketi ve Dubai'de HDF FZCO ile faaliyet gösteren Pınar, dünya markaları ile rekabet etmekte ve Türkiye'nin dünya markaları arasındaki liderliğini pekiştirmektedir.

Topluluğumuz boya sektöründe ise 60 yılı aşan köklü bir geçmişe sahiptir ve inşaat, sanayi, mobilya, oto tamir boyaları, deniz boyaları, toz boya ve matbaa mürekkepleri alanlarında faaliyet göstermektedir. Boya sektöründe birçok alt sektörde birden üretim yapan tek şirket olan Dyo Boya, Türkiye'deki üretimini, 67.000 m²'lik İzmir Çiğli, 65.000 m²'lik Kocaeli

Gebze Dilovası ve 10.000 m²'lik Manisa Turgutlu fabrikalarında gerçekleştirmektedir. Yurt dışında ise Mısır ve Rusya'da fabrikaları bulunmaktadır. Dyo markası ile tüketicilere 1.100 değişik ürün, 3.200 farklı ambalaj ve 6.000 farklı renk seçeneği sunulmaktadır.

UFRS sonuçlarına göre 2014 yılında Yaşar Topluluğu'nun net satışı 3,1 milyar ve faaliyet karı 237,6 milyon Türk Lirası olarak gerçekleşmiştir.

Ekonomik faaliyetlerinin yanı sıra sosyal alanda gerçekleştirdiği çalışmalarla da toplumsal gelişime katkı sunan Yaşar Topluluğu, içinde yer aldığı organizasyonlarla ve geliştirdiği iş birlikleri ile kurumsal vatandaşlık sorumluluğunu yerine getirmektedir. Kadın istihdamını toplumsal gelişimin önemli

bir aracı olarak kabul eden ve insan hakları kapsamında değerlendiren Yaşar Topluluğu, kadınların iş hayatına katılımının artırılması için faaliyet gösteren inisiyatifleri desteklemektedir. Topluluğumuz, Dünya Ekonomik Forumu tarafından gündeme getirilen, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı önderliğinde kurulan ve ismi daha sonra "İş'te Eşitlik Platformu" olarak değiştirilen "Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu"na üye olmuştur ve çalışmalara aktif olarak katılım göstermektedir. Yine bu kapsamda "BM Kadının Güçlenmesi İlkeleri CEO Beyannamesi" imzalanmıştır. Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu'nun kararı ile kurulan "Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu" ise Yaşar Topluluğu'nun içinde yer aldığı ve çalışmalarını desteklediği bir diğer oluşumdur.

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)
Dyo Africa LLC (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 yılında tamamlanan Pınar Süt Şanlıurfa Fabrikası ile şirketin süt işleme kapasitesi yıllık 180 milyon litre artacaktır. Söz konusu yatırım, yaratacağı istihdam ve ihracat olanakları ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin 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 uzun 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, mevcut üretim süreçlerinde ve ürün portföyünü yenilerken, sürdürülebilir bir tedarik ve çevreye saygılı üretim ilkelerini vazgeçilmez bir unsur olarak değerlendirmekte, tüm değer zinciri ve iş süreçlerinde bu ilkeler doğrultusunda hareket etmektedir. İş süreçlerinde ve sürdürülebilirlik çalışmalarında sürekli iyileşmeyi ve gelişimi ilke



edinen Pınar Et, bu taahhüdünü sahip olduğu yönetim sistemleri belgeleri ile doğrulamaktadır. Belgelerin geçerliliği için her yıl Türk Standardları Enstitüsü (TSE) tarafından denetlenmesinin yanı sıra bağımsız gıda denetim kuruluşu olan SAI Global tarafından da 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)



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

Pınar Su; Madran (Aydın-Bozdoğan), Gökçeada (Sakarya-Hendek), Akçaağaç (Isparta-Eğirdir) kaynaklarından elde ettiği suları, Pınar Yaşam Pınarım markası altında Türkiye'deki ve ihracat yaptığı ülkelerdeki tüketicilerin beğenisine sunmaktadır. Ayrıca Pınar Denge markasıyla maden suyu ürünlerini de pazara sunmuştur.

30 yıllık tecrübe ve uzmanlığını koşulsuz müşteri memnuniyeti prensibiyle birleştiren ve ürünlerini tüketicilerine sunan Pınar Yaşam Pınarım, Türkiye'nin ilk ambalajlı su markasıdır.

Pınar Yaşam Pınarım, kaynaktaki doğal yapısı bozulmadan, mineral dengesi değiştirilmeden, modern dolun tesislerinde paketlenir. Pınar Su, dünyadaki en son teknolojileri kullanır ve sahip olduğu altyapısıyla teknolojik gelişmeleri sürekli takip ederek tüketicileri için uygular. Havası sürekli temizlenen ve dışarıdan hava girişi engellenen dolun

odasında, hijyenik koşullarda dolun yapılır. Kaynaktan şişeye dolduruluncaya kadar her aşamada fiziksel, kimyasal ve mikrobiyolojik açıdan test edilir. Pınar Yaşam Pınarım, Türkiye'nin TSE belgeli ilk ambalajlı su markası ve Amerikan Sanitasyon Kurulu (NSF)'nden yeterlilik belgesi almaya hak kazanarak kalitesini tescilleyen ilk Türk içecek markasıdır.

Pınar Su tüketicilerin ihtiyaçlarını öngörerek yeni ambalajları portföyüne katmaya devam etmektedir. Su kategorisinde tüketiciye cam, pet, polycarbon ambalaj tipleri ve farklı hacim seçenekleri ile geniş bir portföy sunmaktadır.

Türkiye genelinde 499 PC, 168 PET bayisinden oluşan satış ve dağıtım ağı ile tüketicilerine hizmet veren Pınar Su, tüketicilerine sipariş kanalları aracılığıyla kolaylıkla sipariş verme imkanı sunmaktadır. Tüketicisine; 444 99 00 Pınar Su sipariş hattını arayarak tek tuşla, www.pinarsu.com.tr'yi ziyaret ederek tek tıkla, akıllı telefona indirilecek Pınar Su uygulaması üzerinden tek dokunuşla siparişin ulaşmasını istediği gün ve saati de seçerek sipariş verme imkanı sağlamaktadır.

www.pinarsu.com.tr

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

Gıda sektörünün lider markası olan Pınar ürünlerinin yurt içinde satış ve dağıtımını, YBP şirketinin alanlarında uzmanlaşmış, müşteri odaklı çalışan, deneyimli ve güçlü kadrolarıyla 3 direktörlük, 9 bölgede, 1.300 kişilik satış organizasyonu ve 1.000'i aşkın geniş araç filosuyla gerçekleştirilmektedir.

Pınar markalı ürün grupları ve alt kategorilerindeki 600'ü aşkın ürün çeşidi, YBP aracılığıyla

150.000 satış noktasına ulaşmaktadır.

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

www.ybp.com.tr



Kurumsal Profil Gıda ve İçecek Grubu

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



Yaşar Topluluğu'nun entegrasyon felsefesi altında 1983 yılında yem üretimi ile faaliyetlerine başlayan Çamlı Yem Besicilik, bugün yeni kimliğiyle gıda değer zincirinin üretken, çok yönlü ve güçlü bir oyuncusu haline gelmiştir.

Şirket; karma yem, kültür balıkçılığı, organik süt hayvancılığı, hindi besiciliği ve bitki besleme alanlarındaki faaliyetleriyle Ege Bölgesi'nde ve Türkiye'de tarım ve hayvancılık sektörünün gelişimine katkıda bulunmak hedefiyle yol almaktadır.

Şirket, balık yemi ve büyükbaş yemi kategorisinde 300'e yakın SKU ile kaliteli, güvenilir ve besin değeri yüksek ürünlerini, yüksek teknik hizmet kalitesi ile müşterilerine ulaştırmaktadır. Yem konusundaki uzmanlığı ve

teknik yetkinliği ile sektörde marka olan Çamlı Yem Besicilik, 2014 yılında da standart ürünlerinin yanı sıra çiftliklere özel yemler ve fonksiyonel ürünlerle ürün gamını zenginleştirmiştir.

Çamlı Yem Besicilik, taze balık ürünleri ihracatında 2014 yılında yaklaşık %30 büyüme gerçekleştirmiş ve 21 milyon dolar ihracat rakamına ulaşmıştır. Levrek, çipura ve granyöz ihracatı ile başta İtalya, İspanya olmak üzere Avrupa, ABD ve Ortadoğu'ya ulaşan Çamlı Yem Besicilik, Türkiye'den ilk defa İsrail'e taze balık ihracatını gerçekleştirmiştir. Suudi Arabistan, Katar ve İsrail'de pazar lideridir.

Manisa Beydere'de organik çiğ süt üretimi yapan Süt-Besi işletmesi, sözleşmeli organik tarımsal üretim yöntemiyle organik üretimi destekleyerek kimyasal gübre ve zirai ilaç kullanımının azaltılmasını da hedeflemektedir.

Çamlı Yem Besicilik, ülkemizin sahip olduğu doğal kaynakları koruyarak, "tüketmeden üretmek" felsefesiyle tarım sektörünün sürdürülebilir büyümesini ilke edinirken, verimlilik ve karlılık odaklı büyüme hedeflemektedir.

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 60 yıldır Türk boya sanayiine katkı sunan Dyo Boya, inşaat ve ısı yalıtım sistemleri, sanayi, mobilya, oto tamir boya, toz ve deniz boya alanlarında faaliyet göstermektedir.

Boya sektörünün birçok alt sektöründe faaliyet gösteren Dyo Boya, Türkiye'deki üretimini, 67.000 m² alan üzerine kurulu olan İzmir Çiğli, 65.000 m² alana sahip olan Kocaeli Gebze Dilovası ve 10.000 m²'lik Manisa Turgutlu fabrikalarında gerçekleştirmektedir.

Yüksek otomasyon düzeyine sahip olan ve teknolojik gelişmelere göre güncellenen Dilovası Fabrikası'nda inşaat boya ve emülsiyon bağlayıcı üretimleri yapılırken; Çiğli Fabrikası'nda mobilya boya ve vernikleri, sanayi boya, oto tamir boya, bobin, deniz boya ve özel amaçlı polyester, Turgutlu fabrikasında da toz boya üretimi yapılmaktadır.

Dyo Boya, yurt dışında da önemli yatırımları hayata geçirerek, dünyanın pek çok ülkesine ürünlerini ihraç eden uluslararası bir şirket konumuna gelmiştir. Mısır'daki mobilya ve oto tamir boya ek olarak inşaat boya üretmek üzere yatırım kararı alarak Dyo Africa LLC şirketinin

kuruluşunu tamamlamıştır. Rusya'da KEMİPEX 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.

Ayrıca EFQM mükemmellik modelini sektörde uygulayan ilk şirket olup, 2014 yılında Ege Bölgesi Mükemmellik Büyük Ödülü'ne layık görülmüştür.

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 sektöre hizmet vermektedir. Şirketimiz, basın-yayın ve ambalaj sektörlerine yönelik üretim yapmaktadır. Ambalaj ve basım sektörlerinin her türlü ürün ve yardımcı malzemelerini içeren geniş bir ürün paletine sahiptir. 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.

Manisa'daki fabrika ile İstanbul ve Ankara'daki Renk Yapım Merkezleri'nde üretim yapılmaktadır. Türkiye genelinde 42 bayi ve 4 şehirde satış ofisi ile %40 pazar payına sahiptir.

Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde 10 milyon liralık



yatırımla rekor bir sürede tamamlanarak faaliyete geçirilen Manisa Fabrikası, 20.000 m² arsa üzerinde inşa edilmiştir. 9.000 m²'si üretim alanı, 600 m² Ar-Ge ve kalite kontrol laboratuvarları olmak üzere, 12.000 m² kapalı alana sahiptir. Fabrika'nın tasarımında ve inşasında en gelişmiş üretim teknolojileri kullanılmıştır. Yıllık 31 ton mürekkep üretim kapasitesi ile çalışan yeni Fabrika, Türkiye'nin ve yakın bölgemizin en büyük üretim üssü olmakla birlikte Avrupa'da da ilk beş arasında yer almaktadır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri, bölgedeki en büyük üreticilerden biri olurken "dünyanın en büyük mürekkep üreticileri" sıralamasında 21. sırada yer almaktadır.

Basım dünyasında faaliyet gösteren şirketlerin üretim ve kalitede dünya standartlarını yakalamalarına katkı sunmak, verimliliklerini ve müşteri memnuniyetlerini arttırmalarına yönelik eğitimler gerçekleştirmek de öncelik verdiğimiz konular arasında yer almaktadır. Müşterilerin ihtiyaçları doğrultusunda oluşturulan 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 Türkiye turizmde önemli bir yere sahiptir. Yaklaşık 100.000 metrekare alana yayılmış ana bina ve marinada toplam 423 odası ve ayrıca konumlandırılmış 42 apart odaya sahip tesisi 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 Türkiye 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 doğalgaz 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, Topluluğumuz şirketlerinin rekabet avantajı

kazanmasına ve hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmak hedefine sahiptir.

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

www.astron.ws



Yaşar Topluluğu'nda Yönetişim

Performans Değerlendirme

Yaşar Holding'te üst düzey yöneticilere aylık ücret ve performansa bağlı yıllık prim ödenmektedir. Yönetim Kurulu üyelerine aylık olarak huzur hakkı ödemesi yapılmakta olup, huzur hakkı tutarları ortakların önerisi üzerine Genel Kurul kararı alınmak suretiyle her yıl Olağan Genel Kurul toplantısında belirlenmektedir.

Üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları, Yönetim Kurulu'na bağlı Kurumsal Yönetim Komitesi'nin Ücret Komitesi görevleri kapsamında, şirketin uzun vadeli hedefleri doğrultusunda belirlenmektedir. Ücret belirlemesi; Yaşar Topluluğu'nda kullanılan uluslararası pozisyon değerlendirme sistemine göre, bireysel performanstan bağımsız olarak pozisyonun organizasyondaki görevi, yarattığı katkı, etki alanı ve yönettiği karmaşıklığa göre yapılmaktadır. Yıllık artışlarda

ekonomik göstergeler ve ilgili şirketlerin spesifik ihtiyaçları dikkate alınmaktadır.

Yaşar Topluluğu'nda performans değerlendirme "Balance Scorecard" sistemi üzerinden yapılmaktadır. Üst düzey yöneticilerin de dahil olduğu sistemde, şirket performansı ve bireysel performans dikkate alınmaktadır. Performans değerlendirmede finansal iş sonuçlarının yanı sıra, müşteri-pazar, operasyonel süreçler ve kurumsal öğrenme bölümleri altında çeşitli performans göstergeleri dikkate alınmaktadır. Sürdürülebilirlik çalışmaları ve hedefleri doğrultusunda, sosyal ve çevresel sorumlulukları değerlendiren enerji verimliliği, karbon salımı, su tüketimi gibi performans göstergeleri de sistemde yer almaktadır.

Yaşar Topluluğu'nda hedef ve stratejiler her yıl gerçekleştirilen stratejik plan toplantılarında beş yıllık bir süre için gözden

geçirilmekte ve revize edilmektedir. Sürdürülebilirlik hedef ve stratejileri de her yıl özel bir gündemle gerçekleştirilen Yönetim Kurulu Stratejik Plan Toplantıları'nda ayrı bir başlık altında ele alınmaktadır. Örneğin, 2020 yılında birim ton üretim başına karbon salınımının %15 azaltılması, Yönetim Kurulu tarafından yakından takip edilen stratejik bir hedeftir. Yönetim Kurulu yıllık toplantılarında öncelikle geçmiş yıl performansını belirlenmiş göstergelere göre değerlendirmekte ve ekonomik, teknolojik, sosyal, çevresel ve sektörel gelişmeler de dikkate alınarak yeni dönem için hedef ve stratejiler oluşturulmakta, yatırım planları hazırlanmaktadır. Hedef ve stratejilere uygun olarak aksiyon planları hazırlanmakta ve yıl içerisinde ekonomik, çevresel ve sosyal performans aylık toplantılarla takip edilmektedir.

Yöneticilerimiz

Yaşar Holding Yönetim Kurulu

Adı Soyadı	Ünvanı
SELİM YAŞAR	Yönetim Kurulu Başkanı (*)
FEYHAN YAŞAR	Yönetim Kurulu Başkan Vekili
İDİL YİĞİTBAŞI	Yönetim Kurulu Başkan Vekili (*)
CENGİZ EROL	Yönetim Kurulu Üyesi (*)
YILMAZ GÖKOĞLU	Yönetim Kurulu Üyesi
MEHMET AKTAŞ	Yönetim Kurulu Üyesi

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

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
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

(*) 21.04.2015 tarihi itibarı ile

(**) 13.10.2014 tarihine kadar



Kurumsal Yönetim

Yaşar Holding, Türkiye’de kurumsal yönetim ilkelerinin gündemde olmadığı tarihlerden itibaren en iyi yönetim yaklaşımlarını uygulama konusunda gönüllü olarak önemli adımlar atmıştır.

Şirket yönetimi, yönetim kurulu, hissedarlar ve şirketle bağlantısı olan tüm taraflar arasındaki ilişkileri ifade eden kurumsal yönetim; şeffaflık, paydaşlara karşı sorumluluk, adillik ve hesap verebilirlik gibi ilkeler çerçevesinde yürütülmektedir.

Yasalar ile düzenlenen ve kapsamı belirlenen kurumsal yönetim, tüm dünyada iyi yönetim uygulamalarının artırılmasını sağlamıştır. Ülkemizde kurumsal yönetim uygulamaları, Sermaye Piyasası Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)’nın Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği kapsamında yürütülmektedir.

Yaşar Topluluğu, şirketlerinin sürdürülebilirliği için çok önemli bir unsur olarak gördüğü kurumsal yönetim anlayışını; geçmişten günümüze, vizyonu ve öngörüsü, köklü ve sağlam kurumsal değerleri ve kültürü, etik anlayışı, yasalara ve mevzuata uyumu ile tüm faaliyet alanlarına yansıtmıştır.

Yaşar Topluluğu’nda benimsenen kurumsal yönetim yapısı, Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde sürekli olarak gözden geçirilmektedir. Bu ilkeler SPK tarafından 2003 yılında yayımlanmış, 2005 yılında revize edilmiştir ve 2011 yılında yapılan değişiklikle birçok hüküm halka açık şirketler için zorunlu hale

gelmiştir. 2014 yılı başında SPK tarafından güncellenen Kurumsal Yönetim Tebliği, Kurumsal Yönetim İlkeleri’ni yeniden düzenlemiş ve son halini vermiştir.

2014 yılında, Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi’nde yer alan Pınar Süt Mamulleri Sanayii A.Ş.’nin kurumsal yönetim derecelendirme notu 9,09, Pınar Entegre Et ve Un Sanayii A.Ş.’nin notu 9,11 ve Pınar Su Sanayi ve Ticaret A.Ş.’nin notu 9,28 olarak yukarı yönlü revize edilmiştir.

Yaşar Holding’in İcra Başkanlığı ile Yönetim Kurulu’nun sorumlulukları OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne uygun olarak birbirinden ayrıdır. Yönetim Kurulu Başkanı’nın aynı zamanda kurumun içinde icra görevi olmayıp, icra fonksiyonlarının başında bulunan Yaşar Holding İcra Başkanı, Yaşar Topluluğu’nun tüm icra faaliyetlerinden Yönetim Kurulu’na karşı sorumludur. Bununla birlikte yönetim ve organizasyon yapısına ilişkin tüm süreç ve sorumluluklar “Yaşar Topluluğu Kurumsal Yönetim El Kitabı” ile, iş etiği yaklaşımı ise Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları Kılavuzu ile belirlenmiştir ve Topluluğumuz çalışanlarının bu Kılavuz’a uyumu esastır.

“Yaşar Topluluğu Kurumsal

Yönetim El Kitabı” kurumsal yönetim işleyiş esaslarını, Yönetim Kurulu ve icranın karar süreçlerini tanımlamakta, Yönetim Kurulu’nun yetki ve sorumlulukları ile alt komiteleri ve rollerini saptamaktadır. Yönetim Kurulu’nda gündem belirleme ve oylama esasları da yine söz konusu Kitapçık’ta yer almaktadır.

Çalışanlarımızın şirket üst yönetimine öneride veya tavsiyede bulunabilmesini teminen çeşitli sistemler kurulmuştur.

Denetim Alt Komitesi, Riskin Erken Saptanması Alt Komitesi ve Kurumsal Yönetim Alt Komitesi, faaliyetlerini 6 üyeden oluşan Yaşar Holding Yönetim Kurulu’na bağlı olarak yürütmektedir. Yaşar Topluluğu’nun halka açık şirketlerinin yönetim kurullarında iki bağımsız üye bulunmaktadır. Söz konusu bağımsız üyelerimiz SPK’nın II-17.1 Kurumsal Yönetim Tebliği ekindeki Kurumsal Yönetim İlkeleri’nde yer alan 4.3.6 maddesindeki tüm bağımsızlık kriterlerini karşılamaktadır. Ayrıca halka açık şirketlerimizin dördünde halihazırda iki ve diğer iki şirketimizde ise bir kadın Yönetim Kurulu üyesi bulunmaktadır. Bu durum zorunlu olmayan 4.3.9 No’lu Kurumsal Yönetim İlkesi’ne de

uyum göstermemize olanak vermektedir. Bununla birlikte Yönetim Kurulu bünyesinde mevzuatın gerektirdiği komiteler de oluşturulmuştur.

Topluluğumuzun tüm halka açık şirketlerinde, Sermaye Piyasası Mevzuatı kapsamında ve yatırımcılar ile ortaklık arasındaki iletişimin sağlıklı ve güvenilir şekilde yürütülmesini temin üzere Yatırımcı İlişkileri Bölümleri oluşturulmuştur. İlgili mevzuat çerçevesinde, şeffaflık ve doğruluk esasıyla oluşturulan bilgilendirme politikası ile pay sahiplerinin, kamunun ve diğer menfaat sahiplerinin zamanında, eksiksiz, doğru, anlaşılabilir ve eşit koşullarda erişilebilir bir şekilde bilgilendirilmeleri sağlanmaktadır. Bu kapsamda söz konusu şirketlerin ücret, tazminat ve kar dağıtım politikalarına şirketlerin internet sitelerinden de ulaşılmaktadır. Yaşar Holding’e ait internet sitesinde Topluluğumuz şirketlerinin faaliyet alanlarına dair bilgiler yer almakta olup, “Yatırımcı İlişkileri” modüllerinden de Topluluğumuzun halka açık şirketleriyle ilgili detaylı bilgilere ulaşabilmektedir. Bu şirketlerin kurumsal yönetim süreci ve bu süreç zarfında kaydedilen ilerlemeler, Sermaye Piyasası Mevzuatı çerçevesinde hazırlanan ve yıllık faaliyet raporlarında yer alan Kurumsal

Yönetim İlkeleri Uyum Raporları ile tüm paydaşlara ve kamuya sunulmaktadır. Şirketlerimizin kurumsal yönetim ilkeleri uyum raporlarına aşağıda yer alan karekodlarla ulaşılabilir.

Yaşar Topluluğu’nun halka açık şirketlerinde yer alan Denetimden Sorumlu Komite, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi, Sermaye Piyasası Mevzuatı ve SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde kurulmuş; Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi de Kurumsal Yönetim Komitesi bünyesinde yapılandırılmıştır.

Türkiye’de henüz kurumsal yönetim ilkelerinin gündemde olmadığı tarihlerden itibaren, en iyi yönetim yaklaşımlarını uygulama konusunda gönüllü olarak önemli adımlar atan Yaşar Holding, uzun yıllar sonucunda yaratılan “kurum itibarı”nı da önemli bir değer olarak yönetmekte, etkin ve proaktif uygulamaları ile paydaşları ve daha geniş anlamda toplum için sürdürülebilir değerler yaratmaya devam etmektedir.



www.yasar.com.tr



www.pinar.com.tr



www.dyo.com.tr

Topluluğumuz, iç iletişim ile çalışanlarının kurumsal itibar çalışmalarının tüm süreçlerine katılımını sağlamaktadır.

Kurumsal İtibar Yönetimi

İnternet bazlı medyanın varlığı, vatandaş gazeteciliği, blog sahipleri, STK'ların öneminin artışı ve reklamlara karşı tüketici güveninin azalması kurumsal itibar sürecini yönetme konusunu daha da zor hale getirmektedir. Klasik halkla ilişkiler enstrümanları kurumsal itibar ile ilgili mücadele alanlarına uygun cevaplar vermek konusunda giderek yetersiz kalmaktadır.

Şirketlerin paydaşlarının ihtiyaçlarını anlayabilmesi için dinleme yetilerini geliştirmeleri ve farklı departmanlarca edinilen bilgileri analiz ederek hızlı aksiyon almaları gerekmektedir.

Kurumsal itibar ile ilgili mücadele alanlarının farkında olan Yaşar Topluluğu, iyi yönetim, iş etiği, kurumsal değerler ve toplumsal katkıyı iş planlarına doğru entegre etmeyi hedefleyen çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bu çalışmaların doğru bir yöntemle iletişimine de özel bir önem vermektedir.

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 Topluluğumuz, iç iletişim ile çalışanlarının kurumsal itibar çalışmalarının tüm süreçlerine katılımını sağlamaktadır.

Çalışanların kurumsal itibar çalışmalarına yönelik olarak sahiplik ve aidiyet geliştirilmesi, 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.

İş ünitelerinde çalışanlarımızın daha kolaylıkla görebileceği potansiyel tehditlerin kurumsal itibarla ilişkisini göstermeye yönelik çalışmalarımızla aksiyonlarımızın kısa dönemli ve savunma bazlı olmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Stratejik Planlama Yaklaşımımız

Yaşar Topluluğu 1991'den beri 5 yıllık strateji planlarını yapmaktadır. Stratejik planlar şirketlerin iş ünitelerinde oluşturulmaya başlanmakta, Genel Müdürlük ve Gruplar düzeyinde geliştirilmekte ve Holding değerlendirmesine sunulmaktadır.

Stratejik planlarımızda büyüme ve karlılık hedeflerinin yanı sıra yatırımların stratejik hedeflere erişim için önceliklendirilerek ele alınması esastır. Tüketici taleplerine uygun olarak üretimin ve pazarlamanın esnekliğinin ve öngörüsünün artırılması her zaman en önemli hedeflerden birisidir. Kurumsal yetkinlikleri, ürün geliştirme ve inovasyonu geliştirecek şekilde artırılması diğer önemli bir hedef olup stratejik önceliklerle mevcut organizasyonların uyumu sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu da insan kaynağının etkin ve verimli kullanılmasını gerekli kılmaktadır.

Şirketlerimiz kurumsal vatandaşlar olarak ekosistem sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaya, faaliyetler ve ürünlerin kaynaklar üzerinde baskı yaratmamasına, daha az atık yaratılmasına, kısacası sürdürülebilirlikte belirlediğimiz 5 öncelikli alana hizmet etmesi esastır. Bu nedenle şirketlerimiz etkileşim alanındaki toplumlara sosyal etkisinin olumlu olması çalışanlar, ortaklar, tedarikçiler, müşteriler, lokal çevre ve daha geniş toplumun refahtan faydalanması hususları iş stratejilerimiz içerisinde yer almaktadır.

Belli periyotlarla yapılan toplantılarla stratejiler olası gelişmeler dahilinde gözden geçirilmekte, gerekli revizeler yapılmaktadır. Yıllık bütçelerimizin bazını da stratejik planlar oluşturmaktadır.

Risk Yönetimi

Yaşadığımız globalleşen dünyada global risklerin belirlenmesi, bu risklere hazırlık yapılabilmesi konunun sadece bir boyutunu ele alan bir yaklaşım haline gelmiştir. Risklerin birbiri ile bağlantısı, uzun süreli trendlerin risk oluşumuna veya giderilmesine etkisi, risk yönetimini belirleyen önemli unsurlardır. Risklerin sınıflandırılması süreci birden fazla sektörde, farklı iş modelleri çerçevesinde faaliyet gösteren kurumlar için kurumların kendilerine özgü bir nitelik taşımaktadır.

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,

Topluluğumuz 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 Topluluğumuz 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 Topluluğumuz 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.

Yolsuzlukla mücadele kapsamında 25 fonksiyonda, 15 geniş ve 30 sınırlı kapsamlı inceleme gerçekleştirilmiştir.

Rapor periyodunda yolsuzlukla ilgili olarak gerek şirket gerekse çalışanları kapsayan herhangi bir yasal işlem gerçekleşmemiştir. Sadece şirketlerimizde ve üçüncü partilerde bordrolu çalışan 5 kişiye iş prensiplerimiz ve etik kurallarımız çerçevesinde ceza uygulanmıştır.

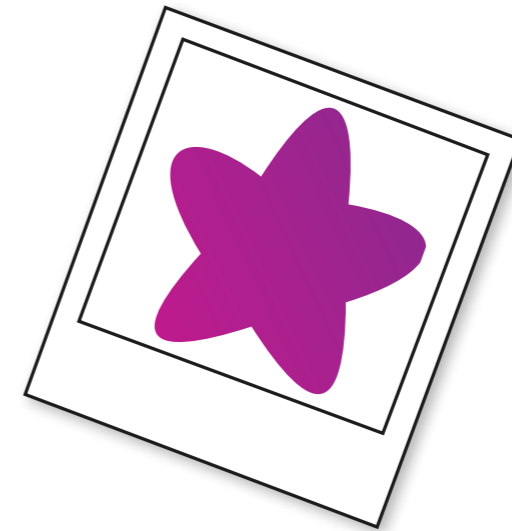
İş Etiği

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 Topluluğumuz bünyesindeki tüm çalışanlarımıza 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.

Topluluğumuz 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.



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.

Paydaşlarımız ve İletişimimiz

Yaşar Topluluğu olarak, faaliyetlerimizden doğrudan ya da dolaylı etkilenen ve karşılığında faaliyetimizi etkileyen başta çalışanlarımız, müşterilerimiz, tüketicilerimiz, iş ortaklarımız olmak üzere tedarikçilerimiz, hissedarlarımız, kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası organizasyonlar, sektörel dernekler, STK'lar, üniversiteler, yazılı ve görsel medya, paydaşlarımızı oluşturmaktadır.

Önceliklendirme yaptığımızda çalışanlarımız, müşterilerimiz, tüketicilerimiz, tedarikçilerimiz, hissedarlarımız dikkati çekmektedir.

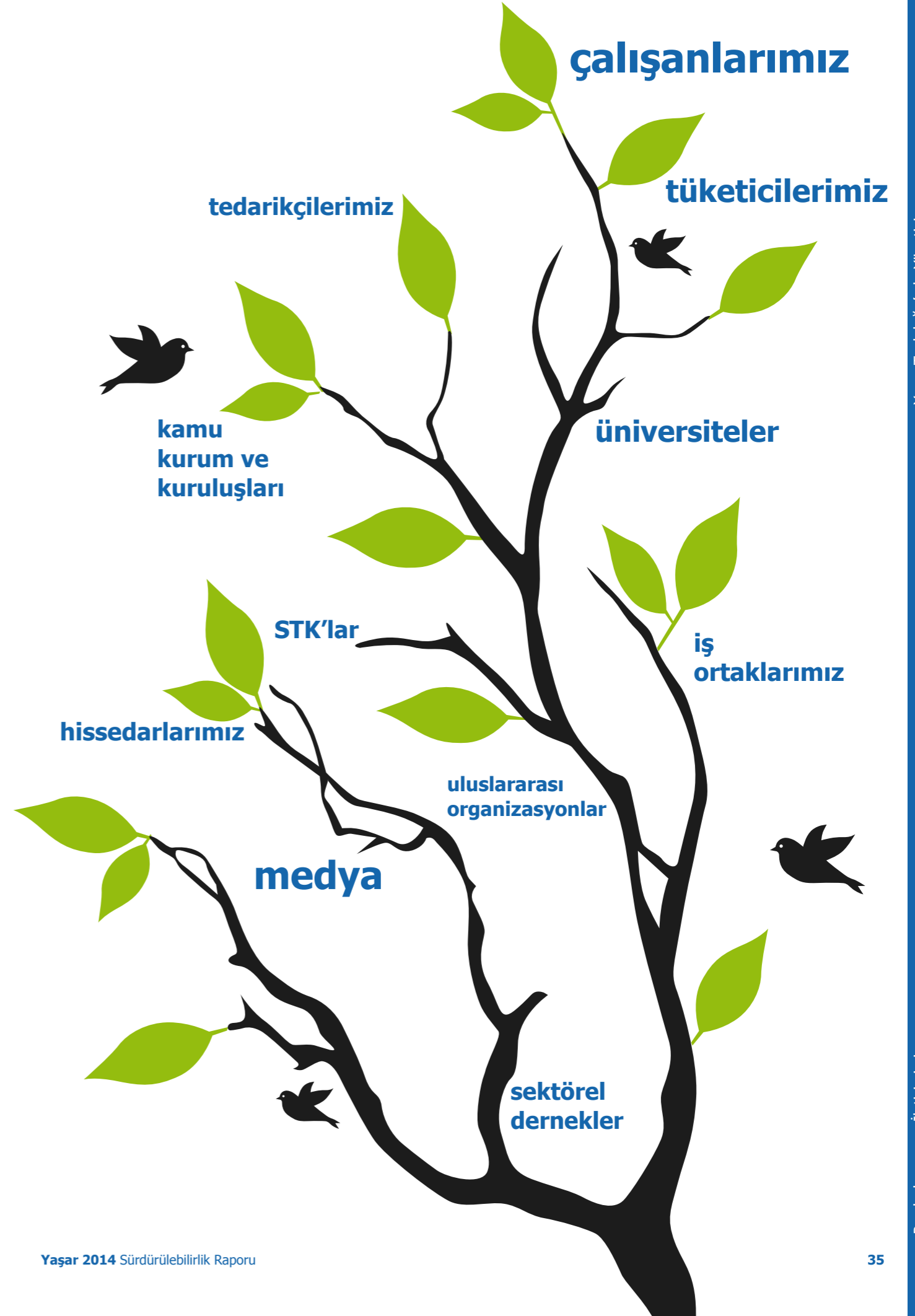
Çalışanlarımızı stratejik hedeflerimize yöneltmek amacıyla etkin ve çeşitli iletişim kanalları kullanmanın yanı sıra yetkinliklerini de arttırmak, şirketlerine bağlılıklarını yüksek tutmak için çeşitli programlar geliştirilmektedir.

Tedarikçi eğitimleri, bayi toplantıları, fabrika ziyaretleri, müşteri ziyaretleri, katılım sağlanan kongre, toplantı ve paneller, memnuniyet anketleri, sürekli telefon görüşmeleri, iletişim ve çağrı merkezine gelen taleplerin yanı sıra sosyal medya hesaplarının takibi, müşterilerimiz ve tüketicilerimizle olan önemli iletişim kanallarımızdır.

Yönetim Kurulu, yıllık plan bütçe ve stratejik plan toplantıları ayrıca genel kurullar, internet sayfalarımızda yer alan yatırımcı ilişkileri modülleri, hissedarlarımızın yatırım yapma isteğini arttırıcı faaliyetlerimizin ortaya konulduğu en önemli platformlardır.

Kamu kurum ve kuruluşları, üye olunan dernekler, iş birliği yapılan STK'lar ve üniversiteler, üyesi olunan ve/veya faaliyetleri takip edilen uluslararası organizasyonlar, faaliyet gösterilen sektördeki gelişmeleri izlemek, yasa ve yönetmeliklere tam uyum sağlamak, yeni mevzuat çalışmalarına görüş vermek için kullanılan iletişim kanallarıdır.

Yazılı ve görsel medya ile olan ilişkilerimiz ise basın toplantıları, bültenler, röportajlar çerçevesinde yürütülmektedir.



Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız

Yaşar Topluluğu sürdürülebilirlik yaklaşımı, tedarikçilerini, müşterilerini ve tüketicilerini de içine alacak şekilde tüm paydaşlarını kapsayan bir niteliğe sahiptir.

Yaşar Topluluğu'nun hedefleri ve taahhütleri, ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarıyla sürdürülebilirlik ekseninde değerlendirilerek belirlenir. Sürdürülebilirliğin iş yapma şeklimizi belirleyen ve iş süreçlerimizin ayrılmaz bir parçası olarak ele alındığı bir yapıya ulaşmak hedefimizdir.

Yaşar Topluluğu olarak büyürken topluma katkı yapmayı sürdürmek, bu amaçla çalışanlarımız başta olmak üzere insana değen faaliyetlerle daha iyi bir yaşamı kurgulamaya katkıda bulunmak ve tüm bu çalışmaları yaparken de çevresel baskımızı azaltmak sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temelini oluşturmaktadır. Yaklaşımımız, tedarikçilerimizi, müşterilerimizi ve tüketicilerimizi de içine alacak şekilde tüm paydaşlarımızı kapsayan bir niteliğe sahiptir.

Yaşar Topluluğu'nun faaliyetleriyle yarattığı değerlerin yanı sıra kaynakların korunmasına ve sürdürülebilirliğine yönelik çabaları, sürdürülebilirliği alternatif bir iş modeli olarak değil, ana eksen olarak kabul ettiğinin bir göstergesidir. Topluluğumuz, tüm bu çalışmalarını gerek faaliyet gerekse sürdürülebilirlik raporları ile paylaşmaktadır.

Şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesi çerçevesinde raporlama yapan Yaşar Topluluğu, 2007 yılında BM KİS imzacısı olarak sürdürülebilirlik çalışmalarını uluslararası kriterlerle de desteklemiştir. 2009 ve 2010 yıllarında İlerleme Bildirimi Raporları'nı ve 2011-2014 yıllarında aralıksız olarak Sürdürülebilirlik Raporları'nı yayımlayan Topluluğumuz, sürdürülebilirlik çalışmalarında sağladığı ilerlemeye paralel olarak raporlama çalışmalarını da geliştirmektedir.

Sürdürülebilirlik yaklaşımı kapsamında Topluluğumuz; "Enerji ve İklim Değişikliği", "Su Kullanımı ve Atık Su", "Kullanılan Malzeme ve Atık", "Sağlık ve Güvenlik" ve "Toplumsal Katkı" olmak üzere 5 öncelikli alan belirlemiştir.

5 öncelikli alanımız içinde yer alan Enerji ve İklim Değişikliği, Su Kullanımı ve Atık Su, Kullanılan Malzeme ve Atık, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın çevre konusundaki önceliklerini ortaya koymaktadır.

Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz

Yaşar Topluluğu, çevreyi faaliyetlerine yön veren ana unsurlardan biri olarak ele almakta, ürün ve süreçlerinin tasarımından üretim planlamaya, stok kontrolünden dağıtıma ve yatırım kararlarına kadar her aşamada kaynakların korunmasını ve çevrenin iyileştirilmesini dikkate almaktadır.

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.

Daha az kaynak kullanan ürün ve süreçlerin geliştirilmesi, enerjinin ve doğal kaynakların verimli kullanımı, toksik ve kimyasal kullanımının yanı sıra atık, atık su ve emisyonların azaltılması, çevresel risklerin etkin yönetimi, yatırım programlarının çevresel etki değerlendirmelerine göre planlanması, bu taahhütler arasında yer almaktadır. Ayrıca Topluluğumuzca iyi tarım uygulamalarının yaygınlaştırılması ve Manisa Beydere Süt-Besi İşletmesi'nde gerçekleştirilen organik tarımsal üretim yöntemiyle kimyasal gübre ve zirai ilaç kullanımının

azaltılmasına, uzun dönemde doğal kaynakların ve biyo çeşitliliğin korunmasına katkıda bulunmaktadır. Şirketlerimiz tarafından raporlanmış önemli bir sızıntı vakası da bulunmamaktadır.

Yaşar Topluluğu şirketleri yatırım yeri seçiminde organize sanayi bölgeleri başta olmak üzere sınıai faaliyetlere ayrılmış alanlara öncelik vermektedir. Bu sebeple faaliyetlerimizin koruma alanları ve biyo çeşitlilik üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Yapılan en son yatırımımız olan Şanlıurfa Süt Fabrikası ile ilgili olarak yapılacak sosyal etki analizi ile yatırımın sonuçları ölçülecek ve belirlenen ihtiyaçlara göre sosyal sorumluluk projeleri uygulanmaya başlanacaktır.

Paydaş beklentileri, teknolojik gelişmeler ve bilimsel çalışmalar da çevre yönetimi konusunda Yaşar Topluluğu için ilham verici olmakta ve yakından takip edilmektedir. Tüm Topluluğumuz şirketlerinde çevre bilincinin artırılmasına yönelik olarak eğitimler gerçekleştirilmekte, çalışanların konuya ilişkin önerileri değerlendirilmekte ve bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar iş süreçlerine yansıtılmaktadır.

Faaliyetlerini şeffaf olarak paydaşları ve kamuoyu ile paylaşan Topluluğumuz, çevresel performansını arttırmaya ve iyileştirme çalışmalarına ağırlık vermeye devam edecektir.



Örnek Uygulamalar

Pınar Süt

Pınar Süt, sahip olduğu TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesi ile çevre performansını sürekli geliştirmektedir ve bu kapsamda tesis içinde tüm birimlerde çevre etki envanteri çıkarılmış, bu envanterlerde birimlerin çevreye etkileri ve bu etkilerin şiddetleri saptanarak çevre kütükleri oluşturulmuştur. Ayrıca kurulan tedarikçi değerlendirme sistemleriyle tedarikçilerin çevre yönetim sistemleri ve işleyişi de Pınar Süt tarafından puanlandırılmaktadır.

Pınar Süt Eskişehir Fabrikası'nda mevzuatlara uyum kapsamında 5 yıllık süre ile "Hava Emisyon" konulu çevre izni alınmıştır. Ayrıca mevzuatlara uyum çerçevesinde akredite kuruluşa emisyon ölçümü yaptırılmaktadır.

Çevre görevlisi tarafından gerçekleştirilen iç denetimler kayıt altına alınarak sürekli iyileştirmeler yapılmaktadır. Bu tetkiklerin girişleri, 2015 yılından itibaren Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın açmış olduğu online sistemden yapılacaktır.

"Büyük Endüstriyel Kazalar Hakkında Yönetmelik" gereği Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na yapılan Seveso bildiri ile Pınar Süt'teki kimyasal maddelerin çevreye ve insana olası etkileri Bakanlık tarafından değerlendirilerek kuruluş seviyesi belirlenmiştir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

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

Altın Yunus

• Misafirleri enerji, su ve çevre konularında bilinçlendirmek ve farkındalık yaratmak için odalara bilgilendirme yazıları konulmuştur.

• Çocuk misafirlere çevre konulu eğitim verilmiş ve çocuklarla birlikte fidan dikimi yapılmıştır.

• Genel bilgilendirme panosuna misafirlere yönelik, çevre koruma tedbirleri, bölge haritası ve ulaşım bilgileri asılmıştır.

Enerji ve İklim Değişikliği

"Enerji ve İklim Değişikliği" kapsamında karbon ayak izi azaltımı önceliklendirilmiştir. Karbon salımına neden olan sıcak noktaları ve devamında karbon azaltım stratejisini belirleyen Yaşar Topluluğu, bir ilki gerçekleştirerek 10 şirketi için kurumsal bazda karbon ayak izini hesaplamış ve azaltım hedefini açıklamıştır.

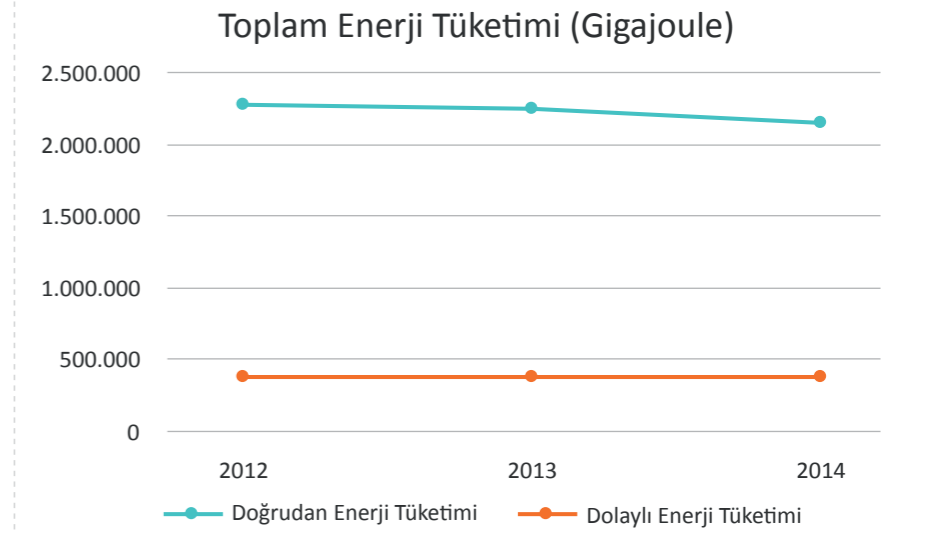
Topluluğumuz, karbon emisyonu raporlama çalışmalarında ulusal ve uluslararası kriterleri dikkate almaktadır. Altın Yunus, Çamlı Yem Besicilik, Desa Enerji, Dyo Boya, Dyo Matbaa Mürekkepleri, Pınar Et, Pınar Su, Pınar Süt, Viking Kağıt ve YBP şirketlerinin sıcak karbon noktalarının belirlenerek hesaplamaların tamamlanmasının ardından sonuçlar, ISO "14064-1 Sera Gazı Emisyonlarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Rapor Edilmesine Dair Kılavuz ve Özellikler"e göre raporlanmıştır.

Tesislerin emisyon noktalarından elde edilen sonuçlar Topluluk seviyesinde toplandıktan sonra merkezde konsolide edilmiş, verilerin standartlara uygunluğu ve doğruluğu değerlendirilmiştir. Karbon hesaplamalarının periyodik olarak takip edilmesi ve Sera Gazı Envanter Yönetimi Kalite Yönetim Sistemi

oluşturulması için Astron ile birlikte bir proje başlatılmıştır. Karbon emisyonlarının tek elden kontrol edilmesini sağlayacak sistemin kurulumu tamamlanma aşamasına gelmiş olup, 2015 yılı hesaplarında devreye alınması hedeflenmiştir.

2020 yılına kadar %15'lik azaltım hedefi belirleyen Topluluğumuz, 2014 yılı itibarıyla emisyon oranını %10,94 oranında azaltmıştır. Ulaşılan bu rakam, karbon ayak izinin azaltımı konusunda sürdürülen çalışmalarda yeni fırsatların değerlendirilmesi için teşvik edici olmuştur.

Sürdürülebilirlik yaklaşımı kapsamında iklim değişikliği ile mücadeleyi bir öncelik olarak ele alan Yaşar Topluluğu, karbon emisyonlarının azaltılması ve enerji verimliliği gibi alanlarda gerçekleştirdiği çalışmalarıyla hedeflenen sonuçlara emin adımlarla ilerlemektedir.



	2012	2013	2014
Doğrudan Enerji Tüketimi	2.274.265	2.243.113	2.142.514
Dolaylı Enerji Tüketimi	376.248	385.450	382.247



2020 yılına kadar **%15** azaltmayı hedeflediğimiz birim ton üretim başına ortalama karbon emisyonumuzu

2014 itibarıyla

%10,94

azalttık

Örnek Uygulamalar

Pınar Süt

Mevzuatlara uyum çerçevesinde Sera Gazı Emisyonlarının İzlenmesi ve Raporlanması Hakkında Tebliğ kapsamında "Sera Gazı İzleme Planı" hazırlanarak Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na bildirim yapılmıştır.

Pınar Süt Eskişehir Fabrikası'nda imalat bölümlerinde doğal aydınlatmalar yapılmaya başlanmış, mevcut armatürlerin yerine verimli armatürler takılarak elektrik tasarrufu sağlanmıştır.

2013 yılında Pınar Süt İzmir Fabrikası'nda elektrik tasarrufu sağlanması amacıyla imalathanelerde ve dış mekanlarda yer alan mevcut aydınlatma sistemleri LED aydınlatmaya dönüştürülmeye başlanmıştır. 2014 yılında LED aydınlatma dönüşümü devam etmiştir.

Pınar Süt, üretimde kullanılan enerji kaynaklarını sayaçlarla takip etmektedir. Takipler çizelgelerle belgelenmekte ve üretim bazında kullanılan enerji miktarları kıyaslanmaktadır. Bu kıyaslama ile enerji boyutları belirlenmekte, enerji etüt programları hazırlanmakta, enerji boyutlarına yönelik hedefler konulmakta ve bu hedefler periyodik olarak gözden

geçirilmektedir. Makine ve teçhizat alınırken daha önce belirlenen enerji verimlilik kriterlerine göre hareket edilmektedir.

Pınar Süt İzmir fabrikasında enerji tüketimlerinin otomatik olarak raporlandırılması için otomasyon sistemi çalışmalarına başlanmıştır. Ayrıca;

- Ekonomizer yatırımıyla buhar kazanlarında enerji tasarrufu sağlanmış ve karbon salımı azaltılmıştır.
- Soğuk hava depolarında amonyak sistemi yerine buzlu su sistemine geçilerek enerji tasarrufu sağlanmıştır.
- Yeni inşa edilen ünitelerde aydınlatma panelleri ve yüksek verimli aydınlatma armatürleri kullanılarak enerji tasarrufu elde edilmiştir.
- Yüksek elektrik sarfiyatı olan motorların yerine enerji verimliliği yüksek EFF1 elektrik motorları kullanımı yaygınlaştırılmıştır.
- Kazan brülör sistemlerinde revizyon yapılarak yakıt tasarrufu sağlanmıştır.
- Yeni yatırım döneminde enerji verimliliği yüksek, çevre dostu ve karbon salımı düşük yeni nesil UHT sistemi ve makinelerine yatırım yapılmıştır.

- Atık kondens ısısı kullanılarak ısıtılan yoğurt inkübasyon odası sayesinde elektrik enerjisinde tasarruf sağlanmıştır.

Pınar Süt üretim merkezlerinde günlük üretim hattı verimlilik ölçümleri gerçekleştirilmektedir. Bu ölçümler haftalık, aylık ve yıllık bazda konsolide edilerek kayıt altına alınıp, deneme ve analizler ile periyodik olarak değerlendirilmektedir. Verimlilik kayıplarına neden olan faktörlerin giderilmesi ve mevcut verimlilik değerlerinin iyileştirilmesi hedefleriyle anlık ve uzun vadeli eylem planları oluşturulmaktadır.

İş güvenliği ve enerji tasarrufuna yönelik ünitelerde ihtiyaç duyulan sıcak su için merkezi sıcak su sistemi kurularak sıcak su hattı çekilmiştir.

Farkındalık yaratmak için Enerji Operasyonel Maliyet İyileştirmesi Öneri Haftaları gerçekleştirilmiştir.

Termal kamera ile ısı kayıp noktaları tespit edilmiş, izolasyon çalışmaları yapılarak ısı kayıpları azaltılmıştır.

Pınar Et

2014 yılında fabrika genelinde toplam doğalgaz tüketimimiz 3.922.835 Sm³ olup, elektrik tüketimimiz 31.132.290 kWh'dir. Enerji kullanım değerleri aylık olarak takip edilerek

değerlendirilmekte olup yapılan yatırım ve iyileştirmeler sonucunda birim ürün başına enerji kullanımında önemli tasarruf sağlanmıştır.

Gerçekleştirilen projeler ile fabrikamızdaki üretim süreçlerinin iyileştirilmesi sonucunda 2014 yılında doğal gaz tüketimlerimizde birim ton ürün başına %6,5 düşüş sağlanmıştır.

Enerji verimliliği konularında gerçekleştirilen çalışmalar çerçevesinde 2013 yılında 599 olan birim ürün başına emisyon değeri, 2014 yılında 566 kgCO₂'e/ton'a indirilmiştir.

Pınar Su

Aydın - Bozdoğan Madran Tesisi

2014 yılında birim ürün için harcanan enerji bir önceki yıla göre 4,21 kWh/ton düşürülmüştür. Bunda en büyük etken hat verimliliklerinin artması olmuştur. Hat verimliliği 2013 yılında %80,08 iken, 2014 yılında %6,2 iyileşme sağlanarak %85,05 olarak gerçekleştirilmiştir.

LNG tüketimi ise bir önceki yıla göre artış göstererek 49.850 ton/yıl'dan 70.140 ton/yıl'a yükselmiştir. Tüketimdeki artış cam damacana üretiminin %60 oranında artmasından

kaynaklanmaktadır. 2015 yılında yine verimlilik arttırmaya yönelik projelere yer verilecek olup, damacana hat verimliliğinin artırılması için Yalın 6 Sigma yeşil kuşak projesi yürütülmesi planlanmaktadır.

Isparta Eğirdir Dolu Tesisi

2013 yılına göre üretim kapasitemiz %19'luk artış göstermiştir. Enerji tüketimi de %8 düşmüştür. Mevcut iki adet sürücüsüz kompresörümüz, sürücü tip bir adet kompresör ile değiştirilerek daha verimli enerji çekişi sağlanmıştır. Ayrıca şişirme basınçları ve ısıtma tüneline preformların kalış süreleri düşürülerek enerji verimliliği artırılmıştır.

Isparta tesisi yardımcı tesislerde kullanılan pet şişirme kompresörleri, toplam kurulu gücün yaklaşık %45'ini tüketmektedir. Literatüre göre kompresör basıncını %30 civarında düşürmekle elektrik motorunun çekeceği gücü %12 civarında azaltmak mümkündür. Bir dizi iyileştirme projesi kapsamında yapılan çalışmalar ile 5-10 lt pet şişirme makinasında 32 bar'dan 29 bar'a ve 0,5-1,5 lt pet şişirme hatlarında 32 bar'dan 22 bar'a düşerek elektrik enerjisinde %10'a yakın tasarruf sağlanmıştır.

Sakarya Hendek Dolu Tesis

Yeni PET makinelerinin devreye alınması ile enerji kullanımı ton başına 3 kW düşmüştür. Damacana üretiminin değişmemesi nedeni ile elektrik tüketimi aynı kalmıştır.

Yeni hatların kurulumu sonrasında toplam ekipman verimliliğinin artırılmasına yönelik çalışmalarla enerji kullanımında azaltım çalışmaları devam etmektedir.

Sakarya tesis Sidel SBO10 ve Isparta tesis Sidel SBO8 şişirme makinesi fırınları, Sakarya'daki tesiste bulunan yeni nesil Universal 2 serisi ecoven fırına benzetilerek modernize edilmiştir. Prefrom şartlandırmasında her bir makine için %30'a yakın enerji tasarrufu sağlanmıştır. Bu modernizasyon projesi ile 20 kadar yedek parça kalem sayısı azaltılmış ve stok yönetimi yalınlaşmıştır.

Çamlı Yem Besicilik

Yem İşletmesi'nde yüksek verimli elektrik motorları ve soğutucu fanlarında değişken devirli kontrol kullanılarak 76.680 kWh tasarruf sağlanmıştır.

Deniz Ürünleri İşletmesi ile Süt Besi İşletmesi'nde led projektör ve yüksek verimli armatür kullanılarak elektrik tüketiminde

44.200 kWh iyileşme sağlanmıştır.

Kanatlı Üretim İşletmesi'nde ısıtma sistemlerinde dijital kontrollü ısıtıcılar kullanılarak kömür tüketimi %20 azaltılmıştır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

Enerji Yönetim Sistemi kapsamında basit işletme önlemleri, proses iyileştirme ve ikame projelerden oluşan proje havuzu, tüm çalışanların katkıları ile oluşturulmuştur. "Enerji Verimliliğine Özel Operasyonel Maliyet İyileştirme Haftası" düzenlenmiştir.

2014 yılında enerji verimliliği ile ilgili 18 öneri gelmiştir. Bu önerilerin %40'ı kabul edilerek hayata geçirilmiştir.

Manisa Organize Sanayi Bölgesi'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 harcanan elektrik enerjisinden de tasarruf edilmektedir.

Viking Kağıt

Sera Gazı Emisyonlarının İzlenmesi ve Raporlanması Hakkında Tebliğ kapsamında "Sera Gazı İzleme Planı" oluşturulmuş ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na bildirim yapılmıştır.

İkinci kağıt makinesinin kurutma sistemine, kurutma rejimini otomatik olarak ayarlayan otomasyon sisteminin apliance edilmesi ile davlumbaz kaynaklı kurutma enerjisinde ton kağıt başına %20 tasarruf sağlanmıştır. Bu uygulamanın kısa adı ABC (Advantage Balance Control)'dir ve dünyada ilk olarak Viking Kağıt'ta uygulanmıştır.

Altın Yunus

- Jeotermal ile otel ısıtma ve sıcak su üretimi devam etmektedir.
- Çocuk misafirlere enerji konulu eğitim verilmiştir.
- Dünya saati uygulamasıyla (earth hour) farkındalık yaratmak amacıyla 21:00-22:00 arasında ışıklar kapatılmıştır.

Yalın 6 Sigma Uygulamaları

Verimlilik ve kaynak kullanımı konusunda Yalın 6 Sigma uygulayan şirketlerimizde projelerimiz seçilirken enerji tasarrufu, süreç dizaynı, fire-maliyet optimizasyonları gibi

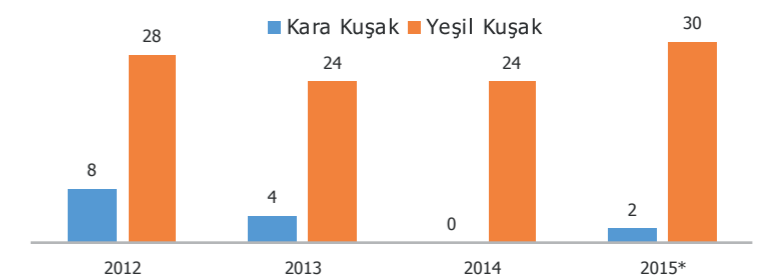
başlıklara öncelik verilmektedir. Söz konusu projeler yöneticiler tarafından şirket stratejileri ile paralellik gösterecek şekilde önerilir, önceliklendirilir ve proje liderleri atanır.

2013-2015 yıllarında aktif olarak 4 Uzman Kara Kuşak, proje süresince yönetimin beklentileri ile proje liderleri arasında köprü görevi görmekte, metodolojinin uygun araçlar ile hayata geçmesini ve çalışmaların eş güdümlü, zaman planına göre yürütmesini sağlamaktadır. Gıda ve İçecek Grubu genelinde 2014 yılı projelerinden finansal kazançlar haricinde, elektrik ve doğal gaz kullanım miktarlarında

iyileşme hedefleyen projelerde yaklaşık 80.000 kWh/yıl elektrik kullanım tasarrufu sağlanmış ve 2.500 ton buhar kullanımı azaltılmıştır.

2015 yılında Yaşar Holding Gıda ve İçecek Grubu şirketlerinde uygulanmakta olan Yalın 6 Sigma proje döngüsüne, tarım şirketimiz Çamlı Yem ve bünyesindeki Pınar Deniz İşletmesinin de 10 proje ile katılması planlanmaktadır. 2015 yılı proje hazırlık döneminde özellikle enerji tüketimlerinin azaltılmasını ve iş ünitelerinde verimlilik artışını hedefleyen projelere öncelik verilecektir.

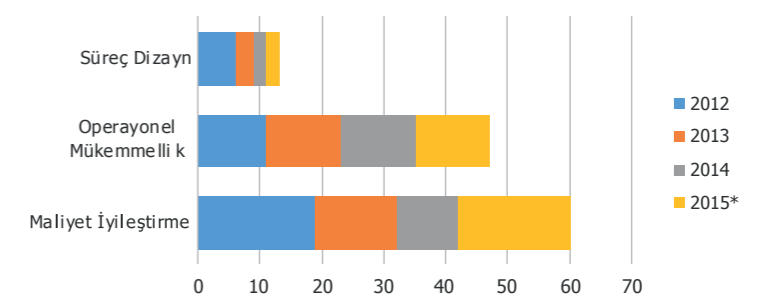
Proje Sayıları



*2015 yılı beklenen proje sayılarıdır

Proje tipi YK-Yeşil Kuşak , KK- Kara Kuşak
2014 yılında Pınar Su şirketimiz proje uygulama dönemini, yılın ikinci yarısına bıraktığı için gerçekleşen proje sayısı beklenenin 7 proje fazlası olarak gerçekleşmiştir.

Yıllara Göre Proje Ana Grup Dağılımları



*2015 beklenen

Su ve Atık Su

Karbon Ayak İzi Ekipleri, Karbon ve Su Ayak İzi Ekipleri olarak yeniden tanımlanmıştır. Her şirket için Karbon ve Su Ayak İzi Yöneticisi ve Uzmanları belirlenmiştir.

Dünya'nın yüzey alanının yaklaşık dörtte üçü sularla kaplı olmasına rağmen insanların tüketimine uygun temiz su kaynakları azalmaktadır. Bilinen su kaynaklarının %1'den daha azı insan kullanımına uygundur. Türkiye de temiz su kaynakları açısından zengin bir ülke olmamakla birlikte, tatlı su kaynakları da düzenli bir şekilde dağılmamıştır. Ülkedeki kullanılabilir tatlı su potansiyelinin %53,7'si 25 havzanın 5'i tarafından karşılanmaktadır. Bu sebeplerden dolayı kişi başına ve birim üretim başına su kullanımının azaltılması ve kullanılabilir su miktarının artırılması gerekmektedir.

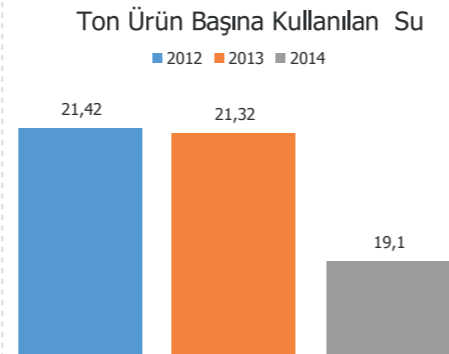
2013 yılında Sürdürülebilirlik Komitesi'nin çalışma programına "su ayak izi" çalışmalarını dahil eden Yaşar Topluluğu, 2014 yılında şirketlerinin su ayak izi hesaplamalarının tamamlanması için eğitimleri başlatmıştır. Eğitim çalışmalarının öncesinde tüm şirketlerde su anketi yapılmıştır. Bu anket sonucunda su ve atık su yönetimi için oldukça değerli verilere ulaşılmıştır. 2014 yılında su ayak izi hesaplamalarının tamamlanması ile birlikte 2015 yılı içinde raporlanması öngörülmektedir. Ayrıca bu çalışmalar Su Verimlilik ve Risk Değerlendirme Raporları'nı da içermektedir. Bu anlamda faaliyette bulunan coğrafyada

su risk değerlendirmesi yapılması sektörümüz için bir ilktir. Su ayak izi çalışmalarının raporlama kapsamında yer alan diğer tesislere yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Örnek Uygulamalar

Pınar Et

Üretim süreçlerinden ve sosyal alanlardan çıkan tüm atık sular, fabrikada bulunan fiziksel, kimyasal ve biyolojik atık su arıtma tesisimizde arıtılmaktadır. Atık suyun kalitesi periyodik olarak bağımsız laboratuvarlarda ve kendi laboratuvarımızda ayda 2 kez analiz edilmekte ve yönetmelik şartları sağlanmaktadır. Ton ürün başına su tüketimimiz 2013'e göre 2014 yılında %10,3 azaltılarak 19,1 m³/ton'a düşürülmüştür.



Altın Yunus

Bahçe sulamada atık su arıtmadan çıkan su ile sulama sürdürülmektedir.

Kullanılan Malzeme ve Atık

Kullanılan malzemelerin tekrar kullanılabilirlik ve geri dönüştürülebilirlik özelliği dikkate alınmaktadır. Değerlendirilebilir nitelikteki atıkların geri dönüşümünün ve geri dönüştürülmüş materyallerin ikincil ham madde olarak kullanımının, azalan doğal kaynakların verimli kullanılmasındaki en etkili çözümlerden biri olması nedeniyle özellikle endüstriyel atıkların geri dönüşümü konusunda inovatif çalışmalar yapılmaktadır. İşletmeler atık yönetimi uygulamalarını sürekli güncellemekte ve organizasyonlarında farkındalık oluşturacak eğitimlerle atık yönetimi sürecini desteklemektedirler.

Yaşar Topluluğu, ambalajın tasarım aşamasından başlayarak üretim ve kullanım sonrasında en az atık üretecek ve çevreye en az zarar verecek şekilde ambalaj malzemesi kullanmaktadır. Ambalaj atığını bir ekonomik değer olarak kabul etmektedir.

Topluluğun birçok şirketi, ambalaj atıklarının geri kazanımı ve toplanması için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından onaylanmış lisanslı kuruluşlarla çalışmaktadır. Bu şirketler, sözleşmeler çerçevesinde hazırlanarak Bakanlığa sunulan ambalaj atıkları yönetim planını izlemektedir.

Topluluğumuz şirketlerinden Pınar Su'nun kurucu üyesi olduğu Çevre Koruma ve Ambalaj

Atıklarının Değerlendirme Vakfı (ÇEVKO), ambalaj atıklarının geri kazanımı ve değerlendirilmesi çalışmalarında Yaşar Topluluğu'nun çözüm ortağıdır. Bu iş birliği ile sadece ambalaj atıklarının geri kazanımı değil, aynı zamanda toplumda tüketim alışkanlıklarının bilinçli şekilde sürdürülmesinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Topluluğumuz, değer zincirinin tamamında daha az kaynak kullanımı ve daha fazla geri dönüşümü sağlayacak çözümler üzerine çalışmalarını sürdürmektedir.

Yıllara Göre Geri Kazanım Miktarı (%)

Ambalaj Türü	2012	2013	2014	2015*
Kağıt-Karton	40	42	44	48
Plastik	40	42	44	48
Cam	40	42	44	48
Metal	40	42	44	48
Ahşap		5	5	5

(*) Planlanan

Örnek Uygulamalar

Pınar Süt

Proses faaliyetleri sonucu ortaya çıkan organik ve evsel atıklar, tesis içerisinde bulunan yasal şartlara uygun depolama alanlarında tutulmakta ve bertarafının sağlanması adına büyükşehir belediyesinin depolama sahalarına gönderilmektedir.

Aynı şekilde, üretim ve kullanım faaliyetleri sonucunda oluşan atıklar lisanslı atık bertaraf tesislerine, geri dönüştürülebilen atıklar ise lisanslı geri dönüşüm firmalarına gönderilmekte ve bu atıkların ekonomiye geri kazandırılması sağlanmaktadır.

Yıllık oluşan atıklar ve ambalaj atıkları ile ilgili olarak Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na bildirim yapılmaktadır.

Ayrıca "Atık Yönetimi Genel Esaslarına İlişkin Yönetmelik" gereği "Tehlikeli Atık Mali Sorumluluk Sigortası" yaptırılarak tehlikeli atıkların toplanması, taşınması, geçici ve ara depolanması, geri kazanımı,

yeniden kullanılması ve bertarafı faaliyetlerinde bulunanlara, faaliyetleri nedeniyle oluşacak bir kaza dolayısıyla üçüncü şahıslara ve çevreye verebilecekleri zararlara karşı tedbir alınmıştır.

Pınar Et

İleri işlenmiş ürünler bölümünde 2013 yılında %3 olarak gerçekleşen plastik atık fire oranı, 2014 yılında %2,34'e indirilmiştir.

2014 yılında lisanslı geri kazanım şirketlerine gönderilen atık miktarı ise %60,05 olarak gerçekleşmiştir.

Tüm atıklar içerisinde tehlikeli atık miktarı 2013 yılında %0,50 iken, 2014 yılında %0,44'e düşmüştür.

Harmandalı Katı Atık Merkezi'ne düzenli depolama için gönderilen arıtma çamurları, Haziran ayından itibaren lisanslı atık dönüşüm şirketine gönderilmeye başlanmıştır.

Atık pillerin toplanması için kampanya başlatılmış, her 10 atık pil getiren çalışan adına

1 fidan dikileceği belirtilmiştir. Haziran ayına kadar toplanan 1.300 atık pil için Orman Bölge Müdürlüğü aracılığı ile 130 adet fidan dikilmiştir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

OMİ projesi sayesinde 2014 yılında kazanların temizliğinde kullanılan solventin geri kazanımı ile yıllık solvent tüketimimizde 28.896 kg iyileşme sağlanmıştır.

Viking Kağıt

Tehlikeli atık kapsamında yer alan yardımcı malzeme ambalajlarının yeniden kullanımı için 3 tedarikçi ile depozito uygulaması başlatılmıştır. Boşalan yardımcı malzeme bidonları/ varilleri tekrar dolum için firmaya iade edilmektedir.

Tehlikesiz atık geçici depo alanının yeri değiştirilerek atık oluşum noktalarına yaklaştırılmıştır. Böylelikle atıkların depoya taşınma mesafesi kısaltılarak olası riskler bertaraf edilmiştir.

İşletmemizin De-Ink tesisinde 2014 yılında geri kazanımı yapılan atık kağıt miktarı 28.670 tondur. Bu miktarda kağıt geri kazanılarak ekonomiye katkı sağlanmıştır. Geri kazanılan atık kağıdın kağıt hamuru karşılığı 306.000 ağaçtan elde edilen saf selüloza eşittir.

Altın Yunus

Otelimizin koridor alanlarına atık pil ve geri dönüşüm kutuları konulmuştur.

Tehlikeli ve Değerlendirilebilir Atık Miktarları 2014

kg	Tehlikeli	Değerlendirilebilir
Pınar Et	24.560	3.205.150
Çamlı Yem Besicilik	415	376.030
Viking Kağıt	30.825	308.464
Pınar Süt	44.120	5.412.490
Dyo Boya	5.520.626	1.124.610
Dyo Matbaa Mürekkepleri	707.500	201.420

Ürün ve Hizmet Sorumluluğumuz

Yaşar Topluluğu olarak ürün ve hizmet sorumluluğunu sadece mevzuata uygunluk açısından değil, iş stratejimizin bütünleyici bir parçası olarak ele almaktayız. Yönetim sistemleri ile iş yapma mükemmeliyetimizi artırırken nihai hedefimiz müşteri ve tüketicilerimizin yaşamına değer katarken memnuniyetlerini de en üst seviyeye çıkarmaktır.

Ürün ve hizmetlerimizin pazarlanmasında ilgili mevzuata uygun faaliyet gösterilmektedir. Ürünlerimizin reklamları ve diğer pazarlama iletişim araçları ile tüketicimize tanıtımı yapılırken, toplumsal sorumluluk bilinci ile hareket edilmektedir. Üyesi bulunduğumuz "Reklam Verenler Derneği" içinde uluslararası uygulamalara paralel Reklam Öz Denetim Kurulu İlkeleri'ne uyulmaktadır. Böylece reklam veren-reklam ajans-mecra üçlüsünün katılımı ile reklamlarımızın yasal, ahlaki, doğru ve dürüst olması yolunda proaktif çabamız devam etmektedir.

Gıda ürünlerimizle ilgili bilgilerin etiket aracılığıyla tüketicilerimizle paylaşılması Türk Gıda Kodeksi Etiketleme Yönetmeliği hükümlerine tabidir. Söz konusu Yönetmelik hükümleri ve Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından çıkartılan Etiketleme Kılavuzu, bir gıda ürünü etiketinde bulunması gereken bilgileri kesin bir şekilde belirlemektedir. Tüm ürün etiketlerimizde söz konusu kurallara uygunluğumuz tamdır.

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.

Yönetim Sistemlerimiz

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 Bel.	OHSAS 18001	●	●	●	●	●					
Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarı Akreditasyonu	ISO 17025	●									
Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Bel.	ISO 10002			●	●	●					
Enerji Yönetim Sistemleri	ISO 50001	●	●		●	●			●		
Uygunluk Değerlendirmesi- Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar İçin Genel Şartlar	TS EN ISO/IEC 17024				●						
Otomotiv Sektörü ve Yan Sanayi Kalite Yönetim Sistemi	ISO 16949				●						
Organik Tarım Müteşebbis 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								●		
ECOCERT	EOS								●		
GLOBALG.A.P. Aquaculture Standard									●		
SAI Global		●									

Tüketicilerimizin Yaşamına Kattığımız Değer

Müşteri ve Tüketici 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, Topluluğumuz kültüründen bağımsız düşünülecek kavramlardır.

Pınar İletişim Merkezi (PİM)

"Önce tüketicilerimiz ve müşterilerimiz" ilkesi, Pınar'ın tüm birimleri ile tüketicileri ve iç ve dış müşterilerinin ihtiyaçlarını hızlı ve doğru algılayıp onların daha iyi bir yaşama yönelik değişen beklentilerini karşılamada çevik, proaktif ve yenilikçi bir yaklaşım içinde olmasını gerektirmektedir.

Tüketici odaklı çalışma prensibini benimseyen Pınar, tüketicilerinden gelen istek ve önerileri titizlikle incelemekte ve dikkate almaktadır. Türkiye'nin her yerinden alan kodu

çevirmeden aranabilen 444 76 27 no'lu Pınar İletişim Merkezi (PİM)'ne gelen müşteri talep ve şikayetleri haftanın yedi günü 07:00-23:00 saatleri arasında operatörler tarafından canlı olarak yanıtlanmakta, iletilen konular hakkında tüketicilere en kısa sürede bilgi verilmektedir.

PİM çağrı karşılama başarı oranı %90'dır ve çağrılarının %92'si 15 saniye içinde cevaplanmaktadır. PİM Twitter hesabıyla ise sosyal medya üzerinden gelen istek ve öneriler incelenerek tüketicilere dönüş yapılmaktadır. İletişimde bulunulan tüketicilere yapılan memnuniyet anketi aracılığıyla PİM'in hizmet seviyesi düzenli olarak ölçülmektedir. 2014 yılında PİM'e ulaşan tüketicilerle gerçekleştirilen memnuniyet anketinin sonuçlarına göre müşteri memnuniyeti oranı %89'dur.

Ayrıca Twitter'dan kurumsal hesaba görüş ve öneri iletmek amacıyla ulaşan tüketicilere yönelik açılan twitter.com/InfoPinar adresli resmi Twitter hesabından da tüketicilerin istek, ihtiyaç ve önerileri PİM tarafından takip edilerek çözüme kavuşturulmaktadır.

YBP

Yönetim sistemleri kapsamında Avrupa Kalite Yönetim Vakfı (EFQM) Mükemmellik Modeli çalışmaları içerisinde, müşterilerle ilgili sonuçlar başlığı altında YBP'de müşteri memnuniyeti anketi uygulamalarına geçilmiştir.

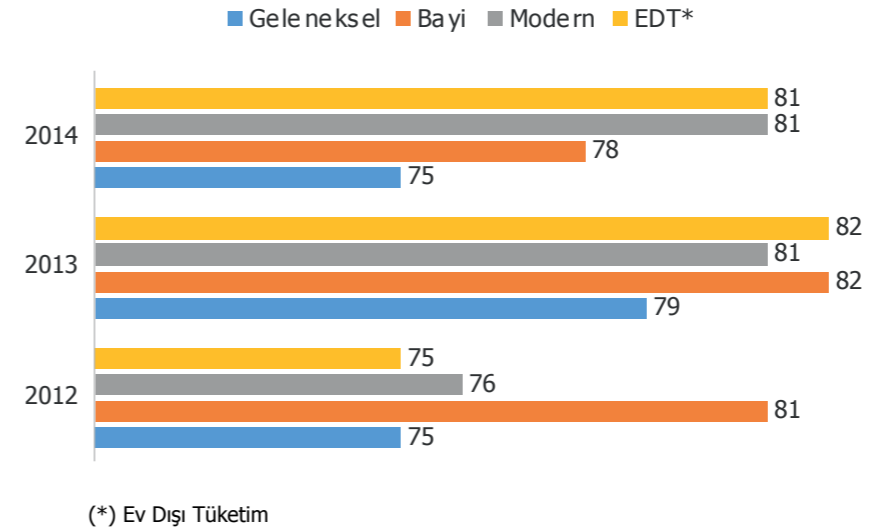
EFQM ödülü puanlamasında %20 ağırlığa sahip olan müşteri

memnuniyeti kriteri için bu yıl dördüncüsü yapılan YBP Müşteri Memnuniyeti Anketi çalışması tamamlanmıştır. %95 güven temsiliyetinde olan proje kapsamında 2.830 YBP müşterisine kapalı zarf sistemi ile anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre müşteri memnuniyetini arttırmaya yönelik önerilerin alınması ve uygulanmasına yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.

Bayi Portal - Öneri Şikayet Sistemi

2014 yılı Haziran ayı itibarıyla resmi olarak kullanılmaya başlanan ve Yaşar Topluluğu'nun bayilerle iletişimini sağlayan Bayi Portal'ı içerisinde yer alan menülerden olan "Öneri ve Şikayet Sistemi" ile bayilerden gelen istekler sistem üzerinde toplanmaktadır. Bayilerden gelen istekler operatörler tarafından ilgili departmana iletilmekte ve konularında uzman çalışanlar tarafından en fazla 48 saat içinde değerlendirme ve gerekli bilgilendirmeler tamamlanarak bayilere geri dönüş yapılmaktadır. İsteğin girişi ve sonlandırılmasına kadar olan süreçte bayilere aşamalarla ilgili otomatik mail ile bilgilendirme yapılmaktadır. 2014 yılında sistem üzerinden toplam 200 istek gelmiş ve değerlendirilmiştir.

Müşteri Memnuniyet Anketi



Bayi Kanal Rehberi

Bir bayinin "Kuruluş", "Canlı Hayat" ve "Kapanış" aşamalarındaki operasyonlar, kritik göstergeler, kullanılan sistemler ve prosedürler olarak tüm iş süreçleri "YBP Bayi Kanal Rehberi" adındaki kitapçıkta konsolide edilmiştir. Rehber; YBP satış ekibi, satış muhasebe, depo ve iş yönetimi sistemleri departmanlarını temsilen oluşturulan bir grupla hazırlanmıştır. Ana konu başlıklarına ait süreci özetleyen "Süreç Şemaları" bulunmaktadır. Şefler bu şemaları kullanarak da duruma göre atacağı adımları görebilecek, yapılacak tüm işlerin sırasına hakim olabilecek ve tıkanan süreçler için adımları takip ederek çözüm sağlayabilecektir. Eylül 2014'te kitapçık basılarak 9 bölgede yaklaşık 100 bayi şefine, ilgili fonksiyonlara ve yöneticilere ulaştırılmıştır.

Yıllık Anlaşmalar

YBP'nin ulusal zincir müşterileri ile sene başında planlanan iskonto ve iskonto harcamalarına ait sözleşmelerin sisteme alınması, bütçelenmesi, onaylanması ve yıl içerisinde takibinin sağlanmasına yönelik geliştirilen yönetsel bir süreç kurgulanmış ve rapor oluşturulmuştur. Söz konusu raporlama sayesinde yıl

içerisinde ilgili noktaya planlanan ve gerçekleştirilen aktivitelerin takibi sağlanarak daha etkin bir bütçe yönetimi mümkün hale getirilmiştir. Bu rapor, SAP'ye aktarılacak provizyon rakamlarına tahmini bir baz oluşturmaktadır. Böylece müşterilerle yapılan anlaşmaların sistem üzerinde takibi ile müşteri karlılığı, verimlilik ölçümü daha sağlıklı yapılabilmektedir.

Otonom

TÜBİTAK destekli olarak 2013 yılında YBP genelinde başlatılan Android tabanlı Otonom projesinin 2015 yılında canlı hayata başlaması planlanmaktadır. YBP genelinde 144 sıcak satış personeli ile 178 ön sipariş personeli 3G destekli tablet bilgisayarlar ile sahada satış yapmakta veya sipariş almaktadır.

2015 yılı Mayıs ayından itibaren YBP bayileri de Otonom projesi kapsamında tablet bilgisayarlar ile satış faaliyetlerinde bulunmaya başlayacaktır.

Çamllı Yem Besicilik

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

Dyo Boya

Dyo'nun yeni mobil uygulaması "Düşle Yap Olsun" kullanıcılarının hayatını kolaylaştıran eğlenceli bir uygulamadır. Boyama ve dekorasyona ait üç farklı uygulamayı tek çatı altında toplayan bu mobil uygulama IOS ve Android tabanlı geliştirilmiştir. İlk bölüm olan Dyorum'da dekorasyon ve boya ipuçları hakkında bilgiler yer almaktadır. İkinci bölüm Dyoskop ile herhangi bir renk Dyo kartelalarındaki en yakın renklerle eşleştirilmektedir. Üçüncü bölüm Dyo Stüdyo ise kullanıcıların evlerinin veya herhangi bir yerin fotoğrafını çekip duvarlarını boyayabilecekleri fotoğrafları sosyal medya aracılığı ile paylaşmalarını mümkün kılmaktadır.

Türkiye çapındaki Dyo bayileri ve ustalar, Tüketici Danışma Hattı, www.birbilenesorun.com.tr web sitesi gibi birçok farklı kanalda yürütülen geniş çaplı araştırmanın 2014 sonuçları, müşteri memnuniyeti oranının

%97 olduğunu ortaya koymuştur.

Sanayici Müşteriler Memnuniyet Anketleri, Mobilya Boyaları Kullanıcı Anketleri ve Oto Tamir Boyaları Kullanıcı Anketleri ile müşteri memnuniyeti sürekli olarak takip edilmektedir. Bu anketlerin analizi sonunda yeni ürünler pazara sunulmuş, müşteri memnuniyetinin sürekli artırılması için gerekli aksiyonlar alınmıştır.

Boya sektöründe ilk TS ISO 10002:2006 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistem Belgesi'ni alan Dyo, aynı zamanda sektörde EFQM Mükemmellik Modeli'ni uygulayan ilk şirkettir.

Müşteri odaklı yaklaşımın bir parçası olarak yürütülen çalışmalar, ürün ve hizmet kalitesinde sürekli iyileştirmeyi amaçlamaktadır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

2014 yılı Müşteri Memnuniyeti sonucunda memnuniyet oranımız %90 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılında ilk defa Toplumsal Algı Anketi uygulaması yapılmıştır. Paydaşlarımıza gönderilen anket için Yaşar Üniversitesi ile iş birliği yapılmış ve %80 oranında memnuniyet yönünde algılama olduğu görülmüştür.

Ar-Ge ve Teknik Destek bölümlerimizin müşterilerimize yönelik verdiği eğitimler hızla

devam etmektedir.

Müşterilerin kişisel gizliliğinin ihlalleri ve müşteri verilerinin kaybedilmesi ile ilgili şikayet bulunmamaktadır.

Müşteri Bilgilendirme Otomasyonu ile müşterilerimize gönderdiğimiz ürünlerin, fabrikadan çıkışı gerçekleştiği anda otomatik e-postalar ile bilgilendirme yapılmaktadır. Bu bilgilendirme ile ürün, miktar, nakliye firması ve nakliye aracı gibi bilgiler anında paylaşarak müşterinin operasyonel süreçlerinin de daha verimli yönetilmesi sağlanmaktadır.

Altın Yunus

2014 misafir memnuniyet oranımız %88,44 olarak gerçekleşmiştir.

Toplumla İlişkilerimiz

Çalışanlarımız

Yaşar Topluluğu şirketlerinin ekonomik hayatları ile toplum arasındaki ilişkinin doğru kurulması başarı için elzemdir. Operasyonların etkin işleyişi ile sosyal faktörler arasında doğru kurgulanan bağlantı; çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler ve tüketiciler başta olmak üzere tüm paydaşlarla uzun dönemli iyi ilişkilerin kurulmasını ve sürdürülmesini mümkün kılar.

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. Topluluğumuz 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 2014 yılında 36.531 kadın ve 52.834 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 2014 yılında 4. kez almıştır.

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

Topluluğumuz 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 Topluluğumuzun tüm şirketlerinde oryantasyon sürecinin aynı şekilde yürütülmesi amacıyla "Oryantasyon Prosedürü" yayımlanmıştır.



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 alınamaz 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 çalışanlarımızın da onayı alınarak fazla çalışma yapılabilmektedir. Bu tür durumlar, Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde düzenlenmekte ve ücretler yine Kanun'da belirlendiği şekilde ödenmektedir.

Topluluğumuz 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

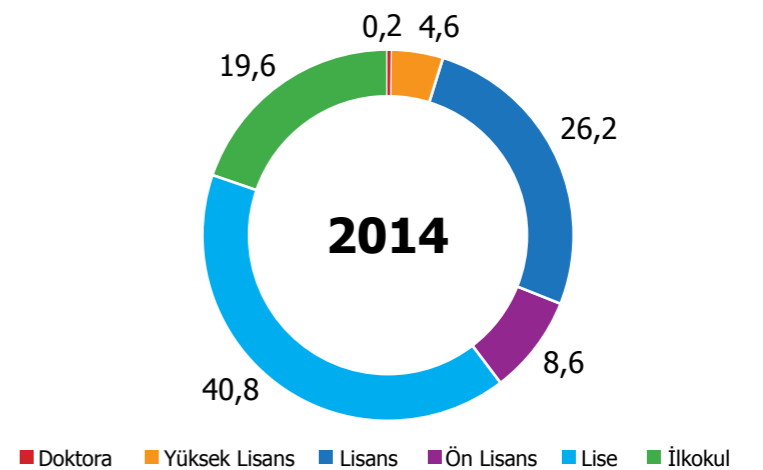
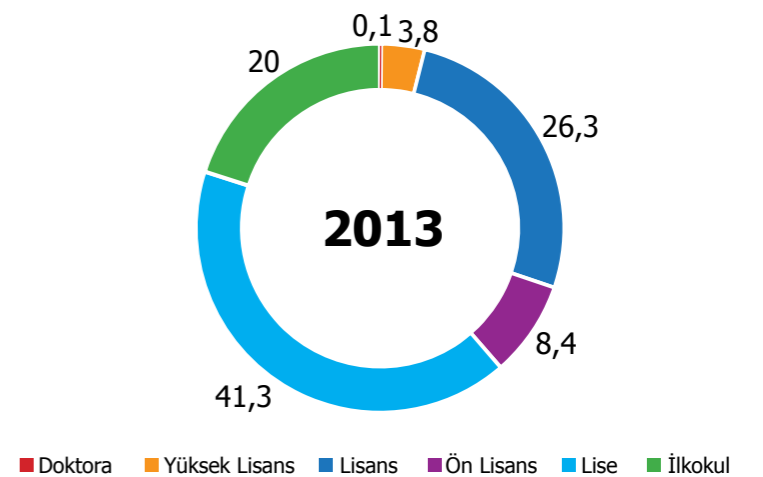
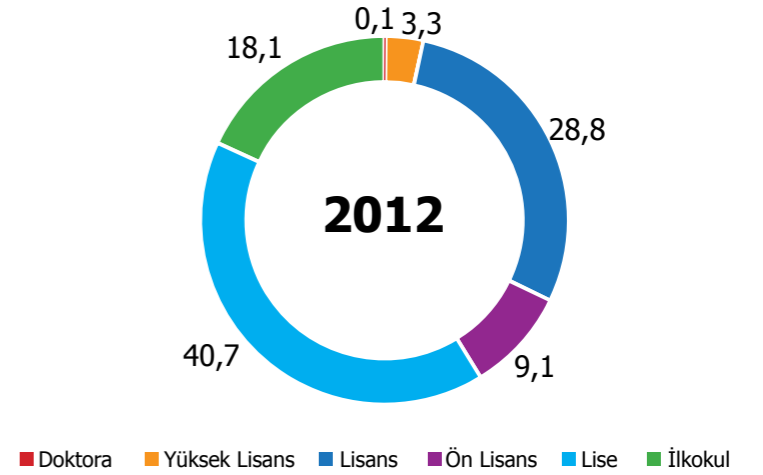
Yaşar Topluluğu, engellilerin topluma uyum sağlamasına ve kamusal alanda daha fazla yer bulmasına önem vermektedir. İnsan kaynakları yönetiminde engelli personel istihdamına yönelik çalışmalarını sürdüren Topluluğumuz, yasanın öngördüğü oranlarda engelli istihdamı sağlamaktadır. Yaşar Topluluğu genelinde engelli istihdam oranı %2,53'tür.

Çalışanların Yasal Hakları

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

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

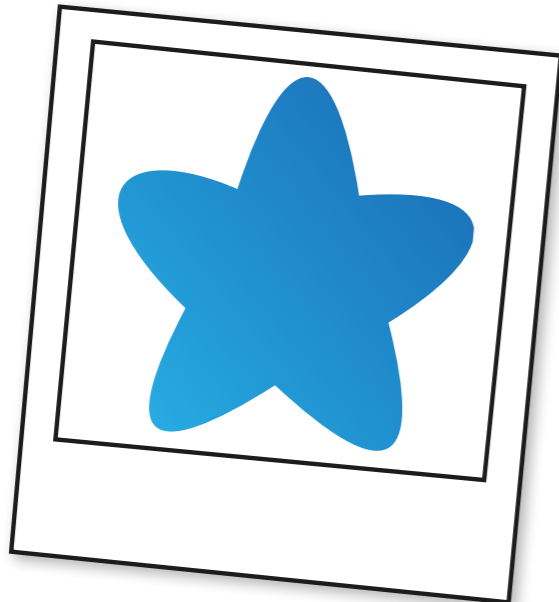


Çalışanların Görüşleri Anketi

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.



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, doğa yürüyüşü ve balık tutma organizasyonları gerçekleştirilmektedir. Çalışanlarımızın aileleri ile birlikte çalıştıkları fabrikayı ziyaret ettikleri "Pınar'a Gidiyorum" etkinliği geleneksel olarak düzenlenmektedir.

Çalışanların Gelişim Hakkı

Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri

Yaşar Topluluğu, çalışanlarının profesyonel gelişimlerine önem verdiği kadar kişisel gelişimlerinin devamını da esas almaktadır. Bu nedenle Topluluğumuz 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.

Topluluğumuz şirketlerinde 99 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 artırılmış ve tüm beyaz yaka ile ekip yöneten mavi yaka çalışanlar sisteme dahil olmuştur. 2014 yılında 2.942 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. 2014 yılında içeriği Yaşar Topluluğu tarafından hazırlanan 16 eğitim Yaşar Akademi aracılığı ile verilmiştir.

Performans Yönetim Sistemi

Yaşar Topluluğu'nda Performans Yönetim Sistemi satış fonksiyonu çalışanları için prim yönetmelikleri, diğer çalışanlar için Performans Değerlendirme Yönetmeliği ile düzenlenmektedir. Topluluğumuz, 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)

tekniki baz alınarak oluşturulan değerlendirme sisteminde yıl başında seçilmiş ve hedefleri üzerinde mutabık kalınmış Kritik Başarı Göstergeleri (KPI) kullanılır. Yıl ortasında rehberlik 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, Yaşar Holding ve yurt dışında faaliyet gösteren şirketlerde uygulanmakta olan Performans Yönetim Sistemi'ne 2014 yılında 666 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. 2014 yılında müdür ve üzeri kademelerde içten terfi oranı %55'tir.

Kariyer Yönetim Sistemi

2013 yılında pilot şirket seçerek uygulamaya başladığımız ve yaygınlaştırmayı hedeflediğimiz, performans, yetkinlik ve gelişime dayalı tasarlanan kariyer planlanlama modeli ile pozisyonlardan beklenen nitelikler tanımlanmış (eğitim, yabancı dil, deneyim), kariyer yolları oluşturulmuştur (işe alım, ilerleme atama/terfi kriterlerinin belirlenmesi). Bu kriterler doğrultusunda çalışanlar her yıl değerlendirilmektedir. Bu uygulamanın amacı mevcut çalışanlarımızın yakından takip edilmesi ve geliştirilmesiyle Topluluğumuzun ihtiyacı olan iş gücünü her zaman hazır halde bulundurmaktır. Yaşar Topluluğu'nun temel prensibi "kendi yöneticisini kendisinin yetiştirmesi"dir.

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 Topluluğumuz şirketlerinden geleceğe yönelik olarak yatırım yapılması planlanan, potansiyeli yüksek adaylar seçilerek 18 ay süren bir gelişim programına dahil edilmektedir.

Proje; eğitim çalışmaları, mentorluk ve proje çalışmaları olmak üzere üçlü bir yapıyla sürmektedir. Eğitim çalışmaları kapsamında yönetim ve liderlik becerileri, kişisel gelişim ve

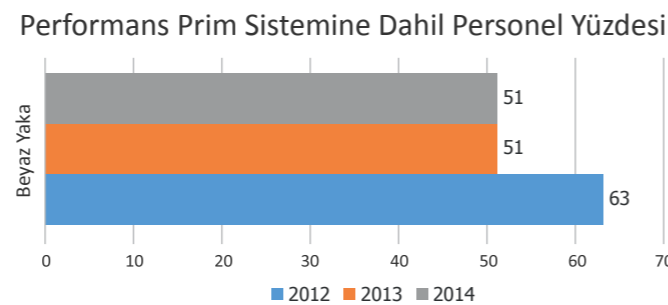
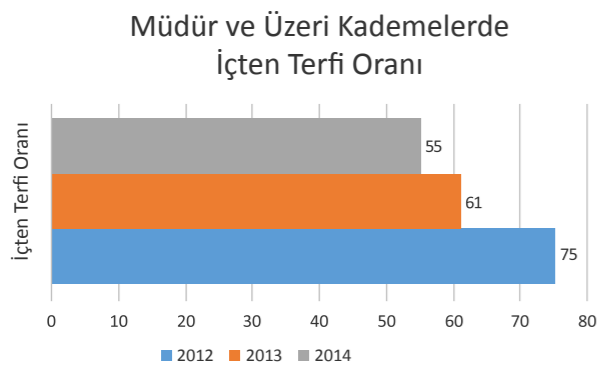
uzmanlık eğitimlerinin yanı sıra üyelerin farklı konularda bilgi ve fikir sahibi olmaları için seminerler düzenlenmektedir. Mentorluk sisteminde ise proje üyeleri ile onlar tarafından seçilen ve gönüllü olarak bu görevi üstlenen Topluluğumuz yöneticileri arasında birebir görüşmeler yapılmaktadır. YYHP 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 100 kişi Topluluğumuzda görev almaya devam etmektedir. Görevine devam eden YYHP üyelerinden %80'i terfi etmiştir. Terfi eden çalışanların %30'u kadın, %70'i 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.



Yalın 6 Sigma

Yaşar Holding Gıda ve İçecek Grubu verimlilik konusunda geçmişten beri çeşitli şekillerde sürdürdüğü sürekli iyileştirme, geliştirme çalışmalarına 2007 yılında yeni bir disiplin ekleme kararı almıştır. Bu yeni çalışma disiplini proje yönetimi konusunda tüm dünyada kabul

görmüş ve etkinliği ispatlanmış olan Yalın 6 Sigma'dır. 2007 yılında kurgusu tamamlanıp, 2008 yılında ilk proje dalgasına başlanan Yalın 6 Sigma'da yetiştirilen çalışan sayısı ve cinsiyet dağılımları aşağıda yer almaktadır.

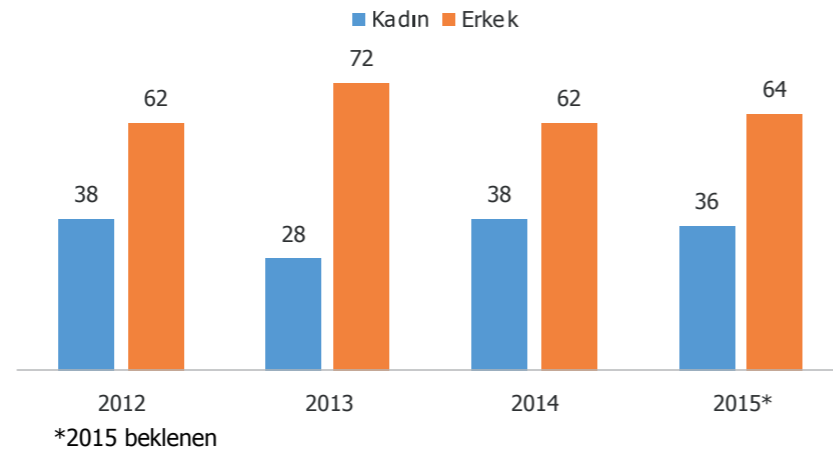
Yetiştirilen Çalışan Sayısı

Ünvan	2008-2014	2015 **
Uzman Kara Kuşak	5	0
Kara Kuşak	26	2
Yeşil Kuşak	111*	27
Sarı Kuşak	421	95

* 2014 yılında Pınar Su şirketimiz proje uygulama dönemini, yılın ikinci yarısına bıraktığı için beklenenden fazla olarak 6 yeni proje lideri (YK) sertifikasyonu gerçekleştirmiştir.

** 2015 yılı beklenen yeni sertifikasyon sayılarıdır.

Proje Liderleri Cinsiyet Dağılımı Yüzdesi



Örnek Uygulamalar

Pınar Et ve Pınar Süt

Mavi Yakalı Çalışan Pozisyonlarına Yönelik İş Değerlendirme

Verimlilik artışı sağlanması ve insan kaynakları işlevlerine objektiflik kazandırılması için gerekli altyapının hazırlanması hedefiyle oluşturulan proje ile görev tanımları ve iş tanımlamalarının gözden geçirilerek iş değerlemeleri yapılarak organizasyon içindeki sorumluluk gruplarının açık ve net şekilde tanımlanması ile çalışanların kariyer planlarının oluşturulmasına katkı sağlanmıştır.

İşlerin organizasyonun genel hedeflerine ulaşılmasındaki önemi veya katkısı göz önünde bulundurularak göreceli iç değerini belirlemek için sistematik ve rasyonel değerlendirme yapılmıştır.

Üretim iş akışı içinde performans değerlendirme ve çalışanların kariyer haritalarında iş değerlendirme sonucu oluşan sorumluluk grupları, yetenekler ve iş hedeflerinin sonuca etkisinin de somut hale getirilmesi ve organizasyon şeması üstünde teknik ve yönetsel açıdan çalışanların geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Dyo Boya - Dyo Matbaa Mürekkepleri

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 Yaratıcılar (Öneri Sistemi)

Dyo Boya fabrikalarında, şirket vizyon ve hedefleri doğrultusunda gerek kendi yaptığı gerekse diğer çalışanların yapmakta olduğu işler konusunda "renk yaratıcı" fikirler sunan ve çalışmalar

gerçekleştiren personelin ödüllendirilmesi amacıyla "Renk Yaratıcılar 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 öneriler yine Genel Müdür tarafından takip edilmektedir.

Çevre Eğitimleri

Karbon Ayak İzi

Topluluğumuz iklim değişikliği ile mücadelede ilk sırada ele aldığı karbon emisyonlarının azaltılması alanında gerçekleştirdiği çalışmalarını, çalışanlarına verdiği eğitimler ile sürdürmektedir. Karbon emisyonlarının azaltılması yönünde ilk aşamada hesaplama metodolojileri hakkında eğitim alan çalışanlarımız, 2014 yılı içinde bir kez daha bu eğitimleri almıştır.

Pınar Süt

Pınar Süt'te 766 personele 40 saatlik TS EN 50001 Enerji Yönetim Sistemleri eğitimi verilmiştir.

Pınar Et

ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri eğitimleri 2014 yılında tekrar verilmiştir.

Ayrıca 2014 yılında 351 beyaz ve mavi yaka çalışana 2 saat süren ayrıntılı çevre eğitimleri verilmiştir.

Ayda 2 kez çevre konulu bültenler hazırlanarak e-posta ile tüm çalışanlara gönderilerek, çevre konusundaki farkındalık ve bilinç arttırılmaya çalışılmaktadır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemleri eğitimleri verilmiştir.

Su Ayak İzi

Su ayak izi eğitimleri 2014 yılında tamamlanmıştır. Su tüketiminin ve atık suyun azaltılmasıyla birlikte su verimliliğinin artırılması olanakları konusunda eğitimler verilmiştir. Söz konusu eğitimler kapsamında su ayak izi hesaplaması da ele alınarak Water Footprint Network uzmanlığında çalışmalar sürdürülmüştür. Birden fazla sektörde faaliyet gösteren Yaşar Topluluğu gıda, boya ve temizlik kağıtları grubundan 4 pilot tesis belirleyerek, bu tesisler için su tüketim haritaları oluşturmuştur.

- Su ve atık su izleme altyapısı oluşturulması,
- Yönetmelik önlemler ve bilinçlendirme,
- Su azaltım hedefli periyodik bakım onarım prosedürü oluşturulması,
- Yağmur suyu geri kazanımı,
- Yardımcı işletmelerde ünite bazlı verimlilik analizi gerçekleştirilmesi,

konularında çalışanlarımızın gerekli yetkinliğe ulaştırılması temel hedefimiz olup, eğitim çalışmalarına bu çerçevede devam edilmesi planlanmaktadır.

Diğer Eğitimler

Karbon ayak izi, su ayak izi, çevre, enerji yönetim sistemi eğitimleri dışında Yaşar Topluluğu şirketleri kendi ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programları da düzenlemektedir. Bu kapsamda şirketlerde beden dili, Yalın 6 Sigma yeşil kuşak ve sarı kuşak eğitimleri, stres yönetimi, yetkinlik bazlı mülakat teknikleri, sözsüz iletişim, bireysel liderlik, sunum teknikleri ve gereksinim duyulan diğer konularda teknik eğitimler de organize edilmektedir.

Yaşar Topluluğu genelinde 2014 yılında toplamda 111.804 saat eğitim gerçekleştirilmiş olup, kişi başı eğitim süresi 20 saattir. Toplam eğitimlerin %37'si dış eğitim, %63'ü ise iç eğitim olarak gerçekleştirilmiştir. 2014 yılında gerçekleştirilen eğitim katılımcılarının %45'i mavi yaka, %50'si kilit dışı, %5'i ise kilit çalışanlardan oluşmaktadır.

YBP

YBP eğitimleri; YBP İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nün çalışan gelişimi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, EDT pazarlamanın satış ekiplerini bilgilendirici eğitimleri, kalite ve Yalın 6 Sigma gibi departmanların ihtiyaç ve plan dahilinde düzenledikleri eğitimleri içermektedir. Bu eğitimler dışında, bazı destek eğitimlerden sorumlu YBP İş Yönetimi Sistemleri ve YBP Teknik Eğitim Müdürlüğü departmanlarının şirket içi ve şirket paydaşlarına verdiği eğitimler de bulunmaktadır.

YBP İş Yönetimi Sistemleri tarafından her yıl çalışanlarımıza düzenli olarak SAP modülleri ve iş süreçleri geliştirme projelerinin anlatıldığı bölge eğitimleri düzenlenmektedir.

YBP Teknik Eğitim Müdürlüğü tarafından satış şefi, satış temsilcisi, ev dışı tüketim ekipleri, taze ekipleri ve satış destek elemanları için satış teknikleri eğitimleri de düzenlenmektedir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

2014 yılında; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kapsamında tanımlanan tüm eğitimler, CRM Geri Bilgilendirme eğitimi, IMDG Kodları Eğitimi, EFQM Model Uygulama Eğitimleri, Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri eğitimi, ADR eğitimleri, Liderlik Atölyesi Eğitimi, sözsüz iletişim eğitimi, stress yönetimi, sorun çözme teknikleri, problem çözme ve karar verme konularında eğitimler, çalışma mevzuatı eğitimi, etkili konuşma hitabet ve ikna teknikleri eğitimi, forklift eğitimleri, ileri excel eğitimi, kambiyo mevzuatı

eğitimi, liderlik ve motivasyon eğitimi, kimyasal riskler eğitimi, problem çözme ve karar verme eğitimleri verilmiştir.

Viking Kağıt

2014 yılında çalışanlara; "Perakende Sektöründeki Gelişmeler", "Y Neslinin İş Dünyasına Etkileri", "FSC Yönetimi Bilgilendirme Eğitimi", "Torba Yasası ve Getirdikleri", "Mükemmelliği Arayış Sempozyumu", "KYS İç Denetçi Eğitimi", "Ambalajda Maliyet İyileştirmesi Eğitimi", "Zaman Yönetimi Eğitimi" başlıklı eğitimler verilmiştir.

Kişi Başı Eğitim Saati

	2012	2013	2014
Yaşar Holding	18	9	6
Boya Grubu			
Dyo Boya	19	18	33
Dyo Matbaa Mürekkepleri	29	36	47
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	10	10	19
Pınar Et	10	10	18
Pınar Su	24	13	10
Çamlı Yem Besicilik	9	4	9
YBP	17	21	19
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	17	16	5
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	28	16	13
Desa Enerji	10	5	3

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 gözeten Yaşar Topluluğu bu amaçla hem çalışanlarına hem de ailelerine destek olmak için bel hastalıkları, diyabet ve obezite, sigaranın zararları ve bırakma yöntemleri, aile planlaması, çocuklarda sağlıklı beslenme ve obezite konusunda eğitim programları düzenlemektedir.

İş yeri sağlık birimleri çalışanların sağlık kontrollerini takip etmekte, çalışanların portör ve odiometri 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.

Topluluğumuz şirketlerinde haftanın 2 ila 5 günü arasında iş yeri hekimi ve sağlık memuru 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

Pınar Süt

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yönetim Sistemi çerçevesinde yıl bazında İSG hedefleri belirlenmektedir. Bu hedefleri takiben İSG çalışmaları risk değerlendirmeleri, düzeltici/önleyici faaliyetler, iç tetkikler, yasal şartlara uyum çerçevesinde yapılan periyodik kontroller, sağlık kontrolleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Toplantıları'nda alınan kararlara göre iyileştirmeler yapılmaktadır.

İzmir Fabrika

- 2014 yılında toplam 8 defa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantısı yapılmış ve alınan kararlar yayımlanmıştır.
- Senaryolar yazılarak yangın tatbikatları yapılmış ve tatbikatta tespit edilen eksiklikler giderilmiştir.
- Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik gereği fabrikamızda bulunan Acil Durum Ekibi'nin eğitimleri bu yıl da tekrarlanmıştır.
- Tüm forklift operatörlerinin çalışma esnasında H-13 endüstriyel baret kullanımı zorunlu hale getirilmiştir.
- Mayonez koltuk ambarı rampasından geçen yayaların,

forklifti ambarın içinden çıkmadan önce fark etmeleri için sesli, ışıklı ve görsel uyarı sistemi kurulmuştur.

- Kurtarma Ekibi Eğitimi, İlk Yardım Eğitimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği İşbaşı Eğitimleri verilmiştir.
- Basınçlı kapların periyodik bakımları, kaldırma makinelerinin periyodik bakımları, aydınlatma ölçümleri, termal konfor ölçümleri, kişisel gürültü maruziyeti ölçümleri, titreşim ölçümleri ve toz ölçümleri bu yıl da tekrarlanmıştır.
- Yeni işe başlayan çalışanların tetkik ve muayeneleri, işyeri hekimliğince yapılmıştır.
- Çalışanların akciğer grafiği taramaları, portör taraması, işitme tarama testleri yapılmıştır.
- Kişisel sağlık yönünden problemi olan çalışanlar tespit edilip ilgili sağlık bölümlerine yönlendirilmiş ve kendilerine gerekli tıbbi destek verilmiştir.
- Fiziksel engelli çalışanlardan ortopedik engeli olanlara çalışma ortamlarına uygun kişiye özgü ortopedik ayakkabı sağlanmıştır.
- 2013 yılına göre 2014 yılında 1 ton sütün taşınması için yapılan yol miktarı %11 oranında azaltılmıştır.

Eskişehir Fabrika

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu üyelerinin eğitimleri tamamlanmıştır.
- İşe yeni başlayan personele temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmiştir.
- 2 kez yangın eğitimi ve tatbikatı düzenlenmiş ve eksiklikler giderilmiştir.
- 2014 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantıları yapılmış ve alınan kararlar yayımlanmıştır. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği kurulmuş olan Alt İşverenler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun aldığı kararlar asıl işveren Pınar Süt tarafından kontrol edilmekte ve uygulanmaktadır.
- Depoda çalışan personellere baret uygulamasına başlanmıştır.
- Ziyaretçilere çelik burunlu çarık uygulamasına geçilmiştir.
- Acil durum ekiplerinin kıyafetlerine arma uygulamasına başlanmıştır.
- Çalışan temsilcisi görev ve sorumluluk eğitimleri verilmiştir.
- Periyodik kontrol ve ölçümlerin tamamı yapılmıştır.

Pınar Et

- Değişen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yönetmeliği'ne uygun tehlikeli sınıf olarak 1.025 kişiye 12 saatlik iş güvenliği eğitimi verilmiştir.
- Hijyen Yönetmeliği ile personele verilmesi gereken zorunlu hijyen eğitimlerinin planlaması yapılarak eğitimler tamamlanmıştır.
- Tehlikeli sınıfta İş Güvenliği Kurulu 2 ayda bir toplanabiliyor olmasına rağmen, 2014 yılında Pınar Et İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, 12 kez toplanarak çalışanların ve işletmenin güvenliği ile ilgili kararlar alıp takibini yapmıştır.
- Risk değerlendirme yöntemi "Fine Kinney" olarak değiştirilerek, süreç bazında ekipman risk değerlendirmesi yapılarak revize edilmiştir.
- Fabrika içerisinde baret uygulamasına geçilerek, tüm personelin baret kullanmaları sağlanmıştır. Böylelikle baş yaralanmaları önlenmiştir.
- 3 kez acil durum tatbikatı düzenlenmiş, çalışanların herhangi bir acil duruma karşı hazırlıklı olmaları sağlanmıştır. Tatbikatlarda belirlenen eksiklerin tamamlanması için gerekli çalışmalar başlatılmıştır.

- Yapılan işin doğası gereği yağlı ve ıslak zeminler endüstriyel seramikle değiştirilerek risk azaltma çalışmaları yapılmaktadır.

- Mevzuat gereği taşeronların çalışmalarını kontrol etme yükümlülüğü için Taşeron Çalışma Prosedürü düzenlenerek 12 ayrı iş izni oluşturulmuştur.

- İş kazaları kök nedenleri ile değerlendirilerek, riski çalışanların inisiyatifine bırakmayacak şekilde teknik çözümler bulmak hedeflenmiştir.

- İş Ekipmanları Yönetmeliği kapsamında iş ekipmanlarının periyodik kontrolleri ve ortam ölçümleri düzenli olarak yapılmaktadır.

Pınar Su

Sakarya dolum tesisindeki forklift hareketlerinin azaltılması projesi kapsamında, katma değersiz malzeme ve forklift hareketlerinin azaltılmasıyla hem tesis içi malzeme/ürün taşıma maliyetlerinin düşürülmesi hem de iş güvenliğini tehdit eden unsurların ortadan kaldırılması hedeflenmiştir.

- Tesis alanının özellikle yoğun sezonda yetersiz kalması nedeniyle hareket ve taşıma kaynaklı sorunları ortadan kaldırmak için malzeme, personel ve forklift yolları yeniden tasarlanmıştır.

- Proje sonucunda tesis içine kurulan tam otomasyonlu palet taşıma konveyörü sayesinde bir adet forklift tasarrufu elde edilmiştir. Ayrıca forklift trafiğinin en yoğun olduğu 19 lt PC üretim hattı önündeki hareket yoğunluğunun deponun insan olmayan uzak noktasına taşınması neticesinde forklift hareketlerinden kaynaklanabilecek potansiyel kazaların önüne geçilerek iş güvenliği seviyesi arttırılmıştır.

YBP

- 7 Bölge Müdürlüğü (Ankara, Antalya, Asya, Avrupa, Bursa, İzmir, Trakya)'nde toplamda 35 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantısı yapılmıştır.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olmayan (Bodrum 1, Trabzon 2, Adana 1, Eskişehir 1) bölgelerde 5 kez ortam kontrolü yapılmıştır.

- Toplamda 75 seansta, 887 çalışana, 4.252 saat iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmiştir.

- 2014 yılında 33 çalışan ilk yardım eğitimi sertifikası almıştır.

- 6 çalışana acil durum (yangın ve kurtarma) eğitimi verilmiştir.

- YBP kadrosundan 267 çalışan, alt işveren kadrosundan 414 çalışan hijyen eğitimi almıştır.

- 924 YBP, 426 alt işveren çalışanı sağlık taramasından

geçirilmiştir.

- İşe yeni giren çalışanlara Yaşar Akademi üzerinden iş sağlığı ve güvenliği konusunda işe giriş eğitimi başlatılmıştır.

- 6 Bölge (Ankara, Antalya, Bursa, Bodrum, Trabzon, Adana)'de acil durum yerleşim planları çizilmiştir. Asya, Avrupa ve Trakya bölge depolarının da acil durum planları tamamlanmıştır.

- Tüm bölge depo ve ofislerinin risk değerlendirmesi tamamlanmıştır.

- Bölgelerde iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan konular tespit edilerek giderilmiştir.

- Masabaşı çalışanların ergonomik olmayan sandalyeleri ergonomik olanlar ile değiştirilmiştir.

- Monitör yüksekliği boyuna uygun olmayan çalışanlara monitörü yükseltmek için aparat verilmiştir.

- Ofis merdivenlerine ikinci trabzan taktırılmış ve merdiven basamaklarına kaydırmaz bant yapıştırılmıştır.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

2014 yılı içerisinde çalışanlar üzerinde yapılan sağlık kontrollerinde meslek hastalığı

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

Viking Kağıt

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, periyodik toplantılarını gerçekleştirmiştir.

- İş Güvenliği, Elektrik Tehlikeleri Riskleri ve Önlemleri, Sağlık ve Güvenlik İşaretleri, Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma, Parlama, Patlama ve Yangından Korunma Dokümanı, Meslek Hastalıklarının Sebepleri, Ergonomi, Elle Kaldırma ve Taşıma ve Meme Kanseri Erken Teşhis konularında eğitimler verilmiştir.

Altın Yunus

- Asansörlerin periyodik kontrolleri yapılmıştır.

- Gürültü, termal konfor, aydınlatma, toz ve gaz ortam ölçümleri yapılmıştır.

- Çalışanların 8 saatlik zorunlu İSG eğitimleri tamamlanmıştır.

- Kaçak akım rölelerinin büyük kısmı gerekli yerlere takılmıştır. Kalan kısmın planlaması yapılmıştır.

- Elektrik topraklama ölçümü yapılmıştır.

- Alt işverenlerden İSG anlamında gerekli zorunluluklar ile ilgili dosya tarafımıza teslim edilmiştir.

- Sağlık ve güvenlik işaretleri ile levhaları gerekli ve uygun yerlere asılmıştır.

- İş kazaları ile ilgili gerekli önlemler arttırılmıştır.

- Yangın tüplerinin periyodik kontrolleri yapılmıştır.

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 gelişmelerinin 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.

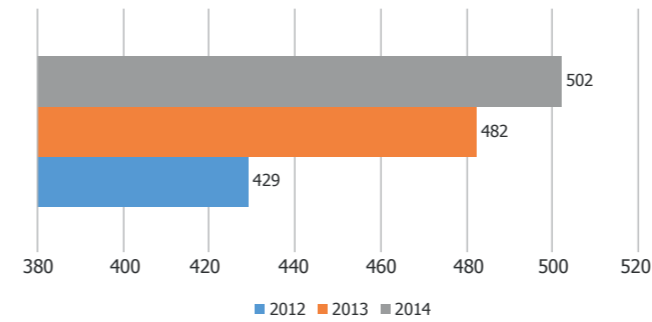
Eğitimlerle personelin kendisi, çevresi ve yakınları için olağanüstü durumlarda hayat kurtarıcı olabilecek bilgileri edinmesi ve soğukkanlılığını koruyarak müdahale etmeyi öğrenmesi amaçlanmaktadır.

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.

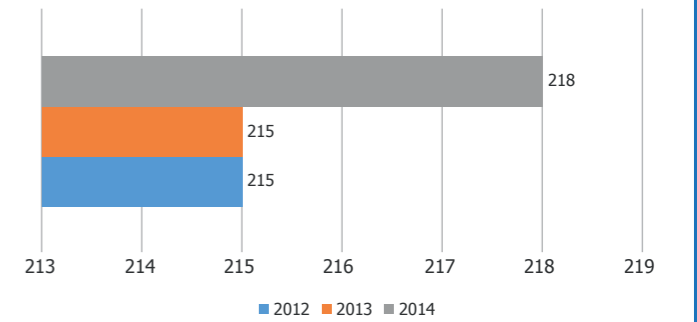
İlk Yardım Sertifikası Olan Personel Sayısı

	2012	2013	2014
Yaşar Holding	4	5	5
Boya Grubu			
Dyo Boya	86	93	102
Dyo Matbaa Mürekkepleri	24	23	25
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	94	115	129
Pınar Et	86	113	108
Pınar Su	11	19	19
Çamlı Yem Besicilik	16	45	30
YBP	42	16	43
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	50	40	20
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	16	13	9
Desa Enerji	0	0	12



Güvenlik Personeli Sayısı

	2012	2013	2014
Yaşar Holding	15	15	15
Boya Grubu			
Dyo Boya	24	24	29
Dyo Matbaa Mürekkepleri	8	8	8
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	35	30	27
Pınar Et	24	24	28
Pınar Su	22	22	21
Çamlı Yem Besicilik	23	20	20
YBP	36	45	45
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	15	15	9
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	9	8	12
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. Topluluğumuz şirketleri ile iş ortaklığı kuran müteahhit ve taşeron firmaların işçilerinin sigortalı olması da zorunlu tutulmaktadır.

Boya Grubu şirketlerinde Petrol-İş, Gıda ve İçecek Grubu şirketleri Pınar Süt ve Pınar Et'te Tek Gıda İş Sendikası ve Viking Kağıt'ta Selüloz 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.

Selüloz İş Sendikası ile işveren arasında yapılan İş Yeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nde

- İşveren, iş yerinde doktor bulunmadığı zamanlarda gerekli ilk yardım ve sağlık hizmetlerini yapabilecek nitelikte personeli çalışma saatlerinde hazır bulundurur.

- İş Sağlığı ve Güvenliği hususundaki 6331 sayılı yasa ve ilgili yönetmelikler titizlikle uygulanır.

- Acil hallerde hasta ve yaralıları hastaneye nakletmek için işveren, iş yerinde bu amaçlarla kullanılmak üzere, daimi olarak ihtiyaca elverişli bir araba bulundurmayı kabul eder.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu:

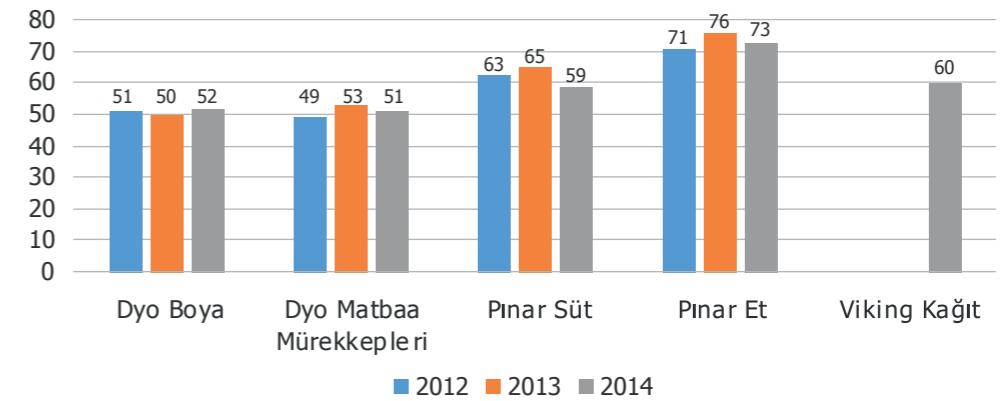
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük hükümleri iş yerinde uygulanır.

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 Sendika'ya 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



İstihdam Verilerimiz

Bölgelere Göre Toplam İş Gücü Yüzdesi

Bölge	2012	2013	2014
Ege Bölgesi	68,22	66,14	66,84
Marmara Bölgesi	18,52	20,39	19,61
İç Anadolu Bölgesi	9,84	9,98	10,01
Akdeniz Bölgesi	2,35	2,51	2,51
Karadeniz Bölgesi	0,54	0,53	0,56
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	0,31	0,31	0,34
Doğu Anadolu Bölgesi	0,22	0,14	0,13

İstihdam Türüne Göre Toplam İş Gücü Yüzdesi

İstihdam Türü	2012	2013	2014
Kilit	7	6	5,9
Beyaz Yaka	44,5	44,2	43,3
Mavi Yaka	45,9	46,8	47,1
Geçici	2,6	3	3,7

Personel Devir Oranı

	2012	2013	2014
Topluluk Geneli	7,6	7,9	10,6

2014 Yılı Yaş Dağılımına Göre Personel Devir Oranı

18 yaş ve altı	-
18-25	15,8
26-30	10,2
31-35	10,3
36-40	8,7
41-45	6,9
46 yaş ve üzeri	17,2
Topluluğumuz Geneli	10,6

2014 Yılı Bölgeye Göre Personel Devir Oranı

Ege Bölgesi	10,4
Marmara Bölgesi	13
İç Anadolu Bölgesi	8,8
Akdeniz Bölgesi	5
Karadeniz Bölgesi	12,5
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	4,2
Doğu Anadolu Bölgesi	50
Topluluğumuz Geneli	10,6

2014 Yılı Cinsiyete Göre Personel Devir Oranı

Kadın	12,0
Erkek	10,3
Topluluğumuz Geneli	10,6

Çalışanların Cinsiyet Dağılımı Göstergeleri

	2012		2013		2014	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Tüm Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi						
Yaşar Holding	49	51	50	50	50	50
Boya Grubu						
Dyo Boya	13	87	14	86	13	87
Dyo Matbaa Mürekkepleri	18	82	18	82	20	80
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	19	81	19	81	19	81
Pınar Et	16	84	21	79	21	79
Pınar Su	16	84	18	82	17	83
Çamlı Yem Besicilik	13	87	12	88	12	88
YBP	16	84	13	87	14	86
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	10	90	8	92	7	93
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	17	83	19	81	22	78
Desa Enerji	13	87	15	85	13	87

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

Birleşmiş Milletler tarafından başlatılan "Kadının Güçlenmesi 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. Topluluğumuz, 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 Topluluğumuz şirketlerinde -çoğunlukla yapılan işin gerektirdiği nitelikler nedeni ile- erkek çalışanlar lehine bir tablo görülmektedir. Bu durumun aşılması için kadın çalışan sayısının artırılması yönünde gerekli değerlendirmeler yapılmakta ve şirket yönetimleri ile birlikte insan kaynakları uygulamaları revize edilmektedir.

Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi - Beyaz Yaka

	2012		2013		2014	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	59	41	54	46	55	45
Boya Grubu						
Dyo Boya	26	74	27	73	28	72
Dyo Matbaa Mürekkepleri	41	59	40	60	44	56
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	35	65	32	68	33	67
Pınar Et	27	73	29	71	31	69
Pınar Su	20	80	23	77	24	76
Çamlı Yem Besicilik	31	69	27	73	28	72
YBP	17	83	13	87	14	86
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	20	80	18	82	15	85
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	21	79	23	77	25	75
Desa Enerji	8	92	16	84	14	86

Çalışanların Cinsiyet Dağılım Yüzdesi
Ekip Lideri ve Üzeri Yönetim Kadrosu

	2012		2013		2014	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yaşar Holding	57	43	57	43	59	41
Boya Grubu						
Dyo Boya	23	77	23	77	22	78
Dyo Matbaa Mürekkepleri	33	67	32	68	31	69
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	32	68	34	66	33	67
Pınar Et	29	71	34	66	38	62
Pınar Su	17	83	18	82	18	82
Çamlı Yem Besicilik	26	74	21	79	22	78
YBP	19	81	22	78	21	79
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	16	84	15	85	13	87
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	5	95	15	85	14	86
Desa Enerji	17	83	20	80	14	86

Çalışanların Yaş Ortalaması Göstergeleri

	Tüm Çalışanların Yaş Ortalaması		
	2012	2013	2014
Yaşar Holding	41	42	41
Boya Grubu			
Dyo Boya	35	35	36
Dyo Matbaa Mürekkepleri	37	37	36
Gıda ve İçecek Grubu			
Pınar Süt	33	33	33
Pınar Et	36	35	35
Pınar Su	34	35	35
Çamlı Yem Besicilik	35	36	35
YBP	35	35	36
Temizlik Kağıtları Grubu			
Viking Kağıt	35	35	36
Ticaret ve Hizmet Grubu			
Altın Yunus	34	34	35
Desa Enerji	38	39	43

Beyaz Yaka ve Yönetim Kadrosu Yaş Ortalaması

	Beyaz Yaka			Yönetim Kadrosu		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Yaşar Holding	38	42	42	44	45	44
Boya Grubu						
Dyo Boya	35	36	36	40	40	41
Dyo Matbaa Mürekkepleri	35	37	36	40	41	41
Gıda ve İçecek Grubu						
Pınar Süt	32	33	34	36	36	37
Pınar Et	35	36	37	39	40	40
Pınar Su	34	36	36	38	39	39
Çamlı Yem Besicilik	33	35	35	42	41	41
YBP	34	35	36	39	40	41
Temizlik Kağıtları Grubu						
Viking Kağıt	34	36	36	39	40	41
Ticaret ve Hizmet Grubu						
Altın Yunus	35	36	38	43	41	43
Desa Enerji	33	39	43	48	47	54

Yaşar Topluluğu Şirketlerinde Çalışanların Yaş Dağılım Yüzdesi - 2014

	-18	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	+46
Yaşar Holding	0	0	10	19	29	14	29
Boya Grubu							
Dyo Boya	0	7	23	22	21	19	8
Dyo Matbaa Mürekkepleri	0	10	19	17	22	19	12
Gıda ve İçecek Grubu							
Pınar Süt	0	11	30	23	18	12	5
Pınar Et	0	12	21	17	22	17	10
Pınar Su	0	8	20	27	22	16	7
Çamlı Yem Besicilik	0	10	19	26	20	16	8
YBP	0	3	18	32	23	17	7
Temizlik Kağıtları Grubu							
Viking Kağıt	0	5	20	27	23	19	6
Ticaret ve Hizmet Grubu							
Altın Yunus	0	21	16	15	19	18	12
Desa Enerji	0	0	17	13	17	26	26

Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri İle İş Birliği

Sivil toplum anlayışının tüm dünyada yükselmesine bağlı olarak uzlaşma kültürünün yaygınlaşması ve çoğunlukçuluğun yerini çoğulculuğun almaya başlaması, iş yapış şekillerinde önemli dönüşümler sağlamıştır.

Toplumsal dinamikleri dikkate alan ve ortak yaşamın yanı sıra ortak çalışmanın da esaslarını belirleyen bu anlayış, karar alma süreçlerini de çok daha şeffaf ve katılıma açık hale getirmiştir. Ülkemizde de mevzuatlar çerçevesinde üyeliği zorunlu olan kuruluşlar bulunmakla birlikte, paydaş iş birliğinin çok daha etkili, hızlı ve ortak faydaya yönelik kararlar alınmasındaki etkisi nedeni ile gönüllülük esasına dayanan çalışmaların sayısı artmaktadır. Bu durum, sektör derneklerinin ve vakıflarının önemini arttırırken, iş konseyleri gibi oluşumlar aracılığı ile de şirketler sektörel gelişime katkı sağlayan önemli aktörler haline gelmektedir.

Yaşar Topluluğu, müzakereye ve uzlaşmaya dayanan paydaş iş birliğinin ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğe değer kattığına inanmaktadır. Bu nedenle birçok derneğin kurucu üyeliğini de yapmış olan Topluluğumuz, faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde ilgili sivil toplum kuruluşları

ve sektörel dernekler ile yan yana gelmekte, üyesi olduğu kuruluşlarla birlikte ortak çalışma kültürünün geliştirilmesine katkı sunmaktadır.

Üyeliklerimiz

Adana Ticaret Borsası
Aile İşletmeleri Derneği (TAİDER)
Aliağa Ticaret Odası
Alüminyum Yüzey İşlem Derneği (AYİD)
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
Ankara Ticaret Odası
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
Bornova Ziraat Odası
Borsaya Kote Ortaklık Yöneticileri Derneği (KOTEDER)
Boya Sanayicileri Derneği (BOSAD)
Bursa Ticaret ve Sanayi Odası
Çeşme Turistik Otelciler Birliği
Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarını Değerlendirme Vakfı (ÇEVKO)
Danimarka İş Konseyi (DEİK)

Deniz Temiz Derneği (TURMEPA)
Deniz Ticaret Odası
Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)
Dubai Chamber Of Commerce
Dubai Turkish Business Council
Ege Bölgesi Sanayi Odası
Ege Bölgesi Sanayi Odası Vakfı
Ege İhracatçı Birlikleri
Ege Sanayicileri ve İşadamları Derneği (ESİAD)
Ege Turistik İşletmeler Konaklamaları Birliği
Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği (TEGEP)
Eskişehir Sanayi Odası
Eskişehir Ticaret Odası
Etik ve İtibar Derneği
European Coil Coating Association (ECCA)
Ev Dışı Tüketim Derneği
Gebze Ticaret Odası
Gıda Güvenliği Derneği
Global İlişkiler Forumu
Isı Su Ses ve Yangın Yalıtımcıları Derneği (İZODER)
İsparta Ticaret ve Sanayi Odası
İktisadi Araştırmalar Vakfı
İstanbul Maden ve Metal İhracatçı Birlikleri
İstanbul Sanayi Odası
İstanbul Ticaret Borsası
İstanbul Ticaret Odası
İzmir İli Kırmızı Et Üreticileri Birliği
İzmir Sanayici ve İşadamları Derneği (İZSİAD)
İzmir Su Ürünleri Yetiştiricileri ve Üreticileri Birliği
İzmir Ticaret Borsası
İzmir Ticaret Odası

İzmir Ziraat Odası
Kaplıca Talasso ve Kür Merkezleri Derneği
Karton Ambalaj Sanayicileri Derneği (KASAD)
Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi (KOSBİ)
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)
Musiki Eseri Sahipleri Grubu Meslek Birliği
Mutfak Dostları Derneği
MÜYAP Bağlantılı Hak Sahibi Fonogram Yapımcıları Meslek Birliği
Müzik Yorumcuları Meslek Birliği
Nazilli Ticaret ve Sanayi Odası
Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri
Paint Research Association
Reklam Verenler Derneği
Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası
Selüloz ve Kağıt Sanayii Vakfı
TOBB Global Standartlar Merkezi
Turgutlu Ticaret ve Sanayi Odası
TURKTRADE
Türk Afrika İş Konseyi (DEİK)
Türk Amerikan İşadamları Derneği
Türk Körfez İş Konseyi (DEİK)
Türk Mısır İş Adamları Derneği
Türk Sanayi ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD)
Türk ve Ortadoğu İş Konseyleri (DEİK)
Türk Veteriner Hekimleri Birliği

Türkiye Çevre Eğitim Vakfı
Türkiye Damızlık Sığır Yetiştiricileri Merkez Birliği
Türkiye Ekonomi Kurumu
Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası (TÜGİS)
Türkiye Gıda ve İçecek Sanayii Dernekleri Federasyonu (TGDF)
Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE)
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
Ulusal Gıda Teknoloji Platformu (UGTP)
Ulusal Kırmızı Et Konseyi (UKON)
Ulusal Süt Konseyi (USK)
UN Global Compact (UNGC)
World Economic Forum
Yatırımcı İlişkileri Derneği
Yurt Dışı Yatırımlar İş Konseyi (DEİK)

Meslek Odası Üyeliklerimiz

Baro
Elektrik Mühendisleri Odası
Gıda Mühendisleri Odası
Makina Mühendisleri Odası
Kimya Mühendisleri Odası
SMMM Odası
Ziraat Mühendisleri Odası
Yeminli Mali Müşavirler Odası

Bulduğumuz Sektörlerdeki Gelişime Destek

Türkiye Markasının Tanıtımı

TURQUALITY®
Programı sadece
ihracatı arttırmayı
değil, aynı zamanda
markalaşma
çalışmalarına
katkı sunmayı da
hedeflemektedir.

Ulusal markaların uluslararası alanda dünya markaları ile rekabet etmek üzere harekete geçmesi ile birlikte daha fazla katma değer yaratma ve daha fazla pazar payına sahip olma gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu gerekliliğin giderilmesi, güçlü markalar yaratılması ve Türk markalarının küresel markalar arasında kendilerine yer bulmasını sağlamak amacıyla Ekonomi Bakanlığı tarafından TURQUALITY® Programı uygulamaya konulmuştur.

TURQUALITY®i dünyanın tek devlet destekli markalaşma programıdır.

Program kapsamında markalaşma potansiyeli olan ürün gruplarına sahip firmaların üretimlerinden pazarlamalarına, satışlarından satış sonrası

hizmetlerine kadar tüm süreçlerde destek verilmektedir.

Programı diğer ihracat desteklerinden ayıran özelliği, sadece ihracatı arttırmayı değil aynı zamanda markalaşma çalışmalarına katkı sunmayı da hedeflemesidir.

2004 yılından bu yana uygulanmakta olan Program, Ekonomi Bakanlığı, Türkiye İhracatçılar Meclisi ve İhracatçı Birlikleri iş birliği ile yürütülmektedir.

Yaşar Topluluğu Dyo ve Pınar markaları ile yurt dışında önemli bir pazar payına sahiptir ve ürün ve hizmet kalitesini uluslararası pazarlardaki tüketicilerine sunmaktadır.

Bu markalar TURQUALITY® Programı'nın da desteği ile hem dünya markaları ile rekabet etmekte hem de pazar payını sürekli arttırmaktadır.

Pınar markası 2007 yılından, Dyo markası 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.

Bu bölgelerde artan marka bilinirliği ve TURQUALITY® kapsamında alınan destekler, markaların ihracat ağının daha da genişlemesini sağlamakta ve yeni pazarlara giriş söz konusu olduğunda rekabet gücünü arttırmaktadır.

Yaşar Topluluğu bünyesinde yer alan markalar, Türkiye markalarının bilinirliğinin artırılması, olumlu Türk malı imajı oluşturulması ve "marka bağlılığı"nın sağlanması yönünde önemli katkılar sunmaktadır ve TURQUALITY® kapsamında yararlanılan destekler bu katkıların artarak devam etmesini sağlayacaktır.



Toplumsal Katkımız

Pınar Enstitüsü

Gıda ve beslenme alanında güvenilir bir referans noktası olmayı amaçlayan Pınar Enstitüsü, toplumdaki sağlık ve beslenme bilincini arttırmayı hedeflemektedir.

Pınar Enstitüsü; gıda, sağlık ve beslenme konularında toplumu bilinçlendirmek ve kaliteli yaşam farkındalığı yaratmak amacıyla 2013 yılında çalışmalarına başlamıştır. Özellikle sağlık ve beslenme arasındaki ilişkiye ilişkin bilgi yetersizliğini bilimsel verilerle gidermeyi hedefleyen Enstitü, Bilim Kurulu üyelerinin de yönlendirmeleri ile yeni projeleri hayata geçirmekte ve bu çalışmalarında ulusal ve uluslararası iş birliklerinden yararlanmaktadır.

Bu kapsamda Ar-Ge ve inovasyona yönelik çalışmalar gerçekleştiren Ulusal Gıda Teknoloji Platformu (UGTP) ile çalışmalarını sürdüren Pınar Enstitüsü, Avrupa Gıda Bilgi Konseyi (EUFIC) ile de ortak çalışmalara imza atmaktadır. İlk iş birliği çalışması "Sağlıklı Yaşam İçin Çocuklara 10 İpucu" (Ten Healthy Life Style Tips for Kids) başlığıyla çocuklara yeterli ve dengeli beslenme ile sağlıklı yaşam önerileri sunmak üzere hazırlanan kitapçığın Türkçe'ye çevirilerek basılmasıdır. Kitapçık İstanbul Sağlık ve Beslenme Bienali başta olmak üzere pek çok platformda paydaşlara ve katılımcılara sunulmuştur.

Bunun yanı sıra geliştirilen projeler ile de Pınar Enstitüsü toplumdaki sağlık ve beslenme bilincini arttırmayı

hedeflemektedir. Bu projelerden biri olan "Eğlenerek Hareket Edelim, Sağlıklı Beslenelim" Projesi ile çocuklara küçük yaşta beslenme ve sağlıklı yaşam bilinci kazandırmak, beslenme konusunda onlara rehberlik etmek ve düzenlenecek eğlenceli aktiviteler ile fiziksel aktivite alışkanlığı kazandırmak amaçlanmaktadır.

Halk sağlığı açısından önemli bir unsur olan çiğ süt kalitesi de Pınar Enstitüsü'nün üzerinde durduğu konular arasında yer almaktadır. Pınar Süt'ün kuruluşundan bu yana devam eden "Üretici Eğitim Toplantıları", 2014 yılından itibaren yeni bir kurguyla Pınar Enstitüsü bünyesinde ve "Sütümüzün Geleceği Bilinçli Ellerde Projesi" kapsamında gerçekleştirilmektedir. Proje'nin en önemli özelliği kamu, özel sektör ve üniversite iş birliği projesi olmasıdır. Ayrıca yapılan çiğ süt analizleriyle Proje'nin hedeflenen amaca ulaşıp ulaşmadığı takip edilmektedir.

Bu proje kapsamında Eskişehir ve Muğla Milas'ta eğitimler düzenlenmiştir.

Milas'ta 8, Eskişehir'de ise 10 farklı merkezde eğitim verilmiştir. Eskişehir'de 19 soğutma merkezine süt tedarik eden 937 ve Milas'ta 44 soğutma merkezine süt tedarik eden

1.088 üreticiye, toplamda 6.075 saatlik eğitim verilmiştir. Proje ile 4.700 üreticiye ulaşmak hedeflenmektedir.

Eskişehir'de 207, Milas'ta ise 692 adet olmak üzere toplamda 899 adet özel çiğ süt numunesi alınmıştır. Bu numunelerle toplam canlı sayısı, somatik hücre sayısı, yağ, ykm ve protein olmak üzere toplam 4.495 analiz yapılmıştır.

Eğitim materyallerinin geliştirilmesi ve sunumların üreticilerin görsel hafızasında daha fazla yer etmesi amacı ve Pınar Süt'ün desteği ile "Doğru Sağım Uygulamaları", "Doğum ve Buzağı Bakımı" ve "Tırnak Bakımı ve Koruma" konularını içeren 4'er dakikalık "Üretici Eğitim Filmleri" hazırlanmıştır. Bu filmler, eğitim toplantıları sırasında veya her biri başlı başına bir eğitim olacak şekilde üreticilere izletilmektedir.

Söz konusu eğitimin başta Şanlıurfa olmak üzere çiğ süt alımı yapılan diğer illere de yaygınlaştırılması planlanmaktadır.

Pınar Enstitüsü, akademik çalışmalara verdiği desteği de sürdürmektedir. Bu kapsamda "Toplumda 65 Yaş ve Üstü Bireylerde Sarkopeni Sıklığı ve Beslenme Durumunun Sarkopeniye Etkisi" başlığında yürütülen projeye destek veren Pınar Enstitüsü, önemli bir

halk sağlığı sorununa dikkat çekmektedir. Proje'nin amacı 65 yaş üstü bireylerde; fiziksel engellilik, kötü yaşam kalitesi, ölüm gibi risklerle ilişkili, iskelet kasi kütle ve gücünün ilerleyici ve yaygın kaybıyla ilerleyen bir sendrom olan sarkopeni sıklığını saptamak ve beslenme durumunun sarkopeniye etkisini değerlendirmektir. Proje kapsamında; "Toplumda Sarkopeni Görülme Sıklığı ve Risk Etmenleri", "Sarkopeni'nin Sonuçlarından Biri Olan Düşme ve Ev Kazaları Görülme Sıklığının Saptanması" ve "Sarkopeni Riski Saptanan Bireylerin Hastanede Detaylı Ölçümlerinin Yapılması ve Çözüm Yollarının Araştırılması" başlıklı olmak üzere 3 ayrı doktora tezi desteklenmiştir.

www.pinarenstitusu.org.tr



Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, kuruluşundan bu yana birçok okul yapımının yanı sıra var olan okulların ihtiyaçları doğrultusunda ek bina, yemekhane, spor ve kültür tesisi yapımını da üstlenmiştir. Ayrıca okulların fen, lisan, gıda teknolojisi gibi konulardaki gereksinimleri ile bilgisayar, laboratuvar ihtiyaçlarını da karşılamıştır.



Eğitim, kültür ve sanat alanlarında faaliyetlerde bulunan Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, kuruluşundan bugüne kadar 5.826 öğrenciye karşılıksız burs sağlamış olup, 2014-2015 eğitim öğretim yılında yetenekli, çalışkan, başarılı ancak maddi desteğe ihtiyacı olan 123 öğrenciye ve Mayıs ayında Soma'da yaşanan maden kazasında hayatını kaybeden 57 madencinin çocuğuna 9 ay karşılıksız burs vermiştir.



Eğitim yatırımları çerçevesinde İzmir Güzelbahçe ilçesi, Kahramanere Mahallesi'nde Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından yaptırılan 18 derslikli ve sadece otistik çocukların eğitim göreceği özel bir proje olan Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı

Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve İş Uygulama Merkezi'nin inşaatı Mayıs 2013'te tamamlanmış ve İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne teslim edilmiş olup, okul 2014 yılında eğitim ve öğretime açılmıştır.

Vakıf kurulduğu yıldan bu yana kültür yayınları, Atatürk yayınları ve başta arkeolojik ve bilimsel olmak üzere çeşitli alanlarda yaklaşık 40 eser yayımlamıştır. Vakıf tarafından ayrıca ülkemizdeki ve dünyadaki güncel sorunları bilimsel yönden inceleyen, araştıran ve çözüm yolları üzerinde duran, sonuçlarını topluma en geniş şekilde ulaştırmayı hedefleyen kongreler, sempozyumlar ve paneller de düzenlenmektedir.

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 2014 yılında da kültür ve tarihimizi tanıtmaya hizmetleri ve arkeolojik kazıları destekleme çalışmaları kapsamında Nysa kazalarına verdiği desteği sürdürmüştür.

1967 yılından bu yana aralıksız olarak sürdürülen Dyo Resim Yarışması ise 1993 yılından bu yana Vakıf tarafından gerçekleştirilen bir diğer önemli faaliyetidir.

Dyo Resim Yarışması

Türkiye'deki ilk boya fabrikası Dyo'nun kurucusu olan Durmuş Yaşar, Türkiye gibi gelişme çabaları içindeki bir ülkede ekonomik amaçların yanı sıra sanatsal bir işlevi de üstlenmenin zorunlu olduğunu düşünmüş ve mevcut bu ihtiyacın karşılanması için 1967'de sanatı ve sanatçıyı özendirme amacıyla bir resim yarışması düzenleme kararı alınmıştır.

Yaşar Topluluğu tarafından Türkiye'nin ilk özel resim

yarışması olarak 1967 yılında başlatılan Dyo Resim Yarışması, 1993 yılından bu yana Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından düzenlenmektedir. 36. Dyo Resim Yarışması'na 1.574 eserle 992 sanatçı katılım sağlamıştır.

36. Dyo Resim Yarışması'nda ödül alan ve sergilenmeye değer bulunan eserler, İstanbul ve Eskişehir'de sergilenmiştir ve 2015 yılında sırası ile İzmir, Adana, Samsun, Şanlıurfa ve Ankara'da sergilenecektir.



Selçuk Yaşar Sanat Galerisi ve Resim Müzesi

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

Vakıf, 2014 yılında sanat faaliyetlerini Müze'nin galerisinde; Yalçın Gökçebağ, Cuma Ocaklı, Dilek Işıksel, Hayati Misman, Nejat Akkan, Semra Ay Çırpan, İbrahim Örs, Fatih Mika sergileri ve Kayıhan Keskinok, Yalçın Gökçebağ, Zahit Büyükişliyen, Fevzi Karakoç ve Fahri Sümer'in eserlerinden oluşan Karma Sergi ile gerçekleştirmiştir.

Çeşme Altın Yunus Sanat Galerisi'ndeki Yaz Sergileri ise Sema Boyancı, Vedat Hazneci, Burhan Özer, İsmail Üner, Zuhul Baysar, Tamer Bilgiç, Orhan Gürel ve Faden Kudsioğlu eserleri ve Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Koleksiyonu Seçki Sergisi ile sürdürülmüştür.

Diğer Kurum ve Kuruluşlara Yardımlar

Yaşar Topluluğu bünyesinde başlatılan kitap toplama kampanyası ile Anadolu'daki 4 okula tercih ve talepleri doğrultusunda kitap gönderilmiş, İzmir Güzelbahçe ilçesinde bulunan Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve İş Uygulama Merkezi'ne Atatürk Köşesi ve Hayırsever Köşesi yaptırılmıştır.

Saadet Onart İlkokulu ve Hüsnü Borovalı Ortaokulu öğrencilerine eğitimlerinde kullanılmak üzere ikişer adet masaüstü bilgisayar hediye edilmiştir.

Diyarbakır Kayapınar'da 1.927 öğrencinin eğitim ve öğretim gördüğü, 3 katlı ve 16 derslikli Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı İlkokulu'na iç cephe ve dış cephe boya yardımı yapılmıştır.



Pınar

Pınar, ürünleriyle olduğu kadar, yarattığı doğrudan ve dolaylı istihdam olanakları, yatırımları, gerçekleştirdiği mal ve hizmet tedariki de dahil olmak üzere ekonomik faaliyetleri ile toplum için önemli bir değer yaratmaktadır. Şirket, bunlara ek olarak, sanata, eğitime, spora ve kültür varlıklarının korunmasına sağladığı sürekli desteği ve katkısı, toplumla paylaşma ilkesinin önemli ve vazgeçilmez bir aracı olarak görmektedir.

Pınar Resim Yarışması

Pınar Resim Yarışması, ilköğretim çağındaki çocukların resim sanatına ve güzel sanatlara ilgisini arttırmak ve geleceğin ressamlarını yetiştirmek amacıyla 33 yıldır düzenlenmekte, her yıl yüz binlerce çocuğun hayallerini, umutlarını, özlemlerini resimle yansıtmaya olanak sağlamaktadır.

1981 yılından bu yana her yıl farklı bir temayla açılan ve geleceğin ressamlarına rehberlik görevini de üstlenen Pınar Resim Yarışması 2014 yılında "Süt İçiyorum, Sağlıklı Büyüyorum" teması ile düzenlenmiştir.

Türkiye'nin her bölgesinden, KKTC'den ve Almanya'dan toplam 19.538 resmin katıldığı yarışmada, öğretmen üyeleri ve

uzman kişilerden oluşan jürinin değerlendirmesiyle seçilen 23 minik ressam, ünlü ressam Ergin İnan koordinatörlüğünde İstanbul'da 1 haftalık Sanat Kampı ile ödüllendirilmiştir. 2014 yılında 33.sü düzenlenen Pınar Çocuk Resim Yarışması'nın katılımcı öğrencileri, Sanat Kampı'nın son günü düzenlenen törende tablet bilgisayarlarını ve sertifikalarını da almıştır.

GfK tarafından gerçekleştirilen bilinirlik ölçümüne göre Pınar Çocuk Resim Yarışması'nın 2014 yılındaki bilinirlik oranı %24,9'dur.



www.pinar.com.tr





27 Yıldır Çocuklarla

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

1987 yılından bu yana her yıl oyuncusundan yönetmenine, ışıkçısından sahne tasarımcısına

kadar profesyonel kadrosuyla onlarca çocuk oyununa imza atan Pınar Çocuk Tiyatrosu, 2013-2014 eğitim öğretim yılı döneminde "Sütle Gelen Sevgi" isimli yeni oyununu sergilemiştir. Pınar Çocuk Tiyatrosu; Diyarbakır, Şanlıurfa, Gaziantep, Konya, Karaman, Aksaray, Eskişehir ve İzmir'de gerçekleştirdiği Anadolu Turnesi ile binlerce minik tiyatroseverle buluşmuştur.

GfK tarafından gerçekleştirilen bilinirlik ölçümüne göre Pınar Çocuk Tiyatrosu'nun 2014 yılındaki bilinirlik oranı %25,1'dir.



www.pinar.com.tr



Çamlı Yem Besicilik

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı'nda "Balık Yedim Büyüdüm" temasıyla aktiviteler düzenlenmiştir. Pınar Balık markası altında gerçekleştirilen aktivitelerde çocuklara balık yemenin büyüme ve gelişimdeki önemi anlatılarak özel hazırlanan cetveller ile boyları ölçülerek fotoğrafları çekilmiştir. Yine Pınar Balık markası ile Topluluğumuz şirketlerinden Çeşme Altın Yunus Termal Otel'de balık geceleri düzenlenmiştir. Balık yemenin sağlıklı ve dengeli beslenmedeki önemine işaret eden "Balık Ye, Genç Kal" konsepti ile düzenlenen etkinlikte otel misafirlerine Pınar Balık tesislerinde özenle yetiştirilen levrek ve çipuralar ikram edilmiştir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

Geleceğin Yıldızları Projesi kapsamında Zeytinburnu Matbaacılık Meslek Lisesi'ne 150 kişi kapasiteli konferans salonu yaptırılmıştır. Belirli periyotlarla eğitim düzenlenerek öğrencilerin gelişimine destek verilmekte ve marka ile kurulan bağ güçlendirilmektedir.

Suya Hayat Ver Projesi ile evlerimizde kullandığımız tüm bitkisel atık yağlar biriktirilerek geri dönüşüme gönderilmesi sağlanmıştır. Bu sayede 750.000.000 litre içme suyunun kirlenmesi önlenmiş, Bafa Gölü büyüklüğünde su rezervine ve ekosisteme hayat verilmiştir.

"Dyo Inks İle Dikili Ağacım Var Projesi" ile ise Dyo Matbaa Mürekkepleri adına Manisa'da oluşturulan fidanlığa sanayici müşteriler ve bayiler adına fidan dikimi yapılmıştır.

Bu dikimlere ait sertifikaların müşterilere ulaştırılması ile etki alanımız dahilindeki toplumsal algının artırılması sağlanmıştır.

Eğitim ve Yayınlarımız

Yaşar Üniversitesi

Gerek akademik başarıları gerekse uluslararası standartlar doğrultusunda sağladığı şartlar nedeniyle çok sayıda yabancı öğrenci, bir kent üniversitesi olan Yaşar Üniversitesi'ni tercih etmektedir.

Zihinsel potansiyelini kolayca işe koşabilen, tasarım ve proje becerisi yüksek, analitik, sistemli ve kurallı düşünebilen, bulduğuyla yetinmeyerek merak eden, araştıran ve sorgulayan, çevreye ve kendi yaşamına duyarlı ve toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket edebilen bireyler yetiştirmeyi hedefleyen Yaşar Üniversitesi, 2002-2003 akademik yılında faaliyetine başlamıştır.

7 fakültede, 25 bölümde 7.279 öğrencinin eğitim gördüğü Yaşar Üniversitesi'nde 424 akademik ve 251 idari personel görev almaktadır.

12 ön lisans programıyla 2 Meslek Yüksekokulu'na ve 1 Yabancı Diller Yüksekokulu'na sahip olan Üniversite'de ayrıca Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 17 yüksek lisans ve 5 doktora programı, Fen Bilimleri Enstitüsü'nde ise 8 yüksek lisans ve 4 doktora programı bulunmaktadır.

İzmir'de yer alan 5 vakıf üniversitesinden biri olan Yaşar Üniversitesi, "Bilim, Birlik, Başarı" sloganıyla bilim kültürünü

yerleştirmeyi, yerel ve küresel anlamda toplumun gelişimine katkıda bulunan yüksek kaliteli eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmayı amaçlamaktadır.

Üniversite'nin temel felsefesi, evrensel değerler ve sorgulamaya dayalı bir bakış açısı ile bireylerin akademik gelişimlerini sağlamanın yanı sıra zihinsel, kültürel ve sosyal gelişimlerine yeni ve geniş bir kapı açmaktır. Yaşar Üniversitesi bu felsefeyi, öğrencilerine farklı kültür ve disiplinleri tanımları için sağladığı olanaklarla desteklemektedir. Öğrenci Yurdu, 400 kişilik beş yıldızlı konaklama hizmeti ile öğrenci ve misafir öğretim elemanları yanında Erasmus Değişim Programı öğrencilerini bir araya getirmekte ve kültürler arası etkileşim açısından fırsat sunmaktadır.

Gerek akademik başarıları gerekse uluslararası standartlar doğrultusunda sağladığı şartlar nedeniyle çok sayıda yabancı öğrenci, bir kent üniversitesi olan Yaşar Üniversitesi'ni tercih etmektedir. 2014-2015 akademik yılı içinde 87 öğrenci

Erasmus Programı kapsamında yurt dışına gitmiş, 119 Erasmus öğrencisi ise eğitim görmek için Avrupa Komisyonu tarafından "2010 Erasmus Başarı Öyküsü" ödülüne layık görülen Yaşar Üniversitesi'ne gelmiştir.

Kampüsteki öğrenci profili çeşitliliği ile uluslararası bir eğitim deneyimi sunan Yaşar Üniversitesi'nde; ABD, İngiltere, Umman, Azerbaycan, Pakistan, Nijerya ve Avustralya gibi 48 farklı ülkeden gelen öğrenciler tam zamanlı olarak eğitim görmektedir.

Üniversite'nin İngilizce Hazırlık Sınıfı, CEA akreditasyonu alarak İngilizce eğitimi alanında akredite olan ilk Türk programı ve ABD dışında akredite olan dokuzuncu program olmuştur.

Spor ve sanata ilişkin faaliyetleri, öğrencilerinin sosyal ve kültürel gelişimi için önemli bir unsur olarak değerlendiren Üniversite, daha önceki yıllarda olduğu gibi 2014-2015 akademik yılı içerisinde düzenlenen üniversiteler arası karşılaşmalarda da birçok sporcusuyla önemli dereceleri

kazanmıştır. Ayrıca Kampüs içinde klasik müzik konserleri, sergiler, konferans ve paneller gerçekleştirilmekte; aktif olarak çalışan 47 öğrenci topluluğu ile de öğrencilerin sosyal ve kültürel etkinlikleri desteklenmektedir.

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

www.yasar.edu.tr



Spor ve sanata ilişkin faaliyetleri, öğrencilerinin sosyal ve kültürel gelişimi için önemli bir unsur olarak değerlendiren Üniversite, aktif olarak çalışan 47 öğrenci topluluğu ile öğrencilerin sosyal ve kültürel etkinliklerini desteklemektedir.

Paydaşlara Yönelik Eğitim, Toplantı ve Aktiviteler

Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi

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

Türkiye’de bir ilke örnek oluşturan bu programın amacı, temel eğitimini tamamlayarak iş hayatına atılan ve meslek öğrenmek isteyen 15-19 yaşları arasındaki gençleri, bir program çerçevesinde teorik ve pratik açıdan eğitmektir. Söz konusu eğitimin tamamlanmasının ardından bu gençler, ülkenin ihtiyaç duyduğu vasıflı ara insan gücü içerisinde yer alabilme

olanağına kavuşmaktadır. Ayrıca bu eğitim ile iş disiplininin sağlanması, ulusal düzeyde mesleki standardın, üretimde ise kalite standardının geliştirilmesi ve verimin yükseltilmesi de hedeflenmektedir.

2014 yılı itibarıyla Mesleki Eğitim Birimi’nde, usta öğreticiler aracılığıyla 16 çırak öğrenciye et ve et ürünleri işlemeciliği alanında mesleki beceri kazandırılmış, 14 öğrenci Kalfalık Belgesi almaya hak kazanmıştır.

Mesleki Eğitim Birimi’nde yıl sonu itibarıyla 59 öğrenci eğitimlerine devam etmektedir. Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi’nden 1998-2014 yılları arasında 339 kişi mezun olmuştur. Mezun olanların %31’i Pınar Et bünyesinde istihdam edilmektedir.



Yaşam Pınarım Dergisi

Özellikle anne ve babalara yönelik yararlı bilgiler içeren ve 2004 yılından bu yana yayın hayatında olan Yaşam Pınarım Dergisi farklı çizgisi ve içeriğiyle Pınar’ın tüketicileriyle, iş ortaklarıyla, akademik ve bürokratik çevrelerle arasında önemli bir bağ kurmaktadır. Dergi, her 3 ayda bir basılmakta ve ücretsiz olarak dağıtılmaktadır. 2013 yılından bu yana e-bülten olarak tüketicilere e-posta yoluyla da 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 yayımlanmakta olan Pınar Gazetesi, Pınar’a süt veren 25.000 üreticiye, veterinerlere ve Pınar Et alım departmanının çalıştığı üreticilere yönelik olarak hazırlanmaktadır.

YBP

Sistem Projeleri Bülteni

YBP İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü’nün hazırladığı Bülten, “Sistemden Haberler” başlığı altında 2010 yılından itibaren her üç ayda bir yayımlanmaktadır. Bülten’in amacı, Gıda Grubu’nda

yer alan tüm proje ekipleri ile gerçekleştirilen sistemlerle ilgili devam eden, bitmiş projeler hakkında bilgilendirmeler yapmak ve sektöre ilgili teknolojik yenilikler hakkında çalışanlara vizyon sağlamaktır.

Tematik Yayınları

Teknik Eğitim Müdürlüğü’nün hazırladığı Tematik (Teknik Eğitim Müdürlüğü Bülteni) her ayın ilk günü yayımlanan bir bültendir. Verilen eğitimlerin tanıtıldığı, eğitimlerden fotoğraf ve gelişmelerin paylaşıldığı bültende, satışın temeli olması sebebiyle her ay insan ve sosyal psikoloji konuları incelenmekte, örnek konular ele alınmakta ve bir kitap özeti hazırlanıp yayımlanmaktadır. Söz konusu yayın, YBP satış kadrolarına ve Topluluk şirketlerinin üst yöneticilerine yönelik olarak 25 aydır yayımlanmaktadır.

Bölge Eğitimleri

YBP İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü tarafından her yıl YBP Bölge Eğitimleri düzenlenmektedir. Toplamda 9 bölgede 263 kişiye eğitim verilmiştir. Eğitimlerde; SAP kolay kullanım teknikleri, SAP modüllerine ait uygulamalı kullanımlar, şirket iş süreçleri hakkında kritik göstergelerin önemi hakkında bilgiler verilmiştir. Dinamik olarak verilen

eğitimler bölge toplantısı olarak da değerlendirilmekte olup, bölgelerden sistem ve süreçler hakkında gelen karşılıklı talepler değerlendirilmeye alınmıştır.

Bölge eğitimlerinde ayrıca, müşteri tarafında ürün ve hizmet kalitesinin memnuniyet algısının artırılmasına olanak sağlayan müşteri memnuniyeti anketlerinin, tüm Türkiye kanal ve bölge bazında 2011-2012-2013 karşılaştırmalı anket sonuçları üzerinde durulmuş ve eğitime katılan tüm bölge satış ekipleri ve yöneticileri ile beyin fırtınası yapılmıştır. Bölgeler arası karşılaştırmalar yapılarak memnuniyet artırıcı aksiyonlar ve öneriler alınmaya çalışılıp farkındalık sağlanmıştır.

Tüm bölgelerde bu yıl farklı olarak, eğitim sonunda katılımcılara İş Yönetimi Sistemleri tarafından hazırlanan seviye tespit sınavı yapılmıştır. Sınav sonuçları İnsan Kaynakları departmanı tarafından kişilerin bireysel dosyalarında program ve süreçlerle ilgili yetkinlik seviyesi olarak saklanmaktadır.

Bayi SAP ve İş Süreçleri Eğitimleri

YBP İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü tarafından YBP, Dyo ve Pınar Su şirketlerinin yeni kurulan bayilerine verilen SAP kurulum eğitimlerini ve ihtiyaç dahilindeki ek eğitimleri kapsamaktadır. Tüm süreçler hakkında SAP Geçiş adı altında 10 günlük birebir eğitimler verilmektedir. Ayrıca personel değişikliği, ek kadro, güncellemeler olarak 4 ila 6 gün arasında değişen ek eğitimler düzenlenmektedir. Eğitimler, sene başında ve aylık olarak ilgili şirketin bayi yöneticileri ve YBP İş Yönetimi Sistemleri Müdürlüğü tarafından planlanmaktadır.

Bu yıl farklı olarak, tüm dünyada kabul görmüş etkin depo stok modeli çekme sistemi (kanban) eğitimleri bayilere yaygınlaştırılmıştır. Ayrıca otonom adı altındaki iş süreçlerinin tablet uygulamalarına geçişi çalışmalarına da katılarak 2015 yılında tüm bayilerin tablete geçirilmesinin planlanması yapılmış, altyapısı ve hazırlıkları tamamlanmıştır.

Bayilere Satış Teknikleri Eğitimleri

2014 yılı itibari ile YBP Teknik Eğitim Müdürlüğümüz tarafından verilen, bayilerimizdeki satış personelinin geliştirmeye yönelik Satış Temsilcisi, Taze Satış Memuru ve SDE eğitimleri uygulaması devam etmektedir.

Bayi personelimizin katılımına açık 17 eğitim düzenlenmiş olup, eğitimler satış temsilcisi, taze ekipleri, ev dışı tüketim kanalına yöneliktir.

Çamlı Yem Besicilik

Üreticilere yönelik olarak Milas, Selimiye ve Burdur'da "Süt Üretiminde Karlılığı Etkileyen Faktörler", Eskişehir'de de "Silaj Yapım Teknikleri" eğitimleri düzenlenmiştir.

Dyo Boya



Dyorum Dergisi

Dyorum dergisi, 4 ayda bir yayımlanmaktadır ve dekorasyon önerileri, renk bilgisi, ürün bilgisi, sağlık konularında bilgilerin yanı sıra röportajları da içermektedir. 64 sayfa olarak basılan Dyorum dergisi 10.000 adet dağıtılmaktadır. 2014 Eylül ayında 6. sayısı yayımlanmıştır. Ayrıca yeni sayılar www.dyo.com.tr sitesine PDF formatında düzenli olarak eklenmektedir. İsteyen tüketiciler web adresimizden istedikleri sayıya ulaşabilmektedirler.

Dyo Dünyasından E-Bülten

Yıllardır farklı mecralar ile iletişim kurulan hedef kitleye, daha hızlı şekilde ulaşmak amacıyla e-bülten uygulaması 2014 yılı Haziran ayı itibarıyla başlamıştır. Aylık olarak yayımlanan ve e-posta listesindeki tüm

kullanıcılara gönderilen Bülten'de yeni ürünler, renk bilgileri, boya ile ilgili ipuçları, dekorasyon püf noktaları ve Dyo'dan haberler bulunmaktadır. Dyo Dünyası'ndan bülteni 25.000'in üzerinde kullanıcıya ulaşmaktadır.

Dyo Akademi

Dyo Akademi Bölümü, 2014 yılında Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) onaylı sınav ve belgelendirme hizmetlerine aktif olarak başlamış ve 145 boyacı ustası için, sınav gerçekleştirmiştir. Böylece, Dyo Boya-Dyo Akademi Bölümü olarak 2014 yılında TÜRKAK ve MYK ile belge verebilen, ilk ve tek özel sektör kuruluşu olmuştur. Uygulanan bu sistem, birçok alanda özel sektörün dikkatini çekmiş ve izlenecek yöntem konusunda tarafımıza danışılarak görüşler istenmiştir.

Dyo Boya-Dyo Akademi Bölümü'nün TÜRKAK'tan akredite ve MYK tarafından yetkilendirilmiş kuruluş olması sonucu, TÜRKAK ve MYK markalarının kullanım hakkını elde etmiş ve inşaat boyacı ustası yeterliliği kapsamında sınav ve belgelendirme yapma yetkisine sahip ilk ve tek boya firması olarak 2014 yılında aktif

olarak sınav ve belgelendirme hizmetlerini sürdürmüştür.

TS EN ISO IEC 17024 Uygunluk Değerlendirmesi Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar İçin Genel Şartlar Standardı'nın adil, eşitlikçi, tarafsız yapısıyla sürdürülebilir olması ana unsurudur. Dyo Akademi Belgelendirme Bölümü, Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği kapsamında, MYK 11UY0023-3 İnşaat Boyacısı Seviye 3 Ulusal Yeterlilik gerekliliklerini sağlayacak şekilde 2014 yılını başarıyla tamamlamıştır.

Bölgesel Usta Seminerleri

Her yıl tüm Türkiye genelinde gerçekleştirilen Bölgesel Usta Seminerleri, 2014 yılında 1.933 ustanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ihracat bayi ve müşterilerine çeşitli ürün eğitimleri verilmiş ve 239 kişiye ulaşılmıştır.

Antalya Bölge teknik ekipleri tarafından yapılan otel tarama çalışmalarında ise 435 tesis birebir ziyaret edilmiştir.

Zafer Yolu Eğitimleri

Toptancı bayi kadrolarının satış ve müşteri ilişkileri konusundaki gelişimine destek vermek hedefi ile 2013 yılında hayata geçirilen Zafer Yolu Eğitim Programı'nın iş sonuçlarına katkısını ölçmek, teşvik etmek ve eğitimin sürekliliğini sağlamak amacıyla 2014 yılında 'Zafer Yıldızları' adıyla oluşturulmuş yeni bir ödül sistemi hayata geçirilmiştir.

Diğer Teknik Servis Hizmetleri

- Sanayi boyalarında toplam 22 müşteriye, 243 kişiye 2.201 saat eğitim verilmiştir. Dyo markasının tanıtımına katkı sağlanmıştır.
- Dyo OTB (Oto Tamir Boyaları) Eğitim Merkezi'nde Türkiye'nin farklı bölgelerinden gelen kullanıcı ve ustalara 800 saat eğitim verilmiştir.
- Saha eğitimlerinde ise bölge teknik servis sorumluları tarafından kullanıcı ve oto boyası ustalarına ürünlerimizden daha fazla yarar sağlamalarını sağlamak amacıyla 495 saat ürün kullanım eğitimleri verilmiştir. 2015 yılında hedeflenen eğitim süresi 2.800 saat olarak belirlenmiştir.
- Mobilya boyalarında 9 ilde, 468 cilacıya toplam 1.404 saat eğitim verilmiştir. Bu eğitimler sırasında yapılan anketler analiz edilerek,

aksiyon alanları belirlenmiş, ilgili müşteriler ziyaret edilmiş, müşteri memnuniyetinin artırılması yönünde çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

- Bölgesel bayi toplantıları yapılarak bilgilendirmeler yapılmış, karşılıklı görüşler paylaşılmış ve pazar payını artırmanın yolları tartışılmıştır.
- Ustalar ile yapılan anketler sonucunda mevcut ürünler talepler doğrultusunda geliştirilmiş ve yeni ürünler pazara sunulmuştur.
- İnşaat boyalarında uygulanan müşteri sadakat sistemi olan Dyolog Projesi OTB müşterileri için de OTO Dyolog başlığı altında faaliyete geçirilmiştir ve 2014 sonu itibarıyla 1.300 kayıtlı üyeye ulaşılmıştır. 2015 yılında 2.000'den fazla kullanıcı ve satıcıdan oluşan kayıtlı üyeye ulaşmak hedeflenmektedir.
- Selçuk Yaşar Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerine okulda öğrendikleri pratik bilgileri tatbik etme fırsatı sağlanarak her hafta Pazartesi günleri uygulamalı ürün eğitimleri verilmiştir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

Dyo Matbaa Mürekkepleri bünyesinde gerçekleştirilen eğitimlerin dışında Ar-Ge ve teknik servis iş birliği ile Marmara Üniversitesi ve

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 organizasyonlar gerçekleştirildiği gibi, matbaa bünyesinde düzenlenen özel eğitim seminerleri de sürdürülmektedir.

Toplam kalitenin artırılması yönünde gerçekleştirilen faaliyetlerden biri FOGRA belgelendirmesidir.

Basım sektörünün kalite göstergesi olan FOGRA PSO (Ofset Baskı Süreç Standardı) belgelendirmesinin tüm süreçlerinde de firmalara destek olunmakta ve şirket bünyesindeki FOGRA partnerleri ile danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. 2014 yılında bir FOGRA sertifikasyonu gerçekleştirilmiştir.

ADR Eğitimleri

Tehlikeli Maddelerin Karayolu ile Taşınması Hakkında Yönetmelik (ADR)'in uygulanabilmesi amacıyla bayilere eğitimler verilmiştir. Bu eğitimler sonrasında tüm bayilerin, 2014 yılında yürürlüğe giren Yönetmeliğe adaptasyonunun sağlanması hedeflenmiştir.

Lise ve Üniversite Öğrencilerine Staj İmkani

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 yapma imkanı bulmaktadır.

2014 yılında şirketlerimizde 497 üniversite öğrencisi staj yapmıştır.

2012 yılında uygulamaya alınan uzun dönemli staj programı "Yaşar'a/Yaşam'a Adım Programı (YAP)" kapsamında 2014 yılında 2 öğrenci 6 ay süre ile Yaşar Holding ve YBP'de 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 2014 yılında 9 üniversitenin kariyer gününe katılım gösterilmiştir.

Sponsorluk ve Ödüllerimiz

Ana Sponsorluklarımız

Pınar KSK

1998 yılından bu yana Pınar Karşıyaka adıyla Türkiye Basketbol Birinci Ligi'nde mücadelesine devam eden basketbol takımı, çocukların spor aşkını basketbola pekiştirmektedir. Her yıl 1.000'e yakın çocuk, Pınar'ın sponsorluğunda Çiğli Selçuk Yaşar Tesisleri'nde spor yapma olanaklarından yararlanmaktadır.

Pınar Karşıyaka;

- Spor Toto Türkiye Kupası finalinde Anadolu Efes takımıyla mücadele ederek tarihinde ilk kez Türkiye kupasını almaya hak kazanmıştır.
- 30. Erkekler Cumhurbaşkanlığı Kupası'nı tarihinde ikinci kez Fenerbahçe Ülker basketbol takımını yenerek kazanmıştır.



- 2013-2014 sezonunda ULEB Eurocup'da ülkemizi başarı ile temsil etmiştir.

Pınar ayrıca, 2014 yılında Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından organize edilen Kadınlar ve Erkekler Türkiye Kupası ve Cumhurbaşkanlığı Kupası organizasyonlarına destek vermiştir.

Ankara ve İstanbul'da düzenlenen ve A Milli Kadın Basketbol Takımımızın 4. olarak tamamladığı FIBA Kadınlar Dünya Şampiyonası'nın resmi içecek tedarikçisi Pınar olmuştur. Her dört yılda bir düzenlenen ve dünyanın en prestijli kadın basketbol turnuvası olan 'FIBA Kadınlar Dünya Basketbol Şampiyonası' 27 Eylül-5 Ekim tarihleri arasında Ankara ve İstanbul'da düzenlenmiştir. Beş kıtadan en iyi 16 takımın katıldığı turnuvada Pınar, turnuvaya katılan tüm takımların içecek ihtiyaçlarını karşılamıştır.

Diğer Sponsorluklarımız

Pınar

Pınar'ın 2014 yılında sponsor olarak desteklediği başlıca organizasyonlar:

- Fanatik gazetesi tarafından düzenlenen INDOOR CUP, 12 Ocak
- Yaşar Üniversitesi 7. Lojistik Günleri, 6-7 Mart
- Harran Üniversitesi 1. Sanat Günleri Ressam Buluşması, 10-20 Mart
- Marketing Power Conference, 20 Mart
- Ege Üniversitesi 3. Medya Günleri, 1-2 Nisan
- Ege Üniversitesi Sanayi Zirvesi, 7 Nisan
- 3. Yenilikçi Markalar Zirvesi, 10 Nisan
- Ege Çağdaş Eğitim Vakfı tarafından düzenlenen 3. Çocuk Şöleni, 19 Nisan
- İstanbul Şehir Tiyatroları 30. Çocuk Şenliği, 26 Nisan
- Dokuz Eylül Üniversitesi Kariyer Serüvenleri, 30 Nisan
- Ege Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Kariyer Günleri, 30 Nisan
- Amerikan Koleji tarafından düzenlenen Sev Bazaar Day, 3 Mayıs

- KalDer tarafından düzenlenen Yaşamda Kalite Proje Fikir Yarışması, 8-9 Mayıs
- Ege Üniversitesi Uluslararası Gıda Kongresi, 26-29 Mayıs
- Bornova Anadolu Lisesi Ayrılan Günü, 1 Haziran
- 15. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu, 3-5 Haziran
- RSX Surf Şampiyonası, 28 Haziran-5 Temmuz
- Türkiye Kadın-Erkek A Milli Takımlar Hazırlık Karşılaşmaları, 22 Ağustos
- TEDx Alsancak, 30 Ağustos
- EGİAD tarafından düzenlenen 'Süt Ekonomisi Mevcut Durum, Fırsatlar, Potansiyeller' Paneli, 22 Eylül
- Uludağ Üniversitesi Bursa 3. Uluslararası Gıda Kongresi, 26-27 Eylül
- TÜGİS (Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası) ve FAO (Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü) tarafından düzenlenen Dünya Gıda Günü etkinliği, 16 Ekim
- Per-Yön Ege tarafından düzenlenen 11. Ege İnsan Yönetim Zirvesi, 24-25 Ekim
- Gıda Teknolojisi Derneği tarafından Ankara Üniversitesi desteğiyle gerçekleşen

2. Uluslararası Gıda Teknolojisi Kongresi, 5-7 Kasım

- Boğaziçi Üniversitesi "Büyülü Bir Gün" etkinliği, 22 Kasım
- TAKSAV tarafından gerçekleştirilen 3. Uluslararası İzmir Tiyatro Festivali, 5-15 Aralık
- Ege Üniversitesi Marka Şehir İzmir Sempozyumu, 15-16 Aralık

Dyo Boya

- 4. Doğa Etkinliği, 22-25 Mayıs
- Colour SKY5K Renkli Koşu-İzmir Koşusu, 19 Ekim
- "Hoşgeldin Boyacı" adlı tiyatro oyunu sponsorluğu, 13 Aralık...
- Dyo-Alsancak Stadyumu isim hakkı sponsorluğu
- 23. Kalite Kongresi Sponsorluğu, 18-19 Kasım
- ARKİMEET'14 Mimarlar Kongresi, 19-20 Kasım
- 6. Uluslararası İnşaatta Kalite Zirvesi Sponsorluğu, 4 Aralık
- Bedelsiz ürün sponsorlukları (Kütahya Ticaret ve Sanayi Odası Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi, İdil/Şirnak Akdağ İlk-Ortaokulu Müdürlüğü, Bolu LÖSEV İl Temsilciliği, Dilovası Toplum Sağlığı Merkezi, Toplum Gönüllüleri Vakfı Kanarya Projesi, Merkez Bankası Derince Anadolu

Lisesi Müdürlüğü, Karadeniz İlleri Kadın Platformu Derneği, Samsun ABS Sanat Tiyatrosu, Kızılay Kuzey Marmara Bölge Afet Müdürlüğü, Ödemiş Zihinsel Engelliler Meslek Okulu)

- Etkinlik sponsorluğu (15. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu, Oyuncak Kütüphanesi, 5. Karayolları Trafik Güvenliği Sempozyumu, Fethiye Tenis ve Dağcılık Kulübü, Bursa Otomobil Sporları Derneği, Kayseri Mimarlık Haftası Etkinliği)



Fuar ve Kongreler

Pınar

Pınar, kurulduğundan bu yana her yıl sektörün gelişmesi için gerçekleştirilen kalite, gıda, Ar-Ge ve pazarlama gibi alanlarda düzenlenen birçok kongreye katılmanın yanında destek de olmaktadır. Yurt içi ve yurt dışında katıldığı fuarlarda da farklı pazarlama ve tüketici kanallarıyla buluşan Pınar, 600'den fazla ürünüyle Türkiye'nin, bölgenin ve dünyanın en prestijli fuarlarının katılımcılarından biridir. Sektörel gelişime katkıda da sürdürülebilirlik ilkesinden taviz vermeyen Pınar, ürünlerini uluslararası piyasalara daha yakından tanıtmakta ve gıda sektörüne farklı boyutlarda katkısı bulunan seçkin organizasyonlara imza atmaktadır. Pınar, Türkiye'de aşçılık, gastronomi ve mutfak kültürünün gelişmesine yönelik etkinliklere sponsor olarak sektör liderleri ve bilim adamlarıyla buluşma fırsatları yaratmaktadır.

23-27 Şubat 2014 tarihleri arasında Dubai'de düzenlenen Orta Doğu'nun en prestijli ve katılımı yüksek fuarı GULFOOD 2014 Fuarı'na katılan Pınar, ürünlerini uluslararası piyasalardan katılımcılara sergilemiştir.

Pınar, 28-31 Mart 2014 tarihleri arasında İstanbul CNR'da Ev Dışı Tüketim EDT EXPO Fuarı'na katılarak ürünlerini ev dışı tüketim sektöründe tanıtmıştır.

Rusya'nın Türkiye'den ihracat için onay verdiği üç markadan biri olan Pınar, 15-18 Eylül 2014 tarihleri arasında Rusya'da düzenlenen World Food Moscow Fuarı'na katılmıştır.

Çamlı Yem Besicilik

- Future Fish Eurasia İzmir
- Seafood Expo Global 2014 Fuarı
- Saudi Horeca 2014 Fuarı'na dolaylı katılım
- 3. Balık Besleme ve Yem Teknolojisi Çalıştayı sponsoru
- Hindi Üretici Semineri, Altın Yunus

Dyo Boya

- 37. Uluslararası Yapı Fuarı, 6-10 Mayıs
- 4. Doğa Etkinliği, 22-25 Mayıs
- 2. Doğu Marmara Sanayi ve Teknoloji Fuarı – SANTEK'14, 25-28 Eylül
- Paintİstanbul 2014, 23-25 Ekim

- "İş Birliği ve Güç" temalı 6. Uluslararası İnşaatta Kalite Zirvesi, 4 Aralık
- Rebuild Libya Benghazi, Bingazi/Libya, 16-19 Mart
- Basrah International Buildexpo, Basra/İrak, 12-15 Nisan
- Türk-Arap Yapı İnşaat Fuarı, TURAB/İzmir 30 Nisan-01 Mayıs
- Erbil Building, Erbil/İrak 14-17 Mayıs
- Batum Build, Batum/Gürcistan, Kasım 2014
- Tunnel Expo Fuarı, 28-31 Ağustos
- INTERMOB Fuarı, 27 Eylül-1 Ekim



Ödüllerimiz

Pınar

- GfK ve Capital dergisi tarafından düzenlenen "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri" araştırmasına göre Türkiye'nin "Paketlenmiş Et Ürünleri Sektörü"nde en beğenilen şirket Pınar Et olmuştur.
- GfK ve Capital Dergisi tarafından düzenlenen "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri" araştırmasına göre Türkiye'nin "Süt ve Sütlü Mamuller Sektörü"nü en beğenilen şirketi Pınar Süt olmuştur.
- 'Çevko Yeşil Nokta Sanayi Ödülleri' ile çevreci haber anlayışını yansıtan haberlere öncelik veren yayınlara verilen Geleneksel 3. Yeşil Nokta Basın Ödülleri'ne göre Pınar Et, 'Büyük Ölçekli İşletme Kategorisi'nde teşekkür plaketi almıştır.
- RepMan İtibar Araştırmaları Merkezi tarafından Türkiye'nin en itibarlı sektörleri ve şirketleri açıklanmıştır. GfK Türkiye tarafından 7 coğrafi bölgede toplam 15 ilde 12.299 kişi arasında yapılan araştırmaya göre Pınar, Türkiye'nin en itibarlı 10 şirketi arasında 74,8'lik performans ile 8. olarak yer almıştır.

- MixxAwards tarafından sektörün en etkili reklamlarının belirlendiği, 84 ajanstan 596 projenin 27 ayrı kategoride değerlendirildiği ödül töreninde Pınar Gurme Sucuk "Mobil Rich Display Reklamları"nda Gümüş Mixx, "Tablet Pazarlaması"nda Bronz Mixx, "Mobil Kampanyalar"da Gümüş Mixx ödüllerine layık görülmüştür.
- Reklamcılar Derneği ve Reklamverenler Derneği tarafından düzenlenen 2014 yılı Effie Türkiye Reklam Etkinliği Yarışması'nda Pınar, "Aç Bitir Tam Gelir" reklamıyla Altın Effie ve "Pınar'la Büyüdüm" reklamıyla Bronz Effie kazanmıştır.
- Pınar Süt Faaliyet Raporu LACP Awards tarafından Dünya Çapında Gıda, İçecek, Tütün Tüketim Sektöründe Gümüş; Avrupa, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'daki Türk Endüstrilerde ilk 80 Faaliyet Raporu ve Avrupa, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da En İyi Gelişim Gösteren Faaliyet Raporu ödüllerine layık görülmüştür.
- Ege Üniversitesi İşletme Kulübü tarafından düzenlenen 'İş Ödülleri' nde Pınar, En Beğenilen Marka Yönetimi ve En İyi Sosyal Medya Kullanımı birincilik ödüllerine layık görülmüştür.

- Ambalaj Sanayicileri Derneği (ASD) tarafından düzenlenen Ambalaj Ay Yıldızları Yarışması'nda Pınar Gurme Dilimli Salam, Gıda Kategorisi'nde; Pınar Dondurulmuş Börek ise Grafik Tasarım Kategorisi'nde bronz ödül almaya hak kazanmıştır.
- Mediacat tarafından Felis ödülleri ile PR alanında başarılı projelerin ödüllendirildiği Brand Voice kategorisinde Pınar Çocuk Resim Yarışması ile Pınar büyük ödüle layık görülmüştür.
- Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi (TMME) 2014 yılı 2. çeyrek sonuçlarına göre Pınar, Ambalajlı Su sektöründe 100 üzerinden 82 puan alarak, Meyve Suları sektöründe ise 100 üzerinden 79 puan alarak birinciliği elde etmiştir.
- Türkiye Kalite Derneği (KalDer) tarafından düzenlenen Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi (TMME) ödül töreninde 25 sektörde ve yaklaşık 40.000 tüketici arasında gerçekleştirilen memnuniyet araştırması sonucu Pınar 2 ödüle layık görülmüştür:
- Meyve Suyu Sektörü: TMME 2013 Sektör Birincisi-Gümüş Heykel
- Meyve Suyu Sektörü: TMME 2013 Sürdürülen Başarı Ödülü - Altın Heykel

- Akademetre tarafından Marketing Türkiye için 2014 yılında düzenlenen Marka İtibarı ve Marka Değer Performans Ölçümü "The One Awards" araştırmasına göre Pınar itibarını en çok arttıran markalar arasında yer almıştır.

- Son üç yılda (2011-2013) enerji yoğunluğunu ortalama olarak %65,3 oranında azaltan Pınar Süt, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından 15'inci düzenlenen Sanayide Enerji Verimliliği Proje Yarışması'nda, Enerji Verimli Endüstriyel Tesis (EVET) Kategorisi'nde, gıda ve içecek alt sektörü içerisinde birincilik ödülünü kazanmıştır.

- Ege Bölgesi Sanayi Odası (EBSO) tarafından Çevre Dostu Sanayi Tesisi ve Çevre Dostu Proje olmak üzere bu yıl iki kategoride düzenlenen yarışmada Pınar Et, Çevre Dostu Proje kategorisinde ilk altı firma, Çevre Dostu Sanayi Tesisi kategorisinde ise ilk üç firma arasında yer almıştır.

Dyo Boya

Özel sektör Ar-Ge Merkezleri Zirvesi'nde Dyo Boya, sadece boya sektörünün değil, kimya sektörünün de En Başarılı Ar-Ge Merkezi ödülünü kazanmıştır.

Nezahat Gökyiğit Botanik Bahçesi ve ANG Vakfı tarafından, 4. Doğa Şenlikleri'ne katılım ve

sponsorluk çalışmaları nedeniyle teşekkür plaketi verilmiştir.

KalDer tarafından "Büyük Ölçekli İşletme Kategorisinde Ege Bölgesi Mükemmellik Büyük Ödülü" verilmiştir.

Dyo Matbaa Mürekkepleri

Dyo Matbaa Mürekkepleri yaptığı Ar-Ge faaliyetleri ile ilki 2014 yılında gerçekleştirilen İnovalig'de Türkiye İhracatçılar Meclisi tarafından "İnovasyon Organizasyonu ve Kültürü" Kategorisi'nde başarı sertifikası ile ödüllendirilmiştir.

Sosyal Medya

Pınar

- twitter.com/PınarKurumsal: Kurumsal Twitter hesabından tüketicilerle özel tarifler, basın bültenleri, özel duyurular ve özel gün ve haftalara dair kutlama mesajları paylaşılmaktadır.

- 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 ulaşmıştır.

- www.facebook.com/PınarSutleBuyuyorum: Pınar Süt'le Büyüyorum Facebook fan sayfası 25-45 yaş arası kadın hedef kitle ile sürekli ve ölçülebilir iletişimlere paralel yüksek fan sayısına ulaşmıştır. Bununla birlikte Twitter ve Instagram hesaplarında sosyal medya iletişimine devam edilmektedir.

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

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



Çamlı Yem Besicilik

Web sitesinin modernizasyonu ve kurumsal blog sayfası ile başlayan dijital pazarlamaya 2014 yılında "Kültürlü Balık" ve "Çamlı Yem" adıyla oluşturulan sosyal medya hesapları ile devam edilmiştir. Çamlı Yem'in kurumsal sayfasında şirket ve etkinlik haberleri, kampanyaları destekleyici içerikler, sektör ile ilgili en güncel bilgiler ve kullanıcılarla etkileşim yaratacak paylaşımlar yayımlanmaktadır. Pınar Balık markalı taze balık ürünleri için 'Kültürlü Balık' olarak konumlandırılan sayfalarda kültür balıkçılığı ve kültür balığı tüketimi konusunda bilinçlendirici içerikler, sağlıklı ve dengeli beslenmede balığın önemi, Pınar Balık ile yapılan yemek tarifleri, aktivite ve etkinlik haberleri

yayımlanmaktadır. 2014 yılı Haziran ayından itibaren de aylık olarak şirket haberleri, sektör bilgileri ve blog yazılarının paylaşıldığı bir e-bülten hazırlanmakta ve iş ortaklarına gönderilmektedir.

Dyo Boya

2012 yılı Nisan ayında yayına girmiş olan Facebook-Twitter-LinkedIn-YouTube Dyo kurumsal sayfalarında;

Dekorasyon önerileri, boya ve boyama teknikleri ile ilgili bilgiler, Dyo'dan haberler, ürünlerimizin faydaları gibi konularda düzenli olarak paylaşım yapılmaktadır. 2014 yılında hedef kitlemiz ile olan bağı güçlendirmek amacıyla 6 farklı Facebook kampanyası yapılmıştır. Bu kampanyalar aşağıda sıralanmaktadır.

"Yılın Enleri" Kampanyası:
16 Aralık 2013-6 Ocak 2014

"Hayatıma Renk Kattın"
Kampanyası: 3-17 Şubat

"Annemle Dyo Selfiesi"
Kampanyası:
28 Nisan-12 Mayıs

"Babam Dyo ki" Kampanyası:
13-23 Haziran

"Renkli Bayramlaşmalar"
Kampanyası:
25-31 Temmuz

"Renkli Dilekler" Kampanyası:
15-25 Aralık



GRI G3.1 Endeksi ve KİS İlkeleri



GRI G3.1 Endeksi

Kod	GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Raporda Bilginin Yer Aldığı Sayfa
Profil					
1. Strateji ve Analiz					
1.1	Kurumun en üst düzey karar vericisinin sürdürülebilirliğin kuruma ve onun stratejisi ile olan ilgisi hakkındaki beyanı.	KİS Desteğe Devam Beyanı	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Yönetim Kurulu Başkan Vekili'nin Mesajı İcra Başkanı'nın Mesajı	6-7 8-9 10-11
1.2	Başlıca etkilerin, risklerin ve fırsatların tanımlanması		Tam	Yönetim Kurulu Başkan Vekili'nin Mesajı İcra Başkanı'nın Mesajı Stratejik Planlama Yaklaşımımız Risk Yönetimi Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	8-9 10-11 31 32 36-37, 39, 46-47, 50
2. Kurumsal Profil					
2.1	Kurum adı		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	4-5
2.2	Başlıca markalar, ürünler ve/veya hizmetler		Tam	Kısaca Yaşar Holding Kurumsal Profil	12-13 16-25
2.3	"Ana bölümler, faal şirketler (operating companies), yan kuruluşlar ve ortak girişimler de dahil, kurumun operasyonel yapısı"		Tam	Kısaca Yaşar Holding Kurumsal Profil Pınar Enstitüsü Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı	12-13 16-25 90-91 92
2.4	Kurumun merkezinin bulunduğu yer		Tam	Raporlama Yaklaşımımız Kurumsal Profil Arka Sayfa	5 16-25 Arka Sayfa
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 Kurumsal Profil Bulduğumuz Sektörlere Destek	12-13 16-25 88-89
2.6	Kurumun mülkiyet niteliği ve yasal şekli			Raporlama Yaklaşımımız Kurumsal Profil Yöneticilerimiz Kurumsal Yönetişim	5 16-25 27 28-29
2.7	"Hizmet verilen pazarlar (coğrafi dağılım, hizmet verilen sektörler ve müşteri/faydalanıcı çeşitleri de dahil)"		Tam	Kısaca Yaşar Holding Kurumsal Profil Paydaşlarımız ve İletişimimiz Bulduğumuz Sektörlere Destek	12-13 16-25 34-35 88-89
2.8	Rapor hazırlayan kurumun ölçeği: 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	Raporlama Yaklaşımımız Kısaca Yaşar Holding İstihdam Verilerimiz	5 12-13 78-79
2.9	Raporlama dönemi esnasında gerçekleşen büyüklük yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler		Tam	Kurumsal Profil Yöneticilerimiz	16 27
2.10	Raporlama esnasında alınan ödüller		Tam	Ödüllerimiz	109-110

Kod	GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Raporda Bilginin Yer Aldığı Sayfa
3. Rapor Parametreleri					
Rapor Profili					
3.1	Sağlanan bilgilerin ait olduğu raporlama dönemi (ör. Mali yıl / takvim yılı)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	5
3.2	En son yayınlanan raporun tarihi (varsa)		Tam	4 Temmuz 2014	
3.3	Raporlama döngüsü (yıllık, iki yıllık vs.)		Tam	Yıllık	
3.4	Rapor ve içeriği hakkındaki sorular için iletişim adresi		Tam	Paydaş Geri Dönüşü İçin E-posta Adresleri	120
Rapor Kapsamı ve Sınırı					
3.5	Aşağıdakileri de içerecek şekilde rapor içeriğini belirleme süreci: a. Önceliklerin belirlenmesi; b. Rapor dahilindeki konuların önem sırasına göre düzenlenmesi; c. Kurumun raporu kullanmasını beklediği paydaşların belirlenmesi		Kısmi *	Raporlama Yaklaşımımız Paydaşlarımız ve İletişimimiz Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	5 34-35 36-55
3.6	Raporun sınırı (ör. Ülkeler, bölümler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, ortak girişimler, tedarikçiler)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	4-5
3.7	Raporun kapsamı veya sınırı hakkındaki özel kısıtlamaları belirtin.		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	5
3.8	Ortak girişimler, yan kuruluşlar, kiralanan tesisler, dışarıdan tedarik edilen operasyonlar ve raporlama dönemleri arası veya kurumlar arası karşılaştırılabilirliği önemli biçimde etkileyebilen diğer kuruluşlar hakkındaki raporlamanın esasları		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	4-5
3.9	Raporda yer alan göstergelerin ve diğer bilgilerin toplanmasında uygulanan tahminlerin temelinde, yatan varsayımlar ve teknikler de dahil, veri ölçüm teknikleri ve hesaplamaların esasları		Tam	Raporlama Yaklaşımımız Enerji ve İklim Değişikliği Su ve Atık Su	4-5 39-41, 45 46
3.10	Daha önceki raporlarda yer alan bilgilerin yeniden ifade edilmesinin yarattığı etkiye dair açıklama ve bu yeniden ifadenin nedenleri (ör. Şirket birleşmeleri ve satınalma, temel yılların/raporlama dönemlerinin, işin niteliğinin, ölçüm yöntemlerinin değişimi)		Tam	Raporlama Yaklaşımımız	4-5
3.11	Raporda uygulanan sınır, kapsam ve ölçüm yöntemlerinde daha önceki raporlama periyotlarına göre yaşanan önemli değişiklikler		Tam	Raporlama Yaklaşımımız Kurumsal Profil Yöneticilerimiz	4-5 16 27
GRI İçerik Endeksi					
3.12	Raporda yer alan Standart Açıklamaların yerin gösteren tablo		Tam	GRI 3.1 Endeksi ve KİS İlkeleri	112-118

(*) Başta kilit başlıkları önceliklendirmek üzere süreçlerimizi daha da güçlendirmek için çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Bir sonraki raporumuzda daha sistematik bir yaklaşım uygulayacağız.

Kod	GRI Göstergeleri	İlgili KIS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Raporda Bilginin Yer Aldığı Sayfa
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		Tam	Raporumuz 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	Yaşar Topluluğu'nda Yönetişim İstihdam Verilerimiz	26-29 81-84
4.2	En yüksek yönetim organı başkanın aynı zamanda kurum içinde icra görevi olup olmadığını (ve eğer öyleyse, kurumun yönetimi dahilindeki işlevlerini ve bu düzenlemenin nedenlerini) belirtin		Tam	Kurumsal Yönetişim	28-29
4.3	Üniter kurul yapısına sahip kurumlara ilgili olarak, en yüksek yönetim organının bağımsız ve/veya icra görevi olmayan üyelerinin sayısını belirtin		Tam	Kurumsal Yönetişim	28-29
4.4	Hissedarların ve çalışanların en yüksek yönetim organına tavsiye veya talimat verme mekanizmaları		Tam	Kurumsal Yönetişim Paydaşlarımız ve İletişimimiz Kırmızı Koltuk Sistemi	28-29 34-35 65
4.5	En yüksek yönetim organının üyelerine, üst düzey yöneticilere ve idarecilere ödenen ücret (ayrılma düzenlemeleri de dahil) ile kurumun performansı (sosyal ve çevresel performans da dahil) arasındaki bağlantı		Tam	Performans Değerlendirme	26
4.6	En yüksek yönetim organının çıkar çatışmalarından kaçınmasını sağlamak amacıyla uygulamaya konan süreçler		Tam	Risk Yönetimi Anlayışımız İş Etiği	32 33
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 Yönetişim İşe Alım	28-29 56-57
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	Misyonumuz ve Kurumsal Değerlerimiz Kurumsal İtibar Yönetimi İş Etiği Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	14-15 30 33 36-37, 39, 46-47, 50-51, 52-53

Kod	GRI Göstergeleri	İlgili KIS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Raporda Bilginin Yer Aldığı Sayfa
4.9	İlgili riskler ve fırsatlar ile uluslararası kabul görmüş standartlara, davranış kurallarına ve prensiplere olan uyum da dahil olmak üzere, kurumun ekonomik, çevresel ve sosyal performansı belirlemesini ve yönetmesini denetlemek üzere en yüksek yönetim organının uyguladığı prosedürler		Tam	Risk Yönetimi Kurumsal Yönetişim Kurumsal İtibar Yönetimi İş Etiği İşe Alım	32 28-29 30 33 56-57
4.10	En yüksek yönetim organının, özellikle ekonomik, çevresel ve sosyal performansla alakalı olarak kendi performansını değerlendirme süreçleri		Tam	Performans Değerlendirme	26
4.11	İhtiyati yaklaşım veya prensibinin kurum tarafından ele alınıp alınmadığına veya nasıl ele alındığına dair açıklama		Tam	Risk Yönetimi Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz Ürün ve Hizmet Sorumluluğumuz İş Sağlığı ve Güvenliği	32 37-38 50 69-75
4.12	Kurum dışında geliştirilmiş olan ekonomik, çevresel ve sosyal bildirgeler, prensipler veya kurumun taahhütte bulunduğu ya da onayladığı diğer girişimler		Tam	İcra Başkanı'nın Mesajı Kısaca Yaşar Holding Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız Yönetim Sistemlerimiz Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri İle İş Birliği	10-11 12-13 40-41 51 86-87
4.13	Kurumun birliklerdeki (sanayi birlikleri gibi) ve/veya ulusal/uluslararası savunucu örgütlerindeki üyelikleri		Tam	Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri İle İş Birliği	86-87
4.14	Kurum tarafından katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi		Tam	Paydaşlarımız ve İletişimimiz Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri İle İş Birliği	34-35 86-87
4.15	Katılım yapılacak paydaşların kimler olacağına belirlenmesi ve seçimlerine dair esaslar		Tam	Paydaşlarımız ve İletişimimiz Sivil Toplum Kuruluşları ve Sektör Temsilcileri İle İş Birliği	34-35 86-87
4.16	Paydaş türü ve grubuna göre katılım sıklığı da dahil, paydaş katılımı yöntemleri		Tam	Paydaşlarımız ve İletişimimiz Tüketicilerimizin Yaşamına Kattığımız Değer Pınar Enstitüsü Paydaşlara Yönelik Eğitim, Toplantı ve Aktiviteler Sponsorluklarımız	34-35 52-55 90-91 100-105 106-108
4.17	Paydaş katılımı ile ortaya konan başlıca konular ile kaygılar ve kurumun bunlara, yaptığı raporlama aracılığıyla verdiği yanıt da dahil nasıl yanıt verdiği"		Tam	Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz Toplumla İlişkilerimiz Bulduğumuz Sektörlerdeki Gelişime Destek	37-38 56, 64, 69, 74-77, 86-87 88-89

Kod	GRI Göstergeleri	İlgili KIS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Raporda Bilginin Yer Aldığı Sayfa
Ekonomik					
Yönetim Yaklaşımı				Misyonumuz ve Kurumsal Değerlerimiz Kurumsal Yönetişim Stratejik Planlama Yaklaşımımız Risk Yönetimi Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	14-15 28-29 31 32 36-37
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		Kısmi	Kısaca Yaşar Holding	13
EC2	İklim değişikliğinin kurumun mali sonuçlarına etkisi ve faaliyetlerinde yarattığı diğer riskler ve fırsatlar	UNGC 7	Tam	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı Yönetim Kurulu Başkan Vekili'nin Mesajı İcra Başkanı'nın Mesajı Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	6-7 8-9 10-11 36-37, 39, 46-47, 50
EC5	Önemli operasyon yerlerinde yerel asgari ücrete kıyasla standart başlangıç düzeyi oranlarının aralığı	UNGC 1	Kısmi	Ücret Yönetim Sistemimiz	58
EC7	Önemli operasyon yerlerinde yerel işe alma usulleri ve yerel halktan işe alınmış üst yöneticilerin oranları	UNGC 6	Kısmi	İstihdam Verilerimiz	78
Çevresel					
Yönetim Yaklaşımı				Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız	36-37, 39, 46-47, 50-51
EN2	Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş malzemelerin yüzdesi	UNGC 8 UNGC 9	Kısmi	Kullanılan Malzeme ve Atık	49
EN3	Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi	UNGC 8	Kısmi	Enerji ve İklim Değişikliği	39
EN4	Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi	UNGC 8	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği	39
EN5	Kaynakların korunması ve verimliliği artırma çalışmaları sayesinde sağlanan enerji tasarrufu	UNGC 8, UNGC 9	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği	39-45
EN6	Enerji verimliliği sağlayan veya yenilenebilir enerji kullanan ürün ve hizmet sağlama girişimleri ve bu girişimlerin sonucunda enerji gereksinimindeki azalmalar	UNGC 8 UNGC 9	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği	39-45
EN7	Dolaylı enerji tüketimini azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar	UNGC 8 UNGC 9	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği	39-45
EN14	Biyoçeşitlilik üzerindeki etkilerin yönetilmesiyle ilgili stratejiler, devam eden faaliyetler ve geleceğe yönelik planlar	UNGC 8	Tam	Kurumsal Profil Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz	20 37
EN18	Ağırlığa göre toplam doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonları	UNGC 7 UNGC 8 UNGC 9	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği	39-45

Kod	GRI Göstergeleri	İlgili KIS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Raporda Bilginin Yer Aldığı Sayfa
EN22	Sera gazı emisyonlarını azaltma girişimleri ve elde edilen azalmalar	UNGC 8	Tam	Kullanılan Malzeme ve Atık	47-49
EN23	Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı	UNGC 8	Tam	Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz	37
EN26	Önemli sızıntıların toplam sayısı ve hacmi	UNGC 7 UNGC 8 UNGC 9	Tam	Enerji ve İklim Değişikliği Kullanılan Malzeme ve Atık	39-45 47-49
EN27	Basel Sözleşmesi, EKI, II, III ve VIII koşulları kapsamında tehlikeli kabul edilen atıklarından taşınan, ithal edilen, ihraç edilen ya da işlem görenlerin ağırlığı ve uluslararası sevkiyatı yapılan taşınan atıkların yüzdelik payı	UNGC 8 UNGC 9	Tam	Kullanılan Malzeme ve Atık	47
İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş					
Yönetim Yaklaşımı				Toplumla İlişkilerimiz	56-81
LA1	İstihdam türüne, iş sözleşmesine ve bölgesine göre toplam işgücü		Tam	İstihdam Verilerimiz	78-85
LA2	Yaş grubuna cinsiyete ve bölgeye göre personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı	UNGC 6	Kısmi	İşe Alım İstihdam Verilerimiz	56-57 78-79
LA4	Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi	UNGC 1 UNGC 3	Tam	Örgütlenme Hakkı	76-77
LA5	Toplu sözleşmelerde belirtilip belirtilmediği de dahil, önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari ihbar süresi	UNGC 3	Tam	Çalışanların Yasal Hakları	59
LA7	Yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümlerle sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımı	UNGC 1	Kısmi	İş Sağlığı ve Güvenliği	69-73
LA8	Ciddi hastalıklarla ilgili olarak işgücü mensuplarına, ailelerine veya yerel halka yardım etmek üzere uygulanan eğitim, öğretim, rehberlik, hastalık önleme ve risk kontrol programları	UNGC 1	Tam	İş Sağlığı ve Güvenliği	69-75
LA9	Sendikalarla yapılan toplu sözleşmelerin kapsamına giren sağlık ve güvenlik konuları	UNGC 1	Tam	Örgütlenme Hakkı	76-77
LA10	Çalışan kategorisine göre yıllık olarak çalışan başına düşen yıllık ortalama eğitimi saatleri		Tam	Çalışanların Gelişim Hakkı	61-68
LA11	Çalışanların istihdam edilebilirliğinin sürekliliğini destekleyen ve onlara kariyerlerinin bitiminde yardım edecek beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları		Tam	Çalışanların Gelişim Hakkı	61-74
LA12	Düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesi		Tam	Liderlik Gelişim Programları	63-64
LA13	Çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu üyeliği ve diğer çeşitlilik göstergelerine göre dağılımı ve yönetim organlarının kompozisyonu	UNGC 1 UNGC 6	Tam	İstihdam Verilerimiz	78-85
LA14	Çalışan kategorisine göre erkek çalışanların kök ücretlerinin kadınlarınkine göre oranı	UNGC 1 UNGC 6	Tam	Ücret Yönetim Sistemimiz	58

KİS İlkeleri

Kod	GRI Göstergeleri	İlgili KİS Göstergeleri	Raporlama Kapsamı	Raporda Bilginin Yer Aldığı Bölüm	Raporda Bilginin Yer Aldığı Sayfa
İnsan Hakları					
Yönetim Yaklaşımı				Toplumla İlişkilerimiz	56-59 74-77
HR6	Çocuk işçiliği vakaları açısından önemli riske sahip olduğu belirlenen operasyonlar ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alınan önlemler	UNGC 1 UNGC 2 UNGC 5	Kısmi	Çocuk İstihdamı	58
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	UNGC 1 UNGC 2 UNGC 4	Tam	Zorla Çalıştırma ve Angarya	58-59
HR8	Kurumun operasyonlarıyla ilgili olan insan hakları unsurları hakkındaki kurum politikaları veya prosedürleri konusunda eğitilen güvenlik personelinin yüzdesi	UNGC 1 UNGC 2	Tam	Güvenlik Hizmetleri	74-75
Toplum					
Yönetim Yaklaşımı				Yaşar Topluluğu'nda Yönetişim Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz Toplumsal Katkımız	28-33 37 90-97
SO2	Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı	UNGC 10	Kısmi	Risk Yönetimi Yolsuzlukla Mücadele İş Etiği	32 32 33
SO4	Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler	UNGC 10	Tam	Risk Yönetimi Yolsuzlukla Mücadele İş Etiği	32 32 33
SO10	Yerel halklar üzerinde önemli potansiyel veya fiili olumsuz etkileri olan operasyonların önlenmesi ve azaltılmasına yönelik alınan önlemler		Kısmi	Çevreye Duyarlılığımız ve İlkelerimiz	37
Ürün Sorumluluğu					
Yönetim Yaklaşımı				Ürün ve Hizmet Sorumluluğumuz	50-55
PR3	Prosedürlerin gerekli gördüğü ürün ve hizmet bilgilerinin türü ve bu bilgi gerekliliklerine tabi olan ana ürün ve hizmetlerin yüzdesi	UNGC 8	Kısmi	Ürün ve Hizmet Sorumluluğumuz	50
PR5	Müşteri memnuniyetin ölçen anket sonuçları da dahil olmak üzere müşteri memnuniyetine yönelik uygulamalar		Tam	Tüketicilerimizin Hayatına Kattığımız Değer	52-55
PR6	Reklam, tanıtım ve sponsorluk da dahil, pazarlama iletişimi ile ilgili yasalara, standartlara ve gönüllü kurallara bağlı kalmaya yönelik programlar		Tam	Ürün ve Hizmet Sorumluluğumuz	50

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
Yaşar 2014 Sürdürülebilirlik Raporu	01.01.2014 - 31.12.2014	04.07.2015	16-25. 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 2014 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 2014 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) 495 00 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

