

Yaşar 2016

Sürdürülebilirlik Raporu



Yaşar

daha iyi bir yaşam için

İçindekiler

6

6 Ortak Mesaj

8 Rapor Hakkında

9 Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz

14 Sürdürülebilirlik Öncelikleri

16 Yaşar Topluluğu

16 Kısaca Yaşar Topluluğu

18 Kurumsal Profil

20 Önemli Gelişmeler (2016)

23 Ödüllerimiz

24 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Uyumluluk

39

İşe İyi Bakmak

40 Ekonomik Performans

43 Sürdürülebilirlik Yönetimi

45 Paydaş Diyalogu

46 Etik ve Uyum

49 Risk Yönetimi

53

Topluma İyi Bakmak

54 Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği

59 Kalite, Inovasyon ve Ar-Ge

65 Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık

68 Yerel Ekonomiye Katkı

70 Toplumsal Yatırım Çalışmaları

81

Çalışanlara İyi Bakmak

82 Çalışanların Profili

89 Çalışan Hakları

94 Çalışan Gelişimi

96 İş Sağlığı ve Güvenliği

105

Çevreye İyi Bakmak

106 Çevre Yönetimi

108 Su Yönetimi

112 Enerji ve İklim Değişikliği

114 Atık Yönetimi

119

İş Ortaklarına İyi Bakmak

120 Tedarik Zinciri Yönetimi

128

Ekler

128 GRI G4 İçerik Endeksi

132 KİS İlkeleri Endeksi

Değer Zincirimizin Her Halkasına İyi Bakıyoruz...



Ortak Mesaj



Mustafa Selim Yaşar
Yönetim Kurulu Başkanı



Mehmet Aktaş
İcra Başkanı

Tüm dünyada iş modellerinin kalıcı olarak değişmesine neden olan yaklaşımlar arasında belki de en etkili sürdürülebilirliktir. Yaşar Topluluğu olarak, ilk günden başlayarak geleceğe aktarmaya çalıştığımız kurucu değerlerimiz için de sürdürülebilirlik en güvenli taşıyıcı olmuştur.

Yaşar Topluluğu olarak, 2007 yılında – küresel ölçekte sürdürülebilirlik çalışmalarına bir başlangıç gibi kabul edilen – Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesini imzalarken; zorlu değil ancak kendimizi her geçen gün ve her yeni karar ile daha iyi hissedeceğimiz bir yola girdiğimizi farketmiştik. Geçtiğimiz on yıllık süreçte de, tüm dünyada sürdürülebilirlik adına yapılan çalışmaları takip ettik ve bu yeni anlayışın ükemize taşınmasına öncülük etmeye çalıştık.

Birleşmiş Milletler (BM), Kasım 2015’de Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’ni (SKH) tüm dünya ile paylaşırken; bizlere de hedeflerimizi gözden geçirmemizi ve hedeflerimiz ile BM-SKH arasındaki ilişkiyi analiz ederek bu analize göre hedeflerimizi hizalamamızı önermişti.

Geçtiğimiz yılın (2016) ortalarından başlayarak, tüm şirketlerimizde, kurumsal iş hedeflerimiz ile dünyanın sürdürülebilirlik hedeflerini karşılaştırarak, en doğru yolu belirleme çalışmalarına hız verdik. Her analizimizde, bugüne değin almış olduğumuz kararların ve Topluluğumuz’un kat ettiği yolun doğruluğu bizleri hem sevindirdi, hem de geleceğe dönük olacak şekilde umutlu kıldı.

Gezegenimizin insanlık ve diğer tüm canlılar için, daha yaşanılır olması adına harcadığımız tüm çabalarımızda, karbon ve su ayak izimizin azaltılmasına yönelik olarak gösterdiğimiz performans- da; sürdürülebilir tarım için geliştirdiğimiz yaklaşım ve paydaş ilişkilerimizde; sağlıklı bireylerin ve toplumun oluşumunu desteklemek anlayışında temellenen sorumlu üretim ve tüketim adına yaptığımız aktif çalışmalarda; etik değerlerimizin omurgasını oluşturan eşitlikçi iş anlayışımız ve

bu alanda özellikle kadının nitelikli istihdamına yönelik kararlılığımızı sergilerken yalnız değildik. Paydaşlarımızla kurduğumuz işbirlikleriyle hareket etme anlayışımız, yeni hedefler ile neredeyse tam bir uyumluluk içinde idi.

Takip eden raporda, bizim için bir ilk olarak, hem iş anlayışımızın ve temel değerlerimizin hem de tüm faaliyetlerimizin yeni sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile nasıl bir ilişkisi olduğunu, bu hedeflere birlikte ulaşılabilmesi için Yaşar Topluluğu olarak nasıl bir çalışma içinde olduğumuzu bulabileceksiniz.

Düne kadar ayrı başlıklar altında olduğu düşünülebilecek, karbon ve su ayak izimizi azaltma çalışmalarımızın, insana yakışır iş ortamı yaratma gayretimizin, paydaşlarımıza yönelik her türlü kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerimizin ve bizim için her zaman öncelikli bir yer tutan nitelikli kadın istihdamına verdiğimiz değer, nasıl da sürdürülebilir bir gelecek resminin tamamlayıcı ve vazgeçilmez parçaları olduğunu görüyoruz. Ancak her zaman olduğu gibi Yaşar Topluluğu olarak, daha kat edecek çok yolumuz olduğunun farkındayız.

Sürdürülebilirliğin adında saklı olan, sürekliliğin sağlanması ifadesini, tüm çalışmalarımızın temel bilinci olarak gördüğümüzü yeniden vurgulamak isteriz.

Bir düşünür, “taahhüt bir kelime değil bir eylemdir” diyerek, bir konuda karar almanın değerinin yanı sıra bu kararlara bağlılığın ve buna göre davranmanın önemini vurgulamaktadır. Biz Yaşar Topluluğu olarak, tüm çalışanlarımız ile birlikte, yaşayan ve henüz doğmamış tüm insanlar için, dünyamızın daha yaşanabilir ve sürdürülebilir bir gezegen olması yönünde almış olduğumuz kararları, her sabah yeniden hatırlayarak işimize başlıyoruz.

İşte elinizdeki bu rapor, Yaşar Topluluğu’nun çalışmalarını ilk günkü heyecan ve kıymet verdiği kurucu değerlere bağlı kalarak sürdürüyor olduğunun belgesidir.

Rapor Hakkında

G4-17, G4-18, G4-22, G4-27

Yaşar 2016 Sürdürülebilirlik Raporu, Topluluğumuz'un dünyada sürdürülebilir geleceğe katkı yapmak hedefi doğrultusunda güncel sürdürülebilirlik vizyonu, strateji ve 01.01.2016-31.12.2016 dönemi sürdürülebilirlik performansını içermektedir. 2007 yılında sistematik hale getirdiğimiz sürdürülebilirlik yolculuğumuz 2015 yılında yayınlanan Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu hale getirilmiş, Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesine dayanarak Küresel Raporlama İnisyatifi (Global Reporting Initiative G-4)'ün "Temel" seçeneğine uygun olarak hazırlanmıştır.

Bir bütün olarak 2016 Raporu, Topluluğumuz'un bir yıllık dönem içerisinde ekonomik, sosyal ve çevresel performansını sürdürülebilirlik açısından değerlendirmekte ve yenilenen sürdürülebilirlik yaklaşımımızı yansıtmaktadır. Söz konusu sürdürülebilirlik performans değerlendirmesi, sadece Türkiye içerisinde faaliyet gösteren 10 şirketimizi kapsamakta olup yurt dışında faaliyet gösteren şirketlerimiz hariç tutulmuştur. Türkiye'de faal olan şirketlerimiz ise sürdürülebilirlik performansları aşağıda sıralanan sektörler temelinde ve Topluluğa ait sürdürülebilirlik yaklaşımı içerisinde raporda ele alınmıştır.

 **Gıda ve İçecek**

 **Boya**

 **Temizlik Kağıtları**

 **Ticaret ve Hizmet**

Ayrıca, Yaşar Topluluğu'na bağlı olan Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Pınar Enstitüsü ve Yaşar Üniversitesi'nin sürdürülebilirlik performans verileri rapor kapsamında ele alınmamış, ancak bu kuruluşların sürdürülebilirlik alanında yürüttüğü faaliyetler sadece bilgi paylaşımı amacıyla rapora dahil edilmiştir.

Raporumuzun hazırlanması ve ilgili verilerin toplanarak değerlendirilmesi Kurumsal İlişkiler Koordinatörlüğü ve Genişletilmiş Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi yönetiminde; Yaşar Topluluğu bünyesinde faaliyet gösteren ve raporlama kapsamına giren şirketlerin ilgili birimlerinin katkılarıyla gerçekleştirilmiştir. Rapor dış denetimden geçmemiştir. Raporun hazırlanmasına, SU Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Danışmanlığı destek vermiştir. Üst yönetimimizin liderliğinde yürütülen çalışmalarda;

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

Raporumuzda yer alan ve topluluğumuzun stratejik bakışı olan "Sürdürülebilirlik Öncelikleri", geçmişe dayanan "Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz" ile gelecek yönelimimizi tayin eden "Sürdürülebilirlik Kalkınma Hedefleri" başlıkları altında paylaşılmıştır. Raporumuz Türkçe ve İngilizce olarak iki dilde hazırlanmıştır.

Geri bildirimleriniz bizim için önemli...

Yaşar Topluluğu tarafından yayımlanan Yaşar 2016 Sürdürülebilirlik Raporu'na ilişkin her türlü görüş, öneri ve sorunuzu dahaiyibiryasamicin@yasar.com.tr adresine iletebilirsiniz.

Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz

G4-22

Sürdürülebilirlik, küresel ölçekte insanlığın ve gezegenin geleceğini etkileyen risklerin yönetilmesi ve daha yaşanabilir bir dünya için gerekli hedefleri yansıtan kavram olarak Topluluğumuzun varoluş değerleri ve hedefleri ile yakından ilgilidir. Küreselleşen bir dünyada ortaya çıkan fırsatlar kadar insanlığın müşterek riskleri ve hedeflerini göz önünde bulundurmamak ve buna göre iş yapmak günümüzün büyük sorumluluğu olarak iş dünyasının önünde durmakta. Yaşar Topluluğu olarak biz, bunun bilinci ve sorumluluğuna uzun süredir sahip olmakla kıvanç duyuyoruz.

1960 - 2000

Sosyal sorumluluk çalışmalarımız Dyo Boya'nın 1960'lı yıllarda başlattığı okuma-yazma kurslarına ve çalışanlara tanıdığı sosyal olanaklara kadar uzanmaktadır. Sanatın toplumda gelişmesi için 1962 yılında özel sektörde bir ilk olarak Dyo Boya, resim yarışması düzenlemeye başladı. 1969 yılında İzmir Bademler Köyü'nde yaptığımız tiyatro ise kurumsal sosyal sorumluluk anlayışımızın köklerini göstermektedir. İlköğretim çağındaki çocukların sanata ilgisini arttırmak ve geleceğin ressamlarını yetiştirmek amacıyla 35 yıldır düzenlenen Pınar Resim Yarışması aynı heyecanıyla devam etmektedir. Bunun yanı sıra Pınar Çocuk Tiyatrosu, çocuklarımıza sanat sevgisini aşlamak için 29 yıldır Türkiye'nin dört bir yanındaki üç milyondan fazla çocuğa ücretsiz olarak oyunlar sergilemektedir. Yine, sorumlu işletme anlayışımızın parçası olarak, 1975 yılında Pınar Süt'ün çiğ süt üreticilerine sağladığı destekler ve eğitimler Topluluğumuzun değer ve hedeflerinin sürdürülebilir kurumsal sorumluluk anlayışı ile olan tarihsel bağını işaret etmektedir.

2000 - 2009

Kurumsal sürdürülebilirlik çalışmalarımızın uluslararası standartlarla uyumlu olması 2000 yılında OECD'nin sunduğu Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum ile başladı. Kurumsal sürdürülebilirlik için gerekli olan Kurumsal Yönetim çalışmalarımıza Sermaye Piyasası Kurulu ilkeleri ve insan kaynakları performans yönetimi sistemleri ile devam ettik. Bütünsel çerçevede sürdürülebilirlik yolculuğuna ise, BM Bin Yıl Kalkınma Hedefleri kapsamında özel sektör için oluşturulan, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (KİS) 12 Kasım 2007 yılında dönemin Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Feyhan Yaşar'ın attığı imza ile başladık. Sürdürülebilirlik ilke ve hedeflerinin Topluluğumuz'un değer ve stratejileri ile olan yakın ilişkisi, söz konusu sözleşmeye imzacı olmamızda temel nedenimizdi. Sözleşme sürdürülebilirlik gündemi içinde yer alan insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzluk gibi kritik konularda özel sektöre yön veren temel referans özelliğine sahipti. Atılan bu imza ile Yaşar Topluluğu'nu yeni bir dönüşüm ve gelişim sürecine sevk eden sürdürülebilirlik yolculuğumuz da başlamış oldu.

Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz

G4-22

2009 - 2010

2009 yılında ilk BM KİS İlerleme Raporumuzu yayınladık. Rapor Sözleşme hedeflerine olan bağlılığımız ve kat ettiğimiz yolun ifadesi oldu. Devam eden yıl, ikinci BM KİS İlerleme Raporu ile gelişimimizi ve bunun duyurusunu kamuoyu ile paylaştık. Kurumsal yapı, işleyiş ve etkimizin şeffaf halde toplum ve paydaşlarımıza sunulması ile Topluluğumuz ülkemizde BM KİS'in uygulanması ve yayılmasına katkı sağladı. 2010 yılında ise 'Kurumsal İtibar' projesini hayata geçirmek amacıyla dönemin Yönetim Kurulu Başkanı Sayın İdil Yiğitbaşı başkanlığında kurulan komitenin altında Kurumsal İletişim, Sürdürülebilir Kalkınma, Sosyal Sorumluluk, Kurumsal Yönetim ve Etik, Kurumsal Değerler alt komitelerini oluşturduk. Buna ek olarak, 2010 yılı baz alınarak Topluluğumuz içerisinde karbon ayak izi hesaplamalarımıza başladık. Şirketlerimiz bünyesinde Karbon Liderleri ve oluşturduğumuz Karbon Ekipleri ile süreçleri değer zincirimizin her aşamasına yaydık.

2011

Pınar Süt, Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'nde işlem görmeye başladı. 2011 yılında Topluluk olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzu daha üst bir niteliğe taşıma kararı aldık. BM KİS ile uyumlu olan, Küresel Raporlama İnisyatifi'nin (GRI) sunduğu raporlama yöntemini uygulamaya koyduk ve ilk Yaşar Sürdürülebilirlik Raporu'nu yayımladık. GRI Raporlama yaklaşımı sunduğu tutarlılık, güvenilirlik ve kıyaslama imkanı ile çalışmalarımızı daha iyi yönetme ve değerlendirme fırsatını sundu. Sürdürülebilirlik temelinde kurumsal, ekonomik, sosyal ve çevresel etki performanslarımızı izleme, yönetme, değerlendirme ve duyurma imkanı sunan raporlarımız niteliksel ve niceliksel olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzu bir üst düzeye çıkardı. Ayrıca, GRI Raporlama yaklaşımının küresel ölçekte kabul görmesi ortak dil ve hedeflerin paydaşlarımız ile benzeleştirilmesine de katkı yaptı. 2011 yılından başlayarak günümüze kadar her yıl Yaşar / Sürdürülebilirlik Raporlarını hazırlayarak toplum ve paydaşlarımızın dikkatine sunmaktayız.

2012

2012'de BM tarafından başlatılan Kadının Güçlenmesi İlkeleri CEO Destek Beyanname-si'ni imzaladık. "Yaşar Akademi" markasıyla e-öğrenme yöntemini 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. Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülü Yarışması'nda büyük işletme kategorisinde çevre ödülü kazandı.

2013

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda artan faaliyetlerimize 2013'de yenilikler ekledik. Gıda, sağlık ve beslenme konularında toplum bilincini ve farkındalığı arttırmak, bilimsel çalışmalarını 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 otizmliler 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. 2013 GRI Raporumuzda ise kat ettiğimiz ilerlemeleri değerlendirerek kamuoyu ile paylaştık. Pınar Et, 2013 yılında Ege Bölgesi Sanayi Odası EBSO'nun Çevre Dostu Sanayi Tesisi kategorisinde verilen çevre ödülleri 3.lük ödülü aldı.

Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz

G4-22

2014

2014 yılında ise sera gazı envanter yönetim sistemi oluşturmak için çalışmalarımıza başladık. Ayrıca, 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 Verimliği 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.

2015

Sürdürülebilirlik yolculuğuna her sene yeni eklemeler yapmaya devam eden Topluluğumuz, 2015 yılında Pınar Et bünyesinde Hayvan Refahının İyileştirilmesi projesini gerçekleştirmiştir. 2015 Aralık ayında ise Pınar Su bünyesinde Geri Dönüşümlü Ambalajlı Doğal Kaynak Suyu üretimi yapan Bursa Tesisi açıldı. Böylece geri dönüşümlü ürün kapasitemiz 335.000 ton/yıldan 568.000 ton/yıla çıkarak yaklaşık %70 oranında arttırmıştır. CDP (Karbon Şeffaflık Programı)'ye su şeffaflık projesi de dahil olmak üzere katılan ilk süt ve süt ürünleri üreticisi olan Pınar Süt, CDP 2015 İklim Değişikliği Türkiye Raporu'nda gönüllüler arasında ilk sırada yer almıştır.

2016

Yaşar Topluluğu'nun ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarıyla sürdürülebilirliğe verdiği önemin bir göstergesi olarak "Verimlilik Yarışması" ile "Yaşar'ın Yıldızları Yarışması" sürdürülebilirlik çatısı altında birleştirilmiş ve Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Yarışması adıyla başlamıştır. Yarışma Toplulukta sürdürülebilirlik bilincinin geliştirilmesini ve sürdürülebilirliğin tüm boyutları ile iş süreçlerine entegre edilmesini teşvik edecektir.

2016 yılıyla birlikte, değişen dünya koşullarına bağlı olarak BM, yeni sürdürülebilirlik hedef ve yaklaşımını Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri çerçevesinde sundu. Bu değişim Yaşar Topluluğu'nun sürdürülebilirlik yolculuğuna yeni bir yön verdi. Üst yönetimden başlayarak yürüttüğümüz çalışmalar ile Topluluğumuzun iş hedefleri ile 2030 Kalkınma Hedefleri arasında uyumlandırma ve güncelleme gerçekleştirdik. Bu çalışmalara bağlı olarak Yaşar Topluluğu 2030 İş Hedeflerimizi hazırladık.

Yaşanabilir bir dünya ve ülke hedefine salt ekonomik değil aynı zamanda sosyal ve çevresel bir aktör olarak da sahip çıkmanın bilinciyle sürdürülebilirlik yolculuğuna başladık. Kurumsal vizyonumuzu, değerlerimizi, iş modelimiz ile hedeflerimizi bu yolculuğun içerisinde sürdürülebilirlik temelinde yeniden tanımlama, bütünleştirme ve geliştirme imkanı yakaladık. Dünya'da ortaya çıkan yeni gelişmelere duyarlı olmakla beraber iyi uygulamaları izleyen ve stratejik olarak içselleştiren bir yaklaşıma sahip olduk. Kendi iş model ve stratejilerimiz dışında işleyiş süreçlerimizden, ürün ve hizmetlerimize, daha da önemlisi paydaşlarımızda sürdürülebilirlik felsefesini yaymaya ve uygulamaya azami şekilde çaba gösterdik. Sürdürülebilirlik yolculuğumuzda en son olarak, BM'nin 2015 yılında ortaya koyduğu 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile kendi iş hedeflerimizi uyumlu hale getirerek belirledik.

Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz

G4-22

Yaşar Topluluğu bütünsel bir sürdürülebilirlik yaklaşımına sahip. Bütün şirketlerinde sorumlu büyüme anlayışına göre faaliyetlerini yürütmekte. Ekonomik olarak büyürken çevreye yaratılan olumsuz etkinin sürekli azaltılmasına dayanan bu anlayış aynı zamanda sahip olduğumuz standartlar ve uygulamalar ile sürekli kontrol ve gelişim altında tutulmakta. En üst yönetim düzeyinde sahiplenilen sürdürülebilirlik stratejimiz oluşturulan komiteler ve yapılan çalışmalar ile bütün değer zinciri operasyonlarına kadar indirilmekte.

Faaliyet yürüttüğümüz farklı sektörlerdeki şirketlerimizin tümünde insan haklarına, cinsiyet eşitliğine, kariyer gelişimine ve çalışan güvenliğine kurumsal standartlarımız ve uygulamalarımızla azami uyum göstermekteyiz. Çevresel etkimizi karbon ve su ayak izleri ile düzenli olarak ölçmekte ve performansımızı her geçen yıl iyileştirme çabası içerisindeyiz. Şeffaf yönetim politikamız doğrultusunda rüşvet veya yolsuzluk konusunda sıfır tolerans sahibiyiz.

İşleyiş ve yarattığımız ekonomik değerlerin ötesine geçerek sivil toplum ve akademik alanda yaptığımız yatırımlar ve ortaya çıkardığımız pozitif etki ile de yaşanabilir bir gelecek hedefine katkı sağladık. Her sene düzenlediğimiz sosyal, kültürel ve sanatsal etkinlikler ile toplumsal hayatın gelişmesi ve zenginleşmesine katkı yapmaya devam ettik. Bunlara ek olarak eğitim ve spor alanında yürüttüğümüz projeler ve faaliyetler ile gelecek nesillerin mesleki olarak güçlü, daha sağlıklı ve gelişmiş olmasına katkı yapmaktayız.

Ekonomik, sosyal ve çevresel faktörlerin dengesi üzerine dayanan sürdürülebilir iş yapma ve değer üretme yaklaşımı özellikle özel sektörün sorumluluğunda. Bizler de ülkemizde özel sektörün daha sorumlu ve etkin toplumsal paydaş olmasına öncülük etme misyonunu kendimize görev olarak biliyoruz. Kat ettiğimiz yol ve aldığımız başarılı sonuçlar misyonumuz ve bu yolda gösterdiğimiz çabanın ne kadar doğru ve haklı olduğunu teyit eder nitelikte. Yaşar Topluluğu günümüzde de ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel gelişime duyarlı, sorumlu ve etki yaratan bir kuruluş olmaya devam ediyor. Hedefimiz, küresel düzeyde belirlenen 2030 sürdürülebilirlik hedeflerine kendi bünyemiz ve etki alanımızda tam olarak ulaşmış olmak. Dileğimiz ise sürdürülebilir bir dünya ve gelecek için yaptığımız olumlu katkıların her geçen yıl artarak ülkemizde ve dünyada emsal teşkil etmesidir.



Sürdürülebilirlik Öncelikleri

G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-23, G4-27

Yaşar Topluluğu sürdürülebilirlik önceliklerini daha sistematik bir bakış açısıyla geçtiğimiz yıl içerisinde güncellemiştir. Bu doğrultuda tüm ilgili paydaşları içine alan kapsamlı bir önceliklendirme çalışması yürütmüştür. Yaşar Topluluğu'nun sürdürülebilirlik öncelikleri belirlenirken hem stratejik sürdürülebilirlik öncelikleri hem de Yaşar Topluluğu şirketlerinin paydaşlarının öncelikli bulunduğu dikkate alınmıştır.

İlgili sürdürülebilirlik konularının belirlenmesinin ardından Yaşar Topluluğu için stratejik olarak öncelikli konular belirlenmiştir. Daha sonra paydaşlar için öncelikli konular belirlenmiş ve sonuçların konsolide edilmesi ile birlikte "Yaşar Şirketler Topluluğu Önceliklendirme Matrisi" oluşturulmuştur.

İlgili sürdürülebilirlik konuları belirlenirken GRI G4 Sürdürülebilirlik Raporlaması Rehberi, GRI Gıda İşleme Sektör Açıklamaları ve GRI tarafından yayımlanan "Sustainability Topics for Sectors: What Do Stakeholders Want to Know?" ("Sektörler için Sürdürülebilirlik Konuları: Paydaşlar Ne Bilmek İstiyor?") raporunun yanı sıra, Yaşar Topluluğu şirketlerinin faaliyette bulunduğu sektörlerdeki dinamikler ve bu sektörlerin ekonomik, sosyal ve çevresel etkileri ile Yaşar Topluluğu'nun ekonomik, sosyal ve çevresel etkileri ve paydaşlardan zaman içinde doğrudan ya da dolaylı olarak alınan geri bildirimlerden yararlanılmıştır.

Yaşar Topluluğu için stratejik olarak öncelikli konuların belirlenmesi için gerek Yönetim Kurulu, gerekse Üst Yönetim seviyesinde görüşmeler ve çalıştaylar gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Yaşar Holding Yönetim Kurulu'nun 4 üyesi ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yaşar Holding Üst Yönetim Önceliklendirme Çalıştayı'na ise üst düzey yönetimde görev alan 19 kişi katılmıştır. Yönetim ve Üst Yönetim öncelikleri konsolide edilerek Yaşar Topluluğu açısından stratejik olarak öncelikli bulunan sürdürülebilirlik konuları belirlenmiştir.

Paydaşlar İçin Öncelikli Sürdürülebilirlik Konularının Belirlenmesi

Birçok sektörde faaliyet gösteren Yaşar Topluluğu'nun oldukça geniş bir paydaş ağı bulunmaktadır. Paydaşlarımız için öncelikli sürdürülebilirlik konularının belirlenmesi için paydaş grubunun doğasına göre farklı paydaş diyalogu araçları kullanılmıştır.

Bu kapsamda; 9 adet çalıştay ile 212 paydaş grubu temsilcisine ulaşılmış, 13'ü kamu ve 6'sı STK olmak üzere 19 kurum temsilcisi ile yüz yüze görüşülmüş ve 9 adet iki aşamalı online anket ile toplam 73 kurum temsilcisine ulaşılmıştır.

Önceliklendirme çalışmalarına dahil edilecek paydaş grupları, Topluluk şirketlerimiz ile birlikte, etki ve erişilebilirlik unsurları dikkate alınarak belirlenmiş; görüşülecek kişi ve kurumların paydaş grubunu temsil edecek şekilde seçilmesine özen gösterilmiştir.

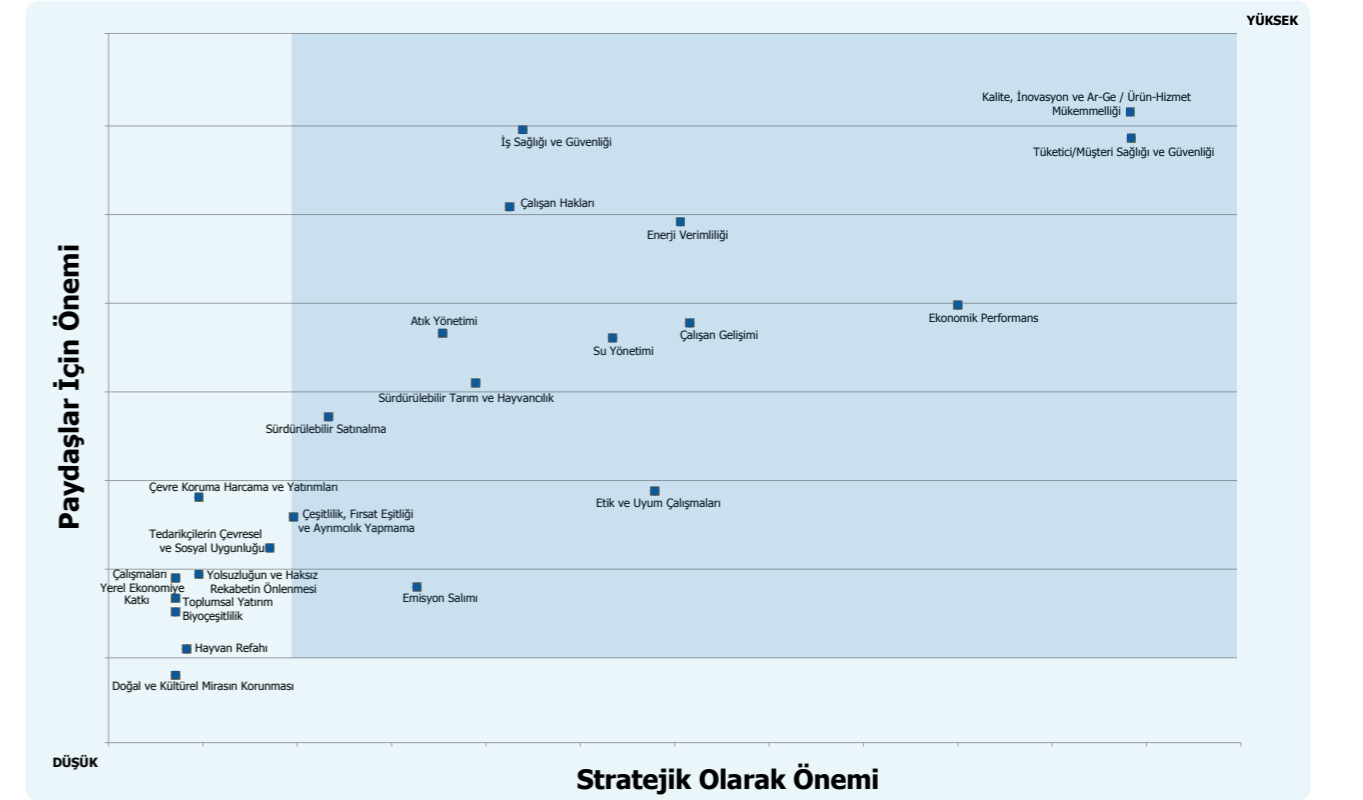
Yaşar Holding	Gıda ve İçecek Grubu	Boya Grubu	Temizlik Kağıtları Grubu	Ticaret ve Hizmet Grubu
Çalışanlar (çalıştay)	Çalışanlar (çalıştay)	Çalışanlar (2 çalıştay)	Çalışanlar (çalıştay)	Çalışanlar (çalıştay)
	Tüketiciler (2 çalıştay)	Boya Ustaları (çalıştay)	Müşteriler (online anket)	Müşteriler* (online anket)
	Müşteriler (online anket)	Doğrudan Müşteriler (online anket)	Tedarikçiler (online anket)	
	Tedarikçiler (online anket)	Bayiler (online anket)		
	Sivil Toplum (online anket)	Tedarikçiler (online anket)		
	Kamu (yüz yüze görüşme)	Sivil Toplum (yüz yüze görüşme)		
		Kamu (yüz yüze görüşme)		

Sürdürülebilirlik Öncelikleri

G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-23, G4-27

Yaşar Topluluğu önceliklendirme çalışmalarına katılan paydaş grupları listesi: Gerçekleştirilen çalıştay, yüz yüze görüşme ve online anketlerde, ilgili sürdürülebilirlik konuları paydaşlarımız ile paylaşılmış ve öncelikli buldukları konuları seçerek sıralamaları istenmiştir. Elde edilen sonuçlar, şirketler bazında gruplanmış ve konsolide edilmiş; böylece paydaşlarımızın öncelikli bulunduğu sürdürülebilirlik konuları belirlenmiştir.

Yaşar Topluluğu Önceliklendirme Matrisi:



Sürdürülebilirlik Konusu ve Kapsam

Öncelikli Sürdürülebilirlik Konusu	Kapsam
Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge	Yaşar Topluluğu Şirketleri
Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği	Yaşar Topluluğu Şirketleri
Ekonomik Performans	Yaşar Topluluğu Şirketleri
Etik ve Uyum Çalışmaları	Yaşar Topluluğu Şirketleri
Çalışan Hakları	Yaşar Topluluğu Şirketleri
Çalışan Gelişimi	Yaşar Topluluğu Şirketleri
İş Sağlığı ve Güvenliği	Yaşar Topluluğu Şirketleri, Altışverenler
Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yapmama	Yaşar Topluluğu Şirketleri
Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık	Yaşar Topluluğu Şirketleri
Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi	Yaşar Topluluğu Şirketleri, Tedarikçiler
Su Yönetimi	Yaşar Topluluğu Şirketleri
Enerji ve İklim Değişikliği	Yaşar Topluluğu Şirketleri
Atık Yönetimi	Yaşar Topluluğu Şirketleri

Yaşar 2016 Sürdürülebilirlik Raporu'nun içerikleri belirlenirken, Yaşar Topluluğu sürdürülebilirlik öncelikleri temel alınmıştır. Önceliklendirme Matrisi'nde Yaşar Topluluğu için yüksek öncelikli konuların tamamına raporumuzda yer verilmiştir. Yaşar Topluluğu Önceliklendirme Matrisi'nde görece düşük önceliğe sahip olan bazı konular, yüksek öncelikli olarak belirlenen konuların çerçevesine girdiği ölçüde raporda yer bulmuştur.

Yaşar Topluluğu

Kısaca Yaşar Topluluğu

Türkiye Cumhuriyetinin ilk yıllarında İzmir’de mütevazı adımlarla yolculuğuna başlayan Yaşar Topluluğu günümüzde dördü Türkiye’nin ilk 500 büyüğü arasında yer alan 21 şirketi, 24 fabrika ve tesisi, 2 Vakfı ve 7.500 kişiye sağladığı iş imkanı ile, gıda ve içecek, boya, temizlik kağıtları, turizm, dış ticaret ve enerji iş kollarında 1.000’i aşkın bayi ve tüm faaliyetleri ile ulaştığı 200 bin satış noktası ile Türkiye’nin lider ekonomik aktörlerinden birisi olarak devam etmektedir. 70’den fazla ülkeye de ihracat gerçekleştiren Yaşar Topluluğu’nun, yurt dışında yerleşik altı şirketi bulunmaktadır.

Faaliyet gösterdiği her sektörde yaşam kalitesini arttıran yenilikçi ürünler sunan ve “yeniliklerin öncüsü” unvanını kararlılıkla koruyan Yaşar Topluluğu, “Güvenilir markalarımızla tüketicilerimizin yaşamına değer katan kaliteli ürün ve hizmetler sunmak” misyonu ile; ve Önce Tüketicilerimiz ve Müşterilerimiz, Operasyonel Mükemmeliyetçiliğimiz, İnsan Kaynağımız, Etik Duruşumuz, Çevresel ve Sosyal Sorumluluğumuz değerleriyle varlığını sürdürmeye devam etmektedir.

Ekonomik gelişim kadar toplumsal gelişime de önem ve değer veren Topluluğumuz, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı ve Selçuk Yaşar Spor ve Eğitim Vakfı ile eğitim, spor, kültür ve sanatı desteklemekte, gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk projeleri ile toplumsal fayda üretmektedir. Yaşar Üniversitesi ise uluslararası normlarda sağladığı eğitim ile Türkiye’nin önde gelen üniversiteleri arasında yer almaktadır.

Yaşar Topluluğu, ilişki içerisinde olduğu tüm sektörlerde kurduğu güçlü iş birliklerinin kalıcı olmasını ve sürdürülebilir değer artırımını ön planda tutmaktadır. Topluluk şirketleri bir yandan faaliyette buldukları sektörlerin kalkınması için çaba gösterirken diğer yandan da topluma olan sorumluluklarının bilinciyle, etik değerlere bağlı ve çevreye duyarlı üretim yapmaya devam etmektedir.

Toplulukta benimsenen ve tüm menfaat sahiplerinin çıkarlarını şeffaflık, adillik, hesap verebilirlik ve sorumluluk çerçevesinde dikkate alan Yaşar Holding, kurumsal yönetim yapısı Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde uygulamalarını sürekli olarak gözden geçirmektedir.

Kurumsal vatandaşlığın getirdiği sorumlulukla yaşamın her alanında insana değen faaliyetler gerçekleştiren Topluluğumuz, “daha iyi bir yaşam için” sloganıyla sürdürülebilir bir dünya için çalışmaktadır. Bu kapsamda tüm iş süreçlerini sürdürülebilirlik ekseninde yöneten Topluluğumuz, şeffaflık ilkesi gereği bu faaliyetlerini raporlamaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi (KİS) imzacıları arasına 2007’de katılan, BM KİS çerçevesinde 2009 ve 2010 İlerleme Bildirimi Raporlarını yayımlayan Topluluğumuz, 2011 yılından bu yana her yıl Sürdürülebilirlik Raporlarını yayımlamaktadır. Bahsi geçen raporlara www.yasar.com.tr adresinden ulaşılabilir.

Kurumsal Profil

Şirket İsmi	Yaşar Holding A.Ş.
Faaliyet Alanı	Gıda ve içecek, boya, tarımsal üretim, temizlik kağıtları, ticaret-hizmet, enerji
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

Yaşar Topluluğu - Yönetim Kurulu

Mustafa Selim Yaşar	Yaşar Holding	Yönetim Kurulu Başkanı
Feyhan Yaşar	Yaşar Holding	Yönetim Kurulu Başkan Vekili
İdil Yiğitbaşı	Yaşar Holding	Yönetim Kurulu Başkan Vekili
Yılmaz Gökoğlu	Yaşar Holding	Yönetim Kurulu Üyesi
Cengiz Erol	Yaşar Holding	Yönetim Kurulu Üyesi
Mehmet Aktaş	Yaşar Holding	Yönetim Kurulu Üyesi

Yaşar Topluluğu - Üst Yönetim

Mehmet Aktaş	Yaşar Holding	İcra Başkanı
Hikmet Altan	Yaşar Holding	Mali İşler ve Finans Başkan Yardımcısı - CFO
Levent Dağhan	Gıda Grubu	Gıda İcra Başkan Yardımcısı
Cüneyt Başbakkal	Yaşar Holding	Dış Ticaret Başkan Yardımcısı - Yaşar Dış Ticaret Genel Müdürü
Sinan Gerçek	Yaşar Holding	Bilgi Sistemleri Başkan Yardımcısı
Hasan Girenes	Yaşar Holding	Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Başkan Yardımcısı Çamlı Yem Genel Müdürü
Serdar Oran	Dyo Boya	Dyo Boya Fabrikaları ve Yurt Dışı Şirketler Başkan Yardımcısı Dyo Boya Genel Müdürü
Senem Demirkan	Yaşar Holding	Sermaya Piyasası Koordinatörü ⁽¹⁾
Kamil Deveci	Yaşar Holding	Denetim ve Risk Yönetim Koordinatörü ⁽²⁾
Dilek Emil	Yaşar Holding	Kurumsal İlişkiler Koordinatörü
Seçkin Şenol	Yaşar Holding	Bütçe Kontrol ve Analiz Koordinatörü ⁽²⁾
Turgut Sarioğlu	Gıda Grubu	Lojistik ve Özel Projeler Koordinatörü
Abdullah Akçasız	Viking Kağıt	Genel Müdür
Gürkan Hekimoğlu	Pınar Süt	Genel Müdür
Hüseyin Karamehmetoğlu	Pınar Su	Genel Müdür
Orhan Koral	Altın Yunus	Genel Müdür ⁽⁵⁾
Suat Özyiğit	YBP	Genel Müdür
Erhan Savcığıl	Pınar Süt	Ar-Ge ve Teknoloji Koordinatörü
Arda Cenk Tokbaş	HDF FZCO	Genel Müdür
Tunç Tuncer	Pınar Et	Genel Müdür
Mehmet Aykırı	Yaşar Holding	Kurumsal İletişim Direktörü
Özgün Bayraktar	Yaşar Holding	Gayrimenkul Proje Yöneticisi
Filiz Ergin	Yaşar Holding	İnsan Kaynakları Direktörü
Gözde Kınlı	Yaşar Holding	Denetim Direktörü ⁽³⁾
Okan Netek	Yaşar Holding	Mali İşler Direktörü ⁽⁴⁾
Aslı Yılmaz	Yaşar Holding	Kurumsal Finans ve Raporlama Direktörü ⁽³⁾

(1) 29.02.2016 tarihine kadar (2) 31.03.2017 tarihine kadar (3) 01.04.2017 tarihi itibarı ile (4) 02.05.2016 tarihi itibarı ile (5) 13.06.2016 tarihi itibarı ile

Yaşar Topluluğu

Kurumsal Profil



	Pınar Süt Mamülleri Sanayi A.Ş. (Pınar Süt)	Pınar Entegre Et ve Un Sanayii A.Ş. (Pınar Et)	Pınar Su Sanayii ve Ticaret A.Ş. (Pınar Su)	Yaşar Birleşik Pazarlama Dağıtım Turizm ve Ticaret A.Ş. (YBP)	Çamlı Yem Besicilik San. ve Tic. A.Ş. (Çamlı Yem)
Halka Açık	✓	✓	✓		
Kuruluş Yılı	1973	1985	1984	1983	1983
Merkez	İzmir	İzmir	İzmir	İzmir	İzmir
Fabrika	İzmir, Eskişehir, Şanlıurfa	İzmir	Aydın, Sakarya, Isparta, Bursa	İzmir, İstanbul, Antalya, Bodrum/ Muğla, Adana, Ankara, Trabzon (1)	İzmir, Manisa(2)
Toplam Kapasite	675.000 ton/yıl çiğ süt işleme	58.000 ton/yıl	1.988.000 ton/yıl	324.250 ton/yıl(5)	335.000 ton/yıl
Markalar	Pınar	Pınar, Doyum, Yörük	Pınar	Pınar, Nar'ca, Maxwell, Detay, Mars	Çamlı, Pınar Balık, Biofarm, CoolDog, Bioaqua, Çamlı Çiftliği
SKU Sayısı	300	500	17	720	396
İstihdam (2016)	1.150	1.121	502	888	467
Dağıtım ve Hizmet Ağı	YBP aracılığıyla	YBP aracılığıyla	415 bayi, 19 distribütör	100'e yakın bayi, 150.000'e yakın nokta	209 Bayi
Web Adresi	www.pinar.com.tr	www.pinar.com.tr	www.pinarsu.com.tr	www.ybp.com.tr	www.camli.com.tr
Dış Ticaret	Orta Doğu ve Körfez Ülkeleri, Rusya, Türki Cumhuriyetler, AB Ülkeleri, ABD, KKTC	AB Ülkeleri, ABD, Orta Doğu ve Körfez Ülkeleri, Rusya, Türki Cumhuriyetler, Uzak Doğu, KKTC, Avustralya, Kanada	AB Ülkeleri, Körfez Ülkeleri, ABD, Balkan Ülkeleri, Asya, KKTC, Orta Doğu, Türki Cumhuriyetler, Kuzey Amerika, Avustralya		AB Ülkeleri, Orta Doğu ve Körfez Ülkeleri, Rusya, ABD, Uzak Doğu



	Dyo Boya Fabrikaları Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Dyo Boya)	Viking Kağıt ve Selüloz A.Ş. (Viking Kağıt)	Altın Yunus Çeşme Turistik Tesisler A.Ş. (Altın Yunus)	Yaşar Bilgi İşlem ve Ticaret A.Ş. (Astron)	Desa Enerji Elektrik Üretim A.Ş. (Desa Enerji)
Halka Açık	✓	✓	✓		
Kuruluş Yılı	1954	1969	1974	1983	1996
Merkez	İzmir	İzmir	İzmir	İzmir	İzmir
Fabrika	İzmir, Kocaeli, Manisa	İzmir	İzmir	İzmir(4)	İzmir(3)
Toplam Kapasite	260.000 ton/yıl	45.800 ton/yıl	1.021 kişi/konaklama		158 milyon kWh/yıl
Markalar	Dyo, Dewilux, Casati	Premia, Lily, Senso, Select, Pufia		Astron	
SKU Sayısı	15.700	125			
İstihdam (2016)	1.074	371	213	110	22
Dağıtım ve Hizmet Ağı	800 Bayi + 167 yapı marketi	300 Bayi + Direk Müşteriler			Ege Bölgesi ağırlıklı olmak üzere tüm Türkiye
Web Adresi	www.dyo.com.tr	www.viking.com.tr	www.altinyunus.com.tr	www.astron.ws	www.desaenerji.com.tr
Dış Ticaret	AB Ülkeleri, Orta Asya Ülkeleri, Orta Doğu ve Körfez Ülkeleri, Afrika	AB Ülkeleri, Orta Asya Cumhuriyetleri, Afrika, Orta Amerika, Orta Doğu ve Körfez Ülkeleri	Almanya, Balkanlar, İngiltere, Yunanistan, İskandinav Ülkeleri, İran, Bakü, Körfez Ülkeleri, Rusya (6)		

(1) Bölge Müdürlükleri - (2) Fabrika ve Tesisler - (3) Tesis - (4) Ofis - (5) Toplam Satış Tonajı - (6) Ülkelere Göre Müşteriler

Yaşar Topluluğu

Önemli Gelişmeler (2016)

PINAR SÜT

- Pınar Süt, 2016 yılında Ar-Ge Merkezi kurma kararına istinaden hızlı bir şekilde ilgili yeterlilikleri sağlayarak 2017'nin Ocak ayı itibarıyla Ar-Ge Merkezi'ni faaliyete geçirdi.
- Sağlığı ve lezzeti bir arada sunan ürünleriyle yüksek kalite standartlarından ödün vermeden çalışmalarına devam eden Pınar Süt, 2016 yılında 13 yeni ürünü ve 59 yeni ürün ambalajını tüketicileri ile buluşturdu.
- Pınar Go Peynir Serisi ve Pınar Aç Bitir Dilimli Peynirler tüketicilerin beğenisine sunuldu.
- 2016 yılında İzmir ve Eskişehir Fabrikalarında operasyonel verimliliği arttırmak amacıyla birçok yenileme yatırımı gerçekleştirildi.
- "CDP Türkiye İklim Lideri Ödülü" ve "CDP Türkiye Su Lideri" ödülüne layık görüldü.

PINAR ET

- 2016 yılı içerisinde dilimli ürünlerin üretiminde otomasyona geçilerek hat sonunda manuel olarak yapılan paketleme işlemi yerine tam otomatik paketleme hattı kurulmuştur. Bu sayede iş gücü, enerji ve üretim verimliliğinde önemli bir iyileşme sağlanmıştır.
- Rekabet gücü ve katma değeri yüksek ürünlere öncelik veren Pınar Et, 2016 yılında 22 adet perakende, 13 adet özel müşteri, 3 ihracat ve 3 adet EDT olmak üzere toplam 41 adet yeni ürün satışa sundu.
- Okul kantinlerine yönelik olarak Sağlık Bakanlığı'nın belirlemiş olduğu enerji, sodyum ve doymuş yağ limitlerine uygun 20 adet ürün çalışması yapılmıştır. Yapılan yeni ürün çalışmalarından 8 adetinin piyasaya çıkmasına karar verilmiştir.
- TSE EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi'nin gereği olarak, Pınar Et Tesisleri'ndeki tüm birimlerde çevre boyutları envanter çalışmaları yapıldı. Yaklaşık 10.000 m² alan için, izolasyonsuz çatı kaplama malzemesi, izolasyonlu çatı kaplama malzemesi ile değiştirildi.

PINAR SU

- Pınar Su, 2016 yılında Bursa İnegöl'deki 4. tesisini Uludağ Kaynağı ismiyle devreye aldı. Yeni tesis içerisinde, damacana ve pet şişe ambalajlı üretim hatları yer alıyor. Pınar Su, yaptığı bu yatırım ile Şirket üretim kapasitesini %29 artırdı.
- 2016 yılında verimlilik adına özellikle Aydın - Bozdoğan Madran Tesisi'nde yatırımlar yapıldı. Damacana hatlarındaki robot yatırımı ile beraber kısmen manuel olan paletleme işi, tamamen otomatik hale getirilerek hatların kapasiteleri ve verimlilikleri artırıldı. Aynı şekilde 0,33L ve 0,75L cam hattına depaletizer alınarak manuel yapılan şişe besleme işlemi otomatik hale getirildi. Böylelikle hattın kapasitesi artırılarak, hat daha verimli hale getirilmiş oldu.
- Pınar Su Bursa Tesisi'nde gün ışığından azami fayda sağlama amaçlı; çatı sistemleri şeffaf PC paneller kullanılmak suretiyle aydınlatma sağlanmıştır. Bu sayede 38,3 kW/h enerji tasarrufu sağlanmıştır. Aynı tesisimizde damacana yıkama hattı buhar sisteminde yapılan iyileştirme ile; enerji ve LNG tüketim miktarı yaklaşık %45,7 oranında azaltılmıştır.
- Bütün tesislerde aydınlatma sistemleri, çevreye daha az zararlı ışın vermek amacıyla LED'li olarak tasarlanıp uygulanmış ve tesis aydınlatma maliyetleri düşürülmüş ve enerji verimliliği elde edilmiştir.

ÇAMLI YEM

- 2016 yılında inşaatına devam edilen Çamlı Yem Manisa - Turgutlu Fabrikasının 2017 yılı sonunda faaliyete geçmesi planlanmaktadır. Dikey ve modern sistemde üretim yapacak olan yeni fabrika, enerji verimliliği yüksek ekipman kullanımı ve işletme verimliliğini artıran fabrika otomasyon sistemleri ile yüzde %15 daha düşük enerji tüketimi sağlayacak. Tesis, son teknoloji ile donatılmış Türkiye'nin en modern yem fabrikası olacak. Kurulacak bölgeye, ekonomik, ticari ve istihdam anlamında katkı sağlayacaktır.
- Türkiye'de ilk kez yavru üretiminden paketleme aşamasına kadar tam entegrasyonda çevresel etki değerlendirmesinden tam not alarak tüm dünyada deniz ve okyanuslardaki habitatın korunmasını amaçlayan ve kar amacı gütmeyen sivil toplum örgütü olan Friend of The Sea tarafından Deniz Dostu olarak belgelendirildi.

YBP

- 2016 yılı Aralık ayında dijitallik seviyesinin belirlenmesi ve bağımsız bir kuruluş tarafından ölçülmesi kararı ile Vodafone ile anlaşarak YBP'nin dijitallik endeksi ölçülmüştür. Vodafone tarafından Ülkemizdeki CAP 500 firmaları arasında yapılan ölçümlerde ortalama %68 çıktığı bilgisi verilmiştir. Planlanan, devam eden proje ve geliştirmeleri dahil etmeden yapılan ölçümlemede YBP'nin dijitallik endeksi Türkiye ortalamasının üzerinde %76 çıkmıştır. Bu durum dijital çağ döneminde şirketler arası önemli bir rekabet üstünlüğü sağlamak açısından önem taşımaktadır.
- 2016 yılında dünyanın önde gelen çikolata ve şeker üreticilerinden birisi olan Mars ile YBP satış ve dağıtım alanında önemli bir iş birliğine imza attı. İş birliği çerçevesinde; Mars'ın seçilmiş çikolata ve şekerli ürünleri, YBP'nin tecrübeli satış ve dağıtım ağı aracılığıyla Türkiye'nin dört bir tarafındaki tüketicilere ulaştırılacaktır.
- Müşteri memnuniyetini arttırmak ve müşterilere daha fazla vakit ayırabilmek amacıyla bölgelerde pilot olarak saha çalışanlarının dijital altyapı desteği ile mekandan bağımsız olarak yürütebilecekleri esnek çalışma düzenine başlanmıştır.
- 2016 yılında pazar yapısındaki değişiklikler doğrultusunda müşteri memnuniyeti ve maliyet avantajı sağlamak amacıyla organizasyon ve iş modellerinde değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bayilik bölgelerinin performanslarına göre bazı bölgelerin YBP satış müdürlüğü ve YBP satış ekiplerine geçilmesi, kanal performansının artırılması ve müşteriye özel odaklanmaların sağlanması amacıyla merkezi satış organizasyonlarının oluşturulması, yine bazı bölgelerde lojistik firma değişimleri ile akıllı lojistik modellerine geçişler sağlanmıştır.

DYO BOYA

- Kalite konusunda iş dünyasının en prestijli ödülü olan ve KalDer tarafından verilen 2016 Türkiye Mükemmellik Ödülünü Büyük Ölçekli İşletmeler Kategorisinde Dyo Boya kazandı. Ulusal Kalite Hareketine 2013 yılında katılarak EFQM Mükemmellik Modelini uygulamaya koyan ve yıllar içinde kurum kültürünün ayrılmaz bir parçası haline getirerek, boya sektöründe EFQM Mükemmellik Modelini uygulayan ilk şirket olan Dyo Boya, ürün ve hizmetlerinde yakaladığı mükemmellik ile ödüle layık görüldü.
- "Yarınlara İçin Değer" Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi ile renk, mekan kullanımı, ısı ve ışık unsurları hakkında bilgiler veren eğitim içerikleri ile 2015-2016 öğretim yılında 10 ilde 66 okulda verilen 1.025 eğitimle 2., 3. ve 4. sınıflarda öğrenim gören 25 binin üzerinde öğrenciye ve 1.018 öğretmene ulaşıldı.

Yaşar Topluluğu

Önemli Gelişmeler (2016)

DYO BOYA

- “Yarınlara İçin Değer” çatısı altında gerçekleştirilen “Ustalığa Değer” projesi kapsamında da Türkiye çapındaki 10 ilde 219 boya ustasına Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi tarafından 1.300 saat eğitim verildi. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi ustalar, eğitimler sayesinde bir mimar gözüyle renk ve mekan kompozisyonu yapmayı deneyimledi.
- Dyo “Yarınlara İçin Değer” kapsamında hayata geçirilen “Okullara Değer” projesiyle Türkiye’de bir ilk gerçekleştirildi ve bilimsel bir içerikle oluşturulan Okul Boyama Kılavuzu hazırlandı. Çocukların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği okul mekanlarının kalitesinin artırılması ve iyileştirilmesi amacıyla renk, mekan, ışık gibi unsurlara göre renk ve boya seçeneklerinin yer aldığı Okul Boyama Kılavuzu, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Türkiye çapındaki 20 bin okula gönderildi. Ayrıca hazırlanan kılavuz, bir milyon öğretmen ile paylaşıldı.
- Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Samsun ve Trabzon olmak üzere 10 ilde yer alan 10 okul, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kabul edilen Okul Boyama Kılavuzu’nun uygulama örneği olarak Dyo Boya tarafından boyandı. Proje kapsamında Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi’nden eğitim alan Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi 120 usta, 34 ton boya kullanarak bir ay gibi kısa bir sürede okulları boyayarak yeni eğitim-öğretim yılına hazırladı.
- Dilovası Fabrikasında 2016 yılında su ayak izi Mavi su ve Gri su miktarlarını azaltacak olan mevcut sulu toz toplama sistemi yerine, vibrasyonlu kuru torba filtreli sistemi yatırımı tamamlanmıştır.
- Dyo Boya’da 2015’te başlayan ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi belgelendirme çalışmaları 2016 yılında tamamlandı ve Bureau Veritas tarafından belgelendirildi.

VİKİNG KAĞIT

- Viking Kağıt, 2016 yılında sürdürülebilir rekabet stratejisi kapsamında ürün farklılaştırmaya giderek “ticari ürün” satışına başlama kararı almıştır.
- Viking Kağıt dünya genelinde 60 ülkede, 88 ofise sahip Alman belgelendirme kuruluşu olan DQS tarafından gerçekleştirilen denetimler sonucunda uluslararası geçerliliği olan Avrupa çapında da kaliteli, güvenli ve yasalara uygun ürün ürettiğini kanıtlamış endüstriyel temizlik kağıdı üreticilerinde bulunan BRC CP ve Hygienic Product GC MARK sertifikalarını kendi sektöründe Türkiye’de almaya hak kazanan ilk firma oldu.

ALTIN YUNUS

- Enerji tüketimi, atık su arıtımı, geri dönüşüm ve çevre temizliği konularında çalışmalar yürüten Altın Yunus, “Yeşil Yıldız” Sertifikası ile ödüllendirildi. “Yeşil Yıldız”, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın başlattığı “Çevreye Duyarlı Konaklama Tesisleri” projesi ve “Sürdürülebilir Turizm” kapsamında; çevreye duyarlı konaklama tesislerine verilen bir tür “Çevre Etiketi” uygulamasıdır.
- Otelin sağlıklı yaşam merkezinde yer alan havuz mahalinin iklimlendirmesi 2016 yılında kurulan klima santrali ile yapılmaya başlanmıştır. Bu santral, kışın ortamın ısıtmasını otelin atık termal suyundan, yazın ise soğutmasını otelin atık ro (ters ozmoz) suyundan yapmakta ve frekans konvertörlü fanlarla çalışmaktadır. Santral minimum enerjiyle maximum faydanın birleştiği bir yatırım haline gelmiştir.

DESA

- 2016 yılında 3. Gaz Türbini Ticari yatırımı ile kapasite artışı sağlanmıştır. Bu kapasite artışı ile Desa Enerji’nin hizmet sağladığı firmaların zamanla artan ihtiyaçlarının karşılanması hedeflenmiştir.

Ödüllerimiz

- Pınar Et, Pınar Süt ve YBP, İzmir Ticaret Odası tarafından, Vergi Ödülleri “vergi ödeme” kategorisinde altın madalya ile ödüllendirildi.
- Pınar Et, Pınar Su, Pınar Süt, Viking Kağıt ve Çamlı Yem Besicilik, İzmir Ticaret Odası tarafından, Vergi Ödülleri “döviz sağlama” kategorisinde altın madalya ile ödüllendirildi.
- World Dairy Innovation Award 2016 Pınar Antep Fıstıklı Kahvaltı Kreması, 2016 yılında 10. kez düzenlenen ve her yıl küresel süt ürünleri endüstrisindeki mükemmellikleri ve inovasyonları, sektördeki en bilinen markaları ve en iddialı yeni firmaları, ürünlerini ve inovasyonlarını ön plana çıkararak ödüllendiren Dünya Süt Ürünleri İnovasyon Ödülleri’nde (World Dairy Innovation Awards) “Kategori Şampiyonu” ödülüne layık görüldü. Farklı kategorilerde 18 ödülün verildiği yarışmada Pınar Antep Fıstıklı Kahvaltı Kreması, “En İyi Tereyağı / Sürülebilir Krema (Best Butter/Dairy Spread)” kategorisinde tüm finalistleri geride bırakarak ödüle hak kazandı. Ayrıca yarışmada Pınar GO Peynir Serisi, “Best New Cheese” kategorisinde 2016 FINALIST olarak derecelendirildi.
- ITQI Superior Taste Awards 2016: Pınar %100 Elma Suyu, 2016 Superior Taste Award 2 Altın Yıldız; Pınar Labne, 2016 Superior Taste Award 2 Altın Yıldız ve Pınar Süzme Beyaz Peynir, 2016 Superior Taste Award 2 Altın Yıldız ile ödüllendirildi.
- Uluslararası Stevie İş Ödülleri’nden Gümüş Ödül : “Uluslararası Pınar Çocuk Resim Yarışması” Avrupa’da Yılın Sosyal Sorumluluk Projesi kategorisinde Stevie ödülünün sahibi oldu.
- Ambalaj Ay Yıldızları 2016’dan Bronz Madalya: Pınar GO Serisi, Ambalaj Ay Yıldızları 2016’da gıda kategorisinde “Bronz Ödül”e layık görüldü.
- Kente Değer Katan Kurumlar Ödülü: Marketing Türkiye’nin Akademetre Araştırma Şirketi ile birlikte yürüttüğü, “İzmir’e Değer Katan Kurum Araştırması”nda Pınar ve Yaşar Holding ilk ikide yer alarak, kente değer katan kurumlar ödülünü kazandı.
- Carbon Disclosure Project (CDP)’den 2 Ödül: Pınar Süt Karbon Saydamlık Projesi - Carbon Disclosure Project (CDP) Türkiye “2016 İklim Değişikliği Raporu” ve CDP Türkiye “2016 Su Programı Raporu” sonuçlarına göre Pınar Süt hem “İklim Değişikliği ile Mücadele” konusunda üstün performans gösteren firmalar arasında “CDP Türkiye İklim Liderleri Ödülü”ne hem de su yönetimi konusunda lider konumda olan firmalar arasında “CDP Türkiye Su Liderleri Ödülü”ne layık görüldü.
- Bütünleşik Pazarlama Ödülleri, Gıda Sektörü Yılın En Başarılı Markası: Marketing Türkiye Dergisi ile Akademetre Araştırma Şirketi’nin 43 kategori içerisinde sektörün o yıl içindeki “İtibar ve Marka Değer Performans Ölçümü” araştırmasına göre verilen Bütünleşik Pazarlama Ödülleri’nde Gıda Sektörü’nde 2016 Yılı’nın En Başarılı Markası Ödülü’nü Pınar kazandı.
- 28. Kristal Elma : Pınar Yoğurt, Saksı Kampanyasıyla 28. Kristal Elma yarışmasında Dijital Kampanya Hızlı Tüketim ve Sosyal Medya Kategorilerinde 2 adet Kristal Elma / Bronz ödülün sahibi oldu.
- Dyo Boya, Büyük Ölçekli İşletmeler Kategorisinde KALDER 2016 Türkiye Mükemmellik Ödülü’ne layık görüldü.
- Dyo Boya, A Milli Futbol Takımına Sponsorluk projesi kapsamında “Türkiye Kırmızı Beyaz Dyo” kampanyası ile dijital medya ve radyo kullanımı/sponsorluk uygulamaları kategorilerinde Kristal Elma Bronz ödülünün sahibi oldu.
- Enerji tüketimi, atık su arıtımı, geri dönüşüm ve çevre temizliği konularında çalışmalar yürüten Altın Yunus, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından çevreye duyarlı konaklama tesislerine verilen, “Yeşil Yıldız” Belgesi’ni almaya hak kazandı.
- Ayda 25 milyon Alman vatandaşının internetten ziyaret ettiği seyahat platformu Holiday Check, Altın Yunus’u konukların memnuniyet oranı baz alınarak verilen “Kalite Ödülü”ne layık gördü.
- Dyo Ar-Ge Merkezi, 2012 ve 2013 yıllarındaki birinciliğinin ardından 2015 yılındaki performansı ile “Kimya Sektörünün En Başarılı Ar-Ge Merkezi” ödülünün sahibi oldu. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından 2016 Eylül ayında düzenlenen 5. Özel Sektör Ar-Ge Merkezleri Zirvesi’nde ödülünü alan Dyo Boya, kimya sektöründeki liderliği yanında Türkiye’nin En Başarılı Ar-Ge Merkezleri arasında 9’unculuğa yükseldi.
- Viking Kağıt, BRC CP Sertifikası ve Hygienic Product GC Mark Belgesi almaya hak kazandı.
- Capital Dergisi ve GfK araştırma şirketi iş birliğinde yürütülen “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Araştırması” sonuçlarına göre, Yaşar Topluluğu Onursal Başkanı Selçuk Yaşar, en sorumlu liderler kategorisinde ilk 5 lider arasında yer aldı.
- Kariyer.net ana sponsorluğunda düzenlenen İnsan Kaynakları Zirvesi’nde Yaşar Holding 6. kez İnsana Saygı Ödülü’nü almaya hak kazandı.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Uyumluluk

Bu raporlama dönemimizde, sürdürülebilirlik çalışmalarımızı gözden geçirirken temel referans olarak kabul ettiğimiz yeni SDG¹, UNGC², WBCSD³ ve GRI⁴ tarafından yapılan ortak bir açıklama, Kasım 2015 tarihinde duyurulmuştur.

Bu açıklama ile birlikte, iş dünyasının yeni hedefler ile uyumluluk çalışmalarını gerçekleştirmeleri aşamasında ihtiyaç duyabilecekleri araçlar da SDG Compass⁵ başlığı altında toplanarak kullanıma sunulmuştur. Bu rehber, iş dünyasının izlemesi gereken yolu yalın bir şekilde ifade etmektedir. Buna göre;



¹SDGs: Sustainable Development Goals (SKH, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri)
²UNGC: United Nations Global Compact (BM KİS, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi)
³WBCSD: World Business Council for Sustainable Development (DSİK, Dünya Sürdürülebilir İş Konseyi)
⁴GRI: Global Reporting Initiative (KRİ, Küresel Raporlama İnisyatifi)
⁵SDG Compass: İş dünyası için, yeni SKH ile uyumluluğun sağlanması için gerekli olan yöntem ve araçların topluca bulunabileceği ortama ait rehber internet sitesi (sdgcompass.org)

Yaşar Topluluğu olarak bizler de bu adımları izleyerek, topluma değer katan iş alanlarımıza ait kurumsal başarı hedeflerimizin yeni sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile ilişkisini ve etkileşimini analiz ederek; gelecek dönem stratejilerimizi belirlemeye ve bu stratejilerin ortak geleceğimiz ile uyumlu olmasını sağlamaya çalıştık.

Yaşar Topluluğu olarak, tüm şirketlerimiz nezdinde geçerli olan kurucu değerlere bağlı kalarak geliştirmiş olduğumuz ortak stratejiler ile birlikte, her bir şirketimiz için geçerli olan kilit başarı göstergelerini (KPIs), titiz bir çalışmayla yeni sürdürülebilir kalkınma hedefleri (SDGs) ile ilişkilendirerek, nihai yol haritamızı geliştirmiş olduk.

Bu çalışmaların sonucunda, bugün, Yaşar Topluluğu'nun gelecek dönem hedeflerinin dünyanın 2030 hedefleri ile uyumlu olduğunu gururla söyleyebiliyoruz.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Uyumluluk

Çalışmaların Başlaması

Son üç yıldır, dünyanın sürdürülebilir kalkınma yolculuğunun belki de en yoğun dönemini yaşamaktayız. Birleşmiş Milletler'in Kasım 2015'de yeni sürdürülebilir kalkınma hedeflerini açıklamasını insanlık adına büyük bir umut ve heyecan ile beklerken, bir yandan da bu yeni hedeflere uyumluluğumuzu sağlayacak çalışmaların ön hazırlıklarını da başlatmıştık.

Birleşmiş Milletler'in daha yaşanabilir bir dünya için "Herkes söyleyin bir planımız var"¹ motto-su ile tüm dünya ile paylaştığı bu yeni sürdürülebilir kalkınma hedefleri, takip eden dönemde çok sayıda açıklayıcı ve yönlendirici alt doküman ile de desteklenmiştir.

Bu yeni sürdürülebilirlik literatürünün gelişiminde kamu, özel, sivil alanlardan kurumsal ve bireysel tüm paydaşların yoğun deneyim paylaşımlarının da artarak devam ettiğini görmek bizleri ayrıca umutlandırıyor.

Bizler de aynı isteklendirme ile, geçtiğimiz yılın son çeyreğinden başlayarak altı aylık bir süreçte, Yaşar Topluluğu olarak tüm şirketlerimiz ile birlikte, sürdürülebilirlik yolculuğumuzun en yoğun ve en verimli dönemlerinden birini geçirdik. Uyumluluk çalışmalarımız devam etmekte olduğu için, 2015 tarihli sürdürülebilirlik raporumuzda ne yazık ki bu konuya yer verememiştik.

Yeni Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini Anlamak

Geçtiğimiz dönemde üzerinde en çok durduğumuz konu, yeni sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin doğru deşifre edilmesi ve anlaşılması oldu. Bu yeni 17 hedefin² yüzeysel yorumlanmasının birçok girişimi baştan hatalı modellediğini ve sonuçsuz bıraktığını görmüş ve bundan da kendimize ders çıkartmıştık. Aceleci ve temelsiz bir çalışma yapmak yerine, yeni hedefleri 169 alt göstergesi ile detaylı olarak inceledik ve tüm iç paydaşlarımız ile derinlemesine tartıştık.

Bu incelemelerimiz sonucunda, yeni hedeflerin her şirketimiz ve hatta her şirketimizin her bir işletmesi ve tesisi için uyumluluk çalışmalarının ayrı ayrı, titizlikle ve detaylı şekilde yapılması gerektiğinde hem fikir olduk. Bu analizlerin yapılabilmesi için öncelikle tüm şirketlerimizde, her kademededen, lider çalışanlarımızın katılımları ile yeni hedeflerin anlatıldığı eğitimler gerçekleştirildi.

	Yaşar Holding	Pınar Süt	Pınar Et	Pınar Su	YBP	Çamlı Yem	Dyo Boya	Viking Kağıt	Altın Yunus	Astron	Desa Enerji
EĞİTİMLER											
Sürdürülebilirlik Temel Kavramları	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SDG Hedefleri ve Uyumluluk	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
GRI-G4 Raporlama		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kurumsal KPI eğitimi		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Bu eğitimlerin sonrasında şirketlerde lider çalışanlarımız, diğer çalışanlarımız ile birlikte, kurumları için iş hedeflerini analiz etmeye ve yeni hedefler ile ilişkilerin belirlenmesi için ön çalışmalara başlamışlardır.

¹En. "Tell everyone we have a plan."

²(01) Yoksulluğa Son (02) Açlığa Son (03) Sağlıklı Bireyler (04) Nitelikli Eğitim (05) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (06) Temiz Su, Hijyen ve Halk Sağlığı (07) Erişilebilir ve Temiz Enerji (08) İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme (09) Sanayi İnovasyon ve Altyapı (10) Eşitsizliklerin Azaltılması (11) Sürdürülebilir Şehir ve Yaşam Alanları (12) Sorumlu Tüketim ve Üretim (13) İklim Eylemi (14) Sudaki Yaşam (15) Karasal Yaşam (16) Barış ve Adalet (17) Hedefler için Ortaklıklar

Uyumluluk Analizi ve Hizalanma

Daha önce belirttiğimiz gibi, yeni hedefler ile uyumluluk çalışmasının, tüm şirketler ve her bir tesisi için özel olarak yapılması gerekmektedir. Bu nedenle, Holding Genişletilmiş Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi uzmanlar eşliğinde çok sayıda işletmeyi şirketlerin lider çalışanları ile birlikte sahada ziyaret etmiş ve uyumluluk için gözden geçirmede nelere dikkat edilmesi gerektiğini paylaşmıştır.

Bu verimli saha ziyaretleri ile, Topluluğun tüm şirketlerinde yeni hedeflerin alt göstergeleri ile anlaşılması kolaylaşmış ve takip eden süreçte, hemen her kademededen çalışanlarımızın etkin ve etkili katılımları sağlanmıştır.

	Yaşar Holding	Pınar Süt	Pınar Et	Pınar Su	YBP	Çamlı Yem	Dyo Boya	Viking Kağıt	Altın Yunus	Astron	Desa Enerji
SAHA ZİYARETLERİ											
İdari Birimler	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Üretim Birimleri		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		

Saha ziyaretlerinin ardından, şirketlerin her kademe ve fonksiyondan lider çalışanları, Topluluk Merkezinde bir araya gelerek, Yaşar Topluluğu'nun beş alandaki³ kilit başarı göstergelerini gözden geçirilerek Holding'in yeni sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile uyumluluğunu analiz etmiştir.

Bu çalışmayı takiben, ayrıca her şirket için de iş hedefleri çerçevesinde kilit başarı göstergeleri gözden geçirilerek, yeni sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile uyumluluğu analiz edilmiş ve hizalanması için stratejiler geliştirilmiştir.

	Yaşar Holding	Pınar Süt	Pınar Et	Pınar Su	YBP	Çamlı Yem	Dyo Boya	Viking Kağıt	Altın Yunus	Astron	Desa Enerji
ÇALIŞMA											
Holding SDG KPI Uyumluluk Analizi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Şirketler SDG KPI Çalıştayları											
Şirket Sürdürülebilirlik Komiteleri		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Şirket Yönetimleri (GM Düzeyi)		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓

Elinizdeki raporda Yaşar Topluluğu'nun Holding seviyesinde temel değerleri ve Kilit Başarı Göstergeleri ile yeni Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin uyumluluğu ve hizalanması için yapılan çalışmaların sonuçlarını bulacaksınız. Bu yıl takip eden aylarda ise her bir şirketimiz, kendilerine özel uyumluluk ve hizalama çalışmalarını farklı kanallardan paylaşmaya devam edeceklerdir.

³(1) İşe İyi Bakmak (2) Topluma ve Tüketicilere İyi Bakmak (3) Çalışanlara İyi Bakmak (4) Çevreye İyi Bakmak (5) Müşteri ve İş Ortaklarına İyi Bakmak

İşe İyi Bakmak

Kurumsal Değerlerimizi Paylaşıyoruz

Yaşar Topluluğu 2016 yılı boyunca, işe iyi bakmak anlayışının gereği olarak, var olan KPI'ların sürdürülebilirlik ile birebir ilişkili olanlarının belirlenmesi ve SDG çerçevesinde eklenmesinde gerek görüldüğü halde, yeni sürdürülebilirlik KPI'larını oluşturarak, performans sistemine dahil edilmesi çalışmalarını hızlandırmıştır.

Geniş bir istihdam ve ülke için nitelikli değer yaratan Topluluğun, iş alanındaki başarısı ve sağlıklı ekonomik gelişimi, ilgili SDG hedeflerinde katedilecek mesafeye bağlı olacaktır.

Bu çerçevede işe iyi bakmak anlayışının, küresel ölçekteki toplumsal cinsiyet eşitliği, eşitsizliklerin azaltılması, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, sanayi, inovasyon ve altyapı ile sorumlu tüketim ve üretim ve iklim eylemi çalışmaları ile uyumluluğunun gözetilmesi ile beslenebileceği açıktır.

Yapılan uyumluluk analizlerinde, Yaşar Topluluğu'nun bu alanda geçmiş dönem performansının bugünün küresel hedefleri ile uyumluluk arzettiği dikkat çekmiştir. Topluluğun özellikle iş etiği anlayışı ve bu amaçla tesis etmiş olduğu kurumsal değerler ve üzerinde durduğu yapı, SDG'de ifade edilen birçok unsur ile örtüşmektedir.

Gelecek dönemde Topluluğumuz, detay düzenlemeler ile öz değerlerine bağlı kalarak, bu yapının gelişmesi yönünde çalışmalara hız kazandıracaktır. Topluluğun etik değerlerinin, tüm şirketlerinde halen geçerli olduğu bilinmektedir. Ancak bunun yanı sıra gelecek dönemde, değerlerin tüm tedarikçileri ve iş or-

taklarını da kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması öncelikli bir konu olarak kabul edilmiştir.

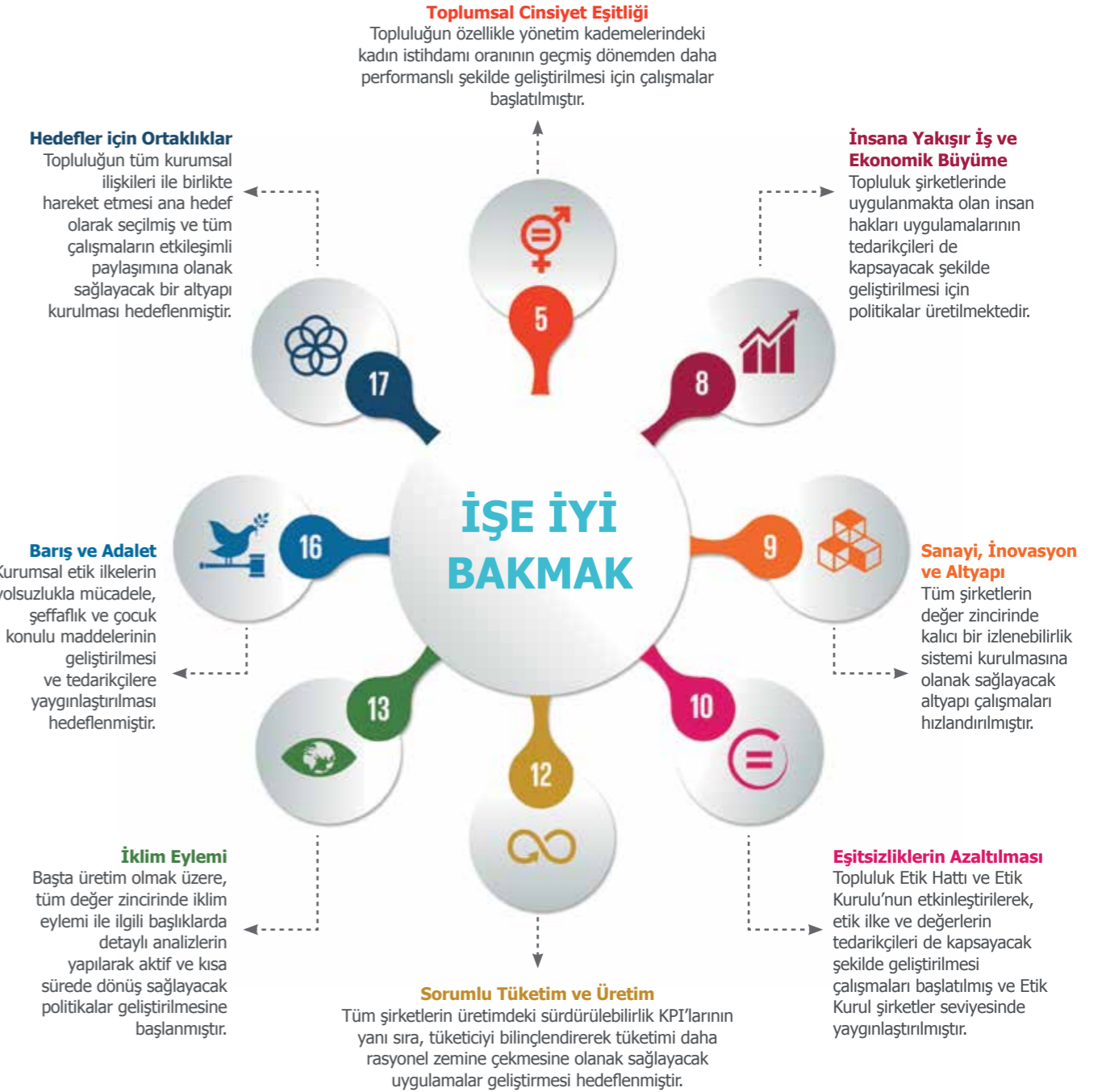
Topluluğun değerlerinin küresel hedeflere katkısının tedarikçilere ve tüm iş ortaklarına yaygınlaştırılması için stratejik politikalar oluşturularak hayata geçirilmesi kararlaştırılmıştır. Bu çerçevede Etik Kurul'un gelecek dönemde daha aktif, belirleyici ve yönlendirici olarak iş alanında etkisinin artırılması hedeflenmiştir.

Yine Topluluğun sürdürülebilirlik alanındaki KPI'larının yasal mevzuatın da ötesinde geliştirilmesi ve bu geliştirme çalışmalarında ana çitanın SDG olarak belirlenmesi de ilkesel olarak kabul edilmiştir.

Topluluğun 2016 yılında başlatmış olduğu bu çalışmalar, Küresel İlkeler Sözleşmesinin 2017 yılı başında duyurumunu gerçekleştirdiği endüstri matrisleri ile de ivme kazanmıştır. Bu yıldan başlayarak, başta gıda, içecek ve tüketici ürünleri endüstrileri olmak üzere, kimya üretimi ve endüstriyel üretim alanlarında topluluğun iyi uygulama örneklerini geliştirerek tüm iş ortakları ve tedarikçileri ile paylaşımı hedeflenmiştir.

Yaşar Topluluğu'nun, birlikte çalıştığı iş ortakları ve tedarikçilerinde yakalamayı hedeflediği performansı, iş başarısı ile somutlaştırarak, kurumsal ilişkilerinin geliştireceği iş birlikleri ile bulunduğu sektörlere yaygınlaştırılması ise nihai hedeflerinin başında yer almaktadır.

İşe İyi Bakmak ve SDG Uyumluluğu



Cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ve kız çocuklarının toplum içerisindeki yerlerini güçlendirmek



Devamlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik gelişmeyi desteklemek, verimli ve uygun çalışma koşullarını oluşturmak



Dayanıklı bir altyapı inşa etmek, kapsayıcı ve sürdürülebilir sanayileşme ve inovasyonu desteklemek



Ülkeler içindeki ve arasındaki eşitsizliği azaltmak



Sürdürülebilir üretim şekillerini ve sorumlu tüketim davranışlarını desteklemek



İklim değişikliğiyle ve yarattığı sorunlarla baş etmek için hızlı ve ulaşılabilir çözümler bulmak



Sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde, barış içerisinde ve kapsayıcı toplumları desteklemek, herkes için adalet sağlamak, ve her seviyede hesap verilebilirlik ilkesine sahip verimli ve kapsayıcı kurumlar oluşturmak



Sürdürülebilir kalkınma için global destek ağının canlandırılması ve hedeflerin uygulanabilirliğinin güçlendirilmesi

Topluma İyi Bakmak

Sosyal Projelerimizi Arttırıyoruz

Yaşar Topluluğu'nun topluma ve tüketicilere iyi bakmak anlayışı, yalnızca ürün ve hizmetlerin sağlıklı ve güvenilir şekilde sunumu ile sınırlı tutulmayan, aynı zamanda Topluluğun kurumsal vatandaşlık bilinci ve bu bilincin gereği olan performansı ile de tamamlanan bir değerler bütünüdür.

Kuruluşundan bugüne, Yaşar Topluluğu'nun bir kurucu değeri olarak, tüm grup şirketleri için her türlü ürün ve hizmetin sunumunda toplumsal ve bireysel sağlığın gözetilmesi ve korunması, koşulsuz bir öncelik olarak kabul edilmiştir.

Topluluk şirketlerinin kalite anlayışı, bu kalitenin sürekli geliştirilmesi için yapılan Ar-Ge çalışmaları ve bu çalışmaların neticesi olan yenilikçi iş anlayışı, yine küresel kalkınma hedeflerinin iş anlayışı ile örtüşmektedir.

Ancak topluma ve tüketicilere iyi bakmak anlayışının, Yaşar Topluluğu tarafından, zaten bir zorunluluk olarak görülmesi gereken sağlıklı ürünler sunmak şeklinde dar anlamı ile algılanamayacağı açıktır. Bunun da ötesinde, toplumun tüm ihtiyaçlarının takip edilmesi ve anlaşılması gerekmektedir.

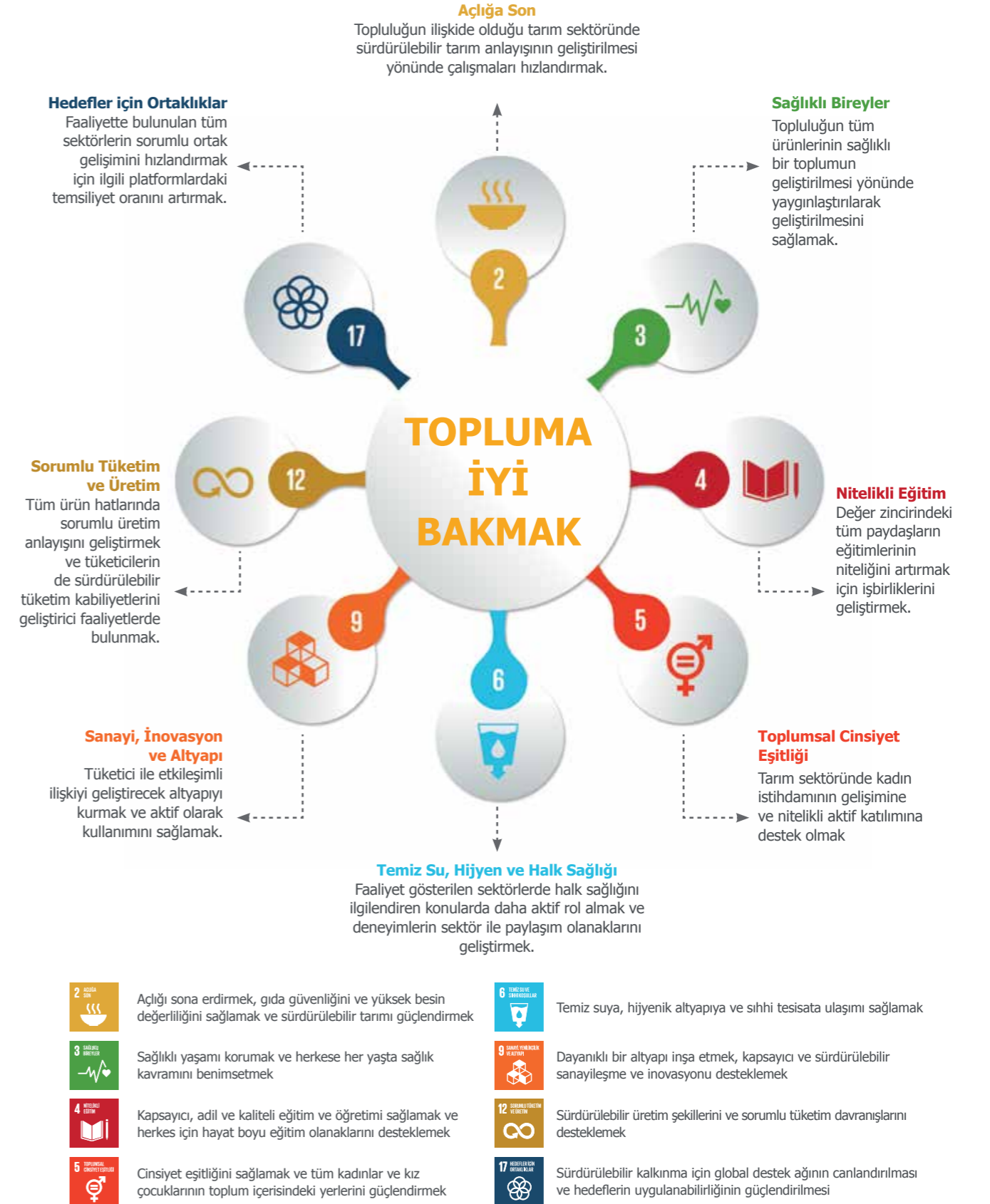
Hizmet verilen tüm coğrafyalarda, tüketicilerin ve müşterilerin çağın gereklerine uygun ürün ve hizmetlere erişiminin eşitlikçi bir anlayış ile sağlanması için gerekli koşulların sağlanması da Yaşar Topluluğu'nun hedefleri arasında yer almaktadır.

Bu çerçevede, Dünya Sağlık Örgütü tarafından Bulaşıcı Olmayan Hastalıkların önlenmesi kapsamında kanser, kardiyovasküler hastalıklar, obezite gibi sorunların giderilmesine yönelik içeriklere sahip ürünlerin geliştirilmesine ve tüketiciye sunulmasına öncelik verilmiştir. Yaşar Topluluğu kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı gereği olarak da, faaliyet gösterdiği alanlarda ve coğrafyalarda yapılmakta olan toplumsal faaliyetleri takip etmekte ve desteklemektedir.

Ayrıca Topluluk şirketleri faaliyet alanları çerçevesinde özgün kurumsal sosyal sorumluluk projeleri geliştirmekte ve yaygınlaşmasına olanak sağlayacak paylaşımcı girişimlerde bulunmaktadır. Diğer yandan, şirketlerimizin Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı iş birliğinde, eğitim kurumlarından başlayarak topluma yönelik projeler geliştirmeleri de hedeflenmiştir.

Topluma ve tüketicilere iyi bakmak anlayışı, değer zincirinin tüm aşamalarını kapsayacak şekilde anlaşılmaktadır. Boya grubunda, sektör profesyonellerinin ve tüketici bilincinin artışı ile hem toplum sağlığının hem de çevresel korumanın sağlanması hedeflenmekte ve gıda tarım ve hayvancılık alanında sağlıklı ürünlerin sunumu hedeflenmekte ve çiftçinin de gelişimi ile sürdürülebilir tarım anlayışına destek verilmektedir. Diğer ticari faaliyetlerin sunumunda da gerek tüketicinin gerekse de tüm tedarikçi ve iş ortaklarının bilinçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Topluma İyi Bakmak ve SDG Uyumluluğu



Çalışanlara İyi Bakmak

Kadın İstihdamını Destekliyoruz

Yaşar Topluluğu, kurulduğu günden başlayarak, en değerli varlığının, daha iyi bir geleceği birlikte inşa ettiği iç paydaşları yani çalışanları olduğunu bilmektedir. Topluluğumuz, faaliyetlerde bulunduğu hemen her sektörde, çalışanlarının temel haklarını, sağlık ve güvenliği ile sendikal örgütlenme hakkını ilk tanıyan kuruluşlara sahip olmuştur.

Birleşmiş Milletler tarafından kalkınma hedefleri ve Küresel İlkeler Sözleşmesi ana ve alt metinlerinde sürekli dile getirmekte olduğu "insana yakışır iş" anlayışı, Yaşar Topluluğu'nda kurulduğu günden itibaren temel düstur kabul edilmiştir. Yaşar Topluluğu şirketlerinden Pınar Süt'te 1976, Dyo Boya ve Pınar Et'te 1985, Viking Kağıt'ta ise 2013 yıllarından itibaren çalışanlarımız sendikalı olarak çalışmaktadır.

Yaşar Topluluğu gerek ekonomik gelişiminin gerekse de toplum için kaliteli ürün geliştirme faaliyetleri ve tedarikçilerinin ancak çalışanlarının kurumsal bağlılığı ve sürekliliği ile sağlanabileceğinin bilincindedir. Bu noktada gururla belirtmek isteriz ki, çalışanlarımız Yaşar Topluluğu'nun gerek ekonomik gerekse de toplumsal yarar alanında gelişmesinde gönüllülük anlayışı ve karar mekanizmalarına aktif katılımları ile destek vermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konularında erişilebilir tüm ileri uygulamaları bünyesine katmakta tereddüt etmeyen Topluluğumuz, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimleri ile gönüllülük anlayışlarını da yine bu kapsamda ele almaktadır. Yaşar Topluluğu'nda iş sağlığı ve güvenliğinin, yalnızca fiziksel koruma ekipmanları ile değil,

aynı zamanda çalışanların kişisel ve sosyal aktifliği ve gelişimleri ile de desteklenmesi halinde sağlanabileceği felsefesi hakimdir.

Geçmiş yıllarda olduğu gibi bu yıl da, Yaşar Topluluğu şirketleri tarafından gerçekleştirilen tüm kurumsal sosyal sorumluluk projelerinde, projelerin tasarlanması ve geliştirilmesinden başlayarak tüm saha uygulamalarında da Topluluk çalışanlarının, hem de gönüllü olarak, aktif görev aldıkları dikkat çekmektedir. Yaşar Topluluğu çalışanları, tüm ürün ve hizmetlerimizin kaliteli, çevre ve insan sağlığı ile uyumlu ve sürekli üretimine önem verdikleri ölçüde müşterilerimizin ve tüm toplumun bu ürün ve hizmetleri doğru tüketmeleri ile ilgili bilgilendirmelerde de aktif görev almaktadırlar.

Bu katılım motivasyonunun samimiyetle oluşmasında, Yaşar Topluluğu'nun hem kendi bünyesinde hem de iş ortakları nezdinde, ayrımcılıkla mücadele eden eşitlikçi anlayışı ile nitelikli ve süreklilik arzeden bir kadın istihdamının sağlanmasına yönelik net yaklaşımı da etkili olmaktadır.

Diğer yandan günümüzde kuruluşların sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile uyumluluklarının sağlanması ve bu hedefler doğrultusunda çalışmalar yapabilmesinin ön koşulunun da yine çalışanların zihinsel katılımı ile mümkün olabileceği anlaşılmıştır. Yaşar Topluluğu'nun yeni sürdürülebilir kalkınma hedeflerine hızlı uyumu da çalışanlarının aktif katılımları ile nitelikli analiz ve yönlendirmeleri ile mümkün olabilmektedir.

Çalışanlara İyi Bakmak ve SDG Uyumluluğu



- 4** **NİTELİKLİ EĞİTİM**
Kapsayıcı, adil ve kaliteli eğitim ve öğretimi sağlamak ve herkes için hayat boyu eğitim olanaklarını desteklemek
- 8** **İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME**
Devamlı, kapsayıcı, ve sürdürülebilir ekonomik gelişmeyi desteklemek, verimli ve uygun çalışma koşullarını oluşturmak
- 10** **EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI**
Ülkeler içindeki ve arasındaki eşitsizliği azaltmak

- 12** **SÜRDÜRÜLEBİLİR TÜKETİM VE ÜRETİM**
Sürdürülebilir üretim şekillerini ve sorumlu tüketim davranışlarını desteklemek
- 17** **HEDEFLERİN ORTAKLIĞI**
Sürdürülebilir kalkınma için global destek ağının canlandırılması ve hedeflerin uygulanabilirliğinin güçlendirilmesi

Çevreye İyi Bakmak

Su Kaynaklarını Koruyoruz

Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Antonio Guterres, 2025 yılına kadar dünya nüfusunun üçte ikisinin su sıkıntısı yaşayacağını belirtirken, diğer tüm sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin de takip edilmesinin ve buna göre yapıcı stratejiler geliştirilmesinin önemine vurgu yapmıştır.

Biz Yaşar Topluluğu olarak insanlığın bu olumsuz resmi değiştirebilecek güçte olduğuna inanıyoruz. İnsanlık, gerek düşünsel kapasitesi gerekse de endüstriyel ve teknolojik olanakları ile dünyanın yaşanabilir, sürdürülebilir bir gezegen olmasını sağlayacak özelliklere sahiptir. Biz, kurulduğumuz günden beri buna inanıyor, bu temelde oluşturulmuş değerlere bağlı kalarak işimizi yapıyoruz.

Yaşar Topluluğu, hammadde tedarikinden başlayarak, üretim öncesi, üretim ve sonrası ile ambalaj bertarafı dahil iş süreçlerini takip etmekte ve tüm ürün ve hizmetlerinin çevresel etkisini azaltıcı mahiyette karbon ve su ayak izinin düşürülmesi faaliyetlerini Topluluk genelinde bir hedef olarak kabul etmektedir. Yaşar Topluluğu için, çevreye iyi bakmak, yasal zorunlulukların yerine getirilmesinden ötede, geleceğe yaşanabilir bir gezegen bırakmanın temel insanlık koşuludur.

Günümüz teknolojisinin ve endüstriyel iyileştirmelerinin, karbon ayak izini düşürebilmek için işletmelere sınırsız olanaklar sağladığını ve küresel politikaların ve iş yapma anlayışının da bu yatırımları desteklediğini memnuniyetle takip etmekteyiz.

Ancak bundan farklı olarak "su kaynaklarının korunması" meselesi ise, özellikli bir stratejik yaklaşım ve iş yapma anlayışında köklü değişiklik beklemektedir. Bugün iş dünyasının su kaynaklarının korunması yönünde stratejik kararlar alması, bu kararların ana politikalara destekleyici şekilde taşınması için yollar araması ve ümitsizliğe yer vermeyen bir performans sergilemesi gerekmektedir.

Yaşar Topluluğu, kurulduğu günden başlayarak, insanlık için temel ihtiyaçlar olan tarım, gıda, su ve hijyenik ürünler üretimi alanlarına yatırım yapmaktadır. Yaşar Topluluğu bu vasfı ile insanlığın çevresel etkileşimlerinin olumsuz etkilerini de ilk farkedenden; insanlığın çevre ile uyumlu davranması halinde, gezegen ve diğer tüm canlılar ile birlikte sürdürülebilirliğini garanti altına alabileceğine inanan Topluluk olmaktadır.

En basit bakış açısı ile insanlığın tüm nüfusunu kapsayacak ölçüde yüzlerce nesil boyunca varlığımızın Dünya gezegeninin varlığına bağlı olduğunu bilen Yaşar Topluluğu, çalışanları ile birlikte, çevre için çalışmakta ve bunu bir özveri olarak değil, aksine bir yükümlülük olarak görmektedir.

Yaşar Topluluğu'nun tüm şirketlerinde, işletmelerin bulunduğu coğrafyalardaki su kaynaklarının korunması, karbon ayak izinin düşürülmesi, yeşil ofis uygulamaları ile enerjinin korunumu ve üretim atıklarının azaltılması hedefleri, çalışanlar ile birlikte geliştirilen uygulamalardır.

Çevreye İyi Bakmak ve SDG Uyumluluğu



Temiz suya, hijyenik altyapıya ve sıhhi tesisata ulaşımı sağlamak



Düşük maliyetli, güvenilir, sürdürülebilir ve modern enerjiye ulaşımını sağlamak



Devamlı, kapsayıcı, ve sürdürülebilir ekonomik gelişmeyi desteklemek, verimli ve uygun çalışma koşullarını oluşturmak



Dayanıklı bir altyapı inşa etmek, kapsayıcı ve sürdürülebilir sanayileşme ve inovasyonu desteklemek



Sürdürülebilir üretim şekillerini ve sorumlu tüketim davranışlarını desteklemek



İklim değişikliğiyle ve yarattığı sorunlarla baş etmek için hızlı ve ulaşılabilir çözümler bulmak



Okyanusları, denizleri, ve suları yaşamını korumak ve sürdürülebilir kalkınma ekseninde kullanmak

İş Ortaklarına İyi Bakmak

Deneyimlerimizi Daha Çok Paylaşıyoruz

Sürdürülebilir bir dünyanın tesisi ve insana yakışır iş ile ekonomik kalkınma, ancak tüm iş dünyasının ortak çabası ile sağlanabilecektir. Bu cümleden hareketle Yaşar Topluluğu için iş ortakları ile hedef birliğine sahip olmak ve gerek üretirken gerekse de tüketirken ortak sorumluluk bilinci ile hareket etmek büyük önem taşımaktadır.

Sürdürülebilirlik yönünde çalışmalar yapmak, kolaycı bir iş anlayışına sahip olunmadığı halde mümkün olabilmektedir. Yine sürdürülebilirlik halen yapmakta olduğumuz işimizi farklı bir anlayış ile yeniden planlamanın yanı sıra ek bir performans da gerektirmektedir. Yaşar Topluluğu bu performansını inanarak ve samimiyetle ortaya koymaktadır.

Ancak yine bilmekteyiz ki, bazı geliştirme ve uygulamalar için ne müşterilerimizin ne de iş ortaklarımızın gösterebileceği ek performansı olmayabilir. İşte bu durumlarda, Yaşar Topluluğu olarak öncü uygulamalar yapmakta ve bu uygulamalardan elde ettiğimiz deneyimi de müşterilerimize ve iş ortaklarımıza aktarmaktayız.

Yaşar Topluluğu olarak, tüm değer zincirimizde yer alan unsurları ve aktörleri daha iyi bir gelecek için performans ortaklarımız olarak görüyor ve bu ortaklarımızın olumlu faaliyetler geliştirmeleri ve yaşamlarına taşınmaları için onları motive edecek kanallar oluşturuyoruz.

Türkiye'nin ve Dünyanın geleceğinde önemli bir yer tutan sürdürülebilir tarımın geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması yönünde çalışmalarımız

ve iş ortaklarımız ile bilgi paylaşımımız; tüm iş ortaklarımızın satın alma uygulamalarında ekonomik, sosyal ve çevresel konulara nasıl dikkat edebileceklerini gösteren sistemleri sunmamız; yakın tedarikçilerimizin ve bayilerimizin süreç geliştirmelerine katkımız ve sistem kullanım desteğimiz; ve son olarak müşterilerimizin sürdürülebilirlik ve çevre bilinçlerini geliştiren kurumsal sosyal sorumluluk projelerimiz bu ortaklık anlayışımızın uzantılarıdır.

Bu temel performansa ek olarak, Yaşar Topluluğu'nun sürdürülebilir kalkınma hedeflerine hizmet edecek her türlü faaliyetinin tedarikçilerini ve iş ortaklarını da kapsayacak şekilde ortak hedefler konulmasını, bu hedeflerin takip edilmesini ve raporlanmasını olanaklı kılacak bir altyapının geliştirilmesi çalışmaları da hızlandırılmıştır.

Türkiye'de teknolojik olanakları iş süreçlerine dahil etmek anlayışında ilkler arasında yer alan Yaşar Topluluğu, yukarıda bahsettiğimiz bu altyapının oluşturulmasında Endüstri 4.0'ın sağladığı tüm olanaklardan yararlanma kararı da almıştır.

Yaşar Topluluğu için, sorumlu üretim anlayışının bütün iş ortaklarına yaygınlaştırılmasına olanak sağlaması açısından önem taşıyan bu yeni sistem, müşterilerimiz için ise menşei takibi ve bu şekilde sorumlu tüketim bilincinin gelişmesi açısından önem taşımaktadır.

İş Ortaklarına İyi Bakmak ve SDG Uyumluluğu



Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı

İşe İyi Bakmak

Ekonomik Performans

Genel Ekonomik Görünüm

Yaşar Topluluğu olarak, varoluşumuz ve ürettiğimiz değerler ile ekonomik, sosyal ve çevresel etkilere yol açtığımız farkındayız. Yarattığımız olumlu etkileri azami duruma taşımak, olumsuz olanları ise asgari düzeye indirmek için çalışmalarımızda ekonomik performansımız ana belirleyici konumda. Ekonomik performansımız ise dünya ve ülkemizde yaşanan ekonomik gelişmeler ile doğrudan ilişkili.

Dünyada 2008 yılında başlayan küresel ekonomik krizin etkileri devam etmekte. Jeopolitik ve siyasi alanda 2016 yılında yaşanan olaylar özellikle finans ve para piyasaları üzerinde istikrarsızlaştırıcı etkiler yarattı. Gerek süregelen krizin etkisi gerekse de yeni gelişmelere bağlı olarak dünya ekonomisi 2016 yılında %2,4 oranında büyüme kaydetti. Buna rağmen hala dünyadaki büyümenin %70'ini geliştirmekteki ülkeler yaratmakta. Türkiye ise 2016'da %2,9 büyüme oranıyla Çin, Hindistan ve Brezilya gibi gelişmekte olan ilk yedi ülke arasından bulunmakta. Dünya Bankası ise, Türkiye'nin gelecek yıllarda büyümeye devam edeceği ve 2019 yılında ise %4,1 gibi bir büyüme oranını yakalayacağını öngörmektedir.

Yaşar Topluluğu dünya ve Türkiye'de yaşanan olumsuz gelişmelere rağmen 2016 yılında satışlarını %10,3'lük bir büyüme oranıyla 3.527 milyon TL seviyesine yükseltti. Bu dönemde brüt kâr marjı %29 seviyesinde gerçekleşti ve toplam olarak 1.023 milyon TL brüt kâr elde edildi. Topluluk 2015'te 237 milyon TL olan esas faaliyet kârını ise %5 artırarak 250 milyon TL'ye çıkardı. Diğer taraftan, aynı dönemde 3.461 milyon TL olarak kaydedilen toplam aktiflerde ise güçlü seviyesini korudu. Süreklilik göstermeyen diğer faaliyet gelir ve giderleri ile

maddi ve gayri maddi duran varlıkların amortisman giderleri, kıdem tazminatı karşılıkları gibi nakdi olmayan giderler hariç tutulduğunda Yaşar Topluluğu'nun operasyonel faaliyetlerden elde ettiği FAVÖK (Faiz Amortisman ve Vergi Öncesi Kâr) %10,7 artışla 401 milyon TL seviyesinde gerçekleşti. 2015'te bu rakam 362 milyon TL seviyesinde idi.

2016 yılındaki konsolide net satış tutarının %93'ünü ana faaliyet alanlarını oluşturan gıda ve içecek ile boya iş kollarından elde etti. Aynı dönemde boya iş kolunda %14, gıda ve içecek iş kolunda ise %8'lik büyüme gerçekleştirdi. Bu büyümede, yeni ürün gruplarının katkısı ve yapılan yatırımlar etkili oldu. 2016 yılında, Yaşar Topluluğu'nun tüm ana faaliyet alanlarında yeni ürün geliştirme çalışmalarına ve pazar odaklı büyüme stratejisi paralelinde marka yatırımlarına devam edildi. Yaygın satış ve dağıtım kanalları ile bilinirliği yüksek, güvenilir ve güçlü markalar sayesinde pazardaki etkinliği artırılmasına ve müşterilerin beklentilerinin karşılanmasına yönelik faaliyetler sürdürüldü.

Yaşar Topluluğu 2016 yılında, 70'ten fazla ülkeye yapılan ihracat ve yurt dışı iştiraklerin faaliyetleri sonucunda toplam 136 milyon ABD doları yurt dışı gelir elde etti. Yurt dışı gelirler ise toplam satışların %11,8'ini oluşturdu. Orta Doğu ve Körfez Bölgesi, AB ülkeleri, Orta Asya Cumhuriyetleri, Rusya, Irak ve ABD Topluluk için önemli yurt dışı pazarlardır. 2016 yılında operasyonlardan nakit yaratmak, alacakları sorunsuz bir şekilde tahsil etmek ve etkin çalışma sermayesi yönetimini sürdürmek Yaşar Topluluğu'nun hedefleri arasında yer aldı.

ÜRETİLEN VE DAĞITILAN DOĞRUDAN EKONOMİK DEĞER	2016	2015
Üretilen Doğrudan Ekonomik Değer	3.527.055	3.197.930
Gelirler	3.527.055	3.197.930
Hasılat (net satışlar)	3.527.055	3.197.930
Dağıtılan Ekonomik Değer	3.275.541	2.965.953
İşletme giderleri ***	2.835.069	2.578.070
Çalışan ücretleri ve yan haklar ****	387.203	336.307
Sermaye sağlayıcılara ödemeler *****	34.624	37.381
Devletlere yapılan ödemeler (ülke bazında) *****	18.645	14.195
Elde Tutulan Ekonomik Değer	251.514	231.977

- Tutarlar aksi belirtilmedikçe bin Türk Lirası ("TL") olarak ifade edilmiştir.
- 2016 yılı Yaşar Holding Konsolide Bağımsız Denetim Raporu'ndaki bilgiler kullanılmıştır.
- *** Toplam işletme giderleri olarak konsolide gelir tablosunda yer alan satışların maliyeti, pazarlama giderleri, genel yönetim giderleri ve araştırma ve geliştirme giderleri dikkate alınmıştır.
- **** Çalışan ücretleri ve yan haklar kapsamında konsolide raporun Dipnot 29'unda yer alan personel giderleri dikkate alınmıştır.
- ***** Sermaye sağlayıcılara ödemeler kapsamında konsolide raporun nakit akış tablosunda yer alan ödenen temettü tutarı kullanılmıştır.
- ***** Devletlere yapılan ödemeler kaleminde konsolide raporda dipnot 38'de yer alan peşin ödenen vergiler tutarı kullanılmıştır.

KONSOLİDE SONUÇLAR (BİN TL)	2016	2015
Net satışlar	3.527.055	3.197.930
Kısa ve Uzun Vadeli Yükümlülükler	2.711.194	2.396.466
Özkaynaklar	749.775	759.974
Ana ortaklık payları	259.808	276.983
Kontrol gücü olmayan paylar	489.967	482.991

Ekonomik Performans

Riskler ve Fırsatlar

2016 yılı boyunca Topluluğun tüm faaliyet alanlarında süren fiyat rekabetinin olumsuz etkileri ve Türk Lirası'nın ABD Doları ve Euro karşısında yaşadığı değer kaybının yarattığı olumsuz etki, etkin ham madde yönetimi, yıl boyunca maliyet yönetimi ve dönem faaliyet giderlerinin kontrol altında tutulması ile dengelendi. 2016 boyunca devam eden operasyonel maliyet iyileştirme faaliyetleriyle sağlanan etkin maliyet kontrolü ve Topluluk genelinde uygulanan yüksek kâr marjlı ürünlerin satışlarına odaklanma stratejisi sonuçlarını verdi.

Ekonomik Performansın Paydaşlara Etkisi

Gıda ve içecek iş kolunda, tarım ve sanayi entegrasyonunun daha fazla sağlandığı bir sektör oluşmasına öncülük eden Yaşar Topluluğu, tedarikçileri ile iki taraf için de verimli olması hedeflenen iş birlikleri kuruyor. Grup, başta çiğ süt ve et üreticileri olmak üzere toplumun geniş bir kesimi için düzenli gelir kaynağı oluşturuyor. Üreticilere sağlanan sağlıklı, kaliteli yemler ve yenilikçi ürünlerle katma değer yaratılırken, tedarikçilerin bulunduğu bölgelerde üreticiler ile sözleşmeli çalışarak bölge çiftçisine iş imkanı sağlanıyor. Avrupa Birliği standartlarında kaliteden ödün vermeden üretim yapan, 119'u çiftlik olmak üzere 301 ayrı nokta ile sözleşmeli çalışan Pınar Süt; güçlü ilişkiler kurduğu 18.000'i aşkın üreticisini daima destekliyor, Türkiye'de süt üretiminin artmasına katkıda bulunuyor. Şirket, sağlıklı sütün üretilmesi için üreticilerine bilgi vermek ve bilinç oluşturmak amacıyla süt kalitesi, sürü sağlığı, hayvan beslenmesi, koruyucu hekimlik gibi konularda eğitim programları yürütüyor.

Et ihtiyacını Türkiye çapında farklı bölgelerdeki yerli besi çiftliklerinden satın aldığı canlı hayvanlarla karşılayan Pınar Et, canlı hindi alımlarının tamamını, büyükbaş hayvan alımlarının ise bir kısmını Çamlı Yem'den sağlıyor. Şirket, ayrıca kendi bünyesindeki büyükbaş çiftliğinden özenle ve en son teknolojik besi rasyoları ile beslediği danalar ile tedarik zincirinin çeşitliliğini dengeli bir şekilde sağlıyor. Boya üretiminin ana ham maddeleri olan reçine, solvent, monomer, tıtan, pigment ve katkı-dolgu malzemelerinin temini ile ambalaj tedarikinde kaliteyi göz önünde tutan Dyo Boya, tedarikçileri ile sürdürülebilir iş birlikleri yürütüyor.

Yaşar Topluluğu bünyesinde faaliyet yürüten farklı şirketler toplumsal gelişime yönelik 2016 yılı içerisinde spor, kültür, sanat ve eğitim alanlarında sponsorluk, doğrudan bağış ve diğer destekler ile de toplumsal barış ve refahın artmasına katkı yapmıştır.

Değer ve İlkeler Açısından Ekonomik Performans

Yaşar Topluluğu, iç ve dış paydaşları ile kurduğu etik ve güçlü ilişkilerin kalıcı olmasını ve sürdürülebilir değer artırımını ön planda tutuyor. Topluluk şirketleri bir yandan faaliyette buldukları sektörlerin kalkınması için çaba gösterirken diğer yandan da çalışanları ve topluma olan sorumluluklarının bilinciyle, etik değerlere bağlı ve çevreye duyarlı üretim yapmaya devam ediyor. Toplulukta benimsenen ve tüm menfaat sahiplerinin çıkarlarını şeffaflık, adillik, hesap verebilirlik ve sorumluluk çerçevesinde dikkate alan Yaşar Holding kurumsal yönetim yapısı Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde sürekli olarak gözden geçiriliyor.

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sürdürülebilir Kalkınma Politikamız

Güvenilir markalarımızla tüketicilerimizin yaşamına değer katan kaliteli ürün ve hizmetler sunmak şeklinde belirlenen misyonumuz çerçevesinde değerlerimiz; Önce Tüketicilerimiz ve Müşterilerimiz, Operasyonel Mükemmeliyetçiliğimiz, İnsan Kaynağımız, Etik Duruşumuz, Çevresel ve Sosyal Sorumluluğumuzdur.

Yaşar Holding Sürdürülebilir Kalkınma Politikamız, misyonumuz ve değerlerimizi esas alacak şekilde oluşturulmuştur. Söz konusu politika, misyon ve değerlerimiz uluslararası hedef ve ilkeler ile uyumludur. Bu doğrultuda, Birleşmiş Milletler'in 2015 yılında yayınladığı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile Küresel Raporlama İnisiyatifi G4 standartları kurumsal yaklaşımımızı düzenleyici niteliktedir.

Yaşar Topluluğu olarak,

"Etik, hesap verebilir ve dürüst iş yapma anlayışımızdan ödün vermemek" ilkesi çerçevesinde "uluslararası gelişmeleri takip etmek ve Topluluğumuzun iş alanlarıyla Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine hizmet etmek" esastır.

"Çalışanlarımıza adil bir çalışma ortamı sunarken, kendilerini geliştirmelerine imkan tanımak", "toplumun ihtiyaçlarına yönelik kaliteli ürün ve hizmet sunarken yereli desteklemek, yerel değerleri korumak",

"geliştirdiğimiz iş birlikleri ile toplumun ilerlemesine katkıda bulunmak",

"tüm bu faaliyetlerimizi yerine getirirken çevresel etkimizi ölçmek, iyileştirmek, doğal kaynakların korunmasına katkı sağlamak",

"eğitim, kültür ve sanata yatırım yaparak geçmişte olduğu gibi gelecekte de yeni nesillerin gelişimine destek olmaya devam etmek",

Sürdürülebilir Kalkınma Politikamızın vazgeçilmezleridir.

Sürdürülebilir Kalkınma Politikamız çerçevesinde Yaşar Topluluğu olarak "daha iyi bir yaşam için" yarattığımız değeri, "değer zincirimizde yer alan

topluma, tüketicilerimize, çalışanlarımıza, çevremize, müşteri ve iş ortaklarımıza" "iyi bakarak" paylaşıyoruz.

Bu kapsamda Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu, etik, hesap verebilir, dürüst yönetim anlayışını yaygınlaştırıyor tüketici ve toplumun ihtiyaçlarına duyarlı olarak faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Değer yaratma sürecinde Topluluğumuz genelinde çalışan gelişimi ve mutluluğunu ön planda tutuyoruz.

Karbon ve su ayak izi başta olmak üzere ekolojik etkimizin bilincinde olarak çevre kullanma ve koruma dengesini gözetiyoruz. Tüm değer zincirimizdeki iş ortaklarımızın iş yapma biçimlerinden de sorumlu olduğumuzu biliyor ve onların bu konudaki bilincini geliştirmeye çalışıyoruz.

Sürdürülebilirlik politikamız çerçevesinde stratejimiz ve hedeflerimiz Holding Yönetim Kurulu düzeyinde belirlenmekte ve desteklenmekte, üst düzey yönetim tarafından bu stratejinin uygulanması sağlanmaktadır. Yaşar Topluluğu'nun sürdürülebilirlik yaklaşımı şirketlerimiz için düzenleyici çatı niteliğindedir. Her şirket yönetimi ve ilgili alt-komiteeler söz konusu yaklaşım doğrultusunda sürdürülebilirlik yolculuğunda kendisini geliştirmeye devam etmektedir.

"Ölçemediğini yönetemezsin" anlayışından yola çıkan Topluluğumuz, karbon ve su ayak izi hesaplamaları kapsamında Karbon ve Su Ayak İzi Ekiplemini oluşturarak, Liderlerini de belirlemiştir.

2014 yılında çalışmalarına başlanan ve Topluluk şirketlerine bağlı verilerin tek sistemde toplanarak anlık olarak takip edilmesine olanak tanıyan sera gazı envanter yönetim sistemi çalışmaları 2015'den beri uygulanmaktadır. Önümüzdeki dönem için hedefimiz, su ayak izi yönetim sistemini de tamamlayarak, sera gazı envanteri yönetim sisteminde olduğu gibi hesaplamaların online yapılabilmesini ve anlık olarak takip edilebilmesini sağlamaktır.

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sürdürülebilir Kalkınma Politikamız

2010 yılında başlatılan "Kurum İtibarı Projesi" kapsamında oluşturulan ve çalışmalarını Yönetim Kurulu liderliğinde gerçekleştiren Sürdürülebilir Kalkınma Komitemiz ise belirlenen öncelikler çerçevesinde faaliyet göstermektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Komitemiz, sürdürülebilirlik çalışmalarının Topluluk bünyesindeki şirketlerde koordinasyonunu gerçekleştirirken, stratejinin uygulanmasını, hedeflerin gerçekleştirilmesini ve sürdürülebilirlik yaklaşımının Topluluk genelinde hakim olmasını teşvik etmektedir. Komite aynı zamanda risk ve fırsatları değerlendirerek, sürdürülebilirlik stratejisinin ve uygulama araçlarının iyileştirilmesini, çalışanların aldıkları eğitimlerle sürdürülebilirlik çalışmalarında aktif olarak yer almasını sağlamayı hedeflemektedir. Düzenli olarak gerçekleştirilen toplantılarda yapılan değerlendirmeler raporlanmakta ve ortaya çıkan ihtiyaçlara göre aksiyon alınmaktadır. Ayrıca Enerji ve İsrافی Önleme Komitemiz aracılığıyla da sürdürülebilirlik faaliyetlerimiz desteklenmektedir. Şirketler düzeyinde Sürdürülebilirlik Komiteleri dışında kalan ancak sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkı sağlayan farklı komiteler de mevcuttur. Yaşar Gönüllüleri Platformu, İsrافی Önleme Komitesi, Etik Kurul, Enerji Komitesi gibi ilgili çalışmalar da Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ile uyumlu ve entegre çalışmaktadır.

Topluluğumuz, sürdürülebilirlik çalışmalarında uluslararası norm ve kriterleri referans almaktadır. Bu kapsamda 2007 yılında BM KİS imzacıları arasına katılan Topluluğumuz, 2009 ve 2010 yıllarında yayımladığı İlerleme Bildirimi Raporlarının ardından, 2011 yılından bu yana her yıl düzenli olarak sürdürülebilirlik raporlaması yapmıştır. Paydaşları ile açık iletişimi benimseyen Topluluğumuz, uluslararası alanda kabul görmüş Küresel Raporlama Girişimi

(GRI) Sürdürülebilirlik Raporlama Kılavuzlarını referans almaktadır. Nitekim Yaşar 2014 Sürdürülebilirlik Raporumuz, 2015 yılında GRI G3.1 kriterleri kapsamında B seviyesinde derecelendirilmiştir. Geçtiğimiz yıl yayınladığımız Yaşar 2015 Sürdürülebilirlik Raporumuz da GRI G4 temel (core) seçeneğine uyumlu biçimde hazırlanmıştır.

Sürdürülebilirlik Raporlarımızda yer alan veriler Sürdürülebilirlik Raporlama Ekip Üyeleri, Karbon ve Su Liderleri ile Karbon ve Su Ayak İzi Ekipleri tarafından sağlanmaktadır.

Sürdürülebilirlik stratejimizin vazgeçilmez parçası olan "topluma ve çalışanlarımıza iyi bakmak" anlayışı çerçevesinde Topluluğumuz, kadın çalışanlarımızın ve tedarik zincirimizde yer alan kadınların kişisel ve mesleki gelişimleri için projeler geliştirmektedir. 2012 yılında imzaladığımız "BM Kadının Güçlenmesi İlkeleri CEO Destek Beyannamesi", Dünya Ekonomik Forumu tarafından gündeme getirilen ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde sürdürülen "İş'te Eşitlik Platformu" ve Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu tarafından oluşturulan "Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu" bu projelerimizin geliştirilmesine ilham vermektedir.

Topluma iyi bakmak anlayışı ile sürdürülebilirliğin sosyal boyutunun geliştirilmesine de doğrudan katkıda bulunacak kurumsal gönüllülük çalışmaları için Topluluğumuz yeni bir yapılanmaya gitmiştir. Çalışanlarımızın bilgi, beceri ve deneyimlerini toplumsal faydaya dönüştürmek üzere Yaşar Gönüllüleri Platformu oluşturulmuştur. 2016 yılında Dyo, Milli Eğitim Bakanlığı ve Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi iş birliği ile "Yarınlara İyi Değer" çatısı altında üç ayrı proje gerçekleştirilerek toplumsal gelişime eğitim alanında katkı sağlanmıştır.

Paydaş Diyalogu

G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

Sürdürülebilirlik, değer zinciri açısından ele alındığında iç ve dış paydaşların etkileşimini içeren ve bunları değerlendirmeyi zorunlu kılan bir olgu. Yaşar Topluluğu olarak kendi sürdürülebilirlik yaklaşımımız kapsamında başta çalışanlarımız, müşterilerimiz, tüketicilerimiz, iş ortaklarımız olmak üzere tedarikçilerimiz, hissedarlarımız, kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası organizasyonlar, sektörel dernekler, STK'lar, üniversiteler, yazılı ve görsel medyayı kapsayan paydaşlarımızla uzun süreli iş birlikleri geliştirmekte ve açık iletişim kurmaktayız. Paydaşlarımız Topluluğumuzun faaliyet yürüttüğü sektör ve şirketlere göre değişiklik göstermekte, paydaşlarımızı ise değer zinciri temelinde haritalayarak belirlemekteyiz.

Paydaş seçimlerimizde kurumsal değerlerimiz ve iş etiği politikamızı kullanmaktayız. Düzenli olarak güncellediğimiz söz konusu harita aynı zamanda sürdürülebilirlik yaklaşımımızı ve yarattığımız etkileri izlemek, değerlendirmek ve geliştirmek için de güçlü bir araç sunmakta. Ham madde tedarik sürecinden tüketiciye ulaşana kadar yarattığımız her etki alanı ve oranını geliştirmek bütünsel sürdürülebilirlik yaklaşımımızın gereği. Topluluğun genel paydaş yönetim politikası olmakla beraber paydaş ilişkisi, iletişim şekli ve sıklığı faaliyet yürütülen şirket ve sektöre göre değişiklik göstermektedir. Kurumsal ve sürdürülebilirlik ilkeleri ile beraber müşteri memnuniyeti ve operasyonel mükemmellik de paydaş seçimimizde etkileyici faktörler. Paydaşlarımız ile günlük veya periyodik olarak kurduğumuz iletişim ve ilişki sayesinde sürdürülebilirlik performansımızı her geçen sene arttırmaya devam etmekteyiz.

Paydaşlarla İletişim Metotları

PAYDAŞLAR	İLETİŞİM PLATFORMU	İLETİŞİM SIKLIĞI
 Çalışanlarımız	Eğitimler, Yaşar Akademi Eğitim Platformu, çalışan görüşleri anketi, bültenler, iç iletişim materyalleri, elektronik iletişim araçları, sosyal etkinlikler	Düzenli/Sık
 Tüketicilerimiz	Memnuniyet anketleri, telefon görüşmeleri, iletişim ve çağrı merkezleri, sosyal medya hesapları, sürdürülebilirlik raporları, reklamlar, bayi ilişkileri ve iletişim kanalları	Sürekli/Sık
 Yatırımcılarımız ve Hissedarlarımız	Yönetim Kurulu toplantıları, Faaliyet raporları, performans raporları, sürdürülebilirlik raporları, CDP İklim Değişikliği Raporu, CDP Su Raporu, yatırımcı sunumları, genel kurul toplantıları, Yatırımcı İlişkileri modüllerinin de bulunduğu internet siteleri	Düzenli
 Müşterilerimiz, Tedarikçilerimiz & Bayilerimiz	Tedarikçi toplantıları, ziyaretleri ve eğitimleri, bayi toplantıları ve eğitimleri, fabrika ziyaretleri, müşteri ziyaretleri, memnuniyet anketleri, katılım sağlanan kongre, toplantı ve paneller, telefon görüşmeleri, iletişim ve çağrı merkezleri, bayi portalı, bayi memnuniyet anketleri, sürdürülebilirlik raporları	Düzenli/ Periyodik
 Kamu Kurum ve Kuruluşları, STK'lar & Üye Olunan Dernekler	Ziyaretler, mevzuat görüş bildirimleri, sektörel toplantılar, kongre, konferans ve seminerler, geliştirilen ortak projeler, sektörel raporlar, sürdürülebilirlik raporları, üyelik ilişkileri	Düzenli/Sık
 Medya	Basın bültenleri, ziyaretler, basın toplantıları, lansmanlar Dyorum Dergisi, Pınar Gazetesi	Düzenli
 Üniversiteler	Kariyer günleri, konferans ve paneller, üniversite kulüp ve topluluklarının etkinlikleri, Topluluk şirketlerinde sağlanan staj imkanları, ortak projeler	Düzenli
 Sendika	Toplu İş Sözleşmeleri, sendika temsiliyeti, fabrika ziyaretleri, toplantılar	Düzenli

Etik ve Uyum

Kurumsal Yönetim

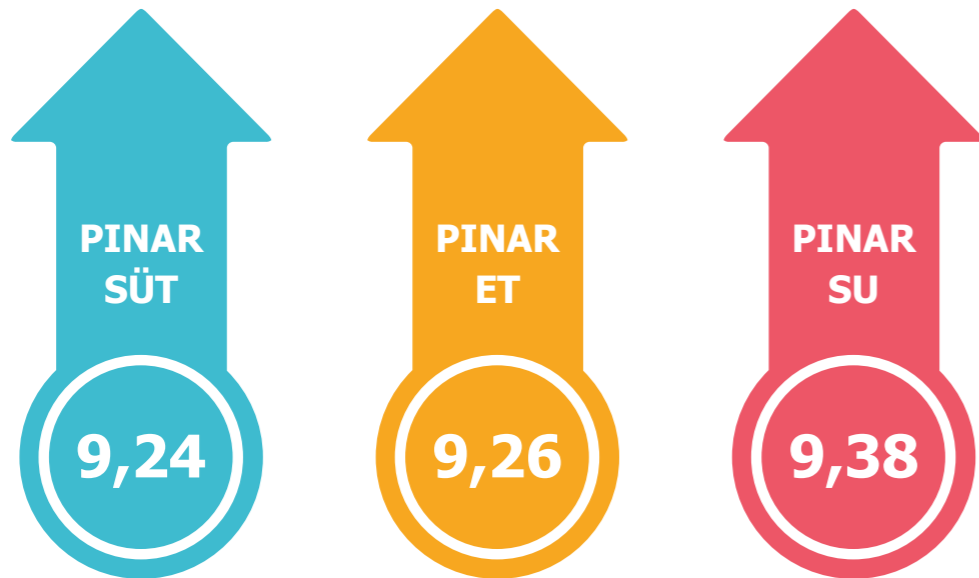
Topluluk bünyesinde faaliyet yürüten her şirketin faaliyetlerini sürdürdükleri her aşamada, ilişkide bulunduğu taraflara karşı bir sorumluluğu doğmaktadır. Şirket yönetimi, yönetim kurulu, hissedarlar ve şirketle bağlantısı olan tüm tarafların birbirleriyle olan ilişkilerine dair bir yönetim anlayışı oluşturan kurumsal iyi yönetim çalışmaları; şeffaflık, paydaşlara karşı sorumluluk, adillik ve hesap verebilirlik gibi ilkeler çerçevesinde yürütülmektedir.

Yasalar ile düzenlenen ve kapsamı belirlenen kurumsal yönetim, tüm dünyada yönetim uygulamalarının artırılmasını sağlamıştır. Ülkemizde halka açık şirketler için kurumsal yönetim uygulamaları, Sermaye Piyasası Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)'nın yayımladığı II-17.1 sayılı 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 tüm menfaat sahiplerinin çıkarlarının en iyi şekilde yönetilmesi gözetilmektedir. Yaşar Topluluğu'nda benimsenen kurumsal yönetim yapısı, OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri ve 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 hükümü 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.

2016 yılında, Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alan Pınar Süt'ün kurumsal yönetim derecelendirme notu 2015 yılına göre 9,18'den 9,24'e, Pınar Et'in notu 9,20'den 9,26'ya ve Pınar Su'nun notu 9,37'den 9,38'e yükselmiştir.

2016 YILI KURUMSAL YÖNETİM DERECELENDİRME NOTLARI



Yaşar Holding'in İcra Başkanı 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 beşinde halihazırda iki ve diğer bir şirketimizde ise bir kadın Yönetim Kurulu üyesi bulunmaktadır. İstihdam politikamız kapsamında, iş başvurularında eşitler arasında kadınlara öncelik verilmektedir. Bu durum zorunlu olmayan 4.3.9 No'lu Kurumsal Yönetim İlkesi'ne de uyumuzun göstergesidir. Bununla birlikte Yönetim Ku-

rule 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 ve şirketimiz internet sitesinde yayımlanmış olan 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, kar dağıtım ve bağış politikalarına da şirketlerin internet sitelerinden de ulaşılabilmektedir. Yaşar Holding'e ait internet sitesinde Topluluğumuz şirketlerinin faaliyet alanlarına dair bilgiler yer almakta olup, şirketlerin internet sitelerinde yer alan "Yatırımcı İlişkileri" modüllerinden de Topluluğumuzun halka açık şirketleriyle ilgili detaylı bilgilere ulaşılabilmektedir. Halka açık şirketlerimizin 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.

Yaşar Topluluğu'nun halka açık şirketlerinde yer alan Denetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi, Sermaye Piyasası Mevzuatı 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 Topluluğu, uzun yıllar sonucunda yaratılan "kurum itibarı"ni da önemli bir değer olarak yönetmekte; etkin ve proaktif uygulamaları ile paydaşları ve daha geniş anlamda toplum için sürdürülebilir değerler yaratmaya devam etmektedir.

Etik ve Uyum

İş Etiği

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

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

2015 yılında tüm çalışanlarımıza verilen 402 saat İş Etiği Kuralları eğitimini takiben, 2016 yılında işe yeni başlayan çalışanlarımıza 58 saat İş Etiği Kuralları eğitimi verilmiştir.

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

2009-2015 yılları arasında bildirilen toplam 17 konu gerekli incelemeler tamamlanarak çözülmüştür. 2016 yılında herhangi bir bildirim olmamıştır.

Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları

- Güvenli bir iş ortamında, ayrımcılığa izin vermeyecek 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.

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.

Yaşar Topluluğu çalışanları, "Yaşar Topluluğu İş Etiği Kuralları Kılavuzu"na uygun olarak çalışmak ile yükümlüdür.

Topluluk şirketleri kapsamında 25 fonksiyonda, 12 geniş ve 26 sınırlı kapsamlı denetim çalışması gerçekleştirilmiştir.

Rapor periyodunda şirketlerimizde çalışan 8 kişi ile iş prensiplerimiz ve etik kurallarımız çerçevesinde iş ilişkisi sonlandırılmış ve 1 çalışana maddi tazminat davası açılmıştır.

Raporlama döneminde Topluluğumuz veya çalışanları aleyhine yolsuzlukla ilgili açılmış bir kamu davası bulunmamaktadır. İş ortaklarıyla sözleşmelerimizde yolsuzluğa ilişkin bir ihlal vakası yaşanmamıştır. Rekabete aykırı davranış, tröstleşme ve tekelciliği önleme konusunda sürmekte olan ve henüz karara bağlanmamış bir dava bulunmaktadır.

Denetim faaliyetleri kapsamında şirketlerin zararına gerçekleştirilebilecek olası suistimallerin caydırılmasına yönelik kurum içi kontrol bilincinin ve tedbirlerinin güçlendirilmesine yardımcı olunmaktadır.

Risk Yönetimi

Yaşadığımız küreselleşen dünyada küresel 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 hususlardır. Risklerin sınıflandırılması süreci birden fazla sektörde, farklı iş modelleri çerçevesinde faaliyet gösteren kurumlar için kurumların kendilerine özgü bir nitelik taşımaktadır.

Bu kapsamda risk farkındalığı olan bir kültür yaratarak, kurumsal risk yönetim yapısının, maruz kalınan tüm riskleri değerlendirerek ve yöneterek; entegre, sistematik ve proaktif olarak kurulması ve uygulanması önem kazanmaktadır.

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, hem beklenmedik risklerin hem de şirketlerin varlık değerlerine yönelik olumsuz etkilerin kontrol edilmesini sağlamaktadır.



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 amacına yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek şirketlerin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için Topluluğumuz şirketlerinde düzenli aralıklarla iç denetim gerçekleştirilmektedir.

Mevcut risk yönetimi ve kontrol süreçlerinin yeterliliğinin değerlendirilmesindeki amaç, bu süreçlerin kurumun hedef ve amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde yapılandırıldığı ve çalıştığı hususlarını değerlendirmek ve kurumun faaliyetlerinin performans etkinliği ve verimliliği açısından geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmaktır.

Üyelikler

ADANA TİCARET BORSASI	DUBAI CHAMBER OF COMMERCE
AİLE İŞLETMELERİ DERNEĞİ (TAİDER)	DUBAI TURKISH BUSINESS COUNCIL
ALİAĞA TİCARET ODASI	ECCA EUROPEAN COIL COATING ASSOCIATION
AMBALAJLI SU ÜRETİCİLERİ DERNEĞİ (SUDER) *	EGE BÖLGESİ SANAYİ ODASI
AMBALAJLI SÜT VE SÜT ÜRÜNLERİ SANAYİCİLERİ DERNEĞİ (ASÜD) *	EGE BÖLGESİ SANAYİ ODASI VAKFI
AMERICAN TURKISH COUNCIL	EGE İHRACATÇI BİRLİKLERİ *
AMERİKA İŞ KONSEYİ (DEİK)	EGE SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ (ESİAD)
ANKARA TİCARET BORSASI	EGE TURİSTİK İŞLETMELER KONAKLAMALARI BİRLİĞİ
ANKARA TİCARET ODASI	ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI
ANTALYA TİCARET BORSASI	ESKİŞEHİR SANAYİ ODASI
ANTALYA TİCARET ODASI	ESKİŞEHİR TİCARET ODASI
AVRUPA GIDA BİLGİ KONSEYİ (EUFIC)	ETİK VE İTİBAR DERNEĞİ
AVRUPA İŞ KONSEYİ (DEİK)	EV DIŞI TÜKETİM DERNEĞİ (ETÜDER)
AYDIN SANAYİ ODASI	GEBZE TİCARET ODASI
BARO	GIDA GÜVENLİĞİ DERNEĞİ *
BATI ANADOLU SANAYİCİ VE İŞADAMLARI DERNEKLERİ FEDERASYONU (BAŞİFED)	GIDA MÜHENDİSLERİ ODASI
BEYAZ ET SANAYİCİLERİ VE DAMIZLIKÇILAR BİRLİĞİ (BESD-BİR)	GLOBAL İLİŞKİLER FORUMU
BODRUM TİCARET ODASI	İKTİSADİ ARAŞTIRMALAR VAKFI
BORNOVA ÇİFTÇİ MALLARI KORUMA DERNEĞİ	İNEGÖL TİCARET VE SANAYİ ODASI
BORNOVA ZİRAAT ODASI	İNTERAKTİF REKLAMCILIK DERNEĞİ
BORSAYA KOTE ORTAKLIK YÖNETİCİLERİ DERNEĞİ (KOTEDER)	ISI SU SES VE YANGIN YALITIMCILARI DERNEĞİ (İZODER)
BOYA SANAYİCİLERİ DERNEĞİ (BOSAD) *	ISPARTA TİCARET VE SANAYİ ODASI
BURSA TİCARET BORSASI	İSTANBUL MADEN VE METAL İHRACATÇI BİRLİKLERİ
BURSA TİCARET VE SANAYİ ODASI	İSTANBUL TİCARET BORSASI
ÇEŞME TURİSTİK OTELCİLER BİRLİĞİ	İSTANBUL TİCARET ODASI
ÇEVRE KORUMA VE AMBALAJ ATIKLARINI DEĞERLENDİRME VAKFI (ÇEVKO) *	İZMİR İLİ KIRMIZI ET ÜRETİCİLERİ BİRLİĞİ
ÇEVRE MÜHENDİSLERİ ODASI	İZMİR SU ÜRÜNLERİ YETİŞTİRİCİLERİ VE ÜRETİCİLERİ BİRLİĞİ *
DENİZ TEMİZ DERNEĞİ (TURMEPA)	İZMİR TİCARET BORSASI
DENİZ TİCARET ODASI	İZMİR TİCARET ODASI
DIŞ EKONOMİK İLİŞKİLER KURULU (DEİK)	İZMİR ZİRAAT ODASI

KAĞITHANE AYAZAĞA VADİSİ KENTSEL GELİŞTİRME DERNEĞİ	TÜRK SANAYİ VE İŞ ADAMLARI DERNEĞİ (TÜSİAD)
KAPLICA TALASSO VE KÜR MERKEZLERİ DERNEĞİ	TÜRK VETERİNER HEKİMLERİ BİRLİĞİ
KEMALPAŞA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ (KOSBİ)	TÜRKİYE ÇEVRE EĞİTİM VAKFI
KOCAELİ SANAYİ ODASI	TÜRKİYE DAMIZLIK SIĞIR YETİŞTİRİCİLERİ MERKEZ BİRLİĞİ
KOMPOZİT SANAYİCİLERİ DERNEĞİ	TÜRKİYE EKONOMİ KURUMU (TEK)
KONYA TİCARET ODASI	TÜRKİYE GIDA SANAYİ İŞVERENLERİ SENDİKASI (TÜGİS)
MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI	TÜRKİYE İÇ DENETİM ENSTİTÜSÜ (TİDE)
MANİSA TİCARET VE SANAYİ ODASI	TÜRKİYE İHRACATÇILAR MECLİSİ (TİM)
MERSİN TİCARET BORSASI	TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ (PERYÖN)
MEYVE SUYU ENDÜSTRİSİ DERNEĞİ (MEYED)	TÜRKİYE İNŞAAT MALZEMESİ SANAYİCİLERİ DERNEĞİ (İMSAD)
MİLLETLERARASI TİCARET ODASI (ICC)	TÜRKİYE KALİTE DERNEĞİ (KALDER)
MÜYAP BAĞLANTILI HAK SAHİBİ FONOGRAM YAPIMCILARI MESLEK BİRLİĞİ	TÜRKİYE KİMYA, PETROL, LASTİK VE PLASTİK SANAYİ İŞVERENLERİ SENDİKASI (KİPLAS) *
MÜZİK YORUMCULARI MESLEK BİRLİĞİ	TÜRKİYE KURUMSAL YÖNETİM DERNEĞİ
NAZİLLİ TİCARET VE SANAYİ ODASI	TÜRKİYE MADENSUYU ÜRETİCİLERİ DERNEĞİ
ORGANİK ÜRÜN YETİŞTİRİCİLERİ VE SANAYİCİLERİ DERNEĞİ (ORGÜDER)	TÜRKİYE MUSİKİ ESERİ SAHİPLERİ MESLEK BİRLİĞİ (MESAM)
ORTA ANADOLU İHRACATÇI BİRLİKLERİ	TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ (TOBB)
PAINT RESEARCH ASSOCIATION	TÜRKİYE SEYAHAT ACENTELERİ BİRLİĞİ
REKLAM VERENLER DERNEĞİ *	TÜRKİYE SÜT, ET, GIDA SANAYİCİLERİ VE ÜRETİCİLERİ BİRLİĞİ (SETBİR) *
SAKARYA TİCARET VE SANAYİ ODASI	TÜRKİYE YEM SANAYİCİLERİ BİRLİĞİ
SAVUNMA VE HAVACILIK SANAYİ İMALATÇILAR DERNEĞİ	ULUSAL GIDA TEKNOLOJİ PLATFORMU (UGTP)
SELÜLOZ VE KAĞIT SANAYİ VAKFI *	ULUSAL KIRMIZI ET KONSEYİ (UKON)
SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLER ODASI	ULUSAL SÜT KONSEYİ (USK) *
TOBB GLOBAL STANDARTLAR MERKEZİ	UN GLOBAL COMPACT (UNGC)
TURGUTLU TİCARET VE SANAYİ ODASI	UN GLOBAL COMPACT TÜRKİYE
TURKTRADE *	WORLD ECONOMIC FORUM
TÜRK AFRİKA İŞ KONSEYİ (DEİK)	YATIRIMCI İLİŞKİLERİ DERNEĞİ
TÜRK AMERİKAN İŞADAMLARI DERNEĞİ	YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI
TÜRK KÖRFEZ İŞ KONSEYİ (DEİK)	ZİRAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
TÜRK MİSİR İŞ ADAMLARI DERNEĞİ	

* Yönetim Kurulu'nda yer aldığımız kuruluşlar.

Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı



Topluma İyi Bakmak

Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği

Topluma iyi bakmanın önceliğinin tüketici ve müşterilerimizin güvenli ve sağlıklı ürün ve hizmetlere ulaşmak olduğu düşüncesiyle tüketici müşteri sağlığı ve güvenliğini birincil öncelik olarak gören Topluluğumuz; ürün ve hizmetleriyle yaşama değer katma ilkesiyle faaliyetlerini sürdürmektedir. Topluluğumuz şirketleri çatısı altında faaliyet yürüten işletmelerin ürün ve hizmetleri; yasa ve düzenlemeler doğrultusunda ilgili düzenleyici kuruluşlar tarafından denetlenmenin yanı sıra, Topluluğumuz kapsamındaki standartlara da tam uyum sağlamaktadır. 2016 faaliyet döneminde bu alanda bir uyumsuzluk vakası ile karşılaşmamıştır.

Bununla birlikte Topluluğumuzun Gıda ve İçecek Grubu bünyesinde müşterilerin sağlıklı gıda ürünlerine erişimini arttırmak amacıyla 2016 yılında kapsamlı çalışmalara imza atılmıştır.

Ürünlerin şeker ve tuz oranlarının azaltılması; besin değerleri açısından zenginleştirilmiş ürünlerin ve farklı gıda tercihleri ve hassasiyetleri olan kişilere yönelik ürünlerin geliştirilmesi bu çalışmalardan bazılarıdır.

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR SÜT

Pınar Süt ürün portföyümüz, temel gıda niteliğindeki süt ve süt ürünlerinden oluşmakta olup, sağlıklı ve dengeli beslenmede besin piramidinin vazgeçilmez yapı taşlarından biridir. Sorumlu üretim bilincinden hareketle, her yaş ve her kategoriden tüketicilerimize doğru seçimler yapabilmeleri için yasal mevzuata uygun, fonksiyonel, doğal, taze ve besin değerleri korunmuş ürünler sunmayı amaçlıyoruz. Ürünlerimizde "clean label" (yalın içerik) çalışmalarına ağırlık verilmektedir. Hiçbir ürünümüzde yapay tatlandırıcı ve yapay renklendirici kullanılmamaktadır. Ana hedeflerimiz arasında bulunan tuz ve şeker azaltma çalışmaları ürün kategorilerimiz bazında önceliklendirilerek devam etmektedir. 2016 yılında T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya geçirilen Kantin Profili çalışmasına uyum kapsamında Çocuk Kategorisinde satışa sunduğumuz kakaolu, muzlu ve çilekli UHT içme sütlerimiz reformüle edilerek şeker ve yağ değerleri azaltılmıştır. Üç ürünümüzde azaltılan toplam yağ miktarı %30'dur. 2016 yılının son çeyreği için her üç üründe yapay tatlandırıcı kullanmaksızın azaltılan şeker miktarı %20'dir. Süzme Yoğurt ürününde 2016 yılı içerisinde azaltılan toplam yağ miktarı %33'dür. Premium Salamuralı Beyaz Peynir ürünümüzde 2016 yılı içerisinde azaltılan toplam tuz miktarı %17'dir. Ürün portföyümüzü, güncel trendler ışığında daha iyi beslenmeye olanak tanıyan seçeneklerle zenginleştirmeye devam ediyoruz; özel beslenme gereksinimi duyan tüketicilerimiz için Laktozsuz Peynir, sağlıklı atıştırılabilir kategorisinde küçük porsiyon cheddar, taze kaşar ve dil peyniri gibi ürünler piyasaya sunulan çeşitler arasındadır. Mevcut ürün portföyümüzde Denge Laktozsuz Süt, Denge Laktozsuz Yoğurt, Denge Kalsiyum A, D, E Süt, Kido Mineral ve Vitaminli Üçgen Peynir, İlk Adım Devam Sütü, Çocuk Devam Sütü, Çocuk Ballı Devam Sütü, Organik UHT Süt, Organik Yoğurt ve Organik Beyaz Peynir seçenekleri bulunmaktadır. Sporcular gibi daha fazla proteine ihtiyaç duyan kişilerin taleplerinin karşılanmasına yönelik Pınar Protein Süt için ise çalışmalarımız son aşamasındadır.

PINAR ET

Yaşar Holding'in Sürdürülebilir Kalkınma Politikası temelinde tüketici/müşteri sağlığı ve güvenliği politikasını oluşturmuştur. Şirketimiz, bu ilkedan hareketle "etik, hesap verebilir ve dürüst iş yapma anlayışımızdan ödün vermemek" hedefi doğrultusunda ticari faaliyetlerin ayrılmaz bir parçası olan pazarlama iletişimi kampanyalarını etik değerlere tamamen uygun şekilde yürütmektedir. Şirketimiz, gıda alanında çalışmalarda bulunan tüm markaların öncelikle sağlıklı beslenme koşullarına uygun ürün üretmesi gerektiğine inanmakta ve bu inancı tüm iş ortakları ile paylaşmaktadır. Pınar Et, gerek yeni üreteceği ürün ya da kategorilerin pazarlama iletişimi kampanyalarında iş yaptığı yerel pazarların ve uluslararası pazarların kültürel yaşam kodlarına, gerekse insani değerlerine ve toplumsal değer yargılarına uygun mesajları vermeyi en temel etik değerler olarak görmektedir. Şirketimizin 2016 raporlama döneminde sağlık ve güvenlik etiketleri ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyumsuzluk vakası yaşanmamıştır.

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR ET

Şirketimiz tarafından okul kantinlerine yönelik olarak Sağlık Bakanlığı'nın belirlemiş olduğu enerji, sodyum ve doymuş yağ limitlerine uygun 20 adet ürün çalışması gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen yeni ürün çalışmalarından 8 adetinin piyasaya çıkmasına karar verilmiş, işlenmiş donuk et ürünlerinde koruyucu katkı maddesi kullanılmamıştır. Şirketimizin tüm girdilerine yönelik gerçekleştirilen risk analizlerinde belirlenen periyotlarda, GDO'lu girdi kullanılmamasını teminen analizler yapılmıştır.

PINAR SU

Pınar Su bünyesinde 2016 yılında da İnsani Tüketim Amaçlı Sular Hakkındaki Yönetmelik ile Türk Gıda Kodeksi Gıda Etiketleme ve Tüketicileri Bilgilendirme Yönetmeliği dikkate alınarak tüm etiketler hazırlanmaktadır.

ÇAMLI YEM

Topluluğumuz şirketlerinden Çamlı Yem, tüketici/müşteri sağlığı ve güvenliği alanında oluşturulan kurallara her koşulda uyum sağlamaktadır. Şirketimiz, tüketici ve müşterilere ürün ve hizmetlerle ilgili bilgilendirmeleri; etiketler, reklamlar, şirketimizin internet sitesi ve sosyal medya araçları gibi çeşitli kanallar yoluyla gerçekleştirmektedir. Ürün/hizmet bilgisi düzenlemeleri ve etiketlemesiyle ilgili tüm yönetmelik ve kurallara %100 uyum gösteren Şirketimiz, raporlama döneminde konuyla ilgili herhangi bir uyumsuzluk vakasıyla karşılaşmamış, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından çıkartılan yönetmeliklere tam uyum göstermiştir. Ürün tanıtımı ve pazarlaması ile ilgili mevzuatlara uygun faaliyet gösteren Şirketimiz, ürün reklamları ve diğer pazarlama iletişimi araçlarını sosyal sorumluluk yaklaşımı çerçevesinde kullanmaktadır. Reklamların yasal, ahlaki, doğru ve dürüst olması yolunda aktif çaba gösteren Şirketimizin raporlama döneminde pazarlama iletişimiyle ilgili yönetmeliklere uyumsuzluk konusunda herhangi bir vaka yaşanmamıştır.

DYO BOYA

Dyo Boya'nın Biyosidal Ürünler Yönetmeliği Avrupa Birliği'nin 98/8/EC sayılı direktifine uygun olarak hazırlanmış olup, bu yönetmelik doğrultusunda biyodisal ürünlerimizin ruhsatlandırılması ve yönetmeliğe göre etiketlenmesi gerçekleştirilmektedir. Geçtiğimiz yıllarda Teknoplast, Dyojen ve Nanoipekmat ürünlerinin ruhsatlandırması tamamlanmıştır.

Yapı Malzemeleri Yönetmeliği gereği TS standardı kapsamında olan tüm ürünlerimizin G belgesi ile belgelendirilmesi çalışmaları tamamlanarak mevzuata tam uyum sağlanmış olup ürün ambalajlarımızın etiketlerinde "G" işareti kullanılmakta, G belgeleri sürekli güncellenmektedir.

Avrupa'da formaldehit ve dibutil ftalat kullanımının yasaklanmasının ardından ürün reçetelerimiz revize edilerek bu ham maddelerin kullanımı sonlandırılmıştır.

Ar-Ge faaliyetlerinde AB uygulamalarını gözeterek ürün portföyünde düzenlemeler gerçekleştiren Dyo Boya, Avrupa'da yürürlükte olan 2004/42/EC direktifine uygun olarak, ürünlerde bulunan uçucu madde miktarını (VOC) düşürüp iç ve dış cephe su bazlı tüm ürünleri VOC direktifine uygun hale getirmiştir.

Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

DYO BOYA

Şirketimiz, ürünlerinin yüklenmesi, taşınması ve boşaltılmasında ADR'ye (Tehlikeli Maddelerin Karayolu ile Taşınması Hakkında Yönetmelik) uygun firmalarla çalışmaya 2016 yılında da devam etmiştir.

Ürün nakliyatı için ADR kurallarını gözden geçiren ve eksikliklerin giderilmesi için planlama gerçekleştiren şirketimiz, yönetmelik gereği tesislerinde ADR Güvenlik Danışmanı istihdam etmektedir. Tesislerimize kabul edilen hammaddeler ve sevkedilen ürünlerle ilgili kontrol listeleri oluşturulmuş, gelen ve giden yüklerin sahada kontrolleri yapılmaya başlanmıştır. Oluşturulan kontrol listeleri verilerine göre lojistik firmalarının iyileştirmeye açık yönleri tesbit edilerek gerekli iyileştirici faaliyetler planlanmaktadır.

VİKİNG KAĞIT

Topluluğumuz şirketlerinden Viking Kağıt, 2016 yılında Alman belgelendirme kuruluşu DQS tarafından yapılan denetimler sonucunda BRC Tüketici Ürünü (Consumer Product) (A seviye) ve Hijyenik Ürün (Hygienic Product) GC-MARK sertifikalarını almaya hak kazanmıştır. Bu sertifikaları alan ilk firma olan Şirketimiz, uluslararası standartlarda kaliteli, güvenli ve tabii olunan yasalarla uyumlu üretim yaptığını kanıtlamıştır. Şirketimiz, almış olduğu BRC sertifikası aracılığıyla aşağıdaki alanlarda ilerlemeler sağlamıştır:

- Ürünün taşıyabileceği risklerin azalması,
- Tüketici ürünlerinin güvenliği ve hijyeni hakkında tüketici risklerinin zamanında fark edilmesi,
- Halka açık BRC Directory'sinde incelenebilmesi,
- Yasal gerekliliklere uyum,
- İyi uygulamalar ve sürekli iyileştirme.

ALTIN YUNUS

Altın Yunus, misafir memnuniyetini artırmak ve ürünlerini iyileştirmek için 2016 yılında ana bina odaları, suiteleri, lobby ve havuz alanlarını renove ederek marina cafe, baküs beach ve kordon cafe isimlerinde yeni konseptler yaratmıştır. Pazarlama alanında, sosyal medyanın gücünü kullanarak daha etkili olabilmek için sosyal medyada 7 mecrada etkin olmuş ve her gün etkileşimi arttırmak için paylaşımlarda bulunmuştur. Dijital pazarlamaya ağırlık veren Şirketimiz, hem dijital ortamda hem de basılı medyada tüketicilerini yeni ürünleri konusunda bilgilendirerek farkındalık yaratmıştır. Şirketimizin web sayfası ve online rezervasyon modülü yenilenerek hem kullanıcı dostu niteliği kazanmış hem de web ve online rezervasyon anlamında teknolojik hale gelmiştir.

YBP

Topluluğumuz şirketlerinden YBP'nin satış ve dağıtım stratejisi sadece dağıtıma odaklanmamakta, satış noktalarındaki tüketiciye ürünlerin üstün sunumunu da amaçlamaktadır. Ülke geneline yayılmış satış destek elemanları ile ürünlerin tanzim teşhir kalitesini artırmanın yanı sıra tüketicilere sağlık ve hijyen koşullarını üretimden rafa kadar koruyabilmek için şirketimizin bölge ve bayi depoları Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından düzenli olarak denetlenmektedir.

Şirketimiz, Ev Dışı Tüketim kanalı için 2015 yılında oluşturulan dijital platformlar ve sosyal medya hesapları aracılığı ile ürünlerin içerikleri ve ürünlerin kullanım alanları tarifleri ile müşteriler ve tüketicilere bilgi paylaşımı yapılmaktadır.

Müşteri ve Tüketici Bilgilendirmesi ve Etik Pazarlama

Koşulsuz müşteri memnuniyeti ilkesi çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren Topluluğumuz, ürün ve hizmetleriyle ilgili bilgilendirmeleri etiketler, reklamlar ve internet sitemizin yanı sıra sosyal medya kanalları aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Topluluğumuz şirketlerinin her biri, sektörlerin doğasına göre farklı ürün/hizmet bilgisi düzenlemelerine ve etiketleme kurallarına tabidir. Topluluğumuz şirketleri, ürün/hizmet bilgisi düzenlemeleri ve etiketlemesiyle ilgili tüm yönetmelik ve kurallara %100 uyum göstermektedir.

Raporlama döneminde konuyla ilgili herhangi bir uyumsuzluk vakasıyla karşılaşmamıştır. 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. Bunun yanı sıra, Topluluğumuz bünyesindeki ürünlerin tanıtımı ve pazarlaması ile ilgili mevzuatlara uygun faaliyet gösterilmektedir. Ürünlerin reklamları ve diğer pazarlama iletişimi araçları ile tüketiciye tanıtımı yapılırken, sorumluluk bilinciyle hareket edilmektedir.

Topluluğumuzun üyesi bulunduğu "Reklamverenler Derneği" tarafından yayınlanan Reklam Öz Denetim Kurulu İlkeleri'ne tam uyum sağlanmaktadır. Böylece, reklamların yasal, ahlaki, doğru ve dürüst olması yolunda aktif çaba gösterilmektedir.

İyi Örnekler ve Gelişmeler

Pınar İletişim Merkezi

"Önce tüketicilerimiz ve müşterilerimiz" ilkesinden taviz vermeden çalışan Pınar Süt, tüketici odaklı çalışma prensibi ile gelen istek ve önerileri titizlikle inceleyip dikkate alıyor.

Türkiye'nin her yerinden alan kodu çevirmeden aranabilen 444 76 27 no'lu Pınar İletişim Merkezi'ne (PİM) gelen müşteri talep ve şikayetleri haftanın yedi günü 07:00-23:00 saatleri arasında operatörler tarafından canlı olarak yanıtlanıyor. Çağrı karşılama başarı oranı %92 olan PİM, çağrılarının %87'sini 15 saniye içinde yanıtlıyor.

2016 yılında tüketicilerle gerçekleştirilen memnuniyet anketi sonuçlarına göre müşteri memnuniyeti oranı %92 olan Pınar İletişim Merkezi, twitter.com/InfoPinar adresli resmi Twitter hesabıyla sosyal medya üzerinden gelen istek ve önerileri de inceleyip çözüme kavuşturarak tüketicilere dönüş yapıyor.

Yaşam Pınarım Dergisi

2004 yılında bu yana yayımlanan Yaşam Pınarım Dergisi, Pınar'ın tüketicileriyle, iş ortaklarıyla, akademik ve bürokratik çevrelerle arasında önemli bir bağ kuruyor. Özellikle anne ve babalara yönelik yararlı bilgiler içeren, 3 ayda bir basılan ve ücretsiz olarak dağıtılan dergi; 2013'ten bu yana e-bülten olarak tüketicilere e-posta yoluyla gönderilirken, her ay 10 binden fazla kişiye ulaşıyor.

Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği

Müşteri ve Tüketici Memnuniyeti

Topluluğumuz bünyesinde yer alan şirketlerimiz düzenli aralıklarla müşteri ve tüketici memnuniyetini ölçmekte ve gerekli iyileştirici aksiyonları almaktadır. Müşteri ve tüketici memnuniyet anketleri ile paydaş geri bildirimlerini önemli bir araç olarak gören Topluluğumuz, ürün ve hizmetlerini mükemmelleştirme yolunda istikrarlı adımlar atmaktadır.

Topluluğumuz şirketlerinden Çamlı Yem'in 2016 raporlama döneminde müşteri memnuniyet oranı yapılan anketler sonucunda %80 olarak ölçülmüştür. Pınar Et ise düzenli olarak hem müşteri memnuniyetini hem de sahip olduğu markaların tüketiciler nazarındaki değerini ölçecek geniş kapsamlı araştırmaları yerine getirmektedir. Bu tür çalışmalar dikkatle değerlendirilmekte ve sonuçlarının analizlerine büyük önem verilmektedir. Şirketimizin her yıl düzenli olarak gerçekleştirdiği Tracking marka değeri ölçümlerine çalışmaları sonuçlarına göre, Pınar markası şarküteri ürünleri kategorisinde ilk akla gelen marka kriterinde en yakın rakibinin oldukça önünde lider konumunu 2016'da da devam ettirmiştir. Marka bilinirliğinin tüketicinin aklında yer alması oldukça önemli olmakla birlikte; markanın tüketime dönük lezzet, kalite ve güvenilirlik kriterlerini de sağlaması önem taşımaktadır. Bu çalışmaya göre, Pınar markası şarküteri ürünlerinde son 3 ay ürünlerin satın alınması ve en sık satın alımı yapılan marka kriterlerinde de rakiplerinin oldukça önünde yer almaktadır. Pınar'ın marka imajı skoru "her yerde bulunabilir bir marka", "çeşitleri bol bir marka" ve "güvenilir ve kaliteli bir marka" başlıklarında yoğunlaşmaktadır.

Bunun yanı sıra, Pınar; dondurulmuş et, balık ve hamur kategorilerinde de tekrar alım oranlarını ve alım yapan toplam içindeki sadık tüketici kitlesi oranlarını 2014 yılından bu yana düzenli olarak artırmaktadır. Pınar İletişim Merkezi; Pınar Süt, Pınar Et ve Pınar Su'nun tüketici memnuniyetini ölçümlerken, Şirketlerimizin Kurumsal İletişim Departmanları ise Pınar İletişim Merkezi ile ilgili müşteri memnuniyetini ortaya koyan beş soruluk bir anket düzenlemektedir. Anket sonuçlarına göre, Pınar İletişim Merkezi'nin 2016 müşteri memnuniyet oranı %91,7 olarak gerçekleşmiştir. Viking Kağıt'ın müşteri memnuniyet ölçümü iki yılda bir yapıldığı için 2016 yılında yapılmamıştır.

Dyo Boya'nın Çiğli Fabrikası için 2016 yılı müşteri memnuniyet oranı %94 olurken, Dilovası Fabrikası için müşteri memnuniyet oranı %89 olarak gerçekleşmiştir.

Dyo İnşaat Boyaları'nda 2009 yılından bu yana uygulanmakta olan Dyolog Bağlılık Sistemi üyelerine her yıl olduğu gibi 2016 yılı sonunda da memnuniyet anketi yapılmış ve ankete katılan 1.783 boya ustasından %93,6 oranı, 486 satış noktası tezgâhtarından ise %88,5 memnuniyet oranı elde edilmiştir. Topluluğumuz şirketlerinden Altın Yunus'ta da 2016 yılında 2.274 anket yapılmış, memnuniyet oranı %88,4 olarak gerçekleşmiştir. 2753 müşteriyle yapılan ankete göre YBP'nin 2016 yılı müşteri memnuniyet oranları ise geleneksel kanalda %82, modern kanalda %86, bayilerde %80 ve EDT'de %86 olarak ölçülmüştür.



* Ev Dışı Tüketim

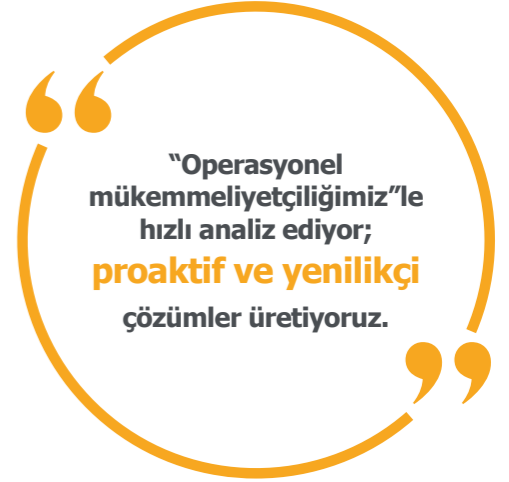
Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge

Kalite Yönetimi

"Önce tüketicilerimiz ve müşterilerimiz" yaklaşımı çerçevesinde toplam kalite yönetim yaklaşımını şekillendiren Yaşar Topluluğu, öncü ürün ve hizmet yaklaşımı çerçevesinde operasyonel mükemmeliyetçilik hedefi doğrultusunda faaliyet gösterdiği tüm alanlarda sürekli iyileşme sağlamayı hedeflemektedir. Topluluğumuzun kurumsal değerleri arasında yer alan "operasyonel mükemmeliyetçiliğimiz"; teknolojinin tüm alanlarda etkin kullanımına, yalın iş süreçlerine, tanımlı iş yapma sistematiğine, veriye dayalı ve hızlı karar verme sistemleri ışığında ilerlemektedir. Bu sayede, tüketicilerin ve müşterilerin ihtiyaçları hızlı analiz edilmenin yanı sıra ihtiyaçlarına proaktif ve yenilikçi bir yaklaşımla cevap verilmektedir.

Topluluğumuz bünyesinde faaliyet gösteren şirketlerimiz, sektörlerine özgü standartların yanı sıra uluslararası kuruluşlarca belirlenen kalite standartlarını da kullanmaktadır. Bu standartlara uyumun beraberinde kurumsal değerlerimizle çizilen çerçeve, tüm süreçlerimizde yüksek standartlara ulaşmamızı sağlamaktadır. Bununla birlikte, kaliteye yönelik olarak çalışanlarımızın yanı sıra tüketicilerimizden, bayilerimizden ve müşterilerimizden gelen öneriler de kalite yönetimi yaklaşımımızı geliştirmenin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu yaklaşım Ar-Ge çalışmalarından tüketici bilgilendirmeye, ürün geliştirmeden süreç yönetimine kadar pek çok alanda karşılık bulmaktadır.

Topluluğumuzun tüm şirketlerinde standart hale gelen kalite yönetim yaklaşımımız, nihai tüketicilerimizin hayatına değer katarken, tedarikçilerimizin üretim standartlarını da yükseltmektedir. ISO, EFQM Mükemmellik Modeli kalite yönetimimizde kullandığımız araçlar arasında yer almaktadır.



Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge

Yönetim Sistemleri

Topluluğumuzda, operasyonel mükemmeliyetçiliği sağlamanın ve sürekli iyileştirmenin en önemli aracı yönetim sistemlerimizdir. Ürün ve hizmetlerimizle tüketici ve müşterilerimize sunduğumuz kalite ve güven, uluslararası alanda kabul görmüş standartlar üzerinden belgelenmektedir. Kalite, gıda güvenliği, çevre, müşteri memnuniyeti, enerji gibi pek çok alanda uyguladığımız standartlarla, etkin bir yönetim sistemi oluşturmak ve izlenebilirliği arttırmak için yönetim sistemlerimizi sürekli olarak geliştirmekteyiz.

Yönetim Sistemi	Sistem Belgesi	Pınar Et	Pınar Süt	Pınar Su	Dyo Boya	Altın Yunus	Viking Kağıt	Çamlı Yem	Desa Enerji	YBP
Kalite Yönetim Sistemi	ISO 9001	•	•	•	•	•	•	•		
Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi	ISO/IEC 27001				•					
Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi	FSSC 22000	•	•							
Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi	ISO 22000	•	•	•				•		
SAI GLOBAL Gıda Güvenliği		•								
Çevre Yönetim Sistemi	ISO 14001	•	•	•	•			•		
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi	OHSAS 18001	•	•	•	•			•		
TSE Deney Hizmeti Alınabilecek Laboratuvar Onay Belgesi	ISO 17025	•								
Müşteri Memnuniyet Yönetim sistemi	ISO 10002			•	•					
Enerji Yönetimi Sistemleri	ISO 50001	•	•		•		•	•		
Uygunluk Değerlendirmesi - Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar İçin Genel Şartlar	TS EN ISO/IEC 17024				•					
Otomotiv Sektörü ve Yan Sanayii Kalite Yönetim Sistemi	ISO TS 16949				•					
Organik Tarım Mütteşebbis Sertifikası								•		
FSC-CoC (Forest Stewardship Council) Yönetim Sistemi	STD-50-001						•			
	STD-40-004						•			
	STD-40-007						•			

Yönetim Sistemi	Sistem Belgesi	Pınar Et	Pınar Süt	Pınar Su	Dyo Boya	Altın Yunus	Viking Kağıt	Çamlı Yem	Desa Enerji	YBP
US National Sanitation Foundation	NSF			•						
British Retail Consortium (İngiliz Perakendecilik Konsorsiyumu Standardı)	BRC	•		•						
International Food Standart (Uluslararası Gıda Standardı)	BRC	•								
Consumer Product	BRC						•			
GLOBALG.A.P	CFM							•		
	Aquaculture Standart							•		
National Britannia	NB					•				
Helal Gıda Belgesi	TS OIC/SMIC 1	•	•	•						
Friend Of The Sea (Deniz Dostu)	FOS							•		
İyi Tarım Uygulamaları	EOS							•		
Mc Donald's SQMS		•								
Türk Standartları Uygunluk Belgesi	TSE TSEK			•	•		•			
QUALICOAT	Class 1				•					
İyi Tarım Uygulamaları (İTU)	Su Ürünleri							•		
ESMA (BAE Standardı)	ESMA			•						
Mavi Bayrak						•				
ECOCERT								•		
Hygenic Product GC Mark							•			

Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge

İnovasyon ve Ar-Ge Çalışmaları

Uzun vadeli stratejik planlara odaklanan Topluluğumuz, başta boya, gıda ve içecek iş kolları olmak üzere faaliyet gösterdiği tüm alanlarda inovasyon ve Ar-Ge Çalışmaları ile rekabette ön plana çıkmaktadır. Topluluğumuz, Ar-Ge ve İnovasyon Çalışmaları ile Türkiye'nin sürdürülebilir büyümesine katkı sağlamanın yanı sıra yeni pazarlara giriş için kapı aralamaktadır. Geliştirilen katma değerli ürünlerin yanı sıra süreçlerde izlenen yenilikçi yaklaşım, Topluluk şirketlerimizin sektörlerindeki liderliklerini pekiştirmektedir.

Sürdürülebilirliğin özellikle ekonomik ve çevresel ayağında değerli çıktılar sağlayan inovasyon ve Ar-Ge çalışmalarımıza; pazar araştırmalarımız, tüketici beklenti ve talepleri, rekabette karşılaştırmalı üstünlük sağlayacak alanlar, yasal düzenlemeler ve maliyet iyileştirme çalışmalarımız yön vermektedir. Yenilikçi yaklaşımı kurum kültürünün bir parçası haline getirmeyi amaçlayan Topluluğumuz, çalışanlardan gelen her türlü girişimi de teşvik etmekte ve yenilikçi öneriler sunmaları konusunda desteklemektedir.

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR SÜT

- Pınar Süt 2016 yılında 13 yeni ürün ve 59 yeni ürün ambalajını piyasaya sundu. Tüketici talepleri ve gıda trendleri doğrultusunda atıştırmalık tüketime yönelik Pınar Go serisi, tek kullanımda tüketime yönelik de Pınar Açbitir Kaşar ve Cheddar 60 g ürünleri tüketicilerin beğenisine sunulmuştur. Ev Dışı Tüketim (EDT) Kanalında büyümeye ve yeni fırsatlar yaratmaya yönelik çalışmalar kapsamında; şef aşçıların beğenisine sunulan, restoran ve kafelerin kullanımına yönelik Ekşi Krema 650g ürünü, bu kategorideki ilk ve tek ürün olması nedeniyle büyük ilgi toplamıştır.
- Tüketicilerin laktozsuz ürünlerle ilgili bilgisinin ve talebinin artması sebebiyle laktozsuz ürün portföyü genişletilmiştir. Süt ve yoğurttan sonra portföye Laktozsuz Beyaz Peynir de eklenmiştir. Pazarda ilk ve tek olma özelliği taşıyan Laktozsuz Peynir, Pınar Süt'ün yenilikçi yaklaşımı ve güçlenen sağlık trendlerine önemli bir örnek teşkil etmektedir.
- Pınar ürünlerinin rafta farklılaşmasını sağlayabilmek ve görsel algıyı yükseltmek adına, 2016 yılında da ürün ambalajları için yeni görsel çalışmalar yapılmıştır. Bardak ayran, şişe ayran ve üçgen peynirlerin "emoji" tasarımlı ambalajları tüketicilerle buluşurken, yoğurt ve labne ürünlerinin kova ambalajlarına sakı, oyuncak kovası ve kum kovası görseli yerleştirilerek kova ambalajlara ikincil bir kullanım alanı kazandırılmıştır.
- TÜBİTAK 1511 TEYDEP Öncelikli Alanlar Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Projeleri kapsamında başvurulmuş olan Peynir Altı Suyu Geri Kazanım projesi desteklenmeye değer görülmüş ve çalışmalara başlanmıştır.

PINAR ET

- Topluluğumuz şirketlerinden Pınar Et, Aç Bitir ürünlerinin paketlenmesinde kolileme otomasyonuna geçmiştir. Bu sistem verimlilikten, pazarlamaya kadar bir çok alanda avantaj sağlamıştır.
- Kullanılan koliler katlanmış olarak değil, plaka halinde getirtilmeye başlanmış, böylece satın alınan kolilerin fabrikaya ulaşımı için lojistik seferleri 100 kamyon/yıl azaltılmıştır.
 - Otomasyona geçilmesiyle kişiye bağlı değişken bir faktör olan hat verimliliği stabil hale getirilmiş ve artırılmıştır.
 - İndirim marketlere yönelik olarak, müşterinin taleplerine uygun ürünlerin dizildiği kolileme sağlanmıştır.
 - İşçilik maliyetleri düşürülerek, toplam ürün maliyetlerinde azalma sağlanmıştır.

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR ET

- Sucukların pişirme ve şartlandırma programları değiştirilerek sucukların üretim firelerinin düşürülmesi sağlanmıştır.
- Hindi şarküteri ile kanatlı şarküteri bölümleri ayrılmış, şartlandırma ve pişirme programının revizyonu imalat firesini ortalama %2 düşürürken, kanatlı ve hindi şarküteri bölümlerinin ayrılması da paketleme beklemenin önüne geçerek, paketleme firesini ortalama %2 düşürmüştür. Böylece, şirketimizin verimliliği artmış ve kaynakların daha etkin kullanımı sağlanmıştır.
- Şarküteri imalat tesisi otomasyonunda şu çalışmalar gerçekleştirilmiştir: Tek seferde daha çok üretim kapasitesiyle üretimin hızı/verimliliği artırılmıştır. Ürünlerin kapalı bir sistemle ilerlemesi sağlandı için gıda güvenliği açısından olası riskler azaltılmıştır. Hayata geçirilen sistemle daha az deterjan kullanılarak daha etkin temizlik sağlanmıştır. Donuk su ürünlerinde PP ambalajdan Doypack+karton ambalaja geçiş sayesinde aşağıdaki adımlar atılmıştır: İşçilik ve ambalaj maliyetlerinde azalma sağlanmış, daha az plastik malzeme kullanımı sağlanarak çevreye atılan atık miktarında azalma sağlanmıştır. Bu sistemle ürünler, dondurulduktan sonra direkt paketlenilebildikleri için yarı mamül stoklarının azalması sağlanmıştır. Ürünün raflarda daha iyi sergilenmesi sağlanmıştır.

2017 Yılında Gerçekleştirilecek Çalışmalar

- Donuk ürünlerde PP kaptan Doypack+karton ambalaja geçişin yaygınlaştırılması,
- Sosis duşlama ünitesinin tadilatı yapılarak daha az su harcanması ve ürünlerin daha hızlı soğutulmasıyla gıda güvenliğinin artırılması,
- Çelik araba yıkama makina cihazı ile daha az su/deterjan harcanarak daha etkin temizlik sağlanması,
- Manuel temizlik yerine TASKİ yer temizleme cihazının tüm üretim ünitelerinde yaygınlaştırılması ile daha az su/deterjan kullanılarak daha etkin temizlik yapılması.

YBP

Topluluğumuz şirketlerinden YBP'nin 2016 yılında hayata geçirdiği projeler aşağıdaki gibidir:

MT 940

Elektronik hesap ekstresi (MT-940), firmaların bankadaki hesaplarına ait hareketlerin, SAP muhasebe sisteminde otomatik olarak kayıt yaratmasını sağlamaktadır. Dolaylı veri iletimi, internet, diğer bilgisayar tabanlı FTP alıcı programları veya otomatik gönderilen elektronik posta ekleri yoluyla, hesap hareketleri ile ilgili dosyalara evraksız bir şekilde ulaşım sağlanmıştır. Böylece, kağıt tasarrufu sağlanarak çevreye katkıda bulunmaktadır. MT-940 işlemlerine, Garanti Bankası ile başlanmıştır.

Mobil IK

Tablet kullanan YBP personeline "self servis" olarak sunulan IK uygulamalarından yararlanma imkanı sunulmuştur. E-Bordro, zaman yönetimi ve raporlama işlemlerini mobil hayat ile sürdürerek özellikle sahada daha etkin çalışmaları sağlanmış ve ofise bağımlı kalmamaları sağlanmıştır.

P.A.R.S

Şirketimiz, teknolojik altyapımızın güçlüğü sayesinde, Pınar ve rakip firmaların raf fiyatlarını, dijital platformlardan mobil elemanlar tarafından toplamaktadır ve fiyat araştırması konusunda dışarıdan bir firmaya ihtiyaç duymamaktadır. Rut şeklinde toplanan bu veriler analiz edilerek, üst düzey yöneticilere fiyat ve endeks raporu olarak sunulmaktadır.

Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

YBP

Tematik Harita Raporlamaları

YBP'nin raporlama sistemi olan BW modülünün altyapısıyla entegre edilerek oluşturulan tematik haritalama, topografik bir altlık üzerinden bölge, ürün grupları gibi iş süreçlerine ait verilerin harita üzerinden raporlanabilmesini sağlamıştır.

Dağıtımçılara Tablet Verilmesi

YBP'de organizasyona bölge bazında dağıtım ekipleri pozisyonları eklenmiştir. Dağıtım memurları için de mobil süreçler yaratılmış ve;

- Sipariş temsilcileri olmasına rağmen satış kaybı yaşanmaması için dağıtım ekiplerinin dağıtım noktasında da müşterilerden gelen acil siparişleri sisteme hızlı bir şekilde alınabilmektedir.
- Dağıtım ekiplerinin tabletlerden mesaj yazabilme özelliği ile, saha ile hızlı ve dinamik bir şekilde bilgi paylaşımı sağlanmaktadır.
- Teslimat yapılacak müşterilerin SAP ile online sistem üzerine alınması daha etkin bir müşteri uğrama sırası belirlenebilmesi ve takibini sağlamıştır. Ayrıca, müşterinin geciken borcu varsa ya da kredi limiti doluyorsa ilgili durum listede belirtilmektedir. Listede yer alan müşterilerin adres verileri, satış dağıtım verileri ve finans verileri ayrıca görüntülenmektedir. Merkez ve saha arasındaki bilgi akışı daha hızlı ve doğru dinamik bir sürece girmiştir.

Dağıtım Ekiplerine Prim Sistemi Kurulması

- 2016 yılında alınan dağıtım memurlarına yönelik prim prosedürü hazırlanmış ve sistem entegrasyonu kurulmuştur. Böylece, hem çalışan memnuniyeti hem de performansa göre prim verilmesi sağlanmıştır.

Dolap Projesi

- 2016 yılı içerisinde başlayan en önemli projelerden bir diğeri ise dolap projesidir. YBP bölge depo ve müşteriler, bayi depo ve bayi müşterilerinde yer alan tüm Türkiye'deki dolapların sayımları ve sayım sonrası hayatın doğru bir şekilde devam edebilmesi için "yaşatma süreci" dediğimiz projenin kavramsalı ve uyarlamasının büyük çoğunluğu tamamlanmıştır.

ALTIN YUNUS

Otelin sağlıklı yaşam merkezinde yer alan havuz mahalinin iklimlendirmesi 2016 yılında kurulan klima santrali ile yapılmaya başlanmıştır. Bu santral, kışın ortamın ısıtmasını otelin atık termal suyundan, yazın ise soğutmasını otelin atık ro(ters osmoz) suyundan yapmakta ve frekans konvertörlü fanlarla çalışmaktadır. Santral minimum enerjiyle maksimum faydanın birleştiği bir yatırım haline gelmiştir.

Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık

Dünya nüfusunun hızla artış göstermesine paralel olarak doğal kaynakların yetersiz kalması, sürdürülebilir tarım ve hayvancılık kavramını kilit bir konuma getirmiştir. Tüm dünyada etkisini hissettiren küresel ısınmanın tarımsal üretim üzerindeki olumsuz etkileri ile birlikte düşünüldüğünde insanlığın geleceği için doğal kaynakların etkin kullanımı daha önemli bir konu haline gelmiştir. Sürdürülebilir tarım ve hayvancılığın desteklenmesi çerçevesinde hareket eden Topluluğumuz, insanlığa ve doğaya olan sorumluluğunun bilinciyle başta üreticiler olmak üzere tüm paydaşlarını desteklemekte ve geliştirmektedir. Topluluğumuz bünyesindeki Gıda ve İçecek Grubumuzun temel ürünleri olan süt ve süt ürünleri ile hayvansal protein, sağlıklı bir toplum açısından hayati öneme sahiptir. Sürdürülebilir tarım ve hayvancılık kapsamına giren çalışmalarımızın bazılarını, Raporumuzun "Yerel Ekonomiye Katkı", "İş Ortaklarına İyi Bakmak" ve "Çevreye İyi Bakmak" başlıkları altında yer verilmiştir.

Üretici Destek Programları

"Sütümüzün Geleceği Bilinçli Ellerde" Projesi

Gıda, sağlık ve beslenme konularında toplumu bilinçlendirmek ve toplumun sağlıklı gelişimine katkıda bulunmak amacıyla kurulan ve kâr amacı gütmeyen bir organizasyon olan Pınar Enstitüsü, 2016 yılında da proje ve faaliyetlerine başarıyla devam etmiştir. Kurulduğu günden bu yana süt üreticilerinin eğitimine yönelik çalışmalar gerçekleştiren Pınar Enstitüsü, 2014 yılından itibaren çalışmalarını daha sistemli bir şekilde ve sertifikalandırmaya yönelik olarak "Sütümüzün Geleceği Bilinçli Ellerde" Projesi kapsamında yürütmeye başlamıştır. Süt alınan hayvanların doğru beslenmesi ve sağlıklı olması, aynı zamanda hijyen ve sanitasyon konularında yetiştiricilerin bilinçlenmesi yoluyla sütün tüm faydalarından azami olarak yararlanılması amacıyla gerçekleştirilen proje kapsamında süt üreticilerine; "Hayvan Sağlığı", "Hayvan Beslemesi" ve "Hijyen-Sanitasyon" eği-

timleri verilmeye 2016 yılında da devam edilmiştir. Proje kapsamında 2016 yılı içerisinde; İzmir (Tire ve Ödemiş), Eskişehir, Kütahya, Denizli, Uşak ve Şanlıurfa illerinde eğitim programı uygulamaları gerçekleştirilmiştir. 2016 yılında gerçekleştirilmiş olan eğitimler ile birlikte, proje başlangıcından itibaren toplamda 5.800 üreticiye ulaşılmış, aynı ve diğer çeşit harcamalar hariç olmak üzere, 45.000 TL'lik bir bütçe harcaması yapılmıştır.

Proje paydaşları Gıda Tarım ve Hayvancılık İl ve İlçe Müdürlükleri, Süt Birlikleri, Üniversiteler (Ege, Ankara, Harran ve Afyon Kocatepe Üniversitesi), Pınar Süt ve Çamlı Yem'den oluşmaktadır.

Proje, 2016 yılında Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Yarışması'nda ilk 3 proje arasına girerek Sürdürülebilirlik Ödülünü almaya hak kazanarak önemli bir başarıya imza atmıştır.

Projenin önümüzdeki dönem planları arasında; Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ile Business Call to Action (BCTA) programı kapsamında işbirliği yapılması bulunmaktadır. Bu işbirliği ile birlikte, projenin uluslararası alana taşınması ve yaygınlığının artırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda proje içeriğinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Pınar Gazetesi

Gıda, sağlık ve beslenme konularında faaliyet yürüten Topluluğumuz; besicilik, süt teknolojileri, besi hayvanı sağlığı gibi konularda süt ve et hayvancılığı yapan çiftçiler için önemli bir başvuru kaynağı olan Pınar Gazetesi'ni yayınlanmaya 2016'da da devam etmiştir.

Gazetemiz, Pınar'a canlı hayvan ve çiğ süt tedariği yapan 18.000 üreticiye yönelik olarak hazırlanmaktadır.

Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık

Hayvan Refahı

Topluluğumuz, sürdürülebilir hayvancılık konsepti çerçevesinde hayvan refahı konusuna büyük önem vermektedir. Topluluğumuzun Gıda ve İçecek Grubu, 2016 raporlama döneminde bu konuda çok sayıda uygulama hayata geçirmenin yanı sıra her hangi bir uygunsuzluk vakası ile karşılaşmamıştır.

Pınar Et

Hayvan refahını öncelikli konularından biri olarak belirlemiş olan Pınar Et, hayvan refahı sisteminin kurulması ve etkin uygulanması yönünde her türlü kaynağı sağlamıştır. Hayvan refahı uygulamaları için Amerika ve Avrupa'da konusunda uzman kişilerden yerinde ve uygulamalı eğitimler alınmıştır. Bu eğitimler doğrultusunda gerekli altyapı ve iç denetimi de kapsayan hayvan refahı sistemimiz kurulmuş, tüm çalışanlarımız eğitilmiştir. Bağımsız üçüncü parti denetimlerde (SAI GLOBAL, İngiltere) aldığımız yüksek puanlarla sistemin etkinliği her yıl doğrulanmaktadır.

Aynı zamanda tedarikçilerimiz hayvan refahı konusunda tarafımızdan düzenli olarak eğitilmekte ve gelişmeler konusunda bilgilendirilmektedir. Ham maddemiz olan canlı hayvanlarda ülkemiz yasal gerekliliği çerçevesinde her türlü hormon ve büyümeyi arttırıcı ilaçların kullanımı yasaktır. Sadece hasta hayvanlarda tedavi amaçlı olarak izin verilen antibiyotikler kullanılabilenekte, bu durumda antibiyotik vücuttan atılma süresi takip edilmektedir. Tedarik ettiğimiz hayvanlarda bu maddelerin bulunmadığı, hem Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen hem de Pınar Et olarak bağımsız akredite 3. parti laboratuvarlarda düzenli olarak yapılan analizlerle doğrulanmaktadır. Hayvanların nakillerinde, Yurt İçinde Canlı Hayvan ve Hayvansal Ürünlerin Nakilleri Hakkında Yönetmelik ve Hayvanların Nakilleri Sırasında Refahı ve Korunması Yönetmeliği kuralları çerçevesinde hareket edilmektedir.

Çamli Yem

Topluluğumuz şirketlerinden Çamli Yem, hindi üretim sürecinde sözleşmeli üretim modeli kullanmakta, özellikle tarıma elverişli olmayan dağ köylerinde yaşayan köylülere, verdikleri hindi bakım hizmeti karşılığı bir gelir kaynağı sunmaktadır. Ayrıca, sorumlu veteriner hekimler tarafından yılda en az 3 kere hayvan yetiştiriciliği ve hayvan refahı üzerine yetiştiricilere eğitimler verilmekte, tespit edilen olumlu örnekler yaygınlaştırılırken, hatalı uygulamaların sonlandırılması sağlanmaktadır. İzmir-Sefirhisar'daki hindi kümeslerinden çıkan gübreler, Ören'deki gübre işleme tesisinde değerlendirilmektedir.

Hayvan refahının korunması için mevzuata uygun yetiştirme yoğunluğu muhafaza edilirken, Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi ile "Canlı Hindilerin Yükleme Stresi" ve "Kümes İçinde Hayvan Refahı" konulu projeler üzerinde çalışılmaktadır. Bunun yanı sıra ilgili departman yöneticimiz İstanbul Üniversitesi Veteriner Fakültesi'nde Hindilerin Kümeslere Yerleşim Sıklığı ile ilgili bir doktora tez projesi yazmaya devam etmektedir. 2015 Yılında Milano Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve Animal Welfare Indicators girişimiyle birlikte hayvan refahı kriterlerinin belirlenmesi ve hayvan refahının ölçülebilir hale getirilmesi için ortak bir çalışma yürütülmüştür.

Yerel Ekonomiye Katkı

Türkiye'nin önde gelen özel sektör kuruluşları arasında yer alan Yaşar Topluluğu, 1945 yılından bu yana faaliyetlerini Türkiye için değer üretme ilkesi çerçevesinde yürütmektedir. Toplumun farklı kesimlerini kapsayan çok geniş bir paydaş haritasına sahip olan Topluluğumuz, ülke çapında sahip olduğu yaygın tedarik zinciri, ihracat hacmi, yarattığı katma değer ve sağladığı doğrudan - dolaylı istihdam ile bölgesel kalkınmayı ve yerel ekonomiyi desteklemektedir.

Topluluğumuzun yerel ekonomiye sağladığı katkı, ürün ve hizmetlerle sınırlı kalmamakta, üreticilere ve tedarikçilere verilen eğitimler, maliyet optimizasyonuna dayalı verimlilik çalışmaları, Ar-Ge projeleri, sera gazı azaltım çalışmaları ve atık yönetimi yaklaşımı, toplumsal yatırımlar, yerel ekonomiye sunulan katkı ile devam etmektedir.

Her zaman paydaşları ile birlikte büyümeye odaklanan Topluluğumuz, mümkün olan her türlü ham maddeyi yerel üreticiden tedarik etmeyi benimsemiştir. Topluluğumuz, paydaşlarımızla yürüttüğü ilişkilerde tedarikçilerin şartlarının iyileştirilmesi, ürün kalitesinin artırılarak gelirlerinin buna bağlı olarak artırılması hedeflerini öncelik olarak belirlemiştir.

İnsan kaynakları politikasında yerel öğeleri dikkate alan ve "yerinde istihdam"a öncelik tanıyan Topluluğumuz, farklı bölgelerde gerçekleştirdiği yatırımlarda ihtiyaç duyulan iş gücünü ilgili pozisyonun gerektirdiği niteliklere göre, o bölgede mevcut olan insan kaynağından sağlamaya çalışmaktadır.

Ürün sorumluluğu kapsamında tüketicilerine kaliteli ve güvenilir ürünler sunan Topluluğumuz, bu ürünlerin ulaşılabilir olmasına çalışmaktadır. Özellikle gıda ve beslenmenin doğrudan sağlık üzerindeki etkileri nedeni ile toplumun dengeli ve yeterli beslenmesine önem verilmekte ve bu beslenmeyi sağlayacak ürünlerin tüketicilere sunulmasına özen gösterilmektedir. Doğal kaynaklar, bir ülkenin geleceğe mirası olmanın yanı sıra önemli bir ekonomik değerdir. Bu bilinçle Topluluğumuz sorumlu kaynak kullanımı ve kaynak verimliliği anlayışıyla faaliyet göstermektedir.

Yerel Ekonomiye Katkı

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR ET

Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi

1998 yılında Türkiye’de bir ilke imza atarak sektörde eğitilmiş eleman sıkıntısının giderilmesi amacıyla Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi’ni kuran Pınar Et, 2016 yılı itibarıyla bu birimde 383 çırak öğrenciye et ve et ürünleri işlemeciliği alanında mesleki beceri kazandırdı.

Mezunların yüzde 49’u ise Pınar Et bünyesinde istihdam edildi. Mesleki eğitim biriminde 2016 sonu itibarıyla 42 öğrenci eğitimlerine devam ediyor.

PINAR SÜT

Topluluğumuz şirketlerinden Pınar Süt; 2016 yıl sonu itibarıyla kaliteli ham madde tedarikine yönelik 119’u çiftlik olmak üzere 301 ayrı noktada, sözleşmeli olarak çalışmakta ve 18.000’i aşkın üreticisini desteklemektedir. Yerel kalkınmaya büyük önem veren Şirketimiz, çiftliklerden tedarik ettiği sütlerin kalite değerlerini “günlük” olarak üreticiler ile paylaşarak üreticilerin ürünleri hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, sağlıklı sütün üretilmesi için üreticilerine bilgi vermek ve bilinç oluşturmak amacıyla süt kalitesi, sürü sağlığı, hayvan beslenmesi, koruyucu hekimlik gibi konularda eğitim programları da yürütülmektedir. Türkiye sınırları içerisinde toplam 22 ilden, köy, kooperatif, çiftlik ve şirket olmak üzere 4 adet tedarikçi grubundan çiğ süt alımı gerçekleştiren Şirketimiz; çiftliklerimizden ayda en az 2 defa olacak şekilde süt numunesi alımları gerçekleştirmektedir. Sonuçlar çiftlik ilgililerine bildirilerek kaliteleri hakkında bilgilenmeleri sağlanmaktadır.

Pınar Süt, 2016 yılında sürdürülebilir ve kaliteli tedarik için yeni tedarikçi ve iş ortaklarının seçiminde “Tedarikçi Performansının Artırılması” projesinin altyapısını tamamlamıştır. Bu proje kapsamında tedarikçilere Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin de kriterlerini içeren “Yasalara ve Kanunlara Uyum, İnsan Hakları, Adil Çalışma Standartları, Çevresel Sorumluluk, Yolsuzlukla Mücadele” konularına riayet ettiklerine dair Tedarikçi Protokolü imzalatılmaya başlanması hedeflenmektedir.

ÇAMLI YEM

Topluluğumuz şirketlerinden Çamlı Yem, tüm faaliyetlerini yerel ekonomiye katkı sağlama ilkesi çerçevesinde yürütmektedir. Şirketimizin hindi yetiştiriciliğinde üretim hizmeti aldığı üreticilerimizin neredeyse tamamı, köylerinde tarım veya büyükbaş hayvancılıkla uğraşma imkanı bulunmayan ailelerden oluşmaktadır. Bu üretim metodu sayesinde Topluluğumuzun en önemli paydaşları arasında yer alan üreticilerin; canlı hayvan, yem, veteriner hizmetleri, canlı hayvanın kesimhaneye nakledilmesi gibi tüm hizmetleri etkin bir biçimde karşılanmıştır. Süreç içerisinde aile bireylerine yılda bir yapılan bilgilendirme toplantıları ve veteriner hekim ziyaretleriyle de kanatlı hayvan yetiştiriciliğine ve yasal mevzuata ilişkin bilgilendirici eğitimler verilmektedir.

2016 yılında inşaatına devam edilen Çamlı Yem Turgutlu Fabrikasının 2017 yılı sonunda faaliyete geçmesi planlanmaktadır. Kurulacak fabrika bölgeye, ekonomik, ticari ve istihdam anlamında katkı sağlayacaktır.

DYO BOYA

Dyo Akademi

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) belgesi zorunluluğunun ilgili yasalar uyarınca yürürlüğe girmesi ile birlikte zaman içinde İnşaat Boyacı Ustası ve Isı Yalıtımcısı meslek grubunda yer alan kişilerin talep sayısında ülkemiz genelinde artış beklenmektedir. Bu nedenle, Dyo Akademi bünyesinde gerekli altyapı hazırlıkları yapılmıştır. Mesleki Yeterlilik Belgesi vermek üzere TÜRKAK tarafından TS-EN ISO/IEC 17024 Standardı kapsamında akredite edilerek, 11UY0023-3 İnşaat Boyacısı (Seviye 3) Ulusal Yeterliliğinde Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yetkilendirilen boya sektöründeki ilk kuruluş olarak 2014 yılından bu yana sınav ve belgelendirme çalışmalarına devam etmektedir.

2016 yılında kapsam genişletme çalışmalarını tamamlamış olup, 12UY0057-3 Isı Yalıtımcısı Ulusal Yeterliliğinde de Sınav ve Belgelendirme uygulamalarına başlamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 25 Mayıs 2015 tarihinde yayımladığı tebliğ uyarınca tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfındaki bu iki meslek için de, ülkemizde Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunlu hale gelmiştir. Dyo Akademi Bölümü, ülkemizin nitelikli iş gücünü artırıcı faaliyetlere katkı amacıyla çalışmalarına hız katarak devam etmektedir.

2016 yılında, her iki yeterlilikte toplam, 42 farklı noktada sınavlar yapılarak, sınavlara katılan 1.001 kişinin arasında başarılı olanların Dyo-MYK ve TÜRKAK Onaylı belgelendirilmesi sağlanmıştır.

Toplumsal Yatırım Çalışmaları

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı

1974'te Durmuş Yaşar tarafından kurulan Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı; eğitim, kültür ve sanat alanlarında faaliyetlerde bulunmaktadır. Vakıf, kuruluşundan bu yana birçok okul yapımının yanı sıra okulların ihtiyaçları doğrultusunda ek bina, yemekhane, spor ve kültür tesisi yapımını da üstlenmiştir. Ayrıca; okulların fen, lisan, gıda teknolojisi, bilgisayar laboratuvar ihtiyaçlarını da karşılamıştır.

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 2015-2016 eğitim ve öğretim yılında; Soma maden kazasında yakınlarını kaybetmiş 49 öğrenciye, üniversitelerin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören yüksek lisans, lisans ve yüksekokul öğrencileri ile Anadolu Meslek Liselerinde öğrenim gören başarılı ve ihtiyaçlı 140 öğrenciye tamamen karşılıksız burs vererek eğitimlerine katkıda bulunmuştur. Ayrıca, Yaşar Topluluğu şirketleri ve yöneticileri tarafından 25 öğrenciye şartlı bağış bursu yapılarak burs verilmiştir. Vakfımız tarafından bugüne kadar 6.000'e yakın öğrencinin eğitimine burs verilerek katkı yapılmıştır.

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



Dünya Otizm Farkındalık ayı olarak bilinen Nisan ayında Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından, Otizme dikkat çekmek ve farkındalığa katkı yapmak amacıyla 20 Nisan 2016 tarihinde Yaşar Üniversitesi Konferans Salonu'nda "Otizm ve Ergenlik" adlı panel yüksek katılımı gerçekleştirilmiştir.



Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 2016 yılında kültür ve tarihimizi tanıtmaya hizmetleri ve arkeolojik kazıları destekleme çalışmaları kapsamında Nysa kazılarına Ortak Hizmet Protokolü kapsamında maddi destek vermeye devam etmiştir. Ayrıca Vakfımız, İzmir ili, Bayraklı ilçesinde bulunan Bayraklı Höyüğü olarak da bilinen Eski Smyrna kenti kazı ve restorasyon çalışmalarına resmi sponsor olmuştur.

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çalışmaları

Selçuk Yaşar Müzesi ve Sanat Galerisi

1985 yılında açılan ve Türkiye'nin ilk özel resim müzesi olan Selçuk Yaşar Müzesi bünyesindeki Selçuk Yaşar Sanat Galerisi, 1990 yılında hizmete girmiştir. Vakıf, 2016 yılında müzenin alt katında yer alan galerideki faaliyetlerini Veysel Günay, Süleyman Saim Tekcan, Ekrem Kahraman, Ergin İnan, Fevzi Karakoç, Zahit Büyükişleyen – Nilay Kan Büyükişleyen, Ferruh Başağa ve Hakan Esmer'in resim ve heykel sergileriyle sürdürmüştür.

Uzun yıllardır yaz döneminde Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından düzenlenen sergilerle sanatçı ve sanatseverleri ağırlayan Altın Yunus Sanat Galerileri 2016 yılında, usta sanatçılar Gencay Kasapçı ve Şükran Ulucan'ın yanı sıra, eserleri Dyo Resim Yarışması'nda ödül alan ve/veya sergilenmeye değer bulunan genç usta sanatçılar Mehmet Çevik, Kerem Atar, Sümeyya İlhan, Hayriye Diliuzun, Mustafa Özbakır, Rugül Serbest, Nedret Pekcan, Mehtap Saldıray, Duygu Sinan, Uğur Avcı, Cansu Kuzu, Filiz Piyale, Nihal Başoğlu Özdemir, Murat Özbakır, Mehmet Emre, Mustafa Mutlu, Ruken Aslan ve Sevinç Çiftçi'nin atölye çalışmalarına ev sahipliği yapmıştır.

Selçuk Yaşar Müzesi

Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı'nın İzmir ili, Konak ilçesi, Umurbey Mahallesi, 1391 ada, 2 parseldeki gayrimenkulü üzerine yaklaşık 6.000 m² kapalı alana sahip resim, heykel, halı ve arkeolojik eserlerin sergileneneceği Selçuk Yaşar Müzesi'nin röleve, restorasyon, restitüsyon proje çalışmaları tamamlanmış olup, 2016 yılında Konak Belediyesi'nden proje ön onayı ve Tabiat Varlıkları Koruma Kurulu'nun onayı alınmıştır. Müzenin inşaat ruhsatı için Konak Belediyesi'ne müracaat edilmiş olup, 2017 yılında müzenin inşaatına başlanması planlanmaktadır.

Diğer Kurum ve Kuruluşlara Yapılan Yardımlar

- Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve İş Uygulama Merkezi'nde, özel eğitimde Apple Teknolojileri Eğitim Gelişim Programları'nın uygulanabilmesi için, öğretmenlere ve öğrencilere eğitim verilmiş, öğrencilerin eğitimlerinde kullanılmak üzere, 16 adet 32 GB Apple I-Pad, 1 adet 4. Nesil Apple TV ve Apple markalı aparatlar Vakıf tarafından armağan edilmiştir.
- Eğitim hizmetleri çerçevesinde, okullardan gelen talepler doğrultusunda, 12 adet notebook bağışlanmıştır.
- Atatürk çalışmaları kapsamında, İzmir ili, Çeşme ilçesindeki 80.Yıl Çiftlik Ortaokulu'na Atatürk Köşesi, İzmir / Konak Gazi Ortaokulu'na Atatürk Büstü Kaidesi yaptırılmıştır.
- Vakıf tarafından, kitap ihtiyacı olan okullara destek olmak amacıyla yıl içerisinde 2 kez düzenlenen "Bir Kitap da Senden Olsun" ve "Çocuklar Kitap Okusun Diye" adlı kitap kampanyaları ile gönüllü katılım sağlayan Yaşar Topluluğu çalışanlarından ders kitapları, romanlar, hikaye ve üniversiteye hazırlık test kitapları toplanmış, toplanan kitaplar Anadolu'daki 7 okula ulaştırılmıştır.
- Görme engellilerin ihtiyacını karşılamak amacıyla Vakıf tarafından 100 adet beyaz baston alımı için Ankara Altınokta Körler Derneği'ne bağış yapılmıştır.
- Ekonomik durumu kötü olan 6 – 14 yaş arası çocuklara enstrüman öğretmek onları topluma kazandırmak amacı ile kurulan Barış için Müzik Vakfı'na, "Müzikle Büyümek" adı altında bağışta bulunmuştur.
- İzmir ili Güzelbahçe ilçesinde 2014 yılında eğitime açılan, 2016 -2017 eğitim öğretim yılında 20 derslik, 36 öğretmen ve 70 özel öğrencisi ile eğitime devam eden Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve İş Uygulama Merkezi'nin dış cephe boyası yaptırılmıştır.

Toplumsal Yatırım Çalışmaları

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

DYO BOYA

Kurumsal Sosyal Sorumluluk faaliyetleri, Dyo Boya kurum kültürünün en önemli yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Her yıl bu alanda çok özel çalışmalara imza atan Şirketimiz, sosyal sorumluluk faaliyetlerine büyük bir titizlikle devam etmektedir.

Sosyal sorumluluk faaliyetlerinde eğitimden kültür-sanata, spordan sivil toplum kuruluşlarına kadar farklı alanlarda birçok projeyi destekleyen Şirketimiz, kurumsal sosyal sorumluluk proje ve yaklaşımlarını "topluma geri kazandırma" ilkesi ile sürdürmektedir.

Proje, bilimsel veri ve temele dayanan sürdürülebilirlik uygulamaları ile "Yarınlara İçin Değer" yaratarak daha iyi bir geleceğe ulaşma hedefiyle ilk olarak "Öğrenmeye Değer" sloganı ile ön plana çıkmıştır.

Proje kapsamında, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Mimarlık Fakültesi ve Eğitim Bilimleri Bölümleri akademisyenlerinden oluşan danışma kurulu; renk, mekan kullanımı, ısı ve ışık unsurları hakkında bilgiler veren eğitim içerikleri hazırlamış, 2015-2016 öğretim yılında 10 ilde 66 okulda verilen 1.025 eğitimle 2., 3. ve 4. sınıflarda öğrenim gören 25 binin üzerinde öğrenciye ve 1.018 öğretmene ulaşılmıştır. Eğitimlerde verilen kazanımlarla çocukların yaşam kalitelerini ve başarılarını artırmaları, estetik değerler hakkında farkındalık sahibi olmaları amaçlanmıştır. Proje kapsamında eğitim uygulamaları yapılan okullarda görev yapan idareci, sınıf öğretmeni ve okul aile birliği üyelerine de eğitimler verilmiştir.



"Yarınlara İçin Değer" çatısı altında gerçekleştirilen "Ustalıkta Değer" projesi kapsamında da Türkiye çapındaki 10 ilde 219 boya ustasına Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi tarafından 1.300 saat eğitim verilmiştir. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi ustalar, eğitimler sayesinde bir mimar gözüyle renk ve mekan kompozisyonu yapmayı deneyimlemiştir.



Dyo "Yarınlara İçin Değer" kapsamında hayata geçirilen "Okullara Değer" projesiyle de Türkiye'de bir ilk gerçekleştirmiş ve bilimsel bir içerikle oluşturulan Okul Boyama Kılavuzu hazırlanmıştır. Çocukların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği okul mekanlarının kalitesinin artırılması ve iyileştirilmesi amacıyla renk, mekan, ışık gibi unsurlara göre renk ve boya seçeneklerinin yer aldığı Okul Boyama Kılavuzu, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Türkiye çapındaki 20 bin okula gönderilmiştir. Bunun yanı sıra, hazırlanan kılavuz, bir milyon öğretmen ile paylaşılmıştır. Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Samsun ve Trabzon olmak üzere 10 ilde yer alan 10 okul, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kabul edilen Okul Boyama Kılavuzu'nun uygulama örneği olarak Dyo Boya tarafından boyanmıştır. Proje kapsamında Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nden eğitim alan Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi 120 usta, 34 ton boya kullanarak bir ay gibi kısa bir sürede okulları boyayarak yeni eğitim-öğretim yılına hazırlamıştır.

YBP

Topluluğumuz şirketlerimizden YBP'nin 2016 raporlama döneminde hayata geçirdiği başlıca projeler şu şekildedir:

Sürüş Eğitimleri

14 Kasım 2016 Pazar günü İzmir'de Şirketimizin Anadolu Dağıtım Deposu'nda yapılan Verimli Sürüş Eğitimi planlandığı gibi sorunsuz bir biçimde gerçekleştirilmiştir. Eğitimlere başlamadan önce, sürücülerin yüksek devirde araç kullandıkları ve yakıt tüketiminin normalden daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Verilen eğitimlerde sadece yakıt sarfiyatının azaltılması değil, aynı zamanda güvenli sürüş teknikleri ve trafik kurallarına da dikkat çekilmiştir. Özellikle emniyet kemerinin takılmasının ne kadar önemli olduğu ve kanunen gerekliliği belirtilmiş, tüm sürücülerin cihaz analiz raporları hesaplanmış, genel olarak iki sürüş arasında ortalama %20'lik bir iyileştirme olduğu anlaşılmıştır. Projenin sürdürülebilir fonksiyonda devam etmesi için Aralık 2016 itibarıyla proje komitesi genişletilerek yeni üyelerle ortak eylem planları çıkarılmıştır.

Kardeş Okul Projesi

YBP Kurumsal Değerler Projeleri kapsamında 2015 Mayıs ayı itibarıyla "Kardeş Okul Projesi"ni başlatmıştır. Okul belirleme sürecinde Torbalı Milli Eğitim Müdürlüğü ve Göllüce Muhtarlığı ile yapılan değerlendirmeleri takiben Torbalı Göllüce Köyü İlköğretim Okulu seçilmiş ve ihtiyaçlar belirlenmiştir. 2017 planlaması içerisinde en önemli ihtiyaç olan çatı tadilatı için fizibilite planı yapılmıştır. Bütçe ve maliyet sonuçlarına göre öğrenci tuvaleti tadilatı, duvar sıvası ve boyama alanı, muhtelif okul ihtiyaçları (perde, masa örtüsü, yazı tahtası) planlarımıza dahil edilmiştir. Okul yeniden ziyaret edilmiş, Torbalı Milli Eğitim Müdürü ziyaret edilerek süreç bilgilendirmesi yapılmıştır. Bunun yanı sıra, 23 Nisan kutlamalarında çocuklara pınar ürünlerinden hediye hazırlanarak okulun törenine katılım gösterilmiştir.

PINAR ENSTİTÜSÜ

"Eğlenerek Hareket Edelim Sağlıklı Beslenelim" Projesi

Topluluğumuz tarafından beslenme bilincinin küçük yaşta oluşturulması ve sağlıklı bireyler yetiştirilmesi amacıyla gerçekleştirilen "Eğlenerek Hareket Edelim Sağlıklı Beslenelim" projesi İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile imzalanan protokol çerçevesinde 2016 yılında tamamlanmıştır. Eğitim programı kapsamında ilk etapta 2016-2017 eğitim-öğretim yılının güz döneminde; 36 - 66 aylık çocuklara eğitim vermekte olan, İzmir iline bağlı, bağımsız anaokulları arasında İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile birlikte seçilmiş olan 20 okulda yaklaşık 1.000 çocuğa ulaşılmıştır.

Projenin danışmanlık süreci, Ege Üniversitesi Mühendislik Fakültesi, Gıda Mühendisliği Bölümü, Gıda Bilimleri Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Sedef Nehir El ve Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Okul Öncesi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Sibel Sönmez tarafından yürütülmektedir. Eğitim programı kapsamında; 17-18 Kasım 2016 tarihlerinde gerçekleştirilmiş olan Eğitimcinin Eğitimi Etkinliğinin sonunda her bir öğretmene öğretmen etkinlik kitabı (Deniz'in Beslenme ve Hareket Günlüğü), 3 boyutlu besin piramidi, besin piramidinde yer alacak 3 boyutlu besin öğeleri ve 4 ayrı posterden oluşan eğitim materyalleri seti dağıtılmıştır. Projenin 2016 yılı etkinlik ve faaliyetleri için 25.000 TL'lik bütçe harcaması yapılmıştır. Projenin tamamlanmasını takiben, yapılan ön test - son test uygulamaları ışığında ve elde edilen verilerle 3 adet akademik yayın hazırlanacak ve bilimsel platformlarda sunulacaktır.

Toplumsal Yatırım Çalışmaları

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

PINAR ENSTİTÜSÜ

Sağlıklı ve Dengeli Beslenme İçin Oyun ve Eğitim Gereçleri BAP Projesi

Yaşar Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi iş birliğinde gerçekleştirilmekte olan proje ile okul öncesi çocukların besin gruplarını tanıması ve hangi besin grubundan ne kadar besin tüketirse sağlıklı ve dengeli beslenmiş olacağına dair bilgilendirici ve eğitici oyuncakların tasarlanması amaçlanmaktadır. Tasarlanan/üretilecek oyuncakların Pınar/Pınar Enstitüsü lisanslı oyuncak / oyun elemanları/ eğitim materyalleri olarak "Eğlenerek Hareket Edelim Sağlıklı Beslenelim" projesini besleyen yardımcı elemanlar olarak kullanılması hedeflenmektedir. Aynı zamanda, ileriki dönemlerde Enstitü'nün dengeli ve sağlıklı beslenme konusundaki eğitimlerinde de yardımcı eğitim materyali olarak kullanılacaktır. Öğrenci projesi olarak geliştirilen ve sonucunda ödüle layık görülen 4 oyun ve eğitim gereci tasarımı, Yaşar Üniversitesi ve Pınar Enstitüsü arasında yapılmış olan bir protokolle Bilimsel Araştırma Projesi (BAP) olarak sürdürmektedir. Bu kapsamda Yaşar Üniversitesi Proje Değerlendirme Komisyonu (PDK) tarafından verilen kararlar ve Yaşar Üniversitesi Bilgi ve Teknoloji Transfer Ofisi (BTTO) aracılığıyla Şubat 2016 tarihinde ilk çalışmalarına başlamıştır. 17 aylık bir çalışma kapsamında devam eden projenin 42.040 TL olan bütçesi Yaşar Üniversitesi ve Pınar Enstitüsü tarafından yarı yarıya karşılanmaktadır.

Söz konusu 4 tasarımdan yola çıkılarak; Yaşar Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi Öğretim Üyeleri tarafından geliştirilmiş olan yeni tasarımda, ilk prototiplerin yapım aşamasına gelmiş bulunmaktadır. Ortaya çıkan yeni tasarım; keçe kumaşından yapılmış olan besin piramidinin farklı kullanım alanları olacak şekilde yeniden yorumlanmıştır. Aynı zamanda, söz konusu yeni tasarımın Faydalı Model ve Tasarım Tescili başvurusu Aralık 2016 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

Süt ve Süt Ürünlerine Yönelik Tüketici Algısı Araştırması, Yaşar Üniversitesi İletişim Fakültesi, Yeni Medya Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Gülseren Atabek tarafından yürütülmüş ve TÜBİTAK 3001 Başlangıç Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı bünyesinde Pınar Enstitüsü destekli bir araştırma projesidir. Proje ile tüketicilerin süt ve süt ürünlerine yönelik medya aracılığı ile edindikleri algıları ortaya koymak amaçlanmıştır. Süt ve diğer süt ürünlerine yönelik olarak tüketicilerin, genellikle medya kanallarından yayılan yanlış enformasyona dayalı negatif algılar geliştirdikleri gözlenmektedir.

Bu araştırma, bu tür algıları ortaya koymak, nasıl geliştiklerini ve ne kadar etkili olduklarını inceleyip analiz etmek üzere tasarlanmıştır. Çalışma, İzmir'den süt ve süt ürünleri tüketicilerini kapsamaktadır. Bu çerçevede önce, algıların neler olduğunu saptamaya yönelik 10-15'er kişiden oluşan iki odak grup çalışmasından ve bir yıllık seçilmiş medya içerikleri taramasından elde edilen verilere göre bir soru kâğıdı oluşturulmuştur. Soru kâğıdının ön testi yapıldıktan sonra, bu soru kâğıdı 700 kişilik bir örnekleme uygulanmıştır. Buradan elde edilmiş olan verilerle, söz konusu algıların ne düzeyde oldukları ve farklı sosyo-ekonomik gruplara göre nasıl değiştiği istatistiksel analizlerle bulgulanmıştır. Araştırma, Eylül – Kasım 2014 tarihlerinde medya analizi yapımla başlamış olup, 20 Mayıs 2016 tarihinde proje raporunun TÜBİTAK'tan onay almasıyla tamamlanmıştır.

Paydaş Görüşü

YRD. DOÇ. DR. SİBEL SÖNMEZ

Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü Okul Öncesi Eğitimi Anabilim Dalı



Pınar Enstitüsü'nün sağlıklı beslenme ve hareketli yaşam konusunda geliştirdiği "Eğlenerek Hareket Edelim Sağlıklı Beslenelim" projesi hakkında düşüncelerinizi öğrenebilir miyiz?

Özellikle erken çocukluk dönemini ele alan proje gelecekte sağlıklı nesiller yetiştirmeyi hedef alan Topluluğa önemli katkılar sağlamaktadır. Projenin bireyin gelişiminin en hızlı dönemi olan ve temel yaşam becerilerinin kazanıldığı okul öncesi dönemde uygulanıyor olması önemlidir. Çocukların özellikle çevreden etkilendiği, sağlıklı ve dengeli beslenme konusunda gereksinim duyduğu doğru bilgilere ulaşmasında etkili bir program. Bunun yanı sıra modern yaşamın neden olduğu sedatif yaşam tarzıyla baş etme ve sağlıklı bir yaşam için sadece beslenmeye değil, beraberinde aktif yaşama da vurgu yapmakta ve çocuklarda çeşitli spor dallarında farkındalık da yaratmaktadır. Ayrıca projenin hazırlanması ve uygulanması aşamasında disiplinlerarası bir yaklaşımın kullanılması, alanında uzman kişilerle çalışması da programın etkililiğini arttırmaktadır.

Projenin yaygınlaştırılması hakkındaki düşünceleriniz nedir?

Proje öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı tüm bağımsız anaokullarında yaygınlaştırılmalıdır. Programın uygulamasında yüz yüze uygulamalı eğitimlerin yapılması, programın tüm uygulayıcılar tarafından standart olmasını sağlamaktadır. Ancak eğitim materyallerinin

okul öncesi öğretmenlerinin ulaşabilecekleri bir platformda paylaşılması da yaygınlaştırılmada etkili olacaktır. Projenin sadece eğitim materyallerinin paylaşılması değil, uygulama aşamasında bilimsel araştırmaları da içermiş olması ve eğitim programının çocuklar ve öğretmenler açısından değerlendirilmesinin bilimsel sonuçlarının kongreler başta olmak üzere çeşitli platformlarda ve makaleler aracılığı ile farklı gruplara sunulması farkındalık yaratması da yaygınlaşma için diğer bir önemli unsurdur.

"Eğlenerek Hareket Edelim Sağlıklı Beslenelim" projesinin uygulanan benzer diğer projelere göre fark yaratıcı, ayırt edici özelliği nedir?

Aslında alanda çok fazla çalışma yapılmasına rağmen bu projenin temel farkı beslenmeye yönelik temel alışkanlıkların kazanıldığı 4 - 6 yaş döneminde uygulanıyor olmasıdır. Aile sofrasından ayrılıp ilk kez dış ortamda akranlarıyla yemek yiyen çocuklar ailesel beslenme özelliklerini sergilerken, yaşamlarına yeni giren bireylerin ve onlar için büyük öneme sahip ilk öğretmenlerinin de etkisinde kalmaktadır. Bu doğrultuda sadece çocuklara eğitimin verilmiş olması değil, beraberinde öğretmenlerin de beslenme ve hareket eğitimleri konusunda bilinçlenmesi sağlanmıştır. Ayrıca tüm okullarda eşitlik ilkesine dayandırılarak ortak etkinliklerin hazırlanması ve eğitim materyallerinin ortak olması merkez ya da ilçede eğitimde eşitliği sağlamıştır. Çocuklara verilen eğitim aynı zamanda çocuk merkezli aile yapısı göz önünde bulundurulduğunda ailelere de ulaşmış ve amaçlanan değişimler sağlanmıştır. Bunun yanı sıra proje sadece okulla sınırlı kalmamış; çocuklara verilen hikâye kitabıyla sürekliliği sağlanmış ve ailelerin de bilinçlenmelerine katkı sağlamıştır. Çocuğun keşfederek kendi öğrenmesini sağlaması okul öncesi programın temelidir. Oyun, keşfederek öğrenme sürecinde bir yöntemdir ve bu yöntemle öğrenme ve öğrenilenlerin transferi önemli bir unsurdur. Bu doğrultuda geliştirilen proje eğlencenin yanı sıra yaparak, yaşayarak öğrenmeyi destekleyen ve kapsamlı bir eğitim olarak benzer projelerden ayrılmaktadır.

Toplumsal Yatırım Çalışmaları

Sponsorluklar

Ana Sponsorluklarımız

Pınar KSK

Yaşar Topluluğu Pınar markasıyla, "sosyal vatandaşlık" anlayışıyla spor iletişimi çalışmaları kapsamında eğitim, spor ve kültür varlıklarının korunmasına katkı sağlamaktadır. Bu kurumsal kültür yaklaşımıyla, yaklaşık 60 yıldır Yaşar Holding'in Kurucusu ve Onursal Başkanı Selçuk Yaşar'ın liderliğinde sürdürülen Pınar Karşıyaka Spor Kulübü ve 1998 yılından bu yana, ana sponsor olarak Pınar Karşıyaka Basketbol Takımı ve altyapıda spor yapan binlerce minik sporcu desteklenmektedir. İzmir'in bir basketbol şehri olması hedefi ile yola çıkılarak İzmir halkının, gençlerin ve çocukların sporla bütünleşmesi için destek verilen Pınar Karşıyaka'nın son dönem başarıları arasında, Türkiye Kupası Şampiyonluğu, Cumhurbaşkanlığı Kupası ve Türkiye Basketbol Ligi Şampiyonluğu yer almaktadır. Pınar Karşıyaka aynı zamanda EuroChallenge ve Euroleague'de Türkiye'yi başarıyla temsil etmiştir. Ayrıca Pınar Karşıyaka Basketbol Takımı'na olan desteğin yanı sıra, Pınar Karşıyaka Basketbol Şubesi ile birlikte altyapıda ve spor okullarında yaklaşık 25 bin çocuğa spor yapma imkânı sağlandı.

Türkiye Basketbol Federasyonu

Pınar, spora verdiği kesintisiz destek kapsamında Türkiye Basketbol Federasyonu ve Basketbol Milli Takımları Resmi İçecek Tedarikçisi olarak hizmet vermektedir.

Diğer Sponsorluklarımız ve Toplumsal Yatırımlarımız

Her yıl sektörün gelişmesi için gerçekleştirilen kalite, gıda, Ar-Ge ve pazarlama gibi alanlarda düzenlenen birçok fuar ve kongreye katılmanın yanında, bu etkinliklere destek de olan Pınar Et, Pınar Süt ve Pınar Su, 2016 yılında birçok aktivitede yer aldı.

Pınar Et ve Pınar Süt ise Türkiye'de aşçılık, gastronomi ve mutfak kültürünün gelişmesine yönelik etkinliklere sponsorluk yaparak, sektör liderleri ve bilim insanlarıyla buluşma fırsatları yaratmaktadır. Bu kapsamda Pınar Et, 2016 yılında 4 adet kongre, 3 adet sempozyum ve 15 adet aktiviteye sponsorluk desteği verirken Pınar Süt, 5 adet kongre, 3 adet sempozyum ve 33 adet aktiviteye sponsorluk desteği vermiştir.

Pınar Süt sponsorluklarından bazıları:

- İzmir İktisat Kongresi
- Milas Süt Üreticileri Birliği Genel Kurul
- Şanlıurfa Gıda, Tarım ve Hayvancılık Fuarı
- Yaşar Üniversitesi 9. Lojistik Günleri
- Türkiye İnovasyon Haftası
- Yaşar Üniversitesi Startup Weekend
- Yaşar Üniversitesi Otizm Paneli
- Hakemler Derneği - "Amatörün EN'leri" Kokteyl ve Ödül Töreni
- Wings For Life World Run
- Beslenme ve Sağlık İç İç Sempozyumu; 2016 yılında Dünya Süt Gününde Süt ve Sağlık

Pınar Su sponsorluklarından bazıları:

- 3. İzmir İş Sağlığı ve Güvenliği Zirvesi
- 6. İş Kadınları Platformu
- Türkiye 12. Gıda Kongresi
- 13. Ege İnsan Yönetimi Zirvesi
- İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü "Hack'n Break" etkinliği
- 17. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu
- 4. Liselerarası Plaj Voleybol Turnuvası
- İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Beslenme ve Sağlık İç İç Sempozyumu
- Ege Üniversitesi Gıda Mühendisliği Fakültesi Kariyer Günleri
- Türkiye İnovasyon Haftası
- Barış Çocuk Senfoni Orkestrası'na enstrüman alımına katkı düşüncesiyle yapılan Biyografik Konser'e yaptığı ev sahipliğiyle teşekkür belgesi alındı.
- Çeşme İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Altın Yunus'a eğitime katkılarından dolayı teşekkür belgesi verdi.
- Çevreyi koruma ve sürdürülebilirlik çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmalarından dolayı Turmepa Deniz Temiz Derneği tarafından Altın Yunus'a teşekkür belgesi verildi.
- 2006 yılından bu yana Çeşme Hayvan Barınağı'na verilen destekten dolayı Altın Yunus, Çeşme Belediyesi ve Çeşme Hayvanları Koruma Derneği tarafından teşekkür belgesi ile onurlandırıldı.

Altın Yunus

2016 Yılında Eğitime Verilen Destekler

- Mart 2016'da Balıkesir Üniversitesi ve Afyon Kocatepe Üniversitesi, Nisan 2016'da Yaşar Üniversitesi, Kasım 2016'da Ege Üniversitesi Çeşme Yüksekokulu ve Aralık 2016'da Adnan Menderes Üniversitesi Turizm Otelcilik Yüksekokulu'nda düzenlenen Kariyer Günleri'ne katılım sağlandı.
- 2016 yılında 2 Turizm Eğitim Merkezi (TUREM), 2 Erasmus Plus değişim programı öğrencisi, 48 meslek lisesi ve 41 üniversite öğrencisine Altın Yunus bünyesinde staj imkânı sunuldu.
- Ege Üniversitesi Çeşme Turizm Otelcilik Yüksekokulu Futbol Takımı'na üniforma desteği sağlandı.

2016 Yılında Çevre ve Toplum Duyarlılığı Kapsamında Yapılan Çalışmalar

- 2016 yılında da Çeşme Hayvan Barınağı'na artık yemeklerden gıda desteği verilmeye devam edildi.
- Balçova Belediyesi Dayanışma Evi'ne kıyafet bağışı yapıldı.
- Çeşme İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri yönündeki çabalarına sağlanan katkıdan dolayı teşekkür belgesi alındı.

Dyo Boya

2016 Yılı Sponsorluk Çalışmaları ve Fuar Katılımları

- Hasankeyf Tanıtım Kitapçığı sponsorluğu
- Milli Karting Sporucusu Berkay Besler sponsorluğu
- Türkiye Futbol Federasyonu A Milli Takımı sponsorluğu
- 17. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu sponsorluğu
- 25. Kalite Kongresi sponsorluğu
- Türkiye İnovasyon Haftası Fuar katılımı
- Paint İstanbul TurkCoat 2016 Fuar katılımı
- 2016 Yapı Fuarı katılımı
- Atakent-Expo Kazakistan Fuar katılımı
- Uzun yıllardır ismi futbolla anılan Dyo Boya, bu bağda daha da güçlendirerek sektöründe bir ilke imza attı. Sponsorlukla ilgili yapılan iletişim çalışmaları, imza töreni, Euro 2016 öncesi, şampiyona ve şampiyona sonrası olmak üzere kademeli şekilde planlandı. 208 habere konu olan imza töreni ile 12.444.921 kişiye ulaşıldı. Ayrıca sosyal medyada yapılan paylaşımlarla yaklaşık 1 milyon kişiye ulaşıldı.

Toplumsal Yatırım Çalışmaları

Yaşar Üniversitesi

Çevreye ve kendi yaşamına duyarlı ve toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket edebilen bireyler yetiştirmeyi hedefleyen Yaşar Üniversitesi, 2002-2003 akademik yılında faaliyetine başlamıştır. 2016-2017 akademik yılında 8.983 aktif öğrencinin eğitim gördüğü Yaşar Üniversitesi'nde 430 akademik ve 291 idari personel görev almaktadır. 9 fakülteyle, 31 bölüme, 12 ön lisans programıyla 2 Meslek Yüksekokulu'na, 1 Yabancı Diller Yüksekokuluyla Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu'na sahip olan üniversitede ayrıca Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 13 yüksek lisans ve 5 doktora programı, Fen Bilimleri Enstitüsü'nde ise 14 yüksek lisans ve 3 doktora programı bulunmaktadır.

İzmir'de yer alan 2 vakıf üniversitesinden biri olan Yaşar Üniversitesi'nin temel felsefesi, evrensel değerler ve sorgulamaya dayalı bir bakış açısı ile bireylerin akademik, kültürel ve sosyal gelişimlerine destek olmaktır. 2016-2017 akademik yılı içinde 94 öğrenci Erasmus Programı kapsamında yurt dışına gitmiş, 43 Erasmus öğrencisi ise eğitim görmek için Yaşar Üniversitesi'ne gelmiştir. Ayrıca, Global Değişim Programı kapsamında 2 öğrenci Amerika Birleşik Devletleri'nde öğrenim görmekte olup, 15 öğrenci ise eğitim görmek için Yaşar Üniversitesi'ne gelmiştir. Kampüsteki öğrenci profili çeşitliliği ile uluslararası bir eğitim deneyimi sunan Yaşar Üniversitesi'nde; Avrupa, ABD, Kanada, Avustralya, Nijerya, Kenya, Venezuela, Irak, Azerbaycan, Pakistan, Ekvador gibi 67 farklı ülkeden tam ve yarı zamanlı olmak üzere 324 uluslararası öğrenci eğitim görmektedir.

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 %57,61'i verilen farklı oranlardaki burslardan yararlanmaktadır.

Yaşar Üniversitesi, sosyal projelerden, üniversite-sanayi iş birliği projelerine kadar uzanan geniş bir yelpazede yazılım, tasarım, iş süreçlerinin iyileştirilmesi, iletişim, algı ölçümü ve eğitim alanlarında projelere öncülük etmektedir. Söz konusu projelerin büyük bir bölümü TÜBİTAK destekli olup, diğerleri ise Yaşar Üniversitesi kaynaklarıyla ya da sanayi ve diğer kurum ve kuruluşlar tarafından karşılanmaktadır. Yaşar Topluluğu şirketleri ile ortak olarak birçok üniversite-sanayi iş birliği projesi hayata geçirilmektedir.



Yaşar Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen projelerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

Mikroalg Panel Reaktör Prototiplerinin Geliştirilmesi ve Bina Cephesinde Kullanımı için Tasarım Parametrelerinin İncelenmesi

Bilimsel Araştırma Projesi (BAP)
Yrd.Doç.Dr. İlker Kahraman

Sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla binalarda kullanılan yenilenebilir enerji teknolojileri enerji üretimi sağlayabilmekte ancak aktif olarak CO₂ tutulmasını sağlamamaktadırlar. Mikroalgler hem CO₂ tutulması hem de enerji üretimi ya da verimliliğinin artırılmasında kullanılabilirler. Bu projede mikroalglerin binalarda enerji verimliliğinin artırılması amacıyla mikroalg üretiminde kullanılan panel reaktörlerin toplam ısı transfer katsayısının (U değeri) ölçümler sonucu hesaplanması ve bu sistemin yapı elemanı olarak kullanım olanaklarının araştırılması amaçlanmaktadır.

Mikroalg üretiminde kullanılan kapalı sistem bio-reaktörlerin bina cephesinde kullanılması ile aktif olarak CO₂ tutulması da sağlanacaktır. Projenin sonunda bina cephesinde yapılacak uygulamalar için kullanılabilen mikroalg sistemleri ile ilgili temel veriler elde edilecektir.

Destekleyici kuruluş olarak Çamlı Yem, mikroalg kültürü ve teknik destek sağlamaktadır. Projede elde edilen veriler Nilüfer Belediyesi tarafından inşa edilecek "Pozitif Enerji Binası" için yapılacak cephe tasarımında kullanılacak ve pasif sistemlerin yanı sıra binaların aktif olarak CO₂ salımını azaltması için örnek bir uygulama yapılacaktır. Bu uygulama Türkiye'de ilk olmasının yanı sıra dünyada yapılmış az sayıda örnek uygulamalardan biri olacaktır ve uluslararası anlamda uygulanabilir bir ürün için gerekli teknik bilgiyi sağlayacaktır.

Türkçenin Yabancı Dil Olarak Uzaktan Farklılaştırılmış Öğretimi
TÜBİTAK 3501 – Kariyer Geliştirme Programı
Yrd.Doç.Dr. Özlem Ozan

Araştırmanın amacı; Türkiye Türkçesinin yabancı dil olarak öğretiminde öğrenen hazır bulunuşluğuna göre farklılaşan içerik sunan uzaktan öğretim sisteminin geliştirilmesi ve etkililiğinin değerlendirilmesidir.

Proje yabancı Avrupa Ortak Çerçeve Metninde yer alan dil öğretim basamaklarından A1 ile sınırlıdır. Proje kapsamında A1 kurunu tamamlayan bir öğrenenin; günlük yaşamdaki en temel ihtiyaçlarını karşılayabilme, kendini tanıtabilme, karşısındakinin tanıtımını anlayabilme, ülkesini, uyruğunu, mesleğini söyleyebilme ve anlayabilme, ülkenin para birimini, yiyecek adlarını, yakın çevresindeki nesnelerin adlarını kullanabilme, alfabedeki seslerin ayrımını yapabilme ve konuşmalarında kullanabilme, sayıları günlük hayatta ihtiyacı olduğunda kullanabilme ve ulaşım faaliyetleri sırasında Türkçeyi kullanabilmesi beklenmektedir.

Proje ile ilk defa Türkçenin dünya genelinde öğretilmesinde bireysel farklılıkları göz önünde bulunduran hazır bulunuşluğuna göre farklılaşan bir uzaktan öğretim sistemi oluşturulacaktır. Geliştirilen sistem sayesinde bireysel farklılıkları dikkate alan, zamandan ve mekândan bağımsız bir Türkçe öğrenme içeriği hazırlanmış olacaktır. Bu bağlamda projenin örnek teşkil ederek model olacağı ve Türkçenin yabancı dil olarak uzaktan öğretilmesi konusunda alandaki mevcut eksiği kapatma yönünde ciddi katkıları olacağı öngörülmektedir.

Yabancılarla Türkçe öğretimi için kitlesel açık çevrimiçi ders (MOOC): Proje sonunda sistem kitlesel açık çevrimiçi ders (Massive Open Online Course) olarak Yaşar Üniversitesi Açık ve Uzaktan Öğrenme Merkezi sunucuları üzerinde dünyanın kullanımına ücretsiz olarak açılacaktır.

Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı

Çalışanlara İyi Bakmak

Çalışan Profili

Holdingsimiz ve bağlı şirketlerimizde ana işler, kadrolu beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. İhtiyaç duyulması halinde, yasalar çerçevesinde alt işverenlik ilişkisi de kurulabilmekte, bu kapsamda çalışanlar istihdam edilebilmektedir.

Raporlamaya dahil olan şirketlerimizde toplam çalışan sayısı 2016 sonu itibarıyla 6.922'dir. Dyo Matbaa Mürekkepleri'nin 15 Ocak 2016 tarihinde Toyo Ink SC Holdings Co. Ltd.'ye satışı gerçekleştiği için bu şirketimize ait istihdam verileri 2015 raporunda yer almakla birlikte 2016 raporumuzdan itibaren kapsam dışı tutulmuştur.

Sözleşme Türüne Göre Toplam İş Gücü

	BELİRSİZ SÜRELİ		BELİRLİ SÜRELİ		GENEL	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
			Geçici/Sözleşmeli		Toplam	
SAYI	5.628	1.135	135	24	5.763	1.159
TOPLAM ÇALIŞAN SAYISINA ORANI	81,3%	16,4%	2,0%	0,3%	83,3%	16,7%

*Toplam çalışan sayısı kadrolu ve alt işveren çalışan sayısı toplamından oluşmaktadır.

İstihdam Türüne Göre İş Gücü Yüzdesi

	KİLİT		BEYAZ YAKA		MAVİ YAKA		GEÇİCİ		TOPLAM	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
2014	4,5%	1,4%	32,7%	10,5%	42,8%	4,3%	3,1%	0,7%	83,1%	16,9%
2015	4,4%	1,3%	31,8%	10,9%	43,5%	4,7%	2,9%	0,5%	82,6%	17,4%
2016	4,5%	1,3%	33,2%	11,1%	42,7%	4,4%	2,5%	0,4%	82,9%	17,1%

*Toplam bordrolu çalışanlar tablosunda alt işverenler hariç tutulmuştur.

Çalışanlar ve Gözetime Tabi Çalışanlara Göre Toplam İş Gücü

	KENDİ ÇALIŞANLARIMIZ		GÖZETİME TABİ ÇALIŞANLAR		GENEL	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
	Toplam		Toplam		Toplam	
2016						
SAYI	4.489	929	1.274	230	5.763	1.159
ORAN	64,9%	13,4%	18,4%	3,3%	83,3%	16,7%

*Toplam çalışan sayısı kadrolu ve alt işveren çalışan sayısı toplamından oluşmaktadır.

Toplam İşgücünün Bölge ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Ağırlıklı olarak Ege Bölgesi'nde yatırımlar gerçekleştiren Yaşar Holding'in Ege Bölgesi'ndeki insan kaynağı %64,5'tir. Yıllar içerisinde tüm Türkiye'ye yayılan Topluluğumuz 2016 yılından itibaren son yatırımlarımızla birlikte Türkiye'nin tüm bölgelerinde istihdam yaratmış bulunmaktadır.

BÖLGE	2014		2015		2016	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
Ege Bölgesi	12,1%	53,1%	11,4%	51,8%	12,2%	52,3%
Marmara Bölgesi	3,0%	16,7%	3,5%	17,0%	2,1%	16,9%
İç Anadolu Bölgesi	1,8%	9,9%	2,1%	9,7%	2,1%	10,0%
Akdeniz Bölgesi	0,3%	2,3%	0,3%	2,2%	0,2%	2,0%
Karadeniz Bölgesi	0,1%	0,4%	0,1%	0,4%	0,1%	0,5%
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	0,1%	0,3%	0,1%	1,4%	0,1%	1,4%
Doğu Anadolu Bölgesi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,01%
TOPLAM	17,3%	82,7%	17,4%	82,6%	16,7%	83,3%

*Toplam çalışan sayısı kadrolu ve alt işveren çalışan sayısı toplamından oluşmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesine Tabi Çalışan Yüzdesi

	DYO BOYA		PINAR ET		PINAR SÜT		VİKİNG KAĞIT	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
2014	1%	53%	13%	60%	7%	56%	0%	59%
2015	1%	54%	14%	60%	7%	54%	0%	62%
2016	1%	55%	14%	62%	7%	55%	0%	64%

	2015		2016	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
PINAR ET	74%	62%	76%	64%
VİKİNG KAĞIT	62%	61%	64%	62%
PINAR SÜT	61%	55%	62%	56%
DYO BOYA	55%	55%	56%	56%

Çalışan Profili

Yaş Grubuna Göre İşe Yeni Alınan Çalışanlar

YAŞ	GEÇİCİ VE ALT İŞVEREN HARİÇ				GEÇİCİ VE ALT İŞVEREN DAHİL			
	İşe Alınan Toplam Çalışan Sayısı		İşe Alınan Toplam Çalışan Sayısı		İşe Alınan Toplam Çalışan Sayısı		İşe Alınan Toplam Çalışan Sayısı	
	ERKEK	YÜZDE	KADIN	YÜZDE	ERKEK	YÜZDE	KADIN	YÜZDE
30 YAŞ ALTI	271	37,5%	77	10,7%	1.079	54,9%	178	9,1%
30-50 YAŞ	320	44,3%	44	6,1%	571	29,0%	118	6,0%
50 YAŞ ÜZERİ	9	1,2%	2	0,3%	14	0,7%	6	0,3%
TOPLAM	600	83,0%	123	17,0%	1.664	84,6%	302	15,4%

Bölgelere Göre İşe Yeni Alınan Çalışanlar

BÖLGE	GEÇİCİ VE ALT İŞVEREN HARİÇ				GEÇİCİ VE ALT İŞVEREN DAHİL			
	İşe Alınan Toplam Çalışan Sayısı		İşe Alınan Toplam Çalışan Sayısı		İşe Alınan Toplam Çalışan Sayısı		İşe Alınan Toplam Çalışan Sayısı	
	ERKEK	YÜZDE	KADIN	YÜZDE	ERKEK	YÜZDE	KADIN	YÜZDE
EGE	272	37,6%	66	9,1%	822	41,8%	176	9,0%
MARMARA	267	36,9%	42	5,8%	471	24,0%	52	2,6%
İÇ ANADOLU	45	6,2%	12	1,7%	328	16,7%	54	2,7%
AKDENİZ	5	0,7%	2	0,3%	22	1,1%	17	0,9%
GÜNEYDOĞU ANADOLU	8	1,1%	1	0,1%	18	0,9%	3	0,2%
KARADENİZ	3	0,4%	0	0,0%	3	0,2%	0	0,0%
TOPLAM	600	83,0%	123	17,0%	1664	84,6%	302	15,4%

Yaş Dağılımına Göre Çalışan Devir Oranları

YAŞ	2014		2015		2016	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
30 YAŞ ALTI	15,6	11,9	10,0	9,9	16,2	13,9
30-50 YAŞ	9,5	9,2	10,1	7,7	12,1	11,8
50 YAŞ ÜZERİ	22,2	21,2	9,5	25,3	18,2	25,3
TOPLAM	11,5	10,1	10,0	8,8	13,5	12,6

Bölgelere Göre Çalışan Devir Oranları

BÖLGE	2014		2015		2016	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
EGE	0,0%	4,1%	6,3%	4,2%	11,4%	10,6%
MARMARA	11,1%	9,7%	9,8%	7,8%	21,5%	21,0%
İÇ ANADOLU	0,0%	12,0%	8,3%	16,4%	9,9%	7,7%
KARADENİZ	15,6%	8,7%	9,2%	6,0%	0,0%	0,0%
AKDENİZ	0,0%	16,7%	0,0%	15,2%	11,8%	10,3%
GÜNEYDOĞU ANADOLU	12,3%	12,7%	11,9%	12,8%	33,3%	14,0%
TOPLAM	11,5%	10,1%	10,0%	8,8%	13,5%	12,6%

Doğum İzninden Sonra İşe Dönme ve İşte Kalma Oranları

Yaşar Topluluğu, başta kadınlar olmak üzere tüm çalışanların sosyal haklarını garanti altına almaktadır.

2016	Doğum iznine hak kazanan toplam çalışan sayısı		Doğum izni alan toplam çalışan sayısı		Doğum izninin sona ermesinden sonra işe dönen toplam çalışan sayısı		Doğum izninin sona ermesinden sonra işe dönen ve işe dönüşlerinden on iki ay sonra hala iş başında olan toplam çalışan sayısı	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
TOPLAM	46	278	46	278	43	278	41	266
	İŞE DÖNÜŞ ORANI				İŞTE KALMA ORANI			
KADIN	93%				89%			
ERKEK	100%				96%			

Eşinin doğum yapması halinde, erkek çalışanlarımıza yastada tanımlanan 5 günlük doğum izni kullanılmaktadır.

Yönetişim Organlarında Çalışanların Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımı (%)

Yaşar Topluluğu'nda karar alma mekanizmalarında yetkili kadın yöneticilerin oranı direktör seviyesinde %25, üst düzey yöneticilerde %17'dir.

	2014		2015		2016	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
ÜST DÜZEY YÖNETİCİ	18%	82%	20%	80%	17%	83%
DİREKTÖR	22%	78%	23%	77%	25%	75%

* Üst Düzey yönetici grubu (Yönetim Kurulu üyeleri, CEO, İcra Başkan Yardımcıları, Başkan Yardımcıları, Koordinatör ve Genel Müdürlerden oluşmaktadır).

Çalışan Profili

YAŞ	2014		2015		2016	
	ÜST DÜZEY YÖNETİCİ	DİREKTÖR	ÜST DÜZEY YÖNETİCİ	DİREKTÖR	ÜST DÜZEY YÖNETİCİ	DİREKTÖR
30 YAŞ ALTI	0%	0%	0%	2%	0%	0%
30-50 YAŞ	39%	74%	32%	71%	21%	75%
50 YAŞ ÜZERİ	61%	26%	68%	27%	79%	25%

* Üst Düzey yönetici grubu (Yönetim Kurulu üyeleri, CEO, İcra Başkan Yardımcıları, Başkan Yardımcıları, Koordinatör ve Genel Müdürlerden oluşmaktadır).

Kuruluşun Yönetişim Organlarında Çalışan Engelli Sayısı

Yönetişim organlarında engelli çalışan bulunmamaktadır.

Kuruluşun Yönetişim Organlarındaki Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Temelli Temsili

	KİLİT	BEYAZ YAKA	MAVİ YAKA	GEÇİCİ
KADIN	21,9%	25,0%	9,3%	15,1%
ERKEK	78,1%	75,0%	90,7%	84,9%

Çalışan Kategorisi Başına Çalışanların Çeşitlilik Kategorilerinin Her Birine Göre Yüzdesi

2016	KİLİT	BEYAZ YAKA	MAVİ YAKA	GEÇİCİ
30 YAŞ ALTI	0%	22%	26%	55%
30-50 YAŞ	84%	76%	73%	40%
50 YAŞ ÜZERİ	16%	2%	1%	4%

Çalışan Kategorisine Göre Engelli Çalışanların Dağılımı

	ENGELLİ ÇALIŞAN SAYISI	KADROLU ÇALIŞAN SAYISI	YÜZDE
2016	134	5.394	3
2015	144	5.683	3

	KİLİT	ORAN	BEYAZ YAKA	ORAN	MAVİ YAKA	ORAN	GEÇİCİ	ORAN	TOPLAM
Engelli Çalışan Sayısı	0	0%	52	39%	82	61%	0	0%	134

Şirketlere Göre Çalışan Kategorisi Kırılımında Cinsiyet Dağılımı

KİLİT	2014		2015		2016	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
ŞİRKET						
YAŞAR HOLDİNG	50%	50%	44%	56%	43%	57%
PINAR SÜT	65%	35%	70%	30%	67%	33%
PINAR ET	71%	29%	75%	25%	76%	24%
PINAR SU	77%	23%	76%	24%	83%	17%
YBP	92%	8%	92%	8%	91%	9%
ÇAMLI YEM	84%	16%	88%	12%	91%	9%
DYO BOYA	76%	24%	76%	24%	75%	25%
VİKİNG KAĞIT	100%	0%	100%	0%	100%	0%
ALTIN YUNUS	71%	29%	86%	14%	86%	14%
ASTRON					90%	10%
DESA ENERJİ	80%	20%	67%	33%	75%	25%
TOPLAM	76%	24%	77%	23%	78%	22%

BEYAZ YAKA	2014		2015		2016	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
ŞİRKET						
YAŞAR HOLDİNG	43%	57%	44%	56%	50%	50%
PINAR SÜT	67%	33%	66%	34%	66%	34%
PINAR ET	69%	31%	70%	30%	70%	30%
PINAR SU	75%	25%	76%	24%	75%	25%
YBP	86%	14%	85%	15%	86%	14%
ÇAMLI YEM	71%	29%	73%	27%	72%	28%
DYO BOYA	73%	27%	71%	29%	72%	28%
VİKİNG KAĞIT	83%	17%	75%	25%	71%	29%
ALTIN YUNUS	79%	21%	76%	24%	77%	23%
ASTRON					61%	39%
DESA ENERJİ	88%	12%	87%	13%	79%	21%
TOPLAM	76%	24%	74%	26%	75%	25%

Çalışan Profili

MAVİ YAKA	2014		2015		2016	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
ŞİRKET						
YAŞAR HOLDİNG	67%	33%	67%	33%	58%	42%
PINAR SÜT	89%	11%	89%	11%	90%	10%
PINAR ET	82%	18%	81%	19%	82%	18%
PINAR SU	90%	10%	87%	13%	90%	10%
YBP	100%	0%	100%	0%	100%	0%
ÇAMLI YEM	97%	3%	98%	2%	98%	2%
DYO BOYA	98%	2%	99%	1%	99%	1%
VİKİNG KAĞIT	100%	0%	100%	0%	100%	0%
ALTIN YUNUS	87%	13%	83%	17%	83%	17%
ASTRON						
DESA ENERJİ	100%	0%	100%	0%	100%	0%
TOPLAM	91%	9%	90%	10%	91%	9%

GEÇİCİ	2014		2015		2016	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
ŞİRKET						
YAŞAR HOLDİNG			0%	100%		
PINAR SÜT	100%	0%	0%	100%		
PINAR ET	0%	100%			100%	0%
PINAR SU	90%	10%	84%	16%	95%	5%
YBP	67%	33%	100%	0%	50%	50%
ÇAMLI YEM	80%	20%			100%	0%
DYO BOYA	88%	13%	87%	13%	89%	11%
VİKİNG KAĞIT						
ALTIN YUNUS			80%	20%	72%	28%
ASTRON						
DESA ENERJİ			100%	0%		
TOPLAM	82%	18%	85%	15%	85%	15%

Çalışan Hakları

Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yapmama

Yaşar Topluluğu bünyesinde işe alım, ücretlendirme, performans değerlendirme, terfi, atama, eğitim ve gelişim gibi tüm insan kaynakları süreçlerinde çalışanlara fırsat eşitliği tanınmaktadır. Din, cinsiyet, yaş ve medeni hal gibi kriterlerin insan kaynakları süreçlerinde belirleyici olmadığı Topluluğumuzda; 2016 yılında çalışanlarımızın ayrımcılıkla ilgili bir şikayeti yaşanmamıştır.

Sürekli gelişim ilkesine inanan Topluluğumuz; kadın veya erkek farkı göz etmeksizin tüm çalışanlarımızın sağlık, güvenlik, eğitim ve kişisel gelişimlerini teşvik etmektedir. Topluluğumuzun kurumsal web sitesinde de belirtildiği şekilde; her açık pozisyon için belirlenmiş yetkinlik ve nitelikler bulunmaktadır. İşe alım sürecinde, pozisyonun gerektirdiği nitelik ve yetkinlikler adayın uygunluğu baz alınarak değerlendirilirken, erkek ve kadın çalışanlar arasında işe giriş ve terfi ücret farklılığı bulunmamaktadır.

Faaliyet gösterdiğimiz her sektörde kadının güçlenmesini destekleyen Topluluğumuz; 2012 yılında "BM Kadının Güçlenmesi İlkeleri CEO Destek Beyannamesi"ni imzalamış; Dünya Ekonomi Forumu tarafından gündeme getirilen ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde sürdürülen "İş'te Eşitlik Platformu" ve Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu tarafından oluşturulan "Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu" içinde yer almıştır.

Kadın çalışanların güçlenmesine yönelik;

- Raporlama döneminde yönetici kademelerine gerçekleşen terfilerin %21'ini kadın çalışanlar oluşturmuştur. Gelecek dönemde kadın yönetici sayısının artırılmasına yönelik çalışmalar planlanmıştır.
- İşe alımlarda önemli bir iş gücü havuzu olarak değerlendirilen staj programlarında kadın öğrenci oranı %69, erkek öğrenci oranı %31'dir.

Topluluğumuz bünyesinde istihdam edilen hamile ve emziren çalışanlar yasada belirtilen süreler dahilinde çalıştırılmaktadır. Kadın çalışanlar doğum izninden döndükten sonra aynı pozisyonda çalıştırılmanın yanı sıra doğum yapan çalışanlar için Topluluk şirketlerinde emzirme odaları oluşturulmuştur. Çalışanların avantajlı koşullarla yararlanabileceği anlaşmalı kreş, çalışanların kız çocuklarına meslek tanıtım programları ve kadın çalışanlarımıza kariyer destek programları uygulaması gelecek dönem planları arasında yer almıştır.

Çalışan Hakları

Uygun Çalışma Koşulları

İş ve İş Gücü

İnsan kaynakları politikasını; yenilikçi, motivasyonu ve performansı yüksek, kalifiye iş gücünü istihdam etmek ve bu iş gücünü sürdürülebilir kılarak bağlılığını arttırmak hedefi ile yöneten Topluluğumuz; "doğru işe doğru insanları" yerleştirmek ilkesiyle ön plana çıkarak "çalışılmak istenen şirketler" listesinde üst sıralarda yer almıştır.

Şirketlerimiz bünyesinde istihdam edilen çalışanlarımızın başka bir göreve atanmasının söz konusu olması durumunda 4857 sayılı İş Kanunu ve Personel Yönetmeliği'nde belirtilen süreler dahilinde işlem yapılmakta ve Toplu İş Sözleşmesi'ne dahil olan çalışanlar için ise Toplu İş Sözleşmesi'nde belirtilen süreler geçerli olmaktadır.

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

Topluluğumuz bünyesinde faaliyet gösteren tüm şirketlerde çalışma günleri ve saatleri, resmi, genel ve hafta tatili tanımlanarak çalışanlara duyurulmaktadır. İşin niteliği ya da üretimin arttırılması gibi nedenlerle çalışanlarımızın da onayı alınarak fazla çalışma yapılabilmektedir. Bu durumlar Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde düzenlenmekte ve ücretler yine Kanun'da belirtildiği şekilde ödenmektedir. Topluluk şirketlerinde çalışanlar için görev tanımları belirlenerek kendilerine işe başladıkları an bildirilmekte; görev tanımı ile ilgili dokümanlar ISO 9001 gereği kullanılan ve çalışanın erişimine açık olan ortak sistem ile şirket içinde güncel olarak paylaşılmaktadır.

Yaşar Topluluğu bünyesinde 2016 yılında zorla çalıştırma ve angarya konulu yargıya intikal etmiş bir olay mevcut değildir.

Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi

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

Bulunduğu sektörlerde ilklerle bilinen Yaşar Topluluğu Şirketleri sendikalaşma konusunda da önemli adımlar atmaktadır; Boya sektöründe toplu iş sözleşmesinin uygulandığı ilk şirket Dyo Boya'dır. Çalışanlarımızın hiçbir korkuya kapılmadan sendikaya üye olma haklarına saygı duyulmaktadır. Yasal sendikalara üye olan çalışanlarımız ile daima yapıcı ilişkiler kurulmaktadır. Bu kapsamda Dyo Boya'da Petrol-İş Sendikası, Gıda 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.

Sendikalı Çalışan Yüzdesi

	2015	2016
PINAR ET	74%	76%
VİKİNG KAĞIT	62%	64%
PINAR SÜT	61%	62%
DYO BOYA	55%	56%

İşe Alım

İnsan kaynağını, "bilim, birlik, başarı" ilkesi ışığında pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyim kriterlerini objektif bir biçimde ele alarak değerlendiren Topluluğumuz; insan odaklı yönetim yaklaşımı ile bilgi paylaşımına ve birlik ruhuna değer veren, bilime dayalı tüm gelişmelere açık, katılımcı yönetim anlayışını ve başarı odaklı çalışmayı benimseyen, eğitimli ve deneyimli çalışanları bir araya getirmeyi hedeflemektedir.

Tüm faaliyetlerini evrensel insan hakları standartları ışığında yürüten Topluluğumuz'da çalışmak isteyen adaylar başvurularını; Yaşar Holding'in internet sitesinden, işe alım sitelerinden yapma olanağına sahiptir. Yaşar Holding internet sitesi üzerinden staj ilanları ve iş ilanları yayınlanmakta olup; adaylar başvuru havuzuna öz geçmişlerini kaydedebilmektedir.

Şirketlerimizin insan kaynakları departmanı 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.

İşe alım prosedürlerini 4857 sayılı İş Kanunu ve Yaşar Holding Personel Yönetmeliği'ne uygun olarak yürüten Topluluğumuz; Kariyer.net tarafından 2016 yılında altıncı kez "İnsana Saygı" ödülüne layık görülmüştür.

Topluluk şirketleri çalışanları, işe alım süreçleri tamamlandığında; çalışma şartlarını, haklarını, görev ve sorumluluklarını, geçerli olan personel politika ve prensiplerini düzenleyen Şirket Personel Yönetmelikleri ile bilgilendirilmektedir. Topluluğumuz bünyesinde istihdam edilen yeni çalışanlar, aynı gün e-öğrenme tabanlı "Yaşar Topluluğu Oryantasyon Eğitimi"ni almakta ve devamında her şirket için özel olarak tasarlanan "Şirket Oryantasyon Programı"na katılım sağlamaktadır.

Çalışan Hakları

Çalışanlara Sunulan Haklar

Yaşar Topluluğu, çalışanlarına yönelik kapsamlı sosyal haklar sunarak iş gücü verimliliğini sürdürülebilir kılmaktadır.

Çalışanlara Sunulan Sosyal Haklar	KİLİT	BEYAZ YAKA	MAVİ YAKA*	GEÇİCİ
Sağlık hizmetleri	✓ (şirket öder)	✓ Belirli Kademeler (şirket öder)* Çalışan primi kendisi öder*	Çalışan primi kendisi öder*	
Doğum izni	✓	✓	✓	✓
Yılbaşı Hediye Paketi	✓	✓	✓	✓
Ramazan Paketi	✓	✓	✓	✓
Tutulan oruç karşılığı yemek bedeli ödemesi	✓	✓	✓	✓
Yakacak Yardımı	✓ Belirli Kademeler	✓	✓	
Bayram Harçlığı	✓ Belirli Kademeler	✓	✓	✓ Belirli Şirketler
Yemek Yardımı	✓	✓	✓	✓
Yol Parası		✓	✓	✓
Evlenme	✓ Belirli Kademeler	✓	✓	✓ Belirli Şirketler
Doğum	✓ Belirli Kademeler	✓	✓	✓ Belirli Şirketler
Ölüm	✓ Belirli Kademeler	✓	✓	✓ Belirli Şirketler
Araba	✓	✓ Belirli Pozisyonlar		
Benzin	✓	✓ Belirli Pozisyonlar		
Telefon Cihaz Ve Hat	✓	✓ Belirli Pozisyonlar		
Kıdem Teşvik İkramiyesi	✓	✓	✓	
Melbusat		✓ Belirli Pozisyonlar	✓ Belirli Pozisyonlar	✓ Belirli Pozisyonlar
Satış Primi	✓ Belirli Pozisyonlar	✓ Belirli Pozisyonlar		
Performans Primi	✓ Belirli Pozisyonlar	✓ Belirli Pozisyonlar		

* Sendikalı mavi yaka sosyal hakları belirtilmemiştir.

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR SÜT

- 2016 yılında çalışma ortamı fiziksel koşullarının iyileştirilmesi amacıyla çalışma ofisleri yenilenmiş, eğitim, toplantı salonları ve sosyal aktivite alanı oluşturulmuştur.
- Yeni işe alınan çalışanlarımızın şirkete uyumunu hızlandırmak amacıyla oryantasyon süreci ile eş zamanlı Pusula uygulaması yardımıyla deneyimli bir çalışanın yeni işe giren çalışana rehberlik etmesi sağlanmaktadır. Yılda iki kez olmak üzere işe giren çalışanlarımızın Yönetim Kurulu Başkanımız ve Şirket Üst Yönetimin bulunduğu Pınar Süt'e Hoş geldiniz yemeği, kadın çalışanlarımızın her yıl Kadınlar Günü'nde Yönetim Kurulu Başkanımızın katılımı ile kahvaltı etkinliği ve Üst Yönetim katılımı ile beyaz yaka - mavi yaka çalışanlarla yılda iki kez paylaşım toplantıları düzenlenmektedir. Bu etkinliklerle, kademelerden bağımsız olarak hiyerarşiden uzak şekilde çalışanların fikirlerini iletip geliştirebileceği ortamlar yaratarak çalışanların görüşlerinin paylaşılması ve değerlendirilmesine olanak sağlanır.
- Çalışanlarımızın karşılaştıkları stres kaygı gerilim çatışma gibi problemler ve zorluklarla baş etmelerine destek olmak, farkındalıklarını arttırmak ve motivasyonlarını yükseltmek amacıyla uzman psikologlar aracılığıyla Çalışan Destek Merkezi uygulaması şirketimizde hayata geçirilmiştir. Ayrıca motivasyon ve verimliliklerini, sosyal açıdan da mutluluk ve paylaşımı arttırmak amacıyla Zumba, Pınar Klasik Türk Müziği Korosu, Dragon Cup gibi sportif faaliyetler devam ettirilmiş olup yoga, basketbol, futbol, masa tenisi, çikolata kursu gibi yeni aktiviteler de yapılmıştır.
- Çalışanlarda bilişsel farkındalığı ortaya çıkartmak ve kendi iç dünyalarındaki yansımalarını grup içerisinde serbestçe yansıtabilmesi için Yaşar Üniversitesi işbirliği ile 222 çalışana toplam 921 saat Film Terapi Eğitimi verilmiştir.
- Sürdürülebilirlik kavramı ve dünyamızı sürdürülebilir kılmak için üzerimize düşen görevlerin ne olduğu konusunda çalışanlarımız iç eğitimlerimiz tarafından sürdürülebilirlik eğitimleri verilmiştir. 980 çalışanımız toplam 1.046 saat sürdürülebilirlik eğitimi almıştır.

YBP

8 Mart Dünya Kadınlar Günü

- Kadın çalışanlara tohum kart gönderildi.
- Tanınmış bir markanın makyaj uzmanları tarafından makyaj yapmanın püf noktaları aktarıldı.
- "Dişil enerji", "Meme Kanseri" ve "Cilt Bakımı" konulu seminerler verildi.
- Çalışan kadınlarımızla bir araya gelinip "Dünya Kadınlar Günü" kutlaması yapıldı.

Çalışan Danışma Hizmeti

- 2014 yılında İstanbul bölgede başlayan çalışan danışma merkezi uygulaması 2016 yılında İzmir bölgede de yaygınlaşmıştır.
- İş psikoloğu haftanın bir günü çalışanlarla buluşup gizlilik ilkesine uygun olarak bireysel danışmanlık hizmeti vermektedir.
- Çalışanlarımız iş, sosyal, ailevi ve günlük hayatından kaynaklanabilecek her konuda bireysel danışmanlık hizmeti almaktadır.

Pilates

- 2016 yılı ekim ayında çalışanlar için haftada 2 gün öğle arasında 50 dakika pilates dersi organize edilmiştir. İzmir ve İstanbul ofislerinde uygulama devam etmektedir.

YBP Tek Pota Ligi

- 2016 yılında şirketler arası basketbol ligine katılım gösterildi.
- 2017 yılında 2. kez şirketler arası basketbol liginde yer alacağız.

Çalışan Gelişimi

Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri

Türkiye'nin önde gelen holdingleri arasında yer alan Topluluğumuz; çalışanlarının sürekli mesleki gelişiminin yanı sıra kişisel gelişimini de aktif bir biçimde desteklemektedir. Topluluğumuz bünyesinde oryantasyon eğitimlerinden işbaşı eğitimlerine, kişisel gelişim eğitimlerinden yönetim becerileri eğitimlerine kadar çalışan yetkinliklerinin artırılmasına yönelik çok sayıda eğitim programı hayata geçirilerek Topluluğumuzun rekabet üstünlükleri sürdürülebilir kılınmaktadır.

Topluluğumuzun 2012 yılında "Yaşar Akademi" markası ile e-öğrenme yöntemini kullanarak oluşturduğu eğitim platformu, 2016 yılında da çalışmalarını başarıyla sürdürmüştür.

Topluluğumuz genelinde 2016 yılında toplamda 112.345 saat eğitim gerçekleştirilmiş, çalışan başına ortalama eğitim saati 16 saat olmuştur. Kadın başına ortalama eğitim saati 18, erkek başına ortalama eğitim saati ise 16 olmuştur. Kilit çalışan başına ortalama eğitim saati 18, beyaz yaka çalışan başına verilen eğitim saati 15, mavi yaka çalışan başına verilen eğitim saati 17, geçici çalışan başına verilen eğitim saati 55 olmuştur.

Personel Yönetim Sistemi

Topluluğumuz bünyesinde Performans Yönetim Sistemi satış fonksiyonu çalışanları için prim yönetmelikleri, diğer çalışanlar için Performans Değerlendirme Yönetmeliği ile düzenlenmektedir. Temel amaç ve stratejik hedeflere ulaşma hedefi doğrultusunda bütünsel bir yönetim yaklaşımı benimseyen Topluluğumuz, 2005 yılından bu yana uyguladığı Performans Yönetim Sistemi ile şirket hedefleriyle kişisel hedeflerin paralel olarak gerçekleşmesini hedeflemektedir. Performans değerlendirmesi sonuçları bireylere kişisel gelişim, kariyer planlama ve ödüllendirme/ücretlendirme konularına yansır. Dengelenmiş Puan Kartı (Balanced Scorecard) tekniği baz alınarak oluş-

turulan değerlendirme sisteminde, yıl başında seçilmiş ve hedefleri üzerinde mutabık kalınmış Kritik Başarı Göstergeleri (KPI) kullanılır. Sene sonunda gerçekleştirmeler ve hedefler değerlendirilir. 2005 yılından bu yana uygulanmakta olan Performans Yönetim Sistemi, 2016 yılında gözden geçirilmiş ve revize edilmiştir. 2017 yılında uygulamaya alınması hedeflenmektedir.

Topluluğumuz şirketlerinde çalışanlarımız, kişisel ve profesyonel gelişimleri için Yaşar Topluluğu Temel Yetkinlikleri ve İş Ailesi Yetkinlikleri'nden yararlanmaktadır. Gelişim alanı olarak gördükleri yetkinlikleri yöneticileri ile belirlemekte, 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 şimdilik yalnızca beyaz yaka çalışanlar dahildir.

Performans/Prim Sistemine Dahil Çalışan Yüzdesi

2016 (%)	
KADIN	30
ERKEK	14
2016 (%)	
KİLİT	77
KAPSAM DIŞI	23

Kariyer Yönetim Sistemi

Topluluğumuzun 2013 yılında pilot bölge seçerek uygulamaya başladığı Kariyer Yönetim Sistemi ile çalışanların performans, yetkinlik ve gelişime dayalı kariyer yolları oluşturulmuştur. Bu kriterler doğrultusunda çalışanlar her yıl değerlendirilmektedir. Topluluğumuz şirketlerinin insan kaynakları ihtiyacı eksiksiz bir biçimde karşılanmaktadır.

"Kendi yöneticisini kendisinin yetiştirmesi" ilkesi doğrultusunda faaliyet yürüten Topluluğumuz, 2017 yılında Kariyer Yönetim Sistemi'ni gözden geçirerek yaygınlaştırmayı hedeflemektedir.

Liderlik Gelişim Programları

Lider Yaşarım

Yaşar Topluluğu, "kendi yöneticisini kendi yetiştirir" felsefesi ile 1996 yılından bu yana çeşitli içeriklerde eğitim, proje çalışmaları ve mentorluk uygulamalarına devam etmektedir.

2016 yılında, Yaşar Topluluğu'nun vizyon ve stratejileri doğrultusunda işimize ve insan kaynağımıza en verimli şekilde liderlik etmek, değerlerimizi yaşatan liderlerimizi geliştirmek, yeni liderlerimizi yetiştirmek, liderlerin gelişimini desteklemek ve ortak liderlik kültürü yaratmak amacıyla, rekabet avantajını sürdürülebilir kılma yolunda ışık tutacak bir araç olan "Lider Yaşarım Liderlik Gelişim Programı" uygulamaya alınmıştır. Toplulukta görev yapan üst düzey yöneticilere özel olarak tasarlanmış program kapsamında; "kendine liderlik", "organizasyona liderlik", "başkalarına li-

derlik" modüllerinden oluşan eğitimler verilmiş, kişilik ve liderlik ölçümlerine envanteri çalışmaları yapılmış, her yöneticiyle koçluk görüşmeleri gerçekleştirilmiş, eş koçluk sistemi uygulamaya alınmış ve Bireysel Gelişim Planları hazırlanmıştır. Programa, aksiyonel öğrenme projeleri ile devam edilmektedir.

Mentorluk

Yaşar Topluluğu'nun hedeflerine ulaşmasında ve gelecek başarılarında önemli görevler üstlenecek potansiyel yöneticilerin, bugünün yöneticilerinin bilgi ve deneyimlerinden faydalanarak geliştirilmesi amacıyla "Mentorluk Programı" uygulamaya alınmıştır. Bir yıl sürecek olan Mentorluk Programı Nisan 2016'da 43 mentor ve mentee'nin katılımı ile başlamıştır. Mentorluk Programı ile şirkette var olan bilgi, tecrübe ve kültürün nesilden nesile aktarılması, kurum kültürünün hızlı benimsenmesi ve güçlenmesi, Topluluğun kendi iç kaynaklarıyla beslenmesi, şirketler arası yaklaşım ile Topluluk içi iletişim ağının genişlemesi ve güçlenmesi, çalışan bağlılığının artırılması ve liderlik özelliklerinin kuvvetlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Toplulukta performansı ve potansiyeli yüksek, öğrenmeye ve gelişime açık, gelecekte yöneticilik yapabilecek yetkinliklere sahip, kurumun geleceği için önem taşıyan geleceğin liderlerinin "mentee" olarak yer aldıkları programda, "mentor" olarak yer alan yöneticiler sahip oldukları bilgi birikimi ve deneyimlerini "mentee"lerine gerekli nitelikli zamanı ayırarak aktarmaktadır. Mentor-mentee görüşmelerinin yanı sıra çeşitli eğitimlerle de program desteklenmektedir.

2012 yılında Yaşar Akademi markası ile e-öğrenme metodolojisi kullanarak oluşturulan eğitim platformu kullanıcıları, 2013 ve 2014 yıllarında artırılmış ve tüm beyaz yaka ile ekip yöneten mavi yaka çalışanlar sisteme dâhil olmuştur. 2016 yılında 3.002 kişinin dâhil olduğu öğrenme platformunda eğitimler seçmeli ve zorunlu olarak ayrıştırılmıştır.

Çalışanlarımız fonksiyonlarına ve geliştirmek istedikleri yetkinliklerine göre 45 zorunlu, 147 seçmeli eğitim arasından dilediği kadar eğitimi seçebilmektedir. Üst düzey yöneticilerimiz için ise 284 adet video bulunmaktadır. 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.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Topluluğumuz, koşulsuz çalışan memnuniyeti sağlamayı finansal ve operasyonel performansının en önemli bileşenleri arasında görmektedir. Çalışanlarının yaşam kalitesinin sürekli geliştirilmesine büyük önem veren Topluluğumuz, 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 düzenleyerek toplum sağlığına katkıda bulunmaktadır.

Topluluğumuz şirketlerinde iş yeri sağlık birimleri düzenli olarak çalışanların sağlık kontrollerini takip etmenin yanı sıra çalışanların portör ve odometri muayeneleri yaptırılmakta, boğaz kültürleri alınmakta, gaita kültürü taramaları yapılmakta ve veremle savaş kapsamında akciğer filmleri çekilmektedir.

Topluluğumuzun faaliyet gösterdiği bazı alanlarda daha kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını hayata geçirmek büyük önem taşımaktadır. Bu gerçekten hareketle sorumluluklarından ödün vermeyen Dyo Boya; çalışanlarını üç ayda bir ağır metal ve solvent analizi, akciğer taraması, solunum fonksiyon testi ve yılda bir defa kan tahlili testinden geçirmektedir.

İş yeri hekimi ve sağlık memurunun 2 ile 5 gün arasında sağlık hizmeti verdiği Topluluğumuz şirketlerinde uluslararası anlaşmalar ve yasal düzenlemeler ışığında tüm önlemler eksiksiz bir biçimde yerine getirilmiştir. Olası iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönetmeliği kapsamında tüm şirketlerimizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu tesis edilmiş, ilgili yasada tarif edildiği şekilde kurul oluşumu ve toplanma sıklığı belirlenmiştir. Büyük endüstriyel kazaların önlenmesi hedefi doğrultusunda Seveso II Yönetmeliği uyarınca gerekli bildirimler Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na düzenli olarak yapılmıştır.

Çalışanlarla toplu sözleşme gerçekleştiren şirketlerimizde en temel ve vazgeçilmez hak olan yaşam hakkının korunması ve üretimde verimliliğin artırılabilmesi için iş yeri koşullarının sağlık ve güvenlik açısından yeterli düzeye ulaştırılması ile işçilerin bu alanda eğitilmesinin ve denetlenmesinin gerekliliği üzerinde anlaşma sağlanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulması, İş Güvenliği Kurulu'nun aldığı önlemlere harfiyen uyulması, İş Güvenliği Kurullarında çalışanların temsil edilmesi için çalışan temsilcisi atanması, kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması ve kurallara uyulmaması durumunda disiplin cezalarını içeren konu başlıkları sözleşmelerde yer almaktadır.

Toplam Eğitim Saati		Toplam Çalışan Sayısı		Ortalama Eğitim Saati	
KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
6.407	35.643	1.159	5.763	5,5	6,2

İSG Kurulları

Topluluk şirketlerimiz iş sağlığı ve güvenliği programlarının takibinde ilgili kanun ve yönetmeliklerde belirlenen kurallara uygun hareket etmektedir. Bu kapsamda 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı şirketlerimizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bulunmaktadır. Şirketlerimizdeki İSG Kurulları kadrolu çalışanların %100'ünü temsil etmektedir.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik Uyarınca

a) Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurar. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Bir iş yerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise bu durumda kurul asıl işverence kurulur. Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işveren, kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci atar.

c) Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise iş yerinde kurul alt işverence oluşturulur. Asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayılarının ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısının elliden fazla olduğu durumlarda ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Kurulun oluşumunda üyeler 6'ncı maddeye göre her iki işverenin ortak kararı ile atanır.

ŞİRKET	İşyeri Tehlike Sınıfı	İSG Komitesi	İSG Komitesinin Temsil Ettiği Çalışan Yüzdesi
YAŞAR HOLDİNG	AZ TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar.
PINAR SÜT	TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar.
PINAR ET	TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar.
PINAR SU	AZ TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar. Ancak Kurulda Alt işveren çalışanları temsilen üye bulunmaktadır.
YBP	AZ TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar.
ÇAMLI YEM	Ören İşletmesi ÇOK TEHLİKELİ, Diğer İşletmeler TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar.
DYO BOYA	ÇOK TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar.
VİKİNG KAĞIT	TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar. Ayrıca alt işverenin de İSG kurulu bulunmaktadır.
ALTIN YUNUS	AZ TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar.
ASTRON	AZ TEHLİKELİ	VAR	İSG kurulu tüm kadrolu çalışanları kapsar.
DESA ENERJİ	ÇOK TEHLİKELİ	YOK	

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Kazaları ve Kayıp Günler

Topluluğumuzda herhangi bir meslek hastalığı vakasına rastlanmamış olup, iş kazaları ile bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

2016 YILI	KAZA SIKLIK ORANI		KAYIP GÜN ORANI		DEVAMSIZLIK ORANI	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
PINAR SÜT						
Ege Bölgesi	37,27	58,2	0,07	0,3	0,058	0,030
İç Anadolu Bölgesi	43,86	38,73	0,47	0,23	0,035	0,024
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	0,00	4,9	0,00	2	0,024	0,015
PINAR ET						
Ege Bölgesi	15,83	41,61	0,15	0,28	0,099	0,033
PINAR SU						
Ege Bölgesi	0,00	8,03	0,00	0,034	0,00	0,001
Marmara Bölgesi	0,00	10,16	0,00	0,053	0,00	0,001
YBP						
Ege Bölgesi	10,10	10,65	0,02	0,00	0,015	0,00
Marmara Bölgesi	8,55	16,57	0,00	0,04	0	0,039
İç Anadolu Bölgesi	0,00	3,50	0,00	0,00	0,122	0,175
Akdeniz Bölgesi	23,42	10,48	0,12	0,19	0,00	0,00
ÇAMLI YEM						
Ege Bölgesi	9,46	21,86	0,04	0,10	0,021	0,023
DYO BOYA						
Ege Bölgesi	0,00	33,99	0,00	0,30	0,031	0,051
Marmara Bölgesi	21,5	1,8	0,001	0,001	0,013	0,021
VİKİNG KAĞIT						
Ege Bölgesi	47,95	42,24	0,18	0,57	0,001	0,002
ALTIN YUNUS						
Ege Bölgesi	0,00	4,15	0,00	0,00	0,00	0,00
DESA ENERJİ						
Ege Bölgesi	0,00	25,04	0,00	1,41	0,000	0,330

YARALANMA TÜRLERİ	
KADIN	ERKEK
AYAK KAYMASI, DÜŞME	EL KESİŞİ
GÖZE YABANCI CİSİM KAÇMASI	AYAK KAYMASI, DÜŞME
SIKIŞMA	ÇARPMA
ÇARPMA	EL SIKIŞMASI
KİMYASAL TEMASI	KİMYASAL TEMASI
PARÇA MALZEME DÜŞMESİ	GÖZE YABANCI CİSİM KAÇMASI
BURKULMA	AYAK SIKIŞMASI
EL SIKIŞTIRMA	BURKULMA
KAYMA/DÜŞME	ORTA DERECE YANIK
KESİ	ELEKTRİK ÇARPMA

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR SÜT

Topluluğumuz şirketlerinden Pınar Süt'te iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları "ÖNCE İNSAN, HEDEF SIFIR KAZA" sloganıyla yürütülmektedir. İş kazalarını azaltmak ve olası kazaları önlemek amacıyla birçok çalışma yapılmış ve başlatılmıştır. Kişisel Koruyucu Donanım(KKD) alımı 2.5 kat artmış, yapılan denetim faaliyetleri ile kullanımı sağlanmaktadır. Bu kapsamda çalışanlara, kimyasal ve biyolojik risklere karşı tulumlar, yüz siperlikleri ve işe uygun maskeler tedarik edilmiştir. Kullanım kolaylığı sağlamak amacıyla tüm ünitelere KKD dolabı yerleştirilmiştir. Forkliftlerde mavi ışık çalışması başlatılıp görüş mesafeleri artırılarak forklift kazalarını önlemek amaçlanmıştır. Bazı ünitelerde karbondioksit bazlı yangın söndürme sistemi kurulmuştur. Bu kapsamda çeşitli iş izinlerinin Çalışma İzin Formu ile kayıt altına alınarak yapılacak olan tehlikeli işlerin takibi sağlanmıştır. Bunun yanı sıra, İSG bilinçlendirme çalışmaları adı altında ziyaretçi-taşeron filmi, servis yolu tüneli İSG önlem uyarı billboardları, imalat ünite içerisinde çeşitli bölgelerde LED kayan yazı ile İSG önlemleri alma konusunda çalışanlar bilgilendirilmektedir. Acil durum ekibindeki çalışanlara her sene teorik ve pratik eğitimler verilerek olası acil durum olaylarının sonuçlarını en aza indirmek amaçlanmaktadır. Yıllık olarak ortam ölçümleri yapılarak uygunsuz çıkan bölgeler için ilgili birimlere düzenleyici ve önleyici faaliyet oluşturulmaktadır.

PINAR ET

Pınar Et, 2016 yılı için İSG hedefi olarak kaza sıklık oranı (KSO) ve kaza ağırlık oranlarının (KAO) %10 azaltılması hedefini ortaya koymuş, KSO %10,64, KAO ise %11,79 oranında azalmıştır. 2017 yılı için Pınar Et İSG hedefi olarak "sıfır iş kazası" hedefini belirlemiştir.

Topluluğumuz şirketlerinden Pınar Et, çalışanlarına verdiği değerden dolayı daha güvenli bir ortam sağlamayı hedeflemektedir. Yasal yükümlülüğün yanı sıra güvenlik kültürünü yaymak amacı ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine önem veren Şirketimiz, bilinçlendirme çalışmalarına başarıyla devam etmektedir. Pınar Et, iş sağlığı ve güvenliği risk analizi yaparak oluşabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici planlar hazırlamaya 2016 yılında da devam etmiş ve bu çalışmaları çalışanların iş birliği ile yürütmüştür. Ortam ölçümleri, periyodik kontroller, topraklama ve paratoner kontrolleri, eğitimler, risk analizleri gibi yükümlülüklerini aksatmadan yerine getiren Şirketimiz, birlikte çalıştığı taşeronları kontrol ederek yasal yükümlülükleri yerine getirmeyi sağlamaktadır.

TSE 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesine sahip olan Pınar Et, iş kazalarının önlenmesi veya azaltılması için işyerlerindeki güvensiz durumları ve güvensiz hareketleri ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi, ayrıca çalışma koşullarını sık sık gözden geçirmeyi ve aksayan konularda tedbirlere başvurmayı, bu tedbirler için kaynak sağlamayı ve değişen şartlara göre politikayı gözden geçirmeyi temel çalışma ilkeleri olarak belirlemiştir. Şirketimiz, 2016 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul toplantılarını çalışanların görüşlerini alarak, aksatmadan, geliştirerek sürdürmeye devam etmiştir. Şirketimiz, kurumsal yapısından dolayı taşeron ve tedarikçilerin güvenliğini düşünerek çalışacağı firmaların yasal uygunluğunu kontrol etmiştir. Pınar Et çalışanlarının güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışması için hedefi "Sıfır Kaza" felsefesidir. Değişen mevzuatlar ile ilgili çalıştığı firmaları bilgilendiren Şirketimiz, 2016 yılı için İSG hedefi olarak kaza sıklık oranı (KSO) ve kaza ağırlık oranlarının (KAO) %10 azaltılması hedefini ortaya koymuş, KSO %10,64, KAO ise %11,79 oranında azalmıştır. 2017 yılı için ise çalışanlarının güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışması için "sıfır iş kazası" hedefini belirlemiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR SU

Şirketimizin Madran Tesis'i'nde tır şoförlerinin (nakliyeciler) tırın üstüne çıkıp brandaları örtmeye çalıştıklarında bir sorunla karşılaşmamaları için; tır boyunda tırın önüne ve arkasına gelecek şekilde direkler çakılarak teleferik şeklinde çelik halat çekilmiş ve paraşüt gömleklili bir mekanizmaya bağlanarak koruma sağlanması planlanmıştır. 2016 yılında planlanan projenin 2017 yılında tamamlanması hedeflenmektedir.

YBP

Topluluğumuz şirketlerimizden YBP'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında 2016 yılında hayata geçirdiği başlıca projeler aşağıdaki gibidir:

- Topluluğumuz şirketlerimizden YBP nin dört bölge deposunda (Asya, Avrupa, Trakya ve İzmir) acil durum eğitimleri verilmiş ve bina tahliye - yangın söndürme tatbikatı yapılmıştır.
- 7 bölge müdürlüğü ve 1 satış ofisinde (Ankara, Antalya, Asya, Avrupa, Bursa, İzmir, Trakya ve Ankara satış ofisi) toplamda 33 İş Sağlığı ve Güvenliği kurul toplantısı yapılmıştır.
- 2016 yılında YBP ve Alt iş veren çalışanlarına toplamda; 3.784 saat iş sağlığı ve güvenliği, 162 saat ergonomi, 16 saat iş kazası sonrası eğitimi, 24 saat işbaşı eğitimi ve 120 saat ilk yardım eğitimi verilmiştir.
- İlk yardım eğitim sertifikası geçerlilik süresi dolan 9 çalışana eğitim verilerek sertifikaları güncellenmiştir. Bunun yanı sıra, 3 çalışana temel ilk yardım eğitimi aldırılmıştır.
- Yeni işe alımlarda çalışana İş Sağlığı ve Güvenliği işe giriş eğitimi verilmesi amacıyla işyerleri risk değerlendirmesi dikkate alınarak eğitim broşürü hazırlanmıştır.
- Çalışan temsilcilerine ve işveren vekillerine görev ve sorumlulukları konusunda özel eğitimler verilmiştir.
- Çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında yapılan değişiklikler konusunda bilgilendirilmiştir.
- İşe yeni alımda ve iş süresinde çalışanlara yapılacak tetkikler ve periyodu İşyeri Hekimleri ile yapılan ortak çalışma ile karara bağlanmıştır.
- Depo içerisindeki kör noktalara tümsek ayna konulmuştur.
- Gıda ile teması olan çalışanlardan hijyen eğitimi eksik olanlara hijyen eğitimi verilmiştir.
- Özel politika gerektiren çalışanlara acil durumlarda yardımcı olması için çalışma arkadaşlarından yardımcı tayin edilmiştir.
- İşyerlerimizdeki ilk yardım çantalarının sayıları ve içeriğinin yeterliliği işyeri hekimlerimizce denetlenerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır.
- Ankara ve İzmir bölge binalarında acil kaçış yollarının aydınlatılması yapılmıştır.
- İzmir bölge bina içi yangın dolapları değiştirilerek yenilenmiştir.
- İzmir Bölge binası yangın alarm sistemi devreye alınmıştır.
- Antalya ve Bursa Bölge Müdürlüklerindeki kamelyalar kışın çalışanların soğuktan korunması için branda ile kapatılmıştır.

DYO BOYA

Dyo Boya İSG kapsamında 2016 yılında iş kazalarının azaltılması için çalışanlara iş sağlığı eğitimleri vermiş, çalışanlar arasında kazaların sebepleri ve korunma yöntemleri hakkında sözlü ve görsel eğitimler düzenlenmiştir. Meydana gelen iş kazalarından sonra iş kazası risk analizleri yapılmış, kazaya uğrayan çalışana işe dönüş sonrasında iş kazası eğitimleri verilerek kazanın sebepleri ve korunma yolları hakkında bilgi verilmiştir. İş kazası risk analizinde çalışma ortamından kaynaklı kazalarda kazanın tekrar edilmemesi için gerekli çalışmalar belirtilmiş ve hayata geçirilmiştir. Risk puanı düşürülerek çalışma ortamı daha güvenli hale getirilmeye çalışılmış, işyerinde ergonominin sağlanması ve verimliliğin artırılması için üretimde kullanılan tanklara paketli kimyasallar için vakumlu taşıma aracı uygulaması denenmiş ve etkinliği görüldükten sonra çeşitli alanlarda yaygınlaştırılmıştır. Ramak kala olayların önlenmesi için fabrikanın çeşitli yerlerine ramak kala kutuları yerleştirilmiş, düzenli olarak bu kutulara atılarak bildirilen ramak kala olaylar incelenmiş ve iş kazası olmadan önlem alınmıştır. Şirketimizin iş kazası hedefi "sıfır iş kazası"dır.

Tehlikeli kimyasallar ile çalışan çalışanlarımızın çalışma ortamında iş hijyeni ölçüm ve kontrolleri yapılmış, ölçüm sonuçlarına göre ek önlemler alınarak uygun çalışma şartları ve tertip düzen sağlanmıştır. Havalandırma sistemlerindeki iyileştirmeler ile üretim alanında daha sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmıştır. Büyük endüstriyel kazaların önlenmesi amacıyla Seveso II Yönetmeliği uyarınca gerekli bildirimler Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na yapılmıştır. Bu bildirimler akabinde Seveso ve İş Ekipmanları Yönetmeliğine uygun olarak ilgili ölçümler, kontroller ve gerekli düzenlemeler ile ilgili çalışmaların 2017 yılında başlaması hedeflenmektedir. ATEX ve EX ekipmanlarının uygunluk kontrolleri yapılacak olup, çalışanlara gerekli eğitimler verilecektir. Belirli riskli ekipmanların kontrollerinin planlanan program doğrultusunda yapılması hedeflenmektedir.

Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan İlk Yardım Yönetmeliği kapsamında, 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 soğukkanlılıkla müdahale etmeyi öğrenmesi amaçlanmaktadır.

Çalışanların iş kollarındaki teknik yeterliliklerini geliştirmek amacıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Kimyasalların Güvenli Kullanımı Eğitimi, Yangın Söndürme Eğitimi gibi eğitimler düzenlenmektedir. Ayrıca, 4857 Sayılı İş Kanunu'na dayanılarak hazırlanan "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ" kapsamında ilgili mesleki eğitimler verilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

VİKİNG KAĞIT

Şirketimizin kampüsündeki iş makinesi kaynaklı yangın risklerinin önüne geçmek için mazotlu forkliftlerden elektrikli forkliftlere geçilmiş ve mevzuata uygun şekilde "Akü Şarj alanı" yapılmıştır. Drive-in Raf sistemi kontrol edilmenin yanı sıra kullanıma uygun olmayan hasarlı malzemeler TS EN 15635 standardı doğrultusunda giderilmiş ve raf sistemi kullanıma uygun hale getirilmiştir. Şirketimiz bünyesinde hazırlanan iş kazaları ve ramak kala olaylar için araştırma raporları düzenlenmiş, bölüm yetkilileri ile bu raporlar paylaşılmış, çalışan personele de yaşanan iş kazalarının detayları ve önleme prensipleri konusunda bilgilendirme eğitim toplantıları düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra, çalışanlara iş kazası rapor dönüşü "Uygulamalı Kazazede Eğitimleri" verilmiştir.

ALTIN YUNUS

2016 yılında sıfır kaza hedefiyle yola çıkan Topluluğumuz şirketlerinden Altın Yunus'ta bir tane kaza yaşanmıştır. Şirketimiz bünyesinde iş sağlığı ve güvenliğinin tam anlamıyla sağlanması için kaçak akım röleleri takılmış, problemler değiştirilmiş, elektrik ekipmanlarının uygunlukları sağlanmıştır. Kişisel koruyucu donanımların kullanımının alışkanlık haline getirilmesinin yanı sıra uyarı levhaları her yere asılmıştır.

Çalışma talimatları çalışanlara imza karşılığı dağıtılmış, risk değerlendirmesindeki risklerin büyük kısmı bertaraf edilmiştir. Elektrik ve iş ekipmanlarının periyodik kontrolleri yapılmış, tehlike tespit formları ve ramak kala raporları kullanılır hale getirilmiştir.

Çalışanlara İSG çalışan memnuniyet anketi yapılmış, bertaraf edilemeyen risklerden bütün kurul üyeleri haberdar edilmiştir. Acil eylem planının yenilenmiş, yangın tatbikatı yapılmıştır. Çalışan başına ortalama 12 saat eğitim verilmiştir.

Paydaş Görüşü



YEŞİM KOÇYİĞİT

Pazarlama Hizmetleri Müdürü

Ne zamandan beri Pınar'da çalışıyorsunuz?

2005 yılından beri Pınar'da çalışıyorum.

Pınar çalışanı olmakla ilgili görüşleriniz neler?

Bir İzmir'li ve Pınar markasına gönülden bağlı biri olarak, Pınar'da çalışmayı çok seviyorum. "Bu topraklardan çıkmış" az sayıdaki markalarımızdan olan Pınar'da çalışmak kıymetli. Bir klişe olmasından korkarak; değerini bilelim ve daha iyi yerlere taşıyalım istiyorum.

Pınar pazarlama ve kurumsal sorumluluk çalışmalarını nasıl buluyorsunuz?

Ürünlerimiz tüketicilerimiz tarafından "en kaliteli" ve "en güvenilir" ürün bulunuyor. Pazarlama olarak tüketicimizin kalbine dokunan ve güçlü duygusal bağ kuran işlere imza attık. Bir çok iletişimimiz arşivlerde kült olan işler arasına girdi.

Pınar Çocuk Resim Yarışması ve Tiyatrosu Hakkında Görüşleriniz?

35 yıldır düzenlenen ve dört milyondan fazla katılımcısı olan Pınar Çocuk Resim Yarışması genç beyinlerle ve yeteneklerle Pınar'ı yan yana getiren uzun soluklu etkinliklerden bir tanesi. Ayrıca yarışma çocukların duygu ve düşüncelerini aktarabilecekleri uluslararası nitelikte önemli bir platform olma özelliği de taşımakta. 29 yıldır üç milyondan fazla çocuğa ücretsiz olarak ulaşan Pınar Çocuk Tiyatrosu ise miniklere tiyatro sevgisini aşılamayı ve her oyunda çocukların kültürel ve kişisel gelişimine katkıda bulunmayı hedeflemekte. Bu kapsamda yapılan çalışmalar son derece değerli ayrıca markamızın değerleri ve kurumsal duruşumuzla son derece uyumlu.

Bu platformların önümüzdeki yıllarda bilinirliğinin artarak daha fazla kişiye ulaşması markamızın tüketicimizle sıcak bir şekilde buluşmasına aracılık edecektir.

Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı



Çevreye İyi Bakmak

Çevre Yönetimi

Yaşar Topluluğu olarak, içinde bulunduğumuz sektörlerde, endüstrinin çevre ile uyumlu bir şekilde gelişimini sağlayacak her türlü ilerlemeyi takip etmekteyiz. İnsanlığın su, temel gıda, temizlik ve enerji ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik üretim gerçekleştiren Topluluğumuz, bu temel ihtiyaçların karşılanması için çevrenin korunmasının ne denli kritik bir konu olduğunun farkındadır.

Çevrenin topyekün korunması için ana bir yönetim yaklaşımı ve politikasının varlığı, Topluluğumuz için samimiyetin de ötesinde bir varoluş sorunudur. Su kaynaklarının korunması "su"yu ve suda yaşayan türlerin varlığını; karasal yaşamın korunması karada yaşayan türlerin varlığını, iklim eyleminin desteklenmesi topyekün tüm doğal çeşitlilik ve güzelliğimizi desteklemek anlamına gelmektedir. Bu çerçevede üretim alanlarımızda sıfır atık politikası hedeflenmiş ve bunun sağlanması yönünde çok önemli seviyelere gelinmiştir.

Geçtiğimiz yıldan başlayarak, dünyanın küresel hedefleri ile uyumluluğumuz yeniden gözden geçirilmiştir. Bu samimi yaklaşımın aktif ve müdahale edilebilir bir çevre yönetimine çevrilebilmesi için Endüstri 4.0'ın sağladığı yeni olanaklardan yararlanılması hedeflenmiştir. Astron ile birlikte Topluluğumuzun tüm şirketlerinin, eşzamanlı (günlük) takip edilebilen, daha bütünlüklü bir çevre yönetiminin altyapısının oluşturulması çalışmalarına hız kazandırılmıştır.

Topluluğumuz, uluslararası platformlardaki sürdürülebilirlik çalışmalarını yakından takip ederek yatırım kararlarından üretim süreçlerine, dağıtımdan nihai tüketime kadar her aşamada çevresel etkileri azaltmayı, iş süreçlerini iyileştirmeyi ve kaynakları verimli bir şekilde kullanmayı esas alan sürdürülebilirlik yaklaşımı benimsemiştir.

Çevresel etkimizi etkin bir şekilde yönetmek hedefi doğrultusunda geliştirdiğimiz araçlar; çevre ve biyoçeşitliliğin korunmasına, sorumlu kaynak kullanımına, çevre dostu iş süreçlerinin geliştirilmesine, yatırım programlarının çevresel etki değerlendirmelerine göre yapılması ilkesine dayanmaktadır. Bu kapsamda karbon emisyonlarının yanı sıra toksik ve kimyasal kullanımının azaltılmasına, su yönetiminin etkinleştirilmesine, atık su miktarının düşürülmesine ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalarımız 2016 yılında da başarıyla devam etmiştir. Yatırım kararlarımız kapsamında ilgili bölgenin flora ve faunası dikkate alınarak iş süreçlerinde çevresel etki değerlendirmeleri gerçekleştirilmektedir.

Paydaş diyaloguna her dönem büyük önem veren Yaşar Topluluğu, paydaşlarının dikkatine sunduğu çevre yönetim politikalarını uluslararası standartların yanı sıra BM KİS ve CDP (Carbon Disclosure Project) gibi çeşitli inisiyatiflerin iyi uygulama örneklerini ve değerlendirmelerini referans alarak hayata geçirmektedir. Topluluğumuzun odaklandığı faaliyet alanlarındaki bilimsel ve teknolojik gelişmeler, çevre yönetim politikamız açısından sürekli gelişim olanakları sunmaktadır. Çevre yönetimi araçlarımızın sistem güvenliği, bu alanda temel metodoloji olarak kabul edilen ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ile sürdürülebilir kılınmaktadır. Çevre konusunda verdiğimiz eğitimler ise çevre yönetimi performansımızı artırmada etkili olmakta, başta çalışanlarımız olmak üzere tedarikçilerimize ve bayilerimize verdiğimiz eğitimler farkındalığı artırmakta ve çevre koruma yöntemlerinin çeşitlendirilmesini sağlamaktadır.

Çevresel Hedeflerimiz

Topluluğumuzun sürdürülebilirlik yaklaşımı kapsamında belirlediğimiz "su yönetimi", "enerji ve iklim değişikliği" ve "atık yönetimi" çevresel sürdürülebilirlik alanındaki temel önceliklerimiz konumundadır. Küresel iklim değişikliğiyle mücadeleye aktif bir biçimde katkı sunan Topluluğumuz, 2014 yılından bu yana Topluluk şirketlerine bağlı verilerin tek sistemde toplanarak anlık olarak takip edilmesine olanak tanıyan sera gazı envanter yönetim sistemi çalışmalarını 2016 yılında da başarıyla sürdürmüştür. Topluluğumuz, küresel platformlardaki gelişmeleri yakından takip ederek bu alandaki çalışmalarını önümüzdeki dönemde de kararlılıkla sürdürmeyi hedeflemektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Komitemizin koordinasyonunda 2013 yılından bu yana sürdürülen su ayak izi çalışmaları ise su kullanımı ve atık su alanlarında önemli kazanımlar sağlamıştır.

Risk değerlendirmeleri tamamlanan tesislerde riskler ve iyileştirme alanları belirlenmiş, tasarruf için atık suların değerlendirilebileceği noktalar ve birim ton üretim başına su kullanımının azaltılması konusunda çalışmalar devam etmiştir. Etkin kaynak kullanımı hedefi doğrultusunda ambalaj kullanımında maksimum geri kazanıma odaklanan Topluluğumuz, üretim ve tüketim sonrasında daha az atık üretilen çevreye zarar vermeyecek materyalin kullanımı için tasarım aşamasından başlayan bir süreç izlemeye başlamıştır. Topluluğumuzun değer zincirinin tamamında geri dönüşümün artırılmasına ve daha az atık üretilmesine yönelik çalışmalarımız ise kesintisiz olarak devam etmektedir.

Su Yönetimi

Yaşar Topluluğunun çevresel hedefleri, su havzalarının korunması, genel olarak iklim eylemine destek verecek verimli enerji kullanımının geliştirilmesi, karada ve suda yaşamı tehdit etmeyecek şekilde sıfır atık ile üretimin sağlanması konularına odaklanmıştır.

Topluluk olarak, dünyadaki tüm türlerin ve insanlığın sürdürülebilir geleceğinin, suyun korunmasında olduğunun bilincindeyiz. Önümüzdeki dönemde suyun ve doğanın döngüsel özelliği sayesinde sınırsız olduğunu düşünen anlayış ile hemen her platformda daha aktif olarak mücadele etmemiz gerektiğini düşünmekteyiz. Yerel ve küresel ölçekte su konusundaki politikaları ve etkinlikleri daha aktif olarak takip ederek, bunların gelişimine ve yaygınlaştırılmasına destek vermeyi hedeflemekteyiz.

Küresel iklim değişikliği süreciyle beraber özellikle tatlı su kaynakları üzerindeki baskı her geçen gün artmaya başlamıştır. Varoluşun birincil kaynaklarından olan su kaynaklarının %1'inden daha azının insan kullanımına uygun olması etkin su kullanım stratejilerini zorunlu hale getirmiştir. Su kaynakları açısından zengin olmayan ülkemiz değerlendirildiğinde; kişi ve birim üretim başına düşen su tüketiminin azaltılması ve kullanılabilir su miktarının artırılması ihtiyacı acil bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Etkin kaynak kullanım stratejileri ışığında faaliyetlerine yön veren Topluluğumuz, 2014 yılından bu yana şirketlerimizin farklı bölgelerdeki tesislerinde su ayak izi ve su verimlilik çalışmaları yürütmüştür. Topluluğumuz, CDP (Carbon Disclosure Project) Karbon ve Su Şeffaflık Programı Çalışmaları'na gönüllü destek sağlamaya 2016'da da devam etmiştir.

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR SÜT

- Topluluğumuz şirketlerimizden Pinar Süt, 2003 yılından beri TSE EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemini başarıyla uygulamakta ve doğal kaynaklardan olan suyun kullanımını en aza indirecek yöntemleri geliştirmektedir. Bu çalışmaların yanında 2014 yılında başlatılan "Su ayak izi" ölçümüne yönelik faaliyetler 2016 yılında da gerçekleştirilmiştir. Nehir ve yeraltı su tüketimini gösteren "Mavi Su Ayak İzi" ve artma tesislerimizin çıkışındaki suyun kimyasal kriterlerine göre değerlendirilen "Gri Su Ayak İzi" hesaplanmış ve değişimleri takip edilmektedir.
- 2016 yılında tüm çalışanlara verilen "Sürdürülebilirlik Eğitimlerinde" su tasarrufunun önemi anlatılmıştır. "Akıp giden su geleceğimize. Geleceğimizin elinden tutalım." sloganıyla çalışanlarımızın su tüketimine karşı duyarlıklarının artırılması hedeflenmiştir.
- Proses hatlarındaki soğutma sularının geri dönüşümleri sağlanmış ve suyun tekrar kullanımıyla, tüketimlerin azaltılması hedeflenmiştir. Buhar etüd çalışması yapılarak buhar kondens sularının geri kazanımıyla atılan su miktarının azaltılması hedeflenmiştir.
- Ters ozmoz sistemi kapasitesi artırılarak, buhar kazanlarındaki atık su miktarı düşürülmüştür. Kullanılabilir atık suyun toplanarak, bahçe sulama için kullanılması planlanmıştır.
- Fabrika bahçe sulama sisteminin otomatik spreyleme sprinkler sistemi kurulması sayesinde su tasarrufu planlanmıştır.
- Dünyanın doğal kaynaklarının korunmasına odaklanan bir sivil toplum kuruluşu olan CDP'nin (Carbon Disclosure Project-Karbon Saydamlık Projesi), su kaynakları konusunda, özel sektörü harekete geçirmeyi amaçladığı programa, 2015 yılından itibaren, Pinar Süt gönüllü olarak katılım sağlamaktadır. 2016 yılında 19 şirketin yanıt verdiği CDP Su Programında, Pinar Süt "CDP Türkiye Su Liderleri" olarak ödüllendirilen 3 şirketten birisi ve aynı zamanda gıda/süt sektöründeki tek lider firma olmuştur.

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR ET

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayan Yaşar Holding'in bir kuruluşu olarak Pinar Et, insana ve çevreye değer vermeyi, doğal kaynakları verimli kullanmayı ve çevre kirliliğini azaltmaya yönelik faaliyetlerde bulunmayı ve Çevre Yönetim Sistemi standartlarının gerekliliklerine uyarak hedefler oluşturmayı temel öncelik olarak görmektedir.

Pinar Et'in Kemalpaşa OSB'si içinde yer alan tesislerinde OSB'nin kuralları çerçevesinde DSİ ruhsatlı yeraltı suları; İşikkent Tesis'i'nde ise şebeke suyu kullanılmaktadır. Yeraltı suyu kuyuları koruma alanı içerisinde yer almamaktadır. Gediz Havzası içerisinde endüstriyel alanlar havzanın toplam alanının %10'luk payı içerisinde yer almaktadır.

Pinar Et, 2016 yılında bir önceki yıla göre ton ürün başına yaklaşık %6 su tasarrufuna imza atmış, 2017 yılında su tüketiminin üretim miktarına bağlı olarak bir önceki yıla göre azaltma hedefini %10 olarak belirlemiştir.

Pinar Et Yıllar Bazında Su Tüketimi

	2014	2015	2016
m ³ su / ton ürün	18,34	17,26	16,17
m ³	839.425	732.564	691.752

Su ayak izi çalışmaları kapsamında, su sayaçlarının bilgisayar destekli izleme ve takip edilmesine yönelik proje çalışmalarına başlanmıştır. 2017 yılında CDP Su Programı'na başvuru yapılacak olup, 2016 yılı verileri, doğrulayıcı firma tarafından doğrulanarak programa gönüllü olarak katılım sağlanacaktır.

Pinar Et, 2016 yılında kullandığı suyun 12.026 tonunu tekrar kullanmaktadır. Bu miktar paketleme makinası kalıp soğutma suyu ile kazan besi suyu filtrasyonunda tüketilen suyun toplamıdır. Tekrar kullanılan suyun miktarı, toplam tüketilen su miktarı içerisinde %1,85'dir. 2017 yılı çevre hedefleri içerisinde bu değer artırılması çalışmalarına başlanmıştır.

Su Yönetimi

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR SU

Pinar Su, doğadan saf ve doğal olarak elde ettiği kaynak sularını yine aynı titizlikle hiçbir işlem yapmadan en doğal hali ile şişeleyip tüketicilerine sunmaktadır. Şirketimizin etkin su tüketim hedefi doğrultusunda üretim tesislerinde hayata geçirdiği politikalar şu şekildedir:

Bursa Tesisi

Tesis kaynak suyu girişlerine emniyet ventilleri (max 5 bar) takılmış, böylece isale hattında basınç kaynaklı su kaçaklarına karşı önlem alınmıştır. 2016 yılı verilerine göre tesiste proses amaçlı 15.376 ton DKS kullanılmıştır. Bu miktar, birim üretim için %14,98 oranında kaynak suyuna karşılık gelmektedir.

Isparta Tesisi

Su kaynakları konusunda bölgedeki kaynaklar ve kiralama takip edilmiş, böylece mevcut kaynaklarda geçen yıllara göre debi anlamında herhangi bir azalma görülmemiştir. İsale hattının 8 km'sinin yenilenmemiş olan son 4 km'lik kısmı da yenilenmiş ve tamamen füzyon kaynaklı bir isale hattı olmuştur. Bu da olası kaçaklara karşı hattı daha dayanıklı bir düzeye taşımıştır.

Sadece kaynak suyu kullanımının geçerli olduğu tesisimizde 3 lt/sn kiralama yapılmıştır. Üretilen fonksiyonel ürünlere göre bu kiralama miktarı yeterli olmuş, tüm tesisleri kapsayan stratejik planlar doğrultusunda aynı kaynaktan daha fazla debi kiralama ya da yakın başka kaynakların devreye alınması konusunda kaynaklar düzenli olarak takip edilmiştir.

Sakarya ve Aydın Tesisi

Lavabolara sensörlü musluklar takılarak suyun gereksiz kullanımı azaltılmış, tesisteki pc üretimi durduğundan ve pet tarafındaki iki hatta rinser çalkalama olmadığından proses atık suyu %10 oranında azalmıştır. Sakarya Tesisi'nde pet hatları kombi sistem ile değiştirilerek şişirme sonrası şişelerin rinser çalkalama işlemi ortadan kalkmıştır. Aydın Tesisi'nde ise soğutma suyu, kazan suyu, temizlik ve bahçe sulama amacıyla yeraltı suyu kullanılmaktadır.

ÇAMLI YEM

Topluluğumuz şirketlerinden Çamlı Yem, 2016 yılında 3.037.125 m³ yüzey suyu, 1.947.723 m³ yer altı suyu çekimi gerçekleştirmiştir. Geri dönüştürülen veya yeniden kullanılan su bulunmamaktadır. Çekimden belirgin ölçüde etkilenen kaynak yoktur.

DYO BOYA

Dyo Boya, etkin doğal kaynak kullanım stratejisi doğrultusunda bütüncül bir su yönetim politikası belirlemiştir. Çalışanlarımız arasında bilinçli su tüketimine yönelik eğitimler düzenleyen Şirketimiz, atık su yönetimi alanındaki referans projelerle ön plana çıkmaktadır. Yağmur sularında oluşabilecek herhangi bir kontaminasyona karşı yağmur çıkış rögarlarına stopper yerleştiren Şirketimiz, tüm kanallarda iki saat aralıkla kirlilik denetimi gerçekleştirmekte ve kayıt tutmaktadır. Herhangi bir kirlilik tespit edildiğinde kanal çıkışları kapatılarak yağmur kanallarındaki tüm sular arıtma tesisine transfer edilmektedir.

Şirketimizin su yönetimi hedefleri, Mavi Ayak İzi'nin %10-25, Gri Ayak İzi'nin %10-15 azaltımı şeklindedir.

VİKİNG KAĞIT

Topluluğumuz şirketlerinden Viking Kağıt'ın orta vadedeki en büyük hedefi suya olan bağımlılığın azaltılmasıdır. Şirketimiz, faaliyetlerinin su kıtlığının muhtemel sonuçlarından en az seviyede etkilenmesi için sistematik çalışmalar yürütmektedir.

Şirketimizin ton kağıt başına taze su tüketimi bir önceki yıla göre %5,5 azalma göstermiştir.

Viking Kağıt'ın 2016 yılında yer altından çekilen taze su miktarı 1.080.000 m³ olmuş, proste kullanılan taze suların iç operasyonlarla (elyaf ve su geri kazanım ekipmanları) tekrar tekrar kullanımı sağlanmıştır.

ALTIN YUNUS

Topluluğumuzun konaklama hizmetleri alanında faaliyet gösteren kuruluşu Altın Yunus, "ölçmediğin bir şeyi kontrol edemezsin, kontrol etmediğin bir şeye hükmedemezsin" ilkesi ışığında etkin su tüketim politikaları hayata geçirmiştir. Günlük bazda su tüketimini izleyen Şirketimiz, potansiyel su kaçaklarının ve aşırı tüketimin önüne geçmektedir. Satın almalarda verimli su kullanımına yönelik cihazları tercih eden Şirketimiz, otel bünyesindeki biyolojik atık su arıtma tesisi sayesinde atık suyunu arıtıp bahçe ve orman sulamasında yeniden kullanmaktadır.

Altın Yunus Otel'in su tasarrufu konusundaki çalışmaları 2016 yılında "Yeşil Yıldız" denetimlerinde takdir toplamış ve bu konulardan tam puan almıştır.

Enerji ve İklim Değişikliği

Yaşar Topluluğu olarak enerjinin verimli kullanımını kolaylaştıracak her türlü teknolojik gelişmeyi yakından takip etmekte ve bu alanda güvenilir çözümleri kendi iş süreçlerimize planlı bir şekilde aktarmaya yönelik çalışmalara öncelikli olarak önem vermekteyiz.

İnsanlığın artan ihtiyaçlarını rasyonel bir anlayış ile karşılamayı hedefleyen üretim ve hizmet süreçlerinden doğan karbon ayak izinin en önemli bileşenlerinin başında bu üretim sırasında kullanılan enerji yer almaktadır. Enerjinin tasarrufundan önce verimli kullanımına odaklanan üretim anlayışımız kimi durumlarda görece olarak sayısal artış içerebilse de geçmiş yıllar ile karşılaştırıldığında daha etkin bir kullanıma sahip olduğumuzu gözlemlemekteyiz.

Enerji kullanımının olumsuz etkisinin, daha az enerji kullanarak değil ancak daha temiz enerji kullanarak azaltılabileceğine de dikkat çekmekteyiz. Bu nedenle, ulusal enerji politikamızda yenilenebilir ve temiz enerjinin üretilmesi konusundaki politikaları memnuniyetle izlemekte ve aktif olarak desteklemekteyiz.

Dünyanın daha yaşanabilir ve sürdürülebilir bir yer olması için yenilenebilir ve temiz enerji yatırımlarının hem yerel hem de küresel ölçekte desteklenmesi ve üretiminin özendirilmesi gerekmektedir.

İklim değişikliği, günümüzde ortak hedefler doğrultusunda küresel mücadele gerektiren bir konu haline gelmiştir. Sürecin insan yaşamı ve ekonomi üzerindeki etkileri, şirketlerin yeni iş modelleri geliştirmesinin yanı sıra düşük karbon ekonomisine geçişi beraberinde getirmiştir.

Topluluğumuz, küresel iklim değişikliğinin faaliyet gösterdiğimiz alanlardaki olası etkilerini risk ve fırsat temelinde değerlendirmekte ve sürdürülebilirlik odaklı bir kurumsal gelişim çizgisi benimsemektedir.

9 şirketi için kurumsal bazda karbon ayak izi hesaplamalarını gerçekleştiren Topluluğumuz, hayata geçirdiği Sera Gazı Azaltım Projesi ile 2020 yılına kadar birim ton üretim başına ortalama karbon ayak izini %15 oranında azaltma hedefini 2012 yılında açıklamıştır. 2016 itibarıyla karbon ayak izimizde %8,93 oranında azaltım sağlanmıştır.

Topluluğumuz karbon emisyonu çalışmalarında ulusal ve uluslararası kriter ve standartları kullanmaktadır. ISO 50001 ve ISO 14064-1 sistem standartları çalışmalarımızda rehber olmaktadır. Raporlama çalışmalarımızda ise ISO 14064-1 "Sera Gazı Emisyonlarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Rapor Edilmesine Dair Kılavuz ve Özellikler" kullanılmaktadır. Şirketlerimize ait verilerin tek sistemde toplanarak anlık olarak takip edilmesine olanak tanıyan sera gazı envanter yönetim sisteminin kullanımına 2016 yılında da devam edilmiştir.

Topluluğumuz, iklim değişikliği ve enerji konularında tüm şirketlerimize yönelik ortak hedefler belirlerken, faaliyet gösterdiğimiz coğrafyaların özgün koşullarını da dikkate almaktadır. Topluluğumuz şirketlerinin tümünde enerji tüketimlerinin azaltılması ve iş ünitelerinde verimlilik artışı sağlamak üzere projeler geliştirilmeye 2016'da da devam edilmiştir.

Topluluğumuz bünyesindeki şirketlerimiz iş süreçlerinde "yeşil lojistik" kavramını ön plana çıkararak kaynak verimliliği ve optimizasyonu alanlarında önemli ilerlemeler sağlamıştır.

Yakıt tasarrufu hedefi doğrultusunda rota optimizasyonu modeli ile yurt genelinde şehirlerarası kara nakliye operasyonlarında önemli verimlilik artışları yakalayan Topluluğumuz, daha az mesafe ile daha fazla taşıma hacmine dayalı model ile çevresel sürdürülebilirliğe önemli katkılar sağlamıştır.

Toplam Enerji Tüketimi (gigajoule)

Birincil Enerji Kaynağına Göre	2014	2015	2016
Doğrudan Enerji Tüketimi (gigajoule)	2.142.514	1.812.181	2.273.265
Dolaylı Enerji Tüketimi (gigajoule)	328.385	385.484	408.938

2016 itibarıyla karbon ayak izimizde %8,93 azaltım gerçekleştirilmiştir.

Yaşar Topluluğu şirketlerinde yenilenemeyen enerji kaynakları; elektrik, doğal gaz, LPG, LNG, kömür ve araç yakıtlarından oluşmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynağı kullanımı şimdilik yoktur. Tüm şirketlerde enerji tüketimi, elektrik tüketimi, ısıtma tüketimi ve buhar tüketimi ayrı ayrı olarak hesaplanmamakla birlikte, karbon ayak izi hesaplama çalışmaları tüm bu enerji tüketimlerini kapsayacak şekilde uygulanmaktadır. Yaşar Topluluğu şirketlerinden Desa Enerji, elektrik üretim şirketi olduğundan bu şirketin ürünü elektriktir ve satılmaktadır. Desa Enerji aynı zamanda buhar üretmektedir ve Topluluk şirketlerine satış yapmaktadır. Yukarıda kaynakları belirtilen enerji tüketimleri GJ'ye çevrilerek Doğrudan ve Dolaylı Enerji Tüketimleri olarak raporlanmaktadır. Tüm enerji türlerinin tüketim miktarları enerji birim çevirme faktörleri yardımıyla GJ'ye dönüştürülmektedir.

Sera Gazı Emisyonları

kg. CO ₂ /yıl	2014	2015	2016
Kapsam 1	145.045.791	155.459.916	155.588.764
Kapsam 2	104.187.482	107.313.700	109.354.773

Doğrudan ve Dolaylı Enerji Sera Gazı Emisyonları, ISO 14064 Bölüm 1'e göre hesaplanmıştır. Hesaplamalara ISO 14064'te geçen sera gazları (CO₂, CH₄, N₂O, HFC'ler, PFC'ler, SF₆) dahil edilmiş olup, biyojenik emisyon yoktur. Hesaplamalarda temel yıl (baz yıl) seçimi her bir şirket için farklılık göstermekle beraber, 2010 veya 2011 olarak seçilmiştir. Baz yıl seçimleri işletmelerin ideal düzenlerine yakın şartlarda çalıştıkları yıllar olarak seçilmiştir. Emisyon faktörleri ise yurt içi kamu kurumlarının yıllık raporlarından (TEİAŞ gibi) veya IPCC veya UNFCCC gibi uluslararası kuruluşların yıllık ülke raporlarından alınmıştır. Emisyonlar için tercih edilen konsolidasyon yaklaşımı idari kontrol yaklaşımıdır.

Atık Yönetimi

Dünyada üretim felsefesinin "birinin atığı diğerinin girdisidir" anlayışının yaygınlaşması memnuniyet verici bir gelişmedir. Bugün tüm üretim işletmelerimizde hiçbir unsura atık gözüyle bakmayan bir felsefe ile çalışmaktayız. Yaşar Topluluğunun atık yönetimi anlayışının temelinde "hiçbir çıktının atık olmadığı" yaklaşımı yatmaktadır.

Bu nedenle, Yaşar Topluluğu olarak üretim süreçlerimizde ortaya çıkan atıkların yalnızca bertarafı değil aynı zamanda yeniden kullanımı için yollar aranmaktadır. Bu anlayışın yalnızca üretim ile sınırlı tutulmayarak, üretim sonrası ve tüketim hattında da geliştirilmesi amacı ile çalışmakta ve tüketicilerimizi de bu atık yönetiminin bir paydaşı olarak kabul etmekteyiz.

Bu amaçla samimi girişimler içinde bulunan Topluluğumuz aynı zamanda ÇEVKO Vakfı'nın kurucuları arasında da yer almaktadır. Altın Yunus tesislerimizde çevre anlayışımızı ve atık yönetimi politikamızı misafirlerimiz ile paylaşmakta, bizimle temas halinde olan her kişiye atık yönetiminin çevresel korumada önemini aktarmaktayız.

Kaynak verimliliği ve atık yönetimi, günümüzde doğal kaynakların etkin kullanımı açısından hayati önem taşımaktadır. Topluluğumuz, bu gerçekten hareketle tüm yaşam döngüsünde en az atık üretecek ve çevreye en az zararı verecek ambalaj malzemeleri kullanmayı, endüstriyel atıkların geri dönüşümü konusunda inovatif çalışmalar sürdürmeyi, tüm Şirketlerimiz genelinde atık yönetimi konusunda eğitimler vermeyi temel öncelikleri arasında görmektedir. Bunun yanı sıra, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından onaylanmış ve sözleşmeler çerçevesinde hazırlanarak Bakanlığa sunulan ambalaj atıkları yönetim planını izleyen lisanslı kuruluşlarla iş birliği içinde çalışmalara imza atmaktadır.

Yıllara Göre Geri Kazanım Miktarı (%)

AMBALAJ TÜRÜ	2014	2015	2016	2017*
Kağıt-Karton	44	48	52	54
Plastik	44	48	52	54
Cam	44	48	52	54
Metal	44	48	52	54
Ahşap	5	5	7	9

* Planlanan

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR SÜT

Topluluğumuz şirketlerinden Pınar Süt; çevresel sorumluluklarımız kapsamında atıklar ve yönetimini en önemli gündem maddelerinden biri olarak görmektedir. Atıkların tesis içinde toplanması, geçici depolanması ve lisanslı tesislere iletilmesinde çevre mevzuatı gereklerini dikkate alan Şirketimiz, hayata geçirdiği çevre boyut değerlendirmeleri aracılığıyla çevre etkilerini değerlendirmiş, gerekli noktalarda önleyici faaliyetler hayata geçirmiştir. Atıkların çevresel önemi ve yönetimi konusunda çevre görevlisi tarafından yıl içinde çalışan eğitimleri düzenleyen Şirketimiz, eğitim planında bu başlığa yer vermiş, atıklarla ilgili her yıl, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na geri bildirimlerde bulunmuştur.

Şirketimizin atıkların azaltımına dair hedefleri, 2016 yılında da ISO 14001 sistemi kapsamında takip edilmiş, Belediye tarafından alınan evsel atıklar haricindeki atıkların %100 ü geri kazanım tesislerine iletilmiştir. Ambalaj Atıkları Yönetmeliği'ne uygun olarak 2020 yılına kadar plastik, kağıt karton, metal ve cam gibi temel ambalaj malzemelerinin geri toplama yükümlülüklerinde yıllar bazında kademeli olarak %60 oranına ulaşılması hedeflenmektedir.

Eskişehir Fabrika Atıksu Arıtma Tesisinde 2016 yılı içerisinde revizyon gerçekleştiren Şirketimizde, mevcut aeratörler yerine difüzör sistemi kurarak arıtma tesisinin verimini artırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmiştir. Difüzör sistemi ile uygun havalandırma sağlanarak çamur geri devirleri ile bakteri faaliyeti sağlanmış, kullanılan kimyasal miktarda azalma gerçekleşmiştir. Arıtma çamurlarının susuzlaştırılması için eski filtre-pres yerine dekantör sistemi devreye alınmış, düzenli çamur alımları gerçekleştirilmeye başlanmıştır. İzmir Fabrikası atıksu arıtma tesisinde 2016 yılı içerisinde koku giderim sistemi devreye alınmıştır.

PINAR ET

Pınar Et, etkin kaynak kullanım stratejisi doğrultusunda Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından onaylanmış ve Türkiye'nin yetkilendirilmiş kuruluşlarından biri olan ÇEVKO Vakfı ile atık yönetimi konusunda sözleşme yapmıştır. Piyasaya sürülen Pınar Et ürün ambalajlarının yönetmelikte belirlenen oranlarda geri toplanması ve geri kazanımı/dönüşümü ÇEVKO Vakfı aracılığıyla gerçekleştirilmiş, imzalanan sözleşme gereği tüm ürünlerde "Yeşil Nokta" markası kullanılmaya başlanmıştır. Sanayi sorumluluğunu simgeleyen uluslararası bir model olan Yeşil Nokta işareti, o ambalajlı ürünü piyasaya süren ekonomik işletmenin ambalaj atıklarının geri kazanımı ile ilgili yasal yükümlülüklerini yerine getirdiğini göstermektedir.

Her 10 atık pil getiren çalışan adına 1 fidan dikmeye devam eden Şirketimiz, 2016 yılında toplanan atık piller sayesinde Orman ve Su İşleri Bölge Müdürlüğü aracılığıyla 100 adet fidan dikmiştir.

PINAR SU

ÇEVKO'nun kurucu üyesi olan Pınar Su, ambalaj atıklarının geri toplama ve dönüştürme yükümlülüğünü yetkilendirilmiş kuruluş olan ÇEVKO'ya devretmiştir. Şirketimizin üretim faaliyetlerinde kullandığı tüm ürünler, doğada tekrar dönüştürülebilir malzemelerden olup, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından belirlenen hedeflerle uyumlu geri kazanım miktarları belirlenmektedir.

Atık Yönetimi

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

DYO BOYA

Dyo Boya, atık yönetimini Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yayınlanan yönetmeliklere göre gerçekleştirmektedir. Her bir atık cinsi için bertaraf yöntemi ilgili yönetmeliklerde belirtilmektedir.

VİKİNG KAĞIT

Viking Kağıt, atık yönetimi politikasını atık oluşumunu azaltacak faaliyetlerde bulunma, atığın kaynağında ayrıştırılmasını sağlayacak sistem ve toplama düzeni oluşturma, geçici ara depolanması, taşınması işlemleri sırasında çevreye zarar verecek durumların oluşmasını önleme, uygun bertaraf/geri kazanım yöntemleri araştırma ve hayata geçirme hedefleri çerçevesinde tanımlamıştır.

ALTIN YUNUS

Tesisimiz uzman çevre danışman firmayla her sene sözleşme yenilemekte ve bu konuda danışmanlık hizmeti almaktadır. Tüm yeni yasal mevzuatlar takip edilmekte ve ona göre aksiyon alınmaktadır. Gerek danışman firma gerekse ilgili bakanlık yetkilileri tesis personeline eğitimler düzenlemektedir. Atık takip raporları güncel olarak tutulmakta ve gerekli beyanlar danışman firmanın çevre mühendisi aracılığı ile sağlanmaktadır. Atık yönetimi "Yeşil Yıldız" a layık görülmüş tesisimiz için öncelikli ve takip edilen bir konudur.

2016 yılı içerisinde toplam 98.050 m³ termal su denize tahliye edilmiştir. Tesis kullanım suyu atık su arıtma tesisinde yeniden kullanıma kazandırıldığı için tahliye edilmemektedir. Ters ozmoz cihazı %50 verimle çalıştığından toplamda 135.806 m³ su (ozmoz+termal) denize verilmektedir.

Tesisimizde tehlikeli atıklar isyerinde depolanmaktadır ve 2016 yılı için toplam tehlikeli atık miktarı yaklaşık 400 kg dir. Geri kazanım olarak atık su arıtma tesisinde bahçe sulamasına geri kazanılan su örnek verilebilir ve 2016 yılı için toplam 75.512 m³ su geri kazanılmıştır.

DESA ENERJİ

Topluluğumuz şirketlerimizden Desa Enerji, atıkları kaynağında ayrı toplayarak geri kazanıma göndermeyi hedeflemektedir.



Yaşar Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı

İş Ortaklarına İyi Bakmak

Tedarik Zinciri Yönetimi

Topluluğumuz, "ürün ve hizmetlerin yaşam döngüsü boyunca çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerinin yönetimi ve iyi yönetim uygulamalarının teşvik edilmesi" anlayışından hareketle tedarikçi politikamızı belirlemiş ve tedarikçi haritasında bulunan paydaşlarımızla bu politika kapsamında sağlam bağlar geliştirmiştir. Tedarik sürecini; belirlediğimiz ilkeler, objektif seçim kriterleri, tedarik sözleşmeleri, standart prosedürler ve araçları ile yönetmekteyiz. Söz konusu ilke ve prosedürler; insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları, hayvan refahı, çevre, ham madde tedariki ve sosyal etki gibi alanları tedarikçilerimizde değerlendirmek için giderek artan oranda kullanılmaktadır.

Bir değer zinciri olarak nitelendirdiğimiz faaliyetlerimiz kapsamında tedarikçilerimize yönelik sürekli eğitim faaliyetleri yürüten Topluluğumuz, farklı ülkelere gerçekleştirdiği ihracat faaliyetlerinin yanı sıra yasal mevzuata tam uyum ilkesi doğrultusunda üstün kalite standartlarını istikrarlı bir biçimde geliştirmektedir. Tedarikçilere yönelik gerçekleştirdiğimiz eğitimler, Yaşar Topluluğu ilke ve değerlerinin etki alanında bulunan paydaşlarımız arasında yaygınlaş-

tırılması açısından da bir fırsat olarak görülmektedir. Topluluğumuz, faaliyet alanında sahip olduğu güçlü deneyim ve uzmanlık kapsamında, tedarikçilerimize yönelik kalite ve üretimden insan hakları ve etik uygulamalara kadar geniş bir alanda kontrol ve denetim gerçekleştirmektedir. Denetimler sırasında tedarikçilerimizin mevcut durumu ve iyileştirme alanlarının belirlenmesinin yanı sıra tedarikçilerimizin bu alanlarda hayata geçirmeyi planladığı aksiyon planları konusunda know-how desteği de verilmektedir. Bunun yanı sıra, oluşturulan aksiyon planlarının tabibinin yapılması ve gerçekleşme oranlarının değerlendirilebilmesi için tedarikçilerimizin performansı düzenli olarak izlenmektedir.

Topluluğumuz, denetim ve risk yönetimi alanında sahip olduğu uzmanlık sayesinde tedarikçilerimizin hayata geçirdiği "iyi uygulama örneklerini" diğer paydaşlarla paylaşmaktadır. Başarılı performanslarını sürdürülebilir kılma yolunda desteklediğimiz tedarikçilerimiz, Topluluğumuzla iş ortaklığı içerisinde olduğu alanlarda kalite standartlarını istikrarlı bir şekilde gerçekleştirerek rekabette ön plana çıkmaktadır.

Bir bütün olarak sürdürülebilirlik anlayışımızı kendi kurumsal yapı, işleyiş ve ürünlerimizin ötesinde etkileşim içerisinde olduğumuz tedarikçilerimize yaymayı da bir sorumluluk olarak görmekteyiz.

Bu sorumluluk kapsamında uygulamalarımızı daha verimli yürütmek adına Temmuz 2016'da Topluluk şirketlerinin tamamında Yaşar Tedarik Zinciri Risk Haritası Çalışması yapılmış ve sürdürülebilirlik kriterleri başlıklarında her tedarikçi grubunun şirketler özelinde risk analizi yapılmış ve tüm şirketlerin bu haritaya göre aksiyon oluşturması hedeflenmiştir.

Şirketlerden İyi Örnekler ve Gelişmeler

PINAR SÜT

İzmir, Eskişehir ve yeni açılan Şanlıurfa fabrikalarında üretim faaliyetlerine devam eden Şirketimiz, kaliteli ham madde tedarikine yönelik 119'u çiftlik olmak üzere 301 ayrı noktada, sözleşmeli olarak çalışmakta ve 18.000'i aşkın üreticisini destekleyerek yerel kalkınmaya katkı sunmaktadır.

Türkiye sınırları içerisinde toplam 22 ilden, köy, kooperatif, çiftlik ve şirket olmak üzere 4 adet tedarikçi grubundan çiğ süt alımı gerçekleştirmektedir. Kaliteli süt ham maddesine ulaşmak için Avrupa Birliği standartlarında üretim yapan ve Pinar Süt kalite anlayışını benimsemiş 11'i "Hastalıklardan Ari İşletme", 6'sı "AB onaylı İşletme" sertifikasına sahip 119'u çiftlik olmak üzere toplam 301 ayrı noktadan süt tedarik edilmektedir. Pinar Süt, çiftliklerden tedarik ettiği sütlerin kalite değerlerini "günlük" olarak üreticiler ile paylaşarak üreticilerin ürünleri hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Pinar Süt ayrıca, sağlıklı sütün üretilmesi için üreticilerine bilgi vermek ve bilinç oluşturmak amacıyla süt kalitesi, sürü sağlığı, hayvan beslenmesi, koruyucu hekimlik gibi konularda eğitim programları da yürütmektedir.

Toplam organik çiğ süt alım miktarının %83'ünü Yaşar Topluluğu şirketlerinden olan Çamlı Yem'den sağlamaktadır. Pinar Süt, tedarikçilerini "Pinar Kalite Kriterleri" doğrultusunda (Satın Alma, Ar-Ge ve Kalite Güvence Müdürlükleri ile birlikte) belirleyerek uzun vadeli iş birlikleri geliştirmektedir.

18.000'den fazla çiğ süt üreticisi ile karşılıklı fayda sağlayan iş birlikleri geliştiren Pinar Süt, sürdürülebilir ve kaliteli tedarik konusuna titizlikle yaklaşıyor. Satın Alma Müdürlüğü ile süt alım dışında kalan ham maddeler, gıda yardımcı malzemeleri, ambalaj malzemeleri alımları için onaylı tedarikçiler üzerinden alımlar gerçekleştiriyor. Pinar Süt, Alternatif Yaratma ve Tedarikçi Listesi'ne Girme Prosedürü kapsamında Satın Alma, Ar-Ge ve Kalite Güvence Müdürlükleri ile koordineli olarak çalışıyor. Pinar Kalite Kriterleri'ne uygun malzeme verebilecek firmalar tedarikçi olarak belirleniyor, kapsamlı deneme çalışmalarının olumlu sonuçlanması halinde tedarikçiler sisteme dahil ediliyor. Tedarikçiler ayrıca her yıl fiyat, termin, kalite, servis, miktar açısından Tedarikçi Değerlendirme Prosedürü kapsamında oluşturulan kriterlere göre değerlendiriliyor. Değerlendirme sonucunda tedarik çalışmalarının düzeltici - önleyici faaliyetler ile geliştirilmesi amaçlanıyor. Tedarikçi değerlendirmelerinde üretici firmaların kalite yönetim sistemlerinin yanında Çevre Yönetim sistemleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve sosyal sorumluluk konuları da Kalite Güvence ekipleri tarafından incelenmektedir.

PINAR GAZETESİ Süt üreticilerine yönelik üç ayda bir yayınlanan Pinar Gazetesi, 2016 yılında da yayımını başarıyla sürdürmüştür. 18.000 üreticiye ulaşan Gazetemiz, süt ve et hayvancılığı yapan çiftçiler için önemli bir başvuru kaynağı olmayı sürdürmüştür.

PINAR ENSTİTÜSÜ Gıda, sağlık ve beslenme konularında toplumu bilinçlendirmek ve toplumun sağlıklı gelişimine katkıda bulunmak amacıyla kurulan, ticari faaliyette bulunmayan ve kâr amacı gütmeyen bir organizasyon olan Pinar Enstitüsü, 2016 yılında da proje ve faaliyetlerine başarıyla devam etmiştir. Enstitü; uzun bir süreden bu yana sürdürdüğü "Sütümüzün Geleceği Bilinçli Ellerde" projesi kapsamında Tire, Ödemiş, Eskişehir, Kütahya, Denizli, Uşak ve Şanlıurfa illerinde tedarikçi süt üreticilerinin yanı sıra tüm üreticilerin gönüllü katılımına açık çok sayıda eğitim düzenlemiştir. Pinar Enstitüsü'nün yürüttüğü bu faaliyetler; Yaşar Topluluğu'nun yerel kalkınmaya verdiği önem açısından referans nitelikte bir çalışmadır. 2016 yılında gerçekleştirilmiş olan eğitimler ile birlikte, proje başlangıcından itibaren erişim sağlanan üretici sayısı 5.800'e ulaşırken, proje paydaşları Gıda Tarım ve Hayvancılık İl ve İlçe Müdürlükleri, Süt Birlikleri-Kooperatifler, Üniversiteler (Ege, Ankara, Harran & Afyon Kocatepe Üniversitesi), Pinar Süt ve Çamlı Yem'den olmuştur.

Tedarik Zinciri Yönetimi

PINAR ET

Topluluğumuz şirketlerinden Pinar Et, ihtiyacı bulunan malzeme ve hizmetleri, etik ve ahlaki kuralların yanı sıra yasal tüm mevzuatlara ve Pinar Et Satın Alma Yönetmelik ve Prosedürlerine uygun olarak tedarik etmektedir. Pinar Et, tedarikçi risk analizi sayesinde üretim sürecini güçlü bir değer zincirine dönüştürmektedir. Şirketimizin başlıca tedarik kalemleri; canlı hayvan alımı, gıda yardımcı malzemeleri, ambalaj malzemeleri, işletme malzemeleri, yedek parçalar, yatırım ve ekipman alımlarından oluşmaktadır. Şirketimizin hayvan tedarikinin %90'ına yakın kısmı yurt içinden sağlanırken, bölgesel hayvan tedarikinin %90'ına yakını Ege ve Akdeniz Bölgelerinden, kısmen de İç Anadolu'dan tedarik edilmektedir.

Pinar Et, gıda güvenliği, kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği ile enerji yönetimi sistemleri anlayışına paralel ilkelere sahip tedarikçiler ile çalışma konusunda son derece titiz bir yaklaşım sergilemektedir. Şirket, iş birliği yaptığı tedarikçilerini bu çerçevede denetleyip gerekli gördüğü noktalarda iyileştirme taleplerinde bulunmakta ve hizmet aldığı kurumlara destek olmaktadır.

Tedarikçi risk analizlerini geliştirme çalışmaları yapan Pinar Et, 2016 yılında tedarikçi değerlendirme kriterlerini daha da detaylandırmıştır. Bu değerlendirmeler ışığında yapılacak denetleme sayıları belirlenmiş, ürün ve ham madde tedarikçileri için Tedarikçi Karneleri oluşturulmuştur.

Mevcut tedarikçi değerlendirme sisteminde, tedarikçi firmanın performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi Satın Alma ve Kalite Güvence biriminin ortak çalışmasıyla gerçekleştirilmektedir. Tedarikçilerimiz, "Tedarikçi Değerlendirme Prosedürü" kapsamında belirlenmiş kriterlere göre değerlendirilmekte ve düzeltici önleyici faaliyetler ile geliştirilmeye çalışılmaktadır. Tedarikçi Değerlendirme Sistemi kapsamında, alternatif tedarikçiler öncelikle yerinde denetlenmekte ve uygunlukları onaylandığı takdirde iş birliğine gidilerek çalışılmaya başlanmaktadır. Mevcut tedarikçiler için, risk analizleri yapılarak değerlendirme sıklıkları ve şekilleri belirlenmektedir. Yapılan denetim ve değerlendirmelerle tedarikçilerin yasal mevzuatlara, gıda güvenliğine ve Pinar kalitesine uygun üretim yapmaları sağlanmaktadır. Tespit edilen eksiklikler ve düzeltilmesi/iyileştirilmesi istenen konular tedarikçilere rapor edilerek düzeltilmesi takip edilmektedir. Verilen sürede düzeltilmesi talep edilen konularda gerekli iyileştirmeyi yapmayan firmalar tedarikçi listesinden çıkarılmakta ve istenen iyileştirmeler sağlanıncaya kadar bu firmalardan alımlar durdurulmaktadır. Tedarikçi değerlendirmelerinde üretici firmaların kalite sistemlerinin yanında Çevre Yönetim Sistemleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve sosyal sorumluluk konuları da Kalite Güvence ekipleri tarafından incelenmektedir. 2017 yılı içinde bu değerlendirme sistemine sürdürülebilirlik kriterlerinin tamamının eklenmesi çalışmalarına başlanmıştır.

Şirketimiz, hayvanların nakillerinde Yurt İçinde Canlı Hayvan ve Hayvansal Ürünlerin Nakilleri Hakkında Yönetmelik ve Hayvanların Nakilleri Sırasında Refahı ve Korunması Yönetmeliği kuralları çerçevesinde hareket etmektedir. Şirketimiz bünyesindeki Et Ham Madde Alım Müdürlüğü canlı hayvan satın alma işlemlerini veteriner hekim ve ziraat mühendislerinden oluşan bir ekip ile birlikte gerçekleştirmekte, alımı yapılan hayvanlar incelenerek standartlara uygunlukları kontrol edilmektedir.

Ham Madde Alım Müdürlüğü tarafından satın alınan canlı hayvanlar Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlükleri tarafından yetkilendirilen canlı hayvan taşıma araçlarıyla taşınmaktadır. Uzun mesafeli hayvan sevklerinde hayvanlar, dinlendirme padoklarında bekletildikten sonra işleme alınmaktadır. Pinar Et, canlı hayvan tedarik ettiği sözleşmeli çiftliklerine uzman veteriner hekimleri tarafından periyodik olarak düzenlediği ziyaretlerle iyileşme fırsatları sunmakta, hayvan sağlığı ve refahı uygulamaları konusunda eğitimler vermekte ve gelişimlerini takip etmektedir.

PINAR SU

Şirketimiz, tedarikçi seçiminde firmaların yönetim sistemleri ve belgelendirmelerini (ISO 9001, 14001, 18001, Gıda Güvenliği gibi) temel öncelik olarak kabul etmektedir. Yeni tedarikçi seçiminde ise aday firmalara kalite güvence ve satın alma ekipleri tarafından denetim ziyaretleri gerçekleştirilmektedir.

Pinar Su, tedarikçilerini Ar-Ge ve Kalite Güvence Müdürlüğü tarafından ürüne temas eden ve etmeyenler olarak iki gruba ayırarak denetim planları oluşturmuştur. Ürüne temas eden tedarikçilerin yılda en az bir kez, diğerlerinin ise iki yılda en az bir kez denetlenmesi ilke edinilmiştir. Şirketimizin ilgili birimleri, denetimleri yerinde gerçekleştirerek Kalite, Gıda Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre Sistemleri ile ilgili uyumluluğu sorgulamaktadır.

ÇAMLI YEM

Topluluğumuzun yem üretimi sektöründeki temsilcisi olan Çamlı Yem, ham madde girdilerinin %60'ını ithal, %40'ını ise yerli kaynaklardan temin etmektedir. Şirketimizin Pınarbaşı Yem Üretim Tesisinde üretilen ürünler, güçlü ve yaygın bayi ağıımız sayesinde küçük çiftlikler, doğrudan satış yapılan büyük çiftlikler, kooperatifler ve süt birlikleri gibi müşteri kategorilerine ulaştırılmaktadır. Bunun yanı sıra, üretimin bir bölümü şirkete ait hindi ve balık üretimi yapan işletmelerde kullanılarak önemli oranda katma değer sağlanmaktadır.

Şirketimizin Organik Süt İşletmesinde kullanılan kesif yem ham maddeleri yurt içinde organik tarım belgesine sahip tedarikçilerden sağlanırken, kaba yem ham maddeleri işletmenin kendi arazilerinde organik olarak yetiştirilmektedir. Kaba yem ham maddelerinin bir kısmı bölgedeki sözleşmeli çiftçiler tarafından üretilirken, üretilen organik süt Pinar Süt'e, yetiştirilen buzağular ise bölgedeki diğer yetiştiricilere satılmaktadır.

Şirketimizin Bitki Besleme İşletmesinde kullanılan gübreler Organik Süt İşletmesi ve çevredeki diğer çiftliklerden toplanmaktadır. İşletmeye ait alanlarda kompost haline getirilen gübreler peletlenip kurutulmakta ve paketlenmektedir. Gübreler, müşterimiz olan çiftçilere, güçlü bayi ağıımız vasıtasıyla ulaştırılmaktadır.

Şirketimizin Kanatlı Üretim İşletmesinde hindi üretimi için kullanılan yumurtalar, Seferihisar'daki ku-lu-kahanemizde 28 günde civcive dönüştürülmektedir. Civcivler, bakım hizmeti aldığımız üreticilerimizin kümeslerine lojistik tedarikçimiz ile nakledilmekte, üretim süreci boyunca saha sorumlusu veteriner hekimlerimiz haftalık ziyaretler gerçekleştirerek hayvan performansını takip etmektedir. 4 aylık yetiştirme sürecinin sonunda bir başka lojistik tedarikçimiz ile erişkin hindiler kümeslerden yüklenerek Topluluğumuz şirketlerinden Pinar Et'e gönderilmektedir.

Hindi üretim sürecinde sözleşmeli üretim modeli kullanılmakta olup özellikle tarıma elverişli olmayan dağ köylerinde yaşayan köylülere, verdikleri hindi bakım hizmeti karşılığında bir gelir kaynağı sunulmaktadır. Ayrıca sorumlu veteriner hekimler tarafından yılda en az 3 kere hayvan yetiştiriciliği ve hayvan refahı üzerine yetiştiricilere eğitimler verilmekte, tespit edilen olumlu örnekler yaygınlaştırılırken hatalı uygulamaların sonlandırılması sağlanmaktadır. Hayvan refahının korunması için mevzuata uygun yetiştirme yoğunluğu muhafaza edilirken, özellikle yetiştiricilerimiz için Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi ile Canlı Hindilerin Yükleme Stresi ve Kümes İçinde Hayvan Refahı konulu projeler üzerinde çalışılmaktadır.

Tedarik Zinciri Yönetimi

ÇAMLI YEM

Şirketimiz, tedarikçi seçimini Tedarikçi Seçme ve Değerlendirme Kriterleri ve Yöntemleri Talimatı ışığında gerçekleştirmektedir. Her bir ürün için gerekli kalite, gıda güvenliği ve sürdürülebilirlik standartları etkin bir biçimde sorgulanırken, balık unu ve balık yağı tedarik edilen tedarikçilerde, mevcut kalite belgeleri, eğer varsa balık unu ve yağı üretilen ülkenin ve/veya firmanın sürdürülebilirlik politikaları, MSC, IFFO belgeleri, ürünlerin üretiminde kullanılan balık türlerini belirten orijin (mümkünse kullanılan orijin oranları dahil) belge ve/veya ilgili yazı ve yasal avlanmaya uyum belge ve/veya yazı sorgulanmakta ve temin edilmektedir.

Balık yemi üretiminde kullanılan balık unu/balık yağı tedarikinde, her alımda tedarikçilerin üretim bölgelerine göre IUCN Red Listesi'ne bakılarak, ürünün üretildiği balık türünün bu listede yer almadığı kontrol edilmektedir. Eğer ürünün tür orijini bu red listesinde yer alıyorsa, bu ürünün satın alımı kesinlikle yapılmamaktadır.

Şirketimizin Satın Alma ve Kalite Departmanları, alım gerçekleştirilen her bir tedarikçiyi yılda bir kere Satın Alma ve Kalite Departmanları tarafından değerlendirilmeden geçirmektedir. Şirketimizin Kalite Müdürlüğü ise gerek gördüğünde ürün sağlama yeterliliklerini değerlendirmek üzere yerinde tedarikçi denetimi yapmaktadır.

Eksik görülen konular tedarikçilere bildirilmekte, ardından bir yıl süreyle bu eksiklerin tamamlanması beklenmektedir. 80 puanın altına düşen tedarikçiler için alternatif tedarikçiler araştırmanın yanı sıra iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilmektedir. 50 puanın altına düşen tedarikçiler ile çalışmamayı ilke edinen Şirketimiz, Onaylı Tedarikçiler Listesi'ni her yıl revize etmektedir.

YBP

YBP, Topluluğumuz dışından hizmet alacağı iş ortaklarının seçiminde son derece titiz davranılmaktadır. İş ortaklarının Pınar marka değerleri ile örtüşmesine, Pınar ürünlerini tamamlayıcı ve destekleyici olmasına, yasalara ve etik değerlere uymasına, tüketici sağlığı ve ürün kalitesine özen göstermesine dikkat edilmektedir. Bu süreçlerin sağlanması amacıyla iş ortaklarını önceden belirlenmiş ve yıl içine yayılmış, tesis ve üretim denetlemeleri sıkı bir şekilde yapılmakta ve denetim raporları dijital ortamda saklanmaktadır.

Nar'ca tedarikçileri için;

Topluluğumuz'un tedarikçi politikası ışığında faaliyet yürüten YBP'nin tedarik yönetimi alanında benimsediği temel süreçler aşağıdaki gibidir;

- Çalışmakta olan tüm tedarikçi firmalar ISO 22000 standartlarında kalite denetlemelerine tabi tutulmaktadır.
- Tesis denetimleri yıllık bazda düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.
- Tedarikçi firmalarında herhangi bir uygunsuzluk saptandığı takdirde döf planı istenmekte ve alınan döf planının YBP denetçileri tarafından uygulama yeterliliği sorgulanmaktadır.
- Alınan yeterlilik onayına istinaden tedarikçi firma ile iş birliği planı yapılmaktadır.
- Denetleme çalışmalarının yılda en az bir kere tekrarlanması hedeflenmektedir.

YBP

YBP'nin depo/sevkiyat süreçleriyle ilgili lojistik tedarikçisi seçiminde ise aşağıdaki ilkelere dikkate alınmaktadır;

- Firmanın kurumsal bir yapıya sahip olması,
- Firmanın finansal ve hizmet seviyesinin belli bir ölçeğin üzerinde olması,
- Firma referanslarının iyi olması.

DYO BOYA

Topluluğumuz şirketlerinden Dyo Boya, üretiminin ana ham maddeleri olan reçine, solvent, monomer, titan, pigment ve katkı-dolgu malzemelerini yaygın bir tedarikçi ağı üzerinden temin etmektedir. Hizmet alanında 767 adet, ham madde ve ambalaj alanında 356 adet, ticari ürün alanında 25 adet, makina ve yedek parça alanında 180 adet, nakliye alanında 45 adet, pazarlama alanında 58 adet, tüketim ve yardımcı malzemeleri alanında 173 adet olmak üzere toplam 1.604 adet tedarikçi ile çalışmaktadır. Dyo Boya, küresel tedarikçilerinin tümü sürdürülebilirlik alanında deklarasyonlara sahip olmanın yanı sıra sürdürülebilirlik stratejileri altında; iş etiği, çevre politikası, çocuk işçiliği, işçi hakları, adil ticaret, sosyal sorumluluk, eşitlik, eğitim gibi kavramlara referans vermiştir.

2016 yılında kimya sektöründe tedarikçi yapısının gerek şirket birleşmeleri gerekse şirketlerin bazı iş ünitelerini farklı şirket olarak ayırması, bunların yanı sıra global oyuncuların ağırlıkta olması nedeni ile önceki yıllardaki gibi tedarikçi yapısı dinamizmini ve değişkenliğini korumaktadır. Buna karşın Dyo Boya tedarikçilerini belli başlı kriterlere göre seçer, değerlendirir ve gelişimine katkıda bulunur. Kalite, servis, fiyatlandırma, zamanında tedarik, sürdürülebilirlik deklarasyonları gibi unsurlar ile seçme ve değerlendirmeye alınan tedarikçilerimizin aynı zamanda gelişimlerinde katkıda bulunmak karşılıklı faydalı uygulamaları öğrenip uygulamak üzere yıllık hazırlanan tedarikçi geliştirme planına göre denetimler ve teknik ziyaretler yapılmaktadır.

Şirketimizin tetkik prosedüründe anlatıldığı üzere tedarikçilere yönelik yerinde denetim temel öncelik konumundadır. Yerinde denetim gerçekleştirilmeyen tedarikçilerden ise Tedarikçi Denetimi Soru Formu'nu doldurarak mail veya faks ile temin etmesi öngörülmektedir. Şirketimizin denetim birimleri, tedarikçilere yönelik denetimleri ardından rapor hazırlayarak denetim puanını belirlemektedir. Bunun yanı sıra, gerektiği koşullarda, Uyarı ve Düzeltici Aksiyon (CCAR) Raporu'na uygun olarak takip denetimi planlanmaktadır.

Takip denetimlerinde sadece eksik olan konular tetkik edilmekte, ikinci bir denetim gerçekleştirilmemektedir. Takip denetimine konu olan maddelerde ise tekrar puanlanma yapılmamaktadır. 2016 yılında toplam 20 tedarikçi denetimi gerçekleştiren Şirketimiz, 2017'de 53 tedarikçi denetimi hedeflemektedir.

Tedarikçilerimizi çevresel açıdan da değerlendirmeye devam eden Şirketimiz; ham madde, ambalaj ve ticari ürün olarak ayrı ayrı olacak şekilde tüm tedarikçilerini çevresel kriterleri sağlayan TSE EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi açısından taramıştır.

Tedarik Zinciri Yönetimi

VİKING KAĞIT

Topluluğumuz şirketlerinden Viking Kağıt, tedarikçilerle geliştirdiği güçlü ilişkileri sürdürülebilir iş modelinin yapı taşlarından biri olarak görmektedir. Şirketimiz, kağıdın ham maddesi olan selülozu Türkiye’de üretilmemesinden dolayı Finlandiya, İsveç, Kuzey Amerika, Rusya, İspanya, Portekiz ve Güney Amerika (Brezilya, Şili) gibi bölge ve ülkelerden tedarik etmektedir. Sektörde fiyat marjı ve rekabet gücü açısından önemli riskler taşıyan bu yurt dışı tedarik sürecini başarıyla yürüten Viking Kağıt, ambalaj ve kimyasal malzeme tedarikçisini de sağlam bağlara sahip olduğu firmalardan tedarik etmektedir. Tedarikçileriyle özellikle fuar ve seminer gibi etkinliklerde bir araya gelen Viking Kağıt, üretim kapasitesini ve kalitesini artıracak her türlü gelişmeyi içselleştirmeye öncelik vermektedir.

Tedarikçilerinin üretim, depolama ve yükleme koşullarını sürekli gözlemleyen Şirketimiz; kalite sertifikaları ve kalite prosedürleri gereklerinin yerine getirilip getirilmediğini de gerçekleştirdiği tedarikçi denetimleri ile kontrol etmektedir. Tedarikçilerini kalite, teslimat, fiyat performansı eksenlerinde değerlendiren ve puan sistemi ile derecelendiren Viking Kağıt, yaşanan kalite sorunlarının tekrarını önlemek amacıyla DÖF (Düzenleyici, Önleyici Faaliyet) takip sistemini uygulamaktadır. Tespit edilen sorunlar tedarikçiler ile paylaşarak çözüm için gerekli önlemler alınmakta ve sonuçları titizlikle izlenmektedir. Operasyonel mükemmelliği kurumsal hedef olarak benimsemiş olan Viking Kağıt, tedarik alanında etkin maliyet yönetimi ve operasyonel giderlerin optimizasyonu çalışmaları gerçekleştirmektedir. Şirketimiz, sektördeki son gelişmeleri yakından izleyerek yeni kimyasallar, ambalaj tasarımları ve teknik gelişmeleri tedarikçileri ile birlikte analiz etmekte, değerlendirmekte, uygun görülenler için üretim denemeleri yapmaktadır. Bu kapsamda, 2016 yılında da ham madde tedarikçisinde mevcut selüloz kalitelerinin yanı sıra alternatif ürün denemelerine de önem verilmiştir. Diğer yandan geri dönüşümlü üretimin hammaddesi olan hurda kağıt tedarikçisi konusunda alternatif tedarikçi çalışmalarına sürekli devam edilmiş, 2015 ve 2016 yıllarında toplam 10 adet yeni firma hurda kağıt tedarikçi listesine dahil edilmiştir.

Enerji tüketim bilinci açısından sürdürülebilirliğe büyük önem veren Viking Kağıt, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistem Belgesi almanın yanı sıra tedarikçileri ile paylaşımında bulunmaktadır. Enerji tüketimi yapan ekipman ve cihaz alımları için tedarikçilerine ilettiği teklif taleplerinde, teklif edilecek cihazların enerji sınıflarının belirtilmesi istenmekte ve alım değerlendirmelerinde ISO 50001 standartlarına uygunluk dikkate alınmaktadır.

ALTIN YUNUS

Topluluğumuzun turizm alanındaki temsilcisi olan Altın Yunus, tedarikçi seçiminde çevreci politika ve kurumsal güvenilirliği temel öncelik olarak ele almaktadır. Gıda tedarikçilerine yönelik olarak yılda bir kez denetim gerçekleştiren Topluluğumuz, herhangi bir uygunsuzluk durumunda ilgili tedarikçiye ayrıntılı geri bildirim yapma suretiyle düzeltme talep etmektedir. İstenilen düzeyde düzelme sağlanmadığı takdirde yeni bir tedarikçi arayışına girilmektedir. Önümüzdeki dönemde tedarikçi seçim kriterlerine çevresel ve sosyal ek göstergelerin de eklenmesini planlayan Şirketimiz, kalite hedefini bir yıl içerisinde gıda tedarikçileri başta olmak üzere tedarikçilerin %75’ini denetlemek olarak belirlemiştir.

Toplam tedarikinin %5 ila 10’unu oluşturan sebze ve meyveleri yerelden temin etmeye devam eden şirketimiz, söz konusu ürünlerin tamamına yakını Ege Bölgesi’nde yetiştirilen ürünlerden tercih etmektedir. Şirketimiz, et ve et ürünlerinin yanı sıra su, süt ve süt ürünlerini Yaşar Topluluğu şirketlerinden temin ederken, müşterilerine sunduğu ürünleri ise yurt içinde tanınmış markalardan bayileri aracılığı ile tedarik etmektedir. Güvenlik, bahçe ilaçlama ve peyzaj konularında dışarıdan hizmet alımı gerçekleştiren Şirketimiz, tedarikçi sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili maddeler bulundurmaktadır.

Paydaş Görüşü

MEHMET ERBİL

Gözde Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Üyesi



Gözde Ticaret olarak, 25 yıllık deneyimli, profesyonel satış ekibimizle, 125 çalışan, 85 araçtan oluşan filomuzla Manisa Merkez ve Kemalpaşa bölgelerinde ülkemizin önde gelen alanında lider firmaların, distribütörlük hizmetini vermekteyiz. Kurum olarak yarattığımız hizmette güven, müşteri memnuniyeti, hızlı ve kaliteli hizmet götürme özelliklerimizi süreklilik arz edecek şekilde teknolojiye ayak uydurarak yürütmek temel hedeflerimiz olmuştur. Bu hedeflere beraber yürüdüğümüz en büyük iş ortaklarımızdan Yaşar Topluluğu ile 2001 yılından beri süregelen uzun bir iş ortaklığımız bulunmaktadır.

Yaşar Topluluğu’nun yıllardır eğitime ve sosyal alanda verdiği destekleri takip etmekteyiz. Özellikle okul çağındaki çocuklara yönelik yaptığı resim yarışması ve YBP’nin kardeş okul projesiyle de eğitime büyük destek sağlanmaktadır.

YBP piyasaya sürmüş olduğu bütün ürünlerin arkasında olup, Pınar markası demek kalite demek, öncü demektir. Piyasada ürünler veya süreçlerle ilgili yaşanan problemlerde ilgili yetkililerden kısa sürede destek almakta ve çözüm bulabilmekteyiz. YBP ile karşılıklı gelişimimize katkı sağlayacak ilişkiler içerisinde ortak projelerde yer almayı önemsemekteyiz. Yaşar Topluluğu ile çıktığımız bu yolculuğun yıllar boyu sürmesini temenni ediyoruz...

AKAN ABDULA

Future Bright, Yönetici Ortak



Ne zamandan beri Pınar ile çalışıyorsunuz?

Pınar Süt’e son 5 yıldır hizmet verme ayrıcalığına sahibiz. Bizim sadece 6 yaşında bir yerel şirket olduğumuz göz önünde bulundurulduğunda, bu süre çok çok önemlidir.

Bu süre, Pınar Süt’ün tedarikçileriyle güçlü bağlar kurmayı sevdiğini, tedarikçilerinden yararlandığı kadar, tedarikçilerini de geliştirdiğini ve tedarikçileri ile sürdürülebilir ilişkiler yaratmayı tercih ettiğini göstermektedir.

Peki hizmet verdiğiniz Pınar Süt ekipleri sizlere ne kazandırdı?

Öncelikle Pınar Süt ekipleri pazarlama dünyasının en detay odaklı ekiplerinden biri. Şirketin çok karmaşık detaylara yeni çözümler üretebilme becerisi çok yüksek. Çok miktarda bilgiyi tutarlı fikirler dizisine koyma becerileri ve kültürleri bizi her zaman çok şaşırtmıştır.

Bu 5 yılda da bizi en çok besledikleri bu özellikleri olmuştur. Pınar Süt kültürü çok güçlüdür ve Future Bright bu kültürel zenginliğe uyum sağlamaya gelecek yıllarda da devam edecektir.

GRI G4 İçerik Endeksi

GENEL STANDART GÖSTERGELER	BAŞLIKLAR	SAYFA	DIŞ DENETİM
STRATEJİ VE ANALİZ			
G4-1	Ortak Mesaj	6-7	Yapılmadı
G4-2	Risk Yönetimi	49	Yapılmadı
KURUMSAL PROFİL			
G4-3	Rapor Hakkında	8	Yapılmadı
G4-4	Kısaca Yaşar Topluluğu, Kurumsal Profil	16-19	Yapılmadı
G4-5	Kısaca Yaşar Topluluğu, Kurumsal Profil	16-19	Yapılmadı
G4-6	Kısaca Yaşar Topluluğu, Kurumsal Profil	16-19	Yapılmadı
G4-7	Kısaca Yaşar Topluluğu, Kurumsal Profil	16-19	Yapılmadı
G4-8	Kısaca Yaşar Topluluğu, Kurumsal Profil	16-19	Yapılmadı
G4-9	Kurumsal Profil, Ekonomik Performans, Çalışan Profili	19-20, 40-42, 82-88	Yapılmadı
G4-10	Çalışan Profili	82-88	Yapılmadı
G4-11	Çalışan Profili, Çalışan Hakları	83, 90	Yapılmadı
G4-12	İş Ortaklarına İyi Bakmak	120-127	Yapılmadı
G4-13	Önemli Gelişmeler 2016, İş Ortaklarına İyi Bakmak	20-22, 36-37, 120-127	Yapılmadı
G4-14	Etik ve Uyum, Risk Yönetimi	48,49	Yapılmadı
G4-15	Sürdürülebilirlik Yönetimi	43,44	Yapılmadı
G4-16	Üyelikler	50,51	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONULAR VE SINIRLAR			
G4-17	Rapor Hakkında, www.yasar.com.tr	8	Yapılmadı
G4-18	Rapor Hakkında, Sürdürülebilirlik Öncelikleri	8, 14-15	Yapılmadı
G4-19	Sürdürülebilirlik Öncelikleri	14-15	Yapılmadı
G4-20	Sürdürülebilirlik Öncelikleri	14-15	Yapılmadı
G4-21	Sürdürülebilirlik Öncelikleri	14-15	Yapılmadı
G4-22	Rapor Hakkında, Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz	8, 10-12	Yapılmadı
G4-23	Sürdürülebilirlik Öncelikleri	14-15	Yapılmadı

PAYDAŞ KATILIMI			
G4-24	Paydaş Diyalogu	45	Yapılmadı
G4-25	Paydaş Diyalogu	45	Yapılmadı
G4-26	Paydaş Diyalogu	45	Yapılmadı
G4-27	Paydaş Diyalogu, Sürdürülebilirlik Öncelikleri	45, 15	Yapılmadı
RAPOR PROFİLİ			
G4-28	Rapor Hakkında	8	Yapılmadı
G4-29	Sürdürülebilirlik Yönetimi	44	Yapılmadı
G4-30	Rapor Hakkında, Sürdürülebilirlik Yönetimi	8, 44	Yapılmadı
G4-31	Rapor Hakkında	8	Yapılmadı
G4-32	Rapor Hakkında, GRI G4 İçerik Endeksi	8, 128	Yapılmadı
G4-33	Rapor Hakkında, GRI G4 İçerik Endeksi	8, 128	Yapılmadı
YÖNETİŞİM			
G4-34	Kısaca Yaşar Topluluğu, Sürdürülebilirlik Yönetimi, Kurumsal Yönetim	16, 44, 46-47	Yapılmadı

YÖNETİM YAKLAŞIMI (DMA) VE GÖSTERGELER	BAŞLIKLAR	RAPORLANMAYAN BİLGİLER VE AÇIKLAMA	SAYFA	DIŞ DENETİM
ÖNCELİKLİ KONU: EKONOMİK PERFORMANS				
G4-DMA	İşe İyi Bakmak, Ekonomik Performans, Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık, Yerek Ekonomiye Katkı		28-29, 42, 65, 67	Yapılmadı
G4-EC1	Ekonomik Performans, Yerel Ekonomiye Katkı		40-41, 69-70	Yapılmadı
G4-EC2	İşe İyi Bakmak, İş Ortaklarına İyi Bakmak, Çevre Yönetimi, Enerji ve İklim Değişikliği		28, 37, 106-107, 112-113	Yapılmadı
G4-EC7	Önemli Gelişmeler 2016, Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge		22-24, 62-64	Yapılmadı
G4-EC8	Önemli Gelişmeler 2016, Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge, Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık, Toplumsal Yatırım Çalışmaları		20-22, 62-64, 65-67, 70-79	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: SATIN ALMA UYGULAMALARI				
G4-DMA	Ekonomik Performans, Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık, İş Ortaklarına İyi Bakmak		42, 65-66, 120-126	Yapılmadı
FP-2	Yönetim Sistemleri, Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık		60-61, 66	Yapılmadı

Ekler

GRI G4 İçerik Endeksi

ÖNCELİKLİ KONU: ENERJİ				
G4-DMA	Çevre Yönetimi, Çevresel Hedeflerimiz, Enerji ve İklim Değişikliği		106, 107, 112	Yapılmadı
G4-EN3	Enerji ve İklim Değişikliği		112-113	Yapılmadı
G4-EN4	Enerji ve İklim Değişikliği		112-113	Yapılmadı
G4-EN6	Enerji ve İklim Değişikliği, Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge		112-113, 62-64	Yapılmadı
G4-EN7	Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge		62-64	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: SU				
G4-DMA	Çevre Yönetimi, Çevresel Hedeflerimiz, Su Yönetimi		106, 107, 110-111	Yapılmadı
G4-EN8	Su Yönetimi		110-11	Yapılmadı
G4-EN9	Su Yönetimi		110-11	Yapılmadı
G4-EN10	Su Yönetimi		110-11	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: EMİSYONLAR				
G4-DMA	Çevre Yönetimi, Çevresel Hedeflerimiz, Enerji ve İklim Değişikliği		106, 107, 112	Yapılmadı
G4-EN15	Enerji ve İklim Değişikliği		112-113	Yapılmadı
G4-EN16	Enerji ve İklim Değişikliği		112-113	Yapılmadı
G4-EN19	Enerji ve İklim Değişikliği		112-113	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: ATIKLAR				
G4-DMA	Çevre Yönetimi, Çevresel Hedeflerimiz, Atık Yönetimi		106, 107, 114-116	Yapılmadı
G4-EN22	Atık Yönetimi		114-116	Yapılmadı
G4-EN23	Atık Yönetimi		114-116	Yapılmadı
G4-EN24	Atık Yönetimi		114-116	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: TEDARİKÇİLERİN ÇEVRESEL DEĞERLENDİRMESİ				
G4-DMA	İş Ortaklarına İyi Bakmak		36-37, 120-127	Yapılmadı
G4-EN22	İş Ortaklarına İyi Bakmak		120-127	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: İSTİHDAM				
G4-DMA	Çalışanlara İyi Bakmak		32, 82	Yapılmadı
G4-LA1	Çalışan Profili		84-85	Yapılmadı
G4-LA2	Çalışan Hakları, Çalışanlara Sunulan Haklar		89, 92	Yapılmadı
G4-LA3	Çalışan Profili		85	Yapılmadı

ÖNCELİKLİ KONU: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ				
G4-DMA	İş Sağlığı ve Güvenliği		96-102	Yapılmadı
G4-LA5	İSG Kurulları		97	Yapılmadı
G4-LA6	İş Kazaları ve Kayıp Günler		98	Yapılmadı
G4-LA7	İş Kazaları ve Kayıp Günler		99	Yapılmadı
G4-LA8	İSG Kurulları		97	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: EĞİTİM VE ÖĞRETİM				
G4-DMA	Çalışan Gelişimi		94-95	Yapılmadı
G4-LA9	Çalışan Gelişimi		94-95	Yapılmadı
G4-LA10	Çalışan Gelişimi		94-95	Yapılmadı
G4-LA11	Çalışan Gelişimi		94-95	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ				
G4-DMA	Çalışan Hakları		89-91	Yapılmadı
G4-LA12	Çalışan Profili		85-86	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: TEDARİKÇİLERİN İŞGÜCÜ UYGULAMALARI KONUSUNDA DEĞERLENDİRİLMESİ				
G4-DMA	İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Ortaklarına İyi Bakmak		96-97, 120-125	Yapılmadı
G4-LA15	İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Ortaklarına İyi Bakmak		96-97, 120-125	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: YATIRIM				
G4-DMA	Etik ve Uyum		48	Yapılmadı
G4-HR2	İş Etiği		48	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: AYRIMCILIK YAPMAMA				
G4-DMA	Çalışanlara İyi Bakmak, Etik ve Uyum, Çalışan Hakları		32, 48, 89-91	Yapılmadı
G4-HR3	Çalışan Hakları		89-91	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: ÖRGÜTLENME VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI				
G4-DMA	Çalışanlara İyi Bakmak, Çalışan Hakları		32-90	Yapılmadı
G4-HR4	Çalışanlara İyi Bakmak, Çalışan Hakları, İş Ortaklarına İyi Bakmak		32, 90, 120-125	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: İNSAN HAKLARI ŞİKAYET MEKANİZMALARI				
G4-DMA	İş Etiği, Tedarik Zinciri Yönetimi, Çalışan Hakları		48, 120, 89	Yapılmadı
G4-HR12	İş Etiği, Tedarik Zinciri Yönetimi, Çalışan Hakları		48, 120, 89	Yapılmadı

Ekler

GRI G4 İçerik Endeksi

ÖNCELİKLİ KONU: YOLSUZLUKLA MÜCADELE				
G4-DMA	Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz, İşe İyi Bakmak, Sürdürülebilirlik Yönetimi		12, 28-29, 46-49	Yapılmadı
G4-SO3	Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz, İşe İyi Bakmak, Sürdürülebilirlik Yönetimi		12, 28-29, 46-49	Yapılmadı
G4-SO4	Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz, İşe İyi Bakmak, Sürdürülebilirlik Yönetimi		12, 28-29, 46-49	Yapılmadı
G4-SO5	Sürdürülebilirlik Yolculuğumuz, İşe İyi Bakmak, Sürdürülebilirlik Yönetimi, Yerel Ekonomiye Katkı (Pınar Süt)		12, 28-29, 46-49, 68	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: REKABETİ KISITLAYAN DAVRANIŞLAR				
G4-DMA	Etik ve Uyum, Yolsuzlukla Mücadele		46-47	Yapılmadı
G4-SO7	Yolsuzlukla Mücadele		48	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: HAYVAN REFAHI				
G4-DMA	Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık		65-67	Yapılmadı
FP-9	Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık, Yönetim Sistemleri		65-67, 60-61	Yapılmadı
FP-10	Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık, Yönetim Sistemleri		65-67, 60-61	Yapılmadı
FP-11	Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık, Yönetim Sistemleri		65-67, 60-61	Yapılmadı
FP-12	Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık, Yönetim Sistemleri		65-67, 60-61	Yapılmadı
FP-13	Sürdürülebilir Tarım ve Hayvancılık, Yönetim Sistemleri		65-67, 60-61	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: MÜŞTERİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ				
G4-DMA	Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği, Kalite, İnovasyon ve Ar-Ge		54, 57, 59	Yapılmadı
G4-PR1	Yönetim Sistemleri		60-61	Yapılmadı
G4-PR2	Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği		54	Yapılmadı
FP-5	Yönetim Sistemleri		60-61	Yapılmadı
FP-6	Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği	Yüzde Bilgisi Verilmemiştir.	54-57	Yapılmadı
FP-7	Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği		54-57	Yapılmadı

ÖNCELİKLİ KONU: ÜRÜN VE HİZMET ETKİKETLEMESİ				
G4-DMA	Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği		54-59	Yapılmadı
G4-PR3	Müşteri ve Tüketici Bilgilendirmesi ve Etik Pazarlama		57	Yapılmadı
G4-PR4	Müşteri ve Tüketici Bilgilendirmesi ve Etik Pazarlama		57	Yapılmadı
G4-PR5	Müşteri ve Tüketici Memnuniyeti		58	Yapılmadı
ÖNCELİKLİ KONU: PAZARLAMA İLETİŞİMİ				
G4-DMA	Tüketici/Müşteri Sağlığı ve Güvenliği		54-59	Yapılmadı
G4-PR7	Müşteri ve Tüketici Bilgilendirmesi ve Etik Pazarlama		57	Yapılmadı

KİSİ İLKELERİ

KÜRESEL İLKELER	BÖLÜM/SAYFA
İNSAN HAKLARI	
İlke 1. İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır.	6-7, 12, 29, 68, 91, 120
İlke 2. İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.	
ÇALIŞMA STANDARTLARI	
İlke 3. İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğü desteklemelidir.	82-102
İlke 4. Zorla ve zorunlu işçi çalıştırmasına son verilmelidir.	
İlke 5. Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmelidir.	
İlke 6. İşe alım işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmelidir.	
ÇEVRE	
İlke 7. İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli	106-116
İlke 8. Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli	
İlke 9. Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli	
YOLSUZLUKLA MÜCADELE	
İlke 10. İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalıdır.	12, 48

Yaşar 2016 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.

İçerik ve Raporlama Danışmanı
SUCSR Kurumsal Sürdürülebilirlik Danışmanlığı
www.sucsr.com

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

www.yasar.com.tr



Yaşar

daha iyi bir yaşam için

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