

Bir Olmak



Koç Topluluğu

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2010



Rapor İçeriği:

- Koç Holding'in yürüttüğü çalışmalar
- Topluluk şirketlerinden Arçelik, Aygaz, Ford Otosan, Koç Bilgi Grubu, Opet, Otokar, Otokoç Otomotiv, Tat, Tofaş, TürkTraktör, Tüpraş ve Yapı Kredi'nin yürüttüğü çalışmalar ve en iyi uygulama örnekleri
- Vehbi Koç Vakfı, Koç Üniversitesi ve bağlı kuruluşları ile Toplulukça desteklenen STK'ların ortak çalışmaları

www.koc.com.tr

Bütün çalışmalarımız hakkında daha detaylı bilgi edinmek ve 1 Ocak 2011 tarihinden itibaren gerçekleşen güncellemeler için Koç Holding kurumsal internet sitesi başta olmak üzere, topluluk şirketlerinin, Vehbi Koç Vakfı ve Koç Üniversitesi'nin kurumsal internet sitelerine başvurabilirsiniz.

gc@koc.com.tr

Raporlama çalışmamızın verimliliğini artırmakta kullandığımız en önemli araç olan geribildirim, öneri ve eleştirileriniz için erişim adresimiz.

İçindekiler:

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 Rapor Hakkında | 6 Koç'ta Yönetişim | 26 Koç'ta Çevre Dostu Uygulamalar |
| 2 Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı | 10 Koç Üniversitesi | 38 Koç'ta Etik Değerler |
| 3 CEO Mesajı | 12 Koç'ta İnsan Hakları | 40 Koç'ta Toplumsal Gelişim |
| 4 2010'da Koç Topluluğu | 18 Koç'ta Çalışma Hayatı | 50 GRI Göstergeleri Tablosu |

Küresel İlkeler Sözleşmesi

Küresel İlkeler Sözleşmesi, insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzluk konularında belirlenen 10 ilke ile oluşmaktadır. Bu ilkeler özellikle risk yönetimi, verimlilik artışı, çalışan moral ve motivasyonu, çalışan bağlılığı, marka bilinci, yeni piyasalar açısından şirket ve kuruluşların daha ileri gidebilmesi için yol gösterici bir perspektif ile hazırlanmıştır.

Birleşmiş Milletler Teşkilatı tarafından 2000 yılından bu yana giderek yaygınlaştırılan Küresel İlkeler, tamamen gönüllük esasıyla benimsenmekte ve ardından bu ilkelere uyum konusunda sarf edilen gayretler bir rapor aracılığı ile Birleşmiş Milletler'in internet sayfasında duyurulmaktadır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin internet sayfasında (www.unglobalcompact.org) bu raporun yayımlandığı tarihte yer alan bilgilere göre, Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne toplam 130 ülkeden ve 6.137'si iş dünyasından, 2.547'si sivil toplum kuruluşları, sendikalar, dernek, vakıf, yerel idareler, akademik çevrelerden olmak üzere 8.700'e yakın katılımcıya ulaşılmıştır. Türkiye'de de 166 katılımcıya ulaşılmış ve bir yerel ağ oluşturulmuştur.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 Maddesi

İnsan Hakları

- | | |
|--|---------|
| İlke 1: İş dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalı | S.12-17 |
| İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı | S.12-17 |
| İlke 3: İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli | S.17 |

Çalışma Standartları

- | | |
|---|---------|
| İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasına son verilmeli | S.18-25 |
| İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli | S.18-25 |
| İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli | S.18-25 |

Çevre

- | | |
|---|---------|
| İlke 7: İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli | S.26-37 |
| İlke 8: İş dünyası çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli | S.26-37 |
| İlke 9: İş dünyası çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli | S.26-37 |

Yolsuzlukla Mücadele

- | | |
|---|---------|
| İlke 10: İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı | S.38-39 |
|---|---------|

Rapor Hakkında



Koç Holding

Koç Topluluğu olarak temel hedefimiz faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda yaşam kalitesinin artırılmasına katkıda bulunmaktır. Bu hedef doğrultusunda, evrensel kalite ve standartlarda ürün ve hizmetlerin sunulmasının yanında faaliyet coğrafyalarımızda yaşayan toplumların sosyal ve ekonomik gelişiminin sağlanmasına, doğal hayatın korunup iyileştirilmesine yönelik sorumluluklarımızı yerine getirmek için çalışırız. Var olduğumuz toplumun sürdürülebilir gelişimini kendi kurumsal sürdürülebilirliğimizin kaynağı olarak görür, bu anlayışımızı her fırsatta belirtmeye çalıştığımız gibi, kurucumuz Vehbi Koç'un "ülkem varsa, ben de varım" sözüyle özdeşleştirir; faaliyetlerimiz ve iş yapış biçimimizin anayasası olarak kabul ederiz.

Faaliyetlerimizi gerçekleştirirken paydaşlarımızla bir olmayı, ortak gayeye yönelen bir bütünü oluşturmayı hedefleriz. Bunun için öncelikle paydaşlarımızın beklenti ve görüşlerini öğrenmeye, bunlara en doğru biçimde yanıt vermeye gayret gösteririz. Çabalarımızın beklenen sonuçları üretebilmesinin şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinin temelini oluşturduğu yapıcı bir iletişim ortamının sağlanmasına bağlı olduğunun bilincindeyiz. Bu amaçla geliştirdiğimiz faaliyetlerimizde de "en iyiye örnek olmayı" hedefler, uygulamalarımızı daha iyiye ulaşmak adına sürekli geliştiririz.

Bünyesinde köklü sanayi kuruluşlarını barındıran, Türkiye'nin en büyük özel sektör işvereni Koç Topluluğu olarak, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzaladığımız 2006 yılından itibaren sosyal, çevresel ve ekonomik alanlardaki performansımızın paydaşlarımızla iletişimini gerçekleştirmek adına Koç Topluluğu Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu'nu, uygulama düzeyini her yıl geliştirerek yayımladık. Bu yıl dördüncüsünü yayınladığımız raporlama çalışmamızda, Nisan 2010 tarihinde yayınlanan bir önceki rapora kıyasla, kapsam, içerik ve uygulama bakımından gelişim gösterdik.

Daha önce yayımladığımız raporlarda yöntem bakımından Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Raporlaması metodlarını takip ediyorduk. Bu yılki raporumuzda ek olarak, finans dışı raporlama faaliyetlerinde dünya genelinde kabul görmüş bir standart olan Global Reporting Initiative G3 Raporlama Çerçevesi ilkelerini de B uygulama seviyesinde raporlama çalışmamıza dâhil ederek uygulamamızı geliştirdik. Gelecek dönemlerdeki raporlama çalışmalarımızda da bu metodolojik altyapıyı takip etmeyi hedefliyoruz.

Geçmiş yıllarda olduğu gibi bu dönemki raporlama çalışmamız kapsamında da kurumsal sürdürülebilirliğimizin vazgeçilmez bileşenleri olan sosyal, ekonomik ve çevresel performansımızın genel bilançosunu paydaşlarımıza sunmayı hedefledik. Bu hedefimize daha geniş bir içerik kapsamında ulaşabilmek adına 2010 yılında "Koç Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirme ve Raporlama Sistemi'ni" hayata geçirdik. Koç Topluluğu çalışanları ve şirket dışından birçok uzmanın görüşlerinin alınması neticesinde oluşturulan bu sistem ile Koç Topluluğu'nun sürdürülebilirlik performansının hangi konular etrafında oluştuğunu ve bu konulardaki performansın nasıl değerlendirilip raporlanması gerektiğini tespit ettik. Sistemin işlerliğini kolaylaştırmak adına kurduğumuz bilişim altyapısı sayesinde de sürdürülebilirlik performansımızın daha sistematik yollarla değerlendirilip raporlanmasını sağladık.

Koç Topluluğu yarattığı etki alanının büyüklüğü nedeniyle çok sayıda ve nitelikte paydaş grubunun yaşantısına dâhil olmaktadır. Dolayısıyla, raporumuzun içerik yapısını ve iletişim dilini oluştururken okuyucu kitlemizin çeşitliliğini göz önünde bulundururuz. Raporumuzun hedef okuyucu kitlesini başta çalışanlarımız, müşterilerimiz, pay sahiplerimiz, yatırımcılarımız ve birlikte çalışmalar yürüttüğümüz mesleki organizasyon ve sivil toplum kuruluşları olmak üzere tüm paydaş gruplarımız oluşturmaktadır.

Bu raporun kapsamını, Koç Holding'in 1 Ocak 2010 – 31 Aralık 2010 tarihleri arasında Türkiye'de yürüttüğü faaliyet ve projeler oluşturmaktadır. Bu yıl, rapor kapsamında da gelişim kaydederek çalışmamıza dahil ettiğimiz Topluluk şirketi sayısını 10'dan 18'e yükselttik. Bu yılki raporumuzun kapsamı dahilinde Topluluk şirketlerinden Arçelik, Aygaz, Ford Otosan, Koç Bilgi Grubu* şirketleri, Opet, Otokar, Otokoç Otomotiv, Tat, Tofaş, TürkTraktör, Tüpraş ve Yapı Kredi'nin sosyal, ekonomik ve çevresel alanlardaki uygulama ve performansları bulunmaktadır. Bu sebeple, Koç Holding'in genel profilinin açıklandığı bölümler dışında, sürdürülebilirlik performansına yönelik göstergelerde açıklamalar yapılırken aksi belirtilmediği sürece tüm bu şirketlerin performansları belirtilen verilere dâhil edilmiştir. Ayrıca, rapor içeriğinde Vehbi Koç Vakfı ve bu vakfa bağlı olarak faaliyet gösteren Koç Üniversitesi'nin çalışmalarına da yer verilmektedir. Ancak raporun genelinde açıklanan konsolide rakamsal performans verileri, tablo ve grafiklere aksi belirtilmediği sürece bu kuruluşların performansı dahil edilmemiştir. Oluşturduğumuz raporlama içeriği Topluluk çalışanlarının %84,4'ünü, Topluluk kombine cirosunun %94'ünü temsil etmektedir.

* "Koç Bilgi Grubu" tüzel kişiliğe haiz olmayıp Koç Topluluğu dahilinde bulunan KoçSistem, Koç.net, Callus, Bilkom, Promena, Katron, Koç Bilgi ve Savunma Teknolojileri şirketlerinin ortak adı olarak kullanılmaktadır. Rapor kapsamında Koç Bilgi Grubu adına atfen belirtilen tüm performans ve uygulama bilgileri bu 7 şirketin ortak veri ve çalışmalarından oluşmaktadır.

Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı

Mustafa V. Koç



Değerli Paydaşlarımız,

Kriz döneminin etkilerine rağmen, Türk ekonomisinin 2010 yılında gösterdiği performans, gelecek dönemlere yönelik olumlu beklentilerimizi güçlendirmektedir. Türkiye, ekonomik potansiyeli, fiziki ve beşeri altyapısı, Doğu ve Batı dünyası arasındaki bağlayıcı rolü ile gerek bölgesinde gerekse dünya genelinde önemli bir cazibe merkezi haline gelmektedir.

Türkiye'nin büyüme potansiyelini gerçekleştirecek zincirin halkalarını iş dünyası, sivil toplum ve kamu kuruluşları oluşturmaktadır. Bilgi ve yetenek bakımından güçlü yöneticileri; nitelikli işgücü, yüksek teknolojik kapasitesi bulunan atılımcı Türk şirketleri; AB reformları dahil olmak üzere yapısal düzenlemelerle gelişim için gerekli ortamı oluşturan yenilikçi kamu kurum ve kuruluşları; ve uzmanlık alanlarında topluma yön verecek etkin sivil toplum örgütleri ile Türkiye bu anlamda güçlü bir yapıya sahiptir. Bu üçlü yapının, beklenen potansiyeli hayata geçirmesi ve sürdürülebilir kılması ise üretim ve çalışma modellerimizin ekonomik etkileri kadar sosyal ve çevresel etkilerinin de ciddiyetle değerlendirilmesini gerektirmektedir. Olumsuz etkilerin bertaraf edilmesi ve olumlu etkilerin artırılması adına ortak amaç yönünde bir olmalıyız. Unutmamalıyız ki, iktisadi büyüme ancak sosyal ve çevresel gelişimle birlikte sağlandığında geleceğe yönelik kalıcı değer unsuru haline gelecektir. Aksi durumda ise kazanımlarımız geçici başarılar olmaktan öteye geçemeyecektir.

Kurucumuz Vehbi Koç'un "ülkem varsa, ben de varım" sözü, özenle koruduğumuz yönetsel mirasımızdır. Türkiye'nin kalkınma zincirinin en güçlü halkalarından biri olan Koç Topluluğu olarak, 80 yılı aşkın geçmişimizde hep bu inancı taşıyarak faaliyetlerimizi sürdürdük. Temel çalışma prensiplerimizi, ülkemizin sürdürülebilir kalkınmasında üstümüze düşen en temel vazifenin, Koç Topluluğu'nun sürdürülebilir gelişimi olduğundan hareketle şekillendirdik. Bu sebeple, tüm paydaşlarımıza karşı hesap verebilir, şeffaf bir kurumsal yönetim yapısını oluşturmayı; çalışmalarımızdan kaynaklanan sosyal, ekonomik ve çevresel etkileri takip ederek "en iyiye örnek" olacak uygulamalar geliştirmeyi; bu gayeleri paylaşan tüm taraflarla birlikte ortak projeler üretmeyi, kurumsal sürdürülebilirlik anlayışımızın temeline yerleştirdik.

Bugün geldiğimiz noktada Koç Topluluğu'nun etki alanı Türkiye sınırlarının çok ötesindedir. Koç Topluluğu, on binlerce çalışanı ve yüz binlerce paydaşıyla birlikte, 4 kıtada 28 ülkeye, insanların yaşam kalitesini artırmaya yönelik ürün ve hizmetlerle ulaşan küresel bir oyuncudur. Bu büyüklüğe paralel olarak artan sorumluluklarımızın yerine getirilmesine yönelik taahhüdümüzü pekiştirmek adına 2006 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzaladık. Yönetsel yaklaşımımızı bu Sözleşme'nin belirlediği normlarla geliştirerek performansımızı artırdık. Oluşturduğumuz yeni sürdürülebilirlik yönetim yapısı bu alandaki performansımızın geçmişte olduğu seviyelerin de üzerine çıkmasını hedeflemektedir.

Gerçekleştirdiğimiz bu iyileştirmelerin de etkisiyle Koç Topluluğu şirketleri 2010 yılında başta çevresel konular olmak üzere tüm sürdürülebilirlik alanlarında gelişme sağladılar. Özellikle günümüzde giderek etkisini gösteren iklim değişikliğiyle mücadele konusunda stratejik altyapının oluşturulması, gelecek dönemlerde bu konuda oluşacak risk ve fırsatların yönetimi konusunda bizim için önemli bir çalışmadır. Bu yaklaşımın sonucu olarak 2010 yılında gerçekleştirilen verimlilik çalışmalarıyla, enerji tüketiminde, CO₂ salınımlarında, doğal kaynak tüketiminde ve ürünlerin çevresel etkilerinde sağlanan kazanımlar önemli boyutlara ulaşmış, bu çalışmalarla Topluluk şirketlerimiz çeşitli kurum ve kuruluşlarca takdir edilerek ödüllendirilmiştir. Koç Topluluğu şirketleri geçmişte olduğu gibi, 2010 yılında da gerçekleştirdikleri uygulamalarla, çalışanlarına emsal düzeyde emniyetli, insan haklarının yüceltildiği, adil bir çalışma ortamı sağlamış; faaliyet gösterdiği coğrafyalardaki yerel toplumun eğitim, sağlık, kültür, çevre ve daha birçok konuda gelişimine yönelik başarılı uygulamalara imza atmıştır. Ana faaliyet performansımız çerçevesinde değerlendirilen tüm bu alanlardaki performansın gelecek dönemlerde artırılarak sürdürülmesi en önemli hedefimizdir.

2010 yılında sürdürdüğümüz kurumsal gelişimimizin en büyük destekçisi olan başta çalışanlarımız, yatırımcılarımız, tedarikçi ve iş ortaklarımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza destek ve katkılarından ötürü teşekkürlerimizi sunarız.

Saygılarımla,

Mustafa V. Koç
Koç Holding A.Ş.
Yönetim Kurulu Başkanı

CEO Mesajı

Turgay Durak



Saygıdeğer Paydaşlarımız,

Kurucumuz Vehbi Koç'un imzası ile bizlere aktarılan "Koç Topluluğu Hedef ve İlkeleri", Koç Topluluğu'nun üzerinde yükseldiği temel değerlerdir. Bu temel değerler, müşterilerimizin memnuniyetinden başlayarak, kalite anlayışımızı, çalışanlarımıza bakış açımızı, yeni yatırımlar için hareket noktamızı anlatarak, sorumluluk alanımızı ülkemizin bugünü ve yarını için gereken her türlü sosyal ve ekonomik desteği kapsayacak bir eksene oturtur. Şirket içinden tüm topluma yayılan bu ilke ve hedef bütünü içerisinde, benim temel bir bileşke olarak gördüğüm ise Kurucumuz Sayın Vehbi Koç'un üstün iş ahlakı ve dürüst çalışma ilkelerine mutlak uyum düsturudur:

"Tüm ilişkilerimizde adilane, karşılıklı yarar sağlamak amacıyla, iyi niyet ve anlayışla davranmak, yasalara ve ahlak kurallarına daima uymak ilkimizdir. Bugünün insanına ve gelecek kuşaklara karşı sorumluluklarımızı yerine getirmek öncüsü olduğumuz ve vazgeçemeyeceğimiz bir başka temel ilkimizdir. Türkiye ve dünya için, çevre koruma bilinciyle davranmak ve bu bilinci yaymak görevimizdir."

Küresel düzeyde faaliyet gösteren bir Topluluk olarak, toplumsal ve ekonomik gelişimde çarpan etkisi yaratmak için Hedef ve İlkelerimizi, uygulama prensipleri ile destekleyerek tüm paydaşlarımız nezdinde yaygınlaştırmak arzusundayız. Bu ilke ve değerleri yaşatmayı ve zamanın ruhuna uygun şekilde geliştirmeyi en temel görevimiz olarak görüyorum. Zamanın ruhu ise, bize, artık sadece finansal sonuçların, ya da ülke sınırları içerisinde tanımlanmış yasal yaptırımların, şirketlerin başarı ve sürdürülebilirliği için yeterli olmadığını gösteriyor. Küresel ekonomi ve insani gelişim endeksleri, devlet-özel sektör-sivil toplum arasındaki sorumluluk ve rol paylaşımının yeniden gözden geçirilmesini mecburi kıldı. 2000 yılında ilan edilen ve bizim de desteklediğimiz Küresel İlkeler Sözleşmesi, özel sektörün de toplumsal kalkınma sürecinde proaktif olmasına çağrı yapan bu anlayışın bir ürünüdür.

2010 yılında öncelikle Topluluk değerlerimiz ve Küresel İlkeler Sözleşmesi başta olmak üzere, çalışma anlayışımızı şekillendiren mevcut birçok bileşeni bir araya getirerek ortak bir çalışma anayasası oluşturan "Koç Topluluğu Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri" metnini yayımladık. Sonrasında ise sosyal, ekonomik, çevresel konuları kapsayan sürdürülebilirlik alanlarımızın Holding düzeyinde yönetiminden sorumlu yöneticilerin katılımıyla oluşturarak Topluluk şirketleri nezdinde de temsilini sağladık. Sürdürülebilirlik yönetiminin politika ve organizasyon altyapısının oluşturulmasının ardından ise Topluluk şirketlerinin sürdürülebilirlik konularına yönelik performanslarının etkin biçimde yönetilip raporlanması amacıyla Koç Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirme ve Raporlama Sistemi'ni bilişim altyapısını da oluşturarak hayata geçirdik.

Aynı dönemde, günümüzde giderek önemi artan iklim değişikliği konusuna yönelik yaklaşımlarımızı daha bütüncül ve risk – fırsat odaklı yanıtlar üretebilmek adına geliştirdik. Öncelikle şirket yöneticilerimizin aktif katılımının sağlandığı çalışmalar sonucunda Koç Holding İklim Değişikliği Stratejisi'ni oluşturduk. Ürünlerimizden operasyonlarımıza, yasal uyumdan çalışma ortaklıklarına kadar birçok boyutu içeren strateji belgesiyle, Topluluk şirketlerinin iklim değişikliği konusuna daha kapsamlı yanıt verebilmesi ve oluşabilecek potansiyel risklerin fırsatlara dönüştürülebilmesini hedefliyoruz.

2010 yönetsel yaklaşımların geliştirilmesinin yanı sıra başta enerji verimliliği, CO₂ emisyonlarının ve kaynak tüketiminin azaltılması, ürünlerin çevresel etkilerinin iyileştirilmesi olmak üzere birçok sürdürülebilirlik performans alanında sağlanan kazanımlar açısından da kayda değer başarılar elde ettiğimiz bir yıldır. Yapılan verimlilik çalışmaları sayesinde Topluluk şirketlerinin toplam enerji tüketiminin 3,35 milyon GJ, toplam sera gazı emisyonu miktarının 329.507 ton eşdeğer CO₂, toplam su çekiminin ise 2,1 milyon m³ azaltılması, faaliyetler için gerekli su ihtiyacının geri dönüştürülmüş suyla karşılanma oranının %33,4'e yükseltilmesi önemli kazanımlardır. Topluluk şirketlerimiz yıl içinde gerçekleştirdikleri ürün geliştirme çalışmalarıyla, ürün ve hizmetlerin kullanımından doğan enerji, doğal kaynak ambalaj malzemesi sarfiyatı ve sera gazı emisyonunu belirgin ölçüde düşürerek tüketici ve müşterilerine daha çevreci seçenekler sundular.

Her yıl olduğu gibi bu yıl da ana ticari faaliyetlerimizin yanında ülkemizin sosyoekonomik gelişimine katkı sağlamaya çalıştık. Topluluk şirketlerimiz, 2010'da toplam 236 farklı bağış, sponsorluk ve sosyal proje çalışması gerçekleştirdi. Bu çalışmalara 10.595 Topluluk çalışanı da gönüllü olarak katıldı. Türkiye'de mesleki eğitiminin gelişimine yıllardır verdiğimiz kurumsal desteği 2010 yılında da sürdürdük. 8.000'i Meslek Lisesi Memleket Meselesi (MLMM) Projesi bursiyeri olmak üzere Topluluk şirketlerinin geliştirdiği çeşitli projelerle 35.223 kişinin meslek eğitimine destek verildi. MLMM Projemiz 2010 yılında ilk mezunlarını verdi. Böylelikle projenin eğitim ayağının yanında istihdam ayağını da başlattık.

Şirketlerimizin çalışmaları yıl içinde çeşitli çevrelerce değerlendirilerek başta ürün geliştirme ve enerji verimliliği olmak üzere birçok alanda ödüllendirildi. Çalışmalarımız sonucu alınan bu ödüller bizleri daha iyisini başarmak adına motive etmektedir. Bu sebeple sürdürülebilirlik performansımızı oluşturan alanlarda gelecek dönemlerde daha büyük başarılar elde etmeyi hedefliyoruz.

Koç Holding gibi 84. çalışma yılını geride bırakan, köklü geçmişe sahip kurumsal şirketlerde kazanımlar ne rastlantısal ne de kişilere bağlı olarak elde edilir. Başarının kaynağı ancak yöneten kültür mirası, güçlü bir stratejik vizyon ve gayretli çalışma olabilir. Koç Topluluğu bünyesinde geçirdiğim 35 yıla ulaşan profesyonel yaşamım neticesinde CEO görevini üstlendiğim ilk yılda, bu denli büyük kazanımları elde edilmiş olması bir mutluluk sebebi olmasının yanında mensubu olduğum organizasyonun köklü yönetsel geçmişinin sonucudur. Bu sebeple, bizlerden önceki dönemlerde kıymetli görevler üstlenerek kuruluşumuzun gelişimini sağlayan ve bu dönemki başarılarımızın da mimarı olan tüm Koç Topluluğu yöneticilerine şükranlarımı sunarım. İlettikleri mirası büyüterek sonraki nesillere ulaştıracaklarına olan özgüvenimiz tamdır. Zira özgüvenimizin kaynağı, ülkemiz, müşterilerimiz, bayilerimiz, tedarikçilerimiz, çalışanlarımız, sermayedarlarımız ve tüm paydaşlarımız ile tek bir büyük aile olma kültürünü bizlere aşıl原因 Koç Topluluğu geleneğidir.

Saygılarımla,

Turgay Durak
Koç Holding A.Ş.
CEO

2010'da Koç Topluluğu

Koç Topluluğu, Türkiye'nin en büyük sanayi grubu olma başarısını sürdürmektedir. İstanbul Sanayi Odası'nın 2009 yılı 500 Büyük Sanayi Kuruluşu araştırmasında, en büyük 10 sanayi kuruluşu arasında 5 Koç Topluluğu şirketi yer almaktadır.

Enerji

Başlıca Şirketler

Tüpraş*
Aygaz*
Opet
Mogaz
Entek
Demir Export

Uluslararası Ortaklıklar

AES Mont Blanc Holdings B.V.

Otomotiv

Başlıca Şirketler

Ford Otosan*
Tofaş*
TürkTraktör*
Otokar*
Otokoç Otomotiv

Uluslararası Ortaklıklar

Ford Motor Co.
Fiat Auto S.p.A
Case New Holland

Dayanıklı Tüketim

Başlıca Şirketler

Arçelik*
Arçelik-LG Klima

Uluslararası Ortaklıklar

LG Electronics (Klimada)

Finans

Başlıca Şirketler

Koç Finansal Hizmetler
Yapı Kredi Bankası*
Yapı Kredi Finansal Kiralama*
Yapı Kredi Sigorta*
Yapı Kredi Yatırım Ortaklığı*
Yapı Kredi Koray*
Yapı Kredi Emeklilik
Yapı Kredi Faktoring
Yapı Kredi Yatırım
Yapı Kredi Portföy Yönetimi
UniCredit Menkul Değerler
Koçfinans

Uluslararası Ortaklıklar

UniCredit

Diğer

Başlıca Şirketler

Tat Konserve*
Düzey
Koçtaş
Setur
Setur Marinaları
Mares*
Divan
KoçSistem
Koç.net
Bilkom
RMK Marine

Uluslararası Ortaklıklar

B&Q
Kagome Sumitomo
Kaneka Seeds

* Halka açık şirketler

56
ADET

OHSAS 18001 Belgeli
Tesis Sayısı

236
ADET

Bağış, Sponsorluk ve
Sosyal Proje Sayısı

134,6
MİLYON TL

Çevre Koruma
Harcama ve Yatırımları

64
ADET

ISO 14001 Belgeli
Tesis Sayısı

10.595
ÇALIŞAN

Sosyal Projelere
Gönüllü Katılan
Çalışan Sayısı

42.747
ADET

Ağaçlandırma
Çalışmalarında Dikilen
Fidan Sayısı

Türkiye'nin toplam ihracatının
%10'u

Koç Topluluğu Türkiye'nin milli gelirinin
%7'sine eş değer kombine ciro
yaratmıştır.

Ödenen Toplam Vergi
853 milyon TL*

* İş Ortaklıları ilgili ortaklık oranları nispetinde konsolide
tutarlara yansıtılmıştır.

Büyük Mükellefler Vergi Dairesi
Başkanlığı'nın 2009 yılı "İlk 100 Vergi
Rekortmeni Listesi"nde 8 Koç Topluluğu
şirketi yer almaktadır.

Dünyanın
273'üncü
büyük şirketi

28
ÜLKEDE

73.063
ÇALIŞAN

63.426,6
ADAM*SAAT
Çalışanlara verilen
çevre eğitimi

Fortune 500 sıralamasında 273'üncü

Koç Holding, Fortune 500 sıralamasındaki tek Türk şirketi olmaya devam etmektedir. (2009 yılsonu sonuçlarına göre)

Koç Holding, Hay Group'un Fortune dergisi iş birliğiyle düzenlediği dünyanın en beğenilen şirketleri araştırmasında yer alan **ilk Türk şirketi** olmaya devam etmektedir.

Avrupa'nın halka açık en büyük 71'inci şirketi

Koç Holding, Handelsblatt'ın sıralamalarına göre Avrupa'nın halka açık en büyük 71'inci şirketi olmuştur (2009 yılsonu sonuçlarına göre).

Dünyada en fazla Ar-Ge yatırımı yapan 506'ncı şirket

AB Komisyonu'nun Ar-Ge yatırımları araştırmasında son 5 yıldır üst üste yer alan Koç Holding, 2010'da dünyada en fazla Ar-Ge yatırımı yapan şirketler sıralamasında 506'ncı olmuştur. Aynı listedeki 3 Türk şirkettenden 2'si Koç Topluluğu şirketleridir.

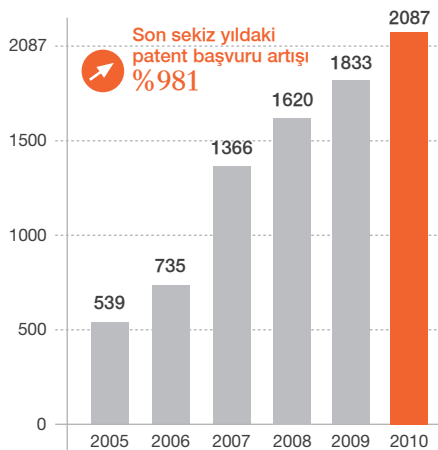
Boston Consulting Group (BCG)'un "2011 BCG 100: Yükselen Yıldızlar" listesine giren Koç Holding, "Yükselen yıldızlar, hızlı büyüyen ve gelişmekte olan ekonomiler ve küresel endüstriye şekil veren şirketler" adındaki ve 2000-2009 döneminde yılda ortalama %18 büyüyen şirketlerin değerlendirildiği raporda küresel düzeyde yeni çıkış yapan 23 şirket arasında yerini almıştır.

Koç Holding, Çin Çok Uluslu İşletmeler Uluslararası Enstitüsü'nün (China International Institute of Multinational Corporations/CIIIC) "**Çin'de en fazla rekabet gücüne sahip uluslararası şirketler**" listesinde yer almıştır.

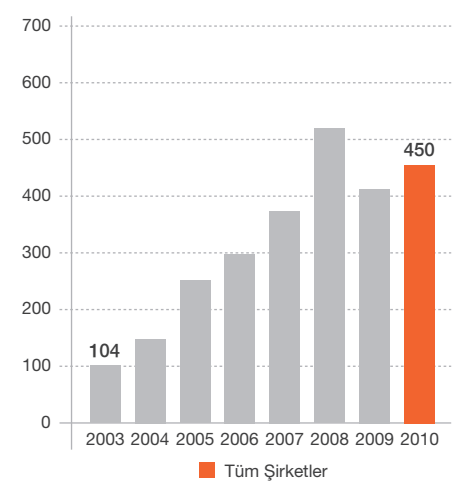
Koç Holding A.Ş. Konsolide Özet Finansal Tabloları

Değerler (Milyon TL)	31 Aralık 2009	31 Aralık 2010	Değişim %
Toplam Gelirler	44.841	53.812	20
Brüt Kâr	8.876	9.192	4
FAVÖK	4.401	5.073	15
Faaliyet Kârı	3.476	4.105	18
Vergi Öncesi Kâr	3.159	3.886	23
Net Dönem Kârı	2.641	3.138	19
Azınlık Payları	1.211	1.404	16
Ana Ortaklık Payları	1.429	1.734	21
Toplam Varlıklar	66.386	81.143	22
Toplam Özkaynaklar	18.782	20.978	12
Ana Ortaklığa Ait Özkaynaklar	11.170	12.574	13

Koç Topluluğu Patent Portföyü (Kümüle-Adet)



Koç Topluluğu AR-GE Yatırımları (Milyon TL)



%33,4

Toplam Su Tüketiminde Geri
Dönüştürülmüş Su Kullanım Oranı

3.352.915
GJ

Tasarruf Edilen
Toplam Enerji Miktarı

329.507
TON

Sera Gazı Emisyonu
Azaltımı

Koç'ta Yönetişim

"Allah'tan bütün dileğim, kurduğum bu müessesenin devamlılığının sağlanması, iş imkanı yaratması, vergi vermesi ve bizden sonra geleceklere örnek olmasıdır."
Kurucumuz Vehbi Koç

Koç'ta Kurumsal Yönetim

Koç Holding ve Topluluk şirketlerindeki köklü ve sağlam kurumsal kimlik, etkin kurumsal yönetime olanak vermektedir. Dürüstlük, saygınlık, etik davranış, yasalara ve düzenleyici kurallara uyum Koç Holding'in iş yapma şeklinin merkezindedir ve Topluluk kültürünün bir parçasıdır. Koç Holding kurumsal yönetim alanında en yüksek standartlara erişmek için gönüllü olarak gerekli adımları atan ilk şirketlerdendir. Kurumsal yönetimin, i) **şeffaflık**, ii) **adillik**, iii) **sorumluluk** ve iv) **hesap verilebilirliğe** dayalı dört prensibine daima uymak Holding'in temel ilkeleri arasındadır. Koç Holding'in yönetim yapısı, süreçleri ve politikaları itibarıyla düzenleyici kurallara uyumlu olarak tasarlanmıştır; böylece, karar vermede ve sorumluluk alanında netlik ve şeffaflık sağlanmıştır. Koç Holding, Yönetim Kurulu'nda bağımsız üye bulunduran ilk Türk şirketlerinden biridir. Ayrıca, üst düzey yöneticilerinin ücretlendirmesini sürdürülebilir finansal ve operasyonel performansla ilişkilendiren sayılı Türk şirketlerindendir.

Türkiye Cumhuriyeti tarihinin ilk holding şirketi ve kurumsallaşmaya gerçek anlamda inanan bir Topluluk olarak, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanan "Kurumsal Yönetim İlkeleri" şirketimiz tarafından da benimsenmekte ve bu evrensel prensipler büyük oranda uygulanmaktadır. Henüz uygulamaya konulmamış olan ilkeler üzerinde ise çalışmakta olup idari, hukuki ve teknik alt yapı çalışmalarının tamamlanmasının ardından uygulamaya geçilmesi planlanmaktadır. Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum durumumuzun paydaşlarımızla paylaşılması amacıyla hazırlanan Kurumsal Yönetim Uyum Raporu her yıl faaliyet raporu içinde paydaşlarımızın bilgisine sunulmaktadır. Koç Holding'in kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun derecelendirme çalışması konusunda değerlendirmeler devam etmektedir. Topluluk bünyesinde yer alan ve borsada işlem gören şirketlerimizden Arçelik, Aygaz, Otokar, Tofaş, TürkTraktör, Tüpraş ve Yapı Kredi Bankası kurumsal yönetim derecelendirmesi yaptırmış ve aldıkları yüksek notlar sonucunda Kurumsal Yönetim Endeksi'ne dahil edilmişlerdir.

Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu yapımız Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uymaktadır. Koç Holding bağımsız üyelik çerçevesinde uluslararası alanda başarılı olmuş profesyonelleri Yönetim Kurulu'nda üye yapma konusunda öncü Türk şirketlerinden birisidir. Şirketimizin Yönetim Kurulu'nda, icranın başı olan CEO haricinde tüm üyeler icrada görevli olmayan üyelere aittir. Mevcut durumda Yönetim Kurulumuzdaki toplam 14 üyenin 3'ü İlkelerde belirtilen bağımsızlık kriterlerini genel olarak taşımaktadır. 1'i ise süre koşulu dışındaki diğer bağımsızlık kriterlerini taşımaktadır. Koç Holding'de Yönetim Kurulu Başkanlığı ve CEO fonksiyonları ayrı kişiler tarafından icra edilmektedir.

Yönetim Kurulu üyeleri için ağırlıklı oy ve/veya olumsuz veto hakkı tanınmamış olup, her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. Yönetim Kurulu üyeleri, kendileri veya yakınları ile ilgili alınan kararlarda oy kullanamamaktadır. Yönetim Kurulu Başkan ve üyelerinin, şirket faaliyet konusuna giren işleri bizzat veya başkaları adına yapmaları ve bu tür işleri yapan şirketlere ortak olabilmeleri hususunda Genel Kurul'dan onay alınmaktadır. Dönem içinde bu konularda Yönetim Kurulu üyelerine verilen onayla ilgili herhangi bir sorun yaşanmamıştır. Yönetim Kurulu üyelerimize veya yöneticilerimize Şirket tarafından borç verilmesi, kredi kullandırılması, lehlerine teminat verilmesi gibi çıkar çatışmasına yol açacak işlemler söz konusu değildir.

Koç Holding Yönetim Kurulu üyeliğine her zaman yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip, nitelikli, belli bir tecrübe ve geçmişe sahip olan kişiler seçilmektedir. Yönetim Kurulu üyelerimizin öz geçmişleri internet sitemizde ve faaliyet raporunda kamuya duyurulmaktadır.

Şirketimizde, Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını sağlıklı olarak yerine getirmek amacıyla oluşturulmuş komiteler mevcuttur.

Yönetim Komitesi

Bu komitenin amacı Yönetim Kurulu'nun istenen sıklıkta ve aciliyette toplanamaması nedeniyle oluşabilecek boşlukların önüne geçilmesi ve bu şekilde Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını sağlıklı olarak yerine getirmesinde destek olmaktır. Yönetim Komitesi, Koç Holding Yönetim Kurulu Şeref Başkanı, Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı, iki Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve CEO olmak üzere beş kişiden oluşur.

Denetim Komitesi

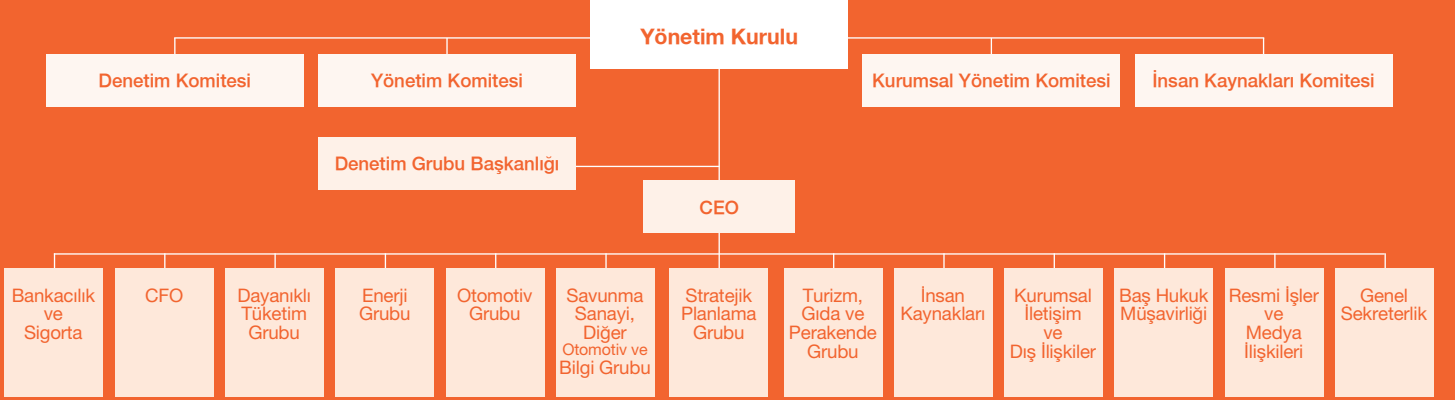
Denetim Komitesi, Sermaye Piyasası Mevzuatı'nda denetim komitesi için öngörülen görevleri yerine getirmektedir. Bu kapsamda, Şirketimizin muhasebe sistemi, finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetimi ve ortaklığın iç kontrol sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapmaktadır. Komite yılda en az dört defa ve gerektiğinde daha sık toplanır. Denetim Komitesi'nin, şirket yönetimi ile birlikte sorumluluğu, iç ve dış denetimin titizlikle sürdürülmesi ve kayıtların prosedürlerin ve raporlamaların ilgili kanun, kural ve yönetmeliklere, ayrıca SPK ve UFRS prensiplerine uygunluğunun sağlanmasıdır. Bu komite birisi başkan olmak üzere, icrada görevli olmayan üyelere aittir.

Kurumsal Yönetim Komitesi

Kurumsal Yönetim Komitesi, Şirket'in Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumunu izler, henüz uygulamaya konulmamış ilkelerin uygulanamama gerekçelerini inceler, Yönetim Kurulu'na uygulamaları iyileştirici önerilerde bulunur. Mevcut durumda Komite'de birisi başkan olmak üzere 2 üye bulunmaktadır. Komite, yılda iki defa veya gerektiğinde daha sık toplanır. Pay sahipleri ile ilişkilerden sorumlu Stratejik Planlama Grubu Başkanı komite üyesidir.

İnsan Kaynakları Komitesi

İnsan Kaynakları Komitesi, toplam ücret paketi değerlendirir, uygulamaları gözlemler. Topluluk üst kademe yedekleme planları ve gelişim planları ile organizasyonların geleceğe yönelik nitelik ve nicelik olarak insan kaynağı ihtiyacını değerlendirir. Komite birisi Yönetim Kurulu Başkanı olmak üzere dört kişiden oluşur.



Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi

Çalışanlarıyla birlikte, müşterilerinin tatminini sağlayarak sağlıklı gelişmeyi, evrensel kalite ve standartlarda ürün ve hizmetler sunmayı amaçlayan, bu suretle ülkesi, müşterileri, ortakları, bayileri ve yan sanayi için güvenilirlik, devamlılık ve saygınlık simgesi olmayı hedefleyen Koç Topluluğu'nun hedef ve ilkeleri, tüm faaliyetlerinde yol gösterici olup internet sitesi aracılığıyla kamu ile paylaşılmıştır. Koç Topluluğu'nun hedef ve ilkeleri aşağıdaki şekildedir:

- Müşterilerimiz velinimetimizdir.
- Daima "en iyi" olmak, vazgeçilmez hedefimizdir.
- En önemli sermayemiz, insan kaynağımızdır.
- Amacımız, sürekli gelişmek için kaynak yaratmaktır.
- Üstün iş ahlakı ve dürüst çalışma ilkelerine uymak düsturumuzdur.
- Gücümüzü aldığımız Türk ekonomisine, güç katmayı hedef alırız.

Koç Topluluğu gerek sosyal sorumluluk, gerekse kurumsal yönetim ve etik kurallar açısından bugüne kadar sahip olduğu ilkeleri, Birleşmiş Milletler öncülüğünde geliştirilen Küresel İlkeler Sözleşmesini (Global Compact) imzalayarak bir adım öteye taşımıştır. Küresel İlkeler Sözleşmesi sürdürülebilirlik yönetiminin de referans metnini oluşturmaktadır. Koç Topluluğu'nun, bu sözleşmenin dört ana başlığı olan çalışma koşulları, insan hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki 10 ilke de gösterdiği performans izlenmekte, raporlanmakta ve sürekli gelişime odaklanılmaktadır.

Süre gelen sürdürülebilirlik yönetimi uygulamalarımızı 2010 yılında organizasyonel yapı bakımından, Koç Holding düzeyinden başlayarak Topluluk şirketlerine uzanan bir yapı ile kurumsallaştırdık. Bu yapıya göre, sosyal, ekonomik ve çevresel performans alanlarını temsil eden Koç Holding yöneticilerinin katılımıyla bir Sürdürülebilirlik Koordinasyon Komitesi oluşturuldu; benzer yapılanmanın Topluluk şirketlerinde de organize olması

sağlandı. İlk yılında 15 Topluluk şirketinin katılımıyla oluşturulan bu yapı sayesinde sürdürülebilirlik performansı alanlarının sorumlu yöneticileri Holding ve Topluluk şirketi düzeyinde belirlendi.

Oluşturulan organizasyonun temel amacı, Koç Topluluğu genelinde uzmanlık birimlerince kendi yönetsel organizasyonları dahilinde gerçekleştirilen faaliyetlerin eşgüdüm içinde sürdürülmesi, oluşan performansın değerlendirilip raporlanması çalışmalarının gerçekleştirilmesidir.

Sosyal ve Ekonomik Konuların Yönetimi

Koç Topluluğu kapsamındaki şirketlerde ve bu şirketlere bağlı faaliyet gösteren Türkiye'nin değişik yerlerine yayılmış işyerlerinde, çalışanların sosyal haklarını ve çalışma şartlarını, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları içeren "Personel Yönetmelikleri" bulunmaktadır. Söz konusu yönetmelik hükümleri Koç Topluluğu insan kaynakları politikalarını yansıtmakta, grup şirketleri yönetmelikte sektör koşullarını göz önünde bulundurarak özgü uyarlamalar yapmaktadır. Yönetmelikler mevzuata uygun hükümler ihtiva etmekte, yasalardaki değişiklikler ve ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmektedir.

Tüm Koç Topluluğu şirketlerinde uygulanan ve çalışanların müşterilerle, devletle, hissedarlarla, rakiplerle, tedarikçi, bayi, yetkili satıcı ve servislerle olan ilişkilerini düzenleyen "Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri" 2010 yılında uygulamaya girmiştir. Söz konusu metinde Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne de atıfta bulunmaktadır. Bu kapsamda tüm şirketlerde kural ihlallerini denetleyen ve uyumu sağlamak üzere görevli Etik Davranış Kurulları oluşturulmuştur.

Çevresel Konuların Yönetimi

Koç Topluluğu, tüm Topluluk şirketlerine çevresel konularda yol gösterici olarak bir Çevre Politikası, Çevre Vizyonu ve İklim Değişikliği Stratejisi oluşturmuştur. Topluluk şirketlerinin katılımı ile oluşturulan "Çevre Kurulu", "Enerji Verimliliği Kurulu" ve "Çevre Koordinasyon Kurulu", ilgili politika ve stratejilerin uygulanması ve şirketlere yaygınlaştırılması ile ilgili çalışmalarda bulunmaktadır. Çevresel konular Koç Topluluğu çevre politikası ve vizyonu ile uyumlu olarak her şirketin kendi hedef dağılım süreci içinde ele alınmaktadır. Belirli aralıklar

ile çevre denetimleri yapılmakta ve politika ve stratejilere uygun çevre hedefleri şirketlerin üst düzey yöneticilerine verilerek konuya verilen önem vurgulanmaktadır.

Sürdürülebilirlik Performansı Yönetimi

Topluluk şirketlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak Koç Holding'in temel faaliyet hedefidir. Bu hedef doğrultusunda her geçen gün yönetsel kabiliyetlerimizi güçlendirecek yenilikleri hayata geçiririz. Sürdürülebilirlik yönetiminin geliştirilmesi adına, geçtiğimiz dönemlerde sosyal, ekonomik ve çevresel sorumluluk alanlarında yönetsel yaklaşımlarımızı geliştirdik, organizasyonel yapımızı güçlendirdik. 2010 yılında ise bir yeniliği daha hayata geçirerek Koç Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirme ve Raporlama Sistemi'ni oluşturduk. Bu amaçla, Koç Topluluğu yöneticilerinin katılımıyla, temel çerçevesini Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamındaki taahhütlerimizin oluşturduğu temel performans alanları belirlendi. Sonrasında ise bu alanlarda Topluluk şirketlerimizin çalışma performansını değerlendirmeye uygun performans göstergeleri oluşturuldu. Bu sistemin operasyonel işlerliğinin kolaylaştırılması ve Topluluk şirketlerine yayılımını kolaylaştırmak adına gerekli bilişim altyapısı da kuruldu. 2010 yılsonu itibarıyla işlerlik kazandırdığımız bu sistem ile Koç Holding ve Topluluk şirketleri düzeylerinde hedef temelli performans takibi ve raporlamasının daha sistematik ve etkin bir yöntemle gerçekleştirilmesini hedefliyoruz.

Oluşturduğumuz sistem ve altyapının ilk çıktısı olan bu raporun sonucunda elde edeceğimiz geri bildirimlerle gelişim noktalarını belirlemeyi ve ileriki dönemlerde sürdürülebilirlik performansı sistemimizin kapsam, içerik ve altyapı bakımından iyileştirilmesini hedefliyoruz.



TürkTraktör Çalışanları

Stratejik Planlama

Tüm Koç Topluluğu şirketlerinde her yıl bir stratejik plan süreci çalışması yapılır. Teknoloji yönetimi ve çevre yönetimi gibi konular da bu sürecin parçasıdır. Süreç dahilinde Topluluk şirketleri her yıl önlerindeki 5-10 yıl için pazar koşulları, olası mevzuat değişiklikleri, çevre koşulları, rekabet gibi konular için öngörülerde bulunur; bu öngörüler ile ilgili olası ürün ve paralel teknoloji gelişmelerini tahmin eder, önleyici ve proaktif aksiyon planlarını oluştururlar. Yatırım ve finansal analizler çıkartılan bu aksiyon planlarına paralel olarak hazırlanır. Şirketler, bu planlarını Koç Holding Stratejik Planlama Başkanlığı'na her yıl düzenlenen planlama toplantılarında sunarlar.

Risk Yönetimi

Risk yönetimi konusunda Finans Başkanlığı'nın liderliğinde, diğer Başkanlıklar ile koordine bir şekilde risk analizi ve yönetimine ilişkin çalışmalar yürütülmektedir. Periyodik olarak yapılan rapor ve toplantılarla riskler sorgulanmakta ve ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmektedir. Koç Holding'in maruz kaldığı başlıca riskler; finansal riskler (kur, likidite ve sermaye, kredi, karşı taraf ve faiz riski), stratejik riskler, operasyonel riskler ve hukuki riskler olarak dört ana başlıkta takip edilmektedir.

Paydaşlarımız

Koç Topluluğu, sürdürülebilirlik yaklaşımı içerisinde ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini gözetmekte ve yalnızca negatif etkilerden kaçınmakla kalmayıp, bu alanlarda topluma değer katmayı hedeflemektedir. Koç Holding ve Topluluk Şirketleri'nin kurumsal paydaşları da bu yaklaşım içerisinde gerçekleştirilen etki analizlerine dayalı olarak tanımlanmaktadır.

Şirketimizin, Holding şirketi niteliğinde olması nedeniyle, müşteriler, bayiler ve benzer kişilerle doğrudan ilişkisi bulunmamakla birlikte, iştirakleri dolayısıyla geniş bir paydaş grubu ile ilişkisi bulunmaktadır. Organizasyonumuzun başlıca paydaş grupları: pay sahipleri, şirketler, çalışanlar, bayiler, acenteler, müşteriler, sivil toplum örgütleri ve kamu kuruluşlarıdır.

İşbirliği geliştirilecek kurumsal paydaşların belirlenmesinde dürüstlük, saygınlık, etik davranış, yasalara ve düzenleyici kurallara uyum temel prensiptir. Bu prensipler bütününe ek olarak, geliştirilecek işbirlikleri ve çalışmaların toplumsal alanda katma değer ve çarpan etkisi yaratma potansiyelleri, yenilikçilik ve yaratıcılık boyutları ve sürdürülebilirlikleri göz önünde bulundurulmuş başlıca kriterlerdir. Gerçekleştirilen paydaş katılımı çalışmaları, her türlü tek yönlü ve çift yönlü geri bildirim alma metodlarının tümünü, karşılıklı görüşmeleri, ikili ve çok taraflı angajmanları, proje bazlı ortaklıkları ve benzer uygulamaları kapsamaktadır.

Topluluk Şirketleri yıl içerisinde bayi ve tedarikçileriyle geniş kapsamlı toplantılar düzenlemekte, karşılıklı fikir alışverişleri sağlamaktadır. Bu toplantılar neticesinde bayi ve tedarikçilerin önerileri üzerine çalışmalar yapılmaktadır.

Koç Holding, bayi ve müşteri memnuniyeti anketlerinde ulaşılan sonuçları faaliyetlerinde dikkate almaktadır. Müşteri ve bayi memnuniyetine yönelik iyileştirme hedefleri şirket yönetimlerinin performans hedeflerine yansıtılmaktadır. Koç Holding'in müşteri memnuniyetine verdiği önem 2003 yılından bu yana düzenli olarak merkezden yaptırdığı Müşteri Memnuniyeti araştırması ile göze çarpmaktadır. Türkiye'de 20 farklı sektörde gerçekleştirilen en geniş kapsamlı nihai tüketici araştırması niteliği taşıyan bu projeye 12 Koç Topluluğu Şirketi'ne ait 26 marka ve bunların rakipleri olan 95 marka dahil edilmektedir. Türkiye genelini temsil eden 47 ilde yapılan ve yaklaşık 40.000 yüz yüze görüşme ile yapılan araştırmanın neticeleri Koç Holding ve Topluluk Şirketleri'nin üst ve orta kademe yöneticileri ile paylaşılmakta ve yöneticilerin performans hedeflerinde yer almaktadır.

Aygaz, Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi 2010 yılı sonuçlarına göre; 2010 yılının 1. çeyreğinde tüpgaz sektöründe 81 puanla birinci olmuştur.

Opet, KalDer (Kalite Derneği) koordinasyonunda, ACSI (American Customer Satisfaction Index), National Quality Research Center ve Michigan Üniversitesi lisansı ve proje yönetim desteğiyle yürütülen Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi (TMME) 2010 sonuçlarına göre, yoğun rekabetin yaşandığı akaryakıt

sektöründe, 80 puanla müşteri memnuniyeti en yüksek şirket unvanını korudu. Müşteri memnuniyetinde 2006 yılından bu yana dört yıldır sektör liderliğini sürdüren Opet, 2010 yılında da Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi sonuçlarına göre akaryakıt tüketicisinin en çok memnun kaldığı marka olmayı başarmıştır. Opet sektöründeki tüm markaları geride bırakarak 5 yıl üst üste liderliği yakalayan tek marka olmuştur.

Koç Holding, Topluluk Şirketleri'nin müşterilerine ulaştığı noktalarda firma-bayi-müşteri ilişkisinin öneminden hareketle bayilerin bağlı bulundukları firmalardan duydukları memnuniyeti de takip etmektedir. Yine bağımsız bir araştırma şirketi tarafından bu yıl 7. kez gerçekleştirilmiş olan Bayi Memnuniyeti Araştırması da Türkiye genelinde 81 ilde yaklaşık 5.500 bayiye kapsamaktadır. Bayi memnuniyetine yönelik iyileştirme hedefleri de müşteri memnuniyetinde olduğu gibi şirket yönetimlerinin performans hedeflerine yansıtılmaktadır.

Koç Holding, toplumsal sorunların çözümü için sivil toplum kuruluşları ve kamu kuruluşları ile de iletişim içerisinde. Kurumsal sosyal sorumluluk koordinatörlüğü tarafından eğitim, sağlık, çevre ve kültür-sanat alanlarında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ile toplantılar gerçekleştirilmekte, konferans ve çalıştaylarda fikir ve deneyimler paylaşılmakta ve işbirlikleri geliştirilmektedir.

Sosyal, ekonomik, çevresel konularda sektörel oluşumlarla, sivil toplum kuruluşlarıyla, uluslararası girişimlerle, üniversitelerle ortak hareket etmek, ortak sorunlara çözümler aramak paydaş katılımı uygulamaları arasında önemli bir yer tutmaktadır. Koç Holding ve Koç Topluluğu şirketlerinin üye olduğu ve yönetim kurulunda yer aldığı belli başlı multi-sektörel sivil toplum kuruluşları şunlardır:

TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği), YASED (Uluslararası Yatırımcılar Derneği) (Yönetim Kurulu Üyeliği), TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), MESS (Metal Eşya Sanayicileri Sendikası), TÜYİD (Türkiye Yatırımcı İlişkileri Derneği), İTO (İstanbul Ticaret Odası), DEİK (Dış Ekonomik İlişkiler Konseyi), TURKTRADE (Türkiye Dış Ticaret Derneği).

Arçelik Çağrı Merkezi

**III. IMI Conferances İstanbul
Call Center Awards
"En İyi Çağrı Merkezi" ve
"En İyi Çalışma Ortamı"
Ödülleri**

7

**Kurumsal Yönetim
Endeksine dahil
Topluluk şirketi sayısı**

Aygaz

**Türkiye Müşteri Memnuniyeti
Endeksi sonuçlarına göre
2010 yılının 1. çeyreğinde
tüpgaz sektörünün
81 puanla birincisi**

Koç Topluluğu şirketlerinin belirtilen STK'lar dışında faaliyet gösterdiği tüm alanlarda Ticaret ve Sanayi Odalarına, İhracatçı Birliklerine ve TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği) Sektör Meclislerine üyelikleri bulunmaktadır. Koç Topluluğu söz konusu STK'ların çalışmaları çerçevesinde kurulan çok sayıda Komite ve Çalışma Grubuna aktif olarak katılmakta veya başkanlık etmektedir.

Faaliyette bulunduğu sektörler bazında incelendiğinde Koç Topluluğu Şirketlerinin belli başlı sektörel STK üyelikleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

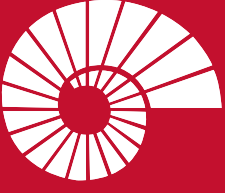
ENERJİ	TLPDG (Türkiye Likid Petrol Gazcılar Derneği), ADER (Akaryakıt Ana Dağıtım Şirketleri Derneği), WLPGA (Dünya LPG Birliği), PETFORM (Petrol Platformu Derneği), SSDGD (Sıvılaştırılmış ve Sıkıştırılmış Doğal Gazcılar Derneği)
OTOMOTİV	OSD (Otomotiv Sanayicileri Derneği), ODD (Otomotiv Distribütörleri Derneği), TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği), OİB (Uludağ Otomotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliği), OTEP (Otomotiv Teknoloji Platformu)
DAYANIKLI TÜKETİM	TÜRKBEŞD (Türkiye Beyaz Eşya Sanayicileri Derneği), TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği), İMMİB (İstanbul Maden ve Metal İhracatçı Birlikleri), İSO (İstanbul Sanayi Odası), İSKİD (İklimlendirme Soğutma Klima Üreticileri Derneği), ECİD (Elektronik Cihazlar İmalatçıları Derneği)
BANKACILIK ve FİNANS	TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği), TBB (Türkiye Bankalar Birliği), TKYD (Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği), KKB (Kredi Kayıt Bürosu), BKM (Bankalararası Kart Merkezi), İMKB (İstanbul Menkul Kıymetler Borsası)
DİĞER SEKTÖRLER	SASAD (Savunma Sanayi İmalatçıları Derneği), TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği), TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği), TBV (Türkiye Bilişim Vakfı), TÜBİSAD (Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği), TELKODER (Serbest Telekomünikasyon İşletmecileri Derneği), TURYİD (Turizm, Restaurant ve Kulüp Yatırımcıları, İşletmecileri Derneği), DTB (Deniz Turizmi Birliği), TARMAKBİR (Türk Tarım Alet ve Makineleri İmalatçıları Birliği), RVD (Reklam Verenler Derneği)

Arçelik, çağrı merkezi sektörünün büyük oyuncularının katıldığı III. IMI Conferances İstanbul Call Center Awards da kendi kategorisinde "En İyi Çağrı Merkezi" ödülü olarak, teknolojik altyapısı, hizmet, süreç kalitesi ve müşteri odaklı yaklaşımıyla rekabet gücünü ortaya koymuş, aynı etkinlikte "En İyi Çalışma Ortamı Ödülü"nü de alarak çalışanlarına en iyi çalışma atmosferi sağlama taahhüdünü de sergilemiştir.

Yatırımcı ilişkileri Koordinatörlüğü, mevcut ve potansiyel pay sahiplerinden gelen soruları, soruların geliş yöntemine göre sözlü, yazılı veya e-posta üzerinden yanıtlamaktadır. Sorular ağırlıklı olarak şirketlerin operasyonları, hissedar yapısı ve gelecek planları ile ilgilidir. Ayrıca, her çeyrek finansal sonuçların açıklandığı gün internet üzerinden bir yayın düzenlenerek yatırımcı ve analistlere bir sunum yapılmakta; soruları Üst Yönetimin katılımıyla yanıtlanmakta ve söz konusu toplantının kayıtları, deşifrajlar, ilgili yatırımcı sunumları ve konuşma esnasında yönetime yönlendirilen sorular ve yanıtlar Koç Holding internet sitesinde yayınlanmaktadır. Bu toplantılarda verilen bilgiler ve iletilen soruların deşifrajlarına aşağıdaki linkten ulaşılabilir: http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/Web_Yayini/Pages/Web_Yayini.aspx

Koç Topluluğu şirketlerinin müşterileri, şirketlere ait çağrı merkezleri ve ilgili birimlere telefon, e-posta ve internet siteleri aracılığıyla ulaşarak ürünlere ve hizmetlere ilişkin görüş, öneri ve şikayetlerini paylaşabilmektedir. Bu araçların yanı sıra, websitesinde yer alan iletişim formu, e-posta ve telefon aracılığıyla müşteriler, Koç Holding ile iletişime geçebilmektedir. Müşteriler tarafından iletilen temel konular ürün ve hizmetlere ilişkin görüş, öneri ve şikayetlerden oluşmakta ve bu konular ilgili şirketin çağrı merkezleri, Halkla İlişkiler, İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim birimlerine iletilerek yanıtlanmaktadır.

Koç Holding'e sosyal paydaşları tarafından iletilen diğer temel konular kişisel ve kurumsal destek, sponsorluk, burs ve işbirliği talepleridir. Bu konular alanlarına göre Koç Holding Kurumsal İletişim Direktörlüğü veya Vehbi Koç Vakfı tarafından mevcut destek imkanları ve gelecek planları etrafında değerlendirilmekte ve talepler olumlu veya olumsuz olarak yanıtlanmaktadır.



KOÇ ÜNİVERSİTESİ

“Koç Üniversitesi’nin amacı, gençlerin iyi yetiştirilmelerini sağlamaktır. Onların yeterli sayıda olmaları ve hak ettikleri liderlik noktalarına gelmeleri sonucu, ülkemizin geleceği güvence altına alınmış olacaktır...
Ne kadar çok kaliteli insan yetiştirebilirsek, memlekete o nispette hizmet etmiş olacağız...”
Kurucumuz Vehbi Koç, 1993

Kar amacı gütmeyen bir vakıf üniversitesi olarak 1993 yılında İstinye’deki geçici kampüsünde eğitime başlayan Koç Üniversitesi, Rumeli Feneri’ndeki yeni ve daimi kampüsüne 2000 yılında taşınmıştır. 4.077 öğrencisiyle Türkiye’nin önde gelen akademik kurumlarından olan Koç Üniversite’nin amacı, bir “Mükemmeliyet Merkezi” çatısı altında ‘nitelikli uzman-nitelikli insan’ bütünlüğünü sağlamaktır. Bu sebeple de tüm öğrencilerine genel kültür müfredatını sunmayı, kaynaklarının önemli bir kısmını eğitime ve bilimsel araştırma-geliştirmeye ayırmayı ve lider karakterli, sorunlara çözümler üretme becerisine sahip gençler yetiştirmeyi ilke edinmiştir.

Koç Üniversitesi’nin Misyon ve Vizyonu

Türkiye’de uluslararası nitelikte, yaratıcı, bağımsız ve objektif düşünebilen, liderlik vasıflarına sahip en yetkin mezunları yetiştirmek; bilimin sınırlarını ilerletmek ve örnek bir öğretim ve araştırma kurumu olarak Türkiye ve insanlığa hizmet etmektir.



Koç Üniversitesi

Koç Üniversitesi’nde Bulunan Fakülteler;

- İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi
- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Fen Fakültesi
- Mühendislik Fakültesi
- Hukuk Fakültesi
- Tıp Fakültesi ve
- Hemşirelik Yüksek Okulu

Koç Üniversitesi **22 lisans, 18 yüksek lisans ve 12 doktora programı** ile Türkiye’de ve dünyada bilimin gelişmesine katkıda bulunmaktadır.

2010 Yılında Hayata Geçen Akademik Birimler

Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi:

Türkiye’de tıp eğitimine yeni ve farklı bir görüş getirmek amacıyla kurulmuş olan Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi, 2010-2011 eğitim yılında ilk öğrencileri ile hayata geçmiştir.

Medya ve Görsel Sanatlar Bölümü:

Geleceğin medya liderlerini yetiştirmek hedefiyle yola çıkan Koç Üniversitesi, 2010 yılında İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi bünyesinde Medya ve Görsel Sanatlar Bölümü’nü kurmuştur. Eylül ayında ilk öğrencileri ile eğitim hayatına başlayan Bölüm, hızla gelişen medya ve görsel sanatlar alanında geleceğin yaratıcı, üretken medya liderlerinin yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

Seçkin Akademik Kadro

Koç Üniversitesi, başarıları ile Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) ve TÜBİTAK tarafından verilen pek çok ödülle taçlandırılarak Türkiye’nin en önde gelen üniversitesi konumuna gelmiştir. Koç Üniversitesi, en fazla sayıda TÜBA üyesi akademisyeni bünyesinde barındırmakta ve öğretim üyelerinin çalışmaları ülke çapında en yüksek sayıda TÜBA-GEİP ödülüne layık görülmektedir.

Öğretim Üyelerinin 12’si Türkiye Bilimler Akademisi asli üyesi, 4’ü ise asosiye üyesidir.

Ocak 2011 itibarıyla 33 öğretim üyesi TÜBA-Genç Bilim İnsanı Ödülü’ne, 5 öğretim üyesi TÜBİTAK Bilim Ödülü’ne, 13 öğretim üyesi TÜBİTAK Teşvik Ödülü’ne, 2 öğretim üyesi TÜBİTAK-TWAS Teşvik Ödülü’ne, ve 1 öğretim üyesi TÜBİTAK Özel Ödülü’ne layık görülmüştür.

Financial Times sıralamalarında üniversitelerde kadın akademisyen oranı değerlendirildiğinde Koç Üniversitesi birinci sırada yer almaktadır.

Koç Üniversitesi’nde Her 3 Öğrenciden 2’si Burslu

Koç Üniversitesi’nde sunulan imkanları ihtiyaç sahibi öğrencilere ulaştırmak, bilimin ilerlemesine katkı sağlamak ve dolayısıyla toplumun gelişiminde pay sahibi olmak, kurumun vizyonu ile doğrudan örtüşmektedir. 2010 yılında hayata geçirilen başta Semahat-Nusret Arsel ve Suna-Inan Kırac Üstün Başarı Bursları olmak üzere yeni burs fonları ile Koç Üniversitesi’ndeki öğrencilerin yüzde 60’ı burs imkanlarından faydalanmaktadır. Bu oran yüzde 40 tam bursa eş değerdir. Başarı bursları öğrencilerin üniversite giriş sınavı başarısına göre, karşılıksız ve normal öğrenim süresi boyunca devam edecek şekilde, tam, yarım ve 1/4 kısmi burs şeklinde verilir. Burslu öğrencilerin destek burslarından da faydalanma imkanı ayrıca mevcuttur.

Araştırma Geliştirme İşbirlikleri

2010 yılında hayata geçen Araştırma Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcılığı Ofisi üniversitemizde dışarıdan desteklenen araştırma fonlarını artırmak ve üniversitemizin konumunu güçlendirmek için gerekli altyapıyı sağlamak amacıyla kurulmuştur. AGSRY Ofisi kuruluşlarla araştırma alanında stratejik işbirlikleri geliştirir ve yürütür. Bu amaçla ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli kamu kuruluşları ve özel şirketler araştırma projelerinde üniversitemiz ile işbirliği içinde çalışmaktadır.

2010 yılı içinde Bilgi Teknolojileri İletişim Kurumu, Koç Holding Enerji Grubu Şirketleri, Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu, Çek Cumhuriyeti’ne Bağlı Bilimsel Araştırmalar Merkezi, Maastricht Üniversitesi ve Münih Teknik Üniversitesi ile araştırma işbirliği protokolleri imzalanmıştır.

4.077

Toplam Öğrenci
Sayısı

6+1

Fakülte ve
Yüksek Okul
Sayısı

22

Bölümlerin
Sayısı

250.000

Kütüphane Kaynak
Sayısı

Kimya Araştırma Laboratuvarı

Araştırma Merkezleri

Koç Üniversitesi, belirli alanlarda bilimsel ve uygulamalı çalışmalar yapmak, politikalar önermek ve akademik birikimi, sosyal, ekonomik ve hukuki alanlarda topluma aktarmak amacıyla çeşitli merkezler kurmuştur.

Üniversite bünyesinde faaliyet gösteren araştırma merkezleri:

- Küreselleşme ve Demokratik Yönetişim Merkezi
- Göç Araştırmaları Merkezi
- Dr. Nusret-Semahat Arsel Uluslararası Ticaret Hukuku Merkezi
- Sosyal Politika Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Kompütasyonel Biyoloji ve Biyoenformatik Merkezi
- Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi
- Fotonik Merkezi
- Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Merkezi

2010 Yılında Kurulan Araştırma Merkezleri

Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇ-KAM) bilimsel araştırmalar yapmak, eğitim programları oluşturmak, farkındalık artırıcı bilimsel etkinlikler organize etmek ve bunlara yönelik olarak ulusal ve uluslararası kurumlarla iletişim kurmak amacı ile kurulmuştur.

Koç Üniversitesi Yüzey Teknolojileri ve Araştırma Merkezi yüzey bilimi ve ilgili teknolojileri üzerine çalışacak ilk disiplinler arası girişimdir. Devlet Planlama Teşkilatı'ndan (DPT) üç yıllık süre için sağlanan fonla kurulan KUYTAM'ın en önemli amaçlarından biri bilime katkı sağlayacak ve ulusal ve uluslararası teknoloji tabanına önemli etkisi olacak yeni bilgi, ürün ve teknoloji geliştirmek için diğer kurumlarla işbirliği yapmak olacaktır. KUYTAM'ın bir diğer temel amacı da lisans ve yüksek lisans öğrencileri için mükemmel yüzey bilimi programları oluşturmak, çalıştay ve konferanslarla profesyonellerin eğitiminin devamını sağlamaktır.

Sosyal Politikalar Merkezi'nin amacı insani gelişme hedefleri kapsamına giren ve sosyal güvenlik, istihdam, sağlık, sosyal yardım ve eğitim gibi konuları içeren sosyal politika alanında ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel araştırmalar ve uygulamalar yapmak ve bu tür araştırma ve uygulamaları desteklemek; akademik ve toplumsal nitelikli panel, seminer, konferans ve benzeri toplantılar yapmak; eğitim çalışmalarında bulunmak; projeler geliştirmek; ilgili tüm kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak ve danışmanlık hizmetleri sunmaktır.

Inventram

Türkiye'de Ar-Ge'ye en büyük yatırımı yapan Koç Topluluğu'nun teknolojik gelişim ve araştırma odaklı felsefesinin son örneği, Koç Üniversitesi işbirliği ile kurulan Inventram A.Ş. oldu. Sanayi ve üniversite iş ortaklığının Türkiye'de bu yapıdaki ilk ve tek örneği olan Inventram A.Ş., pazar potansiyeli olan yenilikçi teknolojileri keşfetmeye ve bu fikri sermayeyi toplumun hayat standardını artıracak ürün ve hizmetlere dönüştürmeye katkıda bulunmak amacına hizmet etmektedir.

Akreditasyonlar

EQUIS: Koç Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve İşletme Enstitüsü European Foundation for Management Development tarafından verilen European Quality Improvement System akreditasyonunu almıştır. Türkiye'de EQUIS akreditasyonuna sahip ilk ve tek okul Koç Üniversitesi'dir. Tüm dünyada 33 ülkede 115 EQUIS akreditasyonuna sahip işletme okulu bulunmaktadır.

PRME: Koç Üniversitesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin bir girişimi olan Sorumlu İşletme Eğitimi İlkeleri Girişimi'ni (Principles for Responsible Management Education) imzalamıştır. Böylece Koç Üniversitesi, öğrencilerine, kurumsal vatandaşlık ve sürdürülebilirlik prensipleri çerçevesinde eğitim vereceğini taahhüt etmiştir.

ANCC: 2010 yılında Amerikan Hemşireler Yetki Belgelendirme Merkezi (ANCC), Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu'nun eğitim kalitesini onaylamıştır. Böylece Koç Üniversitesi'nde verilen hemşirelik eğitimleri uluslararası düzeyde akredite edilerek Koç Üniversitesi bu alanda önemli bir eğitim merkezi olarak tanınmıştır.



Koç Üniversitesi

Koç'ta İnsan Hakları

“Ekonomisi kuvvetli olan memleketlerde demokrasi vardır. Demokрасisi olan memleketlerde özel sektör vardır.”
Kurucumuz Vehbi Koç

İnsan haklarına saygı ve evrensel insan haklarının korunmasını destekleyen anlayışımız sayesinde ilgili konulardaki öncü kimliğimizi muhafaza etmekteyiz. Faaliyetlerimizin tümünde insan haklarına saygı bizim için temel unsurlardan biridir. Bu anlayış doğrultusunda insanlık bir olup insan hakları konusunda hep birlikte bir adım daha ileri gidebilme bakış açısını Topluluk olarak paylaşıyoruz.

Koç Topluluğu, ulusal mevzuat ve uluslararası sözleşmelerle belirlenmiş insan hakları kurallarına saygılı davranır, işyerlerinde insan haklarının ihlal edilmesine izin vermez. Çalışanları başta olmak üzere tedarikçileri, müşterileri, servis ve bayileri nezdinde insan haklarına uygun çağdaş davranış biçimlerini yaygın hale getirmeye çalışır, bu bilincin gelişmesi için katkıda bulunur.

Koç Topluluğu'nda iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi görüş, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmaz. Biyolojik nedenler veya işin riski, çalışanın güvenliği, yasal zorunluluklar gibi işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılmaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İş Yasası'nda da belirtildiği gibi işe alımda ayrımcılık yapılmaz; işin niteliklerine uygun kişiler, yetkinlikleri değerlendirilerek işe alınır ve çalışma hayatları süresince fırsatlardan eşit olarak faydalanmaları sağlanır. İşe alım sürecinde, tüm çalışanlardan beklenen yetkinliklerin yanı sıra pozisyonun gerektirdiği bilgi ve deneyim seviyesi esas alınır.

Çalışan haklarını gözetken ve saygılı davranan Koç Topluluğu'nda tüm çalışanlarla işe giriş esnasında iş sözleşmesi yapılır. Bu sözleşme dahilinde şirket ve çalışanın karşılıklı sorumluluklarının genel çerçevesi, işle ilgili tüm süreçler ve çalışma standartları tanımlanarak çalışanlarla paylaşılır.

Ücret seviyelerinin tespitinde çalışanın yaptığı iş ve üstlendiği sorumluluk önem taşımaktadır. Kapsam dışı çalışanların ücret seviyeleri, yapılan işin zorluğu, işi yaparken kullanılan bilgi beceri seviyesi ve üstlenilen sorumluluklar dikkate alınarak ve küresel olarak birçok firma tarafından kullanılan bir sistemle değerlendirilmektedir. Her yıl yapılan ücret kıyaslama çalışmaları sayesinde rekabetçi ücret seviyeleri, şirket imkânları doğrultusunda sağlanmaktadır. Kapsam içi çalışanlar için ise üye oldukları sendika ile yapılan toplu pazarlık sonucu imzalanan Toplu İş Sözleşmesi'nde ücret ve diğer parasal haklar belirlenmektedir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 1989'da kabul ettiği Çocuk Haklarına ilişkin Anlaşma'nın 32. Maddesi uyarınca Koç Topluluğu'nda kesinlikle çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Tedarikçilerden de başlangıçta yazılı taahhüt alınmakta ve bu hususa riayet çok sıkı şekilde takip edilmektedir.

Ayrıca Koç Topluluğu Etik Davranış Kuralları uyarınca “faaliyet gösterilen ve yeni girilecek ülkelerdeki ilgili tüm yasa, kural ve düzenlemelere uymak” zorunludur. Ülkemizdeki yasal düzenlemeler de çocuk işçiliğini yasaklamaktadır. Ayrıca Koç Topluluğu Etik Davranış Kuralları'nın 3.8.2. maddesinde yer alan “Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ile belirlenmiş ilkelere uygun olarak hareket etmek, çalışanlarımız, bayilerimiz, tedarikçilerimiz ve yetkili servislerimiz ile kurumsal vatandaşlık örneği göstermek” ilkimiz gereği de bu konu sıkı şekilde takip edilmektedir.

Koç Topluluğu'nda kesinlikle zorla/zorunlu tutarak çalıştırma yoktur. Tedarikçilerin de bu hususa riayet edip etmedikleri çok sıkı şekilde takip edilmektedir.



Opet Marmara Terminali Dolum Adaları Çalışan Güvenliği

56

OHSAS 18001
belgeli tesis sayısı

1.497.973,3

ADAM*SAAT

Çalışanlara Verilen
Toplam Eğitim

35.223

Mesleki Eğitim Verilen
Kişi Sayısı

Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

En önemli sermayenin insan kaynağı olduğuna dair inançla iş sağlığı ve güvenliğine Topluluğumuzda büyük önem verilmektedir. Koç Topluluğu işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının takip edilmesini, iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasını ve gözden geçirme çalışmalarının yapılmasını sağlamak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur. Her bir işyerimizde de müstakil İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu mevcut olup, işyerlerinde yürütülen çalışmalar periyodik aralıklarla yapılan toplantılarda takip edilir. Topluluk şirketlerinde çalışanların sağlığı ve emniyeti çeşitli uygulamalarla güvence altına alınmıştır.

Doğru insanı doğru işe yönlendirme felsefesi Koç Topluluğu şirketlerinin insan kaynakları süreçlerinde takip ettikleri temel ilkelere dendir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından bu anlayışın yansımaları her çalışanın sadece eğitim yetenek ve deneyim bakımından değil aynı zamanda fizyolojik ve psikolojik olarak da verilen işi yerine getirmeye muktedir olmasıdır. Çalışanlar fiziksel ve psikolojik bakımından kendilerine uymayan görevlere getirildiği takdirde bu iş sağlığı ve güvenliğini hem kendileri hem de çalışma arkadaşları bakımından riske atmak olur ki bu durum Koç Topluluğu şirketlerinde asla kabul edilemez. Bu sebeple, Topluluk şirketleri, her çalışan adayının iş başı yapmadan önce faaliyetlerinin gerektirdiği ölçüde kapsamlı sağlık değerlendirmelerine tabi tutulmalarını şart koşar. İlgili işin gerektirdiği niteliklere bağlı olarak değişmekle birlikte, genellikle çalışan adaylarından işe uygunluklarını yetkin resmi sağlık kuruluşlarından alınmış raporlarla ispat etmeleri beklenir. Bu belgeler şirket sağlık personelinin ek tetkik ve incelemeleriyle desteklenir. Birçok Topluluk şirketinde yüksek nitelikli sağlık hizmet birimleri bulunmaktadır. Bu durumlarda işe başlangıç kontrolleri şirket bünyesinde de yapılabilmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği programlarının izlenmesine yardım eden ve bunlar hakkında tavsiye veren İş Sağlığı ve Güvenliği Komiteleri'nin yapısı şu şekildedir:

Topluluk Şirketleri	Faal İSG Komite Sayısı	İSG Komitelerinde Görevli Çalışan Temsilcisi	Faal İSG Komitelerinin Toplam Üye Sayısı
ARÇELİK	10	18	190
AYGAZ	14	12	80
FORD OTOSAN	4	6	65
OPET	4	7	43
OTOKAR	1	4	15
OTOKOÇ OTOMOTİV	21	21	172
TAT	4	3	12
TOFAŞ	9	9	95
TÜPRAŞ	5	6	97
TÜRKTRAKTÖR	1	4	22
YAPI KREDİ	0	0	0
KOÇ BİLGİ GRUBU	1	10	10

İşyerlerimizde iş kazalarını önlemeye yönelik olarak öncelikle risk değerlendirme faaliyetleri yapılmış, buradan çıkan sonuçlara göre de gerekli tedbirler alınmış, teknoloji ve iş yapış şekilleri gözden geçirilmiş ve çalışanlar eğitime tabi tutulmuşlardır.

Topluluk işyerlerinde iş kazası istatistikleri tutulmakta, kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı, kayıp işgünü sayısı gibi veriler önceki yıllarla da mukayeseli şekilde takip edilmektedir.

Raporlama kapsamında bulunan şirketlere ait 83 tesisten* 56'sı OHSAS 18001 "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi" sertifikasyonu kapsamındadır. 2010 yılında tesislerimizin %67'si OHSAS 18001 sertifikasyonu kapsamındadır.

Koç Topluluğu genelinde ilgili sağlık ve güvenlik konularına yönelik kurulmuş İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları süreçleri değerlendirerek gelişim noktalarını belirler. İş sağlığı ve güvenliği konularında alınabilecek önlemleri artırmak ve süreçleri iyileştirmek adına Topluluk çalışanlarından ve sendika temsilcilerinden geribildirim ve görüş alınmaktadır.

* Yapı Kredi Faaliyet Tesisleri hesaplama kapsamı dışındadır.



Aygaz LPG Yetkili Personel Kursları

Arçelik, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tüm çalışanların birbirleri ve yöneticileriyle iletişim içinde olmalarını desteklemektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili göstergeler Performans Yönetim Sistemi ile izlenmektedir. Şirket bünyesinde İş Kazası Takip Programı kapsamlı bir şekilde kullanılmaktadır.

Çalışanlar işe giriş esnasında sağlık kontrolünden geçmektedir. Çalışanlara hafta içi her gün saat 08:00-18:00 arasında iş yeri sağlık birimleri aracılığı ile periyodik muayene, koruyucu sağlık ve tedavi hizmetleri sağlanmaktadır. İşletmenin çalıştığı diğer tüm vardiyalarda da sağlık memurları ve hemşireler bulunmaktadır.

Şirket çalışanları için Grup Sağlık Sigortası uygulaması mevcuttur. Çalışan ve aileleri için grip aşı tedariki ve çalışanlara uygulama yapılmaktadır. Bunlar dışında, çalışanlar için sigarayı bırakma danışmanlığı, kişisel hijyen, HPV; çalışan ve aileleri için sigarayı bırakmaya yönelik eğitim kitapçıkları gibi uygulamalar yapılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul toplantıları, periyodik Sendika Temsilcileri toplantıları ile katılım sağlanmaktadır.

Aygaz'da çalışmalarına 1995 yılında başlanılan ve günümüze gerek çalışma alanını gerekse çalışma sistematiğini geliştirerek gelmiş bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi bulunmaktadır. 2008 yılında kurulmuş ve çalışmalarına devam eden İş Sağlığı-Güvenliği Uzmanları Platformu sayesinde Aygaz ilgili uygulamalarına uzman deneyim ve bilgi birikimlerini de dahil etmektedir.

Türk Metal Sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmesinin 54. ve 55. Maddeleri kapsamında işçi sağlığının korunmasına yönelik, işyeri şartlarını belirleyen işe alım muayenesi ile 6 ayda bir genel sağlık kontrolü geçirilmesi uygulaması mevcuttur. Yılda bir kere verem sağlık dispanserinden röntgen kontrolünden geçme, iş kazalarında çalışanın sağlık birimine sevk, işyerinde koruyucu malzemeleri, giyim eşyaları, temizlik malzemelerinin sağlanması ile ilgili uygulamalar bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konulu görüşler sendika temsilcileri tarafından çalışanların sorun ve önerilerinin İSG Kurulu'na iletilmesiyle değerlendirilmektedir.

Ford Otosan bünyesinde yayınlanan dergide aylık güncel sağlık bilgilerini içeren "Ailem ve Ben" sağlık köşesi bulunmaktadır. Ayrıca, şirket bünyesinde iş sağlığı konularının ön planda işlendiği "Sağlıklı Günler" bülteni bulunmaktadır. Her yıl isteğe bağlı olarak rutin uygulanan grip aşısı kampanyası, çalışanların kendileri ve aileleri için her tür sağlık danışmanlığı ve yönlendirmeler yapılmaktadır. Tüm çalışanlar yılda en az 1 kez sağlık kontrolünden geçirilmektedir. İstihdam olanakları teşvik edilen kadın çalışanlarla, engelli çalışanlar yılda 2 kez sağlık kontrolünden geçirilmektedir. Ford Otosan'da kurulan süt odası ve kadın çalışanlara anne sütünün önemi hakkında verilen eğitimler sonucunda, şirket "Bebek Dostu İşyeri" olmaya aday gösterilmiştir. Ayrıca kadın çalışanlara yönelik, kadın sağlığı konulu eğitimler rutin olarak tekrarlanmaktadır. Genel ergonomi kültürünün yerleştirilmesi amacı ile "Ergonomi Kitapçığı" ve el-ayak sağlığı konularını içeren broşürler hazırlanarak tüm çalışanlara dağıtılmıştır. Pandemi planı, acil vakalara kısa sürede ulaşım planı, ilkyardımcı ve ilkyardım istasyonları projesi ile ergonomi kurul ve komiteleri projeleri yürütülmekte olup modüler, esnek, iş sağlığı otomasyon projesi ise halen devam etmektedir. İnönü Fabrikası'nda psikososyal destek birimi tarafından, endüstriyel psikolog eşliğinde gerçekleştirilen fabrika stres haritası uyarınca çalışanlara psikolojik destek verilmektedir.

MESS-Türk METAL Grup Toplu İş Sözleşmesi İşçi Sağlığı, İş Güvenliği Malzemeleri, Temizlik Malzemesi, Hafif İşlerde Çalışabilir Raporlu Olanlar, Sosyal Sigortalar ile İlgili İzinler konularını kapsamaktadır.

İşçi Sağlığı ve Güvenliği konularında görev yapan komitelere sendika temsilcileri davet edilip katılımları sağlanmaktadır. Gündeme getirilen konular ile ilgili çözümler üretilmeye çalışılmakta ve Yönetim Kurulu bu kararları desteklemektedir.

Çalışanlara sunulan hizmetlerin yanı sıra topluma yönelik sağlık hizmetleri kapsamında Koç İlköğretim Okulu öğrencilerinin sağlık taraması Ford Otosan tarafından yapılmıştır. Ayrıca çalışanlar ve yakınları ile genel halka açık "Sağlıklı Yaşam Seminerleri" adı altında uzman konukların çağrıldığı eğitim faaliyetleri düzenli olarak tekrarlanmaktadır.

63

Raporlama kapsamındaki şirketlerimizdeki faal İş Sağlığı ve Güvenliği Komiteleri'nin sayısı



Otokar Fabrika

Koç Bilgi Grubu'nda tüm çalışanlara normal ve periyodik muayeneler yapılmaktadır. Çalışmalar, grip aşısı, rahim ağzı kanseri aşısı, odio testi, KBB muayeneleri, göz taramaları ve çeşitli konularda bilgilendirme amaçlı sağlık eğitimleri uygulamalarını kapsamaktadır.

Opet'te işe başlayacak her çalışan öncelikle sağlık kontrolünden geçer. Tesis ve terminal sahalarında görevli çalışanların periyodik sağlık kontrolleri ise işyeri sağlık personeli tarafından yürütülür. Tüm Opet çalışanları özel grup sağlık sigortası poliçesine dahil edilir.

Ayrıca her yıl Ekim ayında Merkez ve tüm bölgelerdeki çalışanlara istekleri doğrultusunda grip aşısı uygulaması sunulmaktadır.

2000 yılından beri sürdürülen Temiz Tuvalet Projesi kapsamında 2010 yılında toplam 12 okulda 12.500 kişiye 32 saat eğitim düzenlemiştir. Amasya'da 2.000 öğretmene temizlik ve hijyen eğitimleri verilerek, öğretmenlerin bu projede edindikleri bilgileri öğrencilerine aktarma, böylece projeyi daha da yaygınlaştırma fırsatı sunulmuştur.

2009 yılı sonunda başlayarak 2010 yılında Temiz Tuvalet Kampanyası'nı bir adım daha öteye taşıyan "Sevmek Korumaktır" projesi hayata geçirilmiştir. Tüm Opet istasyonlarının ortak kullanım alanları ve tuvaletleri, mikropların 90 gün boyunca üreme ve bulaşmasını önleyen BioShield dezenfeksiyon uygulaması ile koruma altına alınmıştır. Sonrasında ise aynı uygulama okullara taşınarak, Temizlik ve hijyen eğitimi verilen okulların tuvaletleri, BioShield uygulaması ile dezenfekte edilmiştir.

Otokar işe başlayacak çalışanlarından tıbbi geçmiş ve kayıtlarını kapsayan kapsamlı verileri işyeri sağlık personeline sağlamalarını talep etmektedir. Bu veriler de dikkate alınarak gerekli sağlık kontrolleri işyeri hekimleri tarafından gerçekleştirilir. Çalışma hayatı süresince de tüm çalışanlara periyodik sağlık kontrolü uygulanmakta, gerekli tetkikler yapılmaktadır. Riskli alanlarda çalışanlar için ayrıca çeşitli laboratuvar tetkikleri, odimetric incelemeler ve solunum fonksiyon testleri yapılmaktadır.

MESS Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi kapsamında İşçi Sağlığı ve Güvenliği konuları değerlendirilmektedir. Ayda bir İSG Kurul Toplantısı yapılmakta, bu toplantıda işçi temsilcilerinin talepleri ve görüşleri alınmaktadır. Bu konular ayrıca Sendika İş Temsilcileri ile insan kaynakları uzmanlarının haftalık toplantılarında da görüşülmektedir.

Çalışanlar ve aileleri, isteğe bağlı olarak Koç Vakfı Grup Özel Sağlık Sigortası'na dahil olabilmektedir.

Otokoç Otomotiv servis bölümünde çalışacak olanlardan "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışabilir Raporu" istenmektedir. Diğer bölümlerde işe başlayacak olan kişilerden ise sağlık raporu ve akciğer filmi sonucu istenmektedir. İşçi sağlığı ve güvenliği ile uygulamalar işe giriş muayenesi, periyodik muayene, meslek hastalıkları muayenesi, periferik yayma, göz muayenesi, kulak odyoları ölçümü, akciğer filmi çektilmesi, tetanoz aşısı ağır ve tehlikeli işte çalışma muayenesi başlıkları altında toplanmaktadır.

Personelin isteğe bağlı olarak katıldığı Koç Vakfı Sağlık Sigortası uygulaması mevcuttur.

Şube bazında seçilmiş işçi temsilcilerinin yer aldığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları aylık toplantılar aracılığıyla ilgili görüşler değerlendirilmektedir.

Tat firmasında işe başlama sürecinde çalışanlardan ilgili sağlık kurumlarından alacakları rapor talep edilmektedir. Çalışanlara talep olması durumunda özel sağlık sigortası hizmeti sağlanmaktadır.

TEK Gıda ile yapılmış toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan işçi sağlığı ve güvenliği konularının uygulamaları mevcuttur. İlgili konularda sendika temsilcileri ile görüşmeler yapılmaktadır.

Tofaş çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki donanımını geliştirmek, ilgili süreçlerdeki insan hatalarını minimum seviyeye indirmek, "0" kaza hedefine ulaşmak, üretim ve tesislerin sağlık ve güvenlik düzeyini üst düzeye ulaştırmak hedeflerini iş standardı WCM Safety (World Class Safety) ile sağlamaktadır. Çalışanlara işe girişte kapsamlı bir işe giriş muayenesi yapılmaktadır. Bu muayene de tam bir fiziki muayene yapılmakta, adayların akciğer grafileri, solunum fonksiyon testleri, odimetric testleri ve EKG'leri değerlendirilmekte, açlık kan şekeri, karaciğer enzimleri, tam kan sayımı, kan grubu ve idrar tahliline bakılmaktadır.

Pres Üretim Müdürlüğü çalışanlarımıza her yıl düzenli olarak odimetric testi yapılmakta olup, önceki yıllarla karşılaştırmalı takip ve kontrollerini yapılmaktadır. Boya Üretim Müdürlüğü çalışanlarımıza, arıtma tesisi çalışanlarımıza ve kaynakla çalışan işlerdeki çalışanlarımıza her yıl düzenli olarak solunum fonksiyon testi yapılmakta ve önceki yıllarla karşılaştırılarak takip edilmektedir.

MESS-Türk METAL Grup Toplu İş Sözleşmesi kapsamında işçi sağlığı, iş güvenliği malzemeleri, temizlik malzemesi, hafif işlerde çalışabilir raporlu olanlar, sosyal sigortalar ile ilgili izinler konuları mevcuttur.

İlgili konulardaki değerlendirmeler kapsamında risk bildirimleri ve iyileştirme önerileri, smat audit, iş güvenliği kaptanlığı ve kaizen çalışmalar ile yapılan iyileştirmeler bulunmaktadır.



Tüpraş İzmir Rafinerisi Madeni Yağlar İşletmesi Çalışanları

Tüpraş SEÇ-K Yönetim Sisteminin parçası olarak bağımsız SEÇ denetimleri gerçekleştirilmektedir. Yapılan bu denetimler sonucunda rafinerilerde iş sağlığı ve güvenliği konularında ayrıntılı gözlem ve incelemeler yapılmakta, gerçekleştirilen denetimin sonuçlarına göre ileri dönem düzeltici faaliyetler belirlenmektedir.

Çalışanlardan işe girerken; tam teşekküllü hastane sağlık kurulu raporu istenir, kan, idrar ve odyogram tetkikleri yapılır, akciğer grafisi çekilir, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacaklara ait işe giriş/periodyk muayene formu doldurulur.

Çalışanlara yönelik her yıl düzenli olarak periodyk sağlık kontrolü yapılır. Bu kontrollerde kan sayımı, biyokimyasal analizler, akciğer grafisi, gerekli görüldüğünde ve risk grubunda bulunan çalışanlara EKG, spesifik idrar ve kan tetkikleri de yapılır. İşletme ve Bakım Müdürlüğü çalışanları tetanoza karşı aşılanmaktadır.

Çalışan ve ailelerinin hastalık durumlarında muayene, tetkik ve tedavileri işyeri hekimliğimizde yapılmaktadır. Ayrıca her yıl Eylül-Ekim aylarında çalışanlara ücretsiz ve ailelerine ücret karşılığında grip aşısı uygulaması yapılmaktadır. Çalışanlara ve lojmanda oturan ailelere sağlık konularında eğitim verilmektedir. İşletme sahası ve ofislerde, haftada 1 kez içme suyu ve kullanma suyu da bakteriyolojik analiz yapılmaktadır.

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesinde bulunan ilgili madde kapsamında işçi sağlığı ve güvenliği konuları değerlendirilmektedir. Sendika ve işçi temsilcilerinin görüş, öneri ve şikayetleri Yönetim Kurulu tarafından elde edilen sonuçlar tüm çalışanlara intranet portal üzerinden, bilgisayarlara erişimi olmayan çalışanlara ise çalıştıkları ünite/tesis ortak e-postası hesabına gönderilerek ya da Emniyet Çevre Kalite panolarına asılarak bildirilmektedir.

TürkTraktör bünyesinde 2010 yılında toplam 631 kişiye işe giriş muayenesi yapılmıştır. Muayene süreci Solunum Fonksiyon Testi, Akciğer Radyografisi, Odyometrik Test, Fiziki Muayene uygulamalarını içermektedir.

2010 yılında 1.193 Türk Traktör çalışanına yönelik detaylı periodyk sağlık taraması yapılmıştır. Sağlık taramasında çalışanlara açlık kan şekeri testi, toplam kolesterol, trigliserit, LDL kolesterol, fiziki muayene testleri uygulanmıştır.

2010 yılı içerisinde TürkTraktör çalışanlarına yönelik bir sağlık geliştirme programı uygulanmaya başlanılmıştır. Programın hedefleri,

1. Çalışanlar daha sağlıklı bir beslenme alışkanlığı edinecek ve sağlık düzeyinde ölçülebilir bir gelişme sağlamak,
2. Tütün mamülü kullanan sayısı ve günlük ortalama içilen sigara sayısında azalma sağlamak,
3. Fizik aktivite yapılan gün sayısı ve günlük fizik aktivite zamanında artış ile işyerinde fiziksel aktivite alışkanlığı sağlamak,
4. Stresle baş etme becerisi ve ruhsal kaynaklarda gelişim sağlamak,
5. Sağlıklı sağlık davranışları geliştirmek,
6. Kişisel risk değerlendirmeleri yapmak ve kişisel izlem programı geliştirmektir.

Şirket bünyesinde Türk Metal Sendikası ile MESS arasında 01/09/2010 - 31/08/2012 tarihleri arası için imzalanan Toplu İş Sözleşmesi bulunmaktadır. Mevcut Toplu İş Sözleşmesi 'de; soyunma, giyinme ve duş alanlarının bulunması, 6 ayda bir genel sağlık kontrolünün yapılması, yılda bir tüberküloz taramasının yapılması, koruyucu malzemelerin işveren tarafından sağlanması, gerekli olduğu kadar sağlık personelinin bulundurulması, 1000 ve daha fazla personelin çalışması halinde hasta nakil ambulansının olmasına dair hükümler bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konularının değerlendirildiği kurulda 5 mavi yakalı çalışan temsilcisi bulunmaktadır.

Yapı Kredi, Çağrı Merkezi Yetkilisi pozisyonu adaylarından gece çalışmalarında sakınca olmadığını da gösteren tam teşekküllü bir devlet hastanesinden alınmış heyet raporu talep etmektedir.

Engelli çalışanların başvurularında ise devlet hastanelerinden engel durumlarını ve oranlarını belirten sağlık raporu talep edilmektedir.

Çalışanların yanı sıra eşleri ve bakmaya yükümlü konumda bulundukları çocukları özel grup sağlık sigortası kapsamındadırlar. Özel Grup Sağlık Sigortası kapsamında olmayan sağlık giderleri Banka Emekli Sandığı Vakfı tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca, sosyal güvenlik kurumuna tabi olmadığı resmi yazılar ile belgelenen ebeveynlere Banka Emekli Sandığı Vakfı tarafından sağlık karnesi düzenlenmekte ve bu kapsamda sağlık hizmetlerinden yararlandırılmaktadırlar.

Şirket kapsamındaki Toplu İş Sözleşmesi, iş kazası nedeni ile yaşanacak ölüm ve sakatlık tazminatları hükümlerini içermektedir.



TürkTraktör Çalışanları

42.857

**Toplu İş Sözleşmesi
Kapsamında Bulunan
Çalışan Sayısı**

Koç'ta Sendikal Haklar

İş barışının korunması tüm Koç Topluluğu için öncelikli bir konudur. Koç Topluluğu, faaliyet gösterilen ülkelerdeki yerel kanunlar ve düzenlemelere aykırılık göstermediği ölçüde Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Deklarasyonu'nun 23.(4) maddesiyle Birleşmiş Milletlerin 1948'de kabul ettiği bireylerin birlik kurma ve organize olmalarına ilişkin anlaşmanın 2., 3. ve 4. maddeleri uyarınca bireylerin sendikalara üye olma haklarını gözetir. Çalışanların sendikaya üye olma ve toplu iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne saygılıdır.

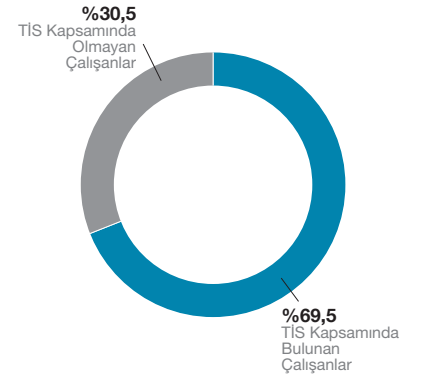
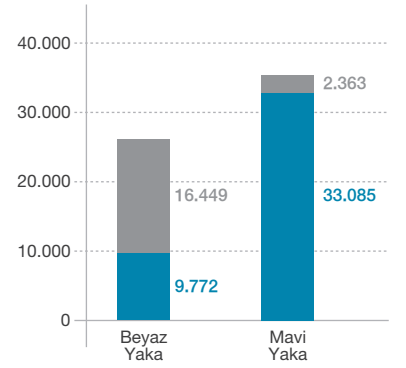
Günümüzde endüstriyel ilişkilerdeki en önemli unsuru taraflar arasındaki sürekli, sağlam ve yapıcı sosyal diyalog teşkil etmektedir. Gerek ülkemiz mevzuatı, gerek AB mevzuatı ve gerekse Koç Holding olarak imza koyarak dahil olduğumuz BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin içeriği incelendiğinde sendikalarla ilişkilerin düzeyine verilen önemin yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri kapsam içi çalışanların ücret seviyelerini, ücret farklılığını ve bu konulardaki uygulama kurallarını belirlemektedir. Topluluk bünyesindeki 18 şirkete ait 32'den fazla işyerinde çalışan 42.857 kişi sendikal olup bu işyerlerinde yetkili sendikalarla müzakere edilerek toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. Ayrıca çalışanlar işçi ve işveren örgütlerinin yönetim organlarına seçilebilmekte ve kendi meslek örgütlerine (tabip odası, baro, mühendis-mimar odaları gibi) üye olmaktadır. Bunun dışında bazı çalışanlarımız ise İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nda, Sanayi ve Ticaret Odaları'nda ve sivil toplum kuruluşlarında görev yaparak istihdama, ülke ekonomisine, sosyal hayata yönelik katkı sağlamaktadırlar.

Tedarikçilerden alınan hizmetlerin artması sendikaların örgütlenme özgürlüğü açısından bir ölçüde risk teşkil edebilir gibi görünse de özellikle otomotiv grubunda bu tür hizmetleri alan şirketlerimizin tedarikçi firmalarında da sendikal örgütlenme mevcuttur, bu işyerlerindeki işçiler de toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Tedarikçilerimizdeki bu tür süreçler ihlallerin önlenmesi amacıyla takip edilmektedir. Diğer taraftan yurtdışına yapılan yatırımlarda da Topluluk şirketlerinin örgütlenme özgürlüğüne yönelik duyarlılığı çalışan haklarını güvence altına almaktadır. Örneğin Romanya'da bulunan Arçelik fabrikasında ve Almanya'da bulunan Grundig fabrikasında sendikal örgütlenme mevcut olup çalışanlar toplu iş sözleşmesi kapsamındadır.

Koç Topluluğu, gerek yurt içinde ve gerekse yurt dışında Sendikalarla ilişkilerin geliştirilerek güçlendirilmesine ve kalıcı sosyal diyalogun tesisine katkı sunmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Bulunan Çalışan Dağılımları



Koç'ta Çalışma Hayatı

“En değerli sermayemiz, insan kaynağımızdır.”
Kurucumuz Vehbi Koç

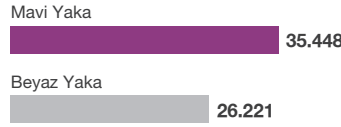
Topluluk şirketleri olarak bugün ulaştığımız başarı düzeyine gelmemizdeki en önemli kaynağın en değerli sermayemiz olan insan kaynağımız olduğunun bilincindeyiz. Bu anlayışın sonucu olarak Toplulukça katma değer yaratacak en başarılı profesyonellerle çalışmak, en çok tercih edilen ve çalışmaktan gurur duyulan ideal şirket olmak hedefi benimsenir. Çalışanlarımızla bir olarak elde ettiğimiz bu başarıyı daha iyi seviyelere çıkarmak için Topluluk olarak;

- Koç Topluluğu'nu geleceğe taşıyacak en nitelikli gençleri ve deneyimli profesyonelleri topluluğa kazandırmayı,
- Adil ve rekabetçi ücret politikaları ve yüksek performans standartları ile başarılı sonuçları ödüllendirmeyi,
- Rekabet avantajı olan, yetenek havuzunu geliştirerek onları elde tutmayı,
- Sürekli gelişim felsefesi ile çalışanlarının gelişimi için yatırım yapmayı,
- Kariyer gelişimi ve ödüllendirmelerde fırsat eşitliği sağlayarak çalışanların şirkete olan bağlılığını artırmayı,
- Çalışma barışının sürekliliğini sağlamayı ilke ediniz.

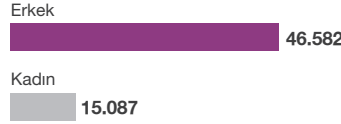
Raporlama kapsamındaki 18 şirketin Türkiye operasyonlarında **12'si yabancı, 301'i Türk uyruklu** olmak üzere toplam **313 üst düzey yönetici** bulunmaktadır. Aynı dönemde Türkiye operasyonlarında görev alan yabancı uyruklu çalışan sayısı **51**, Türk uyruklu çalışan sayısı ise **57.294**'tür.

Raporlama kapsamındaki şirketlerimizde 2010 yılı çalışan demografik bilgileri şu şekildedir:

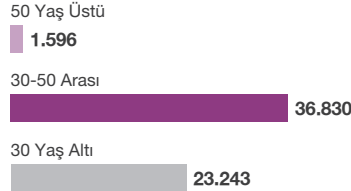
İstihdam Türüne Göre Çalışan Dağılımı



Kadın ve Erkek Çalışan Sayıları



Yaş Aralıklarına Göre Çalışan Dağılımı



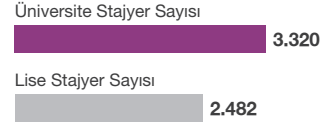
Çalışma Türüne Göre Çalışan Dağılımı



İş Akdine Göre Çalışan Dağılımı



Stajyer Sayısı



2010 yılı toplam stajyer sayısı **5.802**'dir.



Aygaz Gebze İşletmesi

61.669

**Raporlama
kapsamındaki
şirketlerimizde 2010
yılı çalışan sayısı**

46.582

**2010 yılı sonu
itibarıyla toplam erkek
çalışan sayısı**

15.087

**2010 yılı sonu
itibarıyla toplam kadın
çalışan sayısı**

5.802

**2010 yılı sonu itibarıyla
topluluk şirketlerinde
staj yapan toplam
öğrenci sayısı**

İşe Alım

En değerli sermayesinin insan kaynağı olduğu bilinciyle hedeflediği en yetenekli çalışanları topluluk bünyesine kazandırmak bu kazanımı sağlarken de adayları objektif bir şekilde değerlendirmek Koç Topluluğu'nun en önem verdiği ilkeler arasındadır. Topluluk şirketlerine başvuru yapan birçok aday arasından başvuru için niteliğine en uygun olanlar değerlendirilerek işe alınırlar. Bu süreç içinde tüm adaylar eşittir ve hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmaz.

En yetenekli adayların topluluk bünyesine katılmasında yetkinlikler büyük bir rol oynamaktadır. Hangi departman ya da iş için değerlendiriliyor olursa olsun tüm adaylardan bu yetkinlere sahip olması beklenir.

Koç Topluluğu Yetkinlikleri:

- Yön Belirleme
- Takım Çalışması
- İletişim
- İşbirliği Geliştirme
- Sonuç Odaklılık
- Yaratıcılık ve Girişimcilik
- Kendini ve Çalışma Arkadaşlarını Geliştirme
- Farklılıklara Uyum ve Yönetme
- Müşteri Duyarlılığı

Adayların yetkinlik ve teknik temelli olarak işe uygunluğu değerlendirilir ve bu değerlendirmeler sonucunda uygun bulunan adaylara ilgili Koç Topluluğu şirketince iş teklifi yapılır. Topluluğa yeni katılan çalışanların hızla Koç Topluluğu'na uyum sağlaması amacıyla, İşe Uyum Programı (Oryantasyon Programı) düzenlenir. Bu programda;

- Topluluk tanıtımı, Topluluk vizyon, strateji ve hedefleri
- İnsan Kaynakları stratejileri ve uygulamaları
- Şirket tanıtımı, Şirket vizyon, strateji ve hedefleri
- Fonksiyon ve pozisyona yönelik tanıtım ve bilgilendirmeler aktarılır.

Koç Topluluğu kapsamındaki şirketlerde ve bu şirketlere bağlı faaliyet gösteren Türkiye'nin değişik yerlerine yayılmış işyerlerinde, çalışanların sosyal haklarını ve çalışma şartlarını, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları içeren

“Personel Yönetmelikleri” bulunmaktadır. Söz konusu yönetmelik hükümleri Koç Topluluğu insan kaynakları politikalarını yansıtmakta, Topluluk şirketleri sektöre özgü özelleştirmeleri yaparak uygulamaya alınmaktadır. Yönetmelikler esas olarak Koç Topluluğu politikalarını yansıtmakta ve yasal mevzuata uygun hükümler ihtiva etmekte, yasalardaki değişiklikler ve ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmektedir.

Benzer şekilde tüm Koç Topluluğu şirketlerinde uygulanan ve çalışanların müşterilerle, devletle, hissedarlarla, rakiplerle, tedarikçi, bayi, yetkili satıcı ve servislerle olan ilişkilerini düzenleyen “Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri” mevcuttur. Söz konusu metinde, çevrenin korunması ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne de atıfta bulunmaktadır. Bu kapsamda tüm şirketlerde kural ihlallerini denetleyen ve uyumu sağlamak üzere görevli Etik Davranış Kuralları oluşturulmuştur.

Minimum İhtar Süreleri

İş hayatı boyunca çalışanların çalışma koşullarında çeşitli değişiklikler yaşanabilir; çalışanlar başka iş birimlerinde yeni görevlere atanabilir, ya da yasal mevzuatlarla belirlenmiş koşullara bağlı olarak işyerinin kapanması veya toplu işten çıkarma söz konusu olabilir. Temel ilkimiz çalışanların bu gibi durumlardan mümkün olduğunca az etkilenmesinin sağlanması ve bunun için de öncelikle makul sürelerde bilgilendirilmelerinin sağlanmasıdır. Yürürlükte bulunan mevzuat çerçevesinde ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak veya işyeri kapatılmak istendiğinde, bu durum en az 30 gün (4 haftadan daha uzun bir süre) önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine bildirilir ve işyerinde ilan edilir.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Topluluk Şirketlerinde Eğitim ve Koç Akademi

Koç Akademi, Koç Topluluğu çalışanlarının gelişimini destekleyecek faaliyetlerin, Topluluk/Şirket/Kişi ihtiyaçları göz önünde bulundurularak planlandığı ve gerçekleştirildiği bir eğitim, gelişim ve paylaşım platformudur. Koç Akademi çalışanlara gelişim planlarının hazırlanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi ana başlıklarında hizmetler sağlamaktadır.

Entegre İK uygulamaları aracılığıyla belirlenen gelişim ihtiyacından yola çıkılarak her çalışanın bir sonraki dönemde gelişim göstermesi öngörülen alanlar belirlenmektedir. Belirlenen gelişim ihtiyaçlarından yola çıkılarak ilgili sorumluların görüş ve yönlendirmeleri alınarak gelişim planları oluşturulmaktadır. Gelişimin gerçekleştirilmesi sürecinde yıl içinde takip ve yıl sonunda değerlendirme görüşmeleri yapılmaktadır. Yıllık değerlendirme görüşmelerini bir sonraki yılın planlama görüşmeleri takip etmektedir.

Her seviyede çalışana, kariyer gelişimleri doğrultusunda belirlenen ihtiyaçlara göre, gerek şirket içi gerekse şirket dışı eğitimler verilir. Bu uygulamanın temel amacı, kişisel gelişimin kurumsal gelişim çerçevesinde geliştirilmesidir.

Sistemi kullanan şirketlerde gelişim planı hazırlanan çalışan sayısı 11.496 olmuştur. Bu planlara yönelik 35.529 adet gelişim faaliyeti atanmış ve bunların %88,3'ü plan dönemi içinde gerçekleşmiştir. Elde edilen bu sonuçlar Koç Akademi uygulaması topluluk çalışanları tarafından son derece benimsenmiş bir uygulama olduğunu göstermektedir.

İstihdam Türüne Göre Toplam Eğitim (adam*saat)

Mavi Yaka

540.547,3 saat

Beyaz Yaka

957.426 saat



Tüpraş Çalışanları

Koç Ücret Sistemi

Topluluğumuzda ücretlendirme ve ödüllendirme süreçleri Koç Ücret Sistemi ile yönetilmektedir. Ücret politikasını belirleyen başlıca unsurlar piyasa şartları ve sektör rekabet analizleri değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çalışan ücretlerinde farklılaşmalar üstlenilen sorumluluk ve yapılan iş doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Ücret seviyeleri göz önünde bulundurulduğunda kadın ve erkek çalışanlar arasında fark bulunmamaktadır.

Ülkemizde geçerli olan asgari ücret yasal bakımdan dikkate alınmakla birlikte Koç Topluluğu şirketlerinde fiilen asgari ücret ödenen çalışan yoktur. Çalışanlara aylık brüt ücretlerine ilave olarak ikramiye ve sosyal yardım paketi ödenmektedir. İşyerlerimizin birçoğunda yönetmelikle veya toplu sözleşme ile belirlenmiş ve çalışanların bilgisine ve eğitimlerine, yaptıkları işin riski ve tecrübelerine göre oluşturulmuş iş gruplandırmaları mevcuttur. Bu iş gruplandırmalarına, piyasadaki emsal ücretlere ve her bir işin kendine özel durumuna dikkat edilerek uygulanan bir ücret yapısı bulunmaktadır.

Topluluk işyerlerinin çoğunluğunda toplu sözleşme gereği olarak da yeni işe alınacak kişinin ücreti asgari ücrete göre farklılaştırılmıştır. Örnek olarak Metal Sektörü İş Değerlendirme Sisteminin uygulandığı şirketlerimizde işin büyüklüğüne göre farklı kademelerde farklı başlangıç ücretleri tarif edilmiştir. En düşük kademede asgari ücretin %7,3 üstünden başlayan bu oran ortalamada %9'a varmaktadır. Diğer sınai işyerlerimizde de benzeri işe giriş ücreti skalaları uygulanmakta, ikramiye ve sosyal yardımların da etkisi dikkate alındığında Topluluk şirketlerinde ödenen fiili ücretler asgari ücretten çok uzaklaşmaktadır.

Koç Holding, üst düzey yöneticilerinin ücretlendirmesini sürdürülebilir finansal ve operasyonel performansla ilişkilendiren sayılı Türk şirketlerindendir. Topluluk üst yöneticilerinin ücret ve primden oluşan gelirlerinin büyük bölümü performansa bağlı olarak ödenmektedir. Performans gelir yönetiminde, iş büyüklüğü ile birlikte en önemli kriterdir. Performansın belirlenmesinde Dengelenmiş Hedefler Tablosu yöntemi kullanılmakta, hedef kartlarında iş sonuçları ve

ekonomik karlılık önemli ağırlığa sahip olmaktadır. Ayrıca hedef kartlarında stratejik hedefler de bulunmaktadır. Şirketimizde üst düzey yönetici primleri; prim bazı, şirket performansı ve bireysel performansa göre hesaplanmaktadır. Kriterler ile ilgili bilgiler aşağıda özetlenmiştir:

1) Prim Bazı: Prim Bazları, her yıl başında güncellenmekte olup, yöneticilerin iş boyutuna göre değişkenlik göstermektedir. Güncellemelerde ücret piyasasındaki trend ve şirketlerin ekonomik gücü dikkate alınmaktadır.

2) Şirket Performansı: Şirket performansı, her yıl başında şirketlere verilen finansal ve operasyonel (pazar payı, ihracat, yurtdışı faaliyetler, verimlilik vb.) hedeflerin, dönem sonunda ölçülmesi ile elde edilmektedir. Şirket hedefleri belirlenirken, başarının sürdürülebilir olması, önceki yıllara göre iyileştirmeler içermesi önemle dikkate alınan prensiplerdir.

3) Bireysel Performans: Bireysel performansın belirlenmesinde, şirket hedefleri ile birlikte, çalışan, müşteri, süreç, teknoloji ve uzun vadeli strateji ile ilgili hedefler dikkate alınmaktadır. Bireysel performansın ölçülmesinde, şirket performansı ile paralel şekilde, finansal alanların dışında da uzun vadeli sürdürülebilir iyileştirme prensibi gözetilmektedir.

Koç Topluluğu'nda çalışan beyaz yakalı personelin tümü yıllık olarak performans değerlendirmesine tabidir. Çalışanlarımızın performansları web tabanlı bir yazılım sistemi üzerinden takip edilmektedir. Performans değerlendirilmesi, çalışanlarımızın öneri ve mutabakatı ile "Hedeflerle Yönetim" yaklaşımı ile oluşturulan hedef kartları üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Orta kademe yönetici pozisyonlarında performans değerlendirmesi yapılan yönetici sayısı 1.400'dür. Üst düzey yönetici olarak performans değerlendirilmesi yapılan yönetici sayısı ise 300'dür.

Senelik performans değerlendirme süreci kapsamında çalışanlarının sosyal, çevresel ve etik açıdan değerlendirilmesine yer verebileceği takdir puanı, her çalışanın bir üst yöneticisi tarafından dikkate alınmaktadır. Ayrıca, Koç Topluluğu içerisinde, tüm şirketleri de kapsayacak şekilde uygulamada olan " Etik

Davranış Kuralları " tüm seviyedeki çalışanlarımızın tabi olduğu ve sosyal ve etik kuralları tanımlamaktadır. Çalışanların bu kurallara uygun davranması beklenmektedir.

Çalışma Hayatı Değerlendirme Anketi

Çalışanlarımızın şirketlerimizde memnun ve yaptıkları işe bağlı bir şekilde çalışmalarını topluluk olarak çok önem verdiğimiz bir olgudur. Bu sebeple, sürekli gelişimi sağlamak adına, her yıl şirketlerimizde "Çalışma Hayatını Değerlendirme Anketi" uygulaması gerçekleştirilmektedir. Bu anket memnuniyet, tavsiye, aidiyet ve tekrar tercih etme gibi başlıklarda çalışanlarımızın görüşlerinin alındığı, sonuçlarına göre Topluluk şirketlerinin hedefleri belirlendiği ve sonuçların izlendiği bir uygulamadır.

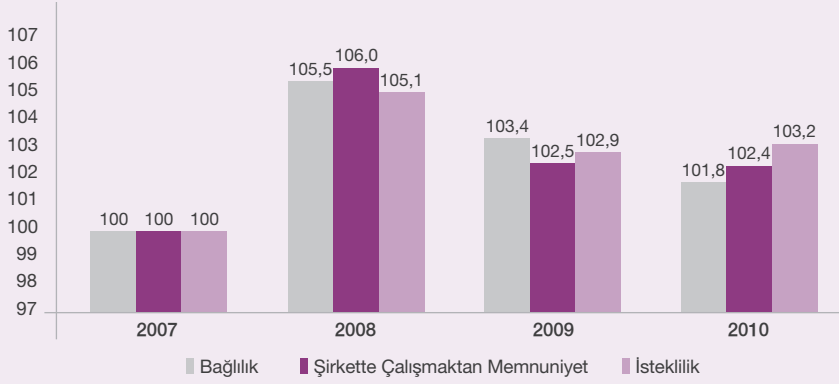
2010 yılı Çalışma Hayatı Değerlendirme Anketi uygulaması kapsamında 41.504 anket değerlendirilmiştir.

Öneri Sistemleri

Koç Topluluğu şirketleri uygulama ve süreçlerini sürekli olarak iyileştirme ve geliştirme eğilimindedir. Bu iyileştirme ve gelişimin sağlanması için en önemli kaynaklardan biri de çalışan görüşleridir. Topluluk şirketleri bünyelerinde uyguladıkları öneri sistemleri ile hem çalışanlarının yönetime katılmalarını sağlamakta hem de görüş ve önerileri doğrultusunda organizasyonel verimliliği artırmaktadır.

Arçelik'te işletme içinde tanımlı yerlerde bulunan öneri kutuları kullanılmaktadır. Öneri formları kullanılarak öneri kutularına atılan öneriler belirli dönemlerde toplanır ve ön değerlendiriciler tarafından okunan öneriler ilgili kişilere yönlendirilir. Önerinin yönlendirildiği kişi önerinin yapıp yapılamayacağını ve yorumlarını forma yazarak İnsan Kaynakları departmanına yönlendirir. Öneri sahibine önerisinin durumuyla ilgili geri bildirim verilir. Kabul edilen önerilerin gerçekleştirilmesi takip edilmekte ve ödül sistemi içinde ödüllendirilmektedir.

Çalışma Hayatı Değerlendirme Anketi Sonuçları



2010 yılı içerisinde raporlama kapsamındaki şirketlerde çalışanlardan gelen

295.188 önerinin

177.039'ı

uygulamaya konulmuştur.

Aygaz'da öneride bulunmak isteyen çalışanlar "Bireysel Öneri Formu"nu doldurarak öneri kutusuna atarlar. Verilen öneriler ilgili tesisteki sorumlular tarafından Elektronik Bireysel Öneri Sistemi'ne girilir. İlgili lokasyon yöneticileri tarafından değerlendirilerek olumlu bulunan öneriler BÖS (Bireysel Öneri Sistemi) Değerlendirme Komitesi'ne iletilir. BÖS Değerlendirme Komitesi sistem üzerinden genel bir değerlendirme yapar ve değerlendirme sonucunun 2 hafta içinde öneri sahibine bildirilmesini sağlar.

Ford Otosan'da çalışan önerileri elektronik ortamda düzenlenen formlarla iyileştirme Koordinatörü'ne incelenmesi için iletilir. Değerlendirilen öneriler, uygulanmaya uygun görülürse Öneri ve İyileştirme Kurulu'na iletilerek öneri sahiplerinin ödüllendirilmesi istenir. Tüm öneri sahipleri, değerlendirme sonuçları hakkında bilgilendirilir. Grup çalışmaları sonucunda ortaya çıkan iyileştirme önerileri ise, Çalışma Grubu Liderleri tarafından Çalışma Grubu Mühendisleri'ne iletilir. Öneriler, ilgili birimler tarafından saha kontrollerinin yapılmasının ardından olumlu sonuç alınmış ve devreye girişi tamamlanmışsa ödüllendirilmesi talebiyle Öneri ve İyileştirme Kurulu'nun değerlendirilmesine sunulur.

Opet'te çalışan beklentilerini anlamak, bakış açılarını öğrenmek ve önerilerini dinlemek amacıyla "Çarşamba Buluşmaları" adı altında, haftalık Öneri Günleri düzenlenmektedir. Bir araya gelen Opet çalışanları tarafından "Öneri Günleri" kapsamında buluşmalarda yeni öneriler, yaratıcı fikirler ve farklı bakış açıları tartışılmaktadır.

Otokar Öneri Sistemi (OTÖS) öneri formlarının, e-wom ya da Portokar üzerinden doldurulması süreci ile başlamaktadır. OTÖS Öneri Formları ilk önce öneriyi veren kişinin bağlı olduğu ilk yöneticisi tarafından değerlendirilip olumlu bulunması halinde kazanç ve puan hesabı uygulaması yapılmaktadır.

Otokoç Otomotiv'de çalışanlar önerilerini Bireysel Öneri Sistemi yazılımı veya öneri formları aracılığıyla iletmektedirler. Öneri girişleri düzenli olarak Öneri Sistem Sorumlusu tarafından incelenir, önerinin uygun hazırlanıp hazırlanmadığı, daha önce verilmiş veya denenmiş bir öneri veya araştırılan bir konu ile ilgili olup olmadığı kontrol edilir. Öneri Sistem

Sorumlusu öneriyi konu türüne göre ilgili kişinin onayına gönderir. İlk onaydan geçen öneriler Öneri Sistem Sorumlusu tarafından dosyalarak, Öneri Değerlendirme komitesinde sunulur. 3 aylık dönemlerde değerlendirilen ve kabul edilen öneriler öneri sistem sorumlusu tarafından takip edilir.

Tat Öneri Sistemi uygulaması yöneticiler hariç tüm Tat çalışanları, taşeron firma çalışanlarını ve stajyerleri kapsamaktadır. Çalışanlar intranet üzerinden ya da öneri formunu doldurup öneri kutularına atarak bildirebilir. Öneriler, İşletme Öneri Sistemi Sorumluları ve Karar Komitesi'nce değerlendirilir.

Tofaş bünyesinde bulunan "Bireysel Öneri Sistemi" sayesinde çalışan katılımı her yıl artarak devam etmektedir. Tofaş'ın hedefleri ile paralel olarak tüm çalışanların bu uygulamaya katılımı beklenmektedir. Dünya Klasında Üretim Sistemi'nin uygulama üzerinde olumlu etkileri gözlenmektedir.

Tüpraş'ta öneri sistemi "Rafine Öneriler" adı altında 2007 yılında hayata geçmiştir. Tüm Tüpraş çalışanları enerji ve kaynak tasarrufu, iş güvenliği, çevre hizmeti ve süreç iyileştirme kategorilerinde bireysel ya da takım olarak önerilerini ilgili formları doldurarak ve öneri kutularına atarak vermektedir. Öneri Sistem Yetkilisi gelen önerilerin teknik değerlendirmesi için ilgili birimlere yönlendirmektedir, nihai değerlendirmeler Öneri Kurulu'nda yapılmaktadır. Uygulanabilir bulunan öneriler şirket genelinde ödül tutarlarıyla birlikte duyurulmaktadır. Sistem aynı zamanda bilgisayar kullanıcısı olan çalışanlar için intranet üzerinden işletilmektedir.

TürkTraktör'de 2010 yılı başında çalışmaya başlamış bir öneri sistemi bulunmaktadır. Bu sistemi hayata geçirmek için öncelikle bütün bölümlere öneri kutuları yerleştirilmiştir ve öneri sorumluları belirlenmiştir. Her bölümdeki öneri sorumluları belirli periyotlarla bu kutuları kontrol etmektedir. Öneri sorumlusu önerinin hayata geçmesi hangi bölüm ile ilgili ise o bölümden bir yetkili ile görüşerek öneriyi iletmekte ve sisteme giriş yapmaktadır. Eğer öneri uygunsa öneri sorumlusu öneri sahibine önerisinin uygun olduğunu ve tahmini tamamlanma zamanını bildirir.

Yapı Kredi intranetinde yer alan 'Öneri Yönetimi Sistemi' aracılığıyla çalışan önerileri iletilmektedir. Gelen öneriler ilgili ekiplerle paylaşılmakta, sonuçları öneri sahiplerine iletilmektedir.

Lider Geliştirme Programları

KoçAkademi Lider Geliştirme Programları, Topluluk şirketlerinde görev yapan yöneticilerimizin gelişimi için tasarlanmış olan eğitimlerden oluşmaktadır. Değişik yönetim seviyeleri için farklılaştırılmış programlar Koç Üniversitesi ve konusunda uzman kişi ve kurumların desteği ile yürütülmektedir. Programların temel amacı, Topluluk genelinde ortak bir yönetim ve liderlik kültürü oluşturmak ve bunun sürekliliğini sağlamaktır. Programlar aynı zamanda, farklı şirket ve kültürlerden gelen yöneticilerimizin bilgi ve deneyimlerini paylaştıkları ortamlar yaratması bakımından da değerli bir gelişim fırsatıdır.

2003 yılından beri ortak olarak düzenlenen Lider Geliştirme Programlarına 826'sı 2010 yılında olmak üzere toplamda 3.844 yöneticimiz katılmıştır. 2010 yılında "Lider ve Strateji", "Lider ve İnsan", "Lider ve İş", "Lider ve Etkin Yönetim" ile "Lider ve Etkin Performans" eğitimleri ağırlıklı olarak uygulanmıştır.

Programlar tamamlandıktan sonra gelişim süreci çeşitli proje ve takip eğitimleri ile devam etmektedir. "Lider ve İnsan" programı katılımcılarımız ise TEGV ile ortaklaşa sosyal sorumluluk çalışmaları yürütmektedir ve bu işbirliği kapsamında her sene en az iki farklı proje hayata geçirilmektedir. 2010 yılında bu programa katılan yöneticilerimizin bir kısmı TEGV'in yaz boyunca süren etkinliklerinin kapanış şenliklerini organize etmiştir. Diğer yöneticilerimiz de, 2010 İstanbul Kültür Başkenti organizasyonlarından birisi olan "Evimiz İstanbul" projesi kapsamında Kartal'da bir şenlik organizasyonu gerçekleştirmiştir.



Yapı Kredi Bankacılık Akademisi



En Başarılı Koçlular

En Başarılı Koçlular Ödül Sistemi, Koç Topluluğu çalışanlarının yetkinliklerinin gelişiminin desteklenmesi hedeflenmektedir. Sistem, Yaratıcı Yenilikçiler, İşbirliği Geliştirenler ve Müşteri Mutluluğu Yaratanlar kategorileri altında yürütülmektedir. Ödül sisteminin amacı, topluluk genelinde çalışanların bağlılık, motivasyon ve verimliliğini artırmak; öğrenen organizasyonlara katkı sağlamak ve bu konuda Toplulukta en iyi uygulamaları ortaya çıkarmak ve tanıtmaktır.

En başarılı Koçlular Ödül Sisteminin kategori başlıkları şu şekildedir:

İşbirliği Geliştirenler

İşbirliği içinde bulunduğu kişilerin hedeflerine ulaşması için yardım öneren, hedeflenen amaçlar doğrultusunda hareket edip, sahiplenilen, ortak fayda sağlayan projelerin yer aldığı kategoridir.

Yaratıcı Yenilikçiler

Yenilikleri sürekli takip edip mevcut durumu iyileştirecek yaratıcı alternatif çözümler öneren, olaylara farklı bakış açısıyla yaklaşan, önemli ve öncelikli iş alanlarını belirleyen, sorunlara ve fırsatlara yönelik yaratıcı, yenilikçi çözümler bulup ve uygulayan projelerin yer aldığı kategoridir.

Müşteri Mutluluğu Yaratanlar

İç ve dış müşteri taleplerinde anında beklentiyi karşılayan, beklenmedik durumlarda müşteriye uygun yaklaşım sergileyen, müşterinin ihtiyaçlarına hızla cevap vererek problemleri çözen ve müşteri beklentilerinin ötesine geçebilecek fırsatları değerlendiren projelerin yer aldığı kategoridir.

2003 yılından bu yana uygulanmakta olan bu sisteme bugüne kadar 48 Topluluk şirketinden toplam 535 proje dâhil olmuş, ödüle layık görülen çalışanları hayata geçiren 426 kişi ödüllendirilmiştir.

2010 yılı kategoriler bazında ödül alan projeler ve şirketler:

Kategori	BY / MY	Şirket	Proje
Yaratıcı Yenilikçiler	Beyaz Yaka	Tüpraş	Dizel Kükürt Giderme Ünitesi - Verim Artırma Projesi
	Mavi Yaka	Arçelik	Buzdolabında Poliüretan Boşluklarını Gideren File Çalışması
İşbirliği Geliştirenler	Beyaz Yaka	Tüpraş	El (Enerji Yoğunluğu Endeks) Değerinin Düşürülmesi Projesi
	Mavi Yaka	Aygaz	Hurda ve Tamir Tüpü Hazırlama Makinesi
Müşteri Mutluluğu Yaratanlar	Beyaz Yaka	Opet	Opet'in Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi 2010 Yılı Verilerine Göre Akaryakıt İstasyonları Kategorisinde Sektör Ortalamasının Üzerinde Puan Alarak Üst Üste 5. Kez Birinci Olmasındaki Çalışmalar
	Mavi Yaka	Tofaş	Y Doblo Kalite İyileştirme Projesi
Özel Ödül	Mavi Yaka	Tüpraş	Tiyatro Kulübü

KoçAilem Programı

2005 yılında uygulamaya konulan KoçAilem Programı, "Koç Topluluğu Ailesinin üyesi olan Koç Çalışanlarının, hayatının her evresinde yanında olup yaşam kalitelerini yükseltmeye katkıda bulunan fayda ve uygulamalar bütünüdür."

KoçAilem programının üyeleri çalışanları, çalışan yakınları, yetkili servisler, bayiler, emekliler ve Koç Üniversitesi öğrencilerinden oluşmaktadır.

Programın 2010 yılı sonu itibarı ile toplam üye sayısı

83.000'dir.

Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı

Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı, 1967 yılından itibaren Koç Topluluğu çalışanlarının emekliliğe yönelik birikimlerini değerlendirecek, emeklilik döneminde birikimlerini toplu olarak veya hayat boyu emekli maaşı olarak alabilmelerini; kendileri ve aileleri için grup sağlık sigortasından yararlanabilmelerini sağlamaktadır. Vakfa üye her çalışan ücreti ölçüsünde belirlenen miktarda katkı payı öderken, çalıştığı şirket de eşit miktarda katkı payı ödeyerek çalışanların birikimlerine destek olur. Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı'nın 2010 yılı sonu itibarı ile 46.948 üyesi vardır. Vakıf varlıkları finansal piyasalarda değerlendirilerek vakıf üyelerine her yıl enflasyonun üzerinde nema sağlanmaktadır.

Yapı Kredi bu konuda çalışanları için farklı bir imkân yaratmaktadır. Çalışanlarının emeklilik döneminde ikinci bir güvenceye sahip olmalarını destekleyen Yapı Kredi, 2006 yılından bu yana Grup Bireysel Emeklilik Planı'na katılan her çalışan adına katkıda bulunmaktadır. 2010 yılsonu itibarıyla Banka çalışanlarının %68'i Grup Emeklilik Planı'ndan faydalanmaktadır. Yapı Kredi çalışanları, eşleri ve çocukları Grup Sağlık Sigortası'ndan da faydalanmaktadır.

2010 yılı toplam ödüllendirilen çalışan sayıları: **36** Beyaz Yakalı **27** Mavi Yakalı



Aygaz-Opet Türk Müziği Korosu

Koç'ta İş Hayatı ve Özel Yaşam Dengesi

Topluluk işyerlerinde yasaların izin verdiği sınırlar dahilinde haftalık 45 saatlik çalışma sistemi uygulanmaktadır. Genel olarak hizmet sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde bu çalışma süresi hafta içi 5 günde tamamlanmakta Cumartesi ve Pazar günleri çalışanlarca tatil günü olarak değerlendirilmektedir. Sınai üretim yapan şirketlerde ise genellikle vardiyalı çalışma düzeni uygulanmakta ve haftalık 45 saatlik çalışmasını tamamlayan en az 24 saatlik kesintisiz hafta tatili imkanı sağlanmaktadır. Vardiyalı çalışanların bir hafta gündüz müteakip hafta gece olmak üzere yasaya uygun şekilde çalışmaları ve ailelerine de zaman ayırbilmeleri temin edilmektedir.

Bunun dışında, ülkemizde de büyük önemi olan dini ve resmi bayram günlerinde, yılbaşında çalışılmamakta personelin ailesiyle vakit geçirmesi sağlanmaktadır. Ayrıca yasada öngörülen sürelerin daha da üstünde yıllık ücretli izin kullanmaları imkanı çalışanlara sunulmaktadır. Şirketlerimizin insan kaynakları bölümleri çağdaş insan kaynakları politikalarını uygulamakta ve çalışanlarımızın iş hayatı/özel yaşam dengelerinin korunmasına özen göstermektedirler.

Çalışan Gönüllülüğü

Koç Holding şirketlerinin gerçekleştirdiği sosyal faaliyetlerin büyük bir bölümü çalışan gönüllülüğü esasına dayanmaktadır. Çalışanlarımızın gönüllü olarak katıldığı projelerle eğitim, çevre, sanat, sağlık, spor ve daha birçok konuda çok sayıda proje hayata geçirilmektedir.

Raporlama kapsamımızdaki şirketlerin tümünden, farklı sayıda çalışan “Ülkem için Kan Veriyorum”, “Meslek Lisesi Memleket Meselesi” ve “Koç Spor Şenliği” projelerine gönüllü olarak katılım sağlamışlardır.

Koç Üniversitesi Gönüllüleri Kulübü, 2001 yılından beri Koç Üniversitesi Öğrenci Dekanlığına bağlı olarak faaliyet göstermektedir. KÜ Gönüllüleri, her yıl artmaya devam eden gönüllü sayısı ile birlikte, başta Sarıyer ilçesi olmak üzere İstanbul'un çeşitli bölgelerinde ve Türkiye genelinde çok sayıda proje geliştirmiş ve bağışlarda bulunmuştur.

KÜ Gönüllüleri, 2010 yılında Türkiye genelinde Üniaktivite tarafından gerçekleştirilen En Aktif Kulüp Yarışması Sosyal Sorumluluk dalında 2. olmuştur. 2010 yılında 250'nin üzerinde aktif gönüllüsü ile büyümeye devam eden KÜ Gönüllüleri, Koç Üniversitesi'nin en kalabalık kulübü olarak 7 farklı alt grup ve çeşitli kısa süreli projeler faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu projeler Koç Üniversitesi Minik Yüreklere Projesi, Dişler Yolunda Projesi, KET (Koç Üniversitesi Eğitim Topluluğu), Düşünebilen Çocuklar, Hayalini Paylaş Projesi, KÜ Gönüllüleri Farkındalık Grubu, KUYAT (Koç Üniversitesi Yaz Atölyesi) projeleridir.

Arçelik'te ile Eğitimde Gönül Birliği Programı kapsamında, Arçelik Gönüllü Ailesi'nin çalışmalarıyla 2010 yılında ikincisi düzenlenen “Çevremizi ve Doğal Kaynaklarımızı Korumalıyım” yarışmasında öğrencilerin dikkati, azalan doğal kaynakların korunması, daha fazla su ve enerji tasarrufu yapılması konularına çekilmiştir. Uygulamaya çalışanlar gönüllü olarak katılmışlardır.

Arçelik çalışanları gönüllü olarak sosyal kulüplerin kurulmasını ve çalışmalarının sürekliliğini sağlamaktadır. Bu kapsamda faaliyet gösteren grup ve kulüpler arasında Fotoğrafçılık Kulübü, Türk Sanat Müziği Kulübü, Dans Kulübü, Tiyatro Kulübü, Doğa Sporları Kulübü, Gezi Kulübü vb. vardır. Bu kulüp çalışmaları çerçevesinde müzik dinletisi, turistik ve doğa gezileri, tiyatro gösterisi etkinlikleri düzenlenmektedir.

Aygaz çalışanları, kendi alanlarında gençleri bilinçlendirmek için lise ve üniversitelerde eğitim programlarına destek vermektedirler. 2010 yılında Aygaz yönetici ve çalışanları Koç Lisesi, Koç Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde öğrencilerle buluşarak tecrübelerini aktarmışlardır.

Aygaz Sosyal Aktivitem Kulübü herhangi müdürlüğe ya da birime bağlı olmayan, sadece gönüllülük esasıyla çalışan, mevcut 15 gönüllü üyesi ile faaliyet ve çalışmalarını sürdüren bir ekiptir. 2010 yılında ekip tarafından Dragon Fest Kürek Yarışma'na katılım, tiyatro etkinlikleri ve kültür gezilerine katılım, kitap toplama kampanyası ve spor turnuvaları düzenlenmiştir. **Aygaz ve Opet** çalışanlarının katılımıyla 2004 yılında çalışmalarına başlayan Aygaz-Opet Türk Müziği Korosu, Klasik Türk Müziği'ne gönül

veren çalışanları buluşturmak ve bu hobilerini gerçekleştirmeleri için fırsat yaratmak amacıyla kurulmuştur.

Aygaz-Opet Türk Müziği Korosu çalışanlar arası işbirliği ve takım ruhunun gelişmesine de katkı sağlarken, aynı grup çatısı altındaki çalışanları iş hayatının dışında bir platformda buluşturarak iş yaşamına çok olumlu faydaları olmaktadır.

Koç Bilgi Grubu “GönüllüYüz Biz” projesi kapsamında LÖSEV yararına bir çalışma gerçekleştirmiş ve çalışan bazında gönüllü katılım sağlamıştır. Çalışanlar ayrıca kurumsal sosyal sorumluluk projesi Yeşil Bilgi Platformu'nun farklı proje ve uygulamalarında yıl boyu gönüllü birer Yeşil Bilgi Elçisi olarak yer almıştır. Çalışanların gönüllü katılımıyla Fotoğraf Topluluğu, Dalış Topluluğu, Yelken Topluluğu ve Karting Toplulukları kurulmuştur. Aynı zamanda Koç.net personeli sosyal aktivite kulübü olan Netkulüp bünyesinde, Çocuk Esirgeme Kurumu Gezisi, Ankara'da Koç.net Biri Hatıra Ormanı için fidan dikme gezileri düzenlenmektedir. 2011 yılında da yeni sosyal topluluklar kurulmaya devam edecektir.

Opet'te çalışanların gönüllü katılımları ile kurulu faaliyetlerini devam ettiren sosyal etkinlik kulüpleri bulunmaktadır. Bu kulüpler müzik, dalış, motor sporları, basketbol, voleybol, ekstrem sporlar, dans, yelken, fotoğrafçılık, açılış, yüzme, tiyatro ve bowling alanlarında faaliyet göstermektedirler. Tüm Opet çalışanları sosyal sorumluluk projelerinde gönüllü olarak yer almaktadır.

Otokoç Otomotiv, Çocuk Esirgeme Kurumu Üsküdar Hasan Tan Çocuk Yuvası ile birlikte yürüttüğü “Minik Şefler İşbaşında” projesiyle, yuvada kalan 7-12 yaş arası çocuklar her ayın bir Cumartesi günü Otokoç Otomotiv Genel Merkezi'nde ağırlanmaktadır. Çocuklar gönüllü Otokoç Otomotiv çalışanlarıyla beraber oyunlar oynayıp, kurabiye yaparak o ay doğmuş olan arkadaşlarının doğum günlerini kutlarlar. Projenin amacı, çocukların uygulamalı bir aktiviteyle üretkenliklerini geliştirmek, eğlenmelerini, birey olarak değerli olduklarını hissetmelerini sağlamak ve kişisel gelişimlerine destek olmaktır. Bunun yanı sıra, Otokoç Otomotiv çalışanlarının gönüllü katılımı ile her şubede kurulmuş olan BİZ ekipleri çeşitli proje uygulamaları gerçekleştirmektedir.

2010 yılı içerisinde raporlama kapsamındaki Topluluk şirketlerince gerçekleştirilen faaliyetlere

10.595 gönüllü çalışan, 4.747 gönüllü katılımcı iştirakiyle
toplamda 15.342 kişi katılmıştır.

Tüpraş tarafından raporlama dönemi içerisinde Aliağa ve İzmit'te "Şemsiye Hareketi-100 Gülüryüz", Kırıkkale'de "MEGEP" ve "Tükettiğimiz Oksijeni Üretiyoruz", Batman'da "23 Nisan Şenliği" - "Temiz Tüpraş'ın Temiz Çevresi" - "TEMA & Tüpraş Ağaç Dikimi" - "TEGV Faaliyetleri", Aliağa'da ise "Mutlu Atıklar" projeleri kapsamında çalışanların gönüllü olarak katıldığı birçok faaliyet gerçekleştirmiştir.

Bir Tüpraş çalışanının önerisi sonucu gönüllü çalışanlar tarafından tüm rafinerilerde Tüpraş Çalışanlar Sosyal Etkinlik Kulüpleri kurulmuştur. Bu kulüpler bünyesinde arama kurtarma, doğa aktiviteleri, fotoğraf, gezi-gurme, müzik, sualtı, tiyatro, yelken olmak üzere 8 dalda farklı aktiviteler yer almaktadır. 1.300 üyeye ulaşan kulüpler eğitim, performans gösterileri, sergiler ve kültürel geziler gibi etkinliklerle faaliyetlerini sürdürmektedir.

Tüpraş Batman ve İzmir Fotoğraf Kulüpleri çalışmalarından oluşan üç fotoğraf sergisi açarken, İzmit ve İzmir Tiyatro Kulüpleri iki oyun sahnelemiştir. İzmit Tiyatro Kulübü aralarında ÇYDD, TEGV, TEV, TEMA, Petrol İş Sendikası, Çocuk Esirgeme Kurumu, İl Millî Eğitim Müdürlükleri, işyeri stajyer öğrenciler ile yaşam koçluğu yaptıkları öğrencilerin aralarında bulunduğu 29 farklı grupta işbirliği geliştirerek 2.000 seyirciye ulaşmıştır. Bunun yanı sıra Müzik Kulüplerinin dahilinde Batman, Kırıkkale, İzmir ve İzmit çalışanlarının oluşturduğu TSM koroları, Batman'da THM Korosu ve çalışanların çocuklarından oluşan İzmit ve İzmir Çocuk Koroları bulunmaktadır. İzmir ve İzmit Rafinerileri çalışanları tarafından kurulan Stones ve Parçalı Bulutlu adlı hafif müzik grupları ve İzmit Rafinerisi çalışanlarınca kurulan RitmoRafino adlı perküsyon grubu sosyal sorumluluk projelerinde yer almaktadırlar.

TürkTraktör'de ekipman, işçilik, malzeme, ve enerji kullanımına yönelik kayıpların sürekli iyileştirmelerle sıfırlanmasını hedefleyen kaizen sistemi, çevre, çalışanların sağlık ve güvenlik konularındaki olumsuzlukların iyileştirilme çalışmalarını kapsamaktadır. Bu kapsamda yürütülen kaizenler çalışanların gönüllü katılımı ve büyük ilgileri ile devam etmektedir.

Uzun yıllardır faaliyette olan TürkTraktör Çözüm Ekipleri ile çalışanlar kendi çalıştıkları alanlar ile ilgili gönüllülük esaslı ile sürekli iyileştirme faaliyetlerinde bulunmaktadır.

Çevre konusunda bilinçlendirilmiş, mevzuat ve gerekliliklerini bilen, çevre kazalarını ve çevresel eksiklikleri tespit etmek konusunda nitelikli olan bu kişiler, yürütülen projelere gönüllü destek olmaktadır.

Yapı Kredi Gönüllüleri Platformu ile Yapı Kredi, uzun yıllardır çalışanları tarafından yürütülen gönüllülük projelerini 2009 yılında tek çatı altında toplamış ve "Her Yönetime Bir Sosyal Sorumluluk Projesi" sloganıyla Yapı Kredi Gönüllüleri Platformu'nu kurmuştur. Yapı Kredi Gönüllüleri Platformu kapsamındaki tüm projeler, konuları ve işbirliği yapılan sivil toplum kuruluşları gönüllülerin kendi kararlarına göre belirlenen, bütçeleri gönüllülerin kendi yarattıkları kaynaklarla ilerleyen bir yapıdadır. Kurumsal İletişim Yönetimi, iletişim ve koordinasyon (doğru iş ortaklarıyla bağlantı kurulması) konularında proje ekiplerine destek vermektedir. Bu kapsamda pilot projelerin koordinasyon ekipleri, Türkiye'nin önde gelen sivil toplum kuruluşları ile iki günlük bir "Farkındalık Buluşması"nda bir araya getirilmiştir. Farkındalık Buluşması'nda gönüllülük hakkında bir eğitim de alınmıştır.

Yapı Kredi Gönüllüleri Platformu'nun 2010 yılında, proje gerçekleştiren yönetim/iştiraklerin sayısını 10'a yükseltmiştir. Yapı Kredi Gönüllüleri Platformu kapsamında 2010 yılı sonu itibarıyla 154 Yapı Kredi çalışanı gönüllü olarak projelere destek vermektedir. Ayrıca, Yapı Kredi Bankacılık Akademisinin liderlik gelişimi eğitimi çerçevesinde Hayal Ortakları Derneği (YGA) işbirliğiyle gerçekleştirilen Oku Düşün Paylaş projesinde, 130 Yapı Kredi çalışanı görev almaktadır.

Koç Çalışanları ve Spor

Topluluk şirketlerimizin her birinde çalışanlara sunulan sosyal klüp ve sportif imkânların ötesinde tüm Koç Topluluğu Şirketleri ve çalışanları arasında yakınlaşma sağlayarak Topluluk imajını geliştirmek, çalışan personelin beden ve ruh sağlığının gelişmesine katkıda bulunmak ve boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla Koç Holding öncülüğünde spor şenlikleri düzenlenmektedir. Geleneksel hale gelen ve her yıl Mayıs ayı başından itibaren 5 hafta süren şenliklere yaklaşık 3.200 çalışanımız katılıp çeşitli spor dallarında şirketlerini temsil etmektedir.

1989 yılında başlatılan ve o yıldan beri her yıl Mayıs-Haziran aylarında yapılan şenlik bu yıl da İstanbul, Ankara, Bursa, İzmir ve Adana Bölgelerinde olmak üzere beş bölgede düzenlenmiştir. Şenlik, Merkezi Organizasyon Komitesi tarafından yürütülmekte ve bölgelerde Bölge Yürütme Komiteleri'nce takip edilmektedir.

Mini futbol, basketbol, voleybol, masa tenisi, tenis, satranç, yüzme, atletizm ve bowling branşlarında il hakem komitelerinden temin edilen resmi hakemlerin yönetiminde yapılan müsabakalara yaklaşık 3.200 amatör sporcu çalışan katılmıştır. Şenlik boyunca çalışanlarımız gerek sporcu olarak katılanlar gerekse izleyenler olsun müsabakalara davetli olan aileleri ile keyifli zaman geçirme fırsatı da bulmuşlardır.

Topluluk Şirketleri çalışanlarından oluşan takımların ve bireysel sporcuların, hazırlanan fikstüre göre yaklaşık 5 hafta süren müsabakalarından sonra branşlarında ilk üç dereceyi alan takımlarla, gene branşlarında centilmen seçilen takımlara kupaları, oyuncularına ise madalyaları her bölgede ayrı yapılan törenlerle verilmiştir. Törenlere Topluluk şirketlerimizin üst düzey yöneticileri de iştirak etmiş, en fazla katılımın olduğu İstanbul'daki törenlerde Koç Holding A.Ş. CEO'su Turgay Durak kupa ve madalyaları sahiplerine vermiştir.



Koç Topluluğu Spor Şenliği

Arçelik çalışanlarının iş- özel yaşam dengesini göz önünde bulundurarak ve aynı zamanda çalışanlar arasında iletişimi artırmak amacı ile çalışanlarına kampüsler bazında değişebilen fitness, tenis, basketbol, futbol, masa tenisi aktivitelerini gerçekleştirebileceği açık ve kapalı spor salonu olanakları sağlamaktadır. Ayrıca kayak ve bowling turnuvası gibi aktiviteler düzenlenmektedir.

Aygaz Genel Müdürlüğü'nde çalışanların eğitmen eşliğinde spor yapabilecekleri donanımlı bir fitness salonu; Genel Müdürlük dışındaki lokasyonlarda ise futbol, voleybol, masa tenisi gibi aktivitelerin gerçekleştirilebileceği alanlar bulunmaktadır. Çalışanların ilgi alanları doğrultusunda turnuvalar düzenlenmektedir.

Ford Otosan bünyesinde 24 saat kullanılabilir durumda, açık basketbol sahası, açık tenis kortu, fitness ve aerobik salonu mevcuttur. Ayrıca 2010 yılı içinde tüm takımların antrenmanlarını aksatmadan yapabilmeleri için ilgili şehirlerde tesisler kiralanarak hizmetlerine sunulmaktadır. Çalışanların oluşturduğu futbol, basketbol, voleybol, atletizm, masa tenisi, bowling, satranç, yüzme takımlarına ek olarak bireysel katılımın sağlandığı tenis faaliyetleri mevcuttur. Raporlama dönemi içinde Ford Otosan 50. Yıl Koşusu, Ford Otosan İsmail Hakkı Uzunel dahilili halı saha futbol turnuvası, karting turnuvası, bowling turnuvası düzenlemiş, Çayırova Atletizm Yarışması'na katılmıştır.

Koç Bilgi Grubu'nda çalışanların kullanımına açık bir fitness salonu mevcuttur. Raporlama dönemi içinde dalış ve yelken klüpleri toplam 33 çalışanla faaliyet göstermiştir.

Opet bünyesinde çalışanların aktif olarak katıldıkları basketbol, dalış, yüzme, yelken, voleybol, bowling, doğa ve ekstrem spor kulüpleri bulunmaktadır.

Otokar bünyesinde çalışanların aktif olarak kullanabilecekleri basketbol sahası, futbol sahası, spor salonu, tenis kortu gibi spor tesisleri bulunmaktadır.

Tat çalışanları şirket içinde bulunan fitness salonundan faydalanmaktadır. Sene içinde farklı branşlarda şirket spor organizasyonları düzenlenmektedir.

Tüpraş'ın tüm rafinerilerinde Vücut Geliştirme Federasyonu'nun Özel Spor Salonları Talimatnamesi'ne göre düzenlenerek hazırlanmış toplam 4 fitness salonu ve yüzme havuzları bulunmaktadır. İzmit Rafinerisi kapalı spor salonu, basketbol, voleybol ve tenis için uygun ölçülere sahiptir. Ayrıca yine kapalı spor salonu içerisinde masa tenisi masaları bulunmaktadır. Tüm rafinerilerde Reboud Ace Grand Slam zemin kaplamalı ve gece aydınlatmalı tenis kortları mevcuttur. İzmit Rafinerisi ve Kırıkkale Rafinerisi'nde gece aydınlatmalı yapay çim futbol sahaları ve minyatür futbol sahası bulunmaktadır. İzmit Rafinerisi'nde bulunan, tartan pist özelliğine sahip yaklaşık 2 km uzunluğunda koşu yolu mevcuttur. İzmir ve Kırıkkale Rafinerileri'nde squash salonları, Kırıkkale Rafinerisi'nde bilardo salonu bulunmaktadır. Yıl içerisinde rafinerilerde çeşitli branşlarda spor etkinlikleri düzenlenmektedir. Futbol, Voleybol, Basketbol takımları bulunmakta yıl içinde çalışanlar arasında turnuvalar yapılmaktadır.

Tofaş Bursa tesislerinde fitness salonu bulunmaktadır. Çalışanların kullanımına açık basketbol salonu, 2 tenis kortu, açık basketbol sahası, atelye içlerinde 13 adet masa tenisi masası bulunmaktadır. İstanbul ofisinde çalışanların kullanımına açık fitness salonu ve bilardo masaları mevcuttur.

TürkTraktör bünyesinde basketbol, futbol, voleybol, masa tenisi çiftler, masa tenisi tekler, tavla, satranç, dart, langirt çift, langirt tek, dama, badminton çift, badminton tek toplam 13 daldaki gelenekselleşmiş TürkTraktör Spor Şenlikleri 8 yıldır düzenlenmektedir. 2 aydan fazla süren şenlik esnasında düzenlenen etkinliklerin yanı sıra, çalışanlarla birlikte "Centilmen" adında şenlik özel dergisi çıkartılmaktadır. Şenliklerin yanı sıra, çalışanların iş saatleri dışında da spor faaliyetlerini yürütebilmesi için kapalı spor salonu, açık futbol sahası bulunmaktadır. Bu sahalardan TürkTraktör çalışanlarının yanında tüm Koç Topluluğu çalışanları da faydalanabilmektedir.

Yapı Kredi Spor Kulübü Derneği, Koç Finansal Hizmetler çatısı altındaki tüm çalışanların üye olabileceği, eş ve çocuklarının da faydalanabileceği, sosyal amaçlı faaliyetleri gerçekleştirmek üzere 2007 yılında kurulmuştur. Kulüp, Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nce kabul edilen tüm spor dallarında faaliyet gösterebilir. Derneğe üye olan çalışanlar ve eşleri ile çocukları, başta futbol, yelken, tenis, atletizm, voleybol, basketbol, su sporları, kayak olmak üzere birçok spor dalında gerçekleştirilen faaliyetlere katılabilirler. Yapı Kredi Spor Kulübü Derneği her yıl belirli dönemlerde kayak şenliği, temel ve ileri yelken eğitimi, rafting gezisi gibi çeşitli etkinlikler düzenlemektedir. Ayrıca çalışanların çocukları için her yaz Yapı Kredi Spor Kulübü Yaz Okulu açılmaktadır. Yapı Kredi Spor Kulübü Derneği çatısı altında ayrıca, Yapı Kredi Arama Kurtarma Takımı (YAKUT) bulunmaktadır. YAKUT, tüm acil durumlar ve afet konusundaki bilgilendirilme yapmak, deprem öncesinde, anında ve sonrasında yapılması gerekenler hakkında bilinçlendirilme sağlamak ve afet sonrasında ihtiyaç duyulan arama ve kurtarma faaliyetlerini yürütmek misyonu ile gönüllülerden oluşan bir takımdır.

Yapı Kredi, 2005 yılından bu yana çalışanlarının spor faaliyetlerindeki başarılarına destek olmak ve onları teşvik etmek amacıyla iç sponsorluk projesini sürdürmektedir. 2010 yılında yüzme ve dağcılık dallarında bireysel olarak mücadele eden Celal Altunbaş ve Bayram Kuytan, Yapı Kredi tarafından iç sponsorluk kapsamında desteklenmiştir. Böylelikle hem çalışanların kişisel gelişimlerine ve sportif faaliyetlere katkı sağlanmaktadır. Bu sponsorluk kapsamında, sportif faaliyetlerini sürdüren çalışanların başarılarına, iç iletişim kanallarında yer verilerek tüm çalışanlar ile paylaşılmaktadır.

Koç'ta Çevre Dostu Uygulamalar

Doğal kaynakları korumayı, en verimli şekilde kullanmayı, atıkları mümkün olduğunca kaynağında azaltmayı veya geri kazanmayı kendimize görev edindik.

Dünya, bugün ulaşılan bilimsel düzeyle dahi açıklanmakta güçlük çekilen, müthiş bir dengeyle, üzerindeki canlı yaşamının ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Ancak geline noktada doğa, mevcut canlı nüfusunun ihtiyacı olan kaynakları yerine koymakta güçlük çekmektedir. Tabiat dengesindeki bu bozulma, başta iklim değişikliğinin yol açtığı sorunlar olmak üzere, günlük yaşamımızı doğrudan etkileyen birçok alanda kendini göstermektedir.

Yakın geçmişte, küresel toplumun yaşadığı ikilem sanayinin, hayatın idamesi için gerekli üretimi gerçekleştirirken yine hayatın idamesi için gerekli çevresel koşullar üzerinde bozucu etkilerinin olmasıydı. Bugün gerek toplumsal gerek bilimsel gelişmelerin ışığında, bu ikilemin çözümüne yönelik bir ortak görüşe ulaşıldığı açıktır. Yaşam kalitesinin sağlayıcısı rolündeki iş dünyası, çevresel duyarlılık boyutunda da sorumluluğu üstlenmelidir.

Koç Holding olarak, kurulduğumuz günden bu yana çevresel duyarlılığı hep ön plana koyduk. Kurucu ilkelerimizin de gereği olarak faaliyet gösterdiğimiz coğrafyada hep en iyiye örnek olduk. Her konuda olduğu gibi, kurucumuz Vehbi Koç'un yönderliği bu alanda da bizleri yönlendirmektedir. Koç Holding ve bağlı tüm kuruluşların temel mottosu olan "ülkem varsa, ben de varım" sözü çevresel duyarlılık konusunda da duruşumuzu ortaya koymaktadır. Bize göre, doğal yaşamın kendine özgü dengesiyle sürdüğü bir fiziki çevre olmaksızın, bizim varlığımız da söz konusu olamayacaktır. Kurumsal sürdürülebilirliğimiz açısından, sosyal çevremizle olduğu kadar, fiziki çevremizle de bir olmamız, bir bütünü oluşturmamız gereklidir. Ancak bu sayede, faaliyet gösterdiğimiz coğrafyadaki toplumların yaşam kalitesini artırmaya yönelik ürün ve hizmetleri üretme çabamız gerçek bir anlam kazanacaktır.

Dünyanın en büyük kuruluşlarından biri olan Koç Topluluğu olarak, benimsediğimiz çalışma ilkelerinin küresel ölçekte genel çalışma normlarına dönüşüyor olması bizler için gurur kaynağıdır. Ancak çevresel duyarlılık konusundaki tüm sorumluluğu iş dünyasından beklemek, hedeflediğimiz noktaya ulaşmamızı güçleştirir. Bu amaçla, sadece şirketlerin değil, konuya yönelik tüm paydaşların öncelikle kendi sorumluluklarını üstlenmesi, sonrasında ise ortak soruna kolektif çözümler üretecek birlikte çalışma kültürünü oluşturmaları gerekmektedir.

Bu sebeple Koç Holding, öz faaliyetlerinin yanında, çevre duyarlılığının iş dünyası ve toplum genelinde yüceltilmesi adına, resmi kurumlar, mesleki örgütlenmeler, sivil toplum kuruluşları, toplum ve ulusal ya da uluslararası tüm ilgili taraflarla ortak girişimlerde bulunmaktadır.

Öz faaliyetlerimiz açısından değerlendirecek olursak, Koç Holding ve bağlı tüm kuruluşları için faaliyetlerin çevresel etkilerinin en aza indirilmesi kurumsal sürdürülebilirliğimizin sağlanması adına birinci ve vazgeçilmez önceliklidir. Bu sebeple, çevresel etkilerimizi Topluluk ve şirket düzeylerinde ayrı ayrı ancak birbiriyle entegre bir yönetim yaklaşımıyla, sofistike sistem ve süreçlerle, iddialı hedeflerle yönetir; ulaşılan performansı ciddiyle takip ederiz. Çevre yönetimini oluşturan tüm başlıklar için yasal uyum bizim için ulaşılması gereken bir hedef değil, faaliyette olmanın minimum standardıdır.

Çevre Yönetimi

Koç Holding, birbirinden çok farklı özellikler taşıyan birçok sektörde faaliyet gösteren onlarca şirketin oluşturduğu, dev bir organizasyondur. Koç Holding çevre yönetimi, bu çok karakterli yapının en etkin biçimde yönetimine uygun şekilde örgütlenmiş, tüm bağlı kuruluşlarının çevre yönetimlerini gerçekleştirmeleri adına yönlendirici politikalarını oluşturmuştur. Bu anlayış çerçevesinde oluşturulan Koç Topluluğu Çevre Vizyonu, Koç Topluluğu Çevre Misyonu ve Koç Topluluğu Çevre Politikası belgeleri tüm topluluk şirketlerinin faaliyetlerinde temel almaları gereken yönetsel yaklaşımları şekillendirmektedir. Koç Holding'in çevre yönetimi yaklaşımının detaylarına www.kocholding.com.tr adresindeki kurumsal sosyal sorumluluk sayfasından ulaşabilirsiniz.

Koç Holding'in çevre performansını, bağlı şirketlerinin konsolide performansını oluşturmaktadır. Bu sebeple, çevre yönetimi de Holding'den başlayarak bağlı şirketlerin operasyon sahalarına erişen güçlü bir organizasyonla sağlanır. Topluluk seviyesinde oluşturulan çevre yönetimi organizasyonunda bağlı şirketlerin her düzeyde katılımının sağlanması esas ilkedir. Bu sebeple, Topluluk nezdinde çevre yönetimi konusunda oluşturulan en üst düzey organ, topluluk şirketlerinin çevre

yönetiminden sorumlu en üst düzey yöneticilerinin katılımıyla oluşan "Çevre Koordinasyon Kurulu"dur. Bu kurulun temel görevi, çevre yönetimiyle ilgili uzun vadeli stratejileri belirlemek ve bunların hayata geçirilmesine yönelik planları oluşturmaktır. Topluluk şirketlerinin çevre uzmanlarının katılımıyla oluşan "Topluluk Çevre Kurulu"nun temel görevi ise, stratejik planların oluşturulmasına destek vermek ve uygulanmasını sağlamaktır. Ayrıca çevre konusunda değişen yasal mevzuata tam uyumu sağlayacak çalışmaların yönlendirilmesi ve Denetim Grubu ile birlikte periyodik çevre denetiminin yürütülmesi Topluluk Çevre Kurulu'nun görevleri arasındadır. Gerçekleştirilen denetimler sayesinde Topluluk şirketlerinde çevre duyarlılığının canlı tutulması ve olası risklerin önceden tespiti sağlanmaktadır. Çevre denetimleri sonuçları ve ortaya çıkan iyileştirme hedefleri Koç Holding CEO'suna sunulur. 2009 yılında gerçekleştirilen denetimler neticesinde tüm Topluluk şirketlerine 2010 yılı içinde, denetim sonuçlarına paralel şekilde hedefler verilmiştir. 2011 yılında da sera gazı emisyonu yönetim sistemi kurulması ve bir kısmına da bu sisteme yönelik sertifikasyonun sağlanması hedefi verilmiştir.

İklim değişikliği konusunun yükselen önemine gerek kurumsal gerek bağlı şirket bazında, faaliyetlerimizle etkin biçimde yanıt verebilmek adına bu konuyu oluşturan temel bileşenlerin yönetimine yönelik uzmanlık organizasyonları oluşturulmuştur. İklim değişikliği olgusunun birincil sebebi olan sera gazı emisyonlarının oluşmasının temelinde yatan enerji tüketiminin en verimli şekilde yönetimini sağlamak adına Topluluk şirketlerinin enerji yöneticilerinin katılımıyla "Enerji Verimliliği Çalışma Grubu" kurulmuştur. Alt uzmanlık komiteleriyle birlikte, Enerji Verimliliği Çalışma Grubu, iyileştirmeye yönelik planlama çalışmalarının yanında, en iyi uygulamaların paylaşılmasını ve ortak projeler geliştirilmesini sağlayarak kazanımların artırılması için çalışmaktadır. İklim değişikliği konusu enerji verimliliğinin dışında çok farklı boyutları da içeren kompleks bir olgudur. Konunun bütünlüğü içinde şirketler tarafından algılanıp gerekli faaliyetlerin Topluluk hedefleriyle uyum içinde gerçekleştirilmesi adına, raporlama döneminde Koç Topluluğu İklim Değişikliği Stratejisi dokümanı yayınlanmıştır.

134.6
MİLYON ₺

2010 yılında Koç şirketlerinin çevresel etkilerde azalma ve koruma sağlayan yatırımlarının toplamı

3.352.915
GJ

2010 yılında Koç şirketlerinde tasarruf edilen toplam enerji miktarı

64
ADET

2010 yılı ISO 14001 Belgesi sahibi işletme sayısı

42.747
ADET

2010 yılında ağaçlandırma çalışmaları neticesinde Topluluk genelinde dikilen fiden sayısı

Topluluk çevre yönetimi organizasyonunun oluşturduğu stratejik planlar şirket bazında performans hedeflerine dönüştürülür. Bu konuya verilen önemin vurgulanması adına, oluşturulan şirket hedeflerinin şirketlerin en üst düzey yöneticilerinden başlayarak en alt birimlerdeki çevre yönetimi sorumlularına yayılımı sağlanır. Bu hedeflerin hayata geçirilmesine yönelik çalışmaların yürütülmesi adına tüm Topluluk

şirketlerinde çevre yönetimine yönelik uzmanlık organizasyonu oluşturulmuştur. Enerji tüketimi bakımından hassas sektörlerde faaliyet gösteren veya belirli operasyonel büyüklüğe ulaşmış şirketlerde ise enerji yönetimi uzmanlık birimleri ayrıca örgütlenmektedir. Şirket bazında oluşturulan çevre yönetimi organizasyonunun temel görevi Koç Holding çalışma ilkeleri ve performans hedefleri doğrultusunda

faaliyetlerinin çevresel etkilerini minimum düzeylere ulaştırmak, çevre mevzuatında oluşan değişikliklere uyumu hızla sağlamaktır. Çevre yönetiminde etkinliğin sağlanması adına Topluluk şirketlerimiz, sektörel ve genel, en güncel yönetim sistemlerini takip etmekte ve hayata geçirmektedir.

Topluluk Şirketlerinde Yönetim Sistemleri

Koç Topluluğu şirketleri, faaliyetlerini yürütürken her alanda en modern yönetim anlayışını oluşturmayı hedefler. Bu alanda, yönetsel standardizasyon çalışmalarına büyük önem atfederiz. Bu sebeple, Topluluk şirketlerimiz, yönetim yapılarını güçlendirmek adına genel ve sektörel özelliklerine özgü yönetim sistemlerini takip eder; yerel ve uluslararası temelde genel kabul görmüş standartları yönetim metodlarına dahil eder ve periyodik olarak dış denetimlerini gerçekleştirirler. Topluluk şirketleri arasında genel kabul görmüş yönetim standartları, ISO 14001 Çevre Yönetimi, ISO 9001 Kalite Yönetimi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği* yönetim sistemleridir.

2010 yılında ISO 14001 belgelendirmesi konusunda Topluluk şirketleri performansımızda önemli bir artış sağladık. Raporlama kapsamında bulunan şirketlere ait 82 tesisiten** 64'ü ISO 14001 sertifikasyonu kapsamındadır. %78 oranına ulaşan bu kapsam, üretim faaliyetlerinde bulunan şirketlerde %83'e yükselmektedir. Geçtiğimiz raporlama döneminde raporlama kapsamında bulunan şirketler düşünüldüğünde, 2009'da %76 olan ISO 14001 sertifikasyon oranı 2010 yılında %82,6 oranına ulaşmıştır.

Genel uygulamanın dışında Topluluk şirketleri sektörel niteliklerine uygun yönetsel verimlilik ve ürün uygunluğu standart ve metodolojilerini de hayata geçirmektedirler.

Arçelik, ürün standardı ve çalışma koşullarının uygunluğuna yönelik çok sayıda sistem, standart ve metodolojiye uyum sağlayarak faaliyetlerini sürdürmektedir. ISO

14001 ve ISO 9001'in yanında ISO 17025 Laboratuvar Kalite Yönetimi belgelendirmesine de sahip olan Arçelik, ürün standartları konusunda ise çeşitli ülkelere yönelik 37 ulusal, 7 genel ürün mevzuatına da uyum göstermektedir. Bu kapsamda, WEEE Elektrikli ve Elektronik Eşya Atıkları Direktifi'ne, RoHS Elektrikli ve Elektronik Eşyalarda Bazı Zararlı Maddelerin Kullanılmasının Sınırlanması Direktifi'ne, EuP Enerji Kullanan Ürünlerde Eko Dizayn Gereklikleri Direktifi'ne uygunluk sağlanmıştır. EFQM ve KalDer Büyük Ödüller'i'nin sahibi olan Arçelik, yönetsel verimlilik konusunda EFQM'in yanı sıra 6 Sigma ve Toplam Üretken Bakım (TPM) metodolojilerini kullanmaktadır.

Aygaz çalışmalarında AB mevzuatında bulunan TPED Taşınabilir Basınçlı Ekipmanlar Direktifi'ne ve PED Basınçlı Ekipmanlar Direktifi'ne uyum sağlamakta olup yönetsel verimlilik bakımından TPM Toplam Üretken Bakım Metodolojisi'ni takip etmektedir. Kalite, çevre ve iş sağlığı-güvenliği ile ilgili konular ISO 9001, ISO 14001 ve OHSAS 18001 standartları entegre yönetim sistemi prensipleri ile yönetilmektedir.

Otomotiv Sektöründe faaliyet gösteren şirketlerimizden **Ford Otosan** yönetsel verimlilik konusunda 6 Sigma ve Kaizen metodolojilerinden faydalanırken, **Otokoç Otomotiv**, 6 Sigma'nın yanında EFQM modelini de takip etmektedir. Aynı zamanda Otokoç Otomotiv, 2008 yılından beri ISO 9001, ISO14001 ve OHSAS 18001 Entegre

Yönetim Sistemi doğrultusunda çalışmaktadır. **Tofaş**, araç parçalarında kurşun, civa, kadmiyum ve krom+6 bulunmadığını IMDS Programı doğrultusunda garanti altına alırken, aynı zamanda WCM (Dünya Klasında Üretim) yalın üretim modeli uygulamaya başlayarak 180 FIAT fabrikası arasında 2. olmuştur. **Otokar** bilgi güvenliği yönetimini ISO 27001 belgelendirmesiyle güvence altına almaktadır. 2010 yılında **TürkTraktör** CNH fabrikaları arasında bir ilki gerçekleştirerek 9001, 14001, 27001 ve OHSAS 18001 standartlarını tek çatı altında toplayan entegre yönetim sistemini oluşturmuştur.

Koç Bilgi Grubu, faaliyetlerinde ISO 10002 Müşteri Şikâyetleri Yönetimi, ISO 20000 Bilgi Teknolojileri Hizmet Yönetimi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetimi sistemlerine uyum göstermektedir.

Tüpraş'ın üretimini gerçekleştirdiği ürünlerin tamamı resmi kuruluşlarca belirlenmiş spesifikasyonlara tam uyum sağliyorken, bitüm grubu ürünler için ayrıca EN 12591 standardına da uyum sağlanmaktadır. Laboratuvarlarının ISO 17025 akreditasyonunu tamamlayan Tüpraş, yönetsel etkinlik konusunda ise EFQM modelinden faydalanmaktadır.

Yapı Kredi 2010 yılında 6 Sigma çalışmalarını başlatmıştır.

Bunların dışında ilgili tüm Koç Topluluğu şirketleri AB Kimyasal Maddelerin Kaydı, Değerlendirilmesi, İzni ve Kısıtlanması Tüzüğü REACH'e uyum göstermektedir.

* OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'ne ait performans değerlerine Koç'ta İnsan Hakları bölümünden ulaşabilirsiniz.

** Bu hesaplama, Yapı Kredi faaliyet tesisleri dahil edilmemiştir.



Tüpraş İzmit Rafinerisi

Koç Holding ve Topluluk şirketleri tarafından yürütülen çevre faaliyetleri öncelik bakımından özdeş, üç alanda gerçekleştirilmektedir. Buna göre Topluluğa bağlı tüm şirketler,

- Faaliyetlerinden dolayı oluşan çevresel etkileri kontrol altında tutar ve bu etkilerin azaltılması için iyileştirme faaliyetleri yürütür,

- Üretilen mal ve hizmetlerin, hayat çevrimi bütünü için tasarım ve planlama aşamasından, ekonomik ömrünün sonuna kadar oluşturduğu evresel etkiyi takip eder, “çevre dostu ürünler” geliştirerek bu etkilerin düşürülmesine yönelik çalışmaları gerçekleştirir,

- Başta çalışanları, müşterileri, bayileri, tedarikçileri, altyüklenicileri ve diğer operasyonel paydaşları olmak üzere, toplumun geniş kesimlerinin çevre koruma konusunda bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılmasına yönelik eğitimsel faaliyetleri yürütür, faaliyet alanlarındaki biyoçeşitliliğin korunup geliştirilmesi adına saha çalışmaları gerçekleştirir.

Çevre Yönetimi ve Yatırım Harcamaları

Koç Topluluğu şirketleri, Çevre Politikası ve Vizyonu’nun, çevresel iyileştirme hedeflerinin hayata geçirilmesi adına önemli büyüklükteki finansal kaynağı çevre yönetimine ayırmaktadır. Bu kaynağın bir kısmını çevre yönetimine yönelik idari faaliyetler oluştururken büyük bir kısmını ise ürün ve süreç geliştirilmesine yönelik yatırım ve Ar-Ge çalışmalarıyla, eğitim çalışmaları oluşturmaktadır. Topluluğun 2010 yılında yaklaşık 450 milyon TL olan toplam Ar-Ge bütçesinin önemli kısmını ürünlerin çevresel etkilerinin düşürülmesine yönelik çalışmalar oluşturmaktadır.

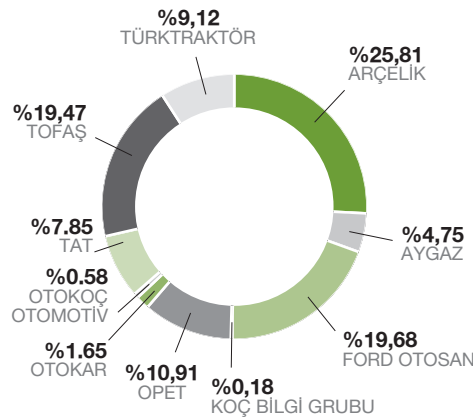
Koç Topluluğu şirketleri 2010 yılında toplam 134,6 milyon TL tutarında çevre harcama ve yatırımı gerçekleştirmiştir. Bu harcamaların %87’sini gerçekleştiren **Tüpraş**’ın 2010 yılı çevre yönetimi bütçesi 14 milyon TL olup, 4 rafineride, 103,5 milyon TL tutarında, 27 farklı ünite ve teknoloji yatırımı gerçekleştirilmiştir.

Arçelik’in 2010 yılında gerçekleştirdiği 4,44 milyon TL çevre harcamasının 2,28 milyon TL’lik bölümünü çevre ve enerji yönetimine yönelik yatırımlar oluşturmaktadır.

Opet’in 1,9 milyon TL tutarındaki çevre harcamasının 1,7 milyon TL’lik bölümünü atık yönetimine yönelik çalışmalar oluştururken, **Tat**’ın gerçekleştirdiği 1,4 milyon TL’lik harcamanın büyük bölümünü atık su yönetimine yönelik fiziki yatırımlar oluşturmaktadır.

Tofaş 2010 yılında yarıdan fazla bölümünü yapısal iyileştirmelerin oluşturduğu 3,4 milyon TL tutarında çevre harcaması gerçekleştirmişken, **TürkTraktör**’ün 1,6 milyon TL tutarındaki çevre harcamalarının 1,3 milyon TL’lik kısmını yatırım harcamaları oluşturmaktadır.

Koç Topluluğu Şirketleri* 2010 Çevre Harcama ve Yatırım Oranları



* Hesaplamaya Tüpraş dahil edilmemiştir

İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi

Sera gazı salınımlarının artmasıyla yaşanan küresel ısınmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan iklim değişikliği günümüzde dünyanın yüzleştirdiği en ağır çevre sorunlarından biridir. Bilimsel araştırmalar, küresel ısınmadaki artışın devam etmesinin sadece doğal yaşam açısından değil sosyal ve ekonomik açıdan da ağır sonuçlarının olacağını göstermektedir. Koç Holding olarak iklim değişikliği sorununu önemle ele almakta, bu konuda üzerimize düşen görevleri tespit edip projelendirerek hızla hayata geçirmektedir. İklim değişikliği ile mücadele konusunda gerçekleştirilen faaliyet ve yatırımları maliyet artırıcı unsur olarak değerlendirilmemektedir. Aksine konuyu, - “düşük karbon ekonomisi” anlayışının da giderek yaygınlaşmasıyla - önemli yeni iş ve istihdam fırsatları yaratma potansiyeli bulunan bir yatırım alanı olarak nitelendirilmektedir. Bu kapsamda 2009 yılında, Topluluk şirketlerinin 2020 yılına yönelik emisyon miktarı öngörülerini, emisyon indirim miktarları ve bu hedeflere ulaşmak adına yapılması gereken çalışmaların kararlaştırıldığı “2020 Sera Gazı Stratejik Planı”nı oluşturmaya başlanmıştır. 2010 yılında bu çalışmalar birkaç adım ileriye götürüldü. Öncelikle Topluluk şirketlerinin katılımıyla gerçekleştirilen çalıştaylarla iklim değişikliği sorununa karşı şirketlerimizin güçlü ve zayıf yönleri tespit edildi, olgunun oluşturduğu tehdit ve fırsatlar belirlendi. Bu çalışmaların sonucunda Topluluk şirketlerinin iklim değişikliği konusuna yaklaşımlarında yönderlik etmesi adına, operasyon ve üretim süreçleri, ürünler, inovasyon, tedarikçi ve müşteriler, çevreci politika oluşumuna katkı boyutlarından oluşan “Koç Topluluğu İklim Değişikliği Stratejisi” oluşturuldu.



Aygaz Yarımcı Deniz Terminali

2010 yılında, iklim değişikliği stratejisinin hayata geçirilmesi adına yönetsel yaklaşımın geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütüldü. Bu kapsamda gerçekleştirilen en önemli faaliyet “sera gazı emisyonu yönetim programının” hayata geçirilmesine başlanmasıdır. 2011 yılı başında işlerlik kazanacak program sayesinde sera gazı emisyonlarının tüm şirketler tarafından ortak bir metodolojiyle, doğru hesaplanması dolayısıyla iklim değişikliği ve şirket stratejilerinin oluşum ve performans takip süreçlerinin daha kesin veriler üzerinden gerçekleştirilmesi sağlanacaktır. Program ileriki gelişim safhalarında, Koç Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı Yönetim Sistemiyle de entegre hale getirilecektir. Koç Holding’in iklim değişikliği ve emisyon yönetimi yaklaşımının detaylarına www.kocholding.com.tr adresindeki kurumsal sosyal sorumluluk sayfasından ulaşabilirsiniz.

2010 yılında gerçekleştirilen iyileştirme çalışmaları neticesinde, raporlama kapsamındaki şirketlerin ürettikleri sera gazı emisyonu miktarı toplam 329,5 bin ton eşdeğer CO₂ azalmıştır. Bu miktar, 2009 yılında gerçekleştirilen azaltım miktarının 10 katından fazlaya denk gelmektedir.

Arçelik 2010 yılında gerçekleştirdiği 100’ün üzerinde proje ile toplam sera gazı emisyon miktarını 6.929 ton eşdeğer CO₂ azaltmıştır.

Ford Otosan’ın yıl içinde gerçekleştirdiği çalışmalarla sağladığı sera gazı emisyonu azaltımı 3.399 ton eşdeğer CO₂ olup bu performansın 1.513 ton’luk kısmı atölyelerdeki ısıtma santrallerinin otomasyon programlarının optimizasyonu ile sağlanmıştır.

Otokoç Otomotiv, 2010 yılında 5 şubesinin daha ısıtma için kullanılan enerji kaynağını fuel-oilden doğalgaza dönüşümünü sağlayarak yıllık 151 ton, diğer enerji tüketim değerlerindeki azaltımlarının da eklenmesi ile ise toplam 763 ton eşdeğer CO₂ emisyon oluşumunu engellemeyi başarmıştır.

Tat 2010 yılında bir önceki seneye oranla artan üretim miktarına rağmen gerçekleştirdiği verimlilik çalışmalarıyla emisyon miktarını 1.334 ton eşdeğer CO₂ azaltmıştır. Bu çalışmalar sayesinde toplam emisyon miktarı ise geçtiğimiz yıla göre sadece 0,05 ton artış göstermiştir.

Tofaş, yıl içinde tamamladığı 25 proje ile sera gazı emisyonu miktarını 8.172 ton eş değer CO₂ azaltmayı başarmıştır.

2010 yılında Koç Topluluğu şirketlerinin toplam emisyon azaltım performansının %93,7’sini **Tüpraş**’ın yıl içinde gerçekleştirdiği verimlilik projeleriyle sağladığı 308.599 ton eşdeğer CO₂ değerindeki azaltım oluşturmaktadır. Bu projeler arasında en yüksek performans sağlayan çalışmalar, İzmir ve İzmit Rafinerileri’nde gerçekleştirilen ve yıllık 59.115 ton CO₂ emisyon azaltımı sağlayan izolasyon ve buhar kaçaklarına karşı bakım projeleridir.

Hava Kalitesinin Korunması

Koç Topluluğu şirketleri, emisyon yönetimine iklim değişikliği perspektifinin yanında hava kalitesinin korunması açısından da yaklaşmaktadır. Bu kapsamda Topluluk şirketleri faaliyetlerini sürdürürken Çevre ve Orman Bakanlığı’na verilen emisyon izinlerinde belirlenen parametre ve kalite değerlerine bağlı kalmaktadır. Emisyon değerleri Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği uyarınca parametre bazında belirlenen metotlarla sürekli ya da kesikli örnekleme yöntemleriyle ölçülür. Emisyon değerlerinin yasal düzenlemede belirtildiği üzere periyodik olarak akredite kuruluşlar tarafından bağımsız denetimi sağlanır. Ayrıca bu değerler Çevre ve Orman Bakanlığı ile Çevre ve Orman İl Müdürlükleri tarafından periyodik olarak denetlenir. Bu ölçüm ve değerlendirmeler sonucunda şirket bazlı değerlerin, ilgili şirket ve parametre için belirlenmiş emisyon limitlerinin altında olduğu görülmektedir.

Koç Topluluğu İklim Değişikliği Stratejisi:

Ürünler:

- Koç Topluluğu ürettiği tüm ürünlerde çevre duyarlılığını ön plana çıkartacak, ürünlerin çevreye olan etkisi konusunda şeffaf olacak ve çevreci ürün teknolojilerinin gelişmesinde katkıda bulunacaktır.

- Koç Topluluğu odaklandığı alanlar ile ilgili düşük karbon ekonomisi ile uyumlu çevreye daha duyarlı yenilikçi ürünler geliştirilmesi ve teknoloji oluşturulması için çalışmalarda bulunacaktır.

Operasyonlar ve Üretim Süreçleri:

- Koç Topluluğu içinde bulunduğu tüm operasyonların ve üretim süreçlerinin çevre etkisini ölçerek, sürekli iyileştirme mantığı içinde sera gazı emisyonları ve çevreye zararlı etkileri sektörel karşılaştırmalara paralel olarak azaltacak ve bu konuda Ülke çapında öncü kuruluşlardan birisi olacaktır.

- “Uygulanabilir En İyi Teknolojileri” analiz ederek, belirli bir plan çerçevesinde üretim süreçlerini bu teknolojiler ile uyumlu hale getirecektir.

- Üretim süreçlerinde yenilenebilir enerji kaynakları kullanım oranını artırma çalışmalarında bulunacaktır.

Tedarikçiler ve Müşteriler:

- Tedarikçilerin, müşterilerin ve toplumun çevre bilincinin artırılması için çalışmalarda bulunulacaktır.

- Tedarikçilere çevre uyumlu üretim ve ürünler için her türlü teknik destek verilecektir.

- Koç Topluluğu satın alma sistemlerinde çevreci satın alma kriterlerini esas almayı hedeflemektedir.

Çevreci Politikalar Oluşumuna Katkı:

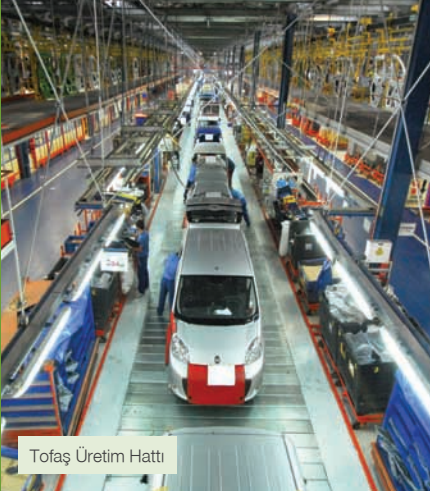
- STK lar ve devlet kuruluşlarında aktif çalışarak, bilgi paylaşımında bulunulacak, ülke çevre ve iklim değişikliği politikaları oluşturulmasında destek verilecektir.

- Uluslararası politika yapıcı platformlarda aktif katılımı, gelişmelere katkıda bulunulacaktır.

İnovasyon:

- Ürün, üretim teknolojileri, operasyon ve iş modellerinde çevre uyumlu ve iklim değişikliği etkilerini azaltıcı, yaratıcı ve yenilikçi yöntemler geliştirilmesi için Koç Üniversitesi, diğer Üniversiteler, ilgili ARGE kuruluşları ve Merkezleri ile birlikte çalışılacak ve düşük karbon ekonomisi teknolojilerinde ülkemizin bilgi birikiminin artırılmasına katkıda bulunulacaktır.

- Düşük karbon ekonomisi ile uyumlu yaratıcı, yenilikçi yeni iş alanları ve iş modelleri geliştirilmesi için çalışmalarda bulunulacaktır.



Tofaş Üretim Hattı



Opet Marmara Terminali

Koç'ta Verimlilik

Verimlilik çalışmaları şirketlerin çevresel sürdürülebilirlik performansına yaptığı katkının yanı sıra sağlanan maliyet avantajlarından ötürü ekonomik sürdürülebilirliklerine de büyük katkı sağlamaktadır. Bu sebeple son yıllarda birçok şirket çevre yönetimi çalışmalarına artık etki gidermenin ötesinde maliyet avantajı üretme gözlüğüyle de bakarak daha da önem vermektedir. Koç Topluluğu şirketleri verimlilik sağlama çalışmalarına enerji verimliliği, kaynak tüketimi, atık yönetimi, geri kazanım ve geri dönüşüm açısından bakmaktadır. Tüm bu alanlardaki faaliyetler, Koç Topluluğu çevre politikası ve vizyonu uyarınca, Topluluk ve şirket seviyesinde oluşturulan organizasyonel yapı ve performans hedefleriyle yönetilmektedir. Enerji yönetimi, çevresel etki bakımından sonuçlarından ötürü ayrı bir yönetsel yapılanmaya sahiptir. Topluluk seviyesinde oluşturulan Enerji Verimliliği Çalışma Grubu, çeşitli uzmanlık alanlarında oluşturulmuş 7 alt komitesiyle Topluluk şirketleri arasında enerji verimliliği performansının artırılmasına yönelik sinerjinin oluşturulmasında büyük rol oynamaktadır. Koç Holding'de verimlilik konularının yönetimine yönelik detaylı bilgiye www.koçholding.com.tr adresindeki kurumsal sosyal sorumluluk sayfasından ulaşabilirsiniz.

Koç Topluluğu şirketleri 2010 yılında da verimlilik artırıcı çalışmalar gerçekleştirmiş, enerji, kaynak kullanımı, atık yönetimi ve geri dönüşüm performanslarını yükseltmiştir. Özellikle enerji tüketimi azaltım performansı bir önceki yıla kıyasla %46 oranında artarak 3,35 milyon GJ düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu performans sayesinde sera gazı emisyonu azaltım performansının 329.507 ton eşdeğer CO₂'lik kısmı gerçekleştirilmiştir. Bu değerler iklim değişikliğiyle mücadele konusunda enerji verimliliğinin öneminin vurgulanması açısından büyük değer taşımaktadır.

Dolaylı Enerji Tüketiminde Düşüş

Birçok şirket gibi Koç Topluluğu şirketlerinin de enerji tüketimi portföyünün önemli bir kısmını dolaylı enerji tüketimi oluşturmaktadır. Dolaylı enerji tüketiminin bir kısmı satın alınan enerjiden kaynaklanmaktayken diğer kısmını da alt yüklenici üretimleri, iş seyahatleri ve personel servislerinden doğan enerji tüketimi oluşturmaktadır. Koç Topluluğu şirketleri 2010 yılında bu alanlarda da performans artırıcı verimlilik çalışmaları gerçekleştirmiştir.

2009 yılı sonu itibarıyla kişi başı ortalama 2,2 km personel servisi uygulaması bulunan **Otokar**, 2010 yılında personel ve araç sayısındaki artışa rağmen optimizasyon çalışmalarıyla kişi başı yolculuk mesafesini 1,8 km'e düşürerek yıllık enerji tüketiminde 34,75 GJ, personel servislerinden doğan CO₂ emisyonunda ise yıllık 2,6 ton eşdeğer CO₂ azaltım sağlamıştır. Otokar bu çalışmasıyla personel servisi uygulamasında maliyet verimliliği de sağlamış olmaktadır. Gerçekleştirilen performans miktar bakımından az gibi görünse de uygulamanın diğer şirketlere de emsal teşkil etmesi bakımından önemlidir.

Koç Bilgi Grubu da 2010 yılında personel servislerinden kaynaklanan enerji tüketimini azaltmaya yönelik çalışmalar yürüten Topluluk şirketlerindendir. 2010 yılında, bir önceki yıla oranla personel sayısı ve servis hizmeti verilen faaliyet bölgesinde yaşanan artış ile Koç Bilgi Grubu'nun taşınan kişi başına tüketilen enerji miktarında artış gözlemlenmesi şirket yetkililerini, bu alanda verimlilik artırıcı bir projenin üretilmesine yönlendirmiştir. 2010 yılında tasarlanan ve personel servisi hizmet sağlayıcı firmayla ortak yürütülecek çalışma 2011 yılında hayata geçirilecek olup personel servisi hizmetlerinde araç adedi ve güzergâh optimizasyonunun sağlanmasını ve daha az yakıt tüketen araç tercihini içermektedir. Bu proje sayesinde 2011 yılında kişi başı 155 litre olan yakıt tüketiminin 100 litreye düşürülmesini hedeflemektedir.

Enerji Tüketiminde Sağlanan Düşüş Miktarı (GJ)

1.692.430	2.302.740	3.352.915
2008	2009	2010

329.507

TON

2010 yılında
Koç şirketlerinde elde
edilen sera gazı
emisyonu azaltımı

12,6

MİLYON M³

2010 yılında
Koç şirketlerinde geri
kazanılan su miktarı

273

BİN TON

2010 yılında
Koç şirketlerinde elde
edilen atık geri
dönüşüm miktarı

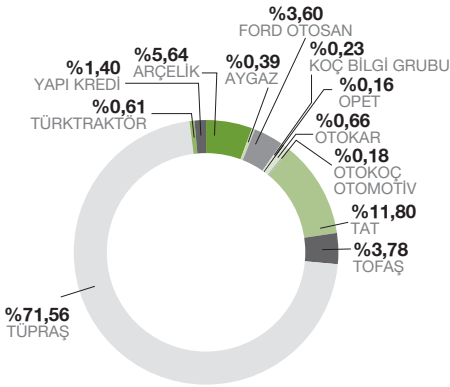
Topluluk şirketleri faaliyetlerinin devamını sağlamak adına sektör özelliklerine göre değişiklik gösteren yüzlerce farklı türde kaynak kullanılmaktadır. Bu kaynaklar arasında tüm şirketler için ortak ve en önemli kaynak sudur. Bu nedenle, su tüketimi performansının takibi büyük önem kazanmaktadır. Topluluk şirketleri her yıl olduğu gibi su tüketimlerinde azaltım sağlayacak projeler geliştirmektedir. Su kaynaklarının sürdürülebilir kullanımı açısından tüketilen kaynakların çeşitlendirilmesi ve kaynaktan çekim miktarının azaltılması için geri dönüşüm oranının artırılması da önemli performans alanlarındandır. 2009 yılında su tüketiminde sağlanan 3,5 milyon m³ düzeyindeki azaltımın ardından raporlama döneminde 2,1 milyon m³ azaltım gerçekleştirilerek 2010 yılında

toplam su çekimi 25,2 milyon m³ seviyesine indirilmiştir. Bu miktar toplam su ihtiyacının %66,6'lık kısmına denk gelmektedir. Su ihtiyacının %33,4'lük kısmı ise kullanılan suyun geri kazanımı sayesinde karşılanmaktadır. 2010 yılında geri kazanılan su miktarının artırılması konusunda geçmiş yıla oranla çok büyük performans artışı sağlanmıştır. Topluluk şirketlerinin gerçekleştirdiği iyileştirme çalışmaları sayesinde 2009 yılında 5,5 milyon m³ düzeyindeki geri kazanılan su miktarı; 2010 yılında %129 oranında artırılarak 12,6 milyon m³ düzeyine yükselmiştir. Bu sayede ihtiyacın karşılanmasında doğal kaynak kullanımı da büyük ölçüde azalmıştır.

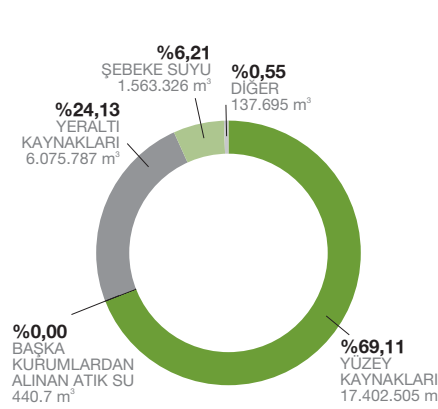
Atık Su Tahliyesi

Faaliyetler sonucu ortaya çıkan atık suyun yönetimine yönelik en temel hedef geri dönüşüm yoluyla bu kaynağın üretime geri kazandırılmasıdır. 2010 yılında 12,6 milyon m³ su bu yolla üretime geri kazandırılmıştır. Ancak oluşan atık suyun tamamının geri kazanılması mümkün olmamaktadır. Topluluk şirketlerinin tesislerinde oluşan atık sular, kirlilik değerlerine göre kimyasal ve biyolojik arıtma işlemlerinden geçirilerek resmi kuruluşlarca verilen deşarj izinlerinde belirtilen kalite normlarına ulaşıldıktan sonra yine bu izinlerde belirtilen alıcı ortamlara ya da belediye kanalizasyon şebekelerine deşarj edilmektedir. Eğer işletme yakınlarında atık su deşarjına uygun alıcı ortam bulunmuyorsa, atık sular yasal düzenlemelerin öngördüğü şartlarda depolanarak periyodik aralıklarla deşarj noktalarına taşınır. Deşarj edilen atık suyun kalite parametrelerine özellikle dikkat edilerek alıcı ortamın biyoçeşitlilik niteliklerinin, ortamda yaşayan canlı türlerinin olumsuz etkilenmesi önlenmiş olur. Bu kapsamda Topluluk şirketlerinin 2010 yılı faaliyetleri sonucu oluşan yaklaşık 14,9 milyon m³ atık su arıtım ünitelerinden geçirilerek gerekli kalite normlarına ulaştırıldıktan sonra deşarj edilmiştir.

Topluluk Şirketi Bazında Toplam Su Çekimi



Kaynak Bazında Toplam Su Çekimi





TürkTraktör Fabrikası

Koç Topluluğu Çevre Politikası, Topluluk şirketlerini, faaliyetleri sonrası ortaya çıkan atıkları öncelikle kaynağında azaltmaya ve mümkün olduğunca geri kazanmaya yönlendirmektedir. Bu politikanın gereği olarak Topluluk şirketlerimiz 2010 yılında ortaya çıkan 292.026 ton atığın %93,5 oranında geri dönüştürmeyi başarmıştır.

Operasyon Başlangıç Ve Çıkış Uygulamaları

Koç Topluluğu şirketleri, yeni bir operasyon sahası açarken ya da mevcut operasyonu tavsiye ederken bazı önceden belirlenmiş davranışları sergilerler. Birçok şirket uygulamada bu çalışmaları kontrol listeleri üzerinden yürütmektedir. Temel ilkemiz operasyona girerken faaliyet sahasının mevcut çevresel, sosyal, ekonomik değerine olumsuz etki üretmemek; çıkış gerçekleşeceği zaman ise tasfiye operasyonunun çevresel etki üretmesini engellemenin ötesinde, faaliyet sahasını devraldığımız doğal niteliklerini restore ederek terk etmektir. Faaliyetlerimizin varlığı, çevresel olduğu gibi sosyal ve ekonomik etkiler de üretmektedir. Örneğin faaliyet sahalarında binlerce çalışan görev yapmakta, yerel ekonomiye katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bir operasyona başlarken olduğu gibi, terk ederken de çevresel etkiler yanında sosyal ve ekonomik etkiler değerlendirilir ve olumsuzluklar bertaraf edilmeye çalışılır. Doğaldır ki bu konularda yapılacak çalışmaların genel ilkeleri ortakken gerçekleştirilen çalışma türleri ilgili şirketin sektörel niteliklerine göre şekillendirilir. Koç Holding büyüyen ve gelişen bir organizasyon olduğundan yeni operasyona başlangıç çalışmaları sıklıkla yaşanabiliyorken, operasyonun tasfiye edilmesi nadiren ve genellikle sahadan ziyade ünite bazında gerçekleştirilmektedir.

Topluluk Şirketlerinin Verimlilik Çalışmaları

2010 yılında **Arçelik**, gerçekleştirdiği 115 uygulama ve proje sonucunda 61.462,2 GJ enerji tasarrufu sağlamış, bunun sonucunda 6.929 ton CO₂ emisyonunun oluşumunu engellemiştir. Arçelik, Pişirici Cihazlar İşletmesi'nde atılan atık suyun kullanımına yönelik çalışmalarla yıllık 2.400 m³, Bulaşık Makineleri İşletmesi'nde anolit tankından atılan suyun deiyonize edilerek tekrar kullanılmasıyla yıllık 3.084 m³, boyahane durulama banyosundan atılan durulama suyuna yönelik iyileştirmeler ile yıllık 15.600 m³ su kazancı sağlamıştır. Çamaşır Makinesi İşletmesi'nde ise artırılmış suyun boyahane fosfat hattı sürecinde kullanılması ile yıllık 42.000 m³ su tasarrufu sağlamıştır.

Aygaz'ın yıl içinde aydınlatma armatürlerindeki değişiklikleri, soğutma kulelerinde frekans konvertörü kullanımı, düşük verimli motorların yüksek verimli EFF1 tip motorlarla değişimi, idari binalarda sıcaklık kontrolünün verimini artıracak ekipmanların tercihi ve ev tüpü üretim hatlarında brülör ısıtmalı boya pişirme fırınlarının infrared ısıtmalı fırınlarla değiştirilmesi çalışmalarıyla 4.774 GJ enerji verimliliği sağlanmıştır.

Ford Otosan, Kocaeli Fabrikası'nda gerçekleştirdiği atölye ısıtma santralleri otomasyon programlarının optimizasyonu projesiyle yıllık 25.914,2 GJ, pres hatlarında alt yastık enerji tasarrufu projesiyle yıllık 8.294,4 GJ enerji tasarrufu sağlamıştır. Bina otomasyon ve aydınlatma sistemlerinin iyileştirilmesi çalışmalarıyla da aydınlık düzeyi %34 artırılırken enerji tüketimi %23 azaltılmıştır. İnönü Fabrikası'nda preslerde elektrik tüketiminin azaltılmasıyla da enerji tüketimi %11 düşürülerek 4.603,6 GJ tasarruf sağlanmıştır.

Opet, 2010 yılında Mersin Terminali'nde kullanılan 3 pompaya invertör ekleyerek yıllık 20,9 GJ enerji tasarrufu sağlamış; terminallerde deşarj suyunu, yangın suyu, saha yıkama suyu ve pig operasyonlarındaki su ihtiyacını karşılamada kullanarak deşarj suyunun %45,2 oranında geri kazanımını gerçekleştirmiştir. İşletme bazında ise, 2010 yılında Körfez Terminali'nde %100, Aliğa Terminali'nde %41, Marmara Terminali'nde %51, Giresun Terminali'nde %35 oranlarında atık su geri kazanımı gerçekleştirilmiştir.

Otokar, yıl içinde dış alan aydınlatmalarında daha verimli armatürlerin tercih edilmesi, idari binalarda kısmi, tesislerde ise zaman ayarlı aydınlatma uygulamalarıyla yıllık toplam 369,7 GJ; treyler sonat ve astar boyahane kabin içi çalışma otomasyonu ile yıllık 600,7 GJ, Treylerde daha verimli hava kompresörlerinin tercih edilmesiyle yıllık 332,6 GJ enerji tasarrufu sağlamıştır.

2010 yılında **Tat**, Mustafakemalpaşa İşletmesi'nde buhar kazanı yüzey blöf ve flaş buhardan enerji geri kazanımı projesiyle yıllık 268.077 m³ doğalgaz tasarrufu elde etmiştir. Mustafakemalpaşa İşletmesi domates ayıklama tanklarından çıkan suyun geri kazanımıyla 432.000 m³, Sek Süt İşletmesi'nde ise ünite soğutma sularının yeniden kullanılmasıyla toplam 184.561 m³ su tasarrufu elde etmiştir. Tat, dönem içinde soğuk hava depolarında kullanılan soğutucu pompaların daha verimli modellerle değiştirilmesini ve kullanılan motorda frekans ayarlı invertörleri tercih ederek 1.356 GJ daha az enerji tüketmiştir.

Tofaş, 2010 yılında 2 adet soğutma kulesini merkezi hale getirerek sağladığı optimizasyon sonucu olarak da yıllık 52.950 m³ su tasarrufu gerçekleştirmiştir.

Tüpraş, 2010 yılında gerçekleştirdiği iyileştirme ve yatırımlarla enerji tüketimini yıllık 3,2 milyon GJ, su tüketimini 3,6 milyon m³ azaltmıştır.

Yapı Kredi, Bankacılık Üssü artıma tesislerinde geri dönüştürülen suyun bahçe sulama amaçlı kullanımıyla yıllık 17.600 m³ su tasarrufu sağlamıştır.



Ford Otosan İnönü Fabrikası

Biyoçeşitlilik ve Çevre Geliştirme Çalışmaları

Faaliyet sahaları içinde ve civarında bulunan doğal alanların fiziki bütünlüğü ve üzerindeki canlı yaşamıyla birlikte çalışmalarımızda olumsuz etkilenmemesi tüm Koç Topluluğu şirketlerinin sorumluluğudur. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi adına tüm Topluluk şirketleri risk tespit çalışmaları yürütür, bu risklere yönelik tedbirler alır ve çevresel etkileri çok boyutlu biçimde ölçer ve takip eder. Topluluk şirketlerinin büyük çoğunluğunun sanayi kuruluşları olması dolayısıyla operasyon sahaları, kriterleri yasal düzenlemelerle belirlenen, sanayi faaliyetine uygun alanlarda bulunmaktadır. Bu sebeple, Topluluk şirketlerinin operasyon sahaları hiçbir yasa larca yahut uluslar arası sözleşmelerce belirlenmiş doğal sit alanı, özel çevre koruma alanı yahut RAMSAR alanlarında bulunmamaktadır.

Operasyonel sahalar dahilinde sulak alan bulunan tek Topluluk şirketi **Ford Otosan**'dır. Gölçük fabrika sahası içinde 22 dönüm arazi üzerinde bulunan sulak alan kuşların göç yolu üzerinde bulunduğundan biyoçeşitlilik değerine sahiptir. Bu sebepten arazi Ford Otosan tarafından koruma altına alınarak faaliyetlerden etkilenmesi ve kuşların göç yollarını değiştirmesi engellenmiştir. Aynı arazi yakınında yaşanan deprem sonrasında çökme sonucu oluşan 34,8 dönümlük alan TEMA ile birlikte rehabilite edilmiş, ağaçlandırma ve yeşillendirme çalışmaları yapılarak çalışanların ve ziyaretçilerin de ziyaretine açık bir park haline getirilmiştir. 2010 yılında **Arçelik**, işletme sahaları içindeki 40,05 km² araziye çimlendirerek yeşil alan haline getirmiş ve koruma altına almıştır.

Koç Topluluğu şirketleri için çevresel negatif etkilerin azaltılması kadar pozitif etkilerin artırılması da önemli bir çalışma alanıdır. Bu sebeple kullanılan en temel faaliyet türü ağaçlandırma çalışmalarıdır. Ormanlar sera gazı salınımının zararlı etkilerini gidererek, iklim değişikliğiyle mücadelemizde en büyük yardımcımız rolünü üstlenmektedir. Oysa nüfus artışı, kaynak ihtiyacı ve yangınlar sebebiyle her yıl kilometrekarelerce orman arazisini kaybediyoruz. Kaybedilen bu orman arazilerin yerine konulması adına Koç Topluluğu şirketleri fidan dikimi çalışmalarını kurumsallaştırmıştır. Sürdürülebilirlik performansı değerlendirme sistemine de dahil edilerek bu alandaki performansa verilen önem pekiştirilmiştir. Topluluk düzeyinde periyodik olarak düzenlenen ağaçlandırma kampanyalarıyla Topluluk şirketlerinin konuya olan ilgileri sürekli canlı tutulmaktadır. Ağaçlandırma çalışmalarında hem Topluluk düzeyinde hem şirket düzeyinde en büyük proje ortağı TEMA'dır. Ortak çalışmalar kapsamında en son düzenlenen büyük kampanya 2008 yılındaki Ülkem İçin Ormanları'ydı. Bu kampanya ile Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinde oluşturulan ormanlara 1.194.020 fidanın dikimi gerçekleştirilmiştir.

2010 yılında da Topluluk şirketleri ağaçlandırma çalışmalarına devam ederek toplam 42.747 fidanın dikimini gerçekleştirdiler.

Ağaçlandırma çalışmalarına teşvik ve katılımın artırılmasında özel günlerin kullanılması etkili olmaktadır. Bu sayede çalışanların da destek ve katılımı sağlanmaktadır. Örneğin **Aygaz**, TEMA ile gerçekleştirdiği ortak girişimle oluşturulan Tekirdağ Hatıra Ormanı'na çalışanları adına ağaç fidanı dikmektedir. **Tüpraş** da çeşitli özel günlerde çalışanlarını aileleri ile birlikte ağaç dikmeye yönlendirmekte, bu amaçla oluşturulan hatıra ormanlarında ağaç dikim etkinlikleri düzenlemektedir. Topluluk şirketleri ağaçlandırma çalışmalarını o denli benimsediler ki bu faaliyetleri gerçekleştirebilmek adına gerekli fidanları kendileri üretmeye başladılar. Örneğin **Ford Otosan** İnönü Fabrikası'nda 2010'da başlattığı fidan yetiştiriciliği projesi ile gelecek yıl dikilmek üzere 3.000 fidan yetiştirmiştir.

2010 yılında en yüksek sayıda ağaçlandırma çalışması yapan Topluluk şirketi, yıl içinde 18.000 meyve ağacının dikimini gerçekleştiren **Tofaş**'tır. **Opet** ise 2004 yılından beri etki alanını artırarak sürdürdüğü, ödüllü "Yeşil Yol" projesi kapsamında bu yıl da 32 farklı noktada 16.210 fidanın dikimini gerçekleştirecek bu alanda en yüksek performans gösteren şirketler arasına girmiştir.

Yıllara Göre Dikilen Fidan Sayıları

63.952



2007

1.194.020



2008

65.000



2009

42.747



2010



Arçelik Ankara Fabrikası

Koç'ta Çevre Dostu Ürünler

Ürün ve hizmetlerin üretim ve tüketim süreçlerinden ekonomik değerlerini yitirip geri dönüştürüldükleri evreyi kapsayan hayat döngeleri boyunca oluşturdukları etkiler, şirketlerin çevre yönetimlerinin önemli bileşenidir. Koç Topluluğu şirketleri ürün ve hizmetlerinin çevre dostu özelliklerini artırmak adına her yıl sürekli araştırma – geliştirme ve yatırım faaliyetleri yürütmektedir. Temel hedefimiz, ürün ve hizmet portföyümüzün tüm hayat döngüsünde, teknolojinin bizlere sunduğu en üstün olanaklar kullanılarak mümkün olan en alt düzey çevresel etki ürettiyor hale getirilmesi, bu limitlerin yapılacak inovasyon çalışmalarıyla aşılmasıdır.

Koç Topluluğu şirketleri geçmiş yıllarda olduğu gibi 2010 yılında da ürün ve hizmetlerinin çevresel etkilerini düşürme konusunda önemli iyileştirmelere imza atmıştır.

Aygaz'ın piyasaya sürdüğü LPG ürünleri yapılan bakımdan muadili petrol ürünlerine kıyasla büyük ölçüde daha çevreci niteliklere sahiptir. Otogaz segmentinde piyasaya arz edilen Geliştirilmiş Formüllü Aygaz Euro LPG+ enerji tasarrufu ve emisyonlarda düşüş sağlamaktadır. 120 km. sabit hızda %3,9 enerji tasarrufu sağlayan Aygaz Euro LPG+ %20,2 daha az HC emisyonu ve %33,5 daha az CO₂ emisyonu üretilmesini sağlamaktadır. Aygaz ürünlerinin tercihi 2010 yılında toplam 697.604,6 GJ değerinde enerji verimliliği sağlamıştır.

Ford Otosan'ın piyasaya sunduğu V227 Transit Connect aracı, 2010 yılında stage V yakıt tüketimi ve emisyon seviyesine ulaştırılarak stage IV'e oranla %7 oranında daha az yakıt tüketir hale getirilmiştir. Yıl içinde diğer birçok modele yönelik olarak yakıt sarfiyatının düşürülüp emisyonlarda azaltım sağlamaya yönelik Ar-Ge çalışması başlatılmıştır.

Opet'in piyasaya sunduğu Adblue ürününün tüketilmesiyle araçların yakıt sarfiyatı %2 oranında düşmekte zararlı emisyon oluşumu azalmaktadır. 2010 yılında gerçekleştirilmiş satışlar üzerinden yapılan hesaplamalara göre, Adblue tüketimi sayesinde 2010 yılında 80.356,6 GJ enerji tasarrufu sağlanmıştır.

Otokar'ın ürettiği Sultan, Navigo, M2010, Land Rover Defender araçları daha düşük emisyon değerlerine sahip motorlarla teçhiz edilerek çevresel etkileri düşürülmüş özellikle partikül değerlerinde iyileşme sağlanmıştır. KENT Low Floor araçlarında EEV ve CNG motor opsiyonlarını hayata geçirerek tüketicilerimize daha çevreci opsiyonlar sunduk. Yeni araç modellerinde CNG ve hibrid motorların kullanılması konusunda Ar-Ge çalışmaları başlatılmıştır.

Tat Sek Süt İşletmesi çiğ sütün fabrikaya konsantre biçimde taşınmasına yönelik geliştirdiği uygulama ile tanker turlarını 3'te bire düşürmeyi mümkün kılmıştır. 2010 yılında üretilen ürünlerin %2,7'si konsantre süttan elde edilmiş, böylelikle 100 tanker turu tasarruf edilerek 176 ton CO₂ emisyonu azaltılmıştır.

Tofaş 2010 yılında Fiorino 1,3 Mjet versiyonu ve Doblo'nun tüm motor seçeneklerinde start/stop sistemi entegrasyonu ile benzinli araçlarda %8-10, dizel motorlarda ise %4-6 oranında yakıt tüketimi azaltılmıştır. Doblo 1.4 16V benzinli ve Fiorino 1.4 8V benzinli motorlarda CNG uygulaması gerçekleştirilerek yaklaşık %25 daha az emisyon değerlerine ulaşılmıştır.

Tüpraş piyasaya AB 'nin kükürt oranı düşürülmüş Euro V normunda ürünler sunarak akaryakıt ürünlerinin tüketiminden doğan emisyonların azaltılmasını sağlamaktadır.



Aygaz Euro LPG+



Ford V227 Transit Connect

Arçelik 2010 yılında ürünlerinin çevresel performansını artırmaya yönelik gerçekleştirdiği 12.300.630 TL tutarında Ar-Ge yatırım ve harcamaları sonucunda tüm ürün gruplarında önemli iyileştirmeler gerçekleştirmiş, dünya çapında en iyi örnek oluşturan yeni ürünler geliştirmiştir.

Bulaşık Makineleri:

AB Komisyonu'nun yayınladığı Ecodesign ve Enerji Etiketleri yönetmeliklerine uyum kapsamında 2010'da çeşitli segmentlerde yeni ürünler geliştirilmiştir. Bu çalışmalar neticesinde dünyanın en az su tüketen bulaşık makinesi Arçelik Kaktüs üretilmiştir. Üründe geri dönüşümü sağlanamayan, üretim sürecinde hava ve su kirliliğine yol açabilen bitüm temelli izolasyon malzemesi yerine %100 geri dönüştürülebilir alüminyumun kullanılması adına yapılan araştırma sonucunda patentli Aluminatıon™ tekniği geliştirilmiştir.

63107 New Ecologist Bulaşık Makinesi Eko6L programında 6 lt. su tüketimiyle dünyanın en az su tüketen bulaşık makinesi olan New Ecologist, aynı zamanda A enerji sınıfına göre %30 daha az enerji tüketimiyle dünyanın en az enerji tüketen A+++ sınıfı* bulaşık makinesidir.

Dünyada bir ilk olarak akustik izolasyon için bitüm yerine sönümleme özelliği yüksek bir yapışkanla kabine uygulanan Aluminatıon™** tekniği sayesinde %10 enerji tasarrufu sağlanmaktadır. Ayrıca, patentli kilit ve menteşe tasarımı ile program bittiğinde kapı otomatik açılarak bu sayede %15 tasarruf edilmektedir. Bulaşık makinesi kabininden dış ortama atılacak ısının, yıkama suyunun ısıtılmasında kullanılmasıyla %5 enerji tasarrufu yapılmaktadır. Son durulama suyunun depolanarak sonraki yıkamada kullanılmasıyla %14 su tasarrufu sağlanmaktadır.

Türkiye'de kullanılan tüm bulaşık makineleri New Ecologist ile değiştirildiği takdirde yılda ortalama 1,25 milyon GJ enerji, 10,08 milyon m³ su tasarruf edilebilecektir.

* A+++ enerji sınıfı Avrupa'da 2010 yılı sonunda yürürlüğe giren yeni enerji sınıfları içerisinde en verimli sınıfı ifade etmektedir.

** Ticari tescil'i Arçelik A.Ş.'ye aittir.

Buzdolapları:

2010 yılında ürünlerin enerji sınıflarının iyileştirilmesine yönelik çok sayıda proje gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 41 farklı baz model A sınıfı üstü enerji performans seviyelerine; tüm B sınıfı modeller ise A sınıfına yükseltilmiştir. Yine aynı dönemde A+++ sınıfı buzdolabının tasarımı tamamlanmıştır. Ayrıca, buzdolaplarının ses gücü düzeyinin azaltılmasına yönelik önemli çalışmalar yürütülmektedir.

5088 NF A+++ Buzdolabı

A sınıfı rakiplerine oranla %60 daha az enerji tüketimiyle dünyanın en az enerji tüketen buzdolabı olup A sınıfı bir buzdolabının 1 yıllık enerji tüketimiyle 2,5 yıl çalışmaktadır. Üretiminde 6 farklı patentli teknoloji kullanılan 5088 NF, soğutkan gaz olarak çevreci R600a içermektedir. Üründe kullanılan motor sayesinde de akustik etkileri düşürülmüştür.

* A+++ enerji sınıfı Avrupa'da 2010 yılı sonunda yürürlüğe giren yeni enerji sınıfları içerisinde en verimli sınıfı ifade etmektedir.

Çamaşır Makineleri:

2010 yılında ürünlerde gerçekleştirilen performans artırıcı çalışmalar sonucunda üretilen Arçelik Ekonomist modeli en verimli sınıf olan A+++* sınıfından da yüksek performans göstererek A-%50 enerji verim düzeyine ulaşmıştır. Su jeti özelliği sayesinde düşük su tüketimine sahip olan Ekonomist'in akustik etkileri de düşürülmüştür.

* A+++ enerji sınıfı Avrupa'da 2010 yılı sonunda yürürlüğe giren yeni enerji sınıfları içerisinde en verimli sınıfı ifade etmektedir. Çamaşır makineleri için A+++ enerji sınıfı A enerji sınıfından yaklaşık %30 daha az tüketimi ifade etmektedir.

Fırınlar:

2010 yılında pişirici ürünlerde iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilmiş olup orta-büyük hacimli fırınlarda A-%30 enerji düzeyi yakalanarak dünyanın en düşük enerji tüketim düzeyine sahip fırınları üretilmeye başlanmıştır. Satışa sunulduğu 15 Avrupa ülkesinde tamamen bu fırınların kullanılması durumunda yıllık 16 milyon GJ enerji tasarrufu sağlanabilecektir. Ayrıca fırın ürünlerinin tamamında %100 geri dönüşümlü plastik malzeme kullanılmakta olup paketlemede kullanılan ambalaj miktarı düşürülmüştür. Fırınlarda kullanılan kolay temizlenebilir kaplamalar sonucunda temizlik malzemesi tüketiminde azalma sağlanmaktadır.

Televizyonlar:

Bir evin toplam enerji tüketiminin %11'ini stand-by modundaki cihazlar oluşturmaktadır. 2010 yılında yapılan Ar-Ge çalışmaları sonucunda tüm ürünler stand-by güç sarfiyatı 1W'ın altında olacak şekilde yeniden tasarlanmıştır. Ürünler ile birlikte tüketiciye iletilen kullanım kılavuzu, garanti belgesi gibi dokümanlarda da tasarım değişikliği yapılarak kağıt tasarrufu sağlanmıştır.

Kompresörler:

Buzdolaplarında kullanılan MTS kompresörlerde yapılan iyileştirmelerle, buzdolabı başına yılda 0,053 GJ enerji tasarrufu sağlanmıştır. 2010 yılında tek kullanımlık ürün ambalajları yerine, sevkiyat sonrasında geri toplanacak ambalajların kullanıldığı yeni ambalaj sistemine geçilerek malzeme kullanımları tamamen ortadan kaldırılmış, ambalaj miktarı azaltılmıştır.

Kurutucular:

2010 yılında gerçekleştirilen Ares Platformu projesi ile 7, 8 ve 9 kg.'lık B sınıfı kurutucular üretilmeye başlanmıştır. C sınıfı kurutuculara oranla %12 daha verimli olan B sınıfı kurutucuların portföydeki payı 2010 yılında %14'ten %37'e yükseltilmiştir. Tüm ürünler 1W altında stand-by enerji tüketim düzeyine getirilmiştir. B sınıfına göre %60 daha verimli A sınıfı kurutucu üretimi projesine başlanmıştır. Yine Ares Platformu projesi sonucunda ürünlerin akustik etkisi 69 dBA'dan 65dBA'ya düşürülmüş, ambalaj malzemelerinin tüketimi azaltılmıştır.

Elektrik Motorları:

Endüstriyel Motorlar:

2010'da IE1 serisi (standart verim*) 0,75 – 45 kW güç aralığındaki motorlar IE2 (yüksek verimli) enerji sınıfına, 0,75-7,5 kW aralığındaki motorlar ise IE3 (premium verim) seviyesine yükseltilmiştir. 2010 sonu itibarıyla üretimin %25'inin IE2 sınıfı motorlardan oluşması sağlanmıştır.

* Elektrik motorlarında enerji sınıfları, en düşük verimliden en yüksek verimliliğe, IE1, IE2, IE3 şeklindedir.

Beyaz Eşya Motorları:

Bulaşık makinelerinde kullanılan asenkron motorlarda 860.000 Euro değerinde Ar-Ge çalışması yapılarak üretilen Quadro motorlar sayesinde enerji tüketimi 120 W'tan 55 W'a indirilmiştir. 2011 yılında 150.000 adet üretilmesi planlanan motorlar sayesinde yılda toplam 21,8 milyon GJ enerji tasarrufu elde edilmesi hedeflenmektedir. Quadro motorlar sayesinde ürünlerin akustik etkisinde de büyük ölçüde düşüş sağlanarak dünyanın en sessiz bulaşık makinesinin üretimi gerçekleştirilebilmiştir.



5088 NF
A+++
Buzdolabı

63107
New Ecologist
Bulaşık Makinesi

A-%50
Ekonomist
Çamaşır Makinesi

2010 Yılında Verilen Çevre Eğitimleri

	Topluluk Çalışanlarına Verilen Eğitimler	Yüklenici Firma Çalışanlarına Verilen Eğitimler	Sosyal Sorumluluk Amaçlı Eğitimler
Kişi Sayısı	10.198	10.289	20.179
Toplam Eğitim Saati (adam*saat)	63.426,6	29.731,8	73.122

Koç'ta Çevre Koruma

Koç Topluluğu şirketleri faaliyetlerinden doğan çevresel etkilerin en alt düzeye indirgenmesine yönelik proje ve yatırımlarının yanında çalışanlarının, yüklenici firma ve tedarikçilerinin çevre yönetimi konusunda bilgi ve beceri düzeyinin artırılması, toplum genelinde çevre kültürünün geliştirilmesi konusunda eğitim çalışmaları gerçekleştirmektedir.

2010 Yılı Çevre Ödülleri

Koç Topluluğu şirketleri, çevresel duyarlılıklarının bir uzantısı olarak, gerçekleştirdikleri iyileştirmeler, çevre yönetim performansları, geliştirdikleri ürün ve hizmetler dolayısıyla her yıl çeşitli kurumların takdirini kazanarak ödüllendirilmektedir. 2010 yılında da Topluluk şirketleri çevre dostu uygulamalarıyla birçok ödüle layık görülmüştür.

Arçelik, 2010 yılı AB Çevre Ödülleri Türkiye Programı'nda "yönetim" ve "ürün" kategorilerinde iki ayrı birincilik elde ederken Avrupa Programı'nda da "yönetim" kategorisinde de finale kalmayı başararak ilk üçe girmiştir. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın düzenlediği SENVER Proje yarışmalarında ise Arçelik, enerji verimli ürün, sanayide enerji verimliliği artırıcı proje ve enerji verimli endüstriyel tesis alanlarında birincilik ödülüne layık görülmüştür. Arçelik, 2010 yılında geliştirdiği çevre dostu ürünler dolayısıyla çeşitli kurumlarca değerlendirilen çok sayıda ödüle layık görülürken Avrupa'nın en itibarlı teknoloji ve tasarım yarışmalarından biri olan Plus X dahilinde çeşitli markalarıyla toplam 16 ödüle birden layık görülmüştür.

Avrupa çapında ilki düzenlenen Environmental Leadership Awards kapsamında finale kalan 5 projeden ikisini geliştiren **Ford Otosan**, Artma Tesisi Çamur Kurutma Projesi ile birinciliği elde etmiştir. Kocaeli Sanayi Odası'nın düzenlediği Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülü'ne de 2010 yılında Ford Otosan layık görülmüştür.

Çevre koruma faaliyetlerinin geliştirilmesinin, şirket içi çalışmaların ötesinde toplum geneline yönelik olarak ele alınması gereken bir konu olduğuna inanılır. Bu sebeple Topluluk şirketleri, faaliyet coğrafyalarında yaşayan yerel halktan başlamak üzere toplumun geneline yönelik çevre projeleri de yürütmektedir.

Koç Bilgi Grubu'nun Yeşil Bilgi Platformu projesi, 2010 yılında gerçekleştirdiği çalışmalara istinaden Ekonomi Gazetecileri Derneği'nin önderliğinde gerçekleştirilen Küresel Isınma Kurultayı'ndan Çevre Dostu Sertifikası almaya hak kazanmıştır.

Tofaş, 2010 yılında Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından düzenlenen yarışma kapsamında Enerji Verimli Endüstriyel Tesis kategorisinde ikincilik ödülüne layık görülmüştür. Elektrik İşleri Etüt İdaresi (EİE) tarafından organize edilen 2. Ulusal Enerji Verimliliği Forumu'nda düzenlenen "Sanayi Enerji Verimliliği" yarışmasında genel klasmanda ikincilik ödülü kazanan Tofaş, aynı zamanda son üç yılda enerji yoğunluğunu ciroya orantılı olarak en fazla iyileştiren şirketler arasında yer alarak "Türkiye'nin En Verimli Otomotiv Tesisi" unvanını da elde etmiştir.

Tüpraş, 2010 yılında Kocaeli Sanayi Odası Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri, Büyük Ölçekli Kuruluşlar kategorisinde Çevre Projesi Teşvik Ödülü'ne layık görülürken, gerçekleştirdiği enerji verimliliği projeleriyle, EİE tarafından düzenlenen yarışma kapsamında İzmir Rafinerisi SEVAP 3 kategorisinde, Batman Rafinerisi ise SEVAP 2 kategorisinde birincilik ödülleri almışlardır.

Kağıt, metal, plastik, cam...
Gerİ dönüşüm
buradan başlıyor!



Çevremizi korumak, geleceğimizi güvence altına almak için her birimizden bir şeyler bekliyoruz. Her birimizden bir şeyler bekliyoruz. Her birimizden bir şeyler bekliyoruz. Her birimizden bir şeyler bekliyoruz. Her birimizden bir şeyler bekliyoruz.

Koç

Koç Topluluğu Geri Dönüşüm Projesi

Atıklara geri dönüşüm yoluyla tekrar işlev kazandırılması, yaratılan ekonomik değerinin yanında çevre ve hava kirliliğinin önlenmesi konusunda da etkilidir. 2010 yılında Koç Topluluğu'nda başlatılan Geri Dönüşüm Projesi ile bu bilincin öncelikle Topluluk çalışanları arasında oluşturularak, kağıt, cam, metal ve plastiklerin belirli bir standartta toplanması, geri dönüşümünün sağlanması ve toplanan miktarın artırılması hedeflenmiştir. Proje kapsamında, geri dönüşüm ile ilgili bir eğitim dokümanı hazırlanmış ve tüm Topluluk çalışanlarına eğitim verilmesi yönünde çalışmalar başlatılmıştır. Şirketlerde ilgili yerlere üzerinde atık cinsi ve çevreye zararı hakkında bilgiler bulunan farklı geri dönüşüm kutuları yerleştirilmiştir.

Topluluk şirketleri, atık miktarlarını takip edip geri dönüşüm şirketlerini denetlemekte, Küresel Geri Dönüşüm Ağı'na da üye olmaktadır. Topluluk şirketlerinin atık geri dönüşüm miktarları ve CO₂ emisyonu azaltımına katkısı ortak bir veri bankasında takip edilmektedir.

Yarın Hava Nasıl Olacak?

Aygaz 2010 yılında kapsamlı bir çevre projesini hayata geçirmiştir. Projenin amacı iklim değişikliği ile ilgili duyarlılığı artırmak ve sorumlu tüketim alışkanlıklarının yaygınlaştırılmasına katkıda bulunmaktır. Aygaz proje kapsamında Çevre ve Orman Bakanlığı ve kısa adı "REC" olan Bölgesel Çevre Merkezi ile işbirliği yapmaktadır.

"Yarın hava nasıl olacak?" çevre ve iklim değişikliği üzerine kamuoyu farkındalığını ölçen araştırmaların sonuçlarından doğmuştur. Gökyüzü Tır'nın gittiği her noktada, gezici bir planetarium ve küresel simülasyon cihazı yardımıyla, eğitimlerin etkili ve akılda kalıcı olması sağlanmıştır. Eğitimlerde öncelikli hedef kitle lise ve üniversite öğrencileri olarak belirlenmiştir.

Proje ile Aygaz 2010 yılında 11 ili ziyaret etmiştir. Sivas'ta başlayan kampanya, Urfa, Van, Kars, Trabzon, Samsun, Kastamonu, Eskişehir, Antalya ve İzmir'in ardından Tekirdağ'da noktalanmıştır. 92 okulun öğrencilerinin de katıldığı 186 seansta toplam 4.058 kişiye eğitim verilmiştir.



Tekirdağ / Çerkezköy Ülkem İçin Ormanı Ağaç Dikim Töreni

Çevre Korumasına Yönelik Farkındalık Geliştirme ve İyileştirme Projesi

Tofaş çevre korunmasına yönelik farkındalık geliştirme ve iyileştirme projesi kapsamında 2010'da önceliğini kurumsal çevre sorumluluklarını yerine getirmek olarak belirlemiştir. Bu çerçevede bayi ve servislerin çevre bilincini geliştirecek ve çevreci uygulamaları teşvik edecek bir iş planı oluşturulmuştur.

Proje kapsamında bağımsız bir çevre denetim firması ile çalışılarak;

- Pilot bölgeden başlayarak tüm bayi ve servislerde denetimin gerçekleştirilmesi,
- Çevresel sürdürülebilirlik ve enerji tasarrufu sağlayacak alanların tespiti,
- Tüm bayi ve servis teşkilatında çevre uygulamalarında iyileştirmelerin yaygınlaştırılması, denetimi ve raporlanması,
- Bayi insan kaynakları eğitimlerine ve bayi ve servislerde Çevre Sorumluları'na çevre konulu eğitimlerin verilmesi hedeflenmiştir.

Bayi ve Servis İyileştirme Projesinde 2010 yılında;

- Pilot bölgenin denetlenmesi ile durum tespiti ve gelişim önerileri yapılmıştır.
- Türkiye'ye dağılmış 110 ana bayi ve servis çevre içerikli denetimlerden geçmiş ve toplam 3.000 bayi ve servis çalışanı eğitim almıştır.
- Bayi İK eğitimlerine Çevre konusunun entegre edilerek e-eğitimlerin verilmesi kararlaştırılmıştır.
- 2010 yılı son çeyreğinde tamamlanan bayi ve servis denetimlerinde tespit edilen noktalar sonucu 395 adet iyileştirme gerçekleştirilmiştir.
- Çevreci yaklaşımın sürekliliğinin sağlanması çalışmalarına 2011 senesinde de devam edilecektir.

Proje kapsamında 2010 yılında 2.610 okulda 665.306 öğrenciye Sınırsız Mavi eğitimi verilerek, eğitim alan toplam öğrenci sayısı 5 milyona yaklaşmıştır.

Kağıt Tasarrufu Projesi

Yapı Kredi 3 yıldır sürdürdüğü Kağıt Tasarrufu projesi kapsamında kağıt bazlı promosyon malzemesi üretmeme kararı almış, böylelikle 3 yılda 165.000 ağaç kesilmekten kurtarılmıştır. Aldığı elektronik ekstre talimatlarıyla doğanın korunmasına yönelik çabasını 2010 yılında da sürdüren Yapı Kredi bu yıl 17.961 ağacı kesilmekten kurtarmıştır.

Bankacılık Paketleri

Yapı Kredi, 2010 yılı içerisinde müşterilerine sunduğu Çam, Meşe, Çınar Mortgage, Sedir ve Ardıç bankacılık paketleriyle bir çevresel sorumluluk hareketine imza atmıştır. Bankacılık paketlerinden satın alan müşteriler adına TEMA Vakfı aracılığıyla birer fidan diken Yapı Kredi, Antalya, Tekirdağ, Konya ve Urfa illerinde toplam 150.000 fidanlık 4 orman oluşturmıştır. Yapı Kredi ülkemizin dört ayrı bölgesinde oluşturulan ormanlarla müşterilerini de önemli bir sosyal sorumluluk çalışmasına ortak etmiş olmaktadır.

Ford Otosan 2010 Dünya Çevre Haftası kutlamaları kapsamında çalışanlarının çocukları ve çevre okullar arasında çevre konulu resim yarışması, İnönü fabrikası çalışanları ve ailelerinin katıldığı "En güzel Kuş Yuvası Yarışması" düzenlemiş, Eskişehir İl Çevre ve Orman Müdürlüğü tarafından düzenlenen "Doğanın Direnişi" konulu maket yarışmasına destek vermiştir.



Yeşil Bilgi Platformu

Yeşil Bilgi Platformu, **Koç Bilgi Grubu** şirketlerinin öncülüğüyle faaliyete geçen kurumsal sosyal sorumluluk platformudur. 2008'de hayata geçirilen Platform'un amacı, toplumun geniş kesimlerinde, çevre sorunları konusunda farkındalık yaratmak ve çevre bilgisi yayılımını artırmaktır. Yeşil Bilgi Platformu birden çok projeden oluşan ve çoklu paydaş katılımı modeli nedeniyle pek çok farklı proje üretebilen bir "projeler ağı"dır. Yeşil Bilgi Platformu'nun işbirliği yaptığı sivil toplum kuruluşları TEMA, DenizTemiz Derneği/TURMEPA, ÇEVKO, Buğday Derneği, Doğa Derneği, TÜRKÇEK, WWF-Türkiye'dir.

Proje kapsamında Koç Bilgi Grubu şirketleri genelinde tüketimin geri dönüştürülebilir ve çevre dostu olması için gereken önlemler hayata geçirilmekte; kampus ve binalara yerleştirilen atık kutularında toplanan atıkların, geri dönüşüm süreçlerinden geçmek veya doğaya en az zarar verecek şekilde bertaraf edilmek üzere ilgili kuruluşlara gönderilmesi sağlanmaktadır. Koç Bilgi Grubu şirketlerinin çevre hassasiyetlerini tanımlayan Yeşil Bilgi Anayasası'nı tüm şirket çalışanları imzalamıştır. Projenin internet adresi www.yesilbilgi.org Türkiye'nin en geniş kapsamlı çevre portalını yaratmak amacıyla "crowdsourcing" (kalabalıkların gücü) iş modeli ile çalışmaktadır.

Yeşil Bilgi Platformu, Şubat 2010'da gerçekleşen ve Active Academy tarafından düzenlenen 4. Risk Yönetimi Zirvesi'nin sosyal ortağı olmuş, 5 Haziran Dünya Çevre Günü ve Çevre Koruma Haftası paralelinde, Doğa Geri

Almadan konseptinden hareketle çevre konulu kısa film yarışması düzenlemiştir. Yarışmaya Türkiye'nin dört bir yanından 50'den fazla film katılmıştır. Yeşil Bilgi Platformu, yaptığı etkinlik, proje ve uygulamalarla 2010 sonunda 2,5 milyondan fazla kişiye ulaşmıştır. Çevre sorunları konusunda farkındalık yaratma faaliyetlerini kesintisiz sürdüren; orman yangınlarından küresel ısınmaya dek pek çok çevre sorununa ilişkin olarak toplumun geniş kesimlerine bilgi yayılımı uygulamalarının yanı sıra, gerçekleştirdiği etkinliklerle de dikkat çeken platform, 3 ödül sahibidir. Platform bünyesinde, 2010 yılında 276 çalışana da çevre eğitimi verilmiştir.

Mutlu Atıklar: Aliağa'da Ambalaj Atıklarının Ayrıştırma Hareketi

Tüpraş'ın, İzmir Rafinerisi tesislerinde ambalaj atıklarının ayrıştırılmasını sağlamak ve geri kazanılmasına yardımcı olmak fikriyle başlattığı Mutlu Atıklar Projesi kapsamında 13,5 ton ambalaj atığı toplanmıştır. Bu miktar, 325.000 litre su tasarrufu ile 300 evin günlük su ihtiyacına, 1500 m² ormanlık araziye, 120.000 litrelik petrol tasarrufuna, 161.000 w/saat enerji tasarrufu ile 1 televizyonu 6.000 saat çalıştırmaya denk gelmektedir. 1.220 öğrenciye ambalaj atıkları ayrıştırma eğitimi verilmiş, 10 etkinlik gerçekleştirilmiş, 1.000 çocuk gerçekleştirilen kıyı temizliği, uçurtma şenliği, atık kağıt ve uçurtma atölyelerinde çevre bilinci edinmiş, 477 ev hanımına ulaşarak farkındalık oluşturulmuş ve 9 ambalaj atığı konteyneri Aliağa Kazım Dirik Mahallesi'ne kazandırılmıştır.

Sınırsız Mavi Projesi

Yapı Kredi, 2006 yılından bu yana ilk ve ortaöğretim öğrencilerine yönelik bir bilinçlendirme çalışması olan "Sınırsız Mavi" projesini sürdürmektedir. DenizTemiz Derneği / TURMEPA işbirliği ve Milli Eğitim Bakanlığı desteğiyle gerçekleştirilen proje, öğrencileri doğal varlıkları korumaları konusunda bilinçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Nisan 2011'de sona erecek projede, 28 kıyı ili ve Van'da, her okuldan bir öğretmen ve idareciye verilen eğitimler ile en az 6 milyon 600 bin ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerine ulaşılması hedeflenmektedir. Projenin uzun vadeli hedefi, Sınırsız Mavi eğitiminin ilk ve orta öğretim müfredatına girmesinin sağlanmasıdır. Bu hedefin gerçekleştirilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı ile görüşmeler sürmektedir.

Koç'ta Etik Değerler

“Tüm ilişkilerimizde adilane, karşılıklı yarar sağlamak amacıyla, iyi niyet ve anlayışla davranmak, yasalara ve ahlak kurallarına uymak ilkemizdir. Bugünün insanına ve gelecek kuşaklara karşı sorumluluklarımızı yerine getirmek, öncüsü olduğumuz ve vazgeçemediğimiz bir başka temel ilkemizdir.”
Kurucumuz Vehbi Koç

Koç Topluluğu'nun Türkiye'nin en büyük vergi mükellefi olması ve Topluluk şirketlerinin şeffaflığa verdiği önem gerek faaliyet gösterdiği ülkelerin kurallarına, gerekse uluslararası ticaretin getirdiği standartlara sıkı bağlılığının sonucudur. Bu bağlılık tüm Topluluk şirketlerinde standart olarak yer alan süreç ve kontrol prosedürleri ile sağlanmaktadır.

Kontrol sistemi kapsamında oluşturulan prosedürlerin önleyici yaklaşımlarına ilave olarak Topluluk şirketlerinin her türlü yolsuzluk riskine karşı özel amaçlı denetim faaliyetleri yürütülmektedir. Koç Topluluğu şirketlerinin merkezi denetim süreci Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanlığı'na doğrudan bağlı olan Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Topluluk şirketlerinin büyük bölümünde ayrıca iç denetim fonksiyonu da bulunmaktadır.

Koç Holding ve şirket içi denetim birimleri tüm Koç Topluluğu şirketlerinde esas itibarıyla beş temel denetim sürecini gerçekleştirmektedir.

Risk Yönetimi - Süreç - Finansal Tablolar - Mevzuat ve Uygunluk - Suistimal

Koç Holding Denetim ekipleri tarafından 2010 yılında denetimler kapsamında 32 adet yolsuzluk ile ilgili denetim yapılmıştır.

Denetim süreçleri dışında suistimal riskini önlemeye yönelik olarak Koç Topluluğu genelinde uygulanan diğer süreçler:

- Koç Holding tarafından geliştirilen Koç e-audit yazılımı ile analitik inceleme yapmak suretiyle şirket sonuçları takip edilmektedir.
- Denetim Portalı ve Koç Audit yazılımları gibi uygulamalar ile Topluluk şirketleri, mali alanda görevli personelin mevzuat, en iyi uygulamalar ve Koç Topluluğu ilkeleri hakkındaki bilgi birikimi sürekli şekilde artırılmıştır.
- Bağımsız denetim şirketleri tarafından rutin olarak yapılan denetim ve incelemeler, uluslararası denetim ve risk yönetimi standartlarına uygunluk konusunda Topluluk şirketlerine dış bakış açısı kazandırmaktadır.
- Global ortaklı Topluluk şirketleri, etik kurallar yönünden sadece Topluluk ilkelerinden değil yabancı ortakların birikimlerinden de yararlanmakta tüm iş süreç ve ilişkilerinde tatbik etmektedir.

Yolsuzlukla mücadelede en önemli kaynak “Koç Topluluğu Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri”dir. İşe yeni giren tüm çalışanlar personel yönetmeliğinin bir eki olan bu kural ve uygulama prensipleri hakkında bilgilendirilmektedir.

Etik Davranış Kuralları'nın uygulanması ve kurallara uyum sürecinin gözetimi Koç Holding Etik Davranış Kurulu ile Topluluk şirketlerinde ayrı ayrı oluşturulan Etik Davranış Kurulları ile yürütülmektedir. Koç Topluluğu Etik Davranış Kuralları'nda güncelleme ve değişiklik ihtiyacı doğması durumunda Koç Holding Etik Davranış Kurulu ilgili güncelleme ve değişikliği Koç Holding Yönetim Kurulu'nun onayına sunmaktadır.

Yolsuzluk ile ilgili şüphe çeken davranışlar için direkt irtibat numaraları üzerinden Koç Holding Denetim Ekibi yöneticilerine erişim sağlanmaktadır. Böylece şirket çalışanlarının yolsuzluk ihbarlarını doğrudan ve etki altında kalmaksızın gerçekleştirebilmesi hedeflenmektedir.

Topluluk şirketlerinde herhangi bir yolsuzluk ihtimalinin oluşması durumunda yapılacaklar Koç Topluluğu prosedürlerinde tanımlanmıştır. Prosedürlere göre yolsuzluk ile ilgili bir şüphe oluşması durumunda ilgili Bölüm Müdürü şirket Genel Müdürü'nü konu hakkında bilgilendirmekte, şirket Genel Müdürü de durumu zaman kaybetmeden Koç Holding A.Ş.'nde bağlı olduğu İş Birimi Başkanı ile Denetim Grubu Başkanlığı'na bildirmektedir. Maddi hasarın 10.000 USD'nin altında olması muhtemel yolsuzluklar şirket içi denetim ekipleri tarafından araştırılarak raporlanmakta diğer tüm yolsuzluk vakaları Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı'na incelenmektedir. Yolsuzluk inceleme sonuçları ilgili üst yönetimle paylaşılmaktadır.

Yolsuzluk şüphesinin araştırılması sürecinde:

- Konunun en kısa zamanda aydınlatılması,
- Gizlilik unsurunun korunması,
- Gerekli hukuksal sürecin işletilmesi,
- Gerekli ise kamu otoritesi ya da paydaşların bilgilendirilmesi,

ilkelerine önem verilmektedir.

Suistimal sürecindeki etkinliğin artırılması amacı ile Koç Holding'te yolsuzluk konusunda özel sertifikalı (Certified Fraud Examiner-CFE) 2 personel istihdam edilmektedir. Ayrıca, denetçilere uluslararası düzeyde bilgi birikiminin kazandırılması için, CIA (Certified Internal Auditor) sertifikası alınması desteklenmektedir. Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı bünyesinde 7 CIA, 4 YMM ve 2 SMMM sertifikalı personel istihdam edilmektedir.

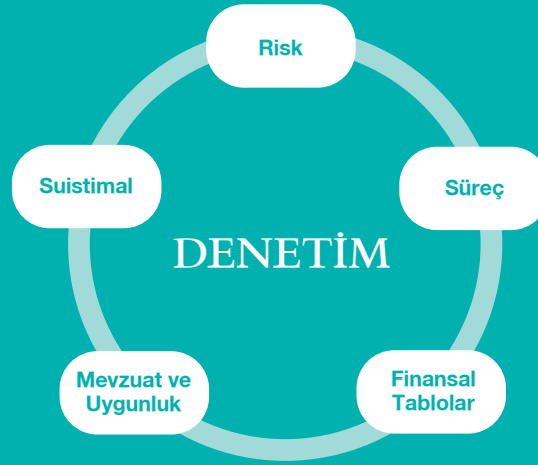
Koç Topluluğu ulusal ya da uluslararası alanda siyasi herhangi bir açılım ile ilişki içinde olmamayı, siyasi kurum ya da kişiler ile maddi/manevi herhangi bir iletişim kurmamayı prensip edinmiştir. Koç Topluluğu şirketlerinin faaliyette olduğu ülkelerin kamu otoriteleri ile ticari ve sosyal sorumluluk projeleri dışında bir iletişimi bulunmamaktadır.

Tedarik Zincirinde İş Etiği Uygulaması

Koç Topluluğu Şirketleri bağlı oldukları etik değerleri değer zincirleriyle de paylaşarak yaygınlaşmasına destek verirler. Örneğin Arçelik, İş Etiği Kuralları'nı tedarikçi kalite şartnamesinin bir parçası haline getirmiştir. İmzalanan sözleşmeler ile İş Etiği Kuralları'na uyum güven altına alınmaktadır. Kalite şartnamesi tedarikçi portalı üzerinde yer almakta ve sürekli erişime açık bulunmaktadır. Bu uygulamanın yanı sıra, tedarikçi seçim sürecinde, tedarikçilere bir özdeğerlendirme dokümanı gönderilerek Kalite, Çevre, İş Etiği konularında tedarikçinin kendisini değerlendirmesi istenmektedir. 2010 yılında Arçelik'de İş Etiği sorgulamasını da içerecek şekilde 208 tedarikçiye özdeğerlendirme yolu ile değerlendirme yapılmıştır.

32

2010 yılında yapılan
yolsuzluk ile ilgili
denetim sayısı



2

Koç Holding'te
yolsuzluk konusunda
özel sertifikalı (CFE)
personel sayısı

Sorumlu Reklam ve Pazarlama

Faaliyet gösterdiği sektörlerde hem yurt içinde hem de yurt dışında yüksek pazar paylarına sahip olan Koç Topluluğu şirketleri için reklam ve diğer pazarlama iletişim araçları ve bu araçların her açıdan doğru şekilde kullanılması büyük önem arz etmektedir.

Topluluğumuz, bu doğrultuda, pazarlama iletişimi, reklam ve tanıtım faaliyetlerinde bulunurken Uluslararası ICC (Uluslararası Ticaret Odası) Reklam Uygulama Esasları'na ve ülkemizdeki Reklam Özdenetim Kurulu'nun kurallarına uygun olarak hareket etmektedir. Bu esaslar, ana hatlarıyla şu maddelerden oluşur:

- ahlaka uygunluk
- dürüstlük
- toplumsal sorumluluk
- doğruluk (yanıltıcı olmamak)
- reklamların yasal olması ve mevzuata uygunluğu;
- pazarlama iletişiminde kullanılan, belgelenebilir nitelikteki tanımlamaların, iddiaların ya da görsel anlatımların doğruluğunun kanıtlanabilmesi;
- kötülememe, ticari itibardan haksız yararlanmama, taklit etmeme
- kişilik haklarına saygı

Ürün Bilgilendirmeleri

Tüketicilere ürünlerle ilgili en doğru bilgiyi vermek Koç Topluluğu şirketlerinin tümü için öncelikli bir sorumluluk alanıdır. Topluluk şirketlerinin etik ticaret anlayışının temelinde tüm ilgili paydaşlarına doğru, güvenilir, zamanlı bilgi sunmak vardır. Farklı sektörlerde, çok sayıda tüketici gurubuna yönelik ürün ve hizmet sunan tüm Topluluk şirketlerinde ürün bilgilendirmeleri kanuni zorunlulukların ötesinde bir kapsam ve titizlikle hazırlanır.

Rapor kapsamındaki Topluluk şirketleri 2010 yılında 2.267 farklı kalemde ürün ve hizmeti müşterilerine sunmuştur. Sektörel gereklilikler doğrultusunda tüm şirketler ürünlerinin tamamında ürün bilgilendirmelerini çeşitli yöntemlerle tüketicilerine ulaştırmaktadır. Ürün türüne göre farklılık göstermekle birlikte bilgilendirmelerde ürün içerikleri, kullanım bilgileri ve çevresel etkilere yer verilmektedir.

Arçelik

Enerji Etiketi: Enerji etiketi, her bir ürün grubu için standartlar, direktifler, regülasyonlar ve benzer düzenlemelerin tariflediği şekilde hazırlanır ve ürün üzerinde kullanıcıya sunulur. Ürün enerji etiketi, ürünün enerji performansını kullanıcıya aktardığı gibi, ürünün cinsi, ürün ile ilgili boyutsal bilgiler, ürün ses seviyesi gibi bilgileri de içermektedir.

Kullanım Kılavuzu: Tipik bir kullanım kılavuzunda ürünle ilgili tanıtım, önemli güvenlik uyarıları, kurulum, kullanım, bakım ve temizlik, problemler için çözüm önerileri, garanti süresi ve şartları gibi bilgiler yer almaktadır.

Web Sitesi: Arçelik web sitesinde ürünler ile ilgili çok çeşitli bilgilendirmeler mevcuttur. Her bir ürün grubu altında, ara gruplara göre ayrılan ürünlerin görselleri ile birlikte teknik bilgileri ve kullanım kılavuzları sunulmaktadır.

Güvenlik, uyarı ve bilgilendirme etiketleri:

Barkod Etiketi: Barkod etiketinde ürünün marka ve kodu, tipi, elektriksel bilgileri, onay mercisi ve benzer bilgiler bulunmaktadır.

Uyarı Etiketi: Uyarı etiketlerinde, cihaz ile ilgili uyarılar belirtilmektedir.

Garanti Etiketi: Ürünün garanti süresi ile ilgili bilgi verilmektedir.

Hızlı Kullanım Kartları: Hızlı kullanım kartlarında, ürünün kullanma kılavuzundaki detaylı kullanım tariflerine ait özet bilgiler verilmektedir.

Aygaz ev tüpleri üzerine takılan dış şartlara dayanıklı tüp bilgi kartları (TBK) ile tüketicilere tüp, LPG ve tüpün kullanımı hakkında bilgi vermektedir.

Raporlama döneminde piyasaya sunulan 23 çeşit **Opet** ürününde 135 adet etiket mevcuttur.

Otokar ürün modellerinin broşürlerine ve özelliklerine yetkili satıcılardan ve www.otokar.com.tr internet adresinden ulaşım sağlanabilmektedir.

Tofaş'ın tüm markalarının model bazında ürün bilgilerinin basılı nüshalarına yetkili bayilerden broşür ve araç manüeli olarak, aynı bilgilerin dijital versiyonlarına ise www.tofas.com.tr adresinden ulaşılabilen marka linklerinden ve ilgili markanın internet sayfalarından erişilebilmektedir.

Tüpraş www.tupras.com.tr kurumsal web sayfasından doğrudan tüketiciye açık, ürün güvenlik bilgi formu yayınlamaktadır.

Yapı Kredi sunduğu tüm ürün ve hizmetlerle ilgili ayrıntılı bilgiyi www.ykb.com.tr adresinde paydaşlarıyla paylaşmaktadır.



Koç'ta Toplumsal Gelişim

“Ülkem varsa, ben de varım.”
Kurucumuz Vehbi Koç

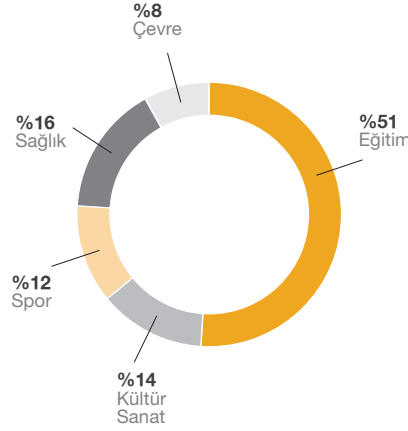
Türk iş dünyasının toplumsal duyarlılığı en yüksek üyelerinden biri olan Koç Topluluğu'nun amacı faaliyet gösterdiği coğrafyaların refah düzeyini ve toplumsal yaratıcılığını artırmak ve paydaşlarının beklentileri doğrultusunda toplumsal gelişime katkıda bulunmaktır. Koç Topluluğu'nun sürdürülebilir iş başarısının ve kurumsal itibarının temelinde toplumla bir olmak, ortak değer ve duyguları paylaşmak yatar.

Kurucumuz Vehbi Koç, Vehbi Koç Vakfı'nı kurarken, vakfı, Türk Milleti'ne bir bağış olarak görmesi ve “ebedi müddet olarak kurmak” istemesi sebebiyle “günün icaplarına daha seyyaliyetle uyabilecek bir varlık” ile ilişkilendirmiş ve farklı sektörlerdeki farklı ölçeklerdeki Topluluk şirketlerinin yaratacağı sinerji ve bertaraf edeceği riski göz önünde bulundurarak Holding hisseleri ile kurmuştur.

Zamanında kendisinin bizzat ve “zevkle yaparak” öncü olduğu “hayır işleri”ni bir yandan aile fertleri, bir yandan da Koç Topluluğu şirketlerinin omzunda yükselen Vehbi Koç Vakfı onurlu bir görev addetmiştir. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi uluslararası girişimler ve yüklenimlerle pekiştirdiğimiz yaklaşımımız, “sosyal sorumluluk” bilincinin kurumsal olarak iletilmesi odağına oturtulmuştur. Böylece kurucumuzun mirası olarak devraldığımız sosyal sorumluluk alanındaki BİRİNCİ'liğimiz, yıllar içinde Topluluğumuzun BİRLİK olarak yarattığı sinerji ile güçlenerek devam etmektedir.

Gelecek nesiller için mutlu bir Türkiye yaratma misyonu taşıyan Koç Topluluğu ve şirketleri, 2010 yılında da birçok projeye kaynak aktarmıştır. Eğitim, kültür-sanat, kültürel miras, sağlık ve çevre alanlarında bizzat yönettiği ve katkıda bulunduğu projelerle ve sivil toplum örgütlerinin çalışmalarını destekleyerek sürdüren Koç Topluluğu, kurucusu Vehbi Koç'un “Ülkem varsa ben de varım” sözünden hareketle ülke kalkınmasında aktif rol oynamaktadır. Koç Topluluğu, destek verdiği projelerin uzun soluklu olmasına, toplumsal fayda getirmesine ve paydaş beklentilerini karşılmasına özen göstermektedir.

Koç Topluluğu şirketlerinin toplumsal gelişim yatırımlarının konulara göre dağılımı



Koç'tan Sağlığa Destek

Koç Topluluğu, kurucumuz Vehbi Koç'un “Sağlık olmazsa hiçbir şey olmaz” sözünden hareketle toplum sağlığını öncelikli sosyal sorumluluk alanlarından biri olarak görmektedir. Vehbi Koç Vakfı'nın köklü yatırımlarına ek olarak Topluluk şirketlerinin her yıl gerçekleştirdiği projeler ile ülkemizin sağlık hizmetleri altyapısının iyileştirilmesine katkıda bulunuyoruz.

Vehbi Koç Vakfı

Vehbi Koç Vakfı Türkiye'de özel bir vakıf tarafından yönetilen en geniş çaplı sağlık yatırımdır. Vakıf bünyesinde bulunan VKV Amerikan Hastanesi, Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Merkezi (SANERC), Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu ve Hemşirelik Fonu ile kurumsallaşmış ve alanında ilklere imza atmaya ve örnek çalışmalar yürütmeye devam etmiştir. Hemşirelik Fonu her yıl önemli miktarlarda kaynağı hemşirelik mesleğinin gelişmesine ve toplum sağlığının iyileşmesine katkı sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Fon kapsamında her yıl 10 projeye destek verilmekte ve 100 kadar hemşirelik öğrencisi, burs ile desteklenmektedir.

2004 yılında Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu ile bütünleşen SANERC, 2010 yılında Amerikan Hemşireler Yetki Belgelendirme Merkezi (ANCC) tarafından Mezuniyet Sonrası Hemşirelik Eğitiminde Uluslararası Akreditasyon almıştır. ANCC, Amerika Birleşik Devletleri'nde en tanınmış ve en büyük hemşirelik akreditasyon örgütüdür. SANERC'in ANCC Akreditasyonu 2 yıl süre ile geçerli kalacaktır.

Hemşirelik mesleğinin Türkiye'de hak ettiği noktaya gelmesi için desteğini sürdüren Semahat Arsel'in bu mesleğe gösterdiği yakın ilgiye ithaf edilen ‘Semahat Arsel Hemşirelik Konuşmaları Dizisi’nin ikincisi Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu'nda 20 Ekim 2010'da gerçekleştirilmiştir.

Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi

Türkiye'de tıp eğitimine yeni ve farklı bir görüş getirmek amacıyla kurulmuş olan Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi, 2010-2011 eğitim yılında ilk öğrencileri ile faaliyete geçmiştir. Seçilmiş öğretim kadrosuyla araştırmayı, bilgi üretmeyi ve toplum sağlığına hizmet vermeyi ön plana alan ve tıp alanında yarının liderlerini yetiştirmeyi amaçlayan Fakülte, evrensel standartlarda bir eğitim ve sağlık kuruluşu olmayı hedeflemekte, mezunlarını içinde yaşadıkları toplumu tanıyabilen ve küresel sağlık sorunlarına duyarlı, ulusal ve uluslararası bilim dünyasıyla iletişim kurabilen, bilimdeki gelişmeleri yakından izleyerek dünya çapında araştırmalara katkıda bulunan, ileri tıp teknolojilerine hâkim ve üst düzeyde klinik tıp anlayışına sahip, etik yönden bilinçli ve önderlik nitelikleri kazanmış doktorlar olarak yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

Koç Üniversitesi bünyesinde 18 Mayıs 2010 tarihinde açılan İlk Yardım Eğitim Merkezi (KUIYEM) ilk yardım uygulamalarının gerekli olduğu durumlarda doğru ve bilinçli bir şekilde yapılması için temel eğitimlerin verilmesini hedeflemektedir. KUIYEM'de eğitimler, Sağlık Bakanlığı'nın onayladığı ‘İlk Yardım Eğitmeni Sertifikası’ olan deneyimli eğitmenler tarafından yürütülmektedir. Eğitim programı katılımcılarına İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nün düzenlediği sınav sonrasında geçerlilik süresi 3 yıl olan ‘İlk Yardımcı Sertifikası’ ve ‘İlk Yardımcı Kimlik Belgesi’ verilmektedir.

42.112

1969-2010 yılları
arasında VKV eğitim
burslarından
faydalanan toplam
öğrenci sayısı

32.580

2010 yılı itibariyle
Ülkem İçin Projesi
kapsamında toplanan
kan bağıışı miktarı

8.000

MLMM Projesi ile
ulaşılın toplam
meslek lisesi
öğrencisi sayısı

62.853

2006-2010 yılları
arasında Yapı Kredi
Okuyorum Oynuyorum
Projesi ile ulaşılın
çocuk sayısı

Ülkem için

Ülkem İçin Projesi'nin 2010 yılı uygulamasında, Türk Kızılay'ı ile birlikte kan bağıışının önemi konusunda toplumda farkındalık yaratılması ve gelişmiş ülkelerde başarı ile yürütülen gönüllü kan bağıışçısı uygulamasının ülkemizde de yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Proje kapsamında, 46 Koç Topluluğu şirketi ve 121 Ülkem İçin Elçisi kan bağıışının insan hayatı için önemi konusunda farkındalık yaratılması ve bilinçli, düzenli ve gönüllü donör sayısının artırılmasına yönelik çalışmalar yürütmüştür. Gerçekleştirilen 228 yerel, 45 şirket kampanyasının sonucunda 31 Aralık 2010 itibariyle 38.498 kişi kan bağıışlamak için gönüllü olmuş ve toplamda 32.580 ünite kan toplanmıştır. Kan bağıışı kampanyaları ve farkındalık oluşturma amaçlı eğitimler ve kampanyalar 2011'de de devam edecektir.



Koç Şirketleri'nden Sağlığa Destek Aygaz "Güvenli Annelik" Projesi

Aygaz, kısa adı TAPV olan Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı'na destek olarak gebe ve anneleri, kendi sağlıkları ve bebeklerinin sağlığı ile ilgili konularda bilinçlendirmeyi hedeflemektedir. 2006 yılından bu yana destek verilen projeye 2010 yılında Ordu'da devam edilerek 679 gebeye, 80 loğusaya ve 70 sağlık hizmeti sunucusuna eğitim ve danışmanlık verilmiştir. Proje ile 2006 yılından bu yana Bakırköy, Düzce, Diyarbakır ve Ordu'da toplam 32.028 gebeye, 16.566 loğusaya ve 70 sağlık hizmeti sunucusuna eğitim ve danışmanlık verildi.

Aygaz'dan Şeker Çocuklara Destek

Aygaz 2004 yılından beri diyabetik çocukların diyabetle yaşamayı öğrenmesine ve ailelerin diyabet konusunda bilinçlenmesine yardımcı olmak amacıyla Çocuk ve Adolesan Diyabetikler Derneği'ne destek olmaktadır. Derneğin, diyabetik çocukları bir araya getirmeye yönelik en önemli çalışmalarından birini, her yıl Temmuz ayında İstanbul Üniversitesi'nin Enez Sosyal Tesisleri'nde Aygaz'ın desteğiyle gerçekleştirilen Diyabetik Çocuklar Kampı oluşturmaktadır. 8-18 yaş arası diyabetik çocukların ücretsiz olarak katıldığı kampa uzman doktorlar, diyetisyenler, spor eğitmenleri, psikiyatrist ve psikologlar da katılmaktadır. Enez Kampı 2010 yılında yaklaşık 100 diyabetik çocuğun katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Ford Otosan'da Öncelik Sağıkta

Ford Otosan İnönü Fabrikası Sağık Merkezi'nde Vehbi Koç İlköğretim Okulu öğrencileri sağık taramasından geçirilmiştir. Eskişehir Valiliği "Engelsiz Eskişehir" Projesine bir araç hibe edilmiştir.

Opet'ten Temiz Tuvalet Kampanyası

Tuvalet hijyenini sağlayarak hastalıkların oluşum ve yayılmasını engellemeyi hedefleyen Temiz Tuvalet Kampanyası kapsamında 2010 yılında Belgrad Ormanları'nda yer alan tarihi Neşet Suyu Mesire Yeri'nin tuvaletleri yenilenerek hijyenik hale getirilmiştir. Tuvaletlere engelli kabini eklenmiş, bebeklerin tuvaletlerden mikrop kapmamaları için bebek bezi değişim yerleri ve emzirme bölümleri yapılmış, tesis çalışanlarına eğitim verilmiştir. İl Millî Eğitim Müdürlükleri'nden gelen taleplerle Temiz Tuvalet Eğitimleri okullarda hızla devam etmektedir. Amasya ve Manisa'da gerçekleşen eğitimlerle Türkiye genelinde 1 milyondan fazla kişiye ulaşılmıştır.

Opet'ten TCDD Temizlik Rayında Projesi

2010 yılında "TCDD ve Opet el ele, sağık ve temizliğe" sloganı ile başlatılan "Temizlik Rayında" kampanyası ile TCDD'ye ait gar, istasyon ve trenlerdeki tuvaletler hijyenik hale getirilmesi için TCDD'ye rehberlik yapılmaktadır. İlgili tüm personelin eğitilmesinin yanında yolcular da hijyen kuralları konusunda bilgilendirilmektedir. Bugüne kadar 1.000'in üzerinde TCDD personeline eğitim verilmiş, aralarında teknisyenlerin, laborantların, doktorların da bulunduğu 37 kişiye "eğiticinin eğitimi" sertifikası verilmiştir. Opet hijyen konusundaki bilgi ve tecrübelerini diğer kurumlara paylaşarak hijyen bilincinin yaygınlaşmasını sağlamaktadır.

Opet'ten Sevmek Korumaktır Projesi

2009 yılında Temiz Tuvalet Kampanyası dahilinde başlatılan "Sevmek Korumaktır" projesi ile mikrop, bakteri ve virüslerden arındırılmış alanlar yaratılması hedeflenmektedir. Proje kapsamında 2010 yılında İstanbul'da 5 okulda BioShield dezenfeksiyon uygulaması yapılmıştır. Anti-viral etkinliği kanıtlanan BioShield, uygulandığı yüzeylerde 90 gün her türlü mikrop ve bakteriye karşı koruma sağlamaktadır.

Tofaş'tan KAÇUV'a Destek

Tofaş Kanseri Çocuklar Umud Vakfı'na (KAÇUV) destek vererek sağık alanına katkısını 2010 yılında da sürdürmüştür.

Tüpraş'tan Pakistan'a Yardım

2010 yılında Tüpraş bir çalışan önerisini hayata geçirerek tüm rafinerilerini kapsayan bir kampanya düzenlemiş, Pakistan'daki deprem afeti sonrasında ülkeye gıda yardımı sağlamıştır. Dışişleri Mensupları Eşleri Dayanışma Derneği (DMED)'ne afet sonrasında sağık merkezi yapımı için yardım yapmıştır.



Konularında öncü ve örnek kişi ve kuruluşlara verilen Vehbi Koç Ödülü ile de sağık alanında yapılan çalışmalar desteklenmekte ve teşvik edilmektedir. 2010 yılında bu ödül, sağık alanında; beyin ve damar hastalıklarıyla ilgili bilimsel çalışmalarının dünya çapında üst düzey kabul görmesi nedeniyle Prof. Dr. Turgay Dalkara'ya verilmiştir.



Koç'tan Eğitime Destek

Bilgi ve teknolojiye dayalı günümüz küresel ekonomisinin gerektirdiği becerilerin genç nüfusumuza kazandırılmasının yolu eğitim ve öğretimden geçmektedir. Kaliteli eğitim, eğitime erişim ve eğitimde eşitlik, eğitim sistemimizin önemli sorunlarından. Türkiye'nin ekonomik gelişmesini sürdürebilmesi, refah düzeyinin artırılması ve genç nüfusuna bilgi toplumuna dönüşüm için gerekli bilgi ve becerileri kazandırabilmesi için eğitime ayrılan fonların artırılması ve eğitimde reformun hızlandırılması gerekmektedir. Bu noktada özel sektörün de desteği önemlidir. Koç Topluluğu şirketlerinin eğitim alanındaki sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yanı sıra, Vehbi Koç Vakfı, kuruluşundan bu yana gençlere eğitim bursları sağlamakta ve mükemmellik merkezi olması hedeflenen eğitim kurumlarıyla da topluma örnek modeller sunmaktadır.

VKV Koç Üniversitesi

1993'te kurulan üniversite 4.000'i aşkın öğrencisi ve 350'ye yakın öğretim elemanı kadrosuyla dünya standartlarında bir eğitim ve araştırma kurumu olmayı hedeflemektedir. Koç Üniversitesi'ndeki yaklaşık 3 öğrenciden 2'si çeşitli oranlardaki burs imkânlarından faydalanmaktadır.

VKV Koç Özel İlköğretim ve Lisesi

1988 yılında kurulan lise ve 1998 yılında bünyesine kattığı anaokulu ve 8 yıllık ilköğretim okulu ile Koç Özel İlköğretim Okulu ve Lisesi akademik alanda olduğu kadar sosyal sorumluluk projelerinde, spor, kültür ve sanat faaliyetlerinde de son derece başarılı öğrencileri bünyesinde barındırmaktan gurur duymaktadır. Öğrencilerin yaklaşık %15'i tam burslu okumaktadır.

VKV Eğitim Bursları

VKV Eğitim burslarının amacı yetenekli ancak sınırlı gelirli öğrencilere eğitimde eşit fırsatlar sağlamak ve topluma yararlı bireyler olmalarını sağlamaktır. Burslar; üniversite, meslek lisesi, hemşirelik yüksek okulu öğrencilerine ve araştırma görevlilerine tahsis edilmektedir. VKV tarafından 2008-2009 eğitim-öğretim döneminde 9.156 öğrenciye burs sağlanırken, 2009-2010 döneminde VKV burslarından faydalanan öğrenci sayısı 11.840'a yükselmiştir. Vakfın kuruluş tarihi olan 1969'dan 2010 yılına kadar VKV eğitim burslarından toplam 42.112 kişi faydalanmıştır.

Üstün Yetenekliler Sempozyumu

23-24 Eylül 2010 tarihlerinde Koç Üniversitesi, Türk Eğitim Vakfı ve Milli Eğitim Bakanlığı ile ortak olarak 1. Uluslararası Üstün Yetenekliler Eğitimi Sempozyumu'nu gerçekleştirdi. Sempozyumun amacı, dünyadaki üstün yetenekli çocuklara uygulanan eğitim metodlarını karşılaştırmak; üstün yeteneği olan çocukların erken yaşlarda fark edilmelerinin önemini eğitimcilerle paylaşmak ve Türkiye'deki üstün yetenekli çocuklar için ideal bir eğitim planı ile bu çocuklara uygulanacak eğitim yasalarını oluşturmaktır.

Eğitimde En İyi Uygulamaların Paylaşımı

Koç Üniversitesi, ülkemiz genelinde eğitimde mükemmelliğe erişebilmek ve en iyi uygulamaların paylaşılmasını teşvik etmek amacıyla 28 Mayıs 2010'da öğrenci odaklı ve disiplinler-arası eğitim anlayışını lise müdürleri ve rehber öğretmenlerine paylaşmak üzere bir etkinlik düzenlemiştir. Türkiye'nin dört bir tarafından 29 lise ve 48 eğitimcinin katıldığı etkinliğin ana teması "Öğrenmeyi Öğrenme Yaklaşımı ve Öğrenci Odaklı Eğitimde Yeni Uygulamalar" olmuştur. Etkinlikte Türkiye'de bir ilk olan Koç Üniversitesi "Öğrenme ve Öğretme Ofisi hakkında bilgilendirme de yapılmıştır.

Koç Üniversitesi'nden Sarıyer Belediyesi'ne Destek

Sarıyer Belediyesi ve Koç Üniversitesi işbirliğiyle "Stratejik İş İdaresi Eğitimi" başlığı altında gerçekleştirilen ve altı hafta süren seminerlerde, halkla ilişkiler, hizmet ve kalite yönetimi, stratejik planlama, organizasyonlarda davranış, süreç yönetimi, problem çözme ve karar verme başta olmak üzere birçok konuda eğitimler verilmiştir.

Koç Üniversitesi, Sarıyer Kent Konseyi bünyesinde faaliyet gösteren Kadın Meclisi Yürütme Kurulu'na üniversite temsilcisi olarak seçildi. Eğitim, çevresel ve sosyal alanlarda pek çok toplumsal sorumluluk projesine katkıda bulunmayı amaçlayan Koç Üniversitesi, yerel yönetimde gönüllük projelerinde etkin rol oynamaktadır.

Koç Şirketlerinden Eğitime Destek

Arçelik ile Eğitimde Gönül Birliği
Vizyonunu "Dünyaya Saygılı, Dünyada Saygın" olarak belirlemiş olan Arçelik kurumsal sorumluluk bilinciyle gençlerin gelişimine katkı sağlayan projeler yürütmektedir. Bu doğrultuda Arçelik ilköğretim çağındaki çocukların bireysel gelişimine katkı sağlamak amacıyla 2004'te Milli Eğitim Bakanlığı, İlköğretim Genel Müdürlüğü işbirliğiyle Arçelik ile Eğitimde Gönül Birliği" sosyal sorumluluk programını hayata geçirmiştir.

2010 yılı itibarıyla "Arçelik ile Eğitimde Gönül Birliği" 60 ilde, 299 okulda 200 bin öğrenciyi kucaklarken, program kapsamında her okulda, öğrenciler için oluşturulan, kitaplar, oyuncaklar, eğitici materyaller ile donatılan Bizim Odalar'ın sayısı 299'a ulaşmıştır. Program kapsamında "Arçelik Gönüllü Ailesi" her yıl öğrencilerin bireysel gelişimine destek vermek üzere etkinlikler düzenlemektedir. Arçelik Gönüllü Ailesi'nin etkinlikleri kapsamında 2010 yılında ikincisi düzenlenen "Çevremizi ve Doğal Kaynaklarımızı Koruyalım" yarışmasında öğrencilerin dikkati, dünyadaki azalan doğal kaynakların korunması ve daha fazla su ve enerji tasarrufu konularına çekilmiştir. Eğitimde Gönül Birliği programda ilk günden bu yana gerçekleştirilen çalışmaların yer aldığı Arçelik ile Eğitimde Gönül Birliği kurumsal sosyal sorumluluk programı kitabı da hazırlanmıştır.

Aygaz'dan Eğitime Destek

Aygaz'ın "Yarın Hava Nasıl Olacak?" projesi kapsamında REC (Regional Environmental Center) tarafından hazırlanan iklim değişikliği temalı eğitimler, 11 ilde 4.058 kişiye verilmiştir. Aygaz, TEGV Ateşböceği projesine de destek olmaktadır. 2010 yılında 5.465 öğrenci tırlarda verilen eğitimlerden faydalanmıştır.

Ayrıca Aygaz şirket çalışanlarından kitaplar toplanmış ve Eskişehir Ahmet Yesevi İşitme Engelliler İlköğretim Okulu, Malatya Şehit Ali Gökçe İlköğretim Okulu, Ordu Aşık İlköğretim Okulu, Şanlıurfa Süleymanşah İlköğretim Okulu'na gönderilmiştir.



Arçelik ile Eğitimde Gönül Birliği



Fiat Eğitim Laboratuvarı

Ford Otosan'dan Eğitime Destek

Ford Otosan raporlama döneminde 16 okula ekipman desteği vermiştir. Ford Otosan İnönü Fabrikası ODTÜ Verimlilik Topluluğu öğrencileri ile "İşyerinde bir gün başlığı" projesinde bir araya gelmiştir. Kapadokya Meslek Yüksek Okulu'na ve Ordu Endüstri Meslek Lisesi'ne kesit motor ve aktarma organları eğitim seti gönderilmiştir. Ford Otosan İnönü Fabrikası Kütüphanesi kurulmuş, çalışanlar ve çocuklarının ödünç kitap alabilmeleri sağlanmıştır. Bozüyük Teknik Endüstri Meslek Lisesi ve Atatürk Endüstri Meslek Liseleri Bilgisayar Destekli Tasarım bölümlerine 8 adet eğitim amaçlı iş istasyonu verilmiştir. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi'ne Motor Aktarma organlarını gösteren eğitim seti hibe edilmiştir.

Tofaş'tan Eğitime Destek Fiat Laboratuvarları

"Meslek Lisesi Memleket Meselesi" projesi ile entegre yürütülen Fiat Laboratuvarları-Fiat Teknik Eğitim Programı, ülkemizde otomotiv sanayindeki gelişmeler; üretim, ihracat ve ithalattaki hedefler, bu alanda yeni teknolojileri bilen teknik insan gücünün yetiştirilmesine ve sanayide değerlendirilmesine önem ve öncelik kazandırma amacı ile yola çıkmıştır. İstanbul, Bursa, Kocaeli, Ankara, Antalya, İzmir, Adana, Samsun ve Diyarbakır illerinde toplam 11 lisede yer alan Fiat Laboratuvarları'nda 2010 yılı itibarıyla toplam 869 öğrenci eğitim görmektedir. Başarı ile mezun olan öğrencilere Fiat Servis teşkilatında istihdam sağlanmaktadır.

Fiat Laboratuvarları'nda eğitim gören 12. sınıf öğrencileri 3 günlük mesleki beceri eğitimini (staj) Fiat Yetkili Servislerinde yapmaktadır. Bu staj süresince öğrenciler yetkili servislerimizde çalışan Servis Teknik Uzmanları'nın gözetiminde Mesleki Beceri Eğitim programına tabii tutulmaktadır. Öğrenciler Mesleki Beceri Eğitimi sonunda sertifikaya sinavına tabii tutulmaktadır. Başarılı öğrencilere Fiat Laboratuvar Öğrenci Sertifikası verilmektedir. Mezuniyet sonunda başarılı öğrenciler servislerde iş başı yapmaktadır.

Fiat Hizmet İçi Eğitim Haftaları

2006 yılından beri Tofaş ile Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı'nın ortak yürüttüğü Hizmetiçi Eğitim programı, 2010 Temmuz ayında gerçekleşmiştir. Verilen hizmet içi eğitimlerden bu güne kadar 120 meslek lisesi öğretmeni yararlanmıştır.

Otomotiv Mühendisliği Yüksek Lisans Programı, UU-Politeknik İşbirliği

"Otomotiv Yüksek Lisans Programı" Tofaş'ın öncülüğüyle Torino Politeknik Üniversitesi ile Uludağ Üniversitesi arasında oluşturulan işbirliğiyle 2007 senesinde hayata geçmiştir. Türkiye'de bir ilk olan yurtdışı destekli otomotiv mühendisliğinde yüksek lisans programı, Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu üniversiteler ile otomotiv sektörünün işbirliği mekanizmalarının güçlendirilmesi açısından öncü bir programdır. Programın açıldığı 2007 senesinden itibaren toplam öğrenci sayısı 53 kişidir. 2010 öğretim yılı içinde toplam öğrenci sayısı 27 olup aynı dönemde 3 öğrenci programdan mezun olmuştur.

Otokar'dan Eğitime Destek

Otokar raporlama dönemi süresince 16'sı çeşitli üniversitelerde olmak üzere 20 adet seminer ve kariyer gününe katılmış, mesleki bilgilerini öğrencilerle paylaşmıştır. 2010'da Eğitim Gönüllüleri Vakfı'na desteğini de sürdürmüştür.

Tüpraş-İşkur Projesi

İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları kapsamında, Kocaeli İşkur İl Müdürlüğü ile Tüpraş İzmit Rafinerisi arasında "Petrol ve Gaz Üretimi Meslek Kursu" düzenlenmiştir.

Kursa Tüpraş sınavını kazanan adaylar arasından yapılan mülakat sonrası başarılı bulunan 75 kişi çağırılmıştır. Katılımcılar teorik sınıf çalışması yanı sıra konuyla ilgili saha ve ünite ziyaretleri yaparak uygulamalı eğitim almışlardır. Yapılan değerlendirmede, kursa katılan 75 kişi başarılı olarak Tüpraş İzmit Rafinerisi'nde işbaşı yapmışlardır.

Şemsiye Hareketi: Körfez'de Yüz Güler Yüz

2008 yılında Tüpraş Batman Rafinerisi'nde başlatılan Şemsiye Hareketi, 2009 yılında İzmit Rafinerisinde de hayata geçmiştir. İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, okul müdürleri ve öğretmenler ile işbirliği yapılarak hayata geçirilen projenin amacı 9., 10. ve 11. sınıf lise öğrencilerinin sosyal gelişimlerine katkıda bulunmaktır. 2010'da Tüpraş gönüllüleri Yüz Güler Yüz öğrencileri ile altı ayrı etkinlikte bir araya gelmiş, toplamda 264 adam'saat gönüllü çalışma gerçekleştirilmiştir.

Hayatın Ortasında Kitap

Körfez Kaymakamlığı, Belediye Başkanlığı ve Tüpraş Genel Müdürlüğü'nün ortaklaşa yürüttüğü "Hayatın Ortasında Kitap" sosyal sorumluluk projesi kapsamında Körfez ilçesindeki her köy kahvesi veya köy odasına en az 200 kitaptan oluşan kitap okuma köşeleri temin edilmiştir. Proje ile ilçenin tüm köylerinde ve mezralarında yaşayanlara hayatın her alanında kitap okuma alışkanlığı kazandırılması amaçlanmaktadır.

Tüpraş ayrıca raporlama döneminde Ağrı İlköğretim Okulu'ndaki 100 Temel Eser projesine ve TEGV Ateşböceği projesine katkıda bulunmuş; okul ve eğitimle ilgili çeşitli STK'lara destek olmuştur.

TürkTraktör'den Eğitime Destek

TürkTraktör TEGV'le gerçekleştirilen işbirliği ile Muş'un Korkut İlçesi Pınar Üstü Köyü İlkokul'u için düzenlenen kitap kampanyasına 32 çalışan ile katılmıştır. Ayrıca raporlama döneminde Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde düzenlenen Üniversite Sanayi İşbirliği Konferansı'na, Çankaya Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Panel'ine, "Ziraat Mühendisliği ve Tarım Toplumda Nasıl Algılanır" konulu foruma ve Ortadoğu Teknik Üniversitesi'nde düzenlenen Türkiye Endüstri Mühendisleri Öğrenci Buluşması'na katılım sağlanmıştır.

Oku Düşün Paylaş Gelişim Projesi

Oku Düşün Paylaş, Yapı Kredi Bankacılık Akademisi'nin Young Guru Academy (YGA) Hayal Ortakları Derneği ile birlikte sürdürdüğü bir liderlik gelişim projesidir. Proje, Yapı Kredi Bankası çalışanlarına liderlik becerilerini geliştirmeleri için yaşayarak öğrenme imkanı sağlarken; ilköğretim 6. ve 7. sınıf öğrencilerinin hayal kuran ve hayallerini gerçekleştirmek için projelendiren, yaratıcı düşünebilen, yazabilen, farklı perspektiflerden bakabilen, özgüven sahibi, potansiyelinin farkında olan bireyler olarak yetişmesi için gelişim platformları oluşturmaktadır. 2010'da 130 Yapı Kredi çalışanı projede görev almıştır.

2010 yılı itibariyle MLMM,

81 ilde,

264 okulda,

8.000 bursiyere
ulaşmıştır.



MLK-Okul Temsilcileri Buluşması 2010

Yapı Kredi'den Okuyorum Oynuyorum
Yapı Kredi'nin Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ile gerçekleştirdiği Okuyorum Oynuyorum projesi, ilköğretim çağındaki çocukların yaratıcılıklarını harekete geçirebilmeleri, her türlü ortamda kendilerini özgür bir şekilde ifade edebilmeleri, okuma alışkanlığına sahip bireyler haline gelmeleri misyonunu sahiplenmiştir. Okuyorum – Oynuyorum projesi, 7-11 yaş çocukların okuma becerilerini geliştirmek amacıyla seçilmiş 8 ayrı öyküden ve öyküyü anlamaya yönelik çalışmalardan oluşan, özel tasarlanmış okuma odalarında uygulanan bir programdır. Projenin ilk fazı olan 2006-2009 yılları arasında TEGV'in Türkiye çapındaki 11 eğitim parkı ve 55 öğrenim biriminde 2010 yılına kadar 50 bin çocuk*etkinlik sayısına ulaşılması hedeflenmiştir. Projede 2009 yılı sonunda hedeflenen bu rakamın üzerinde bir performans gösterilerek 62.853 çocuk*etkinlik sayısına ulaşılmıştır. Projenin bu başarısından ve çocuklar ile ailelerin gösterdiği ilgiden dolayı 3 yıl daha uzatılarak 2009-2012 yılları arasında da devam ettirilmesine karar verilmiştir. Projede 2010 yılı içerisinde 11.662 öğrenciye ulaşılmıştır.

Meslek Lisesi Memleket Meselesi

Vehbi Koç Vakfı'nın desteği ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliğiyle Mesleki Teknik Eğitimi Özendirme Programı çerçevesinde 2006 yılında başlatılan Meslek Lisesi Memleket Meselesi (MLMM) Projesi kapsamında Koç Holding, sahip olduğu kaynakları, ülkemizin işsizlik ve mesleksizlik sorunlarının çözümü için seferber etmiştir. Koç Holding, proje ile mesleki-teknik eğitimin ülke ekonomisi açısından önemi konusunda toplumun her kesiminde farkındalık yaratmayı, bu konuda liderlik yaparak, devlette iş dünyası arasında işbirliğinin tohumlarını atmayı, kalifiye işgücünün yetiştirilmesine katkıda bulunarak gençleri meslek eğitimine özendirmeyi amaçlamaktadır.

2010 yılı itibariyle MLMM, 81 ilde 264 okulda 8.000 bursiyere ulaşmıştır. Staj talebinde bulunan bursiyerlerin %80'ine staj desteği sağlanan Proje kapsamında 2010 yılında ilk bursiyerler mezun olmuş ve projenin istihdam ayağı başlatılmıştır.

Proje kapsamında işletmelerin okullarla işbirliğini tetikleyecek şekilde Koç Topluluğu şirketleri ile alanlarında eğitim veren meslek liseleri arasında eşleşme sağlanmıştır. "Okul-işletme eşleşme modeli" adı verilen bu strateji dahilinde, Koç Topluluğu Şirketleri'nden projeye gönüllü olarak katılan 374 Meslek Lisesi Koçu (MLK) eşleşme yapılan meslek liseleri ve bursiyerler ile iletişimi sağlayarak okullar ve işletmeler arasında köprü oluşturmuştur.

20 Koç Topluluğu Şirketi ve Migros'tan Meslek Lisesi Koçları, tasarlanan gelişim modülleri aracılığı ile MLMM bursiyerlerinin kişisel gelişimlerine destek vermektedir. Bu modüller, girişimcilikten sorumlu vatandaşlığa kadar meslek lisesi öğrencilerinin hayatları boyunca ihtiyaç duyacakları beceriler ile onları donatmayı amaçlamaktadır. Meslek Lisesi Koçları, kişisel gelişim desteğinin yanı sıra, bursiyerlere staj imkanları ve istihdam önceliği sağlanmasında da aktif görev almaktadırlar.

İşletme-okul eşleşmesi odağından doğan Fiat-Tofaş Laboratuvarları, Tüpraş Laboratuvarları ve Ford Otosan Laboratuvarları gibi projelerle Koç Topluluğu şirketleri, mesleki eğitimin kalitesinin artırılması ve gençlerin istihdam edilebilirliğinin artırılmasına önemli katkılarda bulunmuştur. Gençlerin geleceğe yönelik daha büyük planlara sahip olmaları, vizyonlarını genişletmeleri ve meslek lisesinde okumanın olumlu yanlarına odaklanmaları amacıyla her sene proje yarışmaları ve mesleki eğitime ilişkin paydaşlar arasında farkındalık yaratmak üzere iletişim kampanyaları düzenlenmiştir. Proje yarışmasına başvuru sayısı 2009'da 59 iken, 2010'da 70 olmuştur.

2013 yılına kadar, ülke genelinde MLMM Projesi'nden elde edilen tecrübeler doğrultusunda, devlet-özel sektör-sivil toplum örgütü-okul işbirliğinin güçlenmesi amacıyla oluşturulan model çalışmaların yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Eğitim Reformu Girişimi ile "Meslek Eğitiminde Kalite için İşbirliği" 2010 yılında başlatılmıştır. Bu işbirliği ile genel anlamda Türkiye'de meslek eğitiminin niteliğini artırmaya yönelik öneriler geliştirmek amaçlanırken, özelde ise bu niteliği artırma potansiyeline sahip kamu-özel-sivil toplum işbirliklerinin oluşmasını özendirmek ve kolaylaştırmak hedeflenmektedir.

Okul - İşletme Eşleşme Modeli

Proje kapsamında 20 Koç Topluluğu şirketi ile ilgili sektörde eğitim veren meslek liseleri arasında eşleşme sağlanarak, bir yandan gençlerin istihdam edilebilirliğinin artırılması, diğer yandan da işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

"Okul-işletme eşleşme" modeli adı verilen bu yapılanmanın temelinde mesleki eğitim veren okullar ile işletmeler arasında sektörel bazda işbirlikleri geliştirerek, eğitim ve iş dünyası arasında köprülerin kurulması yatmaktadır.

Model kapsamında Koç Topluluğu şirketlerinin çalışanları meslek lisesi öğrencilerinin kişisel ve profesyonel gelişimleri için gönüllü koçluk desteği sağlarken, şirketler de okullarda eğitimin altyapısı ve içeriğinin iyileştirilmesi ve günümüz teknolojileri ile uyumlu hale getirilmeleri için müfredat, malzeme ve laboratuvar desteğinde bulunmuşlardır.

Meslek Lisesi Memleket Meselesi Uluslararası Ödüller

2009: Amerikan İletişim Profesyonelleri Birliği (LACP) tarafından verilen Magellan Ödülleri'nde Toplumla İlişkiler Kategorisi'nde Gümüş Ödül

2010: Holmes Group tarafından verilen 2009 Avrupa Sabre Ödülleri'nde "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" Kategorisi'nde Sabre Ödülü

2010: Stevie Awards tarafından düzenlenen 'The International Business Awards'ta 'Şirketler/ Organizasyonlar' Kategorisi'nde Avrupa'da yılın ikinci en iyi sosyal sorumluluk programı

Ulusal Ödüller

2006: Uluslararası Finans Zirvesi'nde Active Academy tarafından verilen Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödülü

2009: Burç Koleji İletişim Ödülleri kapsamında En Başarılı Halkla İlişkiler Projesi

2009: Özel Sektör Gönüllüleri Derneği (ÖSGD) tarafından düzenlenen Gönüllüden Ödüller'de En Başarılı Gönüllülük Projesi

MLMM'ye destek veren şirketlerimiz

Arçelik, Arçelik LG, Aygaz, Avis, Bilkom, Birmot, Demir Export, Divan, Düzey, Harranova Besi, KaTron, KoçSistem, Koç.net, Koçtaş, Opet, Otokar, Otokoç Otomotiv, Setur, Tat, Tofaş, Tüpraş, TürkTraktör, Yapı Kredi

MLMM hakkında detaylar için:

www.mlmm.com.tr





Koç Üniversitesi – UNDP İş Birliği
UNDP Türkiye ile bölgesel Büyüyen Kapsayıcı Piyasalar (GIM) girişimi kapsamında ortaklık kuran Koç Üniversitesi, dünya çapında kurumsal sosyal sorumluluğu geliştirmek ve daha kapsayıcı piyasalar oluşturmak ihtiyacına cevap vermek amacıyla işletme okullarının ve diğer akademik kuruluşların küresel çağrısına yanıt vererek önemli bir adım atmıştır.

Ortaklık, Türkiye ve aynı zamanda Güneydoğu Avrupa ülkeleri ve Bağımsız Devletler Topluluğu'ndaki değer zincirleri ve kümeleme gibi konularda akademik araştırmaların yapılacağı, Türkiye'deki kapsayıcı piyasalar ile ilgili akademik bir girişimin kurulmasına öncülük edecektir. Bu girişim, küçük ve orta ölçekli işletmelerin ve küçük üreticilerin uluslararası ve yerel değer zincirlerine entegrasyonunu destekleyecektir.

Koç Üniversitesi İşletme Enstitüsü Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramını daha geniş anlamda iyileştirerek müfredat ve araştırmalara evrensel değerleri yerleştirmek amacıyla akademik kuruluşlar için geliştirilen bir çerçeve olan Sorumlu Yönetim Eğitimi İlkeleri'nde (SYEL) imza sahibi olarak kapsayıcı piyasaların akademisyenler arasında tanıtılmasında aktif bir rol oynayacaktır.

ÜLKEM İÇİN

“Ülkem İçin” Projesi, Koç Topluluğu şirketleri, çalışanları, bayileri ve tedarikçileri arasında sosyal sorumluluk olgusunu yaygınlaştırarak toplumsal sorunlara karşı daha katılımcı bir tutum geliştirilmesini ve yerel gelişimi destekleyerek yaşam standardını yükseltecek projelerin hayata geçirilmesini amaçlamaktadır.

Koç Topluluğu'nun 10.000'i aşan bayii, şirketleri ve 70.000 çalışanı ile gönüllülük esasına dayalı olarak toplumumuza ve ülkemize katkıda bulunduğu “Ülkem İçin” Projesi başlığı altında, 2006'dan bugüne, Türkiye'nin 81 ilinde yaşam kalitesini artıran ve bulunduğu yörede yenilikler sağlayan atılımlar hayata geçirilmiştir. Her ilde tayin edilen “Ülkem İçin Elçileri” olan koordinatör bayilerin önderliğinde yapılan çalışmalarla 2006'da eğitim, sağlık, çevre, kültür ve sanat alanlarında toplam 223 proje uygulanarak “fark” yaratılmıştır.

2007 yılına gelindiğinde, uygulanan 164 projenin çoğunluğu eğitim alanına odaklanmış, bu projelerle birlikte sağlık, kültür ve tarih, sosyal kurumlara yönelik çalışmalar, çevre ve diğer alanlardaki projelerle başarılı bir yıl daha geride bırakılmıştır.

2008'de ise, daha geniş bir etki sağlanması ve güncel problemlere ortak çözümler üretilmesi amacıyla, “Ülkem İçin” Projesi'nde tek bir konuya odaklanılmıştır. Çevre ve Orman Bakanlığı ile TEMA Vakfı işbirliği de sağlanarak, Türkiye'nin yedi bölgesinde 1.750 futbol sahası büyüklüğünde bir alanı kapsayan 700 bin fidan dikimi için kaynak yaratılmıştır. Yapılan eğitim ve bilgilendirme çalışmalarını çevre hakkında farkındalık uyandırma faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.

Projenin 2009 yılı uygulamasında 81 ilde TEMA işbirliği ile ilköğretim öğrencilerine yönelik çevre eğitimleri düzenlenmiştir. Bu eğitimler ve projenin web sayfasındaki çocuklara yönelik çalışması olan Dünyayı Kurtaran Çocuk uygulaması ile toplam 18.000 çevre bilincine sahip 'Dünyayı Kurtaran Çocuk' yetiştirilmiştir. Projenin web sayfasını ziyaret eden çocuklar çevre konusunda alınabilecek küçük tasarruf önlemleri ile ilgili sorulara yanıt vererek Dünyayı Kurtaran Çocuk sertifikası almaya hak kazanmıştır.

2010 yılında ise sosyal sorumluluğu yayma ve kurumsal vatandaşlık kavramını topluluk çalışanları ve bayileri arasında geliştirme hedefi için, sağlık konusuna odaklanarak yola devam edilmiştir. Ülkem İçin Projesi'nin 2010 yılı uygulamasında, Türk Kızılay'ı ile birlikte kan bağışının önemi konusunda toplum nezdinde farkındalık yaratılması ve gönüllü kan bağışçısı uygulamasının ülkemizde de yaygınlaştırılması hedeflenmiştir.

Çalışan Gönüllülüğü Uygulaması

“Ülkem İçin” çok paydaşlı yapısı nedeniyle farklı ayaklardan oluşan bir gönüllü yönetim sistemi üzerine oturtulmuştur. Koç Holding, projenin tasarım ve yürütücülüğünü üstlenirken, projenin operasyon ayağı Koç Topluluğu Şirketleri ve bayiler olmak üzere iki ayakta yürütülmektedir.



Bayi Uygulaması:

10.000 bayisi ile Türkiye'nin en geniş dağıtım ağına sahip olan Koç Topluluğu, “Ülkem İçin” Projesi ile bayi ağına sosyal sorumluluk olgusunu yaygınlaştırarak yerel gelişimi desteklemeyi amaçlamaktadır. Her ilde projenin yürütülmesinden ve Koç Topluluğu bayileri arasında koordinasyonun sağlanmasından sorumlu bayilere “Ülkem İçin Elçileri” adı verilmektedir. Ülkem İçin Elçileri, Koç Holding tarafından hazırlanan yerel rehber uyarınca projenin il uygulamasını gerçekleştirir. Şirket Bölge Müdürleri, bayi katılımı için destekleyici unsur olarak, gönüllülük kavramının yaygınlaştırılması, projeye ilişkin bilgi ve deneyimlerin paylaşımı, yerelde yürütülen kampanyalara katılımın düzenli olarak takip ve teşvik edilmesine destek vermektedirler.

Şirket Uygulaması:

Koç Topluluğu şirketlerinin 70.000'i aşan çalışanı ile gönüllü çalışmalara katılımını hedefleyen bu ayaktaki çalışmaları, Koç Holding Kurumsal İletişim Direktörlüğü, Koç Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Şirket İnsan Kaynakları ve şirket iletişim birimleri birlikte yürütmektedirler.

2006 yılından beri “Ülkem İçin” Projesi'ne dahil elçi ve şirketlerin sayısı aşağıdaki şekildedir:

	Ülkem İçin Elçileri	Projeye Dahil Şirketler
2006	81	43
2007	81	30
2008	81	22
2009	81	(*)
2010	121	49

(*) 2009 uygulamasına şirketler dahil değildir

147.350

2010 yılı itibarıyla
Rahmi Koç Müzesi'nin
toplam ziyaretçi sayısı



Koç'tan Sanata ve Kültürel Mirasa Destek

Koç Topluluğu kültürel değerleri ve sanatımızı yaşatmak, geliştirmek, ulusal ve uluslararası alanda tanıtmak, sanatçıyı korumak ve teşvik etmek amacıyla kaynaklarından fon ayırmaktadır. Topluların gelişimi için ihtiyaç duyulan en önemli faktörlerden birinin yaratıcılık olduğuna inanan Koç Topluluğu, kültür ve sanat faaliyetlerine verdiği destek ile toplumun kültürel gelişimine katkı sağlayarak yaratıcı nesillerin yetişmesine de destek olmayı hedeflemektedir. Dünyanın en zengin tarih ve kültür mirasına sahip coğrafyalarından birinde yaşamın verdiği gurur ve sorumlulukla Koç Topluluğu şirketleri arkeoloji ve kültürel mirası koruma çalışmalarını desteklemektedir. 2010 yılında da geliştirdiği çeşitli projelerle Koç Holding, Topluluk şirketleri ve Vehbi Koç Vakfı kültür ve sanat alanında farkındalık yaratmayı sürdürmüştür.

Vehbi Koç Vakfı'nın kültür faaliyetleri geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır.

Sadberk Hanım Müzesi: 1980 yılında Türkiye'nin ilk özel müzesi olarak kurulan Sadberk Hanım Müzesi'nde etnografik eserler, Türk İslam eserleri ve arkeolojik eserlerden oluşan 18.000 parçalık koleksiyon bulunmaktadır. 2010 yılında 30. yaşını gururla kutlayan Müze, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerine ışık tutan Kadın Giysileri ve İznik Sergileri'ne evsahipliği yapmıştır.

Vehbi Koç ve Ankara Araştırmaları Merkezi (VEKAM): 1994'te kurulan ve Türkiye'nin tek Ankara araştırmaları odaklanan merkezi olan Vekam'da kurucumuz Vehbi Koç'un belge, fotoğraf ve eşyaları da sergilenmektedir. Vehbi Koç Araştırmaları Merkezi (VEKAM) ev sahipliğinde 2010 yılında müzecilik alanında iki önemli sempozyum düzenlenmiştir.

Bu sempozyumların amacı, Avrupa'da 18. yüzyıldan bu yana toplumun entelektüel araçları olarak sosyal ve kültürel yaşamda etkin rol oynayan müze ve müze biliminin, Türkiye'de akademik ve uygulama alanlarında gelişmesine katkı sağlamak ve özellikle son yıllarda kurulan ve sayıları hızla artan "özel müzeler" ile belirlenen Türkiye müzeciliğinin sorunlarına çözümler üretebilecek araştırmaları desteklemektir.

Koç Üniversitesi Anadolu Medeniyetleri

Araştırma Merkezi (ANAMED): 2004 yılında kurulan Merkez Anadolu Medeniyetleri konusunda akademik çalışmalara destek olan Türkiye'nin ilk ve tek kuruluşudur. 2010 yılında ANAMED'de kültürel miras alanında çeşitli konularda 5 sempozyum ve 1 fotoğraf sergisi düzenlenmiştir. Merkezin bulunduğu Beyoğlu Merkez Han Binası genişletilerek kütüphane alanı büyütülmüş, galeri ve sergi salonu eklenmiştir.

Suna-İnan Kırac Akdeniz Medeniyetleri

Araştırma Enstitüsü (AKMED) ve Kaleiçi Müzesi: Antalya ve çevresinin tarihi, arkeolojik, etnografik ve kültürel değerlerinin araştırılması, belgelenmesi, korunması ve onarılmasına yönelik bilimsel çalışmalara destek veren, alanında ülkemizin ilk ve tek Merkezi olan AKMED'e bağlı Kaleiçi Müzesi 2010 yılında 9.800 kişi tarafından ziyaret edilmiştir.

Rahmi M. Koç Müzesi: Ulaşım, iletişim ve endüstri tarihi konularında uzmanlaşan Müze'den 2010 yılında 147.350 kişi yararlanmıştır.

Sevgi Gönül Bizans Araştırmaları Sempozyumu

VKV'nin bir diğer önemli girişimi; Türkiye'deki Bizans mirasının, İstanbul'daki olağanüstü zenginlikteki kültürel birikimin toplumumuzdaki anısını canlandırmak için Bizans araştırmalarını daima desteklemiş olan merhum Sevgi Gönül (1938-2003) anısına üç yılda bir düzenlenen Uluslararası Sevgi Gönül Bizans Araştırmaları Sempozyumu'dur. Bu sempozyum, Türkiye'de ve dünyada sürmekte olan bilimsel araştırmaların uluslararası bir platformda paylaşılmasını, yayıncı aracılığıyla kültürel miras bilincinin artırılmasını, bu alandaki araştırmaları ve genç Bizans araştırmacılarını desteklemeyi hedeflemektedir.

"Bizans Sarayı: İktidar ve Kültür Kaynağı" konulu İkinci Uluslararası Sevgi Gönül Bizans Araştırmaları Sempozyumu, 21-23 Haziran 2010 tarihinde İstanbul Arkeoloji Müzeleri'nde gerçekleştirilmiştir. 1. Uluslararası Sevgi Gönül Bizans Araştırmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı yayınlanmış ve Sadberk Hanım Müzesi dükkanında meraklıları ile buluşmuştur. Bir sonraki Uluslararası Sevgi Gönül Bizans Araştırmaları Sempozyumu 2013 yılında gerçekleştirilecektir.

ARTER

2010 yılında açılan ARTER'in amaçlarının başında; yeni üretilere destek vermek ve bu üretimleri sergilemek, sanatçılara ve yapıtlarına görünürlük kazandıracak yeni bir platform oluşturmak gelmektedir. ARTER desteklediği yeni üretimlerle Vehbi Koç Vakfı Koleksiyonu'nun genişletilmesine katkıda bulunurken koleksiyonda var olan yapıtları da dönemsel ve tematik sergiler yoluyla sanatseverlerle paylaşmayı hedeflemektedir. ARTER, VKV'nin ileride kurmayı hedeflediği müze kompleksi için bir hazırlık, araştırma ve laboratuvar ortamı da sağlamaktadır.

Vehbi Koç Vakfı'nın Uluslararası Sponsorlukları

Vehbi Koç Vakfı 2010 yılında iki uluslararası sergi sponsorluğu üstlenmiştir. Birincisi, Avusturya'daki TBA21 (Thyssen-Bornemisza Art Contemporary) ile işbirliğinde gerçekleştirdiği ve 16 Nisan 2010 tarihinde Viyana'da açılan "Tactics of Invisibility" başlıklı sergidir. 15 Ağustos 2010 tarihine kadar devam eden "Tactics of Invisibility" sergisinde 15 Türk sanatçının eserleri önce beş ay süreyle Viyana'da, daha sonra Berlin'de TANAS'da ve 2011 yılı başında da İstanbul'da ARTER'de sergilenecek. Yine TBA21'in 2010 İstanbul Avrupa Kültür Başkenti etkinlikleri kapsamında 22 Mayıs 2010 tarihinde İstanbul'da hayata geçirdiği "The Morning Line" projesi de VKV tarafından desteklenmiştir.

New York Metropolitan Sanat Müzesi Sponsorluğu

Vehbi Koç Vakfı, dünyanın en çok ziyaret edilen 5'inci müzesi olan New York Metropolitan Sanat Müzesi'ndeki iki adet Osmanlı Sanatları Galerisi'ne sponsor olmuştur. İslam Eserleri bölümünde yer alacak iki galeride Osmanlı sanatının 600 yıllık tarihinden eşsiz eserler dünyanın her yanından gelen milyonlarca ziyaretçiye sunulacaktır. 2011 yılında yenilenmiş ve genişletilmiş olarak ziyarete açılacak olan İslam Eserleri Bölümü'ndeki söz konusu iki yeni Osmanlı Sanatları Galerisi'ne Koç Ailesi'nin adı verilecektir.



Uluslararası İstanbul Bienali

Koç Topluluğu, topluma miras bırakılabilecek anlamlı projeleri destekleyerek bu yöndeki girişimleri sahiplenmektedir. Toplumsal sorunlarla bire bir ilgili bir çağdaş sanat etkinliği olan Uluslararası İstanbul Bienali de bu doğrultuda desteklenmektedir. İstanbul Kültür Sanat Vakfı tarafından düzenlenen Uluslararası İstanbul Bienali'ne 2007-2016 yılları arasında 10 yıl boyunca sponsor olunmuştur. Uluslararası İstanbul Bienali, Türkiye'de düzenlenen sanat etkinlikleri arasında yurtdışından en fazla ilgiyi çeken ve en fazla bilinen sanat etkinliğidir. Bienal'e yapılan katkı aynı zamanda İstanbul markasına da yapılmaktadır. Koç Holding, Uluslararası İstanbul Bienali'nin zenginleşerek devam etmesi için gerekli katkıda bulunmaya devam edecektir.

Koç Şirketleri'nden Sanata Destek Aygaz Kitaplığı

Yaşadığımız coğrafyanın zenginliklerini yeniden hatırlatmak ve gelecek nesillere aktarmak amacıyla Aygaz'ın 1996 yılından bu yana sürdürdüğü projeye 11 eser kültür-sanat hayatımıza kazandırılmıştır. Tarihten, arkeolojiye pek çok farklı alana değinen kitaplardan oluşan Aygaz Kitaplığı'na 2010 yılında "Hanedan ve Kamera Osmanlı Sarayından Portreler" adlı eser eklenmiştir. Ayrıca Aygaz, Osmanlı dönemi dış ilişkilerine yönelik kaynak ve yayın oluşturma çabalarına 2008'den beri verdiği desteği sürdürmektedir.

Sevgi Gönül Tiyatro Günleri

2006 yılından bu yana Koç Üniversitesi Sevgi Gönül Tiyatro Günleri'ne destek olan Aygaz, 2010 yılında da bu desteğini sürdürmüştür.

"Rahmi Koç Müzesi Bilet Sponsorluğu" Projesi

2005 yılından bu yana İstanbul RMK Müzesi'ne bilet sponsorluğu ile destek veren Aygaz, 2010 yılında Ankara Çengelhan RMK Müzesi'nin bilet sponsorluğunu da üstlenmiştir.

Uluslararası İstanbul Tiyatro Festivali

Aygaz ve Opet IKSİV tarafından düzenlenen Uluslararası İstanbul Tiyatro Festivali'ne destek olmaktadır. 2010 yılında 17.'si gerçekleştirilen ve 4 hafta süren festival kapsamında, gösteri ve performansların yanı sıra, atölye çalışmaları, konuşmalar, paneller, film gösterimleri de gerçekleştirilmiştir. Yurtdışından 9 tiyatro ve dans topluluğunun, Türkiye'den ise 30 topluluğun 31 gösterisine yer verilen festival; İstanbullu sanatseverler tarafından büyük ilgiyle izlenerek 24.000'e yakın izleyiciye ulaşmıştır.

VKV Ford Otosan Gölcük Kültür ve Sosyal Yaşam Merkezi

Merkez 2010 yılında çok sayıda kültür sanat faaliyetine ev sahipliği yaparak Gölcük'ün sosyal hayatını renklendirmiştir. Raporlama döneminde Devrim Erbil ve Raif Çınarcı resim sergileri, Flamenko İstanbul Derneği performans ve çeşitli tiyatro gösterileri sanat severlerle buluşmuştur. Merkez'de halkın katılımına açık eğitimler de düzenlenmektedir. VKV Ford Otosan Gölcük Kültür ve Sosyal Yaşam Merkezi'nde eğitimler Üstün Dökmen'in Yaşama ve Çalışma Sevinci semineri ile başlamış sağlıklı yaşam seminerleriyle devam etmiştir. Yaşayan ve üreten bir merkez olma amacıyla VKV Ford Otosan Gölcük Kültür ve Sosyal Yaşam Merkezi'nde ücretsiz sanat atölyeleri çalışmalarına başlanacaktır.

Tofaş Bursa Anadolu Arabaları Müzesi

Tofaş tarafından Türk otomotiv mirasına sahip çıkmak amacıyla 2002 yılında kurulmuş, Türkiye'nin ilk ve tek Anadolu arabaları müzesi olan "Tofaş Bursa Anadolu Arabaları Müzesi" kuruluşundan günümüze yaklaşık 280.000 kişi tarafından ziyaret edilmiştir. 2008 yılında restorasyonu tamamlanan Umurbey Hamamı'nda Tofaş Sanat Galerisi açılmış ve düzenlenen ilk sergi "Eski Hamam, Eski Tas" olmuştur. Tofaş Sanat Galerisi'ndeki ilk kapsamlı sergi, 31 Mayıs 2010 tarihine kadar ziyaretçilere açık kalmıştır.

Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık A.Ş.

Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık A.Ş. 2010 yılında yayınladığı kitaplar, açtığı sergiler ve diğer kültür sanat etkinlikleriyle adından söz ettirmeye devam etmiştir. Kurulduğu günden beri Türk yayıncılık piyasasının en büyük pazar payına sahip kurumu olan Yapı Kredi Yayınları, liderliğini 2010'da da sürdürerek edebiyattan şiire, sanattan tarihe, genel kültürden klasiklere, çizgi romandan felsefeye 210 başlıkta ilk, 371 başlıkta tekrar baskı yaparak toplamda 1 milyondan fazla kitabı okurla buluşturmuştur. Yapı Kredi Yayınları ayrıca 3.235. kitabını yayımlayarak Türk yayıncılık tarihinde ulaşılması güç bir başarıya imza atmıştır.

Yapı Kredi Kültür Merkezi'nde 2010 yılı içerisinde hepsi yoğun ilgi gören toplam 10 sergi düzenlenmiş, Kazım Taşkent Sanat Galerisi'nde ise 6 sergi açılmıştır.

Yapı Kredi Afife Tiyatro Ödülleri

1997 yılından bu yana her yıl düzenlenen ve Türkiye'nin en saygın sanat ödülleri arasında sayılan "Afife Tiyatro Ödülleri" Türk tiyatrosunu özgürce yaşatmak ve destek olmak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Yapı Kredi Afife Tiyatro Ödülleri, 1997 yılında 3 özel ödül (Muhsin Ertuğrul, Nisa Serezli Aşkıner, Cevat Fehmi Başkut) ve 13 dalda ödül dağıtımına başlamıştır.

Yapı Kredi Afife Tiyatro Ödülleri'nin on dördüncüsü 27 Nisan 2010 tarihinde Lütfü Kırdar Kongre ve Sergi Sarayı'nda gerçekleştirilen bir törenle sahiplerini bulmuştur. Sanat dünyasını buluşturan gecede 14 dalda ve 5 özel kategoride toplam 19 ödül verilmiştir.





Aygaz Sagalassos Antoninler Çeşmesi

Koç Şirketleri'nden Kültürel Mirasa Destek "Sagalassos Antoninler Çeşmesi Restorasyonu" Projesi

Aygaz, 1990 yılından bu yana devam eden "kayıp şehir" Sagalassos'un uyandırılması projesine 2005 yılından bu yana tek Türk sponsor olarak destek oluyor. Antoninler Çeşmesi'nin restorasyonu 2010 yılında tamamlandı. Aygaz, Çeşme'nin bulunduğu alanın düzenlenmesi için Sagalassos Projesi'ne desteğini üç yıl daha sürdürecektir.

Pamukkale Hierapolis Kazıları'na Sponsorluk

Türkiye'nin en büyük 5 antik şehir kalıntısından biri olan Hierapolis'in kazı çalışmalarına 90'lı yıllardan bu yana sponsor olan Tofaş, Anadolu tarihinde çok önemli bir yerleşimin daha gün ışığına çıkmasına destek vermektedir. 2010'da arkeolojik kazılar kapsamında M.Ö. 82 yılında inşa edilen Frontinus Kapısı ile ilgili bir araştırma programı başlatılmıştır. Bu program dahilinde belirli kullanım amaçlarının bireyselleştirilmesi amacıyla kapının kemerlerine bitişik olan iki kule, zeminler ve çatı için kazı ve restorasyon çalışmaları yapılmıştır. Arkeolojik araştırmalar, kulelerin Bizans dönemindeki kullanımını ortaya çıkarmaya yardımcı olmuştur.

Küçükyalı Kazılarına Sponsorluk

Tofaş 8 yıldır Küçükyalı Arkeoloji Parkı kazılarını desteklemektedir. 2010 senesinde Temmuz ayında başlayıp Ağustos ayında tamamlanan kazı sezonu arkeolojik açıdan oldukça başarılı geçmiştir. 2010 senesinde projede özellikle anıtsal manastır kulesi kazı çalışmaları gerçekleştirmiştir. 2010 kazı sezonu boyunca bilimsel laboratuvar bünyesinde, konservasyon, restorasyon, fotoğraflama ve veri tabanı işleme bölümlerinden çalışmalar devam etmiştir. Koç Üniversitesi tarafından kurulan arkeolojik laboratuvarın da kullanımına devam edilmektedir.



Tofaş Pamukkale Hierapolis Kazısı

Çatalhöyük Kazıları

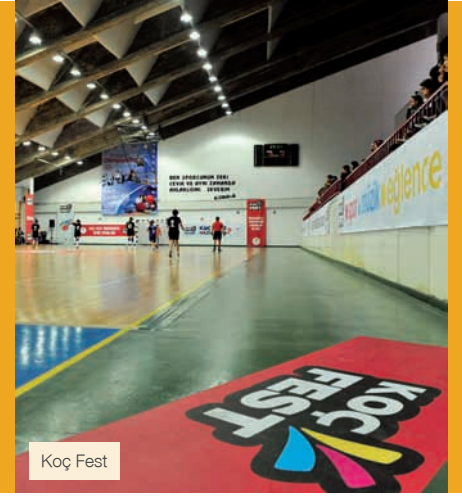
Yapı Kredi'nin kültür-sanat alanında uzun yıllardır destek verdiği en önemli projelerden biri Çatalhöyük Kazıları'dır. Konya'nın Çumra İlçesi'nin 10 km güneydoğusunda bulunan 21 metre yükseklikteki Çatalhöyük Tepesi 9 bin yıl öncesinin sınırlarını barındırmaktadır. Çatalhöyük arkeolojik kazılarına, Yapı Kredi ana sponsorlardan biri olarak 1997 yılından beri destek vermektedir. Kazı buluntuları Konya Arkeoloji Müzesi'nde yer almakta olup, bunların bir kısmı teşhir edilmiş, diğerleri ise depolarda koruma altına alınmış durumdadır.

Opet'ten Tarihe Saygı Projesi

Çanakkale Gelibolu Yarımadası'nda tarih bilincinin artırılması, yerel ekonominin canlanması ve hayat kalitesinin iyileştirilmesi amacıyla başlatılan Tarihe Saygı Projesi'nde 2010 yılında Kocadere ve Behramlı köylerinin rehabilitasyon çalışmaları tamamlanmıştır. Çanakkale'nin Eceabat ilçesinde ve Eceabat'ın köylerinde Halk Eğitim Merkezleri'yle protokol imzalanarak kurslar düzenlenmesine destek olunmuştur. Yılda iki milyon ziyaretçinin gezdiği bölgede, ziyaretçilere hizmet veren çalışanlar için İngilizce, pansiyonculuk, temizlik ve hijyen konularında eğitimler verilerek kurslar düzenlenmiştir.

Tüpraş'tan Arkeolojik Yayın Sponsorluğu

Tüpraş, ülkemizde arkeoloji alanındaki tek yayın olan Aktüel Arkeoloji Dergisi'nin yayın sponsorluğunu üstlenerek toplumun arkeolojiyle buluşmasına katkıda bulunmaktadır. Ülkemizin zengin kültürel mirasın ortaya çıkarılmasını sağlayan arkeolojik çalışmaları ve gelişmeleri işleyerek tarihe de not düşen yayını, bilimsel çalışmalar sonucu ortaya çıkan gelişmelerin geniş halk kitlelerine ulaşmasını sağlamaktadır.



Koç Fest

Koç'tan Spora Destek

Sporun toplumsal gelişime katkısının bilincinde olan Koç Topluluğu, çalışanlarından başlayarak toplumun her kesiminde sporun yaygınlaştırılması için projelere destek vermektedir.

Koç Fest Üniversite Spor Oyunları

Koç Holding'in gençlerin gelişimlerine ve hayatlarını zenginleştirmeye katkıda bulunmak amacıyla 2006 yılında başlattığı üniversite festivali Koç Fest; 2010 yılında 7 üniversiteyi ziyaret etmiş ve düzenlendiği ilk yıldan itibaren 1,5 milyon üniversite öğrencisiyle buluşmuştur. Festival, Türkiye Üniversite Sporları Federasyonu'nun sponsorluğu ile Üniversite Spor Oyunlarına adını vererek müzik, eğlence ve sporu aynı çatı altında birleştirmiş ve 2009 yılından beri ülkemizde resmi olarak düzenlenen üniversite spor karşılaşmalarının ismi Türkiye Koç Fest Üniversite Spor Oyunları olmuştur.

Üniversiteli sporcular 40'a yakın spor dalında düzenlenen müsabakalarda mücadele etmekte ve bu organizasyonda başarılı olan takımlar ve sporcular ülkemizi uluslararası organizasyonlarda, Avrupa Şampiyonalarında, Universiade'larda temsil etmektedirler. 2010 yılında Türkiye Koç Fest Üniversite Spor Oyunları'nın finalleri 3.000 civarında üniversiteli sporcunun katılımıyla Denizli'de Pamukkale Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiştir.

Arçelik'ten Basketbola Destek

Spora verilen desteği, genç nesillerin gelişimine önemli bir katkı olarak gören Arçelik A.Ş., kuruluşundan bu yana, Türkiye'de farklı birçok spor dalını desteklemiştir. 2010 yılında Arçelik, Türkiye Basketbol Federasyonu ile olan anlaşmasını 4 yıl daha uzatarak Beko markası ile Türkiye Basketbol ligue sponsorluğunu sürdürmeye devam etmiştir. Bu sponsorlukla Beko Basketbol Ligi ismini alan ligde, All-Star karşılaşmaları da Beko All-Star ismiyle oynanmaktadır.

2010 FIBA Dünya Şampiyonası'nın "Presenting Sponsor'u; şampiyonayı tüm dünyaya sunan en büyük sponsoru olan Beko, basketbol yatırımlarını en üst düzeye taşımıştır. Bu yatırımı ile ilk kez bir Türk markası dünya sporunun bu ölçekte en önemli turnuvalarından birinin sponsoru olmuştur.



Opet ve Tüpraş Basketbol Takımları

Beko'nun uluslararası alandaki basketbol yatırımlarının sonuncusu ise 2009 sonbahar döneminde Avrupa'nın önde gelen basketbol liglerinden Alman Basketbol Ligi'ne sponsor olmasıyla gerçekleşmiştir. Beko'nun isim sponsoru olmasıyla birlikte 2009-2010 sezonunun başlangıcından itibaren Almanya Basketbol ligi Basketball Bundesliga "Beko Basketball Bundesliga" adıyla anılmaya başlanmıştır. 6 yıl boyunca geçerli olacak sponsorluk anlaşması süresince, BBL All-Star Day, BBL Top Four ve BBL Şampiyonlar Kupası da Almanya'da Beko sponsorluğu ile gerçekleşecektir.

2010 yılında Beko markası ile Rusya Basketbol Ligi'ne sponsor olunmuştur.

Aygaz 2007 yılından bu yana Koç Üniversitesi RAMS Amerikan Futbolu takımına destek olmaktadır.

Ford Otosan'dan Spora Destek

Ford Otosan Eskişehir İnönü Türk Hava Kurumu Tesisleri'nde düzenlenen Türkiye Model Uçak Planör Şampiyonası'na ve Avrupa Yamaç Paraşütü Şampiyonası'na destek vermiştir.

Tofaş Spor Kulübü

2008 - 2009 sezonunda ikinci ligde şampiyon olarak Beko Basketbol Ligi'ne yükselen Tofaş Basketbol Takımı, 2010 - 2011 sezonu için play-off da yer almak hedefi ile çalışmalarını sürdürmektedir. Ana branşı basketbolun yanı sıra diğer branşlarda da başarılı sonuçlar alan Tofaş, her branşta milli takımlarda mücadele eden sayısız sporcu yetiştirmiştir.

Tofaş Basketbol Okulları ve Basketbol Gönüllüleri Projesi

Basketbol Gönüllüleri Projesi, Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ve Tofaş Spor Kulübü işbirliği ile 2001 yılından bu yana faaliyetlerini sürdürmektedir. TEGV'in 11 Eğitim Parkı ve 3 Öğrenim Biriminde faaliyetlerini sürdüren proje ile spor yapma imkanı olmayan çocukların sağlıklı kişilik ve yaşam becerileri gelişimlerine basketbol aracılığı ile katkı sağlanması hedeflenmektedir. Hedef kitlesini 6-8. sınıf çocuklarının oluşturduğu proje kapsamında her yıl ortalama 700 çocuğa ulaşılmaktadır.

Tofaş Basketbol Okulları ise Tofaş Spor Kulübü'nün bünyesinde çocukları basketbol ile tanıştırmak hem ekip çalışmasını öğretmek hem de genç yaşta spor yapmalarını sağlayarak sağlıklı bireyler yetiştirmeyi hedefleyen bir organizasyondur.

Bu iki projede basketbol eğitimi alan çocukların katıldığı, her etkinlik yılında bir kez gerçekleştirilen FiatBall Basketbol Şenliği kapsamında takımlar bir yıl boyunca gerçekleştirdikleri çalışmalarını paylaşma imkanı bulmaktadırlar. 2010 yılında Bolu'da 150 sporcunun katılımıyla gerçekleşen turnuva süresince çocukların takım çalışması, iletişim gibi yaşam becerilerinin gelişmesinin yanında turnuva heyecanını da yaşamaları sağlanmıştır.

Opet'ten Spora Destek

Opet raporlama döneminde 2. Opet Gelibolu Barış Koşusu, Kenan Çelik'in Tarihin Kıyılarındaki isimli motorsiklet turu, TOSFED Türkiye Otomobil Sporları Federasyonu Türkiye Rallisi, Volvo Gençler Yelken ISAF Dünya Şampiyonası, Ege Yat Rallisi, İstanbul Klasik Otomobilciler Derneği İzmir Gezisi sponsorlukları ile spora desteğini sürdürmüştür.

Tat Konserve Dünya Gençler Yelken

Şampiyonası, Karşıyaka Yelken Kulübü - Gençlik Yelken yarışmaları ve Amerikan Koleji Spor Turnuvası'na desteklemiştir.

Tüpraş, Batman Tüpraşspor ve Batman Engelliler Basketbol Takımı ile Kırkkale Off-Road Yarışları'na destek vermiştir.

Küresel İlkeler Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışmalar

Yerel Ağ Çalışmaları

Koç Topluluğu, 2010 yılında da Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin benimsenmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmaları desteklemeyi sürdürmüştür. Türkiye KİS Yerel Ağ Yürütme Kurulu üyeliğini 2010 yılında da sürdüren Koç Holding, KİS prensiplerinin uygulanması adına Yerel Ağ tarafından başlatılan sektörel yaklaşıma da aktif destek vermiştir. Bu yaklaşım dahilinde Yerel Ağ, 2010 yılı içerisindeki yaygınlaştırma çalışmalarını farklı sektörlerde özgü yaklaşımlar geliştirmeye odaklanmıştır. Bu kapsamda, ilaç, tekstil ve otomotiv sektörlerine özgü sorun alanları ve regülasyonlar belirlenerek, ilkelerin benimsenmesine yönelik stratejiler geliştirilmiş ve sektörlerdeki işletmeler, sivil toplum örgütleri ve sendikalar ile paylaşılmıştır. 4 Mayıs 2010 tarihinde gerçekleştirilen otomotiv sektörüne yönelik toplantıya Koç Topluluğu şirketlerinden Ford Otosan, Tofaş ve Otokoç Otomotiv de katılmıştır.

10. Yılında Küresel İlkeler Sözleşmesi Konferansı

Koç Holding, 2010 yılında insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularının iyileştirilmesinde Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin rolü üzerine Yale Dünya Liderleri Programı tarafından düzenlenen '10. Yılında Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Sürdürülebilirlik' konulu konferansın da sponsorları arasında yer almıştır. Konferans'ta iş dünyasının önde gelen liderleri, politika belirleyiciler ve akademisyenler özel sektörün sorumlulukları, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nden öğrenilen dersler ve gelecek nesil iş dünyası liderleri için yeni yöntemler üzerine görüşlerini paylaştılar.

Konferans'ta Koç Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ali Y. Koç, Koç Topluluğu'nun kurumsal vatandaşlık, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilir kalkınma konularındaki yaklaşımını da katılımcılarla paylaştı. Oturumun moderatörlüğünü ise Yale Üniversitesi tarafından 2008 yılında 'Küresel Lider' unvanı verilen Koç Holding Kurumsal İletişim Direktörü Oya Ünlü Kızıl üstlendi.

GRI Göstergeleri Tablosu

GRI Göstergesi	Bulunduğu Bölüm	Sayfa	Açıklama	Raporlama Düzeyi
Profil Göstergeleri				
1.1	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı	2		Tam
	CEO Mesajı	3		
1.2	CEO Mesajı	3		Tam
	Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi	7, 8		
	İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi	28, 29		
2.1	Raporun Künyesi	Arka Kapak İçİ		Tam
2.2	2010'da Koç Topluluğu	4	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/Sektorler/Pages/SektorlerAnasayfa.aspx	Tam
2.3	2010'da Koç Topluluğu	4, 5		Tam
2.4	Raporun Künyesi	Arka Kapak İçİ		Tam
2.5	2010'da Koç Topluluğu	5		Tam
2.6	Koç Holding Faaliyet Raporu 2010	6	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2010%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf	Tam
2.7	2010'da Koç Topluluğu	4, 5	Çok sektörlü bir holding şirketi olan Koç Topluluğu, Enerji, Otomotiv, Dayanıklı Tüketim ve Finans olmak üzere 4 ana sektöre odaklanmıştır. Koç Topluluğu'nun şirket bazında sektörel dağılımı hakkında daha detaylı bilgiye ulaşmak için: http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/Sektorler/Pages/SektorlerAnasayfa.aspx?Ink=1 Koç Holding 28 ülkede bulunan bağlı şirketleriyle tüketici ve müşterilerine ürün ve hizmetlerini sunmaktadır. Koç Holding bağlı şirketlerinin coğrafi dağılımı hakkında detaylı bilgi edinmek için: http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/SirketListesi/Pages/Sirket_Listesi.aspx	Tam
2.8	2010'da Koç Topluluğu	4, 5		Tam
2.9	-		2010 yılında gerçekleşen belirgin değişiklikler hakkında detaylı bilgiye www.koc.com.tr adresinde bulunan Yatırımcı İlişkileri bölümünde yer alan Özel Durum Açıklamaları sayfasından ulaşabilirsiniz. http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/OzelDurumAciklamalari/Pages/OzelDurumAciklamalari.aspx	Tam
2.10	2010'da Koç Topluluğu	4, 5		Tam
	2010 Yılı Çevre Ödülleri	36		
	Meslek Lisesi Memleket Meselesi	44		
3.1	Rapor Hakkında	1		Tam
3.2	Rapor Hakkında	1		Tam
3.3	Rapor Hakkında	1		Tam
3.4	Raporun Künyesi	Arka Kapak İçİ		Tam
3.5	Rapor Hakkında	1		Tam
	Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi	7, 8	Bir holding şirketi olan Koç Holding A.Ş.'nin GRI performans göstergeleri bakımından Topluluk şirketleriyle mukayese edildiğinde çok sınırlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu sebeple raporlama çalışmalarımızda bağlı ortaklıklarımızın performansını dahil ediyor ve uygulama kapsamını sürekli artırıyoruz. Bu raporda, GRI Kapsam Belirleme Rehberi'nde belirtilen, "tüzel kişilik üzerindeki kontrol" ve "belirgin ölçüde etki sahibi olma" gibi kriterlere uygun 18 Topluluk şirketinin performansları açıklanmaktadır. Bu raporun kapsamında, tüm ana Koç Topluluğu şirketleri bulunmakla birlikte, toplam Topluluk çalışanlarının %84,4'ü, kombine cironun %94'ü temsil edilmektedir. Koç Holding öncelikli sürdürülebilirlik konularının, performans alanlarını perillendiği Koç Holding Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirme ve Raporlama Sistemi, rapor içeriğinin temelini oluşturmaktadır. Bu sistemin oluşturulması sürecinde, öncelikli sürdürülebilirlik konuları Koç Holding çalışanları tarafından, Topluluk şirketlerinin uzman çalışanları ve bağımsız uzmanların katkılarıyla belirlenmiştir. Bağlı şirketlerin faaliyet gösterdikleri sektörlerde özgü farklılıklar nedeniyle, birden çok sektörde faaliyet gösteren holding şirketleri için öncelik belirleme zorlu bir süreçtir. Bu sebeple, Koç Topluluğu öncelikli performans konuları, Topluluk düzeyinde konsolide bir kapsamda oluşturulmuştur. Sektör bazlı bilgilere yönelik performans açıklamalarına, Topluluk şirketlerinin kendi kurumsal bilgilendirme mecralarında yer verilmektedir. Koç Holding, KSS raporlaması çalışmalarını, stratejik iletişim planlama süreçlerinde tanımlanan temel paydaşlarıyla iletişimde kullanılması amacıyla gerçekleştirmektedir. Bu sebeple, KSS raporlama uygulamasının hedef okuyucu kitlesini başta çalışanlar, müşteriler, pay sahipleri, yatırımcılar, mesleki örgütler ve sivil toplum kuruluşları olmak üzere, temel paydaş gruplarına dahil tüm kişi ve kurumlar oluşturmaktadır.	Tam
3.6	Rapor İçeriği	Ön Kapak İçİ		Tam
	Rapor Hakkında	1		
3.7	Rapor İçeriği	Ön Kapak İçİ		Tam
	Rapor Hakkında	1		
3.8	Rapor İçeriği	Ön Kapak İçİ		Tam
	Rapor Hakkında	1		
3.9	Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi	7	Koç Holding ve Topluluk şirketleri performans ölçümlerinde güvenilir, standart, sistem ve bilişim altyapısı kullanmaktadır. Bu raporda kullanılan tüm ölçüm parametreleri kendi alanında kabul görmüş metodolojilerle sağlanmış olup GRI performans göstergeleri tarafından belirlenmiş yöntemlere sadık kalınmıştır.	Tam
3.10	Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi	7		Tam
3.11	Rapor Hakkında	1		Tam
3.12	GRI İndeksi	50, 51		Tam
3.13	GRI İndeksi	50, 51	Bu raporda açıklanan bilgiler, bu raporlama çalışması kapsamında bağımsız denetimden geçirilmemiştir.	Tam
4.1	Koç'ta Yönetişim	6, 7		Tam
4.2	GRI İndeksi	50, 51	Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanlığı ve CEO görevleri farklı kişilerce yürütülmektedir.	Tam
4.3	Koç'ta Yönetişim	6		Tam
4.4	Koç'ta Yönetişim	6		Tam
	Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	13		
	Öneri Sistemleri	20, 21		
	Koç Holding Faaliyet Raporu 2010	78, 81	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2010%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf	

GRI Göstergesi	Bulunduğu Bölüm	Sayfa	Açıklama	Raporlama Düzeyi
Profil Göstergeleri				
4.5	Koç Ücret Sistemi	20		Tam
4.6	Koç Holding Faaliyet Raporu 2010	83	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2010%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf	Tam
4.7	Koç Holding Faaliyet Raporu 2010	16, 17, 20, 21	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2010%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf	Tam
4.8	Koç'ta Yönetişim	7, 8		Tam
4.9	Koç'ta Yönetişim	7, 8		Tam
4.10	Koç Ücret Sistemi	20		Tam
4.11	Koç'ta Yönetişim	8	Risk yönetimi hakkında daha ayrıntılı bilgiye www.koc.com.tr internet sitesi yatırımcı ilişkileri bölümünde yayımlanan yıllık faaliyet raporlarımızdan elde edebilirsiniz.	Tam
4.12	Rapor Hakkında	1	Koç Holding'in 30 Mart 2006 tarihinde tüm Topluluk şirketlerine imzaladığı Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne, Koç Holding ve tüm Topluluk şirketlerinin tüm ülke operasyonlarında uyum sağlamaktadır.	Tam
	Koç'ta Yönetişim	7		
4.13	Paydaşlarımız	9		Tam
4.14	Paydaşlarımız	8		Tam
4.15	Paydaşlarımız	8		Tam
4.16	Paydaşlarımız	8, 9		Tam
4.17	Paydaşlarımız	9		Tam
Yönetişel Yaklaşım				
DMA EC	Koç'ta Yönetişim Koç'ta Çalışma Hayatı Koç Holding Faaliyet Raporu 2010	6, 7, 8 18, 20 3, 6	Ekonomik performans, pazardaki konum ve dolaylı ekonomik etkiler bileşenlerinden oluşan DMA EC göstergesi hakkında detaylı bilgi için: 2010'da Koç Topluluğu (s. 4, 5), Koç Üniversitesi (s.10, 11), Koç Ücret Sistemi (s.20), Topluluk Şirketlerinde Yönetim Sistemleri (s.27), 2010 Yılında Verilen Çevre Eğitimleri (s.36), Koç'tan Sağlığa Destek (s.40, 41), Vehbi Koç Vakfı (s.40), Koç'tan Eğitime Destek (s. 42-44), Meslek Lisesi Memleket Meselesi (s.44), Koç'tan Sanata ve Kültürel Mirasa Destek (s.46, 47). Koç Holding Faaliyet Raporu 2010 (s.3,6, 90, 91). Faaliyet raporu linki: http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/Pages/FaaliyetRaporlari.aspx	Tam
DMA EN	Koç'ta Yönetişim Çevre Yönetimi	7 26, 27, 28	Malzemeler, enerji, su, biyoçeşitlilik, emisyonlar, atık su ve katı atıklar, ürün ve hizmetler, mevzuata uyum, taşımacılık ve genel çevre bileşenlerinden oluşan DMA EN göstergesi hakkında detaylı bilgi için: Koç'ta Çevre Dostu Uygulamalar (s.26), Çevre Yönetimi ve Yatırım Harcamaları (s.28), İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi (s.28, 29), Koç'ta Verimlilik (s.30, 31), Dolaylı Enerji Tüketiminde Düşüş (s.30), Biyoçeşitlilik ve Çevre Geliştirme Çalışmaları (s.33), Koç'ta Çevre Dostu Ürünler (p.34).	Tam
DMA LA	Koç'ta Yönetişim Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Koç'ta Sendikalar Hakları Koç'ta Çalışma Hayatı	7 13 17 18, 19	İstihdam, işgücü-yönetim ilişkileri, çalışan sağlığı ve emniyeti, eğitim, sosyal çeşitlilik ve eşit imkanlar bileşenlerinden oluşan DMA LA göstergesi hakkında detaylı bilgi için: Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği (s.13-16), Koç'ta Sendikalar Hakları (s.17), Koç'ta Çalışma Hayatı (s.18, 19, 22), Topluluk Şirketlerinde Eğitim ve Koç Akademisi (s.19), Koç Ücret Sistemi (s.20), Lider Geliştirme Programları (s.21). Koç Topluluğu şirketlerinin hiçbir sürecinde olmayacağı gibi, ücretlendirme sürecinde de çalışanların hiçbir kişisel özelliği farklı muamelelerin sebebi olamaz. Bu sebeple, aynı işi yaptıkları sürece tüm Topluluk çalışanlarına eşit ücret ödenir. Kadın ve erkek çalışan ücretleri arasındaki eşitlik sadece kıdem durumu, fazla mesai, performans primi ve bener ödeme durumlarında değişiklik gösterebilir.	Tam
DMA HR	Koç'ta Yönetişim Koç'ta İnsan Hakları	7, 8 12, 17	Yatırım ve satın alma uygulamaları, ayrımcılık yapmama, örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü, çocuk işçiliği, zorla ve cebren çalıştırma, güvenlik uygulamaları, yerli hakları bileşenlerinden oluşan DMA HR göstergesi hakkında detaylı bilgi için: Koç'ta Yönetişim (s.7), Koç'ta İnsan Hakları (s.12, 17), Operasyon Başlangıç ve Çıkış Uygulamaları (s.32), Koç'ta Etik Değerler (s.38). Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin imzacı tarafı olan Koç Holding, etki alanı içerisinde insan haklarını desteklemeyi ve bunlara saygı göstermeyi taahhüt eder, operasyonlarının insan hakları ihlallerine iştirak etmeyeceğini teminat altına alır. Koç Holding ve bağlı şirketleri, güvenlik süreçleri dahil olmak üzere, bu ilkelerin gerçekleşmesi için gerekli önlemleri alır. Paralel önlem ve uygulamalar tedarik zincirinden de beklenir.	Tam
DMA SO	Koç'ta Etik Değerler Koç'ta Yönetişim Koç'ta Etik Değerler Koç'ta Toplumsal Gelişim	38 7, 8 38, 39 40	Yerel halk, yolsuzluk, kamu politikası, rekabeti engelleyici davranış, mevzuata uyum bileşenlerinden oluşan DMA SO göstergesi hakkında detaylı bilgi için: Koç'ta Yönetişim (s.7, 8), Koç'ta Etik Değerler (s.38, 39), Koç'ta Toplumsal Gelişim (s.40). Kurumsal web sayfası linki: http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/Kurumsal_Kimlik_ve_Kurumsal_Yonetim/VizyonveDeğerler/Pages/VizyonveDeğerler.aspx http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/Kurumsal_Kimlik_ve_Kurumsal_Yonetim/Stratejik_Prensip_ler/Pages/Stratejik_Prensip_ler.aspx http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/Kurumsal_Kimlik_ve_Kurumsal_Yonetim/Stratejik_Prensip_er/Baslica_Rekabet_Avantajlarimiz/Pages/Baslica_Rekabet_Avantajlarimiz.aspx	Tam
DMA PR	Koç'ta Yönetişim Koç'ta Etik Değerler	7 38, 39	Müşteri sağlığı ve güvenliği, ürün ve hizmet etiketlemesi, pazarlama iletişimi, müşteri gizliliği, mevzuata uyum bileşenlerinden oluşan DMA PR göstergesi hakkında ayrıntılı bilgi için: Koç'ta Yönetişim (s.7), Paydaşlarımız (s.8, 9), Koç'ta Etik Değerler (s.38, 39), Sorumlu Reklam ve Pazarlama (s.39). Kurumsal web sayfası linki: http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/HedefVelkeler/Pages/Hedef_ve_Ilkeler.aspx	Tam

GRI Göstergesi	Bulunduğu Bölüm	Sayfa	Açıklama	Raporlama Düzeyi
Performans Göstergeleri				
EC1	2010'da Koç Topluluğu Koç Holding Faaliyet Raporu 2010	4, 5 90, 91	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2010%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf	Tam
EC2	İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi	28, 29		Kısmi
EC3	Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı	22		Kısmi
EC5	Koç Ücret Sistemi	20		Kısmi
EC7	Koç'ta Çalışma Hayatı	18		Kısmi
EC8	Koç Üniversitesi Koç'tan Sağlığa Destek Vehbi Koç Vakfı Koç'tan Eğitime Destek Meslek Lisesi Memleket Meselesi Koç'tan Sanata Destek	10, 11 40, 41 40 42-44 44 46, 47		Kısmi
EC9	Topluluk Şirketlerinde Yönetim Sistemleri 2010 Yılında Verilen Çevre Eğitimleri Koç'tan Eğitime Destek Meslek Lisesi Memleket Meselesi	27 36 43 44		Kısmi
EN5	CEO Mesajı Koç'ta Verimlilik	3 30, 32		Tam
EN6	Koç'ta Çevre Dostu Ürünler	34, 35		Tam
EN7	Koç'ta Verimlilik	30, 32		Kısmi
EN8	Koç'ta Verimlilik	31		Tam
EN10	Koç'ta Verimlilik	31		Tam
EN11	Biyoçeşitlilik ve Çevre Geliştirme Çalışmaları	33		Tam
EN13	Biyoçeşitlilik ve Çevre Geliştirme Çalışmaları	33		Tam
EN18	İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi	28, 29	Daha ayrıntılı bilgi için: http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal_Sosyal_Sorumluluk/HoldingFaaliyetleri/Pages/Cevre.aspx#iklim-degisikligi	Tam
EN20	İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi	29	Açıklamalarda belirtilen çalışmalar kapsamında, Topluluk şirketleri Nox, Sox, POP, VOC, HAP, PM ve yasal düzenlemelerde belirtilen diğer ilgili hava kalitesi parametrelerinde ölçüm, takip ve emisyon azaltım çalışmaları yürütmektedir.	Kısmi
EN21	Koç'ta Verimlilik	31		Kısmi
EN22	Koç'ta Verimlilik	32	Bertaraf metodları, oluşan atığın tür ve niteliğine göre, atık yönetimine yönelik yasal mevzuat, ilgili resmi kuruluşların direktifleri ve uygulanan çevre yönetimi standartlarının gerekliliğine göre belirlenmektedir.	Kısmi
EN26	Koç'ta Çevre Dostu Ürünler	34, 35		Tam
EN30	Çevre Yönetimi ve Yatırım Harcamaları	28		Kısmi
LA1	Koç'ta Çalışma Hayatı	18	Bu raporun içeriği Koç Topluluğu'nun Türkiye'de gerçekleştirdiği faaliyet ve projelerle sınırlı olduğundan coğrafi kırım kullanılmamaktadır.	Tam
LA4	Koç'ta Sendikal Haklar	17		Tam
LA5	İşe Alım	19		Tam
LA6	Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	13		Tam
LA8	Koç'ta Çalışan Sağlığı Güvenliği	14-16		Kısmi
LA9	Koç'ta Çalışan Sağlığı Güvenliği	14-16		Kısmi
LA10	Topluluk Şirketlerinde Eğitim ve Koç Akademi	19		Tam
LA11	Topluluk Şirketlerinde Eğitim ve Koç Akademi Lider Geliştirme Programları	19 21		Kısmi
LA12	Koç Ücret Sistemi	20		Tam
LA14	Koç Ücret Sistemi	20	Koç Topluluğu şirketlerinin hiçbir sürecinde olmayacağı gibi ücretlendirme konusunda da çalışanların hiçbir şahsi niteliği farklı muamele görmelerinin nedeni olamaz. Bu sebeple tüm Topluluk çalışanlarına aynı işi yaptıkları sürece eşit ücret ödenmektedir. Kadın ve erkek çalışan ücretlerindeki bu eşitlik sadece kıdem durumu, fazla mesai, performans primi ve benzer ödemelerle değişebilmektedir.	Tam
HR2	Koç'ta Etik Değerler	38		Kısmi
HR4	-	-	Raporlama döneminde Topluluk şirketlerimizden Tüpraş'a biri şahsi biri imsisiz başvuru olmak kaydıyla iki adet ayrımcılık iddiası ulaşılmıştır. İlgili iç denetim personelinin yaptığı tetkikler sonucunda iddiaların gerçeği yansıtmadığı objektif delillerle sabit görülerek araştırma dosyaları sonlandırılmıştır. Raporlama döneminde Koç Holding ve Topluluk şirketlerine ulaşılmış ayrımcılıkla ilgili bir vaka bulunmamaktadır.	Tam
HR5	Koç'ta Sendikal Haklar	17		Tam
HR6	Koç'ta İnsan Hakları	12		Tam
HR7	Koç'ta İnsan Hakları	12		Tam
SO1	Operasyon Başlangıç ve Çıkış Uygulamaları	32		Kısmi
SO2	Koç'ta Etik Değerler	38		Kısmi
SO3	Koç'ta Etik Değerler	38		Kısmi
SO4	Koç'ta Etik Değerler	38		Kısmi
SO6	Koç'ta Etik Değerler	38	Siyasi partilere, politikacı ve ilgili kurumlara sağlanan destek sıfırdır.	Tam
PR3	Koç'ta Etik Değerler	39		Kısmi
PR5	Paydaşlarımız	8, 9		Tam

Yasal Uyarı

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu ("Rapor") Koç Holding A.Ş. ("Koç" veya "Koç Holding" veya "Koç Grubu" veya "Koç Topluluğu") tarafından 30 Mart 2006 tarihinde imzalanmış olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında hazırlanmıştır.

Bu Rapor'da yer alan ve eksiksiz olma vasfını taşımayan tüm bilgiler ve görüşler Koç Topluluğu tarafından temin edilmiş ve bu Rapor'un amacı için bağımsız olarak doğrulanmamıştır.

Bu Rapor sadece bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup, herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturma amacı taşımaz. Bu Rapor'da yer alan bilgiler, Koç Topluluğu hisselerinin satımına ait herhangi bir teklifi veya teklifin bir parçasını veya bu tür bir satış sürecine davet teşkil etmez ve bu Rapor'un yayımlanması ile bu tür bir yasal ilişki kurulmuş sayılmaz.

Bu Rapor'un kapsadığı dönem itibarıyla, yer alan tüm bilgiler ve ilişkili belgelerin doğru olduğuna inanılmakta olup, bilgiler iyi niyetle açıklanmış ve güvenilir kaynaklara dayanmaktadır. Ancak, Koç Topluluğu bu bilgilere ilişkin olarak herhangi bir beyan, garanti veya taahhütte bulunmamaktadır. Buna uygun olarak, Koç Topluluğu'nun hiçbir şirketi veya onların yönetim kurulu üyeleri, danışmanları veya çalışanları bu Rapor kapsamında iletilen herhangi bir bilgi veya iletişimden veya bu Rapor'da yer alan bilgilere dayanan veya yer almayan bir bilgi neticesinde bir kişinin doğrudan veya dolaylı olarak uğrayacağı kayıp ve zararından sorumlu değildir.

Künye

Koç Holding İletişim Oya Ünlü Kızıl

Koç Holding
Kurumsal İletişim ve Dış İlişkiler Direktörü

Koç Holding A.Ş.

Nakkaştepe Azizbey Sok. No:1
Kuzguncuk 34674 İstanbul
T: (216) 531 02 87
F: (216) 343 15 37
iletisim@koc.com.tr

Raporlama Danışmanı

Kıymet-i Harbiye

info@kiymetiharbiye.com



Global Reporting Initiative™

Statement GRI Application Level Check

GRI hereby states that **KOÇ HOLDİNG A.Ş.** has presented its report "KOÇ GROUP CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT 2010" to GRI's Report Services which have concluded that the report fulfills the requirement of Application Level B.

GRI Application Levels communicate the extent to which the content of the G3 Guidelines has been used in the submitted sustainability reporting. The Check confirms that the required set and number of disclosures for that Application Level have been addressed in the reporting and that the GRI Content Index demonstrates a valid representation of the required disclosures, as described in the GRI G3 Guidelines.

Application Levels do not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter nor the quality of the information in the report.

Amsterdam, 9 May 2011



Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



The Global Reporting Initiative (GRI) is a network-based organization that has pioneered the development of the world's most widely used sustainability reporting framework and is committed to its continuous improvement and application worldwide. The GRI Guidelines set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.
www.globalreporting.org

Disclaimer: Where the relevant sustainability reporting includes external links, including to audio visual material, this statement only concerns material submitted to GRI at the time of the Check on 27 April 2011. GRI explicitly excludes the statement being applied to any later changes to such material.

