

1938 TÜRKİYE'NİN **İLK** ANONİM ŞİRKETİ, KOÇ
TİCARET TÜRK A.Ş. 1951 **İLK** YERLİ AMPUL.
1956 **İLK** ÖZEL KİBRİT FABRİKASI TÜRKAY.
1959 **İLK** YERLİ ÇAMAŞIR MAKİNESİ ARÇELİK.
1963 TÜRKİYE'DE **İLK** HOLDİNG; KOÇ HOLDİNG.

1964 TÜRKİYE'NİN **İLK**
KABLO FABRİKASI. 1966
İLK TÜRK YAPIMI, YERLİ
OTOMOBİL ANADOL. 1966
TÜRKİYE'NİN **İLK** LPG TAN-
KERİ. 1968 **İLK** SİYAH-BEYAZ
TELEVİZYON. 1969 **İLK** ÖZEL
VAKIF; VEHBİ KOÇ VAKFI.
1975 TÜRKİYE'DE **İLK** ÖZEL
SEKTÖR AR-GE MERKEZİ.
1975 TÜRKİYE'NİN **İLK** BEŞ
YILDIZLI OTELİ TALYA OTEL.
1979 TÜRKİYE'NİN **İLK**
TRAKTÖR İHRACATI. 1980
İLK ÖZEL MÜZE, SADBERK
HANIM MÜZESİ. 1982 **İLK**
KATALİTİK SOBA GAZAL.
1984 TÜRKİYE'DEKİ **İLK**
"ÇEVRE MÜHENDİSLİĞİ BÖ-
LÜMÜ". 1985 **İLK** YERLİ BU-
LAŞIK MAKİNESİ ARÇELİK.
1986 ABD'YE TÜRKİYE'DEN
İLK BUZDOLABI İHRACATI.

1986 **İLK** YERLİ DİZEL MOTOR. 1989 SATIŞLARINDA TRİLYON ADE-
DİNİ AŞAN **İLK** ÖZEL SEKTÖR ŞİRKETİ ARÇELİK. 1994 "DÜNYANIN
EN BÜYÜK 500 SANAYİ KURULUŞU" ARASINA GİREN **İLK** TÜRK ŞİR-
KET. 1994 TÜRKİYE'NİN **İLK** SANAYİ MÜZESİ. 1997 ULUSAL KALİTE
ÖDÜLÜ'NÜ ALAN **İLK** ÖZEL ŞİRKET ARÇELİK. 2000 ISO:9000:2000
KALİTE BELGESİ'Nİ ALAN **İLK** TÜRK OTOMOTİV ŞİRKETİ. 2001

TÜRKİYE'NİN **İLK** OTOGAZI.
2005 FORTUNE GLOBAL 500'E
GİREN **İLK** TÜRK ŞİRKETİ.
2009 ABD'YE İHRACAT GER-
ÇEKLEŞTİREN **İLK** OTOMO-
TİV ŞİRKETİ, FORD OTOSAN.

Koç Topluluğu
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2011



Rapor İçeriği:

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

www.koc.com.tr

Çalışmalarımız hakkında daha detaylı bilgi edinmek ve 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren gerçekleşen güncellemeler için Koç Holding kurumsal internet sitesi başta olmak üzere, Topluluk Şirketleri ve Vehbi Koç Vakfı'nın kurumsal internet sitelerine başvurabilirsiniz. Koç Holding KSS Raporu'nun PDF versiyonuna kurumsal internet sitesinden ulaşabilirsiniz.

gc@koc.com.tr

Raporlama çalışmamızın geliştirilmesinde kullandığımız en önemli kaynak olan geribildirim, öneri ve eleştirileriniz için erişim adresimiz.

İçindekiler:

- 1 Rapor Hakkında
- 2 Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı
- 3 CEO Mesajı
- 4 2011'de Koç Topluluğu
- 6 Koç'ta Yönetişim
- 10 Koç'ta İnsan Hakları
- 14 Koç'ta Çalışma Hayatı
- 22 Koç'ta Çevre Dostu Uygulamalar
- 32 Koç'ta Etik Değerler
- 34 Koç'ta Toplumsal Gelişim
- 44 GRI Göstergeleri Tablosu

Küresel İlkeler Sözleşmesi

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

Birleşmiş Milletler Teşkilatı tarafından 2000 yılından bugüne giderek yaygınlaştırılan Küresel İlkeler, tamamen gönüllülük esasıyla benimsenmekte ve ardından bu ilkelere uyum konusunda sarf edilen gayretler bir rapor aracılığıyla Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi internet sayfasında duyurulmaktadır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi internet sayfasında (www.unglobalcompact.org) bu raporun yayımlandığı tarihte yer alan bilgilere göre, Küresel İlkeler Sözleşmesi, 6.880'i iş dünyasından, 3.150'si sendikalar, dernekler, vakıflar, yerel idareler ve akademik kuruluşlardan olmak üzere, 130 ülkeden 10.000'den fazla katılımcıya ulaşmıştır. Türkiye'de de 196 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.10-13 |
| İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı | S.10-13 |
| İlke 3: İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli | S.13 |

Çalışma Standartları

- | | |
|---|---------|
| İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasına son verilmeli | S.10-21 |
| İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli | S.10-21 |
| İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli | S.10-21 |

Çevre

- | | |
|---|---------|
| İlke 7: İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli | S.22-31 |
| İlke 8: İş dünyası çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli | S.22-31 |
| İlke 9: İş dünyası çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli | S.22-31 |

Yolsuzlukla Mücadele

- | | |
|---|---------|
| İlke 10: İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı | S.32-33 |
|---|---------|

Rapor Hakkında



Koç Holding

Faaliyet coğrafyamızda yaşam kalitesinin artırılmasına destek vermek Koç Topluluğu Şirketleri'nin temel hedefidir. Bu hedefe ulaşmakta, sosyal ve ekonomik gelişimin sağlanmasına, doğal hayatın korunup iyileştirilmesine karşı sorumluluklarımızın da en az üstün kalite normlarında ürün ve hizmetler sunmak kadar hayati olduğuna inanırız. Bu anlayışımızı, kurucumuz Vehbi Koç'un "Ülkem Varsa, Ben de Varım" sözleriyle özdeşleştirir, faaliyetlerimizin ve iş yapış biçimimizin anayasası olarak kabul ederiz.

Koç Topluluğu Şirketleri'nin 85 yılı aşkın geçmişinde elde ettiği sürekli gelişim ve büyüme trendini sağlayan en önemli nitelik, düşünülme-yeni düşünmek, görülemeyeni görmek, cesaret edilemeye-ne ulaşmak azmini korumak; yaptığımız her işe yenilikçi, yaratıcı ve emsalsiz bir boyut katmak ve oluşturduğumuz her değeri kalıcı hale getirmek için sürekli çalışmaktır. Bu sayede yıllar içinde birçok kez "yapılamaz" denileni başardık, dünya çapında emsal teşkil edilen ürünler geliştirdik. Ancak bunun yanında, en iyi çalışma ortamının oluşturulması, en çevreci ürün ve üretim koşullarının sağlanması, sağlık, eğitim, kültür ve sanat gibi toplumun geniş kesimlerinin faydalandığı alanlarda hizmet veren kuruluşlar kurulmasında önderlik ettik.

Çalışmalarımızı yürütürken tüm paydaşlarımızla yapıcı bir iletişim ortamını paylaşmayı, beklenti ve görüşlerine yanıt vermeyi, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesi gereği görevimiz olarak kabul ettik. Bu nedenle sosyal, ekonomik ve çevre alanlarındaki yönetim anlayışı ve uygulama performansımızın paydaşlarımızla iletişimimizi kapsamlı ve güvenilir bir çerçevede yapabilmek adına Koç Topluluğu Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu uygulamasını başlattık. 2006 yılından beri sürdürdüğümüz bu çalışmalarımızı her yıl birçok yenilik katarak geliştirdik.

Nisan 2011 tarihinde yayınladığımız bir önceki raporumuz Türkiye'nin GRI onaylı ilk holding raporu* olmuştur. Bu yılki çalışmamızda da Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Raporlaması metotlarının yanı sıra, kurumsal sosyal sorumluluk raporlaması konusunda dünya genelinde kabul görmüş bir standart olan Global Reporting Initiative G3 Raporlama Çerçevesi İlkelerini B uygulama düzeyini rehber olarak kullandık. Aldığımız olumlu sonuç ve geri dönüşler neticesinde gelecek raporlama çalışmalarımızda da aynı rehber metodolojiyi takip etmeyi hedefliyoruz.

Bu yılki çalışmamızın temel performans değerlendirme altyapısını da geçtiğimiz yıl kurduğumuz Koç Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirme ve Raporlama Sistemi oluşturmaktadır. Yıl içinde aldığımız uzman ve kullanıcı geri dönüşleriyle geliştirdiğimiz sistemimizin içerik ve bilişim sistem altyapısı bakımından verimliliğini, gerçekleştirdiğimiz kullanıcı bilgilendirme çalışmalarıyla geliştirdik. Önümüzdeki dönemlerde de bu sistemin daha etkin kullanımına yönelik iyileştirme çalışmalarımızı sürdürmeyi hedefliyoruz.

Bünyesinde birçok köklü kuruluşu barındıran, Türkiye'nin en büyük özel sektör işvereni olan Koç Topluluğu yarattığı bu etki alanının genişliği ve gücü nedeniyle çok sayıda ve çeşitli nitelikte paydaş grubunun yaşantısını etkilemektedir. Dolayısıyla raporumuzun içerik yapısını ve iletişim dilini oluştururken okuyucu kitlesinin çeşitliliğini dikkate alıyoruz. Bu bağlamda, raporumuzun hedef okuyucu kitlesini çalışanlarımız, müşterilerimiz, pay sahiplerimiz, yatırımcılarımız, mesleki organizasyon ve sivil toplum kuruluşları başta olmak üzere geniş bir paydaş kitlesi oluşturmaktadır.

Bu raporun kapsamını, Koç Holding'in 1 Ocak 2011 – 31 Aralık 2011 tarihleri arasında Türkiye'de yürüttüğü faaliyet ve projeler oluşturmaktadır. Bu yılki raporumuzun kapsamı dahilinde Topluluk Şirketlerimiz'den **Arçelik, Aygaz, Ford Otosan, Koç Bilgi Grubu**** şirketleri, **Opet, Otokar, Otokoç Otomotiv, Tat, Tofaş, Tüpraş, TürkTraktör ve Yapı Kredi'nin** sosyal, ekonomik ve çevresel alanlardaki uygulama ve elde ettikleri performans sonuçları sunulmaktadır. Bu sebeple, Koç Holding'in genel profilinin açıklandığı bölümler dışında, sürdürülebilirlik performansına yönelik göstergelerde açıklamalar yapılırken kullanılan verilere aksi belirtilmediği sürece bu şirketlere ait performans sonuçları dahil edilmiştir. Aynı şekilde, rapor dahilinde Vehbi Koç Vakfı kurumsal yapısı, proje uygulama ve elde edilen performans sonuçları da paylaşıyor olmasına rağmen, aksi belirtilmediği sürece performans göstergelerine, tablo ve grafiklere bu kuruluşa ait veriler dahil edilmemektedir. Oluşturduğumuz bu raporlama içeriği Topluluk çalışanlarımızın %85,4'ünü, Topluluk kombine cirosunun ise %91'ini temsil etmektedir.

* GRI raporlama veri tabanından alınan bilgiye göre kaynak: www.globalreporting.org

** Koç Bilgi Grubu herhangi bir tüzel kişiliğe haiz olmayıp Koç Topluluğu dahilinde bulunan **KoçSistem, 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, aksi belirtilmedikçe bu 6 şirketin ortak veri ve çalışmalarıdan oluşmaktadır.



Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı

Mustafa V. Koç

Değerli Paydaşlarımız,

Türkiye'nin kalkınmada lokomotif unsurlarından biri ve en büyük özel sektör işvereni olan Koç Holding'in yönetim karakterini en iyi tanımlayan nitelikler yaratıcılık, yenilikçilik, üretkenlik ve kurumsallaşmadır. Bu nitelikler sayesinde 85 yılı aşkın geçmişimiz boyunca hep görülmeiyeni görmek, düşünülmeiyeni düşünmek, hayal bile edilemeyenleri hayata geçirmek için azimle çalıştık ve başarılarımızı her geçen gün çoğalttık. Yakın küresel tarihin ekonomik bakımından en çalkantılı dönemlerinden biri olarak değerlendirilen son yıllarda dahi performansımızı sürekli yükseltmiş olmamızın altında da bu nitelikler yatmaktadır. Bugün geldiğimiz noktada Koç Holding, sektörlerinde öncü onlarca şirketi, dünya çapında takdir kazanan onlarca markası, tüketicilerinin yaşam kalitelerini yükselten binlerce yenilikçi ürünle ve her yeni gün daha iyisini başarmak için tüm yaratıcılığını ve emeğini seferber eden 80.000'i aşkın çalışanıyla dünyanın en büyük şirketleri arasında yer almaktadır.

Kalıcı değerler üreterek sürdürülebilir büyümeyi devam ettirmek bizim için bir iş hedefinden öte yönetsel bir mirastır. Çünkü biz, kurucumuz Vehbi Koç'un "ülkem varsa, ben de varım" sözünden hareketle, en temel vazifemizin öncelikle Koç Topluluğu'nun sürdürülebilir gelişimini sağlamak ve yarattığımız değerle var olduğumuz toplumun sürdürülebilir kalkınmasına destek vermek olduğuna inanırız. Bu sebeple, faaliyetlerimizden başlayarak tüm etki alanımıza yayılan geniş bir perspektifte sürdürülebilir kalkınmayı hedefler, tüm yetenek ve olanaklarımızı bu hedef doğrultusunda seferber ederiz.

Koç Topluluğu kuruluşundan itibaren, günümüzde önemi giderek yükselen kurumsal sürdürülebilirlik anlayışının unsurlarını kurumsal ilke olarak kabul etmekte, faaliyet ve tasarruflarında sosyal, çevresel, ekonomik ve etik unsurları ciddiyetle yönetmektedir. Bu davranışımızın en önemli göstergesi şeffaf, hesap verebilir bir yönetim yapısı oluşturmak adına Türk iş dünyasına rol model oluşturan kurumsal yönetim uygulamalarımızdır. 2006 yılında imzalamış olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne yönelik taahhüdümüz, Koç Topluluğu Şirketleri'nin kurumsal sürdürülebilirlik yönetimlerini güçlendirmede takip edecekleri vizyonu şekillendirmekte önemli bir kilometre taşı oluşturmuştur. 2010 yılında hayata

geçirdiğimiz Koç Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirme ve Raporlama Sistemi ise, belirlediğimiz stratejik yönelimleri, analitik bir düzleme yerleştirmek, uygulama ve kazanımlarımızı değerlendirmek ve raporlamakta kullandığımız ana yapıyı oluşturmaktadır. Koç Holding, sürdürülebilirlik anlayış ve uygulamalarını geliştirmeye yönelik öncü çalışmalarına bundan sonraki dönemlerde de devam edecektir.

Oluşturduğumuz bu yapının sonucu olarak Koç Topluluğu Şirketleri, 2011 yılında başta çevre olmak üzere tüm sürdürülebilirlik performans alanlarında geçtiğimiz döneme kıyasla başarılarını geliştirdiler. Koç Topluluğu çalışanlarının titiz ve özverili çalışmaları sonucunda, modern teknolojinin sunduğu en ileri olanakları kullanarak enerji verimliliği, sera gazı emisyonlarının azaltılması ve kaynak verimliliği konularında belirgin iyileşmeler kaydetmeye devam ettik. Ar-Ge çalışmalarına ayrılan kaynak bakımından Avrupa'nın sayılı şirketleri arasında bulunan Koç Topluluğu, 2011'de de tüketicilerinin yaşam standartlarını ileriye götüren, sektörlerinin en çevreci ürün ve hizmet seçeneklerini geliştirmeye devam etti.

Koç Holding iklim değişikliği fenomenini beraberinde birçok çevresel, ekonomik ve sosyal risk barındıran, etkin bir çözüm üretilmesini bekleyen en önemli sorun olarak değerlendirmektedir. Soruna gerektirdiği gibi çok boyutlu bir çerçeveden bakarak mücadele çalışmalarında proaktif ve öncü rol üstlenen kuruluşlar, iklim değişikliği olgusunun ekonomik hayat üzerinde yaratacağı paradigma değişikliğine yön verebilme kapasiteleriyle birçok yeni fırsat yakalayabilecektir. Koç Holding ve Topluluk Şirketleri, soruna bu perspektiften de bakarak iklim değişikliğiyle mücadelede sektör ve pazarlarında öncü bir rol üstlenmektedir. Şirketlerimiz ürün yaşam döngüsü içinde faaliyet ve ürünlerinden kaynaklanan sera gazı emisyonlarını azaltmaya yönelik çalışmalarında önemli sonuçlar elde etmektedir.

İklim değişikliğiyle mücadelede başarı sağlamanın ön koşulu, tüm toplumsal paydaşların etrafında birleştiği kolektif bir iradenin oluşmasını sağlamaktır. Dönem içinde birçok şirketimizin Türkiye İklim Platformu'nda aldığı roller, hatta uluslararası inisiyatiflerin yürüttüğü çözüm arayışı çalışmalarında Türk iş dünyasını temsil etmeleri, Koç Topluluğu'nun iklim

değişikliğine karşı takındığı ciddi, kararlı ve öncü tavrın en önemli göstergesidir.

Koç Topluluğu Şirketleri 2011 yılında da geçmişte olduğu gibi çalışanlarına, emsal oluşturacak nitelikte emniyetli, insan haklarının yüceltildiği, adil bir çalışma ortamı sunmuş; gerçekleştirilen çalışmalarla performans düzeyini yükseltmeyi başarmıştır. Bunun dışında kurumsal kültürümüz gereği, Topluluk Şirketleri hayata geçirdikleri uygulamalarla, içinde bulundukları toplumların eğitim, sağlık, spor, kültür-sanat, çevre ve daha birçok konuda gelişiminin sağlanmasına katkıda bulunmuştur.

Finansal başarının yanında, kurumsal sürdürülebilirlik alanında da performansımızı artırdığımız 2011 döneminde paydaşlarımıza karşı taşıdığımız sorumlulukları yerine getirmenin gururunu taşıyoruz. Başarılarımızı elde etmekte bizlere destek olan başta çalışanlarımız, müşterilerimiz, yatırımcılarımız, tedarikçi ve iş ortaklarımız olmak üzere tüm ilgili paydaşlarımıza teşekkürlerimizi sunarız.

Saygılarımla,

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

CEO Mesajı

Turgay Durak

Değerli Paydaşlarımız,

Son 15 yılda dünya ekonomisinin hızla küresel bir yapıya dönüşmesi, sosyal, ekonomik ve çevresel konularda birçok yeni sorunu da beraberinde getirdi. Bu süreçte, küresel aktörlerin yeni ekonomik durumun gerektirdiği yönetsel yaklaşımı şekillendirmekte geç kalması sonucu yaşanan sorunlar, finansal bir boyut kazanarak son yılların en zorlu ekonomik krizini doğurdu. Bu zorlu dönemin getirdiği olumsuzluklara rağmen, yeni ekonomik düzenin ana unsurlarının küresel ölçekte tartışıldığı, yeniden tanımlandığı ve aktörlerine yeni roller biçildiği bir sürecin yaşanmış olmasının, gelecek dönemlerde olumlu sonuçlar doğuracağı kanaatindeyiz.

İş dünyasının dahil olduğu ekonomik aktörlerin bugün yanıt aradığı en büyük sorular, hızla artan dünya nüfusunun ihtiyaç duyduğu hayat standardının sosyal, ekonomik ve fiziki yaşam koşullarının bütünüyle ve gelecek nesilleri riske etmeden nasıl sağlanacağı, bu büyük üretim ortamını besleyecek dünya genelinde topyekûn bir kalkınmışlık düzeyine nasıl ulaşılacağıdır. Bu büyük sorulara yanıt ararken günümüzün en önemli sorunlarından biri olan iklim değişikliğinin, ortaya çıkan bu tablodaki temel rolünü de göz ardı etmemek gerekmektedir. Dünya ekonomisi içinde önemli bir yere sahip olan Koç Topluluğu, köklü kurum değerleri, hesap verebilirlik, şeffaflık, katılımcılık ve üstün iş etiği ilkelerine bağlılığın şekillendirdiği kurumsal yönetim yapısı, vizyoner, yenilikçi, yaratıcı organizasyonu ve faaliyet gösterdiği toplumların sürdürülebilir kalkınmasında öncü rol oynama azmiyle, yeni çağın gerekliliklerine hazırdır.

Deneyimi, güçlü risk projeksiyon kapasitesi ve kurumsal yönetim anlayışıyla Koç Topluluğu bu dönüşümü zamanında görerek, şirket politika, strateji ve sistemlerini çağın gerekliliklerine göre geliştirerek bu zorlu dönemde dahi sürdürülebilir gelişim trendini korumayı başarmıştır.

2006 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak kurumsal sürdürülebilirlik yönetim modelimizin geliştirilmesine yönelik başlattığımız çalışmalara geçtiğimiz dönemde Koç Topluluğu İklim Değişikliği Stratejisi'nin yayınlanması ve sürdürülebilirlik yönetim sistematiğimizi güçlendirilmesiyle devam etmiştik. 2011 yılı da bu çalışmalarımızın olumlu neticelerini gerek operasyonel gerek finansal performans bakımından aldığımız başarılı bir dönemdir. Çevre ve operasyonel verimlilik performansına yönelik Topluluk Şirketleri'nin gerçekleştirdiği çalışmalar sonucunda birçok önemli kazanım elde ettik. Yıl içinde üretim artışına rağmen Topluluk Şirketleri enerji tüketimlerini 3,37 milyon GJ, toplam sera gazı emisyonlarını ise 348,6 bin ton CO₂e azaltarak geçmiş yılki performanslarının da üzerinde bir başarı elde etmiştir. Şirketlerimiz kaynak tüketim verimliliği ve geri dönüşüm uygulamalarına yönelik çalışmalarıyla önemli sonuçlar elde etmiştir. 2010 yılında Topluluk Şirketleri arasında başlatılan Koç Topluluğu Geri Dönüşüm Projesi'yle 2011'de 1.600 ton kağıt, 52 ton cam, 32,3 ton metal ve 217 ton plastik atık geri dönüştürülerek ekonomiye kazandırılmıştır. Bu çalışmalar neticesinde şirketlerimiz çevresel etkilerini önemli ölçüde azaltmayı başarırken elde edilen tüketim verimliliği ile finansal performanslarına da büyük bir katkı sağlamış oldular.

2011 yılında gerçekleştirdiğimiz toplam 490 milyon TL tutarındaki Ar-Ge çalışmalarının büyük çoğunluğunu Topluluk Şirketlerimiz'in çevre dostu ürün geliştirme faaliyetleri oluşturmaktadır. Bu faaliyetler sonucu şirketlerimiz, kendi sınıfında dünyanın en çevre dostu seçeneğini oluşturan onlarca yeni ürün ve hizmet geliştirmiş, mevcut ürünlerinin etkilerini düşürmüştür. Böylelikle bir yandan ürün hayat döngüsü boyunca gerçekleşen çevresel etkiler azaltılırken diğer yandan elde edilen rekabet gücü, şirketlerimizin ekonomik performanslarını artırmalarına olanak sağlamıştır.

Ticari faaliyetlerimizin dışında Topluluk Şirketleri faaliyet gösterdikleri toplumun çeşitli boyutlarda gelişimine katkı sağlamak amacıyla 248 adet bağış, sponsorluk ve proje faaliyeti gerçekleştirmiş, ağaçlandırma çalışmalarında 89.140 adet fidan dikmiş ve bu çalışmalarda 22.499 Topluluk çalışanı gönüllü olarak görev üstlenmiştir.

85'inci çalışma yılımızı geride bıraktığımız 2011'de elde ettiğimiz başarıyı gerçekleştirmemizde bizlere destek olan tüm Topluluk çalışanlarımıza, bayilerimize, müşterilerimize, sermayedarlarımıza, tedarikçilerimize ve tüm diğer paydaşlarımıza teşekkür ederiz.

Saygılarımla,



Turgay Durak
Koç Holding A.Ş.
CEO



2011'de Koç Topluluğu

Koç Topluluğu, Türkiye'nin en büyük sanayi grubu olma başarısını sürdürmektedir. İstanbul Sanayi Odası'nın 2010 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
AES Entek
Eltek
Aygaz Doğalgaz
Akpa
Demir Export

Uluslararası Ortaklıklar

AES Mont Blanc Holdings B.V.
Fuchs Petrolub AG

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)

Bankacılık ve Sigortacılık

Başlıca Şirketler

Yapı Kredi Bankası A.Ş.*
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
Bilkom
RMK Marine

Uluslararası Ortaklıklar

B&Q
Kagome Sumitomo
Kaneka Seeds

* Halka açık şirketler

Türkiye'nin toplam ihracatının %11'i

Koç Topluluğu Türkiye'nin milli gelirinin %9'una eş değer kombine ciro yaratmıştır.

56
ADET

OHSAS 18001 Belgeli
Tesis Sayısı

22.499
ÇALIŞAN

Sosyal Projelere
Gönüllü Katılan
Çalışan Sayısı

63
ADET

ISO 14001 Belgeli
Tesis Sayısı

203,5
MİLYON TL

Çevre Koruma
Harcama ve Yatırımları

248
ADET

Bağış, Sponsorluk ve
Sosyal Proje Sayısı

58.640
ADET

Ağaçlandırma
Çalışmalarında Dikilen
Fidan Sayısı

Dünyanın en büyük

250
şirketinden biri

28
ülkede

80.987
çalışan

67.837,3
adamxsaat

Çalışanlara Verilen Çevre Eğitimi



Fortune 500 sıralamasına göre
dünyanın en büyük

250 şirketinden biri

Koç Holding, Fortune 500 sıralamasındaki tek Türk şirketi olmaya devam etmektedir. 2011 yılında Koç Holding ilk 250 şirket arasına yükselmiştir.

Koç Topluluğu, Türkiye'nin en büyük sanayi grubu olma başarısını sürdürmektedir. İstanbul Sanayi Odası'nın 2010 yılı 500 Büyük Sanayi Kuruluşu araştırmasında, en büyük 10 sanayi kuruluşu arasında 5 Koç Topluluğu Şirketi yer almaktadır.

Dünyada en fazla
Ar-Ge yatırımı yapan

562'nci şirket

AB Komisyonu'nun Ar-Ge yatırımları araştırmasında son 6 yıldır üst üste yer alan Koç Holding, 2011'de dünyada en fazla Ar-Ge yatırımı yapan şirketler sıralamasında 562'nci olmuştur. Aynı listedeki 4 Türk şirketinden 3'ü Koç Topluluğu Şirketleri'dir.

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 raporda küresel düzeyde yeni çıkış yapan 23 şirket arasında yerini almıştır.

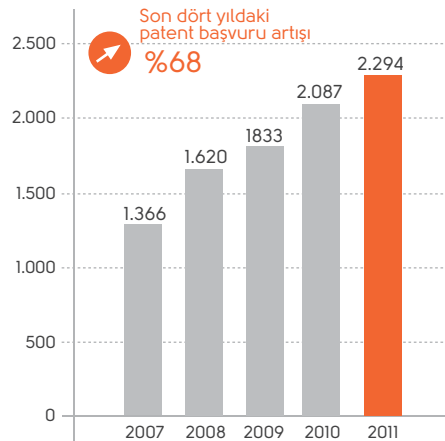
Koç Holding, Çin Çok Uluslu İşletmeler Uluslararası Enstitüsü'nün (China International Institute of Multinational Corporations/CIIIMC) "Çin'de en fazla rekabet gücüne sahip uluslararası şirketler" listesinde yer almıştır.

Türkiye İhracatçıları Meclisi "2010 Yılı İlk 1000 İhracatçı Araştırması"ndaki ilk 10 şirket içinde 4 Koç Topluluğu Şirketi yer almaktadır.

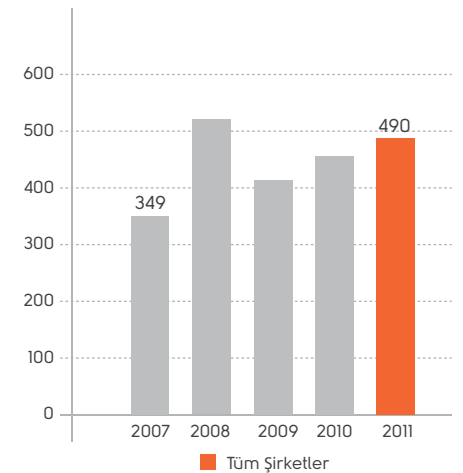
Koç Holding A.Ş. Konsolide Özet Finansal Tabloları

Değerler (Milyon TL)	31 Aralık 2010	31 Aralık 2011	Değişim %
Toplam Gelirler	53.812	75.741	41
Brüt Kâr	9.192	11.160	21
FAVÖK	5.066	6.525	29
Faaliyet Kârı	4.102	5.490	34
Vergi Öncesi Kâr	3.886	4.707	21
Vergiler	748	857	15
Net Dönem Kârı	3.138	3.850	23
Azınlık Payları	1.404	1.726	23
Ana Ortaklık Payları	1.734	2.124	22
Toplam Varlıklar	81.143	98.621	22
Toplam Özkaynaklar	20.978	23.271	11
Ana Ortaklığa Ait Özkaynaklar	12.574	13.897	11

Koç Topluluğu Patent Portföyü (Kümüle-Adet)



Koç Topluluğu AR-GE Yatırımları (Milyon TL)



%20,5

Toplam Su Tüketiminde Geri
Dönüştürülmüş Su Kullanım
Oranı

3,37
MİLYON GJ

Tasarruf Edilen
Toplam Enerji Miktarı

348,6
BİN TON

Sera Gazı Emisyonu
Azaltımı

Koç'ta Yönetişim

Koç'ta Kurumsal Yönetim

Topluluk kültürümüzün bir parçası olan dürüstlük, saygınlık, etik davranış, yasa ve düzenleyici kurallara uyum, Koç Holding ve Topluluk Şirketleri'nin etkin ve güçlü kurumsal yönetim yapılarının omurgasını oluşturan ilkelere dir. Kurucumuz Vehbi Koç'un vizyoner bakışıyla kurumsallaşmanın önemi, güncel bir yönetim anlayışı olarak günümüzdeki konumuna yerleşmeden çok önce kavranarak, Topluluk Şirketleri'nin hedefi haline gelmiştir. Bu nedenle Koç Holding kurumsal yönetiminde yüksek standartlara ulaşmak için gönüllü girişimlerde bulunan ilk şirketlerden biri olmuştur. Örneğin Koç Holding yönetim kurulunda bağımsız üye bulunduran, üst düzey yöneticilerinin ücretlendirmesini sürdürülebilir finansal ve operasyonel performansla ilişkilendiren ilk Türk şirketlerindendir. Şeffaf, adil, sorumlu ve hesap verebilir bir yönetim anlayışı sergilemek, yönetsel yapı, politika ve süreçler bakımından düzenleyici kurallara tam uyum sergilemek Koç Holding ve Topluluk Şirketleri'nin daima uymak zorunda olduğu ilkelere dir.

Kurumsallaşmaya Topluluk değerleri gereği sıkı sıkıya bağlı olan Koç Holding ve Topluluk Şirketleri, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından hazırlanan "Kurumsal Yönetim İlkeleri"ni benimsemekte, büyük oranda uygulamakta ve uygulama düzeyini artırmak için çalışmaktadır. Bu çalışmaların bir parçası olarak uyum durumumuz hakkındaki gelişmelerin paylaşılması amacıyla her yıl hazırladığımız Kurumsal Yönetim Uyum Raporu faaliyet raporu dahilinde paydaşlarımızın bilgisine sunulmaktadır. Borsada işlem gören Topluluk Şirketlerimiz'den **Arçelik, Aygaz, Otocar, Tofaş, TürkTraktör, Tüpraş ve Yapı Kredi Bankası** düzenli aralıklarla kurumsal yönetim derecelendirmesi yaptırmakta ve aldıkları yüksek notlar sonucunda Kurumsal Yönetim Endeksi'nde işlem görmektedir.

Yönetim Kurulu

Koç Holding'in Yönetim Kurulu yapısı SPK'nın belirlediği Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum göstermektedir. Alanlarında uluslararası başarı ve itibara sahip profesyonellerin bağımsız üye olarak Yönetim Kurulu'nda görev aldığı Koç Holding, bu alanda öncü Türk şirketlerindendir. Bu kapsamda şirketimizin Yönetim Kurulu'nda icranın başı olan CEO dışındaki hiçbir üye icrada görev almamaktadır. Mevcut durumda 14 Yönetim

Kurulu Üye'sinin 4'ü SPK ilkelere dirde belirtilen bağımsızlık kriterlerine uymakta 1'i ise süre koşulu dışındaki kriterleri taşımaktadır. Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanlığı ve CEO fonksiyonları farklı kişiler tarafından icra edilmektedir.

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

Yönetim Komitesi'nin amacı Yönetim Kurulu'nun ticari hayatın gerektirdiği hızla faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesini teminen yönetim kurulunun 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 üyelerden oluşur.

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. SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne göre Aday Gösterme Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi

ve Ücretlendirme Komitesi'ne verilen görevler Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir.

Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi

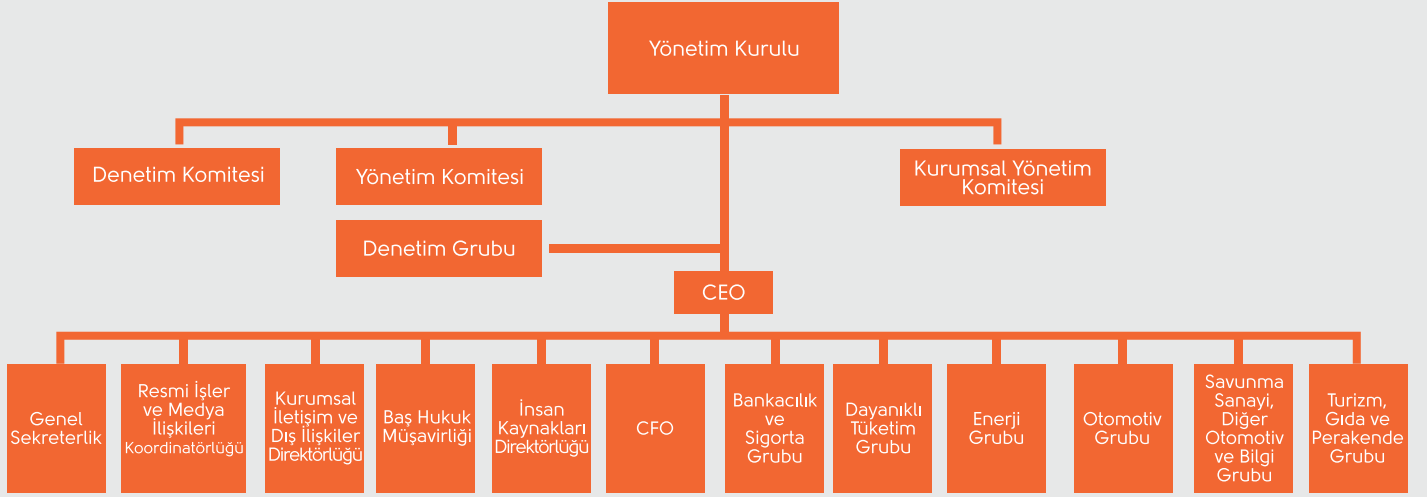
Koç Topluluğu'nun sürdürülebilirlik yönetimi temel referansını bugüne kadar geliştirdiği kurumsal yönetim, iş etiği ve sosyal sorumluluk kültürünün yanında 2006 yılında imzalanan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nden almaktadır. Bu sözleşmede belirtilen çalışma koşulları, insan hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele ana başlıkları altında yer alan 10 ilkeye ve Koç Holding tarafından belirlenen politika ve stratejilere tüm Topluluk Şirketleri operasyon coğrafyalarının tamamında uyum göstermekle yükümlüdür. Topluluk Şirketlerimiz, bu alanda sergiledikleri performansı izleyerek raporlamakta, ilgili alanlarda sürekli gelişime odaklı çalışmalar yürütmektedir.

Stratejik Planlama

Tüm Koç Topluluğu Şirketleri her yıl gerçekleştirdikleri stratejik plan süreci dahilinde, önlerindeki asgari 5 yıllık dönem için pazar koşulları, olası mevzuat değişiklikleri, çevre koşulları, rekabet unsurları, müşteri beklentileri, teknolojik yenilikler, dağıtım kanalları, ürün ve hizmet özelliklikleri konularında kapsamlı değerlendirmeler yaparlar. Şirket vizyonu doğrultusunda, tespit edilen duruma yönelik strateji ve hedefler belirlenir, bu hedeflere ulaşmak için gerekli yatırım planları ve finansal analizler hazırlanır. Topluluk Şirketleri hazırladıkları bu planları, her yıl düzenlenen Stratejik Planlama toplantılarında CEO ve ilgili başkanlıklara sunarlar.

Risk Yönetimi

Koç Holding'in risk analizi ve yönetimine yönelik çalışmaları Finans Başkanlığı liderliğinde, diğer Başkanlıklar ile koordineli olarak yürütülmektedir. Periyodik olarak gerçekleştirilen toplantı ve raporlama çalışmalarıyla, Koç Holding'in maruz kalması muhtemel riskler finansal riskler, stratejik riskler, operasyonel riskler ve hukuki riskler ana başlıklarında sorgulanmakta ve ayrıntılı bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.



Kalite ve Yönetim Sistemleri

Koç Topluluğu Şirketleri, faaliyetlerini güçlü yönetim sistemlerine sadık kalarak yürütürler. Bu nedenle, mükemmellik modelleri ve sistem standardizasyonuna büyük önem atfeder, güncel yaklaşımları takip ederler.

Şirket yönetim yapılarını güçlendirmek adına, Topluluk Şirketleri genel kabul görmüş metodolojilerin yanında, sektörel niteliklerine özgü sistem ve standartları, yönetim metotlarına dahil eder, periyodik dış denetimlerle sistem güvenilirliğini korurlar. Topluluk Şirketleri arasında genel kabul görmüş yönetim sistem standartları ISO 9001 Kalite Yönetimi Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi* standartlarıdır. Müşteri şikayetleri yönetimi süreçlerinde ISO 10002 ve laboratuvar kalite yönetiminde ise ISO 17025 takip edilen sistem standartlarıdır. Bunların yanında, sektörel niteliklerine göre farklılık gösteren birçok yönetsel verimlilik ve ürün uygunluk standart ve metodolojisi de takip edilmektedir. Topluluk Şirketleri'nin birçoğu EFQM ve 6 Sigma mükemmellik metodolojilerinden yararlanmaktadır.

Sosyal ve Ekonomik Konuların Yönetimi

En önemli sermayenin insan kaynağı olduğuna duyulan inançla Topluluk Şirketleri, çalışanlarına insan onuruna yaraşır, insan haklarının korunması, emniyetli, adil, mesleki gelişimi destekleyen ve herkese eşit fırsatların tanındığı iş yerleridir. Koç Holding tarafından belirlenen insan kaynakları politikaları ve stratejileri, Topluluk Şirketleri tarafından faaliyet gösterdikleri sektörün niteliklerine uygun olarak yapılan uyarlamalarla şekillendirilerek takip edilir. Şirketlerinin yayımladığı personel yönetmelikleriyle, çalışanların sosyal hakları, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği gibi konulara yönelik ilkeler belirlenmekte, oluşturulan sistem ve prosedürlerle yönetilmekte, uygulama ve elde edilen performans sonuçları şirket ve Holding düzeyinde takip edilmektedir. Başta Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilgili maddeleri olmak üzere, ulusal mevzuat ve uluslararası sözleşmelerle ilan edilmiş insan hakları hükümleri uyarınca düzenlenmiş politika ve prosedürlerle, başta örgütlenme hakkı olmak üzere insan hakları güvence altına alınmakta, Topluluk Şirketleri'nin faaliyetleri dahilinde ayrımcılığın, çocuk işçiliğinin, zorla ve zorunlu çalıştırma uygulamalarının önüne geçilmektedir. Topluluk Şirketleri, tedarikçi ve iş ortaklarından da benzer çalışma

normlarını karşılamalarını bekleyerek ve çeşitli takip uygulamaları gerçekleştirerek etki alanları dahilinde de bu koşulların sağlanmasına katkı vermektedir. Topluluk Şirketleri'nde, insan kaynakları politika ve süreçleri uzmanlık birimlerince yönetilmekte, başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere birçok konuda çalışan temsiline sağlandığı organlar oluşturulmaktadır.

2010 yılında yayınlanan Koç Holding Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri, tüm Topluluk Şirketleri için bağlayıcı olup, çalışanların müşterilerle, devletle, hissedarlarla, rakiplerle, tedarikçi, bayi, yetkili satıcı ve servislerle olan ilişkilerini düzenlemektedir. Bu kapsamda tüm şirketlerde kural ihlallerini denetleyen ve uyumu sağlamak üzere görevli Etik Davranış Kurulları oluşturulmuştur.

Koç Holding ve Topluluk Şirketleri, Koç markasının ayrılmaz 4 ana değeri olan Liderlik, İyimserlik, Dayanışma ve Değer Yaratma kavramlarını esas alarak oluşturulan izlekleri takip ederek yürüttükleri pazarlama ve marka iletişimi, reklam ve tanıtım çalışmalarında ahlaka uygun, dürüst, toplumsal sorumlu ve doğru olmayı, yanıltıcı olmamayı ilke edinmişlerdir.

Çevresel Konuların Yönetimi

Koç Topluluğu, tüm Topluluk Şirketleri'ne çevresel konularda yol gösterici olarak bir çevre politikası, çevre vizyonu ve İklim Değişikliği Stratejisi oluşturmuştur. Topluluk Şirketleri'nin katılımı ile oluşturulan "Çevre 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

Koç Topluluğu Şirketleri'nde kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması Koç Holding'in temel hedefidir. Bu hedef doğrultusunda sosyal, ekonomik ve çevresel sorumluluk alanlarında geliştirdiğimiz yönetsel yaklaşımlarımızı 2010 yılında hayata geçirdiğimiz Koç Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirme ve Raporlama Sistemi'yle objektif bir metodoloji düzleminde takip etmeye başladık. İlk

uygulama yılında elde ettiğimiz geri dönüşlerle, 2011 yılında Sistem üzerinde iyileştirmeler yaptık, kullanıcı deneyimini geliştirmek için içerik ve bilişim altyapısı hakkında kullanıcı bilgilendirme çalışmaları düzenledik, performans değerlendirme içeriğinin daha kolay takip edilebilmesi için bir kullanıcı el kitabı hazırladık. Performans değerlendirme ve raporlama sürecine Topluluk Şirketleri Denetim Birim Temsilcileri'ni de dahil ederek veri onay süreçlerini daha etkin bir hale getirmiş olduk. Alınan ikinci dönem geri bildirimleriyle Koç Topluluğu Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirme ve Raporlama Sistemi'ni önümüzdeki dönemde de geliştirmeyi hedefliyoruz.

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



Ford Otosan ve TürkTraktor Çalışanları

Paydaşlarımız

Koç Topluluğu, sürdürülebilirlik yaklaşımı içerisinde faaliyetlerinin ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarına yönelik tutum ve davranışları üzerinde etkisi bulunan, ya da bunlardan etkilenebilecek kişi ve gruplarla yapıcı bir iletişim ortamı oluşturmayı yönetsel bir ilke olarak benimsemiştir. Bu kapsamda, Koç Holding ve Topluluk Şirketleri'nin kurumsal paydaşları, gerçekleştirilen etki analizlerine dayalı olarak tanımlanmaktadır. Koç Holding iştirakleri dolayısıyla çok geniş bir paydaş kitlesiyle etkileşim halindedir. Bu kapsamda organizasyonumuzun başlıca paydaş grupları, pay sahipleri, şirketler, çalışanlar, bayi ve acenteler, müşteriler, sivil toplum kuruluşları ve kamu kuruluşlarıdır. Koç Holding işbirliği geliştirilebilecek paydaş gruplarının tercihinde dürüstlük, saygınlık, etik davranış, yasalara ve düzenleyici kurallara uyum ilkelerine bağlılığı temel almaktadır. Bunun yanında, geliştirilecek işbirlikleri ve çalışmaların toplumsal alanda katma değer ve çarpan etkisi yaratma potansiyelleri, yenilikçilik ve yaratıcılık boyutları ve sürdürülebilirlikleri göz önünde bulundurulmuş başlıca kıstaslardır. Paydaş katılım çalışmaları, tek yönlü ve çift yönlü geri bildirim alma metodlarının tümünü, karşılıklı görüşmeleri, ikili ve çok taraflı angajmanları, proje bazlı ortaklıkları ve benzer angajmanları kapsamaktadır.

Yatırımcı İlişkileri 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_Iliskile ri/FinansalSonuclar/Web_Yayini/Pages/Web_Yayini.aspx

Genel Kurul toplantılarımızın tüm menfaat sahiplerine açık olması, internet sitemizde detaylı olarak verilen bilgiler, kapsamlı faaliyet raporlarımız, basın açıklamalarımız ve şeffaflığı esas alan bilgilendirme politikamız kapsamındaki uygulamalarımız ile sadece pay sahiplerinin değil, tüm menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesi amaçlanmaktadır.

Topluluk çalışanlarının erişimi olan intranet portalında önemli haberler, yönetim değişiklikleri ve basın açıklamaları yayınlanmakta, önemli duyurular ve Holding üst yönetiminin mesajları elektronik posta yoluyla tüm çalışanlara iletilmektedir. Ayrıca, çalışanlarımızla iletişimin artırılması amacıyla kamuoyu tarafından da takip edilen "Bizden Haberler" isimli periyodik bir kurum içi dergi yayınlanmaktadır.

Topluluk Şirketleri yıl içerisinde bayi ve tedarikçileriyle geniş kapsamlı toplantılar düzenlemekte ve karşılıklı fikir alışverişleri sağlamaktadır. Bu toplantılar neticesinde elde edilen öneriler üzerine çalışmalar yapılmaktadır. Bunun yanında, Topluluk Şirketleri'nin bayileriyle bir araya gelerek, fikir üretmesi amacıyla düzenlenmeye başlanan "Anadolu Buluşmaları" isimli toplantılara Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı, CEO ve üst düzey yöneticileri katılmakta, bayilere Topluluk'taki güncel gelişmelerle ilgili bilgi verilmekte ve fikirleri ilk elden alınmaktadır.

Bayi ve müşteri memnuniyetine yönelik iyileştirme hedefleri şirket yönetimlerinin performans hedeflerine yaygınlaştırılmaktadır. Performansın takip edilmesinde ise gerçekleştirilen memnuniyet araştırmalarından faydalanılmaktadır. Firma-bayi-müşteri ilişkisinin öneminden hareketle bayilerin bağlı oldukları firmalardan duydukları memnuniyet takip edilmektedir. Bağimsız bir araştırma şirketi tarafından 2011'de sekizincisi gerçekleştirilmiş olan Bayi Memnuniyeti Araştırması Topluluk Şirketleri'nin Türkiye genelinde 81 ildeki yaklaşık 5.600 bayisini kapsamaktadır.

2003 yılından bu yana gerçekleştirilen Müşteri Memnuniyeti Araştırması ise Türkiye'nin 20 farklı sektörde en geniş kapsamlı nihai tüketici araştırması niteliğindedir. Araştırmaya, 11 Koç Topluluğu Şirketi'ne ait 26 marka ve bunların rakipleri olan 103 marka dahil edilmektedir. Türkiye genelini temsil eden 47 ilde, yaklaşık 40.000 yüz yüze görüşme ile yapılan araştırmanın neticeleri Koç Holding ve Topluluk Şirketleri'nin üst ve orta kademe yöneticileri ile paylaşılmaktadır.

Opet'in Kusursuza Yolculuğu

Türkiye Müşteri Memnuniyeti Endeksi'ne göre akaryakıt sektörünün 6 yıldır değişmeyen lideri **Opet**, elde ettiği konumu "kusursuza yolculuk" sloganıyla ifade etmektedir. Müşteri memnuniyeti geliştirme çalışmaları, bayi çalışan eğitimleri ve hizmet geliştirme çalışmalarıyla desteklenmekte, Fahri Müfettişlik ve gizli müşteri uygulamalarıyla ölçümlenmektedir. **Opet** müşterileri, dilek, öneri ve şikayetlerini şirket yöneticilerine geleneksel müşteri iletişim kanalları dışında Fullmesaj SMS uygulaması, bayi kioskları, mobil cihaz uygulamaları ve fahri müfettişlerin denetim ve önerilerini 7/24 iletebildikleri Kusursuzluk Elçileri Hattı gibi yenilikçi kanallarla iletebilmektedir. **Opet** Müşteri Hizmet Çağrı Merkezi'ne ulaşan aramalar %98 oranında yanıtlanmaktadır.

Topluluk Şirketleri, müşteri memnuniyeti ve bağlılık düzeylerini üst düzey noktalara taşımak için sürekli iyileştirme çalışmaları yürütmekte, müşteri iletişimlerini çağrı merkezi ve kolay erişime açık birçok kanalla gerçekleştirmektedir. Bu çalışmalar sonucunda elde edilen performans müşteri anketleri, yüz yüze görüşmeler, gizli müşteri uygulamaları gibi birçok uygulamayla takip edilmektedir.

2011 yılında gerçekleştirilen marka bazında müşteri bağlılık endeksi çalışması sonucunda **Arçelik** markası %80, Beko markası %82 performans göstererek beyaz eşya kategorisinde sektör ve Türkiye geneli üzerinde performans sağlamayı başarmıştır. LCD/Plazma Televizyon kategorisinde ise **Arçelik** ve Beko markaları %82 performans ile sektör ve Türkiye geneli üzerinde performans göstermiştir. **Arçelik** markası en yüksek performansı klima kategorisinde %87'lik müşteri bağlılığı değerine ulaşarak yakalamıştır.

7

Kurumsal Yönetim
Endeksine Dahil Topluluk
Şirketi Sayısı

%98,5

Tüpraş'ın 2011 yılı genel
beğeni düzeyi



En Başarılı Koçlular Ödül Töreni (Opet)

Tofaş'ın üretimini gerçekleştirdiği Fiat markası, 2011 yılında KalDer'in öncülüğünde gerçekleştirilen müşteri memnuniyeti endeksi çalışmasında 100 üzerinden 74 puan almıştır. Tüpraş 2011 yılında genel beğeni düzeyini %98,5'e taşıyarak geçmiş seneye ve rakiplerine oranla yüksek performans elde etmiştir.

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. 2011 yılı içerisinde "Ülkem İçin" Projesi kapsamında Türkiye Kızılay Derneği ile işbirliğini sürdüren Koç Holding'in Milli Eğitim Bakanlığı ile mesleki ve teknik eğitim alanında işbirliği de 2006 yılından beri devam etmektedir.

Ülkem İçin Projesi kapsamında bayi teşkilatı toplumsal gelişime katkıda bulunmak ve projenin etkisini genişletmek için yerel idarelerle işbirlikleri geliştirmektedir.

Şubede Bir Gün

Yapı Kredi Genel Müdürlüğü'nde görev yapan yöneticiler 2008 yılından bu yana yılda bir gün şube ziyareti gerçekleştirmektedir. Projenin temel amacı, yöneticilerimizin şube çalışmalarını gerçek saha koşullarında gözlemlene şansı bulmaları ve iyileştirme alanlarını değerlendirmeleridir. Ziyaretlerde şube çalışanları görüş, öneri ve şikayetlerini yöneticilerine doğrudan iletme şansı bulunmaktadır. Uygulama kapsamında 125 Yapı Kredi yöneticisi 20 ilde 123 şube ziyareti gerçekleştirmiştir.

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.

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 Şirketleri, TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği), YASED (Uluslararası Yatırımcılar Derneği), TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), MESS (Metal Eşya Sanayicileri Sendikası), TÜYİD (Yeni Yatırımcı İlişkileri Derneği), İTO (İstanbul Ticaret Odası), DEİK (Dış Ekonomik İlişkiler Konseyi), TURKTRADE (Türkiye Dış Ticaret Derneği) gibi belli başlı birçok sivil toplum kuruluşunun üyesi olup yönetim kurullarında görev almaktadır. Koç Holding 2011 yılında üye olduğu Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'nin Yönetim Kurulu'nda da temsil edilmektedir.

Koç Topluluğu Şirketleri'nin belirtilen STK'lar dışında faaliyet gösterdiği tüm alanlarda Ticaret ve Sanayi Odaları'na, İhracatçı Birlikleri'ne ve TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği) Sektör Meclisleri'ne ve diğer birçok sektörel dernek ve girişime üyelikleri bulunmaktadır. Koç Topluluğu söz konusu STK'ların çalışmaları çerçevesinde kurulan çok sayıda Komite ve Çalışma Grubuna aktif olarak katılmakta veya başkanlık etmektedir.

Koç'ta İnsan Hakları

"Dileğim, ülkelerin ve insanların birbirleriyle daha yakın ilişki kurmaları ve bizden sonraki nesillerin sulh içinde müreffeh bir dünyada yaşamalarıdır"
Kurucumuz Vehbi Koç

Koç Topluluğu, evrensel insan haklarının korunması, her türlü iş sürecinde desteklenmesi ve insan haklarına gösterilen saygının artırılması konularına büyük önem vermektedir. Bu anlayış doğrultusunda gösterilen faaliyetlerin hepsinde insan hakları konusu bizim için vazgeçilmez niteliktedir. Her konuda olduğu gibi anlayışımız, insan haklarına saygı konusunda da yapılmayarı yapmak, gelişimin sağlanmasında öncü olmaktadır.

İnsan hakları anlayışı doğrultusunda Koç Topluluğu, ulusal mevzuat ve uluslararası sözleşmelerle belirlenmiş insan hakları kurallarına saygılı davranır, işyerlerinde insan haklarının ihlal edilmesine izin vermez. Koç Topluluğu olarak başta çalışanlarımız olmak üzere yarattığımız değer zincirindeki diğer tüm paydaşlarımız nezdinde insan haklarına saygılı ve duyarlı uygulamaları yaygın hale getirmeye çalışır, bu bilincin gelişmesi için kesintisiz katkıda bulunuruz.

İnsan haklarının korunması ve desteklenmesi konusunun önemli bir bileşeni "Ayrımcılık Karşıtlığı"dır. Koç Topluluğu iş süreçleri ve iş ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi görüş, din, mezhep ve benzeri nedenlere dayalı hiçbir konuda ayrımcılık yapılmaz ve bu tür farklılıklara saygı gösterilir. İşe alım sürecinde, İş Yasası'nda da belirtildiği gibi ayrımcılık yapılmaz; işin niteliklerine uygun kişiler, yetkinlikleri değerlendirilerek işe alınır. Benzer şekilde çalışanlarımızın ücretlendirme ve performans değerlendirme süreçlerinde hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmaz. İlgili değerlendirmeler yetki, performans ve sorumlulukların göz önünde bulundurulduğu adil bir sistem dâhilinde gerçekleştirilmektedir.

Ücret seviyelerinin belirlenmesindeki en önemli kriterler çalışanın yaptığı iş ve üstlendiği sorumluluktur. Kapsam içi çalışanlarımızın ücret ve diğer parasal hakları üye oldukları sendika ile yapılan toplu pazarlık sonucu imzalanan Toplu İş Sözleşmesi'nde belirlenmektedir. Kapsam dışı çalışanlarımızın ücret seviyelerinin belirlenmesinde yapılan işin zorluğu, işi yaparken kullanılan bilgi beceri seviyesi ve üstlenilen sorumluluklar dikkate alınmaktadır. Tüm bu uygulamalarla çalışanlarımıza adil ve güncel ücret piyasasında kıyaslandığında rekabetçi olanaklar sağlanmaktadır.

İş süreçleri göz önünde bulundurulduğunda işin riski, çalışan güvenliği, yasal

zorunluluklar gibi işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş sözleşmesinin yapılmasında, ilgili şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde biyolojik nedenlerle ilgili doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılmaz.

İnsan haklarının korunması konusundaki hassasiyetimiz ilgili hususlara uyumun gerek Topluluk Şirketleri'nce gerekse tedarikçilerimizce sağlanmasını gerektirmektedir. Bu anlayışın bir sonucu olarak Koç Topluluğu'nda kesinlikle çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Benzer bir şekilde Koç Topluluğu'nda kesinlikle zorla/zorunlu tutarak çalışma uygulaması bulunmamaktadır.

Bu uygulamalara verdiğimiz önemi 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" ilkimizle desteklemekteyiz. Bu ilkimizin gereği olarak çalışma süreci başlangıcında tedarikçilerimizden yazılı taahhüt alınmakta ve ilgili uygulamalar tarafımızca sıkı bir şekilde takip edilmektedir.

Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

İşimizin sürdürülebilirliğinin en önemli belirleyicilerinden biri ve sahip olduğumuz en önemli sermaye insan kaynağımızdır. Bu nedenle çalışanlarımızın güvenliği, sağlığı ve çalıştıkları fiziksel ortamın özellikleri konularındaki sürekli iyileştirme ve gelişmeye Topluluk olarak büyük bir önem verilmektedir. Bu amaçla Koç Topluluğu bünyesinde işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının takibi, iyi uygulamaların yaygınlaştırılması ve gözden geçirme çalışmalarının yapılmasını sağlamak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu bulunmaktadır.

Topluluk bünyesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu haricinde Topluluk sınai şirketlerinde faaliyet gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği Komiteleri bulunmaktadır. Bu komitelerce gerçekleştirilen periyodik toplantılarda şirketlerimizde yürütülen çalışmalar takip edilmektedir. Bu uygulamalar ve kontroller sayesinde Topluluk bünyesindeki çalışanlarımızın sağlık ve güvenliklerine yönelik konular güvence altına alınmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda proaktif bir anlayış göstermekte olan işyerlerimizce olası iş kazalarını önlemek amaçlı risk değerlendirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamalar sonucunda gerekli önleyici faaliyetler hayata geçirilmekte ve ortak bilincin sağlanması amacıyla çalışanlarımız eğitime tabi tutulmaktadır.

Raporlama kapsamında bulunan şirketlere ait 74 tesisten* 56'sı OHSAS 18001 "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi" sertifikasyonu kapsamındadır. 2011 yılında tesislerimizin %76'sı OHSAS 18001 sertifikasyonu kapsamındadır.

İş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin değerlendirilerek gelişim noktalarının belirlendiği İş Sağlığı ve Güvenliği Komiteleri'nde daha verimli değerlendirmelerin yapılabilmesi ve ilgili konularda alınabilecek önlemlerin artırılarak geliştirilmesi amacı ile çalışanlarımızdan ve sendika temsilcilerinden geribildirim ve görüş alınmaktadır.

* Yapı Kredi Faaliyet Tesisleri hesaplama kapsamı dışındadır

56

OHSAS 18001
belgeli tesis sayısı

2.514.194

ADAMxSAAT

Çalışanlara Verilen
Toplam Eğitim

37.400

Mesleki Eğitim Verilen
Kişi Sayısı

Topluluk Şirketlerimiz'deki iş sağlığı ve güvenliği programlarının izlenmesine yardım eden ve ilgili konularda tavsiyelerde bulunan sağlık ve güvenlik komitelerinin yapısı şu şekildedir:

HOLDİNG ŞİRKETLERİ	Faaliyet İSG Komite Sayısı	İSG Komitelerinde Görevli Çalışan Temsilcisi	Faaliyet İSG Komitelerinin Toplam Üye Sayısı
Arçelik	10	28	136
Aygaz	3	3	27
Ford Otosan	4	5	99
Opet	4	12	53
Otokar	1	5	14
Otokoç Otomotiv	21	21	172
Tat	11	19	67
Tofaş	9	9	95
Tüpraş	5	9	97
TürkTraktör	1	4	22
Yapı Kredi	0	0	0
Koç Bilgi Grubu	2	10	24

Arçelik'te tüm işe girenlere işe giriş muayenesi, tüm çalışanların periyodik muayeneleri, istirahat sonrası işe dönüş muayeneleri yapılmaktadır. Bununla birlikte çalışanlara poliklinik ve acil hizmeti, sağlık danışmanlığı sağlanmaktadır.

Çalışanlara yönelik olarak raporlama döneminde de mesleki ve sosyal gürültüye maruz kalmanın olumsuz etkileri, bel ve boyun sağlığı, sağlıklı beslenme, sigarayı bırakma, kişisel koruyucu malzemelerin kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, ağır kaldırma ve taşıma ergonomi, ilkyardım sertifikası, işitmenin korunması, ağız ve diş sağlığı konularında eğitimler düzenlenmiştir.

Arçelik bünyesindeki 2.525 çalışan Kızılay kampanyasına katılarak kan bağışında bulunmuştur.

Sendikalarla yapılan toplu sözleşmeler kapsamında sağlık ve güvenlik konuları ile ilgili yönetmeliklerin hükümleri uygulanmaktadır. Bununla birlikte sendika temsilcilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Komite toplantılarına katılımı sağlanmaktadır.

Aygaz'da çalışanlara işe girişte sağlık muayenesi ve çalışma süresince grip aşısı, göz taraması, akciğer film çekimi, fonksiyon testleri ve portör muayeneleri takibi

yapılmaktadır. Çalışan ve tercih ederse eş ve çocuklarına indirimli özel grup sağlık sigortası yaptırmaya imkânı sunulmaktadır.

Türk Metal Sendikası ve Türkiye Denizciler Sendikaları ile yapılan Toplu İş Sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği konuları tanımlanmaktadır.

Çalışanlardan ilgili konularda gelen öneri ve şikâyetler değerlendirmeye alınarak iyileştirme uygulamaları yapılmaktadır.

Ford Otosan bünyesinde çalışanlara işe giriş muayenesi yapılmaktadır. Bunun yanı sıra her sene tüm çalışanlar periyodik sağlık muayenesine tabi olmaktadır. Halka, çalışanlara ve yakınlarına açık olarak Sağlıklı Günler Seminerleri düzenlenmektedir. Yıl içerisinde çalışanlara tesis genelinde grip aşısı yapılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği konularında görev yapan komitelere sendika temsilcileri davet edilip katılımları sağlanmakta ve gündeme getirdikleri konular ile ilgili çözümler üretilmeye çalışılmaktadır. Şirket genelinde öneri/iyileştirme sisteminde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili önerilere özel önem verilmekte ve bu öneriler yıl sonunda özel olarak ödüllendirilmektedir.

Koç Bilgi Grubu'nda işe girişteki muayeneleri takip eden periyodik muayene uygulamaları mevcuttur. Kulaklıkla çalışanlara yılda bir odio tetkikleri yapılmakta, çalışanların göz ve kulak burun boğaz muayeneleri yılda bir kez gerçekleştirilmektedir. Revir doktorları tarafından kurşun lehim yapanlar için 3 aylık diğer çalışanlar için ise yıllık periyodik muayene yapılır.

Raporlama döneminde çalışanlara, grip, hepatit B, HPV virüslerine karşı aşılama, odio işitme testi, kulak-burun-boğaz muayenesi, göz taraması ve kan tahlilleri gibi sağlık hizmetleri sunulmuştur.

Opet Merkez ofisinde işe başlayan tüm çalışanlardan sağlık raporu istenmektedir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacaklar için ise "Ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir" sağlık raporu istenmektedir. Tesis/Terminallerde işe giren tüm çalışanların İşe Giriş Muayeneleri ilgili İşyeri Hekimi ve/veya tam teşekküllü hastaneler tarafından yapılmaktadır. Ayrıca her yıl Ekim ayında Merkez ve tüm bölgelerdeki çalışanlara istekleri doğrultusunda grip aşısı uygulaması yapılmaktadır.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Komiteleri düzenli olarak toplanmakta ve her seviyede çalışanın öneri ve görüşleri dikkate alınmaktadır.

OHSAS 18001 gereği tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüş, uyarı ve katkıları beklenmektedir. Tüm tesislere yönelik geri bildirimler uygulamalara yansıtılmaktadır. Bunun yanı sıra işçi temsilcisi aracılığıyla İSG Komiteleri'nde toplantı gündemlerinde bu konular değerlendirilmektedir. OHSAS 18001 sistem değerlendirmesi ve yapılması planlanan faaliyetler Genel Müdür ve diğer yöneticilerin de katıldığı Yönetim Gözden Geçirme toplantılarında gözden geçirilmektedir.

Otokar çalışanlarından işe başlamadan önce sağlıkla ilgili raporların hazırlanması beklenmektedir. Bununla birlikte işe başlamadan önceki sağlık kontrolleri, sağlık raporlarını da dikkate alarak, işyeri hekimi tarafından yapılmaktadır. Tüm çalışanların periyodik muayeneleri yapılmakta ve akciğer grafileri çekilmektedir. Riskli alanlardaki çalışanlar için gerekli laboratuvar tetkikleri, odimetrik incelemeleri, solunum fonksiyon testleri yapılmaktadır.

71

Raporlama kapsamında
Şirketlerimizdeki faal İş
Sağlığı ve Güvenliği
Komiteleri'nin sayısı

Tüpraş İzmit Rafinerisi

İşyerinde Türk Metal Sendikası ile imzalanan Toplu İş Sözleşmesi'nin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hükümleri uygulanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi'nde sendika ve işçi temsilcileri yer almaktadır. Üst Düzey Yöneticilerin katıldığı toplantılarda; sendika ve işçi temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği konularındaki görüş, öneri ve şikâyetleri değerlendirmeye alınmaktadır.

Otokoç çalışanlarına işyeri hekimi tarafından işe giriş muayenesi yapılmakta ve servis bölümünde çalışacak olanlardan "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışabilir Raporu", diğer bölümlerde işe başlayacak olan kişilerden sağlık raporu ve akciğer filmi istenmektedir.

İş güvenliği toplantılarında çalışanların şikâyet ve önerileri değerlendirilmekte ve aynı zamanda işçi temsilcisinin katılımı ile işçilerin temsili sağlanmaktadır.

Tat firmasında işe girişte sağlık kontrolü uygulaması ile birlikte çalışanlardan talep edilen sağlık raporu uygulamaları bulunmaktadır. Bu uygulamalar ile birlikte **Tat** çalışanlarına ve ailelerine yönelik katkı paylı sağlık sigortası yapılmaktadır.

Tek Gıda İş Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenlemeler mevcuttur.

Tofaş'ta işe girişlerde çalışanlara sağlık muayeneleri yapılmasının yanı sıra, hemogram, idrar tetkiki, akciğer filmi, EKG, solunum fonksiyon testi, kan şekeri, odyometrik kontrol, karaciğer enzimleri, kan grubu tespiti ve psikiyatrik muayene yapılmaktadır. Bununla birlikte çalışanların periyodik muayeneleri, ihtiyaç duyulan tetkikleri ve tedavileri yapılmaktadır.

Türk Metal Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki İş Sağlığı ve Güvenliği konuları ile ilgili maddeler uygulanmaktadır.

Tofaş'ta tüm çalışanların aktif olarak kullandığı ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüş, şikâyet ve önerilerini bildirdiği sistemler bulunmaktadır. Sendika ve işçi temsilcileri iş sağlığı ve güvenliği komitesine aktif olarak katılıp görüşlerini bildirebilmektedir. Bunun yanında tüm çalışanların ulaşabileceği ve bildirimde bulunması için hedeflerinin de olduğu Bireysel Risk Bildirimi, SMAT Audit, AB Yaklaşımlı Risk Analizi, Forum Tiyatro, İş Güvenliği Kaptanı, Güvensiz Koşul Avcılığı,

WO ve YTL iş güvenliği çek listleri, Dojo İş Güvenliği ve Dojo Ergonomi eğitim alanları gibi sistemler vardır. Çalışanlar bu sistemler ve uygulamalar sayesinde sahada gördükleri tüm güvensiz koşul ve güvensiz davranışların iyileştirilmesi için önerilerini de ekleyerek bildirimde bulunmaktadırlar. Böylece tüm güvensiz davranışların sıfırlanması hedeflenmektedir.

Çalışanlar tarafından bildirilen görüş/öneri ve şikâyetler sistemde takip edilir. Gerek birimlerde gerekse üst yönetim toplantılarında giderilememiş öneriler ve tespitler takip edilir. Bunların giderilmesi ve bütçe yönünden desteklenmesi için kararlar alınır. Çalışanların bu bildirimleri yönetim tarafından 3 ay, 6 ay ve yıllık olarak dikkate alınır ve ödüllendirilerek teşvik edilir.

Tüpraş çalışanlarından işe başlangıçta tam teşekküllü hastaneden sağlık kurulu raporu talep edilmektedir. Bununla birlikte her yıl çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilen periyodik sağlık kontrolü kapsamında çalışanların kan, idrar tetkikleri, odyogram yapılmakta ve akciğer grafisi çekilmektedir.

Çalışanlara ve ailelerine yönelik muayene, tetkik ve tedavileri işyeri hekimliğince yapılmaktadır. Her yıl Eylül –Ekim aylarında çalışanlara ücretsiz ve ailelerine ücreti 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 bakteriyolojik analiz yapılmaktadır.

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası ile 01.01.2011-31.12.2012 dönemini kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili konuların da yer aldığı Toplu İş Sözleşmesi imzalanmış olup bu sözleşmede yer alan hükümler işyerlerinde uygulanmaktadır.

Sendika ve işçi temsilcileri, mevzuat gereği her ay düzenlenmesi zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği komitelerinde yer almaktadır. Bu süreçlerde sendika ve işçi temsilcilerinin görüş/öneri ve şikâyetleri komite tutanak kayıtlarına geçtiği için Yönetim Kurulu tarafından dikkate alınmakta ve görüş/ öneri ve şikâyetler değerlendirildikten sonra 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 ile ilgili panolara asılarak bildirilmektedir.

Tüpraş'ta tüm çalışanlar ve müteahhitlerin

emniyetli çalışmalarını özendiren, farkındalığı artıran ve sistematik olarak kontrol eden, Ucuz Atlatılan Olay ve Emniyetsiz Durum/Davranış Raporlama, Kapsamlı İş İzin Sistemleri, İş Tehlike Analizleri, Son Dakika Risk Değerlendirmesi, Kaza İnceleme Analizleri, Olaylardan Ders Çıkarma Bültenleri, İş Baş Emniyet Konuşmaları, Emniyet Çevre Kalite Temel ve Tazeleme Eğitimleri, Proses Tehlike Analizleri (HAZOP, What If Checklist vb..), Değişiklik Yönetim Sistemi, yöneticiler ve saha amirleri tarafından gerçekleştirilen Davranış Odaklı Saha Ziyareti, Müteahhit SEÇ Yönetim Sistemi uyarınca izleme, seçim ve/veya değerlendirme başarı ile uygulanmaktadır.

TürkTraktör bünyesinde 2011 yılında işbaşı yapan toplam 987 kişiye işe giriş muayenesi çerçevesinde solunum fonksiyon testi, odyogram ve akciğer filmi tetkikleri yapılmıştır. Tüm çalışanlara poliklinik hizmetleri verilmektedir. Ailelerine doğrudan bir muayene hizmeti verilmemekte ancak danışmanlık şeklinde yardımcı olunmaktadır.

45.494

Toplu İş Sözleşmesi
Kapsamında Bulunan
Çalışan Sayısı



Aygaz Dolum Tesisi

Türk Metal Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konuları çalışanlara duyurulmakta ve uygulanmaktadır. 4 mavi yaka çalışan İSG komitesinde temsilci olarak bulunmakta ve fikirlerini beyan etmektedir.

Yapı Kredi Çağrı Merkezi Yetkilisi pozisyonundaki işe alımlarda "Gece çalışmasında sakınca yoktur" ifadesinin yer aldığı bir heyet raporu, engelli çalışan işe alımlarında ise engel oranını ve açıklamasını gösteren sağlık raporu istenmektedir.

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

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası ile imzalanan Toplu İş Sözleşmesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusunda hükümler ve iş kazası nedeni ile yaşanacak ölüm ve sakatlık tazminatları gibi konular yer almaktadır.

Koç'ta Sendikal Haklar

Koç Holding olarak sürekli, sağlam ve yapıcı bir sosyal diyalogun endüstriyel ilişkilerin en önemli unsuru ve iş barışının korunmasında öncelikli bir konu olduğuna inanmaktayız. Bu bağlamda gerek ulusal gerekse uluslararası platformlarda dâhil olduğumuz mevzuat ve gönüllü girişimlerle sendikalarla olan ilişkilerin düzeyine verdiğimiz önem ortaya çıkmaktadır. Koç Topluluğu, faaliyet gösterdiği ülkelerin konu ile ilgili yerel kanun ve düzenlemelerine aykırı bir davranışı bulunmamakla birlikte, çalışanların sendikaya üye olma ve toplu iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne saygılıdır.

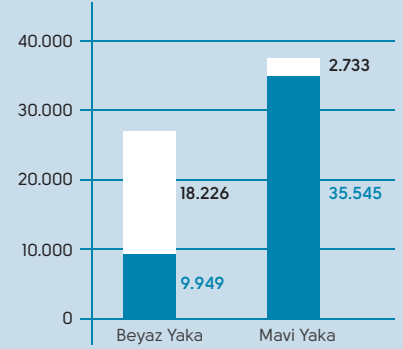
Bu açıdan bakıldığında Topluluk bünyesindeki 14 şirkete ait 32'den fazla işyerinde çalışan 45.494 kişi sendikalıdır. Bu işyerlerinde yetkili sendikalarla (Türk Metal Sendikası, Petrol-İş Sendikası, Tek-Gıda İş Sendikası, T. Denizciler Sendikası, Dok Gemi İş Sendikası, Maden İşçileri Sendikası ile Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası) müzakere edilerek toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. Çalışanlarımız işçi ve

işveren örgütlerinin yönetim organlarına seçilebildiği, meslek örgütlerine üye olabildiği gibi İl İstihdam Kurulları'nda, Sanayi ve Ticaret Odalarında ve sivil toplum kuruluşlarında görev olarak istihdama, ülke ekonomisine, sosyal hayata yönelik katkı sağlamaktadırlar.

Sendikal örgütlenme sadece Topluluk Şirketlerimiz'le sınırlı değildir. Özellikle otomotiv sektöründe faaliyet gösteren şirketlerimizin tedarikçi firmalarında da sendikal örgütlenme mevcuttur ve bu işyerleri bünyesindeki çalışanlar da toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Bu konudaki ihlallerin önlenmesi amacıyla tedarikçilerimizdeki bu tür süreçler takip edilmektedir.

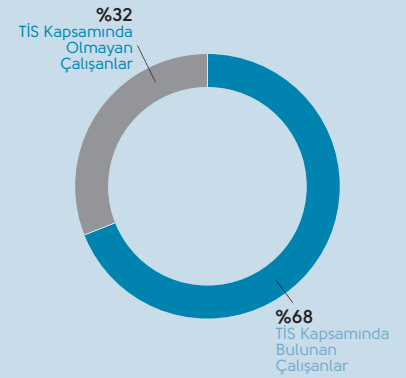
Koç Topluluğu, yurt içinde olduğu gibi yurt dışında da sendikalarla ilişkilerin geliştirilerek güçlendirilmesine ve kalıcı sosyal diyalogun tesisine katkı sunmaktadır. Yurt dışındaki yatırımlarımızdan Romanya'daki Arçelik fabrikasında ve Güney Afrika'daki Defy fabrikalarında sendikal örgütlenmenin mevcut olması ve bu işyerlerindeki işçilerin de toplu iş sözleşmesi kapsamında olması bunun en somut örneklerindendir.

Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında
Bulunan Çalışan Dağılımları



TİS Kapsamında
Olmayan Çalışanlar

TİS Kapsamında
Bulunan Çalışanlar



Koç'ta Çalışma Hayatı

"En değerli sermayemiz, insan kaynağımızdır."
Kurucumuz Vehbi Koç

Koç Topluluğu yıllardır kesintisiz bir şekilde kaliteli ürün ve hizmetler sunarak yakaladığı başarıları ve her geçen gün arttırarak geliştirdiği hedeflerini insan kaynağından aldığı güç ile gerçekleştirmektedir. Varılan bu noktada çalışanlarla birlikte oluşturulmuş karşılıklı güven ve saygı ortamının payı çok büyüktür. Bu ortamın sürekli gelişimine Topluluk olarak büyük önem verilmektedir. Bu anlayışla en iyi personeli ve yetkin insan gücünü Topluluğumuza çekmeyi ve istihdam etmeyi amaçlarız. Daimi hedefimiz en değerli sermayemiz olan insan kaynağımızla birlikte yapılmayarı yapmak, gerçekleştirilmeyeni gerçekleştirmektir.

Verimliliği artırmak ve sürekli gelişimi sağlamak amacıyla çalışanlar, Topluluk bünyesindeki insan kaynakları sistemleriyle desteklenmektedir. Koç Topluluğu'nun kuşaklar boyu devamlılığını sağlamak için seçtiği en önemli yollardan biri en değerli sermayesi olan insan kaynağına yaptığı yatırımlardır. Bu anlayışla:

- Üstün nitelikli insan kaynağının teminine,
- Çalışanların sürekli gelişimini sağlamaya
- Çalışanların motivasyonlarını yüksek tutmaya,
- Çalışan memnuniyetini ve bağlılığını ön planda tutmaya azami önem verilmektedir.

Raporlama kapsamındaki şirketlerimizde 2011 yılı çalışan demografik bilgileri şu şekildedir.

Beyaz Yaka-Mavi Yaka Çalışan Sayıları

Mavi Yaka	38.278
Beyaz Yaka	28.175

2011 yılı toplam çalışan sayısı 66.453'tür.

Tam-Yarı Zamanlı Çalışan Sayıları

Tam Zamanlı	66.022
Yarı Zamanlı	431

Kadın ve Erkek Çalışan Sayıları

Erkek	48.387
Kadın	18.066

İş Akdine Göre Çalışan Dağılımı

Belirsiz Süre	62.697
Belirli Süre	3.756

Yaş Aralıklarına Göre Çalışan Dağılımı

50 Yaş Üstü	1.741
30-50 Arası	39.132
30 Yaş Altı	25.580

Stajyer Sayısı

Universite	2.885
Lise	3.296

2011 yılı toplam stajyer sayısı 6.181'dir.

Raporlama kapsamındaki şirketlerimizin Türkiye operasyonlarında 14'ü yabancı 238'i Türk olmak üzere 252 üst düzey yönetici bulunmaktadır. Aynı dönemde Türkiye operasyonlarında görev yapan yabancı uyruklu çalışan sayısı 51, Türk uyruklu çalışan sayısı ise 60.814'tür.

66.453

Raporlama kapsamındaki
Şirketlerimizde 2011
yılsonu itibariyle çalışan
sayısı

48.387

2011 yılı sonu
itibariyle toplam erkek
çalışan sayısı

18.066

2011 yılı sonu
itibariyle toplam kadın
çalışan sayısı

6.181

2011 yılı sonu itibariyle
Topluluk Şirketleri'nde
staj yapan toplam öğrenci
sayısı

İşe Alım

Koç Topluluğu'nun hedef ve ilkelerinden yola çıkarak en iyileri bünyemize katabilmek adına sene boyunca çalışmalar yapmaktayız. İşe alım sürecinde fırsat eşitliği anlayışımız gereğince ayrımcılığın hiçbir türü gözlemlenmez. İşin niteliklerine uygun kişiler, yetkinlikleri değerlendirilerek işe alınırlar.

Koç Topluluğu olarak işe alımda en önem verdiğimiz noktalardan birini yetkinlikler oluşturmaktadır. Hangi departman ya da pozisyon için değerlendirilirse değerlendirilsin adaylarımızın Koç Topluluğu'nun ana yetkinliklerine sahip olmasını bekleriz.

Koç Topluluğu yetkinlikleri, işe alım ve oryantasyon süreçleri hakkında ayrıntılı bilgi için:

http://www.koc.com.tr/tr-tr/Koc_Kariyer/Pages/Ise_Alım_ve_Oryantasyon_Sureci.aspx adresini ziyaret edebilirsiniz.

Minimum İhtar Süreleri

Çalışanlarımızın yeni görevlere atanması, yasal mevzuatlarla belirlenmiş koşullara bağlı olarak işyerlerinin kapanması veya toplu işten çıkarma gibi durumlardan mümkün olduğunca az etkilenmesini sağlamak için makul sürelerde bilgilendirilmelerinin sağlanması temel ilkelerimizdendir.

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 Şirketlerimiz'de çalışanlar sosyal hakları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları ve çalışma şartları konularında "Personel Yönetmelikleri" ile bilgilendirilmektedir. Personel yönetmelikleri Topluluk Şirketleri'nin sektöre göre özelleştirilmiş uygulamalarını içermekle beraber genel olarak Koç Topluluğu insan kaynakları politikasını da yansıtmaktadır. Bu uygulamaya paralel bir şekilde "Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri" ile Topluluk çalışanlarımızın paydaşlarımızla olan ilişkileri düzenlenmektedir. Etik davranış kurallarına uyumu denetlemek adına tüm şirketlerimizde Etik Davranış Kuralları bulunmaktadır. Gerek personel yönetmelikleri gerekse etik davranış kuralları ve uygulama prensipleri yasalardaki değişiklikler ve ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmektedir.

Şirketlerimizde Eğitim ve KoçAkademi

KoçAkademi Koç Topluluğu çalışanlarının gelişimini destekleyecek faaliyetlerin, Topluluk / Şirket / Kişi ihtiyaçları göz önünde bulundurularak planlandığı ve gerçekleştirildiği bir öğrenme, gelişim ve paylaşım platformudur. Performans değerlendirme ve yetkinlik değerlendirme gibi diğer İK sistemleri ile entegre olarak çalışmaktadır.

Sistem, her bir çalışanın iş ve bireysel hedefleri doğrultusunda gelişim planlaması yapmasına olanak tanıyacak araç ve iş akışlarını içermektedir. Bu özelliklerin yanı sıra KoçAkademi bir kaynak planlama altyapısı olarak kullanılmaktadır. Sistemin eğitim ve gelişim süreçlerinin tüm aşamalarının yönetilmesi, raporlanması ve her türlü öğrenme hareketinin kaydedilerek saklanması mümkün kılan kaynak planlama ve yönetim yetkinliği bulunmaktadır.

Sistemi kullanan şirketlerde gelişim planı hazırlanan çalışan sayısı 15.916 olmuştur. Bu planlara yönelik 93.357 adet gelişim faaliyeti atanmış ve bunların %88'i plan dönemi içinde gerçekleştirilmiştir.

KoçAkademi gibi bütünsel insan kaynakları uygulamaları ile çalışanlarımızın ileri dönemlerde gelişim göstermesi öngörülen alanlar belirlenmektedir. Bu ihtiyaçlarla ilgili gelişim planlarının oluşturulmasında sorumluların görüş ve yönlendirmeleri alınmaktadır. Çalışan gelişiminin takibi amacı ile yıl boyunca görüşmeler gerçekleştirilmektedir. Takip eden yıl için planlanan gelişmeler için yılsonlarında değerlendirme görüşmeleri yapılmaktadır. Çalışanlarımız için belirlenen gelişim alanlarını destekleyen şirket içi ve şirket dışı eğitimler her seviyedeki çalışana verilmektedir.

İstihdam Türüne Göre Toplam Eğitim (adamxsaat)

Mavi Yaka	1.020.426
Beyaz Yaka	1.493.768

Eğitim ve gelişim planlama süreçleri ile ilgili ayrıntılı bilgiye :
http://www.koc.com.tr/tr-tr/Koc_Kariyer/Pages/Egitim_ve_Gelisim_Planlama_Sureci.aspx adresinden ulaşabilirsiniz.

Koç Topluluğu Ücret Sistemi

Koç Topluluğu olarak çalışanlarımızın ücret ve yan haklarını Koç Topluluğu Ücret Sistemi doğrultusunda yöneterek, toplam gelirlerini güncel ücret piyasasına göre rekabetçi ve adil politikalarla oluşturmaktayız. Çalışanlarımızın ücretleri, çalışılan işin içeriği, üstlenilen sorumluluk ve performansın belirleyici olduğu bir değerlendirme sistemi ile belirlenmektedir. Cinsiyet, çalışan ücretlendirmesinde fark yaratan bir faktör değildir.

Ücretler belirlenirken ülkemizde geçerli olan asgari ücret yasal olarak dikkate alınmaktadır. Çalışanlarımızın brüt ücretlerine ek olarak 4 maaş tutarında ikramiye ve sosyal yardım paketi aylık olarak ödenmektedir. Ayrıca işyerlerimizin çoğunluğunda yönetmelik ve toplu iş sözleşmeleri kapsamında belirlenmiş gruplandırılmaları mevcuttur. Gruplandırma uygulaması fiili ücret yapısını asgari ücrete göre farklılaştırmaktadır. Bu uygulamalar sonucu Topluluk Şirketleri tarafından ödenen fiili ücretler asgari ücret seviyesinin üzerine çıkmaktadır.



Tofaş Montaj Hattı

Bazı Topluluk işyerlerinde toplu sözleşme hükmü gereği olarak da yeni işe alınacak kişinin ücreti asgari ücrete göre farklılaştırılmıştır. Örneğin Metal Sektörü İş Değerlendirme Sisteminin uygulandığı şirketlerimizde (Tofaş, Ford Otosan, Arçelik, TürkTraktör, Aygaz, Otokar) 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.

Koç Topluluğu çalışanlarına sunulan haklar ile ilgili ayrıntılı bilgiye
http://www.koc.com.tr/tr-tr/Koc_Kariyer/Pages/Koc_Toplulugu_Calisanlarina_Sunulan_Haklar.aspx adresinden ulaşabilirsiniz.

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 ödenir. Şirketimizde Üst Düzey Yönetici primleri; prim bazı, şirket performansı ve bireysel performansa göre hesaplanmaktadır. Bireysel performansın ölçülmesinde, şirket performansı ile paralel şekilde, finansal alanların dışında da uzun vadeli sürdürülebilir iyileştirme prensibi gözetilmektedir.

Topluluk genelinde uygulanmakta olan performans yönetimi sisteminin temel amacı çalışanlarımızın performansını ortak hedefler doğrultusunda objektif bir şekilde değerlendirip gösterilen performansta en üstün noktayı yakalamaktır. Topluluk Şirketleri'nde çalışan beyaz yakalı çalışanların tümü yıllık performans değerlendirmesine tabidir. Raporlama döneminde performans değerlendirmesi yapılan orta kademe yönetici sayısı yaklaşık 2.600, üst düzey yönetici sayısı yaklaşık 300'dür.

Topluluk genelindeki yetkinlik ve performans değerlendirme süreçleri hakkındaki ayrıntılı bilgiye:
http://www.koc.com.tr/tr-tr/Koc_Kariyer/Pages/Yetkinlik_ve_Performans_Degerlendirme.aspx adresinden ulaşabilirsiniz.

Çalışan Bağlılığı Araştırması

2011 yılında Çalışan Memnuniyeti Araştırması yerine Çalışan Bağlılığı Araştırması'na geçiş yapılmıştır. Koç Topluluğu Genel Bağlılık skoru %42 olarak tespit edilmiştir. Çalışma dâhilinde toplam 45.341 adet anket doldurulmuştur. Anket doldurma oranı %87 olarak gerçekleşmiş, çalışma hayatını değerlendirme anketi göz önünde bulundurulduğunda önceki yıllara göre cevap sayısı ve doldurma oranı artmıştır.

Öneri Sistemleri

Koç Topluluğu iş süreçlerinde sürekli iyileşmeyi hedeflemektedir. Sürekli iyileştirme sürecinde en değerli bilgi kaynağı çalışanlarımızdan gelen geri bildirim ve önerilerdir. Bu anlayışla çalışan görüşlerinin elde edileceği sistemlerin varlığı işimizin sürdürülebilirliği açısından çok önemlidir. Bu uygulamalar ile çalışanlarımızın görüşlerini topladığımız gibi yönetime katılmalarını da sağlamış oluruz.

2011 yılı içerisinde raporlama kapsamındaki şirketlerde çalışanlardan gelen 349.888 önerinin 288.738'i uygulamaya konulmuştur.

Arçelik Bireysel Öneri Sistemi dâhilinde tüm çalışanlar bölümlerinde yer alan öneri formunu doldurarak, formu bölüm öneri sistemi sorumlularına teslim etmekte, ilgili süreç sorumlularının geribildirimleri çerçevesinde de öneri hayata geçmektedir. Çalışanlar önerilerinin ne durumda olduğunu sistem üzerinde takip edebilmektedir. Öneri sisteminin nasıl kullanılacağı ile ilgili eğitimler düzenlenmekte, yazılı bilgilendirmeler sürekli olarak İnsan Kaynakları Yöneticilikleri tarafından yapılmaktadır. Çalışanlar, önerdikleri her öneri için puan toplamakta yılsonunda ödüllendirilmektedir.

Aygaz'da çalışanlar "Bireysel Öneri Formları" ile öneri yapmaktadır. Öneriler ilgili tesisdeki sorumlular tarafından Elektronik Bireysel Öneri Sistemi'ne girilir. Olumlu bulunan öneriler Bireysel Öneri Sistemi Değerlendirme Komitesi'ne iletilir. Komite sistem üzerinden genel bir değerlendirme yapar ve değerlendirme sonucu öneri sahibine bildirilir.

Ford Otosan'da çalışanlar önerilerini iletmek üzere elektronik ortamda formu doldurmaktadır. İyileştirme Koordinatörü

öneri üzerinde ön inceleme yapar, öneriyi ilgili kişiye gönderir. İlgili kişi öneriyi değerlendirir sonucu hakkında iyileştirme koordinatörüne bilgi verir. İyileştirme Koordinatörü değerlendirme sonucu olumlu devreye girişi tamamlanmış ise bir üst kurul olan öneri ve iyileştirme kuruluna çıkarır, ödüllendirilmesini ister. Değerlendirme sonucu olumsuzsa öneri sahibine bilgi verir akış sonlanır. Uygulama uygun ise öneri İyileştirme Alan sorumlusuna gönderilir. Takip eden süreçte öneri Alan Müdürü tarafından uygun bulunursa İyileştirme koordinatörüne ödüllendirilmesi için gönderir.

Opet'te 2011 yılı son çeyreğinde çalışanların erişimine sunulan iletişim ve paylaşım platformu "Trafik" portalı ile, online öneri ve forum sistemi devreye alınmıştır. Sistemin devreye alınmasıyla beraber çalışanlar, öneri, fikir ve görüşlerini tüm çalışanlarla paylaşmakta ve önerilerle ilgili yorumlarını da yapabilmektedirler. Aynı zamanda tüm çalışanlar beğendikleri önerilere puan vererek, öneriler arasında bir sıralama yapılabilmektedir. Sistemin online olmasının avantaj sağlayan özelliklerinden biri de paylaşılan bir önerinin tüm çalışanlar tarafından değerlendirilebilecek olmasıdır. Geleneksel öneri formu toplama metoduna karşılık bu sistem ile paylaşılan önerilerin tüm şirket çalışanları tarafından görülebilmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Tesis/terminallerde ayrıca öneri kutuları bulunmakta ve öneri formlarıyla çalışanların fikir ve önerileri alınmaktadır. Her ay kutulara atılan öneri ve şikâyetler toplanarak Terminal Müdürlerine iletilir. Öneri ve şikâyetler değerlendirildikten sonra, çözümlenmek üzere ilgili birim yöneticileriyle paylaşılır. Sonuçlanmasının ardından gerekli bilgilendirmeler yapılır.

Otokar Öneri Sistemi (OTÖS) öneri formlarının, intranet 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 yapılarak, öneriyi değerlendirmesi için ilgili birim öneri sorumlusuna yönlendirilir. Birim öneri sorumlusu tarafından olumlu bulunan öneriler, Öneri Değerlendirme Kurulu tarafından değerlendirilerek ilgili ayın ilk beş önerisi belirlenir. Her ay en iyi beş öneri ödüllendirilir ve çalışanlara duyurulur. Öneri veren çalışanlara önerilerinin olumlu ve olumsuz değerlendirilmesi ile ilgili

2011 yılı içerisinde
raporlama kapsamındaki
şirketlerde çalışanlardan
gelen

349.888
önerinin

288.738'i

uygulamaya konmuştur.



Yapı Kredi Bankacılık Akademisi

bilgilendirme mektubu verilir. Her yıl ödül alan öneriler arasında Ödül Değerlendirme Kurulu tarafından Yılın Önerisi seçilir ve ödüllendirilir. Yıl içerisinde en çok öneri veren çalışan Öneri Şampiyonu olarak belirlenir ve ödüllendirilir.

Otokoç'ta 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. Önerisi Sistem Sorumlusu öneriyi onaya gönderir. İlk onaydan geçen öneriler Öneri Sistem Sorumlusu tarafından dosyalanarak, 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 Komitesince değerlendirilir.

Tofaş'ta 1993 yılından itibaren uygulanan Bireysel Öneri Sistemi ile Dünya Klasında Üretim faaliyetleri kapsamında çalışanların iyileştirme faaliyetlerine katılımını ve iyileştirme kültürünün tüm çalışanlara yayılımını sağlamak amaçlanmaktadır. Öneriler form veya web üzerinden verilebilmektedir. Öneri Sistemi aynı zamanda Tanıma-Takdir Sistemi ile de bütünleşik yapıdadır. Devreye alınan öneriler için belirli bir puanlandırma sistemi vardır. Çalışanlar sürekli iyileştirme faaliyetlerine katılım ile elde ettikleri puanları şirket kooperatifinde ihtiyaçlarını karşılamak üzere kullanılabilmektedir. 2011 yılında mavi yakada katılım %99,2 olarak gerçekleşmiştir.

Tüpraş çalışanlarının bireysel ve özgün fikirleri ile tesis ve ünitelerinde Rafine Öneriler sistemi kapsamında öneride bulunabilmektedir. Öneriler, "Öneri Formu" doldurularak iletilir. Gelen öneriler ayda bir kez değerlendirmeye alınmaktadır. Teknik değerlendirme sonrasında ilgili birimlere yönlendirilen öneriler nihai olarak öneri sistemi kurulu tarafından değerlendirilir.

TürkTraktör'de Bireysel Öneri Sistemi ile Dünya Klasında Üretim (DÜK) faaliyetleri kapsamında tüm çalışanların sürekli iyileştirme faaliyetlerine katılımı ve bu

kültürün tüm çalışanlara yayılımının sağlanması hedeflenmektedir. Çalışanlar, önerilerini öneri formunu doldurarak iletir. Öneri sorumluları önerileri değerlendirmeye alarak öneri sürecinin tamamlanmasını sağlar, kazanç – maliyet hesabıyla birlikte öneri ile ilgili tüm bilgileri DÜK portalındaki öneri sistemine girişini yapar. Devreye alınan öneriler belirlenmiş olan puanlandırma sistemine göre puanlandırılarak, Tanıma/Takdir sürecinde ödüllendirilir.

Yapı Kredi çalışanları önerilerini şirket intranetinde bulunan "Öneri Yönetimi Sistemi" aracılığıyla iletilmektedir. Gelen öneriler ilgili ekiplerle paylaşılmakta, sonuçları öneri sahiplerine iletilmektedir

Lider Geliştirme Programları

Koç Topluluğu genelinde uygulanan lider geliştirme programlarının temel amacı Koç Topluluğu'nu geleceğe taşıyacak yöneticilerin daha büyük sorumluluk almaya hazırlanmasıdır. Topluluk genelinde ortak bir liderlik dili ve kültürünün oluşturulmasında bu programlar son derece önemlidir. Topluluk genelindeki değişik yönetim seviyeleri için farklılaştırılan programlar Koç Üniversitesi ve uzman kuruluşların sağladığı destek ile yürütülmektedir. Program, şirketlerarası hareketliliği ve rotasyonu kolaylaştırdığı gibi farklı şirket ve sektör deneyimlerinin harmanlanması açısından önemli öğrenme ve paylaşım fırsatları yaratmaktadır. 2003 yılından bu yana düzenlenen programlara 832'si 2011 yılında olmak üzere toplamda 4.676 yönetici katılmıştır.

En Başarılı Koçlular

En Başarılı Koçlular Ödül Sistemi, Koç Topluluğu çalışanlarının yetkinliklerinin gelişimini destekleyen bir ödüllendirme sistemidir. Ödül sisteminin amacı, Topluluk genelinde çalışanların bağlılık, motivasyon ve verimliliğini artırmak; öğrenen organizasyonlara katkı sağlamak ve bu konuda Topluluktaki en iyi uygulamaları ortaya çıkarmak ve tanımdır.

Mevcutta yer alan İşbirliği Geliştirenler, Yaratıcı Yenilikçiler, Müşteri Mutluluğu Yaratıcılar kategorilerine, 2011 yılında yapılan çalışmalar neticesinde iki kategori ilave edilmiştir. Bu kategoriler şunlardır:

Fark Yaratıcılar: İş yapış tarzını sorgulayıp mevcut durumu iyileştirecek yaratıcı alternatif çözümler öneren, uygulayan, iç müşteri beklenti ve geribildirimlerini alıp müşteri memnuniyetini sağlayacak şekilde süreç geliştiren projelerin yer aldığı kategoridir.

Yaşama Değer Katanlar: Çalışan kaynaklı olarak, sosyal sorumluluk bakış açısıyla topluma ve çevreye katkı sağlayan, çalışmalar sırasında insanları bilinçlendiren, gönüllülük sağlayan, çalışmaların sürekliliği ve yayılımı konusunda etkili projelerin yer aldığı kategoridir.

2003 yılından bu yana uygulanmakta olan bu sisteme bugüne kadar toplam 48 şirket ve 535 proje dâhil olmuştur ve 426 kişi ödüllendirilmiştir. 2011 yılına ait EBK değerlendirmeleri yenilenen süreç gereği henüz devam etmektedir.



Birlikten Kuvvet Doğar!

Koç Ailem
Programının 2011 yılı sonu
itibarı ile yaklaşık üye sayısı

87.000

Koç Ailem Programı

KoçAilem Programı ile Koç Topluluğu Çalışanları'na, Koç Topluluğu Şirketleri'nin ürün ve hizmetlerinden sağlanan özel avantajlar, düzenlenecek dönemsel kampanyalar ile de ekstra avantajlar sunulmaktadır. Bu olanaklarla birlikte, Topluluk çalışanı olmanın bilincini geliştirecek sosyal faaliyetler ve sosyal sorumluluk projeleri KoçAilem Programı kapsamında çalışanlara sunulmaktadır.

2011 yılı sonu itibarı ile KoçAilem programının yaklaşık 87.000 üyesi bulunmaktadır.

Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı

Koç Holding Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı ("Vakıf"), Koç Topluluğu Şirketleri'nde çalışan ve aynı zamanda Sosyal Güvenlik Kurumu'na tabi olan personele, "ek sosyal güvence ve yardım" sağlamak amacı ile 01 Kasım 1967'de kurulmuş munzam bir sosyal güvenlik kurumudur. Vakıf, üyelerine toptan ödeme, emekli aylığı, sağlık sigortası, finansman yardımı hizmetlerini sunmaktadır. Ayrıca vefat eden üyelerin varislerine ve malûl olan üyelere tazminat ödemesi yapılmaktadır.

Üyelerden ve şirketlerden alınan tutarlar finansal piyasalarda değerlendirilerek çoğaltılmakta olup üyelere rahat ve huzurlu bir emeklilik dönemi geçirebilmeleri için sunulmaktadır. Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı'nın 2011 yılsonu itibarı ile 50.833 aktif üyesi, 237 emekli üyesi vardır.

Yapı Kredi emeklilik konusunda çalışanları için farklı bir uygulamaya sahiptir. Çalışanlarının emeklilik döneminde ikinci bir güvenceye sahip olmalarını destekleyen **Yapı Kredi**, 2006 yılından bu yana Grup Bireysel Emeklilik Planı'na katkıda bulunmaktadır. 2011 yılsonu itibarıyla Banka çalışanlarının %70'i Grup Emeklilik Planı'ndan faydalanmaktadır. **Yapı Kredi** çalışanları, eşleri ve çocukları Grup Sağlık Sigortası'ndan da faydalanmaktadır.

Koç'ta İş Hayatı ve Özel Yaşam Dengesi

Topluluk Şirketlerimiz'de uygulanan çağdaş insan kaynakları politikaları ile çalışanlarımızın iş hayatı-özel yaşam dengelerinin korunmasına özen gösterilmektedir. Topluluk işyerlerinde yasaların izin verdiği sınırlar içerisinde haftalık 45 saatlik çalışma sistemi uygulanmaktadır. Genel olarak hizmet sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde bu çalışma süresi hafta içi 5 günde tamamlanmakta, hafta sonları çalışanlarca tatil günü olarak değerlendirilmektedir. Sınai üretim yapan şirketlerde ise genellikle vardiyalı çalışma düzeni uygulanmakta ve haftalık 45 saatlik çalışmasını tamamlayana en az 24 saatlik kesintisiz hafta tatili imkânı sağlanmaktadır. Vardiyalı çalışanların bir hafta gündüz, takip eden hafta gece olmak üzere yasaya uygun şekilde çalışmaları ve ailelerine de zaman ayırabilmeleri temin edilmektedir. Dini ve resmi bayram günlerinde, yılbaşında, işin güvenliği, arıza, tamirat, üretim yoğunluğu, mücbir haller gibi istisnai durumlar haricinde çalışılmamakta çalışanlarımızın, özel hayatlarına vakit ayırmaları sağlanmaktadır. Bu uygulamalara ek olarak yasadaki öngörülen sürelerin üzerinde yıllık ücretli izin kullanmaları imkânı sunulmaktadır.

Çalışan Gönüllülüğü

Koç Topluluğu Şirketleri'nin gerçekleştirdiği toplumsal projeler ekseriyetle çalışan gönüllülüğü esasına bağlı kalınarak yürütülmektedir. Çalışanların gönüllü olarak katıldığı projelerde çevreden eğitime, sağlıktan kültür ve sanata geniş bir yelpazede uygulamalar hayata geçirilmektedir.

Raporlama döneminde tüm holding şirketlerinden değişen sayılardaki çalışanlarımız "Meslek Lisesi Memleket Meselesi," "Ülkem İçin Kan Veriyorum", "Koç Spor Şenliği" projelerine gönüllü olarak katılım sağlamışlardır.

2011 yılı içerisinde raporlama kapsamındaki Topluluk Şirketleri'nce gerçekleştirilen faaliyetlere 22.499 gönüllü çalışan, 2.082 gönüllü katılımcı iştirakiyle toplamda 24.581 kişi katılmıştır.

Arçelik'te Eskişehir Buzdolabı ve Kompresör İşletmesi çalışanları 15 Nisan 2011'de,

Doğanca köyü bölgesindeki alana kurulu "Arçelik A.Ş. Çalışanları Hatıra Ormanı"na toplam 2.500 adet Sedir ve Karaçam fidanı dikimi gerçekleştirmiştir. Yine raporlama döneminde Çamaşır Makinesi İşletmesi çalışanları "Dünya Çevre Günü" kapsamında toplam 4.000 adet fidan dikimi gerçekleştirmiştir. Buna ek olarak Arçelik çalışanları Beyaz Balık Oyun Odası, Van Arama Kurtarma ve Kan Bağıışı uygulamalarına gönüllü olarak katılım sağlamışlardır.

Aygaz çalışanlarının 2009 yılında kurulan ve gönüllülük esasıyla faaliyetlerini sürdüren Sosyal Aktivitem Kulübü, raporlama döneminde de uygulamalarına devam etmiştir. **Aygaz** Üst Yönetimi tarafından da desteklenen aktivitelere tüm **Aygaz**, **Mogaz**, **Aygaz Doğalgaz** ve **Akpa** çalışanları ve yakınları katılabilmektedirler. 2011 yılında kulüp tarafından Dragon Fest kürek yarışına katılım, Kurabiye Yarışması, konser, tiyatro, açık hava sineması, bowling turnuvası gibi organizasyonlar 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. Kurulduğu ilk yıllarda **Aygaz** ve **Opet** çalışanlarından oluşan koro zamanla diğer Koç Enerji Grubu şirketleri ve Koç Holding çalışanlarını, çalışan yakınlarını ve bayilerini bünyesine katacak şekilde genişlemiş ve bugün halen faaliyetlerine aynı hızla devam etmektedir. **Aygaz-Opet** Türk Müziği Korosu çalışanlar arası işbirliğine ve takım ruhunun gelişmesine katkı sağlarken, aynı grup çatısı altındaki çalışanları iş hayatının dışında bir platformda buluşturarak iş yaşamlarına katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Koç Bilgi Grubu raporlama döneminde **KoçSistem** bünyesinde gerçekleştirilen çalışmayla 125 yeni mezunun katılımıyla bir fidan dikim töreni gerçekleştirmiştir. Yeşil Bilgi Platformu projesi çalışmaları kapsamında yine Koç Üniversitesi ile birlikte "Kaynaklar Tükenmeden Sorumluluk Şimdi!" konferansını gerçekleştirmiş, çalışanların katılımı ile kamuoyunun dikkatini çekerek farkındalığı artıracak, aynı zamanda bilgi yayılımına hizmet edecek mesajların belirlenmesini sağlamıştır. "Merdiven Arası Süprizler Kampanyası" ile çalışanlarını asansör yerine merdiven kullanımına teşvik ederek, sağlıklı ve çevreci yaşam tarzlarını destekleyen bir uygulama gerçekleştirmiştir.



Aygaz-Opet Türk Müziği Korosu

Raporlama döneminde **Callus Samsun** lokasyonu çalışanları tarafından Çocuk Esirgeme Kurumu'na ziyaret gerçekleştirilmiş; ziyaret esnasında çalışanlar kendi inisiyatifleri ile bir araya getirdikleri yardım malzemelerini ve hediyeleri de beraberlerinde götürmüşlerdir. Ayrıca **Koç Bilgi Grubu** çalışanlarının önyak olduğu uygulamayla Van depremine istinaden gönüllü olarak çadır, battaniye, uyku tulumu, yetişkin kıyafeti, bot, kazak, mont, pantolon, çorap, bere, atkı, eldiven, iç çamaşırı, çocuk ve bebek kıyafeti, çocuk bezi ve diğer ihtiyaç malzemelerini kapsayan 120 koli eşya toplanmıştır.

Opet'te sosyal aktivite kulüpleri çalışanların gönüllü katılımları ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu kulüpler dans, yelken, fotoğrafçılık, yüzme, tiyatro, açılış, basketbol, voleybol, ekstrem sporlar, doğa yürüyüşleri ve bowling alanlarında faaliyet göstermektedir. Ayrıca **Opet'in** sosyal sorumluluk projeleri olan Temiz Tuvalet Kampanyası, Örnek Köy Projesi, Yeşil Yol Projesi ve Tarihe Saygı projelerinde çalışanlar gönüllü olarak görev almaktadır.

Tofaş değerlerinden yola çıkarak oluşturulan kurum kültürü çalışmalarına istinaden beş değişim temasına bağlı olarak beş kurum kültürü kulübü kurulmuştur. Raporlama dönemi itibarıyla üye olarak katılan gönüllü çalışan sayısı 223 olan kulüplerde; müşteri odaklılık, inovasyon, işbirliği, iş ortaklığı ve çalışan gelişimi konularında uygulamalar hayata geçirilmektedir.

Tüpraş İzmit Rafinerisi çalışanları, Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi (MLMM) kapsamında okul öğretmenleri, bursiyerler ve Meslek Lisesi Koçları (MLK) ile toplantıların yanı sıra, TÜYAP elektrik-elektronik fuar gezisi, Çanakkale gezisi, yakut grubu bursiyerleri mezuniyet töreni ve MEGEP kapsamında 1. Saha Uygulaması çalışmalarına gönüllü katılımda bulunmuşlardır.

Batman Rafinerisi çalışanları da MLK Buluşmaları ve bursiyerlerle modüllerin işlenmesinin yanı sıra, MLMM 2011 Etkinlik Planlama Çalışması, MLMM Mezuniyet Töreni, MEGEP Saha Uygulaması ve Beceri Stajı, Batman TEGV Vakıf Toplantısı ve İletişim Eğitimi, TEGV Öğretim Yaklaşımları ve Modelleri Eğitimi, TEGV Araştırma Atölyesi ve 23 Nisan Batman 4. Çocuk Şenliği'ne, Kırıkkale Rafinerisi çalışanları ise MLMM ve MEGEP aktivitelerine katılım sağlamışlardır.

Bu uygulamaların yanı sıra **Tüpraş** çalışanları Flora ve Bitki Örtüsü Projesi, Mutlu Atıklar projelerine gönüllü katılım sağlamışlardır.

TürkTraktör'de ISIG Gönüllüleri adı verilen; iş güvenliği konusunda bilinçlendirilmiş, mevzuat ve gerekliliklerini bilen, iş güvenliği kazalarını ve iş güvenliği eksikliklerini tespit etmek konusunda nitelikli kişiler, şirket bünyesinde bu amaçla yürütülen projelere destek olmaktadır. Çalışanların gönüllü katılımı ve büyük ilgileri ile devam etmekte olan Kaizen Sistemi ekipman, işçilik, malzeme, ve enerji kullanımına yönelik kayıpların sürekli iyileştirmelerle sıfırlanmasını hedeflemekte; çevre, çalışanların sağlık ve iş güvenliği konularındaki olumsuzlukların iyileştirilmesi çalışmalarını da kapsamaktadır.

Şirket dâhilinde oluşturulan Çözüm Ekipleri, çalışanların kendi çalıştıkları alanlar ile ilgili gönüllülük esası ile sürekli iyileştirme çalışmalarında bulunmak için kurdukları ekiplerden oluşmaktadır.

Yapı Kredi 2009 yılından bu yana "Her Yönetime Bir Sosyal Sorumluluk Projesi" sloganıyla yürütülen gönüllülük projelerini tek çatı altında toplamış ve **Yapı Kredi** Gönüllüleri Platformu'nu kurmuştur. Projelerin konuları ve işbirliği yapılan sivil toplum kuruluşları gönüllüler tarafından belirlenmekle birlikte proje bütçeleri gönüllülerin kendi yarattıkları kaynaklarla oluşmaktadır.

Yapı Kredi Gönüllüleri Platformu kapsamında 2011 yılında, 8 yönetim/iştirak proje geliştirmiş veya varolan projelerine devam etmiştir. **Yapı Kredi** Gönüllüleri Platformu kapsamında 2011 yılı sonu itibarıyla ile 334 **Yapı Kredi** çalışanı gönüllü olarak projelere destek vermektedir.

Yapı Kredi, her yıl UniCredit Vakfı işbirliğiyle gerçekleştirdiği Katlamalı Bağış Programı ile çalışanlarına, belirlenen sivil toplum kuruluşlarına bağış yapma imkânı sunmaktadır. UniCredit Vakfı, kampanya sonunda toplanan bağış tutarı kadar bağış yaparak tüm tutarı eşlemede, bu sayede projelere iki kat kaynak sağlanabilmektedir.

2011 yılında Katlamalı Bağış Programı kapsamında desteklenen sivil toplum kuruluşları ve projeleri şunlardır:

- Türk Kızılayı / Van Depremi Yardım Kampanyası
- LÖSEV / Lösemili Çocuklar Okulu Öğrencilerine Yardım Kampanyası

- Toplum Gönüllüleri Vakfı / Gençlere Değer Projesi

Yapı Kredi çalışanları Hayal Ortakları Derneği ile sürdürülen liderlik gelişim projesi Oku Düşün Paylaş'a gönüllü katılım sağlamaktadır.

Koç Çalışanları ve Spor

Tüm Koç Topluluğu Şirketleri'nde çalışanlarımız sosyal kulüplere katılımları doğrultusunda teşvik edilir ve kendilerine bir dizi sportif imkân tanınır. Sunulan bu olanakların yanısıra 1989'dan beri her yıl Topluluk Şirketleri çalışanlarının katılımıyla Mayıs ve Haziran aylarında Spor Şenlikleri düzenlenmektedir. Topluluk kültürünün yaygınlaşmasını, çalışanların sağlıklı yaşam tarzlarını benimsemelerine yardımcı olmayı, işyeri dışında bir araya gelerek aralarındaki dayanışmayı kuvvetlendirmelerini ve boş zamanlarını değerlendirmeleri için fırsatlar sağlamayı hedefleyen şenliklere her yıl 3000'in üzerinde çalışanımız iştirak etmektedir.

Raporlama döneminde 5 hafta süren şenliklerde mini futbol, basketbol, voleybol, masa tenisi, tenis, yüzme, atletizm, satranç, veteran futbol ve bowling branşlarında gerçekleştirilen müsabakalarda ilk üç sırayı alan takım ve çalışanlara ödülleri davetli ailelerinin huzurunda takdim edilmiştir. İlk yılında 5 branşta 300 çalışan katılımıyla gerçekleşen ve bu yıl 10 branş ve 3400 çalışana ulaşan spor şenliklerinde ilerleyen yıllarda daha fazla çalışanımızın daha çeşitli branşlarda katılımlarının teşvik edilmesi hedeflenmektedir.

Topluluk Şirketleri'nin Bay / Bayan 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 Şirketlerimiz'in 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.

2011 yılı içerisinde raporlama kapsamındaki Topluluk Şirketleri'nce gerçekleştirilen faaliyetlere

22.499

gönüllü çalışan,

2.082

gönüllü katılımcı iştirakiyle

toplamda
24.581

kişi katılmıştır.

Aygaz Genel Müdürlük'te çalışanların eğitmen eşliğinde spor yapabilecekleri donanımlı bir fitness salonu; Genel Müdürlük dışındaki lokasyonlarda ise futbol, voleybol, masa tenisi gibi aktiviteler gerçekleştirilebilecekleri alanlar bulunmaktadır. Çalışanların ilgi alanları doğrultusunda turnuvalar düzenlenmekte olup her yıl Koç Spor Şenliği'ne tüm bölgelerden katılım teşvik edilmektedir.

Arçelik çalışanları arasında iletişimin artırılması amacıyla kampüslerde tüm çalışanların faydalanabileceği fitness salonu, tenis kortu, basketbol ve futbol sahası bulunmaktadır. Masa tenisi, bilardo, tavlâ gibi aktivitelerin gerçekleştirilebildiği alanlara ek olarak açık ve kapalı spor salonu olanakları mevcuttur. Çalışanları kampüsler dışında da faydalanabileceği kayak, bowling turnuvası gibi aktiviteler düzenlenmektedir. Kampüs içi ve bölümler arası düzenlenen spor aktivitelerinin yanı sıra, çalışanlar her yıl Koç Spor Şenliği'ne aktif katılım göstermektedirler.

Koç Bilgi Grubu şirketlerinin bulunduğu Çamlıca İş Merkezinde çalışanların kullanımına açık bir spor salonu bulunmaktadır. Dalış ve Yelken kulüplerinin faaliyet gösterdiği grup, 2011 Koç Olimpiyatları'na Veteran futbol, basketbol, masa tenisi, satranç, tenis, yüzme, mini futbol ve bowling branşlarında yarışan 90 çalışanıyla iştirak etmiştir.

Opet bünyesinde çalışanlarımızın aktif katılım gösterdiği, basketbol, yüzme, tenis, yelken, voleybol, futbol, bowling, doğa sporları ve ekstrem spor (kayak, rafting) takımları bulunmaktadır. Her bir spor branşının bir takım kaptanı bulunmaktadır. Takım kaptanları, ilgili spor takımlarının her türlü salon, malzeme ve benzeri ihtiyaçlarının karşılanması yanında İnsan Kaynakları koordinasyonunda takımlarının bütçesel yönetiminden de sorumlu kişiler olarak belirlenmişlerdir.

Yüzme takımının yanı sıra takımda olmayan çalışanlarımızın da yüzme faaliyetlerine katılabilmeleri için, Burhan Felek spor kompleksi içinde yer alan Galatasaray Olimpik yüzme havuzu ile anlaşma yapılarak anlaşma dahilinde belirlenen saatlerde çalışanlarımızın kullanımına sunulmuştur.

Otokar'da tüm çalışanların faydalanabilecekleri basketbol sahası, futbol sahası, spor salonu ve tenis kortu gibi tesisler mevcut bulunmaktadır.

Şirket içerisinde voleybol, futbol, basketbol, bowling ve atletizm müsabakaları düzenlenmektedir. Tenis, dalış, kayak ve yelken sporları ile ilgili çalışan kulüplerimiz ile çalışanlarımızın şirket dışında da spor aktivitelerini gerçekleştirmeleri desteklenmektedir.

Tofaş fabrikasında bulunan Spor Kulübü'ne ait basketbol salonu, voleybol salonu ve fitness odası çalışanların kullanımlarına sunulmuş olup, yine çalışanların faydalanabilecekleri 2 tenis kortu ve 1 açık basketbol sahası sosyal tesisler bünyesinde mevcuttur. Atölye içlerinde çeşitli noktalarda masa tenisi masaları çalışanların sürekli kullanımına açık bulunmakta, İstanbul'daki tesislerde ise bir fitness salonu bulunmaktadır.

Çalışanlar için tenis, satranç, dalış, yelken vb. spor dallarında kurslar düzenlenirken, Spor Kulübü çalışanların çocukları için yüzme, basketbol, futbol yaz okulları açmaktadır. Şirket bünyesinde sosyal kulüpler tenis, masa tenisi, bowling, satranç, atletizm, voleybol, basketbol ve futbol branşlarında turnuvalar düzenlemektedir. Ayrıca Corporate Basketball League, Bursa Şirketler Arası Basketbol Ligi, Bursa Şirketler Arası Voleybol Ligi, Otomotiv Firmaları Arası Bowling Turnuvası gibi şirketler arası turnuva ve liglere katılım gerçekleştirilmektedir. Koç Spor Şenlikleri'ne futbol, voleybol, basketbol, tenis, bowling, yüzme, atletizm branşlarında katılım gerçekleştirilirken, sendika ile birlikte 1.000'in üzerinde çalışanın katılımıyla yılda 2 kez 3-4 ay süren Futbol Turnuvası düzenlenmektedir. Bunların yanı sıra FIAT şirketleri arası atletizm müsabakaları, dalış gezileri gerçekleştirilirken, Koç şirketleri ve yan sanayi ile satranç dostluk maçları düzenlenmektedir. Raporlama dönemindeki sportif faaliyetlere toplamda yaklaşık 50.000 kişilik bir katılım gerçekleşmiştir.

Tüpraş'ta şirket çalışanları arasında yakınlaşmayı sağlamayı, takım ruhunu geliştirmeyi ve çalışanların beden ve ruh sağlığı gelişimlerine katkıda bulunmayı hedefleyen spor organizasyonları ve merkezlerine tüm çalışanların katılımı teşvik edilmektedir. Tüm rafinerilerde kullanılacak kişi sayısı düşünülerek ve Vücut Geliştirme Federasyonu'nun Özel Spor Salonları talimatnamesine göre düzenlenerek hazırlanan 4 fitness salonu mevcuttur. Buna ek olarak yine tüm rafinerilerde Sağlık Bakanlığı'nın belirttiği talimatlara uygun olarak inşa edilen yüzme havuzları ve bazı

rafinerilerde kapalı spor salonları, açık basketbol sahalaları, tenis kortları, yapay çim futbol sahalaları, koşu yolları ve squash salonları bulunmaktadır.

Aralarında Arama & Kurtarma, Yelken, Su Altı ve Doğa kulüplerinin de bulunduğu 36 sosyal etkinlik kulübüne toplam 1.400 çalışan iştirak etmiştir. Kulüp yönetimleri 130 gönüllü çalışan tarafından idare edilmekte olup raporlama döneminde 310 etkinlik gerçekleştirmişlerdir. Business League basketbol turnuvası, Şirketler Ligi voleybol turnuvası, şirket içinde gerçekleştirilen futbol, streetball ve bowling yarışmaları ve Koç Spor Şenliği gibi Topluluk içi, şirket içi ve ulusal yarışmalara katılım gösteren **Tüpraş** çalışanları çeşitli düzeylerde başarılarla imza atmışlardır.



Koç Topluluğu Spor Şenliği

TürkTraktör bünyesinde; basketbol, futbol, voleybol, masa tenisi çiftler, masa tenisi tekler, tavla, satranç, dart, langirt çift, langirt tek, langirt üçlü, dama, badminton çift, badminton tek, bilardo üç top ve bilardo Amerikan olmak üzere toplam 16 dalda gelenekselleşmiş **TürkTraktör Spor Şenlikleri** düzenlenmektedir. Şirket çalışanları tarafından büyük ilgi gören Şenlik 2011 yılında çalışanların % 71'inin; yani 1.687 çalışanın katılımıyla gerçekleşmiştir. Düzenlenen açılış ve kapanış törenleri ile katılımın daha da artırılması sağlanmaktadır. 2 aydan fazla süren şenlik esnasında düzenlenen etkinliklerin yanı sıra, çalışanlarla birlikte "Centilmen" adında şenlik özel dergisi çıkartılmaktadır. Şenliğin başarılı bir şekilde gerçekleşmesinde her branşta farklı bir ekibin görevli olduğu komite üyelerinin büyük katkısı bulunmaktadır. Tamamen gönüllük esasıyla belirlenen komite üyeleri, maçlar için gerekli fikstürlerin oluşturulması, fikstürün belirlenmesi için kura çekimlerinin gerçekleştirilmesi, maçların sahalarda takibi ve düzenlenmesinin koordine edilmesi ve maç sonuçlarının yayınlanması gibi görevleri ilgili ekiplerle birlikte gerçekleştirmektedir. Raporlama döneminde gönüllü katılım gösteren çalışanlarımızın sayısı 62'dir.

TürkTraktör spor şenliğinin yanı sıra basketbol, voleybol, futbol, bowling branşlarının ve masa tenisinin yer aldığı Koç Spor Şenliği'nin Ankara bölgesinin ev sahipliğini de üstlenmektedir. 1 aydan uzun süren karşılaşmalarda, **TürkTraktör** çalışanları diğer Koç şirketlerinin çalışanları ile mücadele etmektedir. Şenliklerin yanı sıra, çalışanların iş saatleri dışında da spor faaliyetlerini yürütebilmesi için kapalı spor salonu, açık futbol sahası, bilardo ve langirt masalarının bulunduğu dinlenme alanları da faaliyet göstermektedir. Ayrıca saha içerisindeki duş, ısıtma, ekipman gibi imkanlar çalışanların kullarımlarına sunulmaktadır.

Yapı Kredi Koç Finansal Hizmetler çatısı altındaki tüm çalışanların üye olabileceği, eş ve çocuklarının da faydalanabileceği, sosyal amaçlı faaliyetleri gerçekleştirmek üzere 2007 yılında **Yapı Kredi Spor Kulübü Derneği**'ni kurmuştur. Dernek bünyesinde arama-kurtarma, futbol, tenis, yelken, basketbol, voleybol, atletizm, su sporları, trekking, okçuluk, atıcılık, satranç, RC modelcilik, motor sporları gibi sportif faaliyetler düzenli olarak yapılmaktadır. Dernek ayrıca sosyal aktivite olarak, fotoğrafçılık, tiyatro ve dans eğitim faaliyetlerinde bulunmaktadır.

Yapı Kredi Personelinin sportif faaliyetleri için; Bağlarbaşı Kuru tesisleri ile Levent Plaza D Blok ve Gebze Bankacılık Üssü'ndeki mekânlar kullanılmaktadır.

Yapı Kredi, 2005 yılından bu yana çalışanlarının spor faaliyetlerindeki başarılarına destek olmak ve onları teşvik etmek amacıyla iç sponsorluk projesini sürdürmektedir. 2011 yılında yüzme dalında Celal Altunbaş, dağcılık alanında Bayram Kuytan, tenis dalında Kaan Göker, para-taekwondo dalında Özcan Çetinkaya ve bisiklet dalında Serhat Bayhan **Yapı Kredi** tarafından iç sponsorluk kapsamında desteklenmiştir.

Koç'ta Çevre Dostu Uygulamalar

"Bugünün insanına ve gelecek kuşaklara karşı sorumluluklarımızı yerine getirmek, öncüsü olduğumuz ve vazgeçemediğimiz bir başka temel ilkemizdir." Kurucumuz Vehbi Koç

Koç Topluluğu Şirketleri'nin iş başarısının temelinde, yarının fiziki ve iktisadi ortamını öngörmek; geleceğin ihtiyaçlarını bugünden keşfetmek; yenilikçi ürün ve hizmetleri, sektörlerine öncülük eden kurumsal yaklaşımlarıyla toplumsal beklentilere eksiksiz yanıt vermeleri yatar. Henüz görülmeyeni bugünden kavrayarak geleceğin şekillendirilmesinde rol almak faaliyetlerimizin her boyutunda benimsediğimiz bir ilkedir. Kuruluşumuzdan beri hiç taviz vermeden takip ettiğimiz bu yaklaşımın kurumsal sürdürülebilirlik açısından yaşam bulduğu en öncelikli alan çevresel duyarlılıktır.

Topluman geniş kesimlerine insani bir yaşam konforuna erişmelerinde ihtiyaç duydukları ürün ve hizmetleri sunmak, iş dünyası için bir varlık nedenidir. Ancak, dünya nüfusuna paralel olarak artan ihtiyaçlar, bunun sonucu olarak karşılaştığımız kaynak kısıtları, üretim ve tüketimden doğan çevresel etkiler, bu görevi gelecek nesillerin yaşam kalitesini riske atmadan gerçekleştirmeyi gün geçtikçe zorlaştırmaktadır. Başta iklim değişikliği olmak üzere çevresel sorunlar, günümüzde karşılaştığımız en temel riskler arasında yer almaktadır. Koç Holding olarak, bu durum karşısında üzerimize düşen vazgeçilmez sorumluluğun yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretmek, çevre risklerinin bertaraf edilmesi olduğunu inanıyoruz. Bu yolla bir yandan faaliyet gösterdiğimiz toplumların geleceklerini garanti altına almayı, diğer yandan gösterdiğimiz yüksek performans ile yeni fırsatlar yaratarak kurumsal sürdürülebilirliğimizi geliştirmeyi hedefliyoruz. Bu amaçla, faaliyetlerimizin her boyutunda çevresel duyarlılığı ön plana koyuyoruz. Resmi kurumlar, mesleki örgütler, sivil toplum kuruluşları, yerel veya uluslararası tüm ilgili taraflarla ortak girişimle oluşturarak iş dünyası ve toplum genelinde çevresel duyarlılığın yaygınlaştırılması için çalışıyoruz.

Çevre Yönetimi

Koç Holding çevre yönetiminin temel çerçevesini, Topluluk düzeyinde oluşturulan strateji ve politikalar kapsamaktadır. Bu anlayışla belirlenmiş olan Koç Topluluğu Çevre Vizyon ve Misyonu, Koç Topluluğu Çevre Politikası ve geçtiğimiz yıl yayımlanan Koç Topluluğu İklim Değişikliği Stratejisi, Koç Holding ekosistemi dahilinde bulunan tüm şirketlerin faaliyetlerinde takip edecekleri temel izlekleri tarif etmektedir. Başta

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi olmak üzere, uluslararası çevre yönetim ilke, standart ve inisiyatiflerine uygun olarak tasarlanan bu politikalarla birlikte, çevre yönetimini oluşturan tüm başlıklarda faaliyet gösterilen ülkelerin mevzuatlarına tam uyumun sağlanması, Koç Topluluğu Şirketleri için minimum standartları belirlemektedir. Koç Topluluğu birbirinden farklı nitelikleri bulunan birçok sektörde faaliyet gösteren onlarca şirketten oluşmaktadır. Bu nedenle, Topluluk Şirketleri mevzuatın ve Koç Holding'in tespit ettiği çalışma ilkelerinin yanında, sektörel beklenti ve ihtiyaçlara uygun olarak oluşturdukları çevre politika ve stratejilerini de takip ederek faaliyetlerini yürütürler.

Koç Holding'in çevre yönetim yaklaşımının detaylarına www.koc.com.tr adresinde bulunan kurumsal sosyal sorumluluk sayfasından ulaşabilirsiniz.

Koç Holding ve Topluluk Şirketleri tarafından yürütülen çevre yönetim çalışmaları, üç temel 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 çevresel etkiyi takip eder, "çevre dostu ürünler" geliştirerek bu etkilerin düşürülmesine yönelik çalışmaları gerçekleştirir,
- Başta çalışanları, müşterileri, bayileri, tedarikçileri, alt yüklenicileri ve diğer operasyonel paydaşları olmak üzere, toplumun geniş kesimlerinin çevre koruma konusunda bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılmasına yönelik eğitsel faaliyetleri yürütür; faaliyet alanlarındaki biyoçeşitliliğin korunup geliştirilmesi adına saha çalışmaları gerçekleştirir.

Koç Holding Çevre Yönetimi, Holding'den başlayarak Topluluk Şirketleri'nin faaliyet merkezlerine uzanan bir organizasyonla sağlanmaktadır. Topluluk Şirketleri'nin her düzeyde aktif katılımının amaçlandığı Koç Holding Çevre Yönetimi organizasyonunun en üst düzey karar organı "Koç Topluluğu Çevre Kurulu"dur. Topluluk Şirketleri'nin çevre yönetiminden sorumlu yöneticilerinin katılımıyla oluşan Kurul'un temel görevi, çevre yönetimiyle ilgili uzun vadeli stratejilerin belirlenmesi ve hayata

geçirilmelerine yönelik aksiyon planlarının oluşturulmasıdır. Çevre Kurulu bu stratejik planların hayata geçirilmesini sağlamak için Topluluk Şirketleri'ne destek vermektedir. Topluluk Çevre Kurulu'nun diğer bir görev alanı ise değişen çevre mevzuatlarına tam uyum sağlanmasına yönelik çalışmaların yönlendirilmesi ve Denetim Grubu ile birlikte periyodik denetimlerin yürütülmesidir. Çevre denetim sonuçları ve tespit edilen iyileştirme hedefleri Koç Holding CEO'su tarafından şirket üst yönetiminin değerlendirmesine sunulmaktadır.

Enerjinin Topluluk Şirketleri'nin tümünün ortak girdisi olması ve günümüzün en önemli çevre sorunu olan iklim değişikliği üzerindeki doğrudan etkisi dolayısıyla kurulan "Enerji Verimliliği Çalışma Grubu", Topluluk Şirketleri'nin enerji yöneticilerinin katılımıyla oluşmaktadır. Alt uzmanlık komiteleri aracılığıyla iyileştirme planlarının hazırlanmasından sorumlu olan Enerji Verimliliği Çalışma Grubu, en iyi uygulama örneklerinin paylaşıldığı, ortak projelerin geliştirildiği ve enerji verimliliği kültürü etrafında Topluluk genelinde sinerji yaratmayı amaçlayan yönetim organdır.

Topluluk çevre yönetim organlarıncı oluşturulan stratejik planlar şirket bazında performans hedeflerine dönüştürülerek şirket üst yönetiminden başlanarak organizasyon geneline yayılımı sağlanır. Belirlenen hedeflerin şirket bazında hayata geçirilmesine yönelik çalışmaları, şirket çevre yönetim birimleri yürütmektedir. Enerji tüketimi bakımından hassas ya da belirli operasyonel büyüklüğün üzerindeki Topluluk Şirketleri'nde enerji yönetimi uzmanlık birimleri de örgütlenmektedir. Şirket çevre yönetim organizasyonlarının temel görevi, değişen sektörel ve genel yönetim sistemlerini ve mevzuatı takip ederek uyumu hızla sağlamak ve şirket faaliyetlerinden kaynaklanan çevresel etkileri en aza indirmektir.

Çevre yönetimi yapılarını güçlendirme adına Topluluk Şirketleri, genel kabul görmüş sistem standartlarını yönetim metodlarına dahil eder, periyodik dış denetimlerle sistem güvenilirliğini korurlar. ISO 14001 Sistem Standardı, Topluluk Şirketleri'nce çevre yönetimi konusunda yaygınlıkla takip edilen metodolojidir. 2011 yılında raporlama kapsamı dahilinde bulunan Topluluk Şirketleri'ne bağlı 74* tesisten 63'ü ISO 14001 sertifikasyonu dahilindedir.

* 2010 yılındaki işletme sayısı 82 olup, işletme sayısındaki düşüş Koç.net şirketinin dönem içinde satışından kaynaklanmaktadır. İşletme sayılarına Yapı Kredi faaliyet tesisleri dahil edilmemiştir.



Küresel İklim Zirvesi

Böylelikle 2011 yılında ISO 14001 sertifikasyon kapsamında bulunan tesis oranımız %85 olarak gerçekleşmiştir. Topluluk Şirketlerimiz, 2011 yılı itibarıyla sera gazı emisyon değerlerini ISO 14064-1 Sistem Standardı çerçevesinde sertifikalandırma çalışmalarına başladılar.

Bu kapsamda raporlama döneminde Arçelik, Ford Otosan, Opet ve Tofaş Türkiye'deki tüm tesislerine; Aygaz Yarımca Terminali'ne; Tüpraş İzmir Rafinerisi'ne ait sera gazı emisyon hesaplamalarını ISO 14064-1 Sistem Standardı uyarınca doğrulamıştır.

İlgili tüm Koç Topluluğu Şirketleri, AB REACH Tüzüğü'ne uyum göstermekte, tedarikçilerinin de uyum sağlaması için çalışmalar yürütmektedir. Bunun yanında Topluluk Şirketleri, ürünlerinin çevresel etki düzeylerini ve çevresel etki bilgilendirme uygulamalarını düzenleyen bir çok yerel ve uluslararası standarda uyum göstermektedir.

Çevre Yönetim ve Yatırım Harcamaları

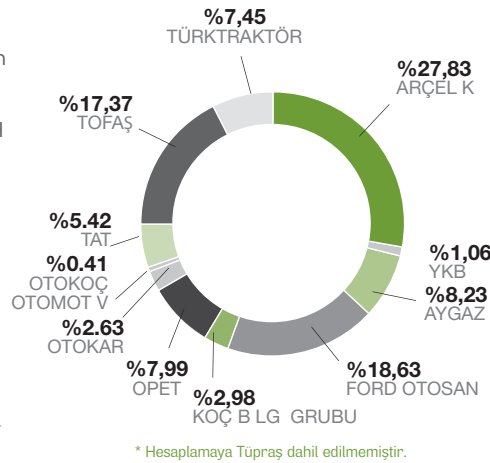
Belirlenen iyileştirme hedeflerinin gerçekleştirilmesi adına Koç Topluluğu Şirketleri her yıl önemli ölçüde finansal kaynağı çevre yönetimine ayırmaktadır. Bu kaynağın bir kısmını çevre yönetimine yönelik idari faaliyetler ve eğitim çalışmaları oluştururken büyük bir kısmını ise ürün ve süreç geliştirilmesine yönelik yatırım ve Ar-Ge çalışmaları oluşturmaktadır. Topluluk Şirketleri'nin 2011 yılında yaklaşık 490 milyon TL düzeyinde gerçekleşen Ar-Ge bütçesinin önemli bir kısmı ürünlerin çevresel etkilerinin düşürülmesine yönelik çalışmalara ayrılmıştır.

Koç Topluluğu Şirketleri, 2011 yılında toplam 203,5 milyon TL tutarında çevre harcama ve yatırımı gerçekleştirmiştir. 2010 yılına kıyasla %51,1 oranında artırılan çevre harcamalarının %88,9'unu gerçekleştiren Tüpraş 2011 yılında toplam 180,9 milyon TL çevre harcaması gerçekleştirmiştir.

Arçelik'in 2011 yılında gerçekleştirdiği 6,3 milyon TL tutarındaki çevre harcamasının 4,1 milyon TL'lik bölümünü çevre ve enerji yönetimine yönelik yatırımlar, 1,46 milyon TL'lik bölümünü atık yönetimi ve operasyonel faaliyetler, 0,8 milyon TL'lik bölümünü ise çevresel koruma ve yönetim çalışmaları oluşturmaktadır.

2011 yılında Topluluk Şirketleri'nden Aygaz 1,87 milyon TL, Ford Otosan, 4,2 milyon TL, Opet 1,8 milyon TL, Tat 1,2 milyon TL, Tofaş 3,95 milyon TL, TürkTraktör 1,7 milyon TL tutarında çevre ve enerji harcama ve yatırımı gerçekleştirmiştir.

Koç Topluluğu Şirketleri 2011 Çevre Harcama ve Yatırım Oranları



İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi

Sera gazı emisyonlarında yaşanan artışa bağlı olarak karşımıza çıkan iklim değişikliği, 2011 yılında da dünya gündemindeki önemini korumaktadır. Bu soruna karşı raporlama döneminde gerçekleştirilen uluslararası çalışmaların neticesinde de ilgili tarafların beklentilerini karşılayan kapsamlı bir önlem planı üzerinde anlaşmaya varılamadığı gözlemlenmektedir. Koç Holding, iklim değişikliği sorununu doğal yaşamın yanında sosyal ve ekonomik hayat üzerinde de ağır etkiler oluşturabilecek önemli bir risk olarak değerlendirmektedir. Bu sebeple, iklim değişikliği ile mücadele konusunda gerçekleştirilecek faaliyet ve yatırımları maliyet artırıcı unsur olarak değil, temel bir riskin bertarafına, yeni iş fırsatları ve istihdam olanaklarının yaratılmasına olanak tanıyacak bir yatırım alanı olarak nitelendiriyoruz. Bu kapsamda, tüm şirketlerimiz, Koç Topluluğu İklim Değişikliği Stratejisi ve 2020 Sera Gazı Stratejik Planı doğrultusunda ölçüm ve emisyon azaltım çalışmaları yürütmektedir.

Koç Holding ve Topluluk Şirketleri, iklim değişikliğiyle mücadele konusundaki

çalışmalarını sürdürürken diğer yandan çözüm arayışı platformlarında da aktif rol oynamaktadır. Bu amaçla Arçelik, Aygaz ve Tofaş, 2011 yılında REC Türkiye'nin öncülüğünde oluşturulan Türkiye İklim Platformu'na katılmıştır. Koç Topluluğu Şirketleri, oluşturulan Türkiye İklim Değişikliği Liderler Grubu'nda da üst düzeyde temsil edilmektedir.

Uluslararası iklim rejimini düzenleyen en önemli resmi belge olan Kyoto Protokolü'nün birinci yükümlülük döneminin 2012 yılında tamamlanacak olması nedeniyle, yeni iklim rejiminin nasıl şekilleneceği, Güney Afrika'nın Durban kentinde düzenlenen Küresel İklim Zirvesi'nde tartışılmıştır. 190 ülkeden hükümet temsilcileri, uluslararası örgütler ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılımı ile gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği 17. Taraflar Toplantısı'nda Türkiye İklim Değişikliği Liderler Grubu Dönem Sözcüsü olarak Türkiye'yi Koç Holding Dayanıklı Tüketim Grubu Başkanı ve Arçelik Genel Müdürü Levent Çakıroğlu temsil etmiştir. Zirve kapsamında, "Rio + 20 'ye Doğru, İş Liderleri Değişimi Kurguluyor" konulu panelde iklim dostu ve yeşil kalkınma için özel sektörün rolü ve liderliği hakkındaki görüşlerini sunan Levent Çakıroğlu, Dünya Sürdürülebilir İş Konseyinin düzenlediği Küresel İş Dünyası Günü'ne de katılarak "Harekete Devam; Çevre, İş Dünyası ve Herkes İçin Gelişim" başlıklı panelde konuk konuşmacı olarak yer almıştır.

Koç Holding'de iklim değişikliği ve emisyon yönetimine yönelik detaylı bilgiye www.koc.com.tr adresindeki kurumsal sosyal sorumluluk sayfasından ulaşabilirsiniz.

203,5 MİLYON TL	3,37 MİLYON GJ	63 ADET	89.140 ADET
2011 yılında Koç Şirketlerinin çevresel etkilerde azalma ve koruma sağlayan yatırımlarının toplamı	2011 yılında Koç Şirketlerinde tasarruf edilen toplam enerji miktarı	2011 yılı ISO 14001 Belgesi sahibi işletme sayısı	2011 yılında ağaçlandırma çalışmaları neticesinde Topluluk genelinde dikilen fidan sayısı

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 Ar-Ge 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.

2011 yılında üretim miktarlarında yaşanan artışa rağmen gerçekleştirilen iyileştirme çalışmaları sonucunda Topluluk Şirketlerimiz'in sera gazı emisyonu miktarı toplam 348,6 bin ton CO₂e azaltılmıştır. Gerçekleştirilen bu azaltım miktarı 2010 yılı azaltım miktarının yaklaşık 18 bin ton CO₂e üzerinde olup 2009 yılından bugüne gerçekleştirilen toplam azaltım miktarı 1,3 milyon ton CO₂e düzeyini geçmiştir. Bu çalışmalar neticesinde Topluluk Şirketleri'nin 2011 yılı doğrudan ve dolaylı emisyon miktarı da 2010 yılına kıyasla toplamda 116,6 bin ton CO₂e azaltılmıştır.

Arçelik 8 işletmesinde 2011 yılında gerçekleştirdiği toplam 162 enerji verimliliği projesiyle sera gazı emisyon miktarını 10.679 ton CO₂e azaltmıştır.

Ford Otosan yıl içinde gerçekleştirdiği 2.065 ton CO₂e sera gazı azaltım performansının 1.320 ton CO₂e'luk kısmını, Kocaeli Tesis'i'nde gerçekleştirilen kazan otomasyonu ve atık ısı geri kazanım projesi ve atölyelerde hava kalite algılayıcı uygulamasıyla havalandırma sisteminin geliştirilmesi projeleriyle sağlamıştır.

Tat, 2011 yılında Mustafakemalpaşa Tesis'i'nde gerçekleştirilen buhar kazanlarında daha verimli ekipmanların kullanılması ve süreç iyileştirmeleriyle sağlanan enerji verimliliği ve atık ısı kazanımıyla 3.025 ton CO₂e sera gazı emisyonunu engellemiştir. Yıl içinde diğer tesislerde gerçekleştirilen çalışmalarda birlikte toplam 3.664 ton CO₂e sera gazı oluşumu engellenmiştir.

Tüpraş, 2011 yılında daha verimli ekipman kullanımına, süreç iyileştirilmesine ve enerji kayıplarının engellenmesine yönelik gerçekleştirdiği 92 projeye sera gazı emisyon miktarını 316.955 ton CO₂e azaltmıştır. Bu miktar Topluluk geneli emisyon azaltım miktarının %91'ine eşittir. Dönem içinde İzmir Rafinerisi'nde gerçekleştirilen Kazan Besi Suyu (KBS) sıcaklığının düşürülmesi/KBS header değişimi, fırın ve kazanlarda verim artırılması, izole eksiklerinin tamamlanması ve buhar kapanlarının düzenli bakımı projeleri, toplamda sağladıkları 49.939 ton CO₂e sera gazı emisyonu azaltımı ve 17,4 milyon TL tasarruf ile en yüksek performansın elde edildiği 3 proje olarak öne çıkmaktadır.

2°C - İklim İçin Acil Eylem Çağrısı Bildirisi

Koç Topluluğu Şirketleri'nden Arçelik ve Tofaş 2011 yılında, Türkiye'nin de içinde bulunduğu Kurumsal Liderler Ağı (CLN) tarafından hazırlanan, 29 ülkede farklı sektörlerde faaliyet gösteren 200'ün üzerinde şirket yöneticisinin imzaladığı '2°C - İklim İçin Acil Eylem Çağrısı Bildirisi'ni (The 2°C Challenge Communiqué) imzalayarak iklim değişikliği ile mücadele konusundaki öncü rollerini pekiştirdiler.

Hava Kalitesinin Korunması

Koç Topluluğu Şirketleri, faaliyetlerini sürdürürken Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nca verilen emisyon izinlerinde belirlenen parametre ve kalite değerlerine bağlı kalmaktadır. Emisyon değerleri Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği uyarınca, SOx, NOx, UOB, PM gibi birçok 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 Şehircilik Bakanlığı ile İl Çevre ve Şehircilik Müdürlükleri tarafından periyodik olarak denetlenir. Bu ölçüm ve değerlendirmeler sonucunda şirket bazlı değerlerin, ilgili şirket ve parametre için belirlenmiş emisyon limitlerinin altında olduğu görülmektedir.

Topluluk Şirketleri hava kalitesinin korunması adına ilgili parametrelerde sürekli iyileştirme çalışmaları yürütmektedir. Örneğin 2011 yılında Opet, Marmara, Körfez, Aliağa, Mersin ve Giresun Terminalleri'nde başlattığı projeye, dolum adalarını alttan dolum sistemine uygun hale getirerek bir yandan uçucu organik bileşiklerin kontrolünü sağlamış diğer yandan dolum sırasında ortaya çıkabilecek ürün taşıma riskini bertaraf etmiş olacaktır. Ayrıca Madeni Yağ Üretim Tesis'i'nde, elektrikli forkliftlerin kullanılmaya başlanmasıyla da hava kalitesinin korunmasına katkı sağlanmaktadır.



Otokar Üretim Tesisleri

Koç'ta Verimlilik

Verimlilik çalışmaları yarattıkları maliyet avantajı nedeniyle ekonomik sürdürülebilirliğe katkılarının ötesinde çevresel sürdürülebilirlik performansının artırılması açısından önemli bir rol üstlenmektedir. Şirketlerimiz, Koç Topluluğu Çevre Politikası ve Vizyonu uyarınca, enerji verimliliği, kaynak tüketimi, atık yönetimi, geri dönüşüm ve geri kazanım alanlarında verimlilik çalışmaları yürütmekte, inovatif uygulamalar ve ortak projeler geliştirmektedir. İklim değişikliği üzerindeki etkileri nedeniyle enerji yönetimi, bu çalışmaların en önemli bölümünü oluşturmaktadır. Her yıl, şirket ve Grup düzeyinde belirlenen performans hedeflerinin aşılması için büyük çaba sarf edilmektedir.

2011 yılında Koç Topluluğu Şirketleri, dönem içinde belirgin ölçüde yükselen üretim miktarına rağmen gerçekleştirdikleri verimlilik projeleriyle, enerji ihtiyaçlarında 3,37 milyon GJ azaltım gerçekleştirmiştir. Enerji portföyünde sağlanan iyileştirmelerle satın alınan dolaylı yenilenebilir enerji miktarı bir önceki yıla oranla yaklaşık 30 kat artış göstermektedir. Bu sayede bir yandan enerji ihtiyacı karşılanırken diğer yandan sera gazı emisyonlarında azaltım sağlanmaktadır. 2011 yılında enerji verimliliğinde sağlanan iyileştirmelerin sera gazı emisyonu azaltım performansı içindeki payı 347,60 bin ton CO₂e düzeyindedir.

Enerji Tüketiminde Sağlanan Düşüş Miktarı (milyon GJ)

2011	3,37
2010	3,35
2009	2,30
2008	1,69

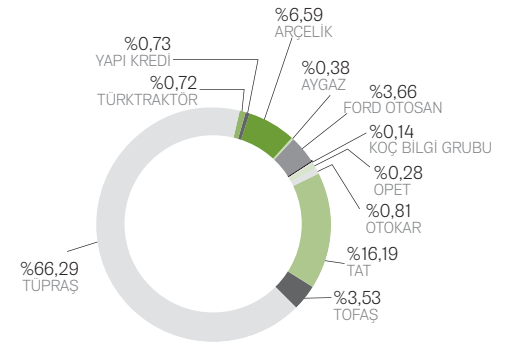
Dolaylı Enerji Tüketiminde Düşüş

Birçok şirket gibi Koç Topluluğu Şirketleri'nin 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 2011 yılında bu alanlarda da performanslarını artırıcı verimlilik çalışmaları gerçekleştirmiştir.

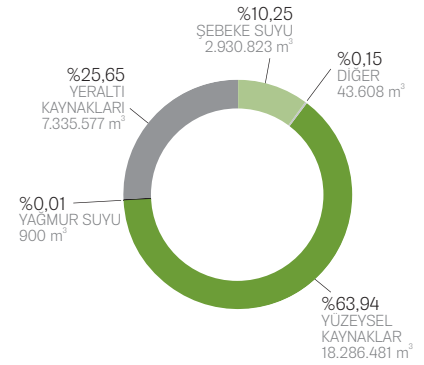
Personel servisi uygulamasında geçtiğimiz 3 yıldır iyileştirme çalışmaları yürüten **Otokar**, 2009 yılında kişi başı ortalama 2,2 km olan servis mesafesini, 2010'da 1,868 km'ye indirmeyi başararak dolaylı enerji tüketimini 34,8 GJ azaltmayı başarmıştı. 2011 yılında personel servisi hizmetini kullanan çalışan sayısındaki artışa rağmen **Otokar**, kişi başı servis mesafesini 1,863 km'ye indirerek toplam servis mesafesini yaklaşık 100 km azaltmış, böylelikle performansını 1 GJ daha geliştirmiştir. Toplam enerji ve emisyon stoku içinde çok küçük bir orana sahip olsa da emsal niteliği taşımasından dolayı personel servisi optimizasyonu bizim için önemli bir çalışma alanıdır.

Koç Topluluğu Şirketleri birbirinden farklı birçok sektörde faaliyet gösterdiğinden çalışmalarında yüzlerce farklı türde kaynak kullanmaktadır. Bu kaynaklar arasında tüm şirketler için ortak ve en önemli olanı sudur. Özellikle artan nüfus ve iklim değişikliği nedeniyle giderek azalan temiz su kaynaklarının verimli kullanımı Topluluk Şirketleri'nin tümü için en öncelikli çevre performansı alanlarından biridir. Şirketlerimiz için su performansının ana bileşenleri, çekim miktarının azaltılması, geri dönüşüm ve geri kazanımın artırılması, kaynak çeşitlendirmesi, atık su deşarj kalitesinin artırılıp miktarın azaltılmasıdır. Su tüketimi performansı üretim miktarındaki farklılıklara bağlı olarak değişiklik gösterme eğilimindedir. Bu sebeple, 2011 yılında üretimde yaşanan belirgin yükseliş trendine paralel bir artış, su tüketim miktarımızda da artış gözlemlenmiş ve Topluluk Şirketleri'nin toplam su tüketimi 49,3 milyon m³ düzeyinde gerçekleşmiştir. Buna karşılık toplam 12,7 milyon m³ su geri kazanılarak üretime tekrar döndürülmüştür. Bu sayede üretimde kullanılan suyun %20,5'i geri kazanılmış sudan sağlanmıştır.

Topluluk Şirketi Bazında Toplam Su Çekimi



Kaynak Bazında Toplam Su Çekimi



348,6

BİN TON

2011 yılında
Koç Şirketlerinde elde edilen
sera gazı emisyonu azaltımı

256,5

BİN TON

2011 yılında
Koç Şirketlerinde elde
edilen atık geri dönüşüm
miktarı

Koç Topluluğu Çevre Politikası uyarınca Topluluk Şirketleri, faaliyetleri sonucu ortaya çıkan atıkları öncelikle kaynağında azaltmak ve mümkün olduğunca geri kazanmakla yükümlüdür. Geri kazanılamayan atıklar ise çevre mevzuatına, yönetim standartlarına ve atık türüne uygun metotlarla bertaraf edilmektedir. Bu yaklaşımın sonucu olarak Topluluk Şirketlerimiz 2011 yılında ortaya çıkan 275,5 bin ton atığın %93,1 oranında geri kazanılmasını sağlamıştır.

Atık Su Tahliyesi

Atık su yönetimine yönelik temel hedefimiz geri dönüşüm uygulamalarıyla oluşan atık suyun üretime geri kazandırılmasıdır. Bu kapsamda 2011 yılında 2,7 milyon m³ atık suyu üretime kazandırdık. Ancak oluşan atık suyun tamamı geri kazanılamamaktadır. Faaliyet tesislerinde oluşan atık sular, kirlilik değerlerine uygun kimyasal ve biyolojik arıtma işlemlerinden geçirilerek resmi kuruluşlarca düzenlenen deşarj izinlerinde belirtilen kalite normlarına ulaştırıldıktan sonra, belirtilen alıcı ortamlara ya da belediye kanalizasyon şebekelerine deşarj edilir. Doğal alıcı ortamda yaşayan canlı türlerinin ya da ortamın biyoçeşitlilik niteliğinin üzerinde olumsuz etki oluşturulmaması adına deşarj edilen atık suyun kalite parametreleri takip edilip iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır. 2011 yılında Topluluk Şirketleri'nin faaliyetleri sonucunda oluşan 16,9 milyon m³ atık su arıtım ünitelerinden geçirilerek uygun standartlara ulaştırıldıktan sonra deşarj edilmiştir.

Koç Topluluğu Geri Dönüşüm Projesi

Çevresel etkilerin azaltılmasında kaynakların verimli kullanımı önemli bir rol oynamaktadır. Verimliliğin sağlanmasında ise atıkların geri kazanılarak tekrar kullanılmasının önemi gün geçtikçe artmaktadır. Geri kazanım yoluyla bir yandan yeni malzeme ihtiyacı azaltılarak ekonomik bir değer yaratılıyorken diğer yandan atıkların ürettiği çevresel etkiler de yok edilmiş olmaktadır. Örneğin doğada yok olması 500-1.000 sene sürecek 1 ton plastik şişenin geri dönüştürülmesiyle 146,5 GJ enerji tasarrufu, 1 ton alüminyum kutunun geri dönüştürülmesiyle 16.000 litre su, 14.000 kWh enerji tasarrufu sağlanabilmektedir. Bu gerçekten yola çıkarak Koç Topluluğu Şirketleri, çalışanlarının geri dönüşüm bilincinin geliştirilmesi, kağıt, cam, metal ve plastik atıkların ortak bir standartta toplanarak geri dönüştürülmesi ve toplanan atık miktarının artırılması amacıyla 2010 yılında "Koç Topluluğu Geri Dönüşüm Projesi"ni başlatmıştır. Proje kapsamında 2011 yılında KoçAkademi Platformu üzerinden çalışanlara çevre bilinçlendirme eğitimi sunulurken Topluluk Şirketleri çalışanlarının gönüllülük motivasyonunu artırmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Topluluk Şirketleri tarafından toplanan atık miktarları takip edilerek, geri dönüşüm şirketleri denetlenmiştir. Şirketlerimiz bir yandan bilinçlendirme çalışmalarını sürdürürken diğer yandan da Küresel Geri Dönüşüm Ağı'na üye olmuşlardır.

Proje kapsamında tüm şirketlerimizin atık geri dönüşüm miktarları ve bunların emisyon azaltım karşılıkları ortak bir veri bankasında kayıt altına alınarak takip edilmektedir. Buna göre, 2011 yılında Topluluk Şirketlerimiz yaklaşık 1.600 ton kağıt, 52 ton cam, 32,3 ton metal ve 217 ton plastik atığın geri toplanmasını sağlamıştır. Toplanan kağıt atıklar sayesinde 27.200 ağaç kurtarılmış, metal atıklar sayesinde 322.695 litre petrol ürünü, cam atıklar sayesinde 5.200 litre petrol ürünü, plastik atıklar sayesinde ise 3.037.000 kWh enerji tasarrufu sağlanmıştır. Toplanan tüm atıklar dolayısıyla toplam 52.978 adet ağaç yok olmaktan kurtarılmıştır.

Operasyon Başlangıç ve Çıkış Uygulamaları

Koç Topluluğu Şirketleri, yeni bir operasyon sahası açarken ya da mevcut operasyonu tasfiye 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 yönde etki etmemek; operasyon sahasından 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 gerçekleşebilmektedir.



TürkTraktör Üretim Tesisleri

Topluluk Şirketleri'nin Verimlilik Çalışmaları

Arçelik'in 2011'de gerçekleştirdiği projelerle toplam 18.600 m³ su geri kazanılmıştır. Çamaşır Makinesi İşletmesi'nde test sularının boyahane prosesinde kullanılmasıyla 12.000 m³, katoferez tankı anolit sistemi su geri kazanımı projesiyle 5.700 m³ su geri kazanılmış; Elektronik İşletmesi klima santrallerinden yoğunlaşan suyun geri kazanılarak itfaiye aracı dolumu ve buhar kazanlarında kullanılmasıyla 900 m³ su tasarrufu sağlanmıştır. Hayata geçirilen 162 enerji verimliliği projesiyle 13,7 milyon kWh elektrik, 1,8 milyon Sm³ doğalgaz, 142.820 m³ hava olmak üzere toplam 116.252 GJ enerji tasarrufu sağlanmıştır. Projelerden 84'ü üretim süreci, 32'si elektrikli ekipmanlar, 22'si aydınlatma, 8'i basınçlı hava, 8'i motorlar, 5'i doğalgaz ve 3'ü havalandırma ve iklimlendirme konusunda iyileştirmeyi hedeflemektedir. Bu çalışmalar sonucunda dolaylı sera gazı emisyonu 6.917 ton CO₂e, doğrudan sera gazı emisyonu 3.762 ton CO₂e azaltılmıştır.

Aygaz Kırıkkale Dolum Tesisi, stok platformu dolu tüp girişinde yapılan tadilatla hattın kısaltılması ve elektrik motorlarından çekilen yükün azaltılmasını sağlayarak yıllık 12,6 GJ elektrik enerjisi tasarruf etmiştir. Tüp dolumunu besleme-kte kullanılan 2 adet hava kompresörü yerine daha güçlü ve enerji tasarrufu sağlayan tek kompresör kullanılarak yıllık 66,15 GJ elektrik tasarrufu sağlanmıştır.

Ford Otosan İnönü Fabrikası'nda fabrika ve ambar aydınlatmalarında daha verimli armatürler, daha yüksek verimli elektrik motoru ve buhar kazanları, kompresör motorlarında yumuşak kalkış sürücülerini kullanılmaya başlanması ve sıcak su vanalarında ısı kayıplarının azaltılması ile toplam 10.551 GJ tasarruf sağlanmıştır.

2011 yılında, **KoçSistem** veri merkezi kesintisiz güç kaynaklarının yeni ve daha verimli ekipmanla yenilenmesi ve dış aydınlatmalarda yapılan iyileştirmeye 1.153 GJ, **Callus Samsun** faaliyet merkezlerinde kullanılmaya başlanan sensörlü aydınlatma ve uzaktan yönetilen iklimlendirme sistemiyle 594,5 GJ, **Promena'da** 6 sunucunun sanallaştırılmasıyla 144 GJ enerji tasarrufu sağlanmıştır.

Opet Madeni Yağ Tesisi'nde 2011 yılında harmanlama süreçlerinde yapılan optimizasyonla 33,9 GJ enerji tasarrufu gerçekleştirmiştir. Terminallerde deşarj suyunun, yangın suyu, saha yıkama suyu ve pig operasyonlarında kullanılmasıyla %51 oranında geri kazanım sağlanmıştır. Mersin ve Giresun Terminalleri'nde 2011 yılında başlatılan yağmur suyu toplama havuzu projeleri tamamlandığında yağmur suyu tek noktada toplanarak deşarj kanalına verilebileceği gibi saha sulama amacıyla da kullanılabilir.

Tat Karacabey İşletmesi'nde evaporatör serpantin ünitesi ve buhar çıkış türbininde yapılan iyileştirmeye 1.638,3 GJ enerji tasarrufu sağlanmıştır. Torbalı İşletmesi'nde ise buhar kazanı yüzey blöfü ve flaş buhardan ısı geri kazanımı çalışmasıyla 1.511,4 GJ enerji tasarruf edilmiştir. Mustafakemalpaşa İşletmesi buhar kazanlarında ekonomizer yapılması ve RO suyu kullanılmasıyla 26.418,7 GJ, yüzey blöf ve flaş buhardan ısı kazanımıyla 15.361,8 GJ, su besli pompalarının verimli hale getirilmesiyle 762 GJ, misafirhanede doğalgazlı ısıtma sistemine geçişle 8.635,7 GJ enerji tasarruf edilmiştir. Sek Süt İşletmesinde flaş buhar enerjisinin sıcak su elde edilmesinde kullanılması ve kondansatör gruplarının revizyonu ile 5.147,3 GJ enerji tasarrufu sağlanmıştır. Karacabey İşletmesi'nde ise salça kutu soğutma makinelerinde kullanılan suyun tekrar kullanılması ile 230.400 m³; aseptik hattında kullanılan suyun tekrar kullanılmasıyla 72.000 m³ su tasarrufu sağlanmıştır.

Tofaş, 2011 yılında, 140 adet enerji verimliliği çalışmasıyla 95.000 GJ enerji tasarrufu gerçekleştirip, enerji yoğunluğunu son 3 yılda %35 azaltmıştır. Tehlikeli atık oluşturan variller yerine geri dönüştürülebilir tank kullanımına geçerek yılda 137 ton atığın oluşumunu engellemiş, macun hatlarından gelen ve tehlikeli olarak işlem gören varillerde LDPE film uygulamasına geçerek 15 ton atık azaltımı sağlanmıştır. Robot yazılımında yapılan değişikliklerle, yaklaşık 4 ton macun tekrar kullanılmak üzere toplanmış, bu sayede 10 ton CO₂e emisyon azaltılmıştır. Yüzey işlem banyolarında yapılan iyileştirmeye su tüketiminde ve atık su oluşumunda %25, enerji tüketiminde %12, kimyasal kontaminasyonda ise %90 iyileştirme sağlanmıştır.

2011'de **Tüpraş'a** bağlı 4 rafineride süreç tasarımı, daha verimli ekipman tercihi, kayıp ve kaçakların engellenmesi gibi konulara yönelik olarak hayata geçirilen enerji verimliliği projeleriyle yaklaşık 3,05 milyon GJ enerji tasarrufu sağlanmıştır.



Ford Otosan İnönü Fabrikası

Biyçeşitlilik ve Çevre Geliştirme Çalışmaları

Faaliyet sahaları içinde ve civarında bulunan doğal alanların fiziki bütünlüğü ve üzerindeki canlı yaşamıyla birlikte çalışmalarımızdan olumsuz etkilenmesi tüm Koç Topluluğu Şirketleri'nin 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 Şirketleri'nin hiçbir operasyon sahası, yasa ya da uluslararası sözleşmelerce belirlenmiş doğal sit alanı, özel çevre koruma alanı yahut Ramsar alanlarında bulunmamaktadır. Topluluk Şirketleri'nin faaliyetleri sonucu, biyçeşitlilik değeri ya da canlı popülasyonu bakımından üzerinde belirgin bir etki oluşan arazi ya da su kaynağı bulunmamaktadır.



Ford Otosan Gölcük fabrika sahası içinde bulunan 22 dönüm büyüklüğündeki sulak alan kuşların göç yolu üzerinde bulunduğundan biyçeşitlilik değeri sahiptir. 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 geçtiğimiz dönemlerde TEMA Vakfı ile birlikte ağaçlandırma çalışmaları yapılarak rehabilite edilmiş, ziyarette açık bir park olarak kullanılmaktadır.

Gün geçtikçe azalan orman alanlarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar Koç Topluluğu Şirketleri için çevre yönetimi dahilinde yürütülen, sürdürülebilirlik performansı değerlendirme sistemiyle takip edilen kurumsallaşmış faaliyetlerdir. Topluluk düzeyinde periyodik olarak düzenlenen ağaçlandırma kampanyalarıyla şirketlerimizin konuya olan ilgilerini sürekli canlı tutmaya çalışırız. Topluluk Şirketlerimiz ise her yıl binlerce yeni fidan dikimini gerçekleştirerek yeni orman arazisi oluşturma ya da tahrip olmuş orman arazilerinin rehabilitasyonuna destek verirler. Bu çalışmalarda hem Topluluk düzeyinde hem şirket düzeyinde en büyük proje ortağımız TEMA Vakfı'dır. 2011 yılında Topluluk Şirketlerimiz'in gerçekleştirdiği ağaçlandırma çalışmalarıyla toplam 89.140 fidanın dikimi gerçekleştirilmiştir. 2011 yılı faaliyetleriyle birlikte son 5 yılda dikimi gerçekleştirilen ağaç sayısı 1,4 milyonu geçmektedir.

2011 yılında gerçekleştirilen ağaçlandırma çalışmalarıyla Arçelik 6.500, Aygaz 1.116, Otokar 2.000, Koç Bilgi Grubu ise Yeşil Bilgi Platformu Projesi kapsamında 2.000 adet, Yeni Mezun Programı kapsamında ise 125 adet ağaç fidanını doğayla buluşturmuştur. Yıl içinde gerçekleştirilen birçok etkinlik dahilinde toplam 14.148 ağaç fidanı diken Tüpraş, Genel Müdürlük'te kullanılan araçların tükettiği yakıt nedeniyle oluşan CO₂ emisyonlarının sıfırlanması için TEMA Vakfı aracılığıyla 1.945 fidan dikmiştir.

Opet, Karayolları Genel Müdürlüğü ve TEMA Vakfı'nın desteğiyle 2004'ten bu yana yürüttüğü Yeşil Yol Projesi kapsamında 2011 yılında 42 istasyonda 26.425 adet bitki dikimi gerçekleştirmiştir. Böylelikle Yeşil Yol Projesi'yle bugüne kadar 613 istasyonda ve belediyelerce belirlenen ağaçsız alanlarda 503.117 adet bölge, iklim ve toprak koşullarına uygun bitki dikimi yapıldı.

TürkTraktör TEMA Vakfı aracılığıyla Antalya ağaçlandırma sahasına 30.000 fidanın dikimini gerçekleştirmiştir. Proje kapsamında TürkTraktör müşterileri adına da fidan bağışında bulunmaktadır. Yapı Kredi Operasyon Yönetimi de çalışanlarının doğum günleri nedeniyle 1.600 fidan dikmiştir.

Yıllara Göre Dikilen Fidan Sayıları

89.140



2011

42.747



2010

65.000



2009

1.194.020



2008

63.952



2007



Arçelik Ankara Fabrikası

Koç'ta Çevre Dostu Ürünler

Koç Topluluğu Şirketleri ürün hayat döngülerinin tüm evrelerinde çevresel etkinin azaltılmasını hedeflemektedir. Bunun en önemli parçalarından biri de ürünlerin tüketiminden kaynaklanan etkilerin azaltılmasıdır. Bu nedenle Topluluk Şirketleri, ürün ve hizmetlerinin çevre dostu özelliklerini arttırmak adına her yıl Ar-Ge ve yatırım faaliyetleri yürütmekte, tüketicilerine daha çevreci seçenekler sunmaktadır. Örneğin 2011 yılında **Arçelik, Aygaz, Opet ve Koç Bilgi Grubu'nun** sunduğu ürün ve hizmetlerin tercihiyle, tüketiciler 1,2 milyon GJ üzerinde enerji tasarrufu gerçekleştirmiş oldular.

Arçelik 2011 yılında toplam 18,13 milyon TL bütçeyle gerçekleştirdiği çevre dostu ürün geliştirmeye yönelik Ar-Ge çalışmaları sonucunda tüm ürün gamlarında dünya çapında iyi örnek teşkil eden onlarca yeni ürün geliştirmiş, ürünlerinin enerji tüketim ihtiyacını toplamda %9 azaltmıştır.

Arçelik 2011 yılında 33 baz model buzdolabını A sınıfından A+ sınıfına, 27 baz model buzdolabını ise A+ sınıfından A++ sınıfına yükseltmiş 4 ana modelde ise A+++ sınıfına ulaşmıştır. Böylelikle 2011 itibarıyla A+ buzdolabı üretimi toplam üretimin %30'una ulaşmış ve ürün gamında B sınıfı buzdolabı kalmamıştır. AB ve Türkiye Cumhuriyeti mevzuatları gereğince 1 Temmuz 2012 itibarıyla **Arçelik'in** bu pazarlar için ürettiği tüm buzdolapları A+ ve üzeri enerji sınıfında olacaktır. Yapılan Ar-Ge çalışmalarıyla buzdolabı ürünlerinin ses düzeyleri önemli ölçüde azaltılmış, S54200B A++ ve K54283B A++ ürünleri kendi kategorilerinde dünyanın en sessiz buzdolapları arasında yer almıştır. Dönem içinde piyasaya sunulan 2488 CNG A+++ kombi No-Frost buzdolabı aynı hacimli A sınıfı No-Frost ürünlere kıyasla %60 daha verimlidir. Kendi kategorisinin en az enerji tüketen ürünleri arasında bulunan 2488 CNG, A sınıfı ürünlerin 1 yılda harcadığı elektrikle 2,5 yıl çalışabilmektedir. Türkiye'de kullanılan tüm buzdolapları, 2488 CNG ile değiştirildiğinde Atatürk Barajı'nın 14,5 aylık enerji üretimine eş değer tasarruf elde edilebilmektedir. 40 dBA düşük gürültü düzeyine sahip üründe, ozon tabakasına zarar vermeyen R600a soğutken gaz kullanılmaktadır. Yıl içinde piyasaya sürülen A+++ tezgah seviyesi buzdolaplarında da 37 dBA düşük gürültü düzeyi ve %60 enerji verimliliği yakalanmış, soğutken gaz olarak R600a kullanılmıştır. Yeni tezgah seviyesi A+ Joker buzdolabı ise kullanıcılarına dondu-

rucuya ihtiyaç duymadıklarında bölmeyi soğutucu olarak kullanma olanağı sunarak %50'e varan enerji tasarrufu sunmaktadır.

Arçelik 92104 PFEI Kaktüs, 6 litrelik tüketimle dünyanın en az su tüketen bulaşık makineleri arasında olup standart yıkama programında A+++, Eco6L programında ise A++ enerji düzeyindedir. Ürün, **Arçelik'in** geliştirdiği Aluminatıon™ izolasyon teknolojisi ve atık ısıdan enerji tasarrufu uygulamaları sayesinde %15 enerji tasarrufu; su geri kazanımı yöntemiyle de %14 su tasarrufu sağlamaktadır. Türkiye'de kullanılan tüm bulaşık makinelerinin Kaktüs ile değiştirilmesiyle yılda 146,9 MWh enerji, 22 milyon ton su tasarrufu sağlanabilecektir. Bu ürün 2011 yılında ISO Büyük Ölçekli Kuruluş Sürdürülebilir Çevre Dostu Ürün Birincilik Ödülü'ne layık görülmüştür. **Arçelik** ayrıca yıl içinde, kendi kategorilerinde dünyanın en az enerji tüketen bulaşık makineleri, Beko DFN 71046 X30 A+++%-10 ve Bloomberg GSS 9482 X20 ürünlerini IFA Fuarı'nda tanıtmıştır.

Yük algılama teknolojisiyle donatılmış **Arçelik** çamaşır makineleri, kapasitelerine bağlı olarak A+++%-10, A+++%-20 ve A+++%-30 enerji tüketimi ve %20 su tasarrufu düzeyine ulaşarak dünya çapında en verimli ürünler arasında yer almaktadır. Aquafusion hassas su kontrolü ve fırçasız motor teknolojisi sayesinde A+++ %-30 enerji seviyesine ulaşan Nova çamaşır makinesi seri üretime geçirilmiştir. Nova'nın yük algılama teknolojisi ve kullanıcıların kir seçimine bağlı olarak deterjan miktarı ve daha fazla çamaşırın birlikte yıkanmasına yönelik öneriler sunmasıyla, deterjan, enerji ve su tüketimi düşmektedir.

Yıl içinde **Arçelik**, Eco-Turbo fonksiyonunu iyileştirerek orta-büyük hacimli fırınlarda dünyanın en düşük enerji tüketimi olan A%-40 düzeyine ulaşmıştır. %100 geri dönüşümlü plastik malzeme kullanılarak üretilen ve yapılan pazar araştırmaları sonucu dünyanın en az enerji tüketen fırını olduğu ispatlanan CSM 62520, 2012'de yürürlüğe girecek stand-by düzenlemesine şimdiden uyumludur. Düşük enerji tüketimli ürünler bağımsız, güvenilir kuruluşlarca EN50304, EN60350 enerji tüketimi ölçüm standartları ve EN direktifi 2002/40/EC'e göre test edilerek **Arçelik** deklarasyon değerleri onaylanmıştır.

Arçelik, 2011 yılında LCD yerine LED panel kullanımı ile daha enerji verimli TV üretimine başlamıştır. Üründe yapılan tasarımsal

değişiklikler sayesinde stand-by gücü 0,5W altına indirilmiştir. Gerçekleştirilen Ar-Ge çalışmaları ile ürünlerin çalışma modundaki tüketimi %16, bekleme modundaki tüketimi ise %32 azaltılmıştır. Bu sayede toplam 44.368 MWh tasarruf elde edilmektedir. Boyasız kabin uygulamasına geçilmesiyle de boya tüketimi %47 azaltılmıştır. 2011 yılında 40"-46"-55" ekran boylarında ilk defa A enerji sınıfı ürünler piyasaya sunulmuştur.

40"/46" model televizyonlar için Eco Flower onayı alınmasıyla, **Arçelik** bu sertifikayı elde eden ilk Türk üretici firması olmuştur.

Arçelik, kurutma makinelerinde cam kapak kullanarak ürünlerin geri dönüşüm oranını artırmış, A %-30 sınıfından A %-50 sınıfına geçmiştir. Bu kapsamda 2011 yılında **Arçelik** 3885KT kurutma makinesi üretilmiştir. Proje ile 7 ve 8 kg kapasiteli A %-10 ve A %-30 enerji seviyeli yeni ürünler de geliştirilmiştir.

Arçelik, NTU model kompresör projesiyle buzdolabı çalışma şartlarında enerji verimliliği ve 1,5 dBA'lık gürültü azaltımı sağlamıştır. 2012 yılı için planlanan üretim rakamları baz alındığında NTU model yeni kompresörlerle elde edilecek tasarrufun 16.425 GWh olacağı öngörülmektedir.

Arçelik IE2 ve IE3 endüstriyel motor ürün gamlarını 2011 yılında genişletmiştir. IE2 motorlar sayesinde 60,720 MWh tasarruf elde etme olanağı sağlanmıştır. Ayrıca IE2 ve IE3 motorların inverter ile birlikte sunulmasıyla %20-40 daha az enerji tüketen sistem çözümü oluşturulmuştur ve ürünlerimiz EC 640/2009 regülasyonunun 2015 yılı için zorunlu kıldığı motor+inverter uygulamasına şimdiden uyumlu hale gelmiştir. Bulaşık makinelerinde kullanılan asenkron motorların verim değerinin %55'ten %60'a çıkarılmasıyla da yıllık 3.255 MWh enerji tasarruf edilmektedir.

Aygaz'ın otopaz segmentinde piyasaya sunduğu Geliştirilmiş Formüllü **Aygaz** Euro LPG+ 120 km sabit hızda %2,29'a varan yakıt tasarrufu sağlanmaktadır. **Aygaz** ürünlerinin tercihi 2011 yılında 509.240 GJ enerji tasarrufu sağlamıştır.

2011 Yılında Verilen Çevre Eğitimleri

<p>26.022 KİŞİ</p> <p>67.837,3 ADAMxSAAT</p> <p>Topluluk Çalışanlarına Verilen Eğitimler</p>	<p>15.303 KİŞİ</p> <p>39.111,1 ADAMxSAAT</p> <p>Yüklenici Firma Çalışanlarına Verilen Eğitimler</p>	<p>30.946 KİŞİ</p> <p>97.016 ADAMxSAAT</p> <p>Toplum Geneline Verilen Eğitimler</p>
--	---	---

Ford Otosan'ın 100'den fazla mühendisi 2011 yılında başlatılan Global Duratorq® Motor Projesi'nde görev almaktadır. Daha düşük hacimli Euro5 sınıfı motorla daha fazla verim elde edilmesini hedefleyen proje sonucunda Duratorq® motorlarda yapılan revizyonlarla %17'e varan yakıt tasarrufu, Euro5 sınıfı CO₂ emisyonu ve %40 daha az NOx emisyonu sağlanmaktadır. Ford Otosan'ın ürettiği Ecotorq® Eu5 motorlu Cargo® kamyonları Euro 3 motorlu araçlara kıyasla %67 daha az NOx emisyonu, %95,5 az CO emisyonu; Euro 5 motorlu araçlara kıyasla %17,5 daha az NOx ve %93,7 daha az CO emisyonu üretmektedir.

Koç Bilgi Grubu'na bağlı şirketlerin hizmet altyapı tercihlerinde Yeşil IT konseptini sağlama hedefi nedeniyle sundukları tüm ürün ve hizmetler muadillerine oranla daha az çevresel etki üretmektedir. 2011 yılında **KoçSistem** veri merkezlerinin iklimlendirme, kesintisiz güç kaynakları ve aydınlatma sistemlerinde yapılan iyileştirmeler ve masaüstü yönetim hizmeti dahilinde yönetilen PC'lerde otomatik "power saving" uygulamasıyla 1.130,4 GJ üzerinde enerji tasarrufu sağlandı. Yıl içinde **KoçSistem** hizmet süreçlerinde kullanılan fiziki sunucu sayısı %16 artarken sanal sunucu sayısı %126 arttı. **Promena'nın** sunduğu e-Satın Alma, e-İhale, e-Katalog ve Tedarikçi Portalı gibi hizmetler kullanılan altyapı dolayısıyla muadillerine göre daha az enerji tüketmektedir. 2011 yılında e-Satın Alma hizmetinde kullanılan 6 sunucu sanallaştırılarak enerji ihtiyacı 144 GJ azaltılmıştır. **Callus** Samsung hizmet lokasyonunda gerçekleştirdiği çalışmalarla 594,5 GJ enerji tasarrufu sağlamıştır. 2011 yılında **Koç Bilgi Grubu** müşterilerine enerji ihtiyacı 1.889 GJ daha az olan hizmetler sunmuştur.

Opet'in dizel yakıtlı araçlarda %2 enerji tasarrufu sağlayan ürünün Adblue® ile tüketicileri 2011 yılında toplam 81.859,8 GJ yakıt kazancı elde etmiştir. Adblue® yakıt tasarrufunun yanında CO₂ ve SOx emisyonlarında da belirgin bir düşüş sağlanmaktadır. Marmara Terminali'nde yıllık 10.000 ton üretim kapasiteli Adblue üretim tesisi ve ürün analizlerini gerçekleştirmek üzere Adblue Laboratuvarı kurulmuştur.

Otokar, 2011 yılında yürüttüğü projelerle Euro4 sınıfı motora sahip Kent LF ve Kent H araçlarını geliştirerek, EEV emisyon sınıfı motorların kullanımını bu araçlarda standart haline getirmiştir. Aynı araçların CNG yakıt seçeneği versiyonu da üretime hazır hale getirilirken Territo model araçlarda da EEV

motor opsiyonu hayata geçirilmiştir. Araçların motorlarının Euro4 sınıfından EEV sınıfına yükseltilmesiyle yakıt tüketiminde düşüş sağlarken, en önemli fark zararlı gaz emisyonunda %50'ye yaklaşan oranda düşüş ve gürültü düzeyindeki iyileştirilmiştir. **Otokar** 2011'de 9m Doruk (Vectio) LE aracının 0 emisyonlu elektrikli versiyonun çalışmalarını tamamlamış olup aracın test ve validasyon süreçleri devam etmektedir.

Tofaş, 2011 yılında Avrupa pazarına ihraç edilen araçlarda Euro 5 motor uygulamasına geçerek hidrokarbon emisyonunda %25, partikül emisyonunda ise %88 oranında iyileştirme gerçekleştirdi. Araçlarda kullanılan plastiklerde geri dönüşümlü malzeme tercihiyle 37 ayrı parça 21 kg geri dönüşümlü malzemeyle üretilerek yılda 900 ton geri dönüşümlü malzeme kullanılmış oldu. Geçmiş dönemlerde başlatılan taşıt hafifletme çalışmaları dönem içinde biyobozunabilir plastik kullanımı ve kauçuk geri kazanımı projeleriyle geliştirilerek 2011 itibariyle toplamda 35 kg malzeme azaltımı sağlanmıştır. Bu sayede araçların sera gazı emisyonları kilometre başına 3,5 gram azaltılmıştır. Dönem içinde taşıtların yakıt alternatiflerini çeşitlendirme çalışmaları kapsamında üretilen CNG'li araçlar ile CO₂ emisyonu %20 azalmaktadır. Start-Stop teknolojisi ile benzinli araçlarda %8-10, dizel araçlarda %4-6 yakıt ve emisyon azaltımı sağlanmıştır. Bunun yanında biyoetenol yakıtlı araç ve taşıt konforunda yenilenebilir enerji kullanımı konusunda projelere başlanmıştır.

2011 yılında gerçekleştirilen ve 8000 serisi motorların emisyon düzeylerinin düşürülmesini hedefleyen projeye **TürkTraktör**, 3 farklı seride ürettiği toplam 77 modelin motorlarını Tier 2'den Tier 3 emisyon düzeyine yükseltmiştir.

Koç'ta Çevre Koruma

Koç Topluluğu Şirketleri'nin gerçekleştirdiği çevre dostu uygulamaların önemli bir kısmını çalışanlarının, yüklenici firmaların ve toplumu oluşturan çeşitli kesimlerin çevre koruma bilincinin artırılmasına yönelik eğitim faaliyetleriyle, çeşitli alanlarda geliştirilen çevre projeleri oluşturmaktadır.

Çevre koruma faaliyetlerinin sadece şirket içinde değil, geniş kitlelerin katılımının sağlandığı çalışmalarla toplum geneline de yaygınlaştırılması gerektiğine inanıyoruz. Bu sebeple Topluluk Şirketlerimiz, faaliyet coğrafyalarında yaşayan yerel halktan

başlamak üzere toplumun geneline yönelik çevre projeleri de yürütmektedir.

2011 Yılı Çevre Ödülleri

2011 yılında da Topluluk Şirketlerimiz çevre dostu uygulamalarıyla çeşitli kurum ve kuruluşların takdirini kazanmış, birçok ödül layık görülmüştür.

Arçelik, 2010 yılında üretimde enerji verimliliği yönünden, Türkiye'deki 8 işletmesinde dünyada beyaz eşya sektöründe bir ilk olarak "altın" seviyesinde değerlendirilmesinin ardından, 2011 yılında sektöründe dünyada bir ilki daha gerçekleştirerek buzdolabı, çamaşır makinesi, pişirici cihazlar ve kompresör işletmeleri başarılarını daha da yükselterek, üretimde enerji verimliliği alanında "platin" seviyeye, yurtdışı işletmelerde gerçekleştirilen çalışmalar kapsamında da yurtdışı işletmelerinden bir tanesi "Altın" standarda yükseldi. **Arçelik** İstanbul Sanayi Odası'nın düzenlediği Sürdürülebilir Çevre Dostu Ürün ve Uygulama Yarışması Büyük Ölçekli Kuruluş Sürdürülebilir Çevre Dostu Ürün Kategorisi'nde "Kaktüs" bulaşık makinesi ile Birincilik, "Ekonomist" serisi çamaşır makinesi ile İkincilik Ödülü'ne, Büyük Ölçekli Kuruluş Çevre Alanında Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kategorisi'nde ise "Eğitimde Gönül Birliği Projesi" ile İkincilik Ödülü'ne layık görüldü. **Arçelik**'in ürettiği Beko DSN6634 FX bulaşık makinesi Almanya'nın en prestijli bağımsız test ve araştırma enstitüsü Stiftung Warentest (StiWa)'nın birçok kriter gereği gerçekleştirdiği testler sonucunda, kalite, çevresel etki ve kullanım kolaylığı kategorilerinde "Test Şampiyonu" oldu. Beko markalı 3 farklı model buzdolabı, Avrupa Beyaz Eşya Üreticileri Derneği'nin (CECED) Avrupa Komisyonu ile birlikte yürüttüğü, ürünlerin enerji verimliliği etiketlerinin doğruluğunu test eden ATLETE Projesi'nde, ürünlerinin doğru etiketlendiğine ilişkin deklarasyona uygun bulunan ender birkaç markadan biri oldu.



Yeşil Bilgi Platformu - Koç Üniversitesi "Kaynaklar Tükenmeden, Sorumluluk Şimdi" Konferansı

Aygaz'ın yürüttüğü "Yarın Hava Nasıl Olacak? Projesi" İngiliz Halkla İlişkiler Birliği Mükemmellik Ödülleri kapsamında Kurumsal Sorumluluk Kategorisi Büyük Ödülü'yle, Uluslararası Stevie Ödülleri Avrupa'da Çevre Sorumluluğu Kategorisi Yüksek Onur Ödülü'yle, Uluslararası Halkla İlişkiler Derneği Çevre Kategorisi Altın Küre Ödülü'yle, Doğrudan Pazarlama İletişimcileri'nin düzenlediği yarışmada Roadshow Kategorisi Üçüncülük Ödülü'yle ve İstanbul Sanayi Odası Büyük Ölçekli Kuruluş Çevre Alanında Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kategorisi Birincilik Ödülü'yle onurlandırıldı. Yıl içinde **Aygaz** Safranbolu Dolum Tesisi, Karabük Valiliği tarafından verilen Çevre Ödülü'ne layık görüldü.

2011 yılında **Ford Otosan** İstanbul Sanayi Odası'nın düzenlediği yarışmada Büyük Ölçekli Kuruluş Sürdürülebilir Çevre Dostu Uygulama Kategorisi'nde Üçüncülük Ödülü'ne layık görülürken, **Ford Otosan** İnönü Fabrikası'na Kocaeli Sanayi Odası tarafından verilen Şehabettin Bilgisu Çevre Ödülü'nü Çevre ve Şehircilik Bakanı Sayın Erdoğan Bayraktar takdim etti. Bunun dışında, İstanbul Sanayi Odası'nın düzenlediği yarışmada "Ecotorq Motor Projesi" ile Çevre Dostu Ürün Kategorisinde Adnan Şener Özel Ödülü ve "Çevre Bilincinin Paylaşılması Projesi" ile Kurumsal Sosyal Sorumluluk Jüri Özel Ödülü'ne de layık görülerek 2011 yılında 4 çevre ödülü birden almıştır.

Koç Bilgi Grubu'nun Yeşil Bilgi Platformu Projesi, 2011 yılında Ekonomi Gazetecileri Derneği'nin önderliğinde gerçekleştirilen Küresel Isınma Kurultayı'ndan Çevre Dostu Sertifikası almaya hak kazandı.

Opet, Yeşil Yol Projesi ile, 2011 yılında İstanbul Sanayi Odası'nın Büyük Ölçekli Kuruluş Çevre Alanında Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kategorisi Üçüncülük Ödülü'ne layık görüldü.

Tofaş, yıl içinde Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından düzenlenen yarışma kapsamında Enerji Verimli Endüstriyel Tesis Kategorisi'nde ödüllendirilmiş, İstanbul Sanayi Odası'nın Büyük Ölçekli Kuruluş Sürdürülebilir Çevre Dostu Uygulama Necati Arıkan Özel Ödülü'ne layık görülmüş, REC Türkiye ve TÜSİAD tarafından düzenlenmekte olan AB Çevre Ödülleri Projesi'nde Yönetim Kategorisi Türkiye finalistleri arasında yer almıştır.

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından düzenlenen 12. Sanayide Enerji Verimliliği Proje Yarışması'nda, **Tüpraş** İzmir Rafinerisi SEVAP-3 Kategorisi, **Tüpraş** Batman Rafinerisi ise SEVAP-2 Kategorisi Birincilik Ödülü'yle onurlandırıldı. Kocaeli Sanayi Odası'nın düzenlediği 17. Şehabettin Bilgisu Çevre Ödülleri'nde çevre kirliliğinin önlenmesi konusunda özverili çalışmaları dolayısıyla İzmit Rafinerisi'ne Takdir Berati verildi.

YEŞİL BİLGİ PLATFORMU

Yeşil Bilgi Platformu

Koç Bilgi Grubu liderliğinde 2008 yılında kurulan Yeşil Bilgi Platformu 2011 yılında da 30'u aşkın iş ortağı ve 5.000'i bulan gönüllü sayısı ile Türkiye'nin Çevre Platformu olma yolundaki ilerleyişini sürdürdü. Bugüne kadar 15 farklı projeyi hayata geçiren Yeşil Bilgi Platformu 2011 yılında Koç Üniversitesi işbirliği ile Dünya Çevre Günü ve Çevre Koruma Haftası'nda gerçekleştirilen "Kaynaklar Tükenmeden Sorumluluk Şimdi" konulu çevre konferansı ile iş ve ekonomi dünyasının liderlerini, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları, sanatçılar ve gazetecilerle buluşturdu. Koç Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ali Y. Koç'un da katıldığı konferansta ekonomik, akademik ve sosyal olmak üzere 3 ayrı başlıkta oturumlar düzenlenerek doğal kaynakların korunması ve çevre sorunlarına yönelik çözüm önerileri özel sektör, sivil toplum, üniversiteler ve toplumun her kesiminden ilgililerin katılımıyla tartışıldı.

Tofaş ve TürkTraktör'den Çevre Farkındalığına Destek

2011 yılında **Tofaş**, çevre bilincinin geliştirilmesine yönelik hazırladığı e-egitim platformunu çalışanlarının ardından MLMM Fiat Laboratuvarı öğrencilerine de yaygınlaştırmıştır. Her yıl hem İstanbul hem de Bursa'da bulunan tesisleriyle WWF Dünya Saati uygulamasına katılan **Tofaş**, JATO sonuçlarına göre en çevreci otomobil unvanını üst üste alarak 2011 yılında da CO₂ emisyonu en düşük ürün gamına sahip olan Fiat markası ile WWF Türkiye'nin Canı Kampanyası'na destek olmuştur.

TürkTraktör 2011'de çalışanlarının 7-12 yaş aralığındaki çocuklarının çevre bilincinin geliştirilmesine destek vermek adına 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı'nda başlatılan Atık Dönüşüm

Yarışması'nın sonuçları Çevre Haftası'nda açıklanmıştır. Yarışmaya katılan projeler seçici bir kurul tarafından değerlendirilerek, çocuklar aileleriyle birlikte katıldıkları Yaz Şenliği'nde ödüllendirilmiştir.

Mutlu Atıklar: Aliğa'da Ambalaj Atıklarının Ayrıştırma Hareketi

Tüpraş'ın yürüttüğü Mutlu Atıklar Projesi kapsamında 2011 yılında düzenlenen birçok etkinlik kanalıyla 5.700'ün üzerinde öğrenciye ulaşılmıştır. Dönem içinde gerçekleştirilen çalışmalarla 8,5 ton ambalaj atığı toplanarak, 200 evin günlük su ihtiyacına denk gelen toplam 200.000 m³ su, 76.000 litre petrol ürünü tasarruf edilmiş, 900 m² ormanlık arazisi ve binlerce ağaç kurtarılmıştır.

Flora ve Bitki Örtüsü Projesi

Tüpraş Kırıkkale Rafinerisi'nin, Kırıkkale Üniversitesi Çevre Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin işbirliğiyle başlattığı ve 50 gönüllünün katıldığı Flora ve Bitki Örtüsü Projesi kapsamında Kırıkkale Rafinerisi'nin kuruluşundan beri dikilen çeşitli türde bitki ve ağacın kimliklendirme çalışması yürütülmektedir. Çalışma tamamlandığında elde edilen bilgi TEMA Vakfı yardımlarıyla basılı doküman haline getirilerek yayınlanacaktır. **Tüpraş** çalışanları, TEMA Vakfı ve Kırıkkale Üniversitesi Biyoloji Bölümü desteğiyle 98 süs bitkisi ve fidan dikerek **Tüpraş** Kaya Bahçesi'ni hayata geçirmiştir. **Tüpraş** İzmit SEK Doğa Aktiviteleri Kulübü'nün "Yaz Meyvelerini Veriyor Biz Çekirdeklerini Topluyoruz" projesi kapsamında **Tüpraş** Genel Müdürlüğü ve İzmit Rafinerisi çalışanlarının katılımıyla 2011 yılında biriktirilen 1 milyon meyve çekirdeği ve İzmit Rafinerisi sera çalışanlarının sağladığı 2 milyon ağaç tohumu fide haline getirilmek üzere TEMA Vakfı Kocaeli Şubesi'ne teslim edilmiştir.

Sınırsız Mavi

Yapı Kredi'nin TURMEPA işbirliği ve Milli Eğitim Bakanlığı desteğiyle 2006 yılından beri sürdürdüğü Sınırsız Mavi Projesi ilk ve orta öğretim öğrencilerini doğal varlıkların korunması konusunda bilinçlendirmeyi hedeflemektedir. 2011 yılı itibarıyla tamamlanan proje ile 29 ilde toplam 6 milyon 600 bin ilk ve ortaokul öğrencisine Sınırsız Mavi eğitimi verilmiştir.

Koç'ta Etik Değerler

"Tüm ilişkilerimizde adilane, karşılıklı yarar sağlamak amacıyla, iyi niyet ve anlayışla davranmak, yasalara ve ahlak kurallarına uymak ilkimizdir." Kurucumuz Vehbi Koç

Koç Topluluğu'nun Türkiye'nin en büyük vergi mükellefi olması ve şirketlerimizin şeffaflığa verdiği önem gerek faaliyet gösterdiği ülkelerin kurallarına, gerekse uluslararası ticaretin getirdiği standartlara sıkı bağlılığının sonucudur. Koç Topluluğu bünyesindeki tüm şirketler kanuni yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirmeyi ve paydaşlarına en yüksek kazancı sağlamayı sorumluluk olarak algılar. Bu sorumluluğu yerine getirmek amacıyla Topluluk genelinde sürekli olarak işleyen etkin bir kontrol sistemi oluşturulmuştur. Kontrol sistemi kapsamında oluşturulan prosedürlerimizin önleyici yaklaşımlarına ilave olarak şirketlerimizin her türlü yolsuzluk riskine karşı özel amaçlı denetim faaliyetleri yürütülmektedir.

Denetim faaliyetleri Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı'na doğrudan bağlı olan Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Şirketlerimizin önemli bölümünde ayrıca iç denetim fonksiyonu da bulunmaktadır. Koç Holding ve şirket iç denetim birimleri tarafından Uluslararası Denetim Standartları çerçevesinde esas itibarıyla beş temel denetim süreci tatbik edilmektedir; Risk Yönetimi Denetimi, Süreç Denetimi, Finansal Tablo Denetimi, Mevzuat ve Uygunluk Denetimi, Yolsuzluk Denetimi. Beş temel denetim sürecinde iç kontrol sistemlerinin etkinliği ve yeterliliği değerlendirilmekte iyileştirilmesi gereken alanlar tespit edilmektedir. Denetim süreçleri dışında suistimal riskini önlemeye yönelik olarak Koç Topluluğu genelinde uyguladığımız 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 şirketlerimizdeki mali alanda görevli personelin mevzuat, en iyi uygulamalar ve Koç Topluluğu ilkeleri hakkındaki bilgi birikimi sürekli şekilde artırılmaktadır.
- Bağımsız denetim şirketleri tarafından rutin olarak yapılan denetim ve incelemeler, uluslararası denetim ve risk yönetimi standartlarına uygunluk konusunda Topluluk Şirketlerimiz'e dış bakış açısı kazandırmaktadır.
- Global ortaklı şirketlerimizde etik kurallar yönünden sadece Topluluğumuz ilkelerinden değil yabancı ortaklarımızın birikimlerinden de yararlanılmakta; tüm iş süreç ve ilişkilerinde bu etik kurallar tatbik edilmektedir.

Koç Holding ve Şirket İç Denetim ekipleri tarafından 2011 yılında yapılan tüm denetim faaliyetlerinde düzenli olarak suistimal denetimi de yapılmıştır.

Yolsuzlukla mücadelede en önemli kaynağımız "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 bilgilendirilmekte; ayrıca, bu kaynağa web üzerinden erişebilmektedirler.

Etik Davranış Kuralları'nın uygulanması ve kurallara uyum sürecinin gözetimi Koç Holding Etik Davranış Kurulu ile şirketlerimizde 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.

Şirketlerimizde herhangi bir yolsuzluk ihtimalinin oluşması durumunda yapılacaklar Koç Topluluğu prosedürlerinde tanımlanmıştır. Prosedürlerimize 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 durumunda, muhtemel yolsuzluklar şirket iç denetim ekipleri tarafından araştırılarak raporlanmakta diğer tüm yolsuzluk vakaları Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı'na incelenmektedir. Yolsuzluk inceleme sonuçları ilgili üst yönetim ile 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 tam önem verilmektedir.

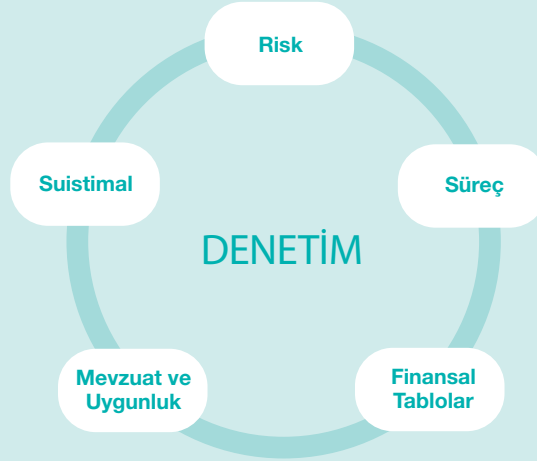
Suistimal denetimi sürecindeki etkinliğin artırılması amacı ile Koç Holding'de yolsuzluk konusunda özel sertifikalı (Certified Fraud Examiner-CFE) 2 personel istihdam edilmektedir. Ayrıca, denetçilerimize uluslararası düzeyde bilgi birikiminin kazandırılması için, CIA (Certified Internal Auditor) sertifikası alınması desteklenmektedir. Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı bünyesinde 6 CIA sertifikalı personel istihdam edilmektedir.

Tedarik Zincirinde İş Etiği Uygulamaları

Koç Topluluğu Şirketleri bağlı oldukları etik değerleri değer zincirleriyle de paylaşım yaygınlaşmasına destek vererek iş etiği alanında öncü uygulamalara imza atmaktadırlar. Raporlama kapsamındaki şirketlerin raporlama dönemindeki aktif tedarikçi sayısı 6.670'dir . Bu tedarikçilerin %17'si raporlama döneminde tedarik zinciri denetimine tabi olmuştur. **Arçelik'te** bu denetim ve değerlendirme oranı %40'a, Koç Bilgi Grubu'nda ise % 46'ya ulaşmıştır. Denetimlerin amacı, Koç Topluluğu Şirketleri'nin iş yapış biçimlerini iş ortakları ile paylaşım sahip oldukları yüksek standartları değer zincirlerine yaymaktır. Denetim metotları şirketin bulunduğu sektöre ve tedariki sağlanan ürün ya da hizmete göre farklılık göstermekle birlikte tedarikçi firmada çalışanlara sunulan çalışma koşulları, ürün standardını etkileyebilecek her türlü koşul, firmanın çevresel etkilerini yönetme şekli denetimler kapsamında dikkat edilen konulardır. 2011'de 8 tedarikçi firmanın gerekli standartları sağlayamadığı için sözleşmeleri feshedilmiştir. Koç Topluluğu Şirketleri tedarik zincirindeki denetimlerini artırarak sürdürmeyi planlamaktadır.

%17

Tedarik Zinciri Denetimine
Tabi Tutaran Aktif Tedarikçi
Oranı



6

Koç Holding'de
CIA Sertifikalı denetçi
sayısı

2

Koç Holding'de 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. Koç markasının ayrılmaz 4 ana marka değeri olan Liderlik, İyimserlik, Dayanışma ve Değer Yaratma kavramlarını esas alarak yürütülen marka iletişim ve sponsorluk faaliyetleri ile toplumsal gelişim ve bilinç seviyesi artışı hedeflenmekte ve kurum itibarımızın da gelişen toplum bilinci paralelinde artması planlanmaktadır.

Topluluğumuz, pazarlama iletişimi, reklam ve tanıtım faaliyetlerinde bulunurken Uluslararası Ticaret Odası Reklam Uygulama Esas'larına (ICC) 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;
- Pazarlama iletişiminde kullanılan, belgelenebilir nitelikteki tanımlamaların, iddiaların ya da görsel anlatımların doğruluğunun kanıtlanabilmesi;
- Kötülememe, ticari itibardan haksız yararlanmama, taklit etmeme
- Kişilik haklarına saygı

Evrensel ve ölçümlenebilir nitelikte bir diyalog ortamı oluşturma nedeni ile, hem iç hem dış paydaş iletişiminde, dijital medyaya ağırlık verilmekte ve Topluluk nezdinde kullanımının yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Yeni medya kullanımı Koç markası kurumsal kimlik rehberi içerisinde yerini almış ve belli bir kalite ve standardı korumak amacı ile temel ilkeleri belirlenmiştir.

Ürün Bilgilendirmeleri

Tüketicilerimize ürünlerimizle ilgili en doğru bilgiyi vermek Koç Topluluğu Şirketleri'nin tümü için öncelikli bir sorumluluk alanıdır. Şirketlerimizin etik ticaret anlayışının temelinde tüm ilgili paydaşlarına doğru, güvenilir, zamanlı bilgi sunmak vardır. Farklı sektörlerde, çok sayıda tüketici gurubuna yönelik ürün ve hizmet sunan şirketlerimizde ürün bilgilendirmeleri kanuni zorunlulukların ötesinde bir kapsam ve titizlikle hazırlanır.

Sektörel gereklilikler doğrultusunda tüm şirketler ürünlerinin tamamında ürün bilgilendirmelerini çeşitli yöntemlerle tüketicilerine ulaştırmaktadır. Ürün türüne göre farklılık göstermekle birlikte bilgilendirmelerinde ürün içerikleri, kullanım bilgileri, çevresel etkilere yer verilmektedir. Rapor kapsamındaki şirketlerimiz 2011 yılında 1.360 farklı kalemden ürün ve hizmeti müşterilerine sunmuştur. Tamamı ürün bilgilendirmesine sahip bu ürün portföyünün %56'sında ürün hakkındaki detaylı bilgiler kurumun internet sitesi, ya da ürün ambalajı gibi mecralarda yer almakta iken diğerlerinde bilgiler kullanıcılarına şirketler tarafından sağlanmaktadır.

Aygaz'da Ürün Etiketlendirme

Aygaz'ın sektöründe öncü uygulaması tüp valfinin etrafında yer alan Mavi Bilgi Kartı, tüketicilere ürünün doğru ve güvenli kullanımı, tam güvenliği sağlamak adına acil durumlarda yapılması gerekenlerle birlikte **Aygaz** iletişim bilgilerini sunar. Mavi Bilgi Kartı, üzerinde "bu kartı tüpten çıkarmayınız" ve "güvenliğiniz için okuyunuz" uyarılarıyla birlikte tüketiciye ulaşmaktadır. Tüketiciler ayrıca **Aygaz** web sitesinden, ve **Aygaz** Hizmet Hattından 24 saat istedikleri bilgileri alabilmektedirler. Tüpün dağıtımını gerçekleştiren bayi ve servis görevlilerinin yıl boyunca aldıkları detaylı eğitimlerin yanında, tüketiciler de Eğitim Otobüsü içerisinde bilgilendirilmekte ve kendi güvenliklerini koruma konusunda bilinçlendirilmektedir. **Aygaz**, ürünlerini en güvenli şekilde tüketiciye ulaştırma misyonunu tüm ürünlerinde aynı bilinçle gerçekleştirmektedir.

Arçelik'te Ürün Etiketleri

Arçelik ürünlerindeki etiketler müşterilere ürünün üstün özelliklerini anlatmakla beraber, içerdiği belirli risklere karşı da uyarılmaktadır. Etiketlerin kullanıcının anlayacağı şekilde ve görebileceği yerlere yerleştirilmesine önem verilir. **Arçelik**'te ürünlerdeki uyarı etiketleri belirli birimler tarafından üretim sonunda kontrol edilmektedir. **Arçelik**'te dikkatle takip edilen etiketlendirme süreci öncü uygulamalara sahne olmaktadır.

Opet'te Ürün Bilgilendirmeleri

Opet ürün içeriği, ürün kullanımı, çevre, sağlık, güvenlik gibi alanlardaki detaylı bilgiyi bayilere ve nihai tüketicilere internet sitesi (www.opet.com.tr) ve istasyonlardaki kiosklar aracılığıyla paylaşmaktadır. İnternet sitesinde yer alan Malzeme Güvenlik Bilgi Formlarında (MGBF) akaryakıt ürünlerinin içerikleri, olası tehlikelerin tanıtımı, vb. bilgiler tüketicilerle paylaşılmaktadır.

Ayrıca **Opet** istasyonlarında arzu eden müşterilerin araçlarına tercih ettikleri ürünün depo kapağı sticker'ı yapıştırılmaktadır. Bunun yanı sıra Yakıt Güvence Sistemi (YGS) kapsamında; müşterilere bilgi verilmekte ve satın aldıkları sıfır kilometre Ford ve Fiat marka araçlarını teslim alırken, ürün ve ürünün kullanımına yönelik bilgilendirme kitapçığı sunulmaktadır.

Akaryakıt ürünlerinin fiyatları ise internet sitesinde ve istasyonlardaki panolarda son fiyat değişikliklerine göre güncellenmiş şekilde tüketicilere bildirilmektedir. Ayrıca fiyatlamaların hangi yöntemle yapıldığı ve geçmiş döneme ait akaryakıt pompa fiyatları **Opet**'in internet sitesinde yayınlanmaktadır.

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 üyeleri, farklı sektörlerden getirdikleri tecrübe ve bilgi birikimlerini toplumsal sorunların çözümü için ortak akıl oluşturmakta kullanmaktadır. Bu ortak aklın sonunda Koç Topluluğu ülkemize “Meslek Lisesi Memleket Meselesi” ve “Ülkem İçin” gibi uzun soluklu ve yenilikçi projeleri kazandırmıştır. Yapılmayana yapmak, görülmeyen sorunları fark edip sorunların çözümü için projeler geliştirmek esasına dayanan Koç Topluluğu toplumsal gelişim yatırımları, raporlama döneminde de hız kesmeden devam etmiştir. Eğitim, kültür-sanat, kültürel miras, sağlık ve çevre alanlarında bizzat yönettiği ve katkıda bulunduğu projelerin yanı sıra, sivil toplum örgütlerinin çalışmalarına verdiği destekle Topluluğumuz, kurucusu Vehbi Koç'un “Ülkem varsa ben de varım” sözünden hareketle ülke kalkınmasında aktif rol oynamaktadır. Topluluğumuz, destek verdiği projelerin uzun soluklu olmasına, toplumsal fayda getirmesine ve paydaş beklentilerini karşılamasına özen göstermektedir.

Koç'tan Sağlığa Destek

Koç Topluluğu, 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 Şirketlerimiz'in her yıl gerçekleştirdiği projeler ile ülkemizin sağlık hizmetleri altyapısının iyileştirilmesine katkıda bulunuyoruz.

Vehbi Koç Vakfı

Vehbi Koç Vakfı Hemşirelik Destek Fonu ile her yıl hemşirelik öğrencilerine burs sağlanarak öğrencilerin eğitimlerine destek olunmaktadır. Ayrıca yine bu fondan hemşireler tarafından yürütülen özel mesleki gelişim projelerine destek verilmeyle devam edilmektedir. Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu 1999 yılından bu yana profesyonel hemşirelik uygulamaları eğitimi ile kendine güvenen, çağdaş ve örnek hemşireler yetiştirmek amacıyla öğrenci alımlarına devam etmektedir.

Türkiye'nin tek mezuniyet sonrası hemşirelik eğitim ve araştırma merkezi olan SANERC, mezun hemşirelerin bilgi ve becerilerini ileri düzey hemşirelik uygulamaları doğrultusunda güncelleştirebilmeleri için olanak sağlamakta, düzenlediği seminer ve eğitim programları ve danışmanlık hizmetleriyle faaliyetlerini sürdürmektedir.

Vehbi Koç Vakfı (VKV)

VKV, kurulduğu günden bu yana oluşturduğu mükemmeliyet merkezleri ve programları ile eğitim, sağlık ve kültür alanında en iyiye örnek olmak için çalışmaktadır. Vehbi Koç Vakfı, 2011 yılında merkezden yürüttüğü programların yanı sıra, bağlı kurumları aracılığı ile toplumda fark yaratmaya devam etmiştir.

VKV Kurumları

Eğitim

Koç Özel İlköğretim Okulu ve Lisesi (Lise 1988, İlköğretim 1998)
Koç Üniversitesi (1993)
Koç İlköğretim Okulları (1998-2008)
Cumhuriyetin 75'inci yılının kutlandığı 1998'de Vakıf tüm yurttan on üç ilkokul açmıştır. Bu projeye 2006-2008 döneminde dört yeni okul eklenmiş, toplam sayı on yediye ulaşmıştır.

Sağlık

Semahat Arsel Hemşirelik, Eğitim ve Araştırma Merkezi (SANERC, 1992)
VKV Amerikan Hastanesi (1995)
Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu (1999)
Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi (2010)

Kültür

Sadberk Hanım Müzesi (1980)
Vehbi Koç ve Ankara Araştırma Merkezi (VEKAM, 1994)
Suna-İnan Kırac Akdeniz Medeniyetleri Araştırma Enstitüsü (AKMED, 1996)
Antalya Kaleiçi Müzesi (2000)
Koç Üniversitesi Anadolu Medeniyetleri Araştırma Merkezi (ANAMED, 2005)
ARTER (2010)

VKV kurumları ve 2011 yılı faaliyetleri ile ilgili detaylı bilgilere ulaşmak için www.vkv.org.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.

Ülkem İçin

“Ülkem İçin” Projesi, Koç Topluluğu kültürünün çok önemli bir parçası olan sosyal sorumluluk bilincini, büyük Koç ailesinin tüm bireylerine yaymak amacıyla 2006 yılında başlatılmıştır. “Ülkem İçin” Projesi, Koç Topluluğu'nun yapı taşları olan çalışan ve bayilerin bireysel girişimciliğini sosyal sorumluluk alanında uygulamasını hedeflerken, birey, şirket ve toplum arasında sorumluluk bakımından köprü oluşturur. “Ülkem İçin” Projesi'nin ilk iki yılında Koç Topluluğu bayileri, yerelde tespit ettikleri sorunlara çözümler üretmiş, daha sonra oluşan bu bilinci Koç Topluluğu'nun kurumsal gücü ile birleştirebilmek adına şirketlerimiz ve bayilerimiz ortak temalarda projeler üretmeye başlamıştır.

Ülkem İçin Projesi kapsamında, 2010 ve 2011 yıllarında Türk Kızılayı ile birlikte kan bağışçılığının önemi konusunda toplum nezdinde farkındalık yaratılması ve gönüllü, düzenli kan bağışçıları kazanılması hedefine odaklanılmıştır. Koç Topluluğu Şirketleri ve bayileri tarafından düzenlenen kampanyalar ile 31 Aralık 2011 itibarıyla 89.451 kişide farkındalık yaratılmış ve 71.733 ünite kan bağışı ile yaklaşık 250.000 hayat için umut olunmuştur. Bu rakamlarla Koç Topluluğu, Kızılay'a bir kurumca sağlanan en yüksek kan stoku bağışını gerçekleştirmiştir.

Kan bağışçısı kazanım kampanyaları 2011 yılında farklı yerel çalışmalarla zenginleştirilmiştir. Mersin'de Kızılay'a mobil araç ihtiyacı için minibüs bağışlayan bayiimiz ve Gaziosmanpaşa'da Sağlık Ocağı yaptıran bayiimiz bu yerel uygulamalara örnek olmuştur. Otokar A.Ş. tarafından Türk Kızılayı'na bağışlanan tam teşekküllü kan bağışı otobüsü ile de Kızılay'ın mobil araç ihtiyacına destek olunmuştur.

Özel Sektör Gönüllüler Derneği'nin (ÖSGD) en yaratıcı proje fikri olarak ilk yılında ödüllendirdiği proje, yıllar içinde gelişerek dönüştüğü gönüllülük programı ile de 2011 yılında ÖSGD tarafından “En Başarılı Gönüllülük Programı Ödülü”ne layık görülmüştür. “Ülkem İçin” Projesinin 2010-2011 yılı uygulaması olan “Ülkem İçin Kan Veriyorum” kampanyası TÜHİD (Türkiye Halkla İlişkiler Derneği) tarafından verilen 10. Altın Pusula Ödülleri'nde “Kurumsal Sosyal Sorumluluk -Sağlık” kategorisinde “En Başarılı Sosyal Sorumluluk Uygulaması” ödülünü de almıştır.

71.733

2011 yılı sonu itibarıyla Ülkem İçin Projesi kapsamında toplanan kan bağıışı miktarı



Ülkem İçin Kampanya Otobüsü (Otokar)

"Ülkem İçin" 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 bayiiler 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 ağındaki 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 Şirketleri'nin 80.000'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 İletişim 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
2011	135	46

* 2009 Uygulamasına şirketler dahil olmamıştır.

Koç Şirketleri'nden Sağlığa Destek

Aygaz'dan Şeker Çocuklara Destek

Diyabetik çocukların diyabetle yaşamayı öğrenmesine ve ailelerin diyabet konusunda bilinçlenmesine yardımcı olmak amacıyla faaliyet gösteren Çocuk ve Adolesan Diyabetikler Derneği'ne desteğini 2004 yılından beri sürdüren Aygaz'ın bu desteği raporlama döneminde de devam etmiştir. 2011 yılında Gebze'de düzenlenen Diyabetik Çocuklar Kampı'na, 100 diyabetik çocuk katılmıştır. 19'uncusu düzenlenen Diyabetik Çocuklar Kampı, Türk Hava Kurumu yetkililerinin seminerine ev sahipliği yapmıştır. 20 bine yakın diyabetik çocuğun bulunduğu ülkemizde Aygaz sayesinde konuyla ilgili olarak farkındalık yaratılmaktadır. Türkiye'nin her yerinden gelen diyabetik çocuklar, herhangi bir ücret ödmeden katıldıkları kamp sayesinde yalnız olmadıklarını anlarlar, diyabetle mutlu yaşamının yollarını öğrenmektedir.

Aygaz sağlık alanındaki toplumsal duyarlılığını Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Altınokta Körler Derneği, ve Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın organize ettiği Somali'ye bağış kampanyalarına yaptığı bağışlarla da göstermiştir.

Opet'ten Temiz Tuvalet Kampanyası

Opet'in 2000 yılından bu yana sürdürdüğü ve Türkiye'de yapılan en uzun soluklu toplumsal projelerden biri olan Temiz Tuvalet Kampanyası kapsamında 2011 yılında İstanbul, Gaziantep, Niğde, Bursa, Şanlıurfa ve Uşak'ta toplam 41 okulda 23.124 kişiye 86.320 adamxsaat eğitim verilmiştir. Bugüne kadar 37 kişilik Opet Eğitim Ekibi Türkiye'nin dört bir yanında 5 milyondan fazla kişiye eğitim vererek 7,5 milyon km yol kat etmiştir.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi su ve kanalizasyon hizmetlerini yürüten SASKİ Genel Müdürlüğü, Opet işbirliği ile temiz tuvalet, hijyen ve tasarruflu su kullanımı konusunda sosyal sorumluluk projesi başlatmıştır. Sakarya Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 1'inci sınıf, anaokulu ve kreş öğretmen ve öğrencilerini kapsayan projenin 2012 yılı boyunca devam etmesi planlanmaktadır. Bu işbirliğiyle Opet, 11 yıldır aralıksız devam eden ve her geçen gün çapı genişleyen Temiz Tuvalet Kampanyası'ndaki tüm deneyimlerini Sakarya Büyükşehir Belediyesi'ne aktarmaktadır.

Tat'tan Sağlığa Destek

Tat bünyesindeki markalarla Lösev Lösemili Çocuklar Köyü'ne ve Engelsiz Hayat Derneği'ne gıda ürünleri gönderimi yapmıştır.

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 sorunlarındandır. Türkiye'nin ekonomik gelişmesini sürdürebilmesi, refah düzeyinin artırılması ve genç nüfusa bilgi toplumuna dönüşüm için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması için eğitime ayrılan fonların artırılması ve eğitimde reformun hızlandırılması gerekmektedir. Bu noktada özel sektörün de desteği önemlidir. Koç Topluluğu Şirketleri'nin 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.

Vehbi Koç Vakfı

Eğitim alanında bugüne kadar toplamda 43.000 öğrenci ile burs programları üzerinden temas kuran VKV, 2011/2012 döneminde kurumları ve merkezden yönettiği burs programları aracılığıyla yaklaşık 10.000 öğrenciye burs sağlamıştır. VKV, 2011 yılında mevcut VKV Ana Varlık burs kontenjanlarını artırarak daha çok sayıda başarılı ve ihtiyaç sahibi üniversite öğrencisine ulaşmayı amaçlamıştır. Bu çalışmalar kapsamında VKV tarafından burs verilen mevcut üniversite sayısı 10'a çıkartılmıştır.

VKV, 2011 yılında başlattığı "Anadolu Okuyor" Projesi ile gelir seviyesi en düşük olan ilden başlayarak her yıl Anadolu'daki bir ilimizin, ilk ve orta dereceli okul kütüphanelerine kitap yardımı yapmayı kararlaştırmıştır. Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği 100 Temel Eser içerisinde seçilen 20'şer kitaplık setler Yapı Kredi Yayıncılık yardımıyla hazırlanarak öncelikle ihtiyaç sahibi okullara gönderilmektedir. 2011 yılında proje kapsamında Hakkari ilindeki 29 ortaöğretim ve 200 ilköğretim okuluna kitap setleri gönderilmiştir.

10.567

MLMM Projesi ile ulaşılan
toplam meslek lisesi
öğrencisi sayısı

Koç Topluluğu MLMM Projesi

İstanbul Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile VKV arasında başlatılan "Model Okul" Projesi ile Beykoz'da var olan bir okulun başka başlıklarına da örnek olabilecek, modern eğitim ortamları ve eğitim yaklaşımlarından yararlanarak, öğrenci-veli-öğretmen-idareci ilişkilerinde örnek, çevreye duyarlı, elektrik ve suyu kapalı devre kullanarak kendi sürdürülebilirliğini sağlayacak, maksimum 270 mevcutlu anaokulu ve 720 mevcutlu ilköğretim okuluna dönüştürülmesi projesi başlatılmıştır.

2011 yılında gerçekleştirilen bir diğer çalışma ise "Gelişim İçin Elele" programıdır. VKV Koç Özel İlköğretim Okulu ve Lisesi, VKV desteği ile kurulan 17 ilköğretim okulunun yöneticilerini ve öğretmenlerini her sene motivasyon ve gelişim programı için bir araya getirmektedir. Bu sene onuncusu gerçekleştirilen çalışmaya katılan öğretmenler, "Farklılaştırılmış Eğitim" konusu çerçevesinde atölye çalışması ve kurumlar arası içerik paylaşımları yapmıştır. VKV temsilcileri ile bir araya gelen okul yöneticileri ise 17 okulun ihtiyaçlarının belirlenmesi ve iyileştirme çalışmaları üzerine toplantılar gerçekleştirmiştir.

Meslek Lisesi Memleket Meselesi (MLMM)

Koç Topluluğu, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişimi önünde önemli bir engel olarak duran eğitimde fırsat eşitsizliği ve genç işsizliği konularında harekete geçmeyi kendisine misyon edinmiştir. Koç Topluluğu, orta öğretimdeki okullaşma oranlarının düşüklüğü; mesleki eğitimin itibarının gerilemesi; gençlerin potansiyellerini gerçekleştirecek imkan ve fırsatlara erişememesi; artan işsizlik ve sanayide nitelikli çalışan ihtiyacının karşılanamaması gibi sorunların ortak paydasının "meslek eğitimi" olduğu tespiti ile bu sorunların çözümü için harekete geçmiştir.

MLMM, mesleki teknik eğitimin önemi konusunda toplumun her kesiminde farkındalık yaratmak ve bu konuda liderlik yaparak, devlette iş dünyası arasında işbirliğinin tohumlarını atmak amaçlarıyla başlatılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı ile Koç Holding arasında "Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi İşbirliği Protokolü" 2006 yılında imzalanmıştır. Protokol kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı'nın destek verilecek okulların tespiti ve kamuoyu bilgilendirme faaliyetlerine katkı sunması, Koç Holding'in ise Vehbi Koç Vakfı'nın desteği ile 8.000

meslek lisesi öğrencisine staj destekli eğitim bursu ve istihdam önceliği sağlaması öngörülmüştür. Projeye zaman içerisinde 81 ilde 264 meslek lisesi, 8.000'in üzerinde meslek lisesi öğrencisi, sivil toplum kuruluşları, farklı ölçek ve sektörlerde 21 Koç Topluluğu Şirketi ve 350'yi aşkın çalışan gönüllü olarak dahil olmuştur.

Proje kapsamında 2011 yılı itibarıyla temel taahhütlerin tamamında hedeflenenin üzerinde sonuçlar alınmıştır. Burs programı ile 8.000 olan bursiyer hedefinin üzerine çıkılarak 8.118 öğrenciye aktif burs desteği sağlanırken, burs sistemi üzerinden toplamda 10.567 öğrenciye ulaşılarak burs, laboratuvar, koçluk, proje yarışmaları, STK eğitimleri gibi desteklerle kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlanmıştır. Kız öğrenciler arasında yüksek okul terk oranları ve meslek liselerinde düşük kız öğrenci okullaşma oranlarına rağmen bursiyerlerin %44'ü kız öğrencilerden oluşmuştur. Proje kapsamında staj talebinde bulunan öğrencilerin %80'ine staj imkanı sağlanmış; proje, ayrıca bursiyerlerin mesleki eğitime devamı için de teşvik oluşturmıştır.

MLMM kapsamında ayrıca şirketler ile alanlarında eğitim veren meslek liseleri arasında işbirliği sağlanarak, bir yandan gençlerin istihdam edilebilirliğinin ve mesleki eğitim kalitesinin artırılması hedeflenirken, diğer yandan da işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine katkıda bulunulması amaçlanmıştır. Gerçekleştirilen işbirliklerinin içeriği, zaman içerisinde okullar ve işletmelerin ihtiyaç ve olanaklarına bağlı olarak geniş bir alana yayılmıştır. Zamanla, burs, müfredat, laboratuvar, staj, kişisel ve mesleki gelişim ve istihdam desteği gibi bileşenleri ile "Okul-İşletme İşbirliği Modeli" adını alan bu yapılanmanın temelinde, mesleki eğitim veren okullar ile işletmeler arasında sektörel bazda işbirlikleri geliştirerek, eğitim ve iş dünyası arasında köprülerin kurulması yatmaktadır.

MLMM kapsamında 2010 yılında başlatılan ikinci faz çalışmaları ile modelin faydaları ön planda tutularak kurumsal, sektörel ve ulusal düzeylerde yaygınlaştırma çalışmaları başlatılmıştır. MLMM Projesi'nin kurumsal sürdürülebilirliği projenin Holding ölçeğinden Koç Topluluğu Şirketleri ölçeğine kaydırılması ile sağlanmıştır. Topluluk Şirketleri'nin kendi alanlarındaki

mesleki eğitimin ihtiyaçlarını gözeterek geliştirdikleri projeler ile MLMM kapsamında oluşturulan okul-işletme işbirliği modeli uygulanmaya devam edecektir. **Tofaş Fiat, Tüpraş, Ford Otosan** laboratuvarlarının ardından, 2011 yılında da **Arçelik ve TürkTraktör** meslek liselerinde laboratuvar programlarını başlatmış, **Otokar** şirket bünyesinde staj öğrenciler için kaynak atölyesi oluştururken, **Ford Otosan** da Cargo Eğitim Merkezi'ni İnönü Endüstri Meslek Lisesi'nde açmıştır.

2013 yılı sonuna kadar da farklı sektörlerden 13 şirketimizin projelerini hayata geçirmeleri hedeflenmektedir.

MLMM kapsamında oluşturulan Okul/İşletme İşbirliği Modeli'nin sektörel düzeyde yaygınlaştırılabilmesi için Yaşama Dair Vakıf desteği ile "Meslek Eğitiminde Okul-İşletme İşbirliği Rehberi" isimli bir kitapçık oluşturulmuştur. Bu rehberle staj, koçluk ve altyapı desteği gibi konulardan oluşan dokuz işbirliği alanında şirketlerin, kendi alanlarına yönelik mesleki eğitimin içerik ve altyapısının iyileştirilmesine ve öğrencilerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine destek vermeleri hedeflenmektedir. 2012 yılında bu rehberin kamuoyuna lansmanının yapılmasının yanı sıra, bir de bu rehberdeki temel prensiplere bağlı kalarak MLMM dışındaki okul ve şirketlerin işbirliği geliştirebilmeleri için oluşturulan web portalı hayata geçirilecektir.

MLMM kapsamında ayrıca Eğitim Reformu Girişimi (ERG), VKV ve Koç Holding arasında yapılan işbirliği ile genel olarak Türkiye'de meslek eğitiminin niteliğini artırmaya yönelik öneriler geliştirilmesi ve özel olarak niteliği artırma potansiyeline sahip kamu-özel-sivil sektör işbirliklerinin oluşmasının özendirilmesi ve kolaylaştırılması amaçlanmaktadır. Bu proje kapsamında, kamu-özel sektör ve sivil toplum temsilcilerinden oluşan Danışma Kurulu'nun görüş ve yönlendirmeleriyle bir dizi araştırma gerçekleştirilmiştir. Bütün bu çalışmaların sonucu olarak bütüncü ve özetleyici bir "Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite Strateji Dokümanı" hazırlanmıştır. 2012 yılında strateji dokümanının ilgili özel sektör ve kamu kuruluşları temsilcileriyle paylaşılarak son haline getirilmesi planlanmaktadır. Proje bitiminde, özel sektörün meslek eğitiminde daha etkin ve yapıcı roller oynaması sağlayacak bilgi temeline sahip hale gelmesi, meslek

43.000

1969-2011 yılları arasında
VKV eğitim burslarından
faydalanan toplam öğrenci sayısı

eğitimiyle ilgili araştırmalara dayanan ve farklı paydaşların görüşlerini dikkate alan strateji ve öneriler oluşturulması, kamu ve özel sektörden başlıca paydaşların ortaya çıkan yol haritasını yaşama geçirmeye dönük irade beyan etmesi hedeflenmektedir. MLMM Projesi kapsamında oluşturulan model ve elde edilen başarılar uluslararası platformlarda da örnek bir proje olarak sunulmaya başlamıştır. Çalışan gönüllülüğü ve istihdam yaratma alanlarında bilinç oluşturmak, mevcut bilinci artırmak ve şirketleri bu alanda yaptıkları uygulamalarla ilgili cesaretlendirmek amacıyla Business in the Community tarafından düzenlenen ve Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen Avrupa Çalışan Gönüllülüğü 2011 Programı'nda büyük ödülü kazanan MLMM, alanda Avrupa'daki diğer şirketlere örnek bir model olarak sunulmaktadır.

• Koç Topluluğu'ndan Örnek Okul/İşletme İşbirliği Uygulamaları

Koç Topluluğu Şirketleri'nin kendi alanlarındaki mesleki eğitimin ihtiyaçlarını gözeterek geliştirdikleri projeler ile MLMM kapsamında oluşturulan okul/işletme işbirliği uygulamaları, MLMM Projesi'nin sürdürülebilirliği için atılan en önemli adımdır. Bu kapsamda, raporlama döneminde pek çok Koç Topluluğu Şirketi örnek sektörel uygulamalara imza atmıştır.

Arçelik Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servis Programı ve Arçelik Laboratuvarları
MLMM kapsamında Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ile Arçelik arasında imzalanan protokol ile "Arçelik Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servis Programı" hayata geçirilmiştir. İmzalanan protokol kapsamında ilk etapta 3'ü İstanbul ve 1'i Diyarbakır olmak üzere 4 Endüstri Meslek ve Teknik Lisesinde "Arçelik Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servis Programı" başlatılmıştır. 4 yıl sürecek projeye MEB ile müfredat programı hazırlanmış, yeni teknolojilere sahip elektrikli ev aletlerinin bulunduğu Arçelik Laboratuvarları kurulmuş, hazırlanan eğitim materyalleri okullara dağıtılmış, Arçelik tarafından program eğitmenleri eğitilmiştir. Arçelik, projenin yaşama geçmesiyle, yetkili servislerinin ihtiyaç duyduğu teknik servis elemanlarının bir bölümünü bu okullardan karşılamayı ve meslek liselerinin Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servis bölümündeki öğrencilerin geniş imkanlarla ve güncel teknolojilere dayalı bilgilerle eğitim almalarını sağlayarak istihdamlarını kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Proje

kapsamında öğrencilere aynı zamanda Arçelik Yetkili Servisleri'nde staj imkanı da sağlanmaktadır. Arçelik Yetkili Servisleri'nde veya Arçelik bünyesinde çalışmak isteyen öğrenciler, şirket tarafından sınava alınarak, başarılı öğrencilere sertifika imkanı da verilecektir. Program dahilinde okullardaki "Arçelik Elektrikli Ev Aletleri Laboratuvarı" 2011 yılı itibarıyla eğitim hayatına başlamıştır. Laboratuvarlardan toplam 122 öğrenci yararlanmaktadır. Program, elektrikli ev aletleri teknik servis elemanı yetiştirme alanında özel laboratuvar açılması bakımından Türkiye'de bir ilk olma özelliğini taşımaktadır.

Ford Otosan Karamürsel 100. Yıl Endüstri Meslek Lisesi Laboratuvarı

Ford Otosan, MLMM projesine verdiği destekle otomotiv sektörüne yönelik eleman yetiştirilmesine katkı sağlamaktadır. 2010 yılında Ford Otosan tarafından hem ana sanayi hem de yan sanayi şirketlerinin desteğini alarak 'Karamürsel 100. Yıl Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'nde '3D Koordinat Ölçüm ve Metalurjik Muayene Laboratuvarı' açılmıştır. Laboratuvar, otomotiv sektöründeki tüm oyuncular için kritik önem taşıyan bir alanda, 'üç boyutlu koordinat ölçüm ve metalurjik muayene teknisyenliğinde' nitelikli eleman yetiştirmeye ve gençlerimizin istihdam edilebilirliğini artırmaya hizmet etmeyi 2011 yılında da sürdürmüştür.

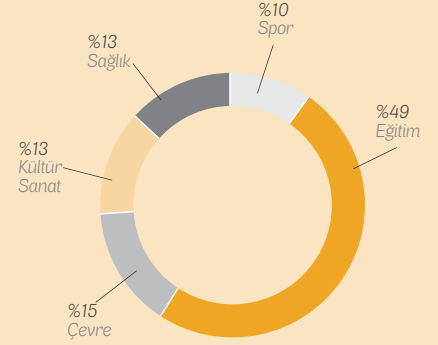
Ford Otosan İnönü Endüstri Meslek Lisesi Ford Cargo Teknik Eğitim Merkezi

MLMM kapsamında Eskişehir İnönü Endüstri Meslek Lisesi içinde 2011 yılında açılan Ford Cargo Teknik Eğitim Merkezi'nde İnönü Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerine, Ford Otosan'ın yurtiçi ve yurtdışı servisleri çalışanlarına ve yan sanayi çalışanlarına uygulamalı teknik eğitim ve satış eğitimleri verilmektedir. Projenin sürdürülebilir bir okul-işletme işbirliği modeli oluşturması, teknik ve mesleki eğitime destek olurken sanayiye istihdam için nitelikli insan kaynağı yaratılmasına katkıda bulunması ve bayi teşkilatının nitelikli eleman ihtiyacını da büyük ölçüde karşılaması hedeflenmektedir.

Ford Otosan'dan UMEM

Mesleki eğitim ve vasıflı istihdamın artırılmasına yönelik hazırlanan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi TOBB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi tarafından

2011 yılında Koç Topluluğu Şirketleri'nin toplumsal gelişim girişimlerinin konulara göre dağılımı:



Koç Ailesi'ne Hayırseverliğin Öncüsü Ödülü

Küresel bankacılık ve finansal hizmetler alanında Avrupa lideri olan ve dünyanın en güçlü 6 bankasından biri olarak gösterilen BNP Paribas'ın "Hayırseverlik Ödülü"ne tüm dünya için öncü ve örnek nitelikteki çalışmaları nedeniyle 2011 yılında Koç Ailesi layık görülmüştür. 21 Haziran'da Paris'te düzenlenen törende ödülü Koç Ailesi adına Koç Holding Yönetim Kurulu Şeref Başkanı Rahmi M. Koç almıştır.

Rahmi Koç'a Yüksek Onur Nişanı

2011 yılında Koç Holding Yönetim Kurulu Şeref Başkanı Rahmi M. Koç'a İngiltere'nin yüksek onur ünvanı olan "Commander of the Most Excellent Order of the British Empire (CBE) Britanya İmparatorluğu Onursal Mükemmeliyet Önderliği" nişanı Majesteleri Kraliçe II. Elizabeth adına takdim edildi.

yürütülen, Türkiye'nin 81 ilinde başlatılan UMEM Beceri 2010 Projesi, işsizliğin ana etkenlerinden mesleksizliği ortadan kaldırmayı, 5 yılda 1 milyon işsiz iş hayatına kazandırmayı hedeflemektedir. Ford Otosan UMEM Beceri'10 projesine Kocaeli Sanayi Odası bünyesinde katılarak, hem otomotiv sektörü hem de faaliyet gösterilen Kocaeli İli'ne destek vermiştir. 80 saatlik teorik kurs süresini tamamlayan yaklaşık 100 kişi 2011'de Ford Otosan Kocaeli fabrikasında işbaşı yapmıştır.

Otokar Kaynak Eğitim Atölyesi

2011 yılında Otokar tesisleri içerisinde kapsamlı bir Kaynak Atölyesi açılmıştır. Kaynak Atölyesi'nin kurulma amacı Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerini yetiştirmiş nitelikli insan gücü olarak Otokar'a ve otomotiv sanayine kazandırmak, diplomalı ve sertifikalı yetişmiş eleman bulmada yaşanan sorunların önüne geçmektir. Atölye Endüstri Meslek Lisesi Stajyerlerinin eğitimi için kullanılacaktır. Otokar Kaynak Atölyesinden, eğitim amaçlı olarak yıllar bazında 30 ila 60 kişi faydalanacaktır. Proje kapsamında Sakarya genelindeki tüm Endüstri Meslek Liselerinin Metal İşleri Bölümleri ile eşleşilmesi planlanmaktadır. Okullar ile işbirliği içinde stajyer öğrenci seçiminin gerçekleştirilmesinden sonra sekiz ay süresince Kaynak Atölyesinde teorik ve pratik mesleki eğitimler verilmektedir.



1.100.000 \$

Yarattıkları Değeri Artırabilmeleri İçin Vehbi Koç Ödülü Sahiplerine Sağlanan Toplam Destek

Tofaş Otomotiv Mühendisliği Yüksek Lisans Programı

Türkiye'nin ilk yabancı üniversite destekli "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 büyük ihtiyaç duyduğu, üniversiteler ile otomotiv sektörünün işbirliği mekanizmalarının güçlendirilmesi açısından öncü bir programdır ve Türk Otomotiv Endüstrisini daha ileriye götürecek otomotiv sektörünün gereksinimi olan nitelikli iş gücünün yetişmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Programın açıldığı 2007 senesinden itibaren toplam öğrenci sayısı 48, toplam mezun sayısı 7 kişidir. 2011 öğretim yılı içinde toplam öğrenci sayısı 32 olup aynı dönemde 4 öğrenci programdan mezun olmuştur.

Tofaş Fiat Laboratuvarları

MLMM Projesi ile entegre yürütülen Fiat Laboratuvarları 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. 2011 yılı itibarıyla Fiat Laboratuvarları'nda toplam 682 öğrenci eğitim görmektedir. Tofaş Teknik Eğitim Merkezi tarafından Laboratuvar öğretmenlerine hizmet içi eğitim kapsamında her yıl güncel teknolojileri içeren teknik eğitimler verilmektedir. Düzenlenen bu eğitimler ile öğretmen ve öğrencilerimizin teknik bilgilerinin güncelliği sağlanmaktadır. Fiat Eğitim Laboratuvarı'nda öğrenciler, teorik ve pratik eğitimlerle güncel gelişmeleri yakından takip ederken, bir yandan da Fiat markası ve teknolojilerini detaylı biçimde etüd ederek mezun olma ve iş imkanlarından yararlanma ayrıcalığına sahip olmaktadır.

Tüpraş MEGEP Okul - İşletme Eşleşme Modeli

Tüpraş Petro Kimya Laboratuvarları Projesi'nin amacı; kimya endüstrisinin; rafineri-petrokimya hizmetlerinde ihtiyaç duyduğu, yeni teknolojileri bilen teknik insan gücünü yetiştirmek üzere, endüstriyel teknik eğitim okul ve kurumları bünyesinde kimya teknolojisi alanında, Tüpraş Teknik Öğretim Programı'nı uygulamaktır. Protokol süresi 4 yıldır. Proje kapsamında bünyelerinde laboratuvar bulunan okullar; Kocaeli Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi,

İzmir Aliğa METEM, Kırıkkale Bahşili H.Hidayet Doğruer Çok Programlı Lisesi, Batman Endüstri Meslek Lisesi'dir. Projenin iki ayağından ilki 4 Endüstri Meslek Lisesinin (EML) kimya bölümlerinde laboratuvar tadilatı yapmaktır. Projenin ikinci ayağında ise EML kimya bölümlerinde, "kimya teknolojisi" dalının yanı sıra "petrol rafineri" adında yeni bir dal açılmıştır; tamamen bu dala özgü ders modülleri oluşturulmuş, bu dal için öğrenciler alınmıştır.

TürkTraktör Tarım Makineleri Laboratuvarı

TürkTraktör, MLMM kapsamında, MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ile TürkTraktör arasında imzalanan protokol ile Ankara Gazi Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'nde TürkTraktör Tarım Makineleri Laboratuvarını kurarak "TürkTraktör Tarım Makineleri Eğitim Programı"nın açılmasını sağlamıştır. TürkTraktör, MLMM kapsamında oluşturulan okul-işletme eşleşme modelinden hareketle geliştirilen işbirliği doğrultusunda 2011 yılında "TürkTraktör Tarım Makineleri Laboratuvarları"nın yaygınlaştırılmasına devam etmiştir. Devam eden bu işbirliği içerisinde MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Tarım, Gıda ve Hayvancılık Bakanlığı Tarım Reformu Genel Müdürlüğü ve TürkTraktör arasında yapılan üçlü bir protokol ile Türkiye'de bir ilk teşkil eden "TürkTraktör Tarım Makineleri Laboratuvarları", 2011-2012 eğitim-öğretim yılı dahilinde Şanlıurfa Akçakale GAP Tarım Meslek Lisesi, Amasya Gökhöyük Tarım Meslek Lisesi ve Bursa Osmangazi Ziraat Teknik Lisesi ve Tarım Meslek Lisesi'nde kurulmuştur.

Proje ile meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilerin, uygulamalı eğitim görmeleri ve edindikleri bilgileri en doğru şekilde, deneyimleyerek benimsemeleri planlanmaktadır. TürkTraktör, laboratuvarların çiftçilerin de kullanımına açık olmasını sağlayarak çiftçilerin mesleki bilgilerini uygulamalı yöntemlerle pekiştirmelerine ve tarım ekipmanlarını en etkili şekilde kullanabilmelerine olanak tanıyacaktır. Bu sayede tarım makineleri nedeniyle oluşan iş kazalarının da önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

TürkTraktör, meslek liseleri ve üniversitelere traktör motoru bağışlarında bulunarak, öğrencilerin gerçek materyallerle, görerek öğrenmelerine katkı sağlamaktadır.

Koç Şirketleri'nden Eğitime Destek

Arçelik'ten "Eğitimde Gönül Birliği"

Milli Eğitim Bakanlığı işbirliğiyle eğitimde bireysel gelişime yapılacak katkıların küçük yaşlarda başlaması gerektiğinin bilinciyle ilköğretim çağındaki çocuklara ulaşabilmek adına 2004 yılında başlatılan program kapsamında 2011'de "Bizim Odalar"ın kurulumu tamamlanmıştır. Türkiye'de Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında eğitim gören ve maddi olanakları kısıtlı ailelerden gelen öğrencilerin eğitim ve gelişim standartlarını yükseltmeyi ve örnek bireyler olarak topluma kazandırılmalarına katkıda bulunmayı hedefleyen "Arçelik A.Ş. ile Eğitimde Gönül Birliği" Programı, 60 ilde 300 okulda öğrenim gören 200 bin öğrenciye ulaşmıştır.

Aygaz'dan "Yarın Hava Nasıl Olacak?"

Aygaz'ın iklim değişikliğine yönelik duyarlılığın artırılması ve sürdürülebilir tüketim alışkanlıklarının yaygınlaştırılması amacıyla 2010 yılında hayata geçirdiği "Yarın Hava Nasıl Olacak?" Projesi 2011 yılında da çalışmalarını sürdürmüştür. REC Türkiye işbirliğiyle gerçekleştirilen ve 6 ay süren ikinci etap çalışmalarında, içinde bir adet gezici planetarium ve yeryüzü hareketlerinin 3 boyutlu izlendiği simülasyon aleti "Sihirli Küre"yi barındıran "Gökyüzü Tırı" 11 kenti ziyaret ederek 4.302 öğrenciye REC uzmanları tarafından uygulamalı eğitim verilmesini sağlamıştır. Böylelikle ikinci etap sonunda eğitim verilen toplam öğrenci sayısı 8.360'a ulaşmıştır. REC uzmanları tarafından yapılan değerlendirme anketleri sonucunda 2. etap faaliyetleriyle birlikte katılımcıların iklim değişikliği konusundaki farkındalığının %93 düzeyine ulaştığı tespit edilmiştir. Proje kapsamında hazırlanan www.yarinhavanasilolacak.org internet sitesi ve çeşitli sosyal medya bağlantılarıyla %78'i 13-17 yaş grubu arasında olmak üzere 20.000 kişinin proje takipçisi olması sağlanmıştır.

Koç Bilgi Grubu Şirketleri'nden Bilkom'dan Engellilerin Eğitimine Destek

Koç Bilgi Grubu şirketlerinden Bilkom 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü himayesinde yürütülen Engelsiz Teknokamp projesine destek olarak; engelli gençlerimizin bedensel nitelikleri zorunlu kılmayan iş alanlarına yönelerek, bilgisayar ve internet aracılığıyla çalışabilecekleri grafik tasarım, programcılık, video kurgu ve habercilik gibi hizmet sektörünün çeşitli iş kollarında istihdama katılımlarını sağlamayı amaçlamıştır.

6,6 MİLYON

2011 İtibariyle Yapı Kredi
"Sınırsız Mavi" Projesiyle
Ulaşılan Öğrenci Sayısı

Yapı Kredi "Sınırsız Mavi" Projesi Öğrencileri



10-35 yaş arası engelli bireylere, uluslararası standartlar göz önüne alınarak verilen eğitim ve uygulama süreciyle, bilgi üretkenliğini artırmayı ve ailelerini bilinçlendirmeyi amaçlayan Engelsiz TeknoKamp Projesi; engellilerin kendilerine imkan sağlandığı takdirde bilgi toplumu olma yönündeki ilerleyişe katkı sağlayabilecek, başarılı bireyler oldukları bilincini yapılacak duyurular yoluyla başta engelli gençler ve aileleri olmak üzere tüm topluma aşılmasını planlamaktadır. Proje kapsamında ülke genelinde TeknoKamp'ların yaygınlaştırılması amacıyla büyükşehir belediyelerinin Özürlü Koordinasyon ve Danışma birimleri ile birlikte çalışarak, ilk etapta; Adana, Ankara, Antalya, Diyarbakır, İstanbul, İzmir ve Kayseri'de mevcut birimlerin teknolojik altyapıları geliştirilerek TeknoKamp'lara dönüştürülmeleri ve sürekli eğitim merkezleri haline gelmesi planlanmaktadır.

Üniversiteler işbirliğinde gerçekleştirilecek sertifikalı kurslar aracılığıyla, engelli bireylerin mekana bağımlı olmaksızın mesleklerini seçmelerinin, seçtikleri mesleklerde yeterli bilgi, beceriye sahip olmalarının ve iş imkanlarını artırabilmelerinin amaçlandığı Engelsiz Teknokamp Projesi ile teknolojinin gelişimine paralel olarak, kişiye özel çözümlerle engelleri ortadan kaldırmaya yönelik fırsatların oluşması; genç ve erişkin engellilerin sürekli olarak kendilerini geliştirebilmeleri ve meslek edinmeleri için web/grafik tasarım, video montaj/kurgu, fotoğrafçılık ve kameramanlık, habercilik, blog yazarlığı, tercümanlık, data/ içerik girişi gibi konularda eğitim almalarının önünün açılması hedeflenmektedir.

Tüpraş'tan Şemsiye Hareketi

Körfez'de Yüz Güler Yüz: Topluma uyum sorunları yaşayan, sosyal yaşam becerileri düşük lise öğrencilerinin hedeflediği projenin amacı "Meslek ve Yaşam Koçluğu" yaklaşımıyla, Tüpraş çalışanları ile öğrenciler arasında iletişim ve danışma ağı kurmak, doğru mesleği seçmelerinde yardımcı olmak, Mesleki Tanıtım Etkinlikleri ve Kişisel Gelişim Eğitimleri ile onlara destek vermektir. Projede 2011 yılında Genel Hijyen Kuralları /AIDS Hakkında Bilgilendirme Sunumu, Darıca Hayvanat Bahçesi ve Osman Hamdi Bey Müzesi Gezisi, "Beyaz Zambaklar Ülkesinde" isimli kitabın öğrencilere dağıtılması aktiviteleri gerçekleştirilmiştir.

Aliağa'da Yüz Güler Yüz: İzmir Rafinerisi 100 Güler Yüz Şemsiye Hareketi Gönüllüleri, Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ile 16 hafta süren bir işbirliği geliştirmiştir. TEGV'nin Okuma Odası, Düşler Atölyesi, Çocuklarla Satranç, Bilgi Benim İşim, Basketbol Gönüllüleri, Oyunlarla Spor, Tiyatro gibi ücretsiz sunduğu atölyeler ile 7 okuldan, toplam 40 öğrenci faydalanmıştır.

Okula Gidemeyen Köy Çocuklarına Eğitim Desteği

Tüpraş SEK İzmit Doğa Aktiviteleri Kulübü, TEMA Vakfı Kocaeli Şubesi, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Karamürsel Belediyesi, Karamürsel Senaiye Köyü sakinleri, çevre köy muhtarları ve Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Köye Hizmet Şube Müdürlüğü ile yaptığı işbirliği kapsamında Karamürsel İlçesi'nin köylerinin kalkınması ve ağaçlandırılması için ceviz fidanı dikimi projesi geliştirmiş; Tüpraş çalışanlarının katıldığı kampanya ile temin edilen toplam 3.650 adet ceviz ağacı fidanı Karamürsel Senaiye Köyü ve çevre köylerine dikilmiştir. Projenin hedefi, ileride ceviz üretiminden sağlanacak gelirle okula gönderilemeyen öğrencilerin masraflarına katkı sağlamak, köyün ve köylünün kalkınmasına destek olmaktır.

Yapı Kredi Gönüllüleri Platformu da TEMA Vakfı işbirliğiyle, Kocaeli'nin Kargalı ve Ahatlı köylerinde gerçekleştirilen organizasyonda, 250 Kurumsal ve Ticari Bankacılık gönüllü çalışanı, ürünlerinden elde edilecek gelirin 4 farklı köyün eğitim olanaklarının geliştirilmesinde kullanılması için 500 adet ceviz ağacı dikmiştir.

Yapı Kredi'den Sınırsız Mavi

Yapı Kredi, 2006 yılından bu yana ilk ve ortaöğretim öğrencilerine yönelik bir bilinçlendirme projesi olan "Sınırsız Mavi" Projesi'ni sürdürmektedir. Deniz Temiz Derneği / TURMEPA işbirliği ve Milli Eğitim Bakanlığı desteğiyle gerçekleştirilen proje, öğrencileri doğal varlıkları korumaları konusunda bilinçlendirmeyi amaçlamaktadır. Sınırsız Mavi projesi, deniz kıyısında bulunan il/ilçelerdeki ilk ve orta öğretim okullarının her birinden bir okul müdürü ve bir öğretmene ve onların aracılığıyla okullardaki öğrencilere "Sınırsız Mavi" eğitiminin verilmesini sağlayan bir projedir. Programın içeriği; Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi öğretim üyelerinden oluşan bir komite tarafından hazırlanmış, Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı'nca hazırlanan öğretim materyalinin okullarda uygulanması

uygun bulunmuştur. 2011 yılı sonu itibariyle tamamlanan projede, 28 kıyı ili ve Van'da, her okuldan bir öğretmen ve idareciye verilen eğitimler ile 6 milyon 600 bin ilköğretim ve ortaöğretim öğrencisine ulaşılmıştır. Projenin uzun vadeli hedefi, Sınırsız Mavi eğitiminin ilk ve orta öğretim müfredatına girmesinin sağlanmasıdır.

Okuyorum Oynuyorum

Yapı Kredi'nin Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ile gerçekleştirdiği Okuyorum Oynuyorum Projesi, ilköğretim çağındaki çocukların kendi yaratıcılıklarını harekete geçirebilmeleri, her türlü ortamda kendilerini özgür bir şekilde yazılı ve sözlü olarak ifade edebilmeleri, okuduklarını ve dinlediklerini anlayan, yorumlayan, okuma alışkanlığına sahip, kelime dağarcığı zengin bireyler haline gelmeleri misyonunu sahiplenmiştir.

Projede 2011 yılı içerisinde 9.760 öğrenciye ulaşılmıştır. Proje kapsamında 2006 yılından bu yana ulaşılan toplam öğrenci sayısı ise 90.000'dir. Proje kapsamında 2011 yılında özel bir etkinlik hayata geçirilmiştir. Ünlü tiyatrocuların koçluk yaptığı çalışmalarda Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin her bir maddesini konu alan oyunlar, 11 şehirdeki TEGV Eğitim Parkları'nda çocuklar tarafından sahnelenmiştir.

Yapı Kredi 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. Projede, 2011 yılı sonu itibariyle 130 çalışan görev almaktadır.

110.000

12. İstanbul Bienali
Sergilerini Gezen
Ziyaretçi Sayısı

Yönetim Kurulu Başkanımız Mustafa V. Koç İstanbul Bienali'nde

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. Toplumların 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. 2011 yılında da geliştirdiği çeşitli projelerle Koç Holding, Topluluk Şirketleri ve Vehbi Koç Vakfı kültür ve sanat alanında farkındalık yaratmayı sürdürmüştür.

Uluslararası İstanbul Bienali

Koç Holding, kültür sanat alanında da toplumsal sorunlarla bire bir ilgili bir çağdaş sanat etkinliği olan ve İstanbul Kültür Sanat Vakfı (İKSİV) tarafından düzenlenen Uluslararası İstanbul Bienali'nin 2007-2016 yılları arasında 10 yıl boyunca sponsorluğunu üstlenmiştir.

Avrupa'da Venedik Bienali ile birlikte yılın en önemli sanat etkinliği olarak anılan İstanbul Bienali'nin on ikincisi 17 Eylül-23 Kasım 2011 tarihleri arasında 'İsimsiz' başlığı ile gerçekleştirilmiştir.

Ülkemizde çağdaş sanat hakkında özellikle gençlerde ve yetişen nesillerde bilinç oluşturmak çağdaş sanata duyulan genel ilginin artırılmasını sağlamak hedefleriyle yola çıkan projede Koç Holding, Bienal'in kapılarını üniversite öğrencilerine ücretsiz olarak açmış ve öğrencilerin çağdaş sanat ile tanışmasına destek olmuştur.

Koç Holding tarafından gerçekleştirilen "Çocuklar İçin Sanat Eğitim Programları" projesi ile 6-14 yaş arası çocuklar çağdaş sanat ile buluşturulmuştur. Bu kapsamda çocuklarda müze ve sergi kültürünü yerleştirmek, özellikle günümüz sanatına olan ilgiyi artırmak ve onları temel sanat kavramları ile tanıştırmak hedeflenmiştir. 12. Bienal için oluşturulan rehberli tur ekibi ve mobil rehber uygulaması da Koç Holding desteği ile gerçekleştirilen projeler arasında yer almıştır.

Vehbi Koç Vakfı

Bienal kapsamında, VKV İstanbul'da bulunan ilköğretim okulları ve liselerde görev yapmakta olan sanat öğretmenleri için özel olarak hazırlanmış bir eğitim programı gerçekleştirmiştir. Bu programla, sanat öğretmenlerinin çağdaş sanata ilgilerini

artırmak, bu konuda bakış açılarının genişlemesine katkıda bulunmak ve öğrencilere yeni bir perspektifle yaklaşımlarını sağlamak hedeflenmiştir.

Metropolitan Sanat Müzesi

Vehbi Koç Vakfı'nın, Metropolitan Sanat Müzesi'ne verdiği destek vesilesiyle dünyanın en çok ziyaret edilen 5'inci müzesi olan New York Metropolitan Sanat Müzesi'ndeki Halılar, Kumaşlar ve Büyük Osmanlı Dünyası ile Osmanlı Saray Sanatları (14.-20. Yüzyıllar) Galerileri 2011 yılında ziyarete açılmıştır.

Metropolitan Sanat Müzesi'nin İslam Eserleri bölümünde yer alan iki galeride Osmanlı sanatının 600 yıllık tarihinden eşsiz eserler dünyanın her yanından gelen milyonlarca ziyaretçiye sunulmuştur. Koç Ailesi Galerilerinde, Osmanlı sarayına, vilayetlerine ve köylerine ait sanatların zengin çeşitliliği gösterilecektir. 2011 yılında yenilenmiş ve genişletilmiş olarak ziyarete açılan İslam Eserleri Bölümü'ndeki söz konusu iki yeni Osmanlı Sanatları Galerisi 75 yıl boyunca Koç Ailesi'nin adını taşıyacaktır.

Koç Şirketleri'nden Kültür ve Sanata Destek

Aygaz'dan Sevgi Gönül Tiyatro Günleri

2006 yılından bu yana Koç Üniversitesi Sevgi Gönül Tiyatro Günleri'ne destek olan Aygaz, 2011 yılında da bu desteğini sürdürmüştür.

Rahmi Koç Müzesi Bilet Sponsorluğu

2005 yılından bu yana İstanbul RMK Müzesi'ne bilet sponsorluğu ile destek veren Aygaz, 2011 yılında Ankara Çengelhan RMK Müzesi'nin bilet sponsorluğunu da üstlenmiştir. 2011 yılı boyunca Aygaz'ın desteği ile 220.000 adet bilet basılmıştır.

Aygaz'dan Osmanlı Dönemi Diploması Tarihi Projesi

Tarih ve kültürüyle yaşadığımız coğrafyanın zenginliklerini yeniden hatırlatmak ve gelecek nesillere aktarmak, Osmanlı diplomatik arşivlerinin bilgi ve belgelerini araştırmacılar için daha ulaşılır kılmak amacıyla başlatılan projede Osmanlı arşivlerinden derlenen bilgi ve belgeler kitap haline getirilerek yayınlanmaktadır. İstanbul'da görev yapmış diplomatların günlükleri ve notları da yayınlanan kitaplar arasında yer almaktadır. Yayınlanan kitaplar yurt içi ve dışından takdir görmekte, araştırmalara, basın ve yayın organlarında özel haberlere konu ve referans olmaktadır.

Vehbi Koç Ödülü 2011 (Kültür)

Vehbi Koç Vakfı, insanların yaşam kalitesinin artırılmasına katkıda bulunan kişi ve kurumları teşvik etmek amacıyla her yıl eğitim, sağlık, kültür ve sanat alanlarından birinde verdiği 'Vehbi Koç Ödülü'nü 2011 yılında ilk defa, hem kişi hem de kuruma birlikte vermiştir. Ödüle, Türkiye'nin en etkin ve etkili müzik yazarı, müzikolog ve müzik eleştirmeni olarak değerlendirilen Prof. Dr. Filiz Ali ile genç müzisyenlere ufuk açmakla kalmayıp başarılı bir dönüşüm projesi olarak da yurt içinde ve dışında kendini kanıtlayan, Prof. Dr. Filiz Ali'nin kurduğu 'Ayvalık Uluslararası Müzik Akademisi' (AIMA) layık görülmüştür.

Prof. Dr. Filiz Ali'ye bu ödül, kendisinin müzik alanındaki çalışmalarının başarıları kadar, Türkiye'nin genç müzisyenlerini yetiştirme, başarılı müzisyenlerimizin kariyerlerini uluslararası platformlarda da sürdürmeleri için yönlendirme, yollarını açma konusundaki öncülüğü gerekçesiyle verilmiştir.

Ford Otosan Kültür ve Sosyal Yaşam Merkezi

Ford Otosan Kültür ve Sosyal Yaşam Merkezi tüm yaş ve kesimlerden katılımcılara kültür ve sanatın yaşamdaki yerini ve önemini hatırlatmak, var olan potansiyellerini geliştirerek yaratıcı yanlarını ortaya çıkartmak amacıyla kurulmuştur. Oditoryum, spor salonu, gözlem kulesi, sanat atölyeleri, restoran ve sosyal etkinlik salonlarından oluşan Kültür ve Sosyal Yaşam Merkezi'nin aylık ortalama ziyaretçi sayısı 6.000 kişidir. Kültür merkezinde eğitim amaçlı faaliyetlerden meslek edindirme kurslarına, kişisel gelişimden hobi kurslarına, trafik ve çevre eğitimlerinden müzikli söyleşilere kadar pek çok etkinlik yer almaktadır. Yerel sanat gruplarının gösterilerine de fırsat tanıyan Kültür Merkezi bölgenin önemli kültür-sanat merkezi konumuna gelmiştir.

Tofaş Anadolu Arabaları Müzesi ve Tofaş Sanat Galerisi

Tofaş tarafından Türk otomotiv mirasına sahip çıkarak amacıyla 2002 yılında kurulan Türkiye'nin ilk ve tek Anadolu arabaları müzesi olan "Tofaş Anadolu Arabaları Müzesi" kuruluşundan günümüze yaklaşık 340.000 kişi tarafından ziyaret edilmiştir. Tofaş Sanat Galerisi'nin ikinci kapsamlı sergisi 10 Mayıs 2011 tarihinde açılışı gerçekleşen "Oyuncak Sergisi" olmuştur. Oyun ve oyuncak kültürünü geçmişten bugüne taşıyan ve günümüz teknolojisi ile oyun ve oyuncakın uğradığı değişimi

340.000

Tofaş Anadolu Arabaları
Müzesi'nin Kuruluşundan
Bugüne Toplam Ziyaretçi
Sayısı

Tofaş Bursa Anadolu Arabaları Müzesi

işbirliğiyle hazırlanan "Al Gözüm Seyreyle" - Güneş Karabuda'nın Yaşar Kemal Fotoğrafları: 1956-2010 başlıklı sergide Güneş Karabuda'nın 1956 yılından başlayarak çektiği Yaşar Kemal fotoğraflarına yer verilmiştir. Kadıköy Belediyesi Caddebostan Kültür Merkezi Sanat Galerisi ve Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık işbirliğiyle hazırlanan Burcu Orhon'un "Cazın Nabızı" / "Pulse of Jazz" Fotoğraf Sergisi ise ziyaretçilerini caz fotoğraflarını deneyimlemeye davet etmektedir. **Yapı Kredi Tarihi Arşivi** Selahattin Giz Koleksiyonu'ndan derlenen 10 Kısım Yas Günnü sergisinde ise Atatürk'ün ölümünden sonraki süreci fotoğraflarla anlatılmıştır.

Koç Şirketleri'nden Kültürel Mirasa Destek

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.

Aygaz'dan "Sagalassos Antoninler Çeşmesi Restorasyonu" Projesi

Aygaz, 1990 yılında başlayan "kayıp şehir" Sagalassos'un uyandırılması projesine 2005 yılından bu yana tek Türk sponsor olarak destek olmaktadır. **Aygaz'ın** desteğiyle, Antoninler Çeşmesi'nin restorasyonu 2010 yılında tamamlanmıştır. Yukarı Agora alanının düzenlenmesi için Sagalassos Projesi'ne verilen destek üç yıl daha sürdürülecektir.

Aygaz'dan Van Kalesi Kazılarına Destek

Aygaz, Kültür ve Turizm Bakanlığı ve İstanbul Üniversitesi ile birlikte Van Kalesi höyük kazılarına destek vermektedir. Van Kalesi'nin kuzeyinde bulunan höyükte 2011 yılında yapılan kazı çalışması sırasında 5 bin yıllık seyyar ocak bulunmuştur.

Opet'ten "Tarihe Saygı" Projesi

Şubat 2006'da başlatılan Tarihe Saygı Projesi ile Tarihi Gelibolu Yarımadası'nın doğal dokusunu koruyarak, çağdaş bir görünüme kavuşması için çalışmalar yapılmaktadır. Proje kapsamında, Çanakkale Savaşları'nın geçtiği bölgede, toplumsal kalkınmaya destek olacak eğitim projeleri ile Gelibolu Yarımadası'nı ziyaret eden turistlerin bölgeyi sorunsuz olarak gezmelerini sağlayacak altyapı ve çevre düzenleme çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Tarihe Saygı Projesi ile sadece fiziki düzenlemeler değil, sosyal içeriği de olan ve bu topraklarda yaşayan yöre halkının yaşam kalitesini artırmaya

yönelik kurslar ve eğitsel çalışmalar da yapılmaktadır. Proje kapsamında 2011 yılında 57. Alay Şehitliği yenileme çalışmaları tamamlanmıştır. Şehitlik aslına uygun olarak yenilenmiş, uluslararası törenlere uygun olacak şekilde düzenlenerek ziyarete açılmıştır. Bu projeye 57. Alay Şehitliği, Türkiye Cumhuriyeti kuruluş tarihinde önemli bir dönüm noktası olan Çanakkale Savaşı'nda kahramanca canlarını veren şehitlerimize yakışır bir düzenlemeyle tarihe tekrar kazandırılmıştır.

Pamukkale Hierapolis ve Küçükyalı Arkeopark Kazıları'na Sponsorluk

UNESCO Dünya Miraslarından ve 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. Başlangıcından bu yana **Tofaş'ın** desteklediği bir diğer arkeolojik kazı Küçükyalı Arkeoloji Parkı adıyla bilinen bölgedir. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Kültür Varlıkları ve Müzeler Müdürlüğü'nün gözetimi ve himayesinde İtalyan ve Türk akademisyenler tarafından 2001 yılında başlatılan kazı, 2009 yılı Temmuz sonu itibarıyla Küçükyalı Arkeopark Projesi İstanbul 2010 Avrupa Kültür Başkenti Ajansı projelerinden biri olmuştur.

Tüpraş'tan Kültürel Mirasa Destek

Tüpraş raporlama döneminde **Yapı Kredi** Yayınları işbirliğiyle başlattığı ve on yıl sürecek Anadolu Uygarlıkları Kitap Dizisi'nin ilk kitabı "Urartu Doğu'da Değişim'i" yayınlamıştır. Yaşadığımız topraklarda iz bırakmış köklü uygarlıklar hakkında kaynak kitap niteliği taşıyan Urartu - Doğu'da Değişim ile başlayan bu görkemli dizi; Aphrodisias, Frigya, Hititler, Kültepe, Lidya, Grek, Roma, Bizans ve Selçuklular üzerine hazırlanacak kitaplarla devam edecektir.

Tüpraş "çevreye duyarlı yatırımlarıyla dünyanın, kültürel mirası koruyarak insanlığın geleceğine sahip çıkıyor" anlayışı ile Aktüel Arkeoloji Dergisi'nin yayın sponsorluğunu da gerçekleştirmektedir. Anadolu tarihini Anadolular insanına anlatan Aktüel Arkeoloji Dergisi, yüzlerce arkeolojik kazı ve araştırmanın yapıldığı, ülkemizde yayınlanan tek ulusal arkeoloji dergisidir. **Tüpraş**, ayrıca Çanakkale Batıkları Kitabı'nın basımına sağlanan destek ile kültür-sanat hayatına katkıda bulunmuştur.

Yapı Kredi'den Çatalhöyük Kazıları

Konya'nın Çumra İlçesi'nin 10 km güneydoğusunda bulunan 21 metre

gösteren sergiyi 8 ay içinde 60.000 kişi ziyaret etmiştir. **Tofaş** Sanat Galerisi yayınlarının ilk eseri olan 2009 tarihli "Eski Hamam Eski Tas" sergi kitabının ardından, 2011 yılında **Yapı Kredi** Kültür Sanat tarafından **Tofaş** için "Oyuncak Sergisi" kitabı hazırlanarak yayınlanmıştır.

Tofaş raporlama döneminde 54. Uluslararası Venedik Bienali Türkiye Pavyonu Sponsorluğu, 50. Uluslararası Bursa Festivali 'Ferit Odman Quinted Ft. Stefano Di Battista' Konseri Sponsorluğu, Roma Türk Filmleri Festivali Sponsorluğu ve Roberto Bolle Klasik Bale Gösterisi Ana Sponsorluğu ile kültür sanatına desteğini sürdürmüştür.

Yapı Kredi Afife Tiyatro Ödülleri

Türkiye'nin ilk Müslüman kadın tiyatro oyuncusu Afife Jale anısına düzenlenen **Yapı Kredi Afife Tiyatro Ödülleri**, **Yapı Kredi'nin** desteği ve Haldun Dormen'in danışmanlığıyla 1997 yılından bu yana sürdürülmektedir. **Yapı Kredi Afife Tiyatro Ödülleri'nin** eşsiz hikayesi için 15. yıl vesilesiyle 2011 yılında bir kitap yayımlanmıştır. Bugüne kadar ödüle layık görülen 191 sanatçı ve kurum ile 14 prodüksiyona yer verilen kitapta, ödül alan tüm sanatçıların biyografileri ile tiyatro yaşamlarının özeti bulunmaktadır. Hazırlanan kitap Türk tiyatrosu için bir kaynakça niteliği taşımaktadır. **Yapı Kredi**, Afife Tiyatro Ödülleri kapsamında çeşitli yarışma, etkinlik ve kampanyalarla, başta gençler olmak üzere tüm topluma tiyatro keyfini aşılamak amacıyla çeşitli kampanya ve etkinlikler de düzenlenmektedir. Tiyatro camiasının büyük bir merak ve heyecanla beklediği ödüller, 2012 yılında da her zaman olduğu gibi Nisan ayında yapılacak görkemli bir törenle sahiplerini bulacaktır.

Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık A.Ş.

Kurulduğu günden beri Türk yayıncılık piyasasının en büyük pazar payına sahip kurumu olan **Yapı Kredi** Yayınları, liderliğini 2011'de de sürdürmüştür. 2011 yılında edebiyattan şiire, sanattan tarihe, genel kültürden klasiklere, çizgi romandan felsefeye 233 başlıkta ilk, 432 başlıkta tekrar baskı yaparak toplamda 1 milyondan fazla kitabı okurla buluşturmuştur. YKY ayrıca 3468'inci kitabını yayımlayarak Türk yayıncılık tarihinde ulaşılması güç bir başarıya imza atmıştır. **Yapı Kredi** Kültür Merkezi'nde 2011 yılı içerisinde hepsi yoğun ilgi gören toplam 8 sergi düzenlenmiştir. Caddebostan Kültür Merkezi Sanat Galerisi ve **Yapı Kredi** Kültür Sanat Yayıncılık



Koç Fest Üniversite Spor Oyunları

Türkiye Koç Fest Üniversite Spor Oyunları

Koç Holding, Topluluk Şirketleri ile birlikte, müzik ve eğlenceyi üniversitelere taşımak, öğrencilere özel bir festival yaratmak ve bunu gelenekselleştirmek adına 2006 yılında Koç Fest'i başlatmış olup, 6 yılda 28 şehir gezerek, 60 festival düzenlemiştir.

Her zaman sporun, toplum hayatının kalitesini artırdığına inanan bir kurum olan Koç Holding, Türkiye Üniversite Sporları Federasyonu tarafından düzenlenmekte olan "Türkiye Üniversite Spor Oyunları"nın 2009 yılında ana sponsoru olmuştur. Böylece üniversiteler arasında düzenlenen en prestijli spor etkinliği ve aynı zamanda Türkiye'nin en geniş katımlı spor organizasyonu, "Türkiye Koç Fest Üniversite Spor Oyunları" adını alarak festivalin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Bu girişim ile Koç Fest, spor, müzik ve eğlenceyi bir araya getiren Türkiye'nin en büyük gençlik festivali unvanını almıştır. Türkiye Koç Fest Üniversite Spor Oyunları'nda, 2009 yılından bu yana her yıl 40 branşta 20.000 sporcu yarışmaktadır. Müسابakalarda başarılı olan sporcu ve takımların bir kısmı, Koç Holding desteği ile düzenli olarak uluslararası organizasyonlarda Türkiye'yi temsil etmektedir. Koç Fest, 2011 yılında 7 üniversiteyi ziyaret etmiş ve büyük finalini yaklaşık 4.000 öğrencinin katılımıyla Konya Selçuk Üniversitesi'nde gerçekleştirmiştir.

2011 yılı itibariyle etkinliklerinin sosyal medya ile entegrasyonunu sağlamak adına Türkiye'de ilk kez bir etkinlik alanında RFID (Radio-Frequency Identification) teknolojisini kullanan Koç Fest, üniversite öğrencilerine, bu teknoloji ile tanışma fırsatını sunmuştur. Koç Fest kapsamında gerçekleştirilen bu yenilikçi uygulama, "Avrupa'nın ilk dijital iletişim ödülleri platformu" olarak bilinen 2011 Avrupa Dijital İletişim Ödülleri kapsamında "Yılın Sosyal Medya Kampanyası" seçilmiş ve Amerika'da geleneksel olarak düzenlenen W3 Awards isimli organizasyonda Sosyal Medya Projesi ile Altın Ödül'e, Etkinlikteki Teknolojik Uygulamalar ile Gümüş Ödül'e layık görülmüştür. Gerçekleştirilen bu uygulama ile Türkiye Koç Fest Üniversite Spor Oyunları'na olan ilginin artırılması hedeflenmiş ve 2.500.000 kişiye ulaşan entegrasyon ile proje amacına ulaşmıştır.

devam etmiştir. **Tofaş Genç Erkek Basketbol takımı** ise 2010-2011 sezonunda "Genç Erkekler Türkiye Şampiyonu" olmuştur.

Tüpraş'tan Spora Destek

2006 yılında kurulan ve 26 lisanslı sporcusu bulunan kamuoyunda başarılarıyla adından söz ettiren Batman Engelliler Spor Kulübü Derneği **Tüpraş'ın** katkılarıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

Tüpraş Batman Rafinerisi çalışanları arasından bir grubun bağımsız inisiyatifi ile 1995 yılında kurulan ve şirketin de desteği ile faaliyetlerini sürdüren "Tüpraşspor Futbol Kulübü" Batman Rafinerisi çevresinde bulunan yetenekli gençlere sağlıklı bir ortamda bilinçli spor yaparak bu alanda yükselme imkanı oluşturacak bir platform sunmaktadır. 2011 yılı için 8-19 yaş arası 80 sporcuyu bünyesinde bulunduran kulüp, 14, 16 ve 19 yaş gruplarında çeşitli bölgesel ve ulusal yarışmalarda önemli dereceler elde etmiştir. Eğitimli 2 antrenör ve masör ile hizmet veren kulüpte spor yapan gençlerin örgün eğitimleri ile de yakından ilgilenilmekte, örgün eğitimlerinde başarı öğrencilerin kulüp bünyesinde yer almaları için de ön koşul olarak kabul edilmektedir.

Yapı Kredi'den Spora Destek

Yapı Kredi, Golf Turnuvası'na ve "Cup"ışalım mı?" Yat Yarışları'na katkı sağlayarak spora destek vermeyi sürdürmüştür.

yükseklikteki Çatalhöyük Tepesi 9 bin yıl öncesinin sırlarını barındırmaktadır. Çatalhöyük, ilk yerleşme, ilk ev mimarisi ve ilk kutsal yapılara ait özgün buluntuları ile insanlık tarihine ışık tutan bir merkezdir. Kazı buluntuları Konya Arkeoloji Müzesi'nde yer almakta olup, bunların bir kısmı teşhir edilmiş, diğerleri ise depolarda koruma altına alınmış durumdadır.

Koç'tan Spora Destek

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

Koç Şirketleri'nden Spora Destek

Arçelik'ten Basketbola Destek

Spora verilen desteği, genç nesillerin gelişimine önemli bir katkı olarak gören **Arçelik** kuruluşundan bu yana, Türkiye'de ve faaliyet gösterdiği tüm coğrafyalarda farklı birçok spor dalını desteklemiştir. **Arçelik A.Ş.**'nin 2006 yılından beri Beko markası ile destek verdiği basketbol organizasyonları raporlama döneminde de devam etmiştir. Türkiye Basketbol Ligi sponsorluğu da raporlama döneminde devam eden Beko, 31 Ağustos - 18 Eylül 2011 tarihleri arasında Litvanya'da düzenlenen Avrupa Basketbol Şampiyonası'nın "Presenting Sponsor"u olmuştur. Avrupa'nın önde gelen basketbol liglerinden biri olan Alman Basketbol Ligi, Beko'nun isim sponsoru olmasıyla birlikte 2009-2010 sezonunun başlangıcından itibaren "Beko Basketball Bundesliga" adıyla, 2010 senesinden bu yana Rusya basketbol ligi ise "Beko Professional League" adıyla oynanmaktadır. Beko markası, geçtiğimiz günlerde Litvanya Ligi'nin de sponsorluğunu üstlenmiş olup, Litvanya ligi, 2011-2012 sezonu itibariyle "Beko LKL League" olarak oynanacaktır. **Arçelik Beko** markasıyla, Türkiye'de ve dünyada "Basketbolun Sponsoru" olmaya devam edecektir.

Arçelik'ten Futbola Destek

Arçelik A.Ş.'nin köklü geçmişi ve dinamik yapısıyla çok güçlü bir markası olan Grundig, 2011'in Temmuz ayında imzalanan anlaşma ile, Almanya Futbol Ligleri "Bundesliga"nın resmi teknoloji sponsoru olmuştur. Yapılan anlaşma ile Grundig, Alman Futbol Ligi Birliği DFL'nin, yayın prodüksiyon birimi ve merkez ofisi için son teknolojiyle üretilmiş televizyonlar sağlayacaktır. Grundig teknolojesi Bundesliga yayınlarını, prodüksiyon aşamasından itibaren destekleyecektir.

Aygaz'dan Koç Üniversitesi RAMS Amerikan Futbol Takımına Destek

Aygaz 2007 yılından bu yana Koç Üniversitesi RAMS Amerikan Futbolu takımına destek olmaktadır. Takım üyelerinin spor malzemeleri ve deplasman giderleri **Aygaz** tarafından karşılanmaktadır.

Otokoç Otomotiv'den Spora Destek

Otokoç, Raporlama döneminde Hülya CUP Tenis Turnuvası, Adana Atlı Spor Kulübü Cumhurbaşkanlığı Kupası, 29 Ekim Konya Cumhuriyet Kupası Tenis Turnuvası, Antalya Dedeman Tenis Turnuvası'na sponsor olarak spora olan desteğini sürdürmüştür.

Tat'tan Sörfte Destek

Tat İzmir Alaçatı'da yapılan Pegasus Surf'n Sound Spor ve Müzik Festivali'nde gıda sponsoru olmuştur.

Tofaş Basketbol Okulları ve Basketbol Gönüllüleri Projesi- FIATBALL

Basketbol Gönüllüleri Projesi, Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı ve **Tofaş Spor Kulübü** işbirliği ile 2001 yılından bu yana faaliyetlerini sürdürmektedir. TEGV'nin 11 Eğitim Parkı ve 3 Öğrenim Birimi'nde 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'inci sınıf öğrencilerinin oluşturduğu proje kapsamında her yıl ortalama 700 çocuğa ulaşılmakta olup, başlangıcından günümüze programa 6000'i aşkın kişinin katılımı sağlanmıştır.

FiatBall 2011 Basketbol Şenliği, 224 kişinin katılımı ile 2011 yılında Bolu İzzet Baysal Üniversitesi'nde gerçekleşmiştir. Bu sene ilk defa sadece kız öğrencilerin katılımıyla gerçekleşen etkinlik süresince çocukların takım çalışması, iletişim gibi yaşam becerilerinin gelişmesinin yanında, turnuva heyecanını da yaşamaları sağlanmıştır.

Tofaş Spor Kulübü

1974 yılında Bursa'daki **Tofaş Fabrikası**'nda **Tofaş SAS (Tofaş ile SAS kulübü birleşerek-Su Sporları, Atletizm, Sportif oyunlar)** adıyla kurulan spor kulübü 1995 yılında **Tofaş Spor Kulübü** adını almıştır. **Tofaş Spor Kulübü** 2009 yılı itibariyle basketbol, futbol, voleybol, masa tenisi, sutopu ve brij dallarında faaliyet göstermektedir.

2008 - 2009 sezonunda ikinci ligde şampiyon olarak Beko Basketbol Ligi'ne yükselen **Tofaş Basketbol Takımı**, 2010 - 2011 sezonunda 1. ligde mücadeleye başarıyla



Arçelik Arama-Kurtarma Ekibi

Van'a Destek

Van'da meydana gelen 7,2 büyüklüğündeki depremden sonra hızlı bir şekilde harekete geçen Koç Topluluğu Şirketleri imkanlarını depremzedelere destek vermek üzere seferber etmiştir. Koç Holding çatısı altında oluşturulan Koordinasyon Kurulu, ihtiyaçların tespit ve temininin yanı sıra ilkyardım ve kurtarma çalışmalarına katılacak ekipleri bölgeye gönderme çalışmalarını da üstlenmiştir. Bölgenin ihtiyacı olan diğer yardımların tespiti ve Koç Topluluğu yardım kampanyasının yerinde koordinasyonu için Koç Holding CEO'su Osman Turgay Durak ve bir grup üst düzey yönetici 25 Ekim günü deprem bölgesini ziyaret etmiştir.

Arçelik, Yapı Kredi Bankası, Tofaş, Ford Otosan ve Tüpraş şirketlerinden oluşan 92 kişilik Koç Topluluğu arama kurtarma ekibi çalışmalarını Erciş'te çeşitli noktalarda gerçekleştirmiştir. **Ford Otosan** Arama Kurtarma Ekibi (FOKE) depremin ilk gününde Van'a ulaşarak vardiya olarak kurtarma çalışmalarına destek vermiştir. Van Depremi'nin umut simgesi haline gelen Azra Bebek ve Ailesinin kurtarılması çalışmalarına katkı sağlamıştır. Öncelikli acil ihtiyaç olarak belirlenen, jeneratör ve ısıtıcılardan oluşan ilk parti yardım malzemesi deprem bölgesine kısa zamanda ulaştırılmış; **Aygaz, Arçelik, Koçtaş** ve **Tat** Konserve şirketleri tarafından bölgeye gönderilen yardım malzemeleri yerel makamların gözetiminde ihtiyaç sahiplerine dağıtılmıştır.

Aygaz ilk aşamada bölgeye çok sayıda ve çeşitli ebatlarda tüpgaz göndermiş ve dağıtımını gerçekleştirmiştir. **Aygaz** ayrıca, arama kurtarma çalışmalarında kullanılmak üzere açık hava ısıtıcıları ile çadır kentlerde kullanılmak üzere katalitik soba, ocak, LPG ile çalışan aydınlatma cihazları ve ilgili ekipmanlarını deprem bölgesine ulaştırmıştır. **Koçtaş** ise arama kurtarma çalışmalarında kullanılmak üzere başta jeneratörler ve yapı malzemeleri olmak üzere çeşitli ürünleri bölgeye sevk etmiş, takip eden desteklerinde ise bölgeye çok sayıda şişme yatak göndermiştir.

Bölgedeki jeneratörlerin yakıtı arama-kurtarma çalışmaları tamamlanana ve şebeke elektriği sağlanana kadar **Opet** şirketi tarafından karşılanmıştır.

Tat Konserve çeşitli gıda maddelerinden oluşan yardım malzemelerini deprem bölgesine göndermiştir. Söz konusu gıda maddeleriyle beraber, **Arçelik** şirketi

tarafından oluşturulan ve içinde acil ihtiyaç maddelerinin bulunduğu tırlar deprem bölgesine ulaştırılmıştır. **Arçelik** tırlarının içinde, çadır kentlerde hizmet vermek üzere, çalışır durumda çamaşır yıkama & kurutma makineleri ile deterjan, battaniye, katalitik soba, infrared ısıtıcı, tahta paletler, içme suyu, çeşitli gıda, temizlik ve giyim malzemeleri bulunmaktadır. Ayrıca, Koç Topluluğu tarafından depremzedelerin ağır kış koşullarında daha iyi barınma imkânlarına kavuşmaları amacıyla Van, Erciş ve köylerinde toplam 800 aileye çadır sağlanmıştır.

Aralarında **Koç Bilgi Grubu, TürkTraktör, Arçelik** ve **Aygaz**'ın da bulunduğu Koç Topluluğu Şirketleri merkez ve yurt çapındaki tesislerinde personellerine yönelik başlattıkları yardım kampanyalarıyla topladıkları acil ihtiyaç maddelerini deprem bölgesine göndermiştir. Koç Topluluğu, deprem bölgesine acil ihtiyaç desteklerinin yanı sıra, 2012 yılında da bölgede yaşanan sıkıntılardan uzun vadeli çözümüne destek vermeyi sürdürecektir.

Küresel İlkeler Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışmalar

Koç Topluluğu, 2011 yılında da Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerinin benimsenmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmaları desteklemeyi sürdürmüştür. 2011 yılı içerisinde Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında geliştirilen yönetim modeli çalışmalarına destek veren Koç Holding, Birleşmiş Milletler 4. En Az Gelişmiş Ülkeler Konferansı Küresel Özel Sektör İşbirliği Forumu kapsamında Birleşmiş Milletler KİS Ofisi ve Deloitte ortaklığında düzenlenen "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Yönetim Kiti (UNGC Management Tool)" eğitiminde görev alarak Koç Holding Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi'ni örnek uygulama olarak sunmuştur.

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		
	Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi	6		Tam
	İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi	23-24		
2.1	Künye	Arka Kapak İçi		Tam
2.2	2011'de Koç Topluluğu	4	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/Sektorler/Pages/SektorlerAnasayfa.aspx	Tam
2.3	2011'de Koç Topluluğu	4, 5		Tam
	Koç'ta Yönetişim	7	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/SirketListesi/Pages/Sirket_Listesi.aspx	
2.4	Künye	Arka Kapak İçi		Tam
2.5	2011'de Koç Topluluğu	4, 5	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/SirketListesi/Pages/Sirket_Listesi.aspx	Tam
2.6			http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/Kurumsal_Kimlik_ve_Kurumsal_Yonetim/HissedarYapisi/Pages/HissedarYapisi.aspx	Tam
2.7	2011'de Koç Topluluğu	4, 5	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/Kurumsal_Kimlik_ve_Kurumsal_Yonetim/Pages/KurumsalKimlikveKurumsalYonetim.aspx?Ink=1	Tam
			Koç Holding 28 ülkede bulunan iştirakleriyle tüketici ve müşterilerine ürün ve hizmet sunmaktadır. Koç Holding iştiraklerinin coğrafi dağılımı hakkında detaylı bilgi edinmek için: www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/SirketListesi/Pages/Sirket_Listesi.aspx	
2.8	2011'de Koç Topluluğu	4, 5		Tam
	Ürün Bilgilendirmeleri	33		
2.9	-		http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/OzelDurumAciklamalari/Pages/OzelDurumAciklamalari.aspx	Tam
2.10	2011'de Koç Topluluğu	4, 5		Tam
	2011 Yılı Çevre Ödülleri	30, 31		
	Ülkem İçin	34		
	Meslek Lisesi Memleket Meselesi	37		
	Koç Ailesi'ne Hayırseverliğin Öncüsü Ödülü	37		
	Rahmi Koç'a Yüksek Onur Nişanı	37		
	Türkiye Koç Fest Üniversite Spor Oyunları	42		
3.1	Rapor Hakkında	1		Tam
3.2	Rapor Hakkında	1		Tam
3.3	Rapor Hakkında	1		Tam
3.4	Künye	Arka Kapak İçi		Tam
3.5	Rapor Hakkında	1	"Bir holding şirketi olan Koç Holding AŞ'nin, GRI performans göstergeleri kımdan Topluluk Şirketleriyle karşılaştırıldığına sınırlı bir etkisi bulunmaktadır. Raporlama çalışmalarımızda Koç Topluluğu'nun iştirakleriyle birlikte oluşturduğu etkinin tamamını sunmayı amaçlıyoruz. Bu nedenle raporlama çalışmamıza bağlı ortaklığımızın performansını dahil ediyor ve uygulama kapsamını sürekli artırıyoruz. Bu raporda, GRI Kapsam Belirleme Rehberi'nde belirtilen kriterlere uygun 17 Grup Şirketi'nin performansı açıklanmaktadır. Rapor'un kapsamında tüm ana Koç Topluluğu Şirketleri bulunmakla birlikte; Topluluk çalışanlarının %85,4'ü, Topluluk kombine cirosunun %91'i temsil edilmektedir. Bu raporun içerik yapısını, UNGC'nin 10 temel ilkesinin yanında; Koç Topluluğu'nun geneli için geçerli olan sürdürülebilirlik önceliklerini kapsayacak şekilde tasarlanmış olan Koç Holding Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirme ve Raporlama Sistemi oluşturmaktadır. Sistemin oluşturulma sürecinde, Koç Holding öncelikli sürdürülebilirlik konuları, Koç Holding çalışanları tarafından Topluluk Şirketleri'nin uzman çalışanları ve bağımsız uzmanların görüşleri alınarak belirlenmiş olup her raporlama süreci başlangıcında yeniden gözden geçirilmekte ve gerekli durumlarda güncellemeler yapılmaktadır. İştiraklerinin faaliyet gösterdiği sektörlerin farklılıklarından dolayı, holding şirketleri için öncelik belirleme çalışmaları zorlu bir süreçtir. Bu sebeple, Koç Topluluğu öncelikli performans konuları, mümkün olduğunca bütüncül ve Topluluk düzeyinde konsolide bir kapsamda oluşturulmuştur. Sektör bazlı bilgilere yönelik performans açıklamalarına, Topluluk Şirketleri'nin kendi kurumsal bilgilendirme mecralarında yer verilmektedir. Koç Holding, KSS Raporlama çalışmalarını, stratejik iletişim planlama süreçlerinde tanımlanan 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
	Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi	6-7		
	Sürdürülebilirlik Performansı Yönetimi	7		
	Paydaşlarımız	8		
3.6	Rapor İçeriği	Ön Kapak İçi		Tam
	Rapor Hakkında	1		
3.7	Rapor İçeriği	Ön Kapak İçi		Tam
	Rapor Hakkında	1		
3.8	Rapor İçeriği	Ön Kapak İçi		Tam
	Rapor Hakkında	1		
3.9	Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi	6-7	Koç Holding ve Topluluk şirketleri performans ölçümlerinde güvenilir, standart, sistem ve bilişim altyapısı kullanılmaktadır. Bu raporda kullanılan tüm ölçüm parametreleri kendi alanında kabul görmüş metodolojilerle sağlanmış olup GRI performans göstergeleri tarafından belirlenmiş yöntemlere sadık kalmıştır.	Tam
3.10	Rapor Hakkında	1		Tam
	Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi	7		
3.11	Rapor Hakkında	1		Tam
3.12	GRI İndeksi	44-46		Tam
3.13	Yasal Uyarı	Arka Kapak İçi		Tam

GRI Göstergeleri Tablosu

GRI Göstergesi	Bulunduğu Bölüm	Sayfa	Açıklama	Raporlama Düzeyi
Profil Göstergeleri				
4.1	Koç'ta Yönetişim	6, 7	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/Kurumsal_Kimlik_ve_Kurumsal_Yonetim/Organizasyon_Semasi/Pages/Organizasyon_Semasi.aspx	Tam
4.2	Koç'ta Yönetişim	6		Tam
4.3	Koç'ta Yönetişim	6		Tam
4.4	Koç'ta Yönetişim	6, 8		Tam
	Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	10-11		Tam
	Çalışan Bağlılığı Araştırması	16		Tam
	Öneri Sistemleri	16-17		Tam
4.5	Koç'ta Yönetişim	6		Tam
	Koç Ücret Sistemi	15-16		
4.6	Koç Holding Faaliyet Raporu 2011	82	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2011%20Y%C4%B1ll%C4%B1k%20Faaliyet%20Raporu%20(Tamam%C4%B1).pdf	Tam
4.7	Koç'ta Yönetişim	6		Tam
	Koç Holding Faaliyet Raporu 2011	14-15; 18-19	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2011%20Y%C4%B1ll%C4%B1k%20Faaliyet%20Raporu%20(Tamam%C4%B1).pdf	
4.8	Koç'ta Yönetişim	6-7	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/HedefVelkeler/Pages/Hedef_ve_Ilkeler.aspx	Tam
4.9	Koç'ta Yönetişim	6-7		Tam
	Koç Holding Faaliyet Raporu 2011	Ön Kapak İçi 24-25	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2011%20Y%C4%B1ll%C4%B1k%20Faaliyet%20Raporu%20(Tamam%C4%B1).pdf	
4.10	Koç'ta Yönetişim	6		Tam
	Koç Topluluğu Ücret Sistemi	15-16		
4.11	Küresel İlkeler Sözleşmesi	Ön Kapak İçi		Tam
	Koç'ta Yönetişim	6-7		
	2° C - İklim İçin Acil Eylem Çağrısı Bildirisi	24		
	Koç Holding Faaliyet Raporu 2011	Ön Kapak İçi, 24-25	http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2011%20Y%C4%B1ll%C4%B1k%20Faaliyet%20Raporu%20(Tamam%C4%B1).pdf	
4.12	Küresel İlkeler Sözleşmesi	Ön Kapak İçi		
	Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi	6		Tam
	2° C - İklim İçin Acil Eylem Çağrısı Bildirisi	24		
4.13	Paydaşlarımız	9		Tam
4.14	Paydaşlarımız	8-9		Tam
4.15	Paydaşlarımız	8		Tam
4.16	Paydaşlarımız	8, 9		Tam
4.17	Paydaşlarımız	8-9		Tam
Yönetişim Yaklaşım				
DMA EC	"Koç'ta Yönetişim (s.6-9); Koç'ta Çalışma Hayatı (s.14); Şirketlerimizde Eğitim ve KoçAkademi (s.15); Koç Topluluğu Ücret Sistemi (s.15-16); Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı (s.18); Çevre Yönetimi (s.22-23); İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi (s.23-24); Koç'ta Çevre Dostu Ürünler (s.29); 2011 Yılında Verilen Çevre Eğitimleri (s.30); Koç'tan Sağlığa Destek (s.34); Ülkem İçin (s.34); Vehbi Koç Vakfı (s.35); Koç'tan Eğitime Destek (s.35-36); Meslek Lisesi Memleket Lisesi (s.36); Koç'tan Sanata ve Kültürel Mirasa Destek (s.40); Koç Holding Faaliyet Raporu 2011 (s.2-7) http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2011%20Y%C4%B1ll%C4%B1k%20Faaliyet%20Raporu%20(Tamam%C4%B1).pdf "			Tam
DMA EN	Koç'ta Yönetişim (s.6-7); Çevresel Konuların Yönetimi (s.7); Koç'ta Çevre Dostu Uygulamalar (s.22); Çevre Yönetimi (s.22-23); Çevre Yönetim ve Yatırım Harcamaları (s.23); İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi (s.23-24); Dolaylı Enerji Tüketiminde Düşüş (s.25); Koç'ta Verimlilik (s.25-27); Koç Topluluğu Geri Dönüşüm Projesi (s.26); Biyoçeşitlilik ve Çevre Geliştirme Çalışmaları (s.28); Koç'ta Çevre Dostu Ürünler (s.29-30)			Tam
DMA LA	"Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi (s.6-7); Koç'ta İnsan Hakları (s.10); İş Sağlığı ve Güvenliği (s.10-13); Koç'ta Sendikalar Hakları (s.13); Koç'ta Çalışma Hayatı (s.14, 15, 16, 18); Minimum İhtar Süreleri (s.15); Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği (s.15); Koç Topluluğu Ücret Sistemi (s.15); Lider Geliştirme Programları (s.17); Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı (s.18); 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
DMA HR	"Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi (s.6-7); Koç'ta İnsan Hakları (s.10); Koç'ta Sendikalar Hakları (s.13); Koç'ta Çalışma Hayatı (s.14, 15); Operasyon Başlangıç ve Çıkış Uygulamaları (s.26); Tedarik Zincirinde İş Etiği Uygulamaları (s.32); 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, güvenli süreçleri dahil olmak üzere, bu ilkelerin gerçekleşmesi için gerekli önlemleri alır.Paralel önlem ve uygulamalar tedarik zincirinden de beklenir."			Tam
DMA SO	"Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi (s.6-7); Koç'ta Yönetişim (s.6-7); Operasyon Başlangıç ve Çıkış Uygulamaları (s.26); Koç'ta Etik Değerler (s.32-33); Siyasi partilere, politikacı ve ilgili kurumlara sağlanan destek http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/HedefVelkeler/Pages/Hedef_ve_Ilkeler.aspx http://www.koc.com.tr/tr-tr/Yatirimci_Iliskileri/Kurumsal_Kimlik_ve_Kurumsal_Yonetim/Stratejik_Prensip/Baslica_Rekabet_Avantajlarimiz/Pages/Baslica_Rekabet_Avantajlarimiz.aspx "			Tam
DMA PR	"Koç'ta Yönetişim (s.6); Koç'ta Sürdürülebilirlik Yönetimi (s.6-7); Paydaşlarımız (s.8,9); Koç'ta Etik Değerler (s.32-33); Sorumlu Reklam ve Pazarlama (s.33); Ürün Bilgilendirmeleri (s.33) http://www.koc.com.tr/tr-tr/Kurumsal/HedefVelkeler/Pages/Hedef_ve_Ilkeler.aspx "			Tam

GRI Göstergeleri Tablosu

GRI Göstergesi Performans Göstergeleri	Bulunduğu Bölüm	Sayfa	Açıklama	Raporlama Düzeyi
EC1	2011'de Koç Topluluğu Koç Holding Faaliyet Raporu 2011	4, 5	http://www.koc.com.tr/tr-Yatirimci_Iliskileri/FinansalSonuclar/FaaliyetRaporlari/FaaliyetRaporlari/2011%20Y%C4%B1ll%C4%B1k%20Faaliyet%20Raporu%20(Tamam%C4%B1).pdf	Kısmi
EC2	İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi	23-24		Kısmi
EC3	Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı	18		Kısmi
EC5	Koç Topluluğu Ücret Sistemi	15-16		Tam
EC7	Koç'ta Çalışma Hayatı	14		Tam
EC8	Koç'ta Toplumsal Gelişim	34-43	Koç'tan Sağlığa Destek (s.34); Ülkem İçin (s.34); Vehbi Koç Vakfı (s.35); Koç'tan Eğitime Destek (s.35-38); Meslek Lisesi Memleket Meselesi (s.36); Koç Şirketleri'nden Eğitime Destek (s.38-40); Koç'tan Sanata ve Kültürel Mirasa Destek (s.40); Koç Şirketleri'nden Kültür ve Sanata Destek (s.40-41); Koç Şirketleri'nden Kültürel Mirasa Destek (s.41-42); Koç'tan Spora Destek (s.42); Koç Şirketleri'nden Spora Destek (s.42-43)	Kısmi
EC9	Kalite ve Yönetim Sistemleri	7		Kısmi
	Stajyer Sayısı	14		
	Şirketlerimizde Eğitim ve KoçAkademi	15		
	Koç'ta Çevre Dostu Ürünler	29-30		
	2011 Yılında Verilen Çevre Eğitimleri	30		
	Meslek Lisesi Memleket Meselesi	36		
	Koç Topluluğu'ndan Örnek Okul/İşletme İşbirliği Uygulamaları	37-38		
	Meslek Lisesi Memleket Meselesi	45		
EN5	CEO Mesajı	3		Tam
	Koç'ta Verimlilik	25		
EN6	Koç'ta Çevre Dostu Ürünler	29-30		Tam
EN7	Dolaylı Enerji Tüketiminde Düşüş	25		Tam
EN8	Koç'ta Verimlilik	25		Tam
EN10	Koç'ta Verimlilik	25		Tam
EN11	Biyçeşitlilik ve Çevre Geliştirme Çalışmaları	28		Tam
EN13	Biyçeşitlilik ve Çevre Geliştirme Çalışmaları	28		Tam
EN14	Biyçeşitlilik ve Çevre Geliştirme Çalışmaları	28		Kısmi
EN18	İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi	23-24		Tam
EN20	Hava Kalitesinin Korunması	24		Kısmi
EN21	Atık Su Tahliyesi	26		Tam
EN22	Koç'ta Verimlilik	26	Bertaraf metotları, oluşan atığın tür ve niteliğine göre, atık yönetimine yönelik yasal mevzuat, ilgili resmi kuruluşların direktifleri ve uygulanan çevre yönetimi standartlarının gerekliliğine göre belirlenmektedir.	Kısmi
	Koç Topluluğu Geri Dönüşüm Projesi	26		
EN26	Koç'ta Çevre Dostu Ürünler	29-30		Tam
EN30	Çevre Yönetim ve Yatırım Harcamaları	23		Tam
LA1	Koç'ta Çalışma Hayatı	14	Rapor kapsamına sadece Koç Topluluğu'nun Türkiye'de yürüttüğü faaliyet ve projeler dahil olduğundan bölgesel veri kınımı yapılmamaktadır.	Tam
LA4	Koç'ta Sendikal Haklar	13		Tam
LA5	Minimum İhtar Süreleri	15		Tam
LA6	Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	11		Tam
LA8	Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	10-12		Tam
LA9	Koç'ta Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	10-12		Kısmi
LA10	Şirketlerimizde Eğitim ve KoçAkademi	15	2011'de mavi yakalı çalışanlara kişi başı ortalama 26,66 saat, beyaz yakalılara ise 53,02 saat eğitim sağlanmıştır.	Tam
LA11	Şirketlerimizde Eğitim ve KoçAkademi	15		Tam
	Minimum İhtar Süreleri	15		
	Lider Geliştirme Programları	17		
	Koç Holding Emekli Sandığı Vakfı	18		
LA12	Koç Topluluğu Ücret Sistemi	15-16		Tam
LA14	Koç Topluluğu Ücret Sistemi	15	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	Tedarik Zincirinde İş Etiği Uygulamaları	32		Tam
HR4			Raporlama döneminde Topluluk Şirketleri'nden Tüpraş'a, rafineri sahasına girişinin sınırlandırılmasından ötürü ziyaretçilerinden biri tarafından ayrımcı uygulama iddiası yöneltilmiştir. Bu iddiaya yönelik yapılan tetkik sonucunda ziyaretçinin rafineri sahasına girişinin ayrımcılık oluşturan bir uygulamadan değil, Tüpraş'ın katı biçimde takip ettiği sağlık ve emniyet tedbirlerinden ötürü engellenmiş olduğu anlaşılmıştır. Tüm ilgili taraflara gerekli bilgi verilmiştir.	Tam
HR5	Koç'ta Sendikal Haklar	13		Tam
HR6	Koç'ta İnsan Hakları	10		Tam
HR7	Koç'ta İnsan Hakları	10		Tam
SO1	Operasyon Başlangıç ve Çıkış Uygulamaları	26		Kısmi
SO2	Koç'ta Etik Değerler	32-33		Kısmi
SO3	Koç'ta Etik Değerler	32-33		Kısmi
SO4	Koç'ta Etik Değerler	32-33		Kısmi
SO6	Koç'ta Etik Değerler	32	Siyasi partilere, politikacı ve ilgili kurumlara sağlanan destek sıfırdır.	Tam
PR3	Koç'ta Etik Değerler	33		Tam
PR5	Paydaşlarımız	8, 9		Tam
PR6	Sorumlu Reklam ve Pazarlama	33		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



GRI Uygulama Seviyesi Kontrol Beyanı

GRI, **KOÇ HOLDİNG A.Ş.** tarafından yayınlanan ve GRI Raporlama Hizmetleri'ne sunulan "KOÇ TOPLULUĞU KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK RAPORU 2011" B Uygulama Seviyesi'nin gereklerini karşıladığı sonucuna varmıştır.

GRI Uygulama Seviyeleri, sunulan raporlarda G3 İlkelerinin ne ölçüde kullanıldığı hususunda bilgi verir. Kontrol, Uygulama Seviyesi için talep edilen çeşit ve sayıda açıklamanın raporda yer aldığını ve GRI İçerik Endeksi'nin ilgili açıklamaları GRI G3 İlkeleri'nde tarif edildiği şekilde sunduğunu teyit eder.

Uygulama Seviyeleri raporu hazırlayan kurumun sürdürülebilirlik performansı veya raporda sunulan bilginin kalitesi hakkında bir görüş içermez.

Amsterdam, 29 May 2012



Nelmara Arbex
Genel Müdür Yardımcısı
Global Reporting Initiative



Network bazlı bir organizasyon olan Global Reporting Initiative (GRI), dünyanın en yaygın kullanılan sürdürülebilirlik raporlaması çerçevesinin gelişmesine öncülük etmiş olup raporlama çerçevesinin sürekli gelişimi ve dünya çapında yaygınlaşması adına çalışmaktadır. GRI Raporlama Çerçevesi kurumların ekonomik, çevresel ve sosyal performanslarını ölçmede ve raporlamada kullanabilecekleri ilke ve göstergeleri belirlemektedir. www.globalreporting.org

Çekince: İlgili sürdürülebilirlik raporlamasının dış linkler (işitsel-görsel malzemeler de dahil olmak üzere) içerdiği durumlarda, iş bu Beyan, Kontrol'ün gerçekleştirildiği 22 May 2012 tarihinde GRI'ya sunulmuş bulunan malzemeyi kapsar. GRI'nın Beyanı, ilgili raporda takiben yapılacak olan herhangi bir değişikliği kapsamaz.

