



HACI ÖMER SABANCI
HOLDİNG A.Ş.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2014

Değerli Paydaşlarımız,

Sabancı Topluluğu olarak sürdürülebilirlik ve sürdürülebilirlik odaklı büyüme hedeflerimiz, her zaman iş yapış biçimimizin önemli bir belirleyicisi olmuştur. Bu anlayışla faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyalarda sahip olduğumuz sosyal, çevresel ve ekonomik sorumlulukların farkındalığıyla, her gün daha iyiyi başarmak için çalışıyoruz. Bu yaklaşımımızın sonuçlarını siz paydaşlarımızla bu rapor aracılığıyla paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

2007 yılında sorumlu yönetim anlayışımızı BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (UNGC) imzalayarak pekiştirdik. Takip eden yıllarda UNGC Türkiye Yerel Ağ Yönetim Kurulu'nda ve 2012 yılından bu yana UNGC Uluslararası Yönetim Kurulu'nda yer almaktayız. Böylece insan hakları, çalışma koşulları, çevresel sorumluluk ve yolsuzlukla mücadele konularında ülkemizi uluslararası platformlarda temsil etmenin haklı gururunu yaşıyoruz.

Sabancı Holding olarak, 2011 yılında BM Kadını Güçlendirme İlkeleri Bildirisi'ni imzalayan ilk Türk şirketiyiz. Böylelikle, işyerindeki kadın-erkek eşitliği anlayışını benimsediğimizi ve desteklediğimizi beyan etmiş, pek çok şirkete bu konuda öncülük etmiş bulunmaktayız. Ayrıca, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele vermek için Dünya Ekonomik Forumu (DEF) çatısı altında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın himayesinde kurulan İşte Eşitlik Platformu'nun da üyesi konumundayız.

Sürdürülebilirlik hedeflerimizi gerçekleştirmenin ve daha ileri seviyelere taşımının, çalışanlarımızın gayretleri ile gerçekleşeceğinin bilincindeyiz. İşte bu nedenle çalışanlarımızın bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirecek uygulamaları yaygınlaştırıyoruz. Grup şirketlerimizin uygulamaları ile çalışanlarımıza daha güvenli bir şekilde çalışabilecekleri iş ortamları yaratabilmek için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarımızı geliştiriyor ve yeni uygulamalar hayata geçiriyoruz.

Tüm operasyonlarımızdaki ortak hedeflerden biri de çevresel etkimizi daha aza indirmek ve sorumlu iş yapış biçimimizi geliştirecek uygulamalara imza atmaktır. Özellikle iklim değişikliğiyle mücadele konusunda iş dünyasına düşen sorumluluğun farkındalığıyla hareket ediyoruz. Karbon Saydamlık Projesi (CDP) Türkiye Operasyonunun yürütülmesine aktif katkıda bulunurken Holding ve Topluluk Şirketlerince de katılım sağlıyoruz.

Sosyal sorumluluk bilinci ile hareket etmek, değişmez yönetim anlayışlarımızdan biridir. Toplumsal gelişime olan katkımızı Sabancı Vakfı, Sakıp Sabancı Müzesi, Sabancı Üniversitesi ve Topluluk şirketleri aracılığıyla eğitim, sağlık, kültür-sanat ve spor alanlarında çok sayıda projeye devam ettiriyoruz.

Sürdürülebilir bir dünya odaklı büyüme hedeflerimizi gerçekleştirme yolunda başta çalışanlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla,

Güler Sabancı

Yönetim Kurulu Başkanı

H.Ö. SABANCI HOLDİNG A.Ş. HAKKINDA

Sabancı Holding A.Ş., Türkiye'nin en büyük topluluklarından biri olan Sabancı Topluluğu'na bağlı şirketleri temsil eden ana şirkettir. Sabancı Topluluğu'nun temel ilgi alanları Türkiye'nin hızla büyüyen sektörleri olan finansal hizmetler, enerji, çimento, perakende ve sanayidir. Sabancı Topluluğu şirketleri faaliyet gösterdikleri sektörlerin lideri konumundadır. Sabancı Holding'in kendi hisselerinin yanı sıra 11 iştirakinin hisseleri de Borsa İstanbul'da (BİST) işlem görmektedir.

Sabancı Topluluğu'na bağlı şirketler 16 ülkede faaliyetlerini sürdürmekte ve ürünlerini Avrupa, Orta Doğu, Asya, Kuzey Afrika, Kuzey ve Güney Amerika'nın çeşitli bölgelerinde pazarlamaktadır. Sabancı Topluluğu, sahip olduğu saygınlık ve marka imajı, güçlü ortaklıkları ve Türkiye piyasaları hakkındaki bilgi ve deneyimi sayesinde ana faaliyet alanlarında büyümüş ve Türkiye ekonomisinin gelişimine katkı sağlayan önemli bir güç haline gelmiştir. Sabancı Holding'in uluslararası iş ortakları arasında, konularında dünyanın önde gelen isimleri Ageas, Aviva, Bridgestone, Carrefour, E.ON, Heidelberg Cement ve Philip Morris yer almaktadır.

Sabancı Holding, finansman, strateji, iş geliştirme ve insan kaynakları işlevlerinin koordine edilmesinin yanı sıra Topluluğun vizyon ve stratejilerinin belirlenmesinden ve Topluluk içinde yaratılacak sinerjiyle hissedarlara sağlanan değer artırılmasından sorumludur. 2014 yılında Sabancı Topluluğu, 27,4 milyar TL (12,5 milyar ABD doları) konsolide satış geliri elde etmiş ve konsolide faaliyet kârı 5,1 milyar TL (2,3 milyar ABD doları) olarak gerçekleşmiştir. Sabancı Holding'in en büyük hissedar grubunu, %57,7 hisse oranıyla Sabancı Ailesi oluşturmaktadır. %40,1 ile İMKB'de en yüksek halka açıklık oranına sahip holding şirketi olan Sabancı Holding'in depo sertifikaları ise SEAQ International ve Portal'da kotedir.

Sabancı Holding, 2007 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Anlaşması'nı, 2011 yılında ise Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme İlkeleri metnini imzalamış olup, faaliyetlerinde tüm ilkelerine uymaktadır.

Sabancı Holding finansal verileri, ortaklık yapısı, yönetim ilkelerine uyum ve faaliyet raporları hakkında ayrıntılı bilgi için www.sabanci.com adresini ziyaret edebilirsiniz.

Şirket	Müşteri Kitlesi	Hizmet Ağı
Akbank	13 milyonun üzerinde müşteri	Yaklaşık 1.000 şube
Teknosa	Yılda 101 milyon ziyaretçi	81 ilde 291 mağaza
Carrefoursa	Yılda 100 milyon müşteri	333 hiper ve süper market
Avivasa	2 milyonun üzerinde BES ve Hayat Sigortası müşterisi	1.000 finansal danışman ve şube sigorta yöneticisi
Aksigorta	Yılda 3,7 milyon poliçe	2.000'in üzerinde acente, 69 broker ve aktif banka kanalı
Brisa	3 milyon müşteri	1.037 markalı satış noktası
Enerjisa	Elektrik dağıtımında 9 milyon müşteri, toplamda 20 milyona yakın kullanıcı	Elektrik dağıtımında 14 il

Sabancı Holding'in Üye Olduğu Örgütler

TÜRKİYE SANAYİCİ VE İŞ ADAMLARI DERNEĞİ
DIŞ EKONOMİK İLİŞKİLER KURULU
TÜRKİYE İHRACATÇILAR MECLİSİ
TÜRKİYE KALİTE DERNEĞİ
DÜNYA EKONOMİK FORUMU
BİRLEŞMİŞ MİLLETLER THE GLOBAL COMPACT (KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ) TÜRKİYE YÜRÜTME KURULU
BİRLEŞMİŞ MİLLETLER WOMEN EMPOWERMENT PRINCIPLES (KADINI GÜÇLENDİRME İLKELERİ) KADIN ÇALIŞMA GRUBU
ETİK VE İTİBAR DERNEĞİ
TÜRKİYE KURUMSAL YÖNETİM DERNEĞİ
İŞ DÜNYASI VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA DERNEĞİ
KURUMSAL İLETİŞİMCİLER DERNEĞİ

YÖNETİŞİM

1967'de kurulan ve Türkiye'nin en köklü kuruluşlarından bir olan Sabancı Topluluğu'na bağlı şirketleri temsil eden ana şirket olan Hacı Ömer Sabancı Holding'in kendi dışında 11 iştirakinin hisseleri de Borsa İstanbul'da (BİST) işlem görmektedir. Halka açık bir kuruluş olmasının yanında 16 ülkede faaliyet göstermesi ve birçok uluslararası iş ortağının bulunması Hacı Ömer Sabancı Holding için modern, etkin ve örnek bir yönetim modelinin varlığını mecburi kılmaktadır. Bu doğrultuda Sabancı Holding ve bünyesinde bulunan Topluluk şirketlerinde modern kurumsal yönetim ilkelerine dayanan yönetim modelleri takip edilmektedir.

Sabancı Topluluğu'nun kalbinde yer alan Hacı Ömer Sabancı Holding'in temel fonksiyonu, Topluluk genelinde finansman, strateji, iş geliştirme ve insan kaynakları işlevlerinin koordine edilmesinin yanı sıra Topluluğun vizyon ve stratejilerinin belirlenmesinden ve Topluluk içinde yaratılacak sinerjiyle paydaşlar için yaratılan değer artırılmasıdır. Bu faaliyetlerin belirlenen amaç ve hedeflerle uyum içinde ve etkin biçimde yönetilmesi adına Sabancı Holding ve Topluluk şirketleri 4 temel maddeye dayalı bir yönetim yaklaşımı takip etmektedir:

- Şeffaflık ve Sorumluluk: Öz değerlerimiz olan tevazu, insana saygı, halka yakınlık ve sosyal sorumluluk bilinciyle kurumsal yönetimi gerçekleştirmeyi hedefleriz.
- İnovasyon: Marka, patent, teknoloji, tasarım, bilişim ağı, fikri ve sınai mülkiyet alanlarında kalıcı üstünlükler yaratırız.
- Aktif Katılımcılık: Karar süreçlerinde katılım ve ortak aklı teşvik eden bir yönetim anlayışı benimseriz.
- Stratejik Yaklaşım: Bugünkü işlerimizi mükemmel yönetir, uzun dönemde üstünlükler sağlayacak şekilde geleceğimizi planlarız.

KURUMSAL YÖNETİM YAKLAŞIMI VE YÖNETİM KURULU YAPISI

Sabancı Holding ve Topluluk şirketleri şeffaflık, hesap verebilirlik, adillik ve sorumluluk ilkelerine dayalı bir kurumsal yönetim anlayışı benimsemektedir. Takip edilen kurumsal yönetim yaklaşımının temelini Sermaye Piyasası Kurulu tarafında Kurumsal Yönetim İlkeleri oluşturmaktadır. Sabancı Holding, Kurumsal Yönetim Tebliği'nde yer alan zorunlu ilkelerin tamamına uymaktadır. Zorunlu olmayan ilkelere de mümkün mertebe uyum gösterilmekle birlikte; bazı ilkelerin uygulanmasında yaşanan zorluklar, uluslararası platformda uygulanmalarına dönük devam eden tartışmalar ya da Şirket ve piyasa yapısıyla örtüşmemesi gibi nedenlerden henüz tam uyum sağlanamamıştır. Bu ilkelerle ilgili gelişmeler de yakinen takip edilmekte ve uyum için çalışmalar yürütülmektedir.

Genel Kurul tarafından belirli süreler dahilinde görev almak üzere seçilen 9 üyeden oluşan Sabancı Holding Yönetim Kurulu, Şirket'in en üst düzey stratejik karar alma organıdır. Kurul'da yer alan 9 üyeden ikisi SPK'nın belirlediği ilkeler uyarınca icrada görev almayan üye, üçü icrada görev almayan bağımsız üye statüsünde olup kadın üye temsili %44 düzeyindedir. İcra görevi bulunan 4 Yönetim Kurulu üyesinden biri de Sabancı Holding CEO'su olup, CEO ve Yönetim Kurulu Başkanlığı görevi farklı kişilerce icra edilmektedir.

Yönetim Kurulu'nun görevlerini verimli biçimde icra edebilmesi amacıyla Kurumsal Yönetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Denetim Komitesi oluşturulmuştur. Dört üyeden oluşan Kurumsal Yönetim Komitesi'nin başkanlığını bir bağımsız ve icrada görevli olmayan üye

üstlenmektedir. Komite’de ayrıca icrada görev almayan bir üye ve iki icrada görevli üye yer almaktadır. Kurumsal Yönetim Komitesi, Şirket’in etik değerlerine dayalı, içeriye ve dışarıya karşı sorumlu, riziko bilinçli, kararlarında saydam ve sorumlu, paydaşlarının menfaatini gözeten, sürdürülebilir başarı hedefli bir yönetim sürecinin devamlılığını sürdürmeyi amaçlar. Komite ayrıca Şirket’in Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne uyum durumu gözetir, uyumsuzluk hallerinde Yönetim Kurulu’na önerilerde bulunur. Diğer taraftan Kurumsal Yönetim Komitesi, aynı zamanda Atama ve Ücretlendirme Komitesi görevlerini de icra etmektedir. Bu bağlamda Yönetim Kurulu’na bağımsız üye adaylarını belirler, bağımsızlık durumlarını tespit ederek Yönetim Kurulu’na sunar. Komite, Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin performans ve ücretlendirme esaslarının belirlenmesi ve değerlendirilmesi görevlerini de yerine getirir. Sabancı Holding Yönetim Kurulu üyeleri ve üst yöneticilerine sağlanan mali haklar faaliyet raporları ve internet sitesi aracılığıyla kamuoyuyla paylaşılmaktadır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi’nin, başkanlığını bağımsız ve icrada görevli olmayan bir üye gerçekleştirmekte olup Komite’de biri icra görevi olmayan üye olmak üzere iki üye daha görev yapmaktadır. Riskin Erken Saptanması Komitesi’nin temel görevi Şirket’in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, uyum ve sair her türlü riskin erken teşhisi, bunun için gerekli önlemler ile çarelerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla faaliyet göstermektedir.

Biri başkan, biri üye olmak üzere iki icrada görevli olmayan bağımsız üyeden oluşan Denetim Komitesi’nin görevi, Şirket Yönetim Kurulu adına Şirket’in muhasebe sistemi, finansal raporlama, finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetim ile iç kontrol sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapmaktır. Denetim Komitesi faaliyetlerini, görev ve sorumluluk alanıyla ilgili olarak ulaştığı tespit ve önerileri Şirket Yönetim Kurulu’na sunar.

RİSK YÖNETİMİ

Sabancı Topluluğu şirketleri paydaşlarına yarattığı değeri en yüksek seviyede tutmak ve Topluluğun sürdürülebilirliğini sağlamak için kurumsal risk yönetim ilkelerini kullanarak stratejik ve finansal hedeflerdeki olası sapmaları, Topluluğun risk alma tutumuna uygun şekilde yönetmektedir. Sabancı Holding Yönetim Kurulu bünyesinde, Sabancı Holding’in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, uyum, itibar raporlama, dış çevre sair her türlü riskin erken teşhisi, gerekli önlemlerin belirlenmesi ve riskin yönetilmesini değerlendirmek ve Yönetim Kurulu’nu bu hususlarda karar alması için bilgilendirmek amacıyla Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmuştur. Komite, kurumsal risk politikalarının belirlenmesi, risk yönetim sistemlerinin etkinliğinin kontrolü, uygun risk limitlerinin belirlenerek izlenmesi ve Yönetim Kurulu’na raporlanmasından sorumludur. Üst yönetim üyeleri faaliyetlerini belirlenen risk portföyü ve limitleri çerçevesinde yürütür. Topluluk şirketlerinde de benzer yapılanma bulunmakla birlikte sektörel gereklilikler doğrultusunda kurulan risk yönetim sistemleri farklılıklar gösterebilmektedir.

Topluluğun finans grubu şirketi Akbank’ta risk yönetimi BDDK mevzuatına uygun olarak, Banka Yönetim Kurulu’nun sorumluluğu ve gözetimi altında yapılmaktadır. Kurul gözetim sorumluluğunu Denetim Komitesi, Üst Düzey Risk Komitesi, Kredi Komitesi gibi komiteler aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Banka’nın risk alma seviyeleri Yönetim Kurulu tarafından onaylanan risk limitleri aracılığıyla belirlenmektedir. Banka üst yönetimi günlük faaliyetlerin belirlenen risk yönetimi süreçleri ve risk limitleri çerçevesinde yürütülmesinden Yönetim Kurulu’na karşı sorumludur. Yönetim

Kurulu'na doğrudan bağlı olan Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Kontrol Merkezi Başkanlığı ve Risk Yönetimi Bölümü, aynı zamanda icra birimleri ile koordinasyon içinde faaliyet göstermektedirler. Risk yönetimi kapsamında risklerin tespit edilmesi, ölçülmesi ve takibi için ulusal ve uluslararası uygulamalarda kabul görmüş risk modelleri ve parametreler kullanılmaktadır. İçsel metot ve modellerin geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik çalışmalar sürekli olarak yapılmaktadır. Olağanüstü durumlarda Banka'nın maruz kalabileceği riskleri analiz etmeye yönelik olarak değişik senaryo analizleri yapılmakta, acil durum planları hazırlanmaktadır.

Finans sektörü dışında faaliyet gösteren şirketlerde risk yönetimi, ilgili Yönetim Kurulları ve onlara bağlı çalışan Riskin Erken Tespiti Komitelerinin gözetiminde risk yönetiminden sorumlu yöneticiler ve şirketlerin üst yönetimleri tarafından yönetilir. Şirketler karşılaşılabilecekleri riskleri belirler, risklerin olasılık derecelerine ve sebep olacakları kayıpların büyüklüğüne göre derecelendirerek sıralar. Önceliklendirilmiş riskler şirket yönetimi, risk komitesi ve şirket yönetim kurulu tarafından dönemsel raporlarla izlenir. Bunlara yönelik alınacak önlemleri de kapsayan risklerin yönetim süreçleri kararlaştırılarak uygulanması ve sonuçları izlenir. Topluluk iştiraklerinin finansal, stratejik, operasyonel ve uyum risklerinin yönetimi ayrıca Holding seviyesinde ilgili Grup Başkanları, Finans Grup Başkanlığı ve Uyum Riski Yönetim birimi tarafından izlenir ve yönlendirilir.

Sabancı Topluluğu'nda riskler uyum riskleri, finansal riskler, stratejik riskler, operasyonel riskler, marka ve itibar yönetimi riskleri, raporlama riskleri ve dış çevre riskleri olmak üzere 7 kategoride değerlendirilmektedir. Bu kategoriler çerçevesinde belirlenen risk grupları çok boyutlu bir bakışla değerlendirilerek birçok farklı risk unsuru ele alınır. Tanımı gereği, Sabancı Topluluğu'nda risk yönetim sistemlerinin temel hedefi şirketin sürdürülebilirliği üzerinde olumsuz etkisi bulunabilecek risk unsurlarının yönetilmesidir. Bu nedenle konvansiyonel risk unsurlarının yanında çevre ve biyoçeşitlilik, enerji, sera gazı emisyonları ve iklim değişikliği, iş sağlığı ve güvenliği, insan hakları, iş etiği ve yolsuzlukla mücadele, tedarik zinciri gibi sürdürülebilirlik alanlarında doğması muhtemel riskler de bu sistemler çerçevesinde yönetilir.

Topluluk genelinde takip edilen risk yönetim sistemlerinin etkinliği emsal niteliği taşımakta, sorumlu iş birimlerinin çalışmaları ilgili paydaşların takdirini toplamaktadır. Bu bağlamda 2014 yılında Topluluk şirketlerinden Brisa, Institute of Risk Management (IRM) tarafından düzenlenen Global Risk Awards 2014 kapsamında "Risk Management Professional Of The Year" kategorisinde Büyük Ödüle layık görülmüştür.

Sabancı Topluluğu risk yönetim sistemi hakkında daha detaylı bilgiye www.sabanci.com adresinden ulaşabilirsiniz.

İŞ ETİĞİ, YOLSUZLUKLA MÜCADELE VE İÇ DENETİM

Sabancı Topluluğu şirketleri faaliyetlerini gerçekleştirirken Sabancı Etik Kuralları (SA-Etik) dokümanında çerçevesi çizilen üstün iş etiği ve ahlak anlayışı çerçevesinde yürütmektedir. SA-Etik kuralları, Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinin tüm operasyonları, Yönetim Kurulu üyeleri, yönetici ve çalışanları için bağlayıcı olmakla birlikte tüm tedarikçi, alt işveren, bayi, iş ortağı ve benzer paydaşlarının da bu ilkelere uyumlu hareket etmesi beklenmektedir. SA-Etik Kurallarının Topluluk genelinde benimsenerek aktif biçimde uygulanmasından ve uyumun takibinden Sabancı Holding Yönetim Kurulu birincil ölçüde sorumlu olup, bu sorumluluğu yerine getirilmesi için denetim bölüm başkanı, hukuki işlerden sorumlu bölüm başkanı ve çalışma ilişkilerinden sorumlu bölüm başkanından

oluşan Sabancı Holding Etik Kurulu görev yapmaktadır. SA-Etik kurallarının yaygınlaştırılması amacıyla tüm Topluluk yönetici ve çalışanları, SA-Etik kuralları konusunda bilgilendirilmekte, Topluluk şirketleri bu kurallar hakkında farkındalık ve yetkinliğin artırılması amacıyla bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri yürütmektedir. Bu kapsamda işe giren her çalışana etik eğitimi verilir, SA-Etik kuralları uyum beyanı imzalı olarak alınır. Bu eğitimler her sene tekrarlanır. Tüm paydaşların bilgi edinebilmesi amacıyla SA-Etik kuralları www.sabanci.com adresinden yayınlanmaktadır.

SA-Etik kurallarına uyum, tüm Topluluk yönetici ve çalışanlarının görevidir. Bir uyumsuzluk tespit edilmesi ya da kuvvetli şüphesinin doğması ile birlikte her çalışandan Etik Kurul'a bildirim yapması beklenmektedir. Etik Kurul tüm bildirimleri gizlilik ilkesine riayet ederek dikkatle ele almakla ve ivedilikle çözüme kavuşturmakla sorumludur. Değerlendirilen vakalara bağlı olarak uyumsuzluk hali tespiti durumunda durumun önem derecesine göre uyarıdan başlayarak iş akdinin feshine kadar varan ölçüde yaptırım uygulanabilmektedir. İlgili Topluluk mensubunu etik kurallara aykırı davranışa sevk ve teşvik eden, yönlendiren, onaylayan ya da bu davranışa bilgisi olup da göz yumarak gerekli bildirim yapmayan kişilere de gereken yaptırımlar uygulanmaktadır. Diğer taraftan etik kurallara uyum gösterilmesi – örneğin rüşvet ödemeyi reddetmesi - nedeniyle oluşan zarardan çalışanlar sorumlu tutulmamaktadır. Topluluk yönetici ve çalışanları ve ilgili paydaşların etik kurallara aykırılık bildirimlerini kolaylıkla ve gizlilik içinde yapabilmeleri ve kurallar hakkında doğrudan bilgi alabilmeleri için bildirim ve danışma hattı oluşturulmakla birlikte internet üzerinden de bildirim ve bilgi talepleri iletilebilmektedir. İlgili iletişim kanalları SA-Etik Kuralları dokümanında ve internet sitesinde yer almaktadır. Etik Kurula bildirimde bulunan herkes Etik Kurulun koruması altındadır ve bu eylemlerinden ötürü herhangi bir baskı, zorlama veya cezai yaptırıma maruz bırakılamazlar, bildirim sahibiyle ilgili atama, iş ve görev değişiklikleri ihtiyacı oluşması halinde uygulamadan önce Etik Kurulun onayının alınması gerekir.

Yolsuzluk bir etik sorunu olarak öne çıkmakla birlikte bir toplumun gelişim ve kalkınmasının önündeki temel engellerden biridir. Bu bağlamda Sabancı Topluluğu hiçbir şekilde rüşvet ve yolsuzluğa taraf olmaz, bu gibi davranışların engellenmesine yönelik tedbirler alır. Bunun en önemli göstergesi de tüm Topluluk çalışanları ve tedarikçi, iş ortağı, danışman, avukat ve denetimciler başta olmak üzere ilgili tüm paydaşları için bağlayıcı olan Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'dır. Rüşvet ve Yolsuzluk olarak kabul görebilecek davranışların ve bunlara yönelik önleyici tedbirlerin, uyulması gereken kuralların belirlendiği bu politika dokümanına internet sitesi üzerinden erişilebilmektedir. Çalışanlara verilen etik eğitimleri kapsamında bu politikaya yönelik bilgilendirici içerik de yer almaktadır.

Rüşvetle Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nın belirlediği ilkeler bağlamında her türlü rüşvet ve yolsuzluk eyleminin tarafı olunmasını, rüşvet ve yolsuzluk olarak değerlendirilecek kolaylaştırıcı ödemeleri, komisyon, mali hak, nakit ödeme, bağış ve sosyal yardımları yasaklayan, rüşvet ve yolsuzluk faaliyetlerinde bulunmuş olduğu bilinen firma ve kişilerle iş ilişkisi kurulmasının önleyen, hediye alışverişi ve ağırlama faaliyetlerinde sınırlamaları belirleyen ilkeler, tanımlar ve bu gibi durumlara karşı önleyici tedbirler yer almaktadır. Diğer taraftan politika aynı zamanda SA-Etik, bağış ve sosyal yardım politikası gibi diğer politikalara da atıfta bulunmakta, belirtilen durumlarla karşılaşıldığı durumlarda tutulması gereken kayıtlar ve yapılması gereken bildirimlerin yöntemini açıklamaktadır.

Sürdürülebilir bir iş modeli oluşturmanın temel ilkelerinden biri de etkin bir iç denetim mekanizmasının oluşturulmasıdır. Bu bağlamda Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinde

uluslararası mesleki ilke ve standartlara uygun faaliyet gösteren iç yönetim organizasyonları oluşturulmuştur. Topluluk genelinde iç denetimden sorumlu en üst düzey organ her şirketin Denetim Komitesi'dir. İç denetim sistem ve süreçlerinin etkinliğinin kontrolü, bağımsız denetim faaliyetlerini yürütecek kuruluşların tespiti ve denetim sonuçlarının değerlendirilerek Yönetim Kurulu'na öneriler sunulmasından Denetim Komitesi sorumludur. İç Denetim faaliyetlerinin bilfiil gerçekleştirilmesinden ise Denetim Birimleri sorumludur. Holding ve Topluluk şirketlerinin İç Denetim birimleri periyodik olarak faaliyet sistem, süreç ve çıktılarını belirli kriterler uyarınca denetler, süreçlere ilişkin tesis edilmiş iç kontrollerin etkinliğini ve bütünlüğünü inceler, mali kayıtların ve raporlama süreçlerinin doğru bilgi ürettiklerine dair kontroller gerçekleştirir, incelenen bu konular hakkında başta yönetim kurulları bünyesinde kurulmuş olan denetim komiteleri olmak üzere, diğer yönetim komiteleri ve şirket üst yönetimine objektif ve bağımsız bir güvence verir. Diğer taraftan başta etik kurallar, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ilkeleri, çevre, insan kaynakları politikaları olmak üzere kurumsal politikalara çalışma ilkelerine, yasal yükümlüklerine uyum konularına yönelik periyodik veya talebe bağlı özel denetimler de gerçekleştirilmektedir.

2014 yılında gerçekleştirilen denetimler çerçevesinde ayrımcılık, insan hakları, sendikal haklar ve çalışma normları ihlali gibi durumlara yönelik vaka tespit edilmemiştir. Toplam 20 şirkete ait 322 iş sürecinden 2014 yılında denetim programına alınan 19 şirkete ait 65 süreç rüşvet ve yolsuzluk vakalarına karşı denetimden geçirilmiş bu gibi bir vakaya rastlanmamıştır. 2014 yılında bu gibi durumlara yönelik Sabancı Holding'e yapılan bir başvuru veya şikayet de bulunmamaktadır.

Diğer taraftan 2014 yılında rekabet kurallarına aykırılık, ürün ve hizmetlere yönelik bilgilendirme ve etiketleme yükümlülükleri, ürün ve hizmetlerin sağlıklı ve emniyetli kullanımı, müşteri bilgilerinin gizliliğinin korunması, ürün ve hizmetlerin tedarik şartları gibi yasal uyum alanlarında alınan resmi bir şikayet ya da yasal yaptırım da bulunmamaktadır.

Topluluk şirketleri benzer denetim kontrol çalışmalarını kendi bünyelerinde gerçekleştirmenin yanı sıra tedarikçi ve iş ortakları nezdinde de yürütmekte böylelikle tedarik zinciri genelinde de sorumlu ve sürdürülebilir bir iş modelinin teşkil edilmesini güvence altına almaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Şeffaf, hesap ve verebilir ve sorumlu bir yönetim yaklaşımı ortaya koyarak Topluluğun sürdürülebilirliğini güvence altına almak Sabancı Holding'in yönetim yaklaşımının birincil hedefini oluşturmaktadır. Bu hedefin gerçekleştirilmesinden ise Sabancı Holding Yönetim Kurulu'ndan başlayan ve Topluluk şirketlerinin idari birimlerine uzanan bir yönetim organizasyonu sorumludur.

Şirket faaliyet ve tasarruflarının sosyal, çevresel, ekonomik ve etik alanlarında oluşturduğu etkilerin, risk ve fırsatların etkin bir biçimde yönetilmesine dayanan sürdürülebilirlik yönetimi konusunda, tüm faaliyet alanlarında olduğu gibi, kurumsal politikaların, ana stratejik yaklaşım ve hedeflerin belirlenmesinden; faaliyet ve sonuçların bu unsurlara uygun biçimde yürütülüyor olmasından Yönetim Kurulu sorumludur. Yönetim Kurulunun Topluluk geneli için aldığı stratejik kararlar Topluluk birimleri ve Sektör Grubu yönetimleri aracılığıyla Topluluk şirketlerine yayılmaktadır. Topluluk şirketlerinin Yönetim Kurulları ve üst yönetimleri de belirlenen bu yaklaşım ve hedefleri sektörlerinin ve içinde buldukları pazar ve rekabet koşullarının gereklerine uygun olarak şirket politika, strateji, aksiyon planı ve hedeflerine dönüştürür. Şirket yöneticilerine tanımlanan zamansal ve performans dayalı hedefler doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmaların belirlenen ilkelere uygunluğu iç denetim

fonksiyonu, elde edilen performansın beklentiye ne ölçüde yanıt verdiği ise performans yönetim sistemleri aracılığıyla değerlendirilerek sırasıyla şirket ve Topluluk üst yönetimi ve Yönetim Kurullarına raporlanır.

Sabancı Topluluğu'nda gerçekleştirilen faaliyetlerin ana ilkeleri belirlenen kurumsal politikalarca düzenlenmektedir. Tüm Topluluk çalışanları görevlerini ifa ederken bu politikalara uyumla hareket etmekle mükelleftir. Holding bünyesinde çevre ve iklim değişikliği, insan hakları, iş etiği, kurumsal yönetim, kurumsal sosyal sorumluluk gibi sürdürülebilirlik alanlarını kapsayacak şekilde belirlenen genel politikalar, Topluluk şirketleri nezdinde sektörel gereklilikler doğrultusunda yorumlanarak şirket politikalarına dönüştürülmektedir. Topluluk şirketlerinin belirlediği kurumsal politikalar Holding tarafından belirlenen politikalara uyum göstermektedir.

Faaliyet etkinliğinin sağlanmasında zamansal, spesifik bir performansa dayalı ve akılcı hedefler tespit edilmesinin ve bu hedeflerin gerçekleştirilme düzeyinin uygun biçimde değerlendirilmesinin büyük bir rolü bulunmaktadır. Bu nedenle Sabancı Topluluğu, tüm faaliyetlerinde olduğu gibi sürdürülebilirlik yönetimi kapsamında sosyal, çevresel, ekonomik ve etik konuların yönetiminde akılcı hedefler belirlenmesini ve elde edilen performansın değerlendirilmesini ilke edinmiştir. Bu bağlamda Holding Yönetim Kurulu tarafından belirlenen stratejik yaklaşımlar Holding yöneticilerinin hedeflerine ve Topluluk şirketlerinin stratejik planlarına yansiyarak şirket performans hedeflerine dönüşür. Faaliyetler sonucunda elde edilen sonuçlar performans değerlendirme sistemleri aracılığıyla değerlendirilir. Hedeflenen başarı düzeyine bağlı olarak elde edilen sonuçlar, ücretlendirme sistemleri aracılığıyla her düzeyde çalışan ve yöneticiye sağlanan mali haklara da yansır. Yönetici ve çalışanların performans değerlendirmesi Holding ve Topluluk şirketlerinde İK birimlerince gerçekleştirilirken üst yönetim ve Yönetim Kurulu üyelerinin performans değerlendirmesi ve ücretlendirmesi konularından Holding ve Topluluk şirketi Kurumsal Yönetim Komiteleri sorumludur. Gerçekleştirilen faaliyetlerin kurumsal politikalara ve etik ilkelere uygunluğunun denetimi ise iç denetim birimlerince gerçekleştirilen denetimlerle gerçekleştirilir.

Sabancı Holding tarafından benimsenen sorumlu yönetim anlayışı dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk ve insan hakları yönetimine özel önem atfedilmektedir. Bu konuların yönetiminde uyulması gereken temel kuralları Sabancı Topluluğu Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası Sabancı Etik İlkeleri, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri (UNGC), BM Kadını Güçlendirme İlkeleri (WEP) ve İş'te Eşitlik Bildirgesi İlkeleri belirlemektedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası, Sabancı Holding, kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerimizi ve konunun Topluluğumuz için önemini ve önceliğini vurgular.

Tevazu, insana saygı ve halka yakınlık gibi Topluluk öz değerlerinin bir parçası olarak Holding ve Topluluk şirketleri, tüm faaliyetlerinde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi yönetim anlayışının temel ve değişmez unsurlarından biri olarak kabul eder. Bu çerçevede Sabancı Topluluğu'nu oluşturan tüm kurumlar faaliyetlerinin ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini sorumluluk anlayışı içinde yönetir ve toplumu geliştirmeyi öncelikli olarak gündemlerinde tutar. Sosyal sorumluluk anlayışının kapsamı iş faaliyetleri ve onların etkileriyle sınırlı görülmez; öncelikler toplum ve çevre için en iyi olanı dikkate alarak belirlenir. Demokrasinin, insan haklarının ve çevrenin korunmasına yönelik faaliyetlerde öncü rol almaya özen gösteren Sabancı Topluluğu, SA-Etik ilkeleriyle iş yapış şeklini oluşturur.

Bu bağlamda Sabancı Topluluğu olarak;

1. Faaliyet göstermekte olduğumuz tüm coğrafyalarda topluma karşı sosyal ve çevresel sorumluluklarımızı; hissedarlarımız, çalışanlarımız, kamu, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlarımız ile uyumlu bir işbirliği içinde yerine getirmeye özen gösteririz.

2. İnsan kaynaklarımızın, sürdürülebilir büyümenin en önemli unsuru olduğuna inanırız. Çalışanlarımızın özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını sağlarız. Çalışanlara dürüst ve adil yaklaşır, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt ederiz. Çalışanlarımızın bireysel gelişimi için gerekli çabayı gösterir, iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengeyi gözetiriz.

Kurum içinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılmasını kabul etmeyiz.

İşbirliğini destekleyici, pozitif ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratıp çatışma ortamlarını önleyerek farklı inanç, düşünce ve görüşe sahip kişilerin uyumlu bir biçimde çalışmalarını sağlarız.

Çalışanlarımızın kaliteli ve başarılı bir yaşam sürmelerinde en önemli faktör olan “sağlıklarının korunmasına” katkıda bulunmak amacıyla sağlıklı yaşam programları uygularız.

Sabancı Topluluğu olarak tüm çalışanlarımızın insan onuruna uygun çalışma koşullarında, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı olduğuna inanırız. Çalışanlarımız bizim en değerli varlığımızdır ve çalışanlarımızın güvenliğini sağlamak ve korumak en öncelikli iş hedefimizdir.

3. Her türlü faaliyetimizden doğabilecek çevresel etkileri sorumluluk bilinciyle yönetiriz. Tüm şirketlerimiz faaliyet alanlarına uygun düzeyde faaliyetlerinin çevresel etkilerini en az noktaya indirecek her türlü iyileştirme ve geliştirme çalışmalarını belirlemek ve uygulamak ile yükümlüdür.

Şirketlerimizden yasal yükümlülüklerin ötesinde en iyi çevresel çözümleri uygulamaları ve çevre dostu teknolojilerin gelişmesine ve yayılmasına yardımcı olacak ve çevre bilincini artıracak her türlü girişime destek sağlamalarını bekleriz.

4. Sabancı Topluluğu olarak, kurumsal sosyal sorumluluk ilkesi çerçevesinde toplumumuzun gelişimi için çaba gösteririz. Çalışanlarımızı, sosyal sorumluluk bilinciyle yer alacakları uygun sosyal ve toplumsal faaliyetlere gönüllü olmaları konusunda destekleriz.

5. Tedarikçilerimiz başta olmak üzere tüm iş ortaklarımızın, sosyal sorumluluk alanında Sabancı Topluluğu standartlarında hareket etmelerinin sağlanmasına yönelik yaklaşımlar geliştirmeye ve bu yaklaşımların uygulanmasına özen gösteririz.

6. Türkiye'nin ve faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin gelenek ve kültürlerine duyarlı davranır, tüm yasal düzenlemelere uygun hareket ederiz.

7. Şirketlerimizi, uluslararası standartlara uyum sağlayarak uygulamalarını sertifikalaştırmaları konusunda teşvik ederiz.

Bu politika belgesinde yer alan tüm ilkeler gerekli düzenlemeler ile uygulamaya aktarılır ve uygulamaların düzeyi ilgili birimlerce denetlenir. Şirketlerin sosyal sorumluluk uygulamalarında gösterecekleri başarıyı, şirket performanslarının değerlendirilmesinde önemli bir kriter olarak dikkate

alırız. Sabancı Topluluğu olarak gerçekleştirdiğimiz kurumsal sosyal sorumluluk aktivitelerini yıllık faaliyet raporu ve web sitemiz aracılığıyla kamuoyu ile paylaşıyoruz.

Topluluğumuz genelinde kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarından başta H. Ö. Sabancı Holding A.Ş. CEO'su olmak üzere tüm yöneticilerimiz ve çalışanlarımız sorumludur. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikasıyla Sabancı Topluluğu çalışanlarına, hissedarlarına ve tüm paydaşlarına daha iyi bir dünya ve gelecek için üzerine düşen sorumluluğu yerine getireceğini açıkça taahhüt etmektedir.

Sabancı Topluluğu, sosyal, çevresel, ekonomik ve etik alanlarıyla sorumlu bir yönetim anlayışı sergileme taahhüdünü 2007 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak pekiştirmiştir. Sözleşmeyi oluşturan ve insan hakları, çalışma koşulları, çevresel sorumluluk ve yolsuzlukla mücadele ana başlıklarında belirlenen 10 madde, Sabancı Topluluğu şirketlerinin tüm faaliyetlerinde takip ettiği, tedarikçi, bayi ve iş ortaklarından da beklenen iş yapma ilkeleri haline gelmiştir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesinin imzalanmasıyla insan haklarının korunması, çocuk işçiliğinin, zorla ve zorunlu çalıştırmanın, ayrımcılığın önlenmesi, sendikal hakların korunması gibi ilkeler aracılığıyla atılan BM İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve ILO Konvansiyonları gibi uluslararası sözleşmeler de faaliyetlerde uyumun beklendiği ilkeler haline gelmiştir.

Sabancı Topluluğu üyeliğiyle birlikte BM Küresel İlkeler Sözleşmesinin yerel ve uluslararası faaliyetlerinde öncü rol üstlenmiştir. Global Compact Türkiye yerel ağı kurucuları arasında yer alan Sabancı Topluluğu, Yerel Ağ Yönetim Kurulu'nda da temsil edilmektedir. 2009 yılında tüm dünyadan temsilcilerin bir araya geldiği Yerel Ağlar Toplantısı'na da ev sahipliği yapmış olan Sabancı Holding'in Yönetim Kurulu Başkanı Güler Sabancı, kariyerinin yanı sıra insan hakları ve kadının güçlenmesi konularındaki öncü çalışmaları nedeniyle 2012 yılında BM Genel Sekreteri Ban-ki Moon tarafından UNGC Yönetim Kurulu üyesi olarak atanmıştır.

UNGC'nin dışında Sabancı Topluluğu, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele vermek için Dünya Ekonomik Forumu (DEF) çatısı altında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın himayesinde kurulan İşte Eşitlik Platformuna da üye olmuştur. Platform, kadınların iş hayatına daha fazla dahil olmaları, karar mekanizmalarında kadınların da etkin hale gelmesi, fırsat ve kaynaklardan eşit yararlanması amacını güderek üç yıl içinde Türk iş dünyasında kadınların işgücüne katılımlarını artırmak ve ülkemizin ekonomik katılım ve fırsat alanındaki cinsiyet uçurumunu yüzde 10'a kadar azaltmayı hedeflemektedir.

Sabancı Topluluğu'nun kadınların iş hayatındaki rolünü geliştirmeye yönelik hedeflerinin bir başka tamamlayıcısı da BM Kadın Ajansı ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ortak çalışmaları sonucu tasarlanan BM Kadını Güçlendirme İlkeleri'dir. Bu ilkeler, şirketlerin, kadın-erkek eşitliğine verdiği önemin, başarılarına yaptığı katkının altını çizmekte; bunları da, gerçek hayattaki iş deneyimleri ve tüm dünyadan "en iyi uygulama" örnekleriyle desteklemektedir. İlkeler, iyi bir kurumsal vatandaş olmanın gerektirdiği doğru cinsiyet politikalarını, Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni ve sürdürülebilir büyümede şirketlerin rollerini anlatmaktadırlar. Sabancı Holding, 2011 yılında BM Kadını Güçlendirme İlkeleri Bildirisi'ni imzalayan ilk Türk şirketi olarak, işyerindeki kadın-erkek eşitliği anlayışını benimsediğini ve desteklediğini beyan etmiş, pek çok şirkete bu konuda öncülük etmiştir.

Türkiye'de sürdürülebilirlik alanında sivil toplum örgütleri kanalıyla gerçekleştirilen çalışmalar da destek veren Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinden Akçansa, Brisa, Çimsa, Enerjisa, Kordsa üyesi

oldukları Türkiye İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği faaliyetlerine de destek vermekte, yönetim organlarında görev almaktadır.

Sabancı Topluluğu aktif katılımçılık ilkesi gereği karar süreçlerinde katılım ve ortak aklı teşvik eden bir yönetim anlayışı benimsemektedir. Bu bağlamda Sabancı Topluluğu şirketleri, çalışanlarını, hissedarlarını, tedarikçilerini, bayi ve iş ortaklarını, işçi ve işveren sendikalarını, mesleki kuruluşları, kamu kurumlarını, uluslararası ve ulusal düzenleyici kuruluşları, yerel yönetimleri, sivil toplum örgütleri, üniversiteleri ve medya mensuplarını ana paydaşları olarak görmekte, sağlıklı, yapıcı ve karşılıklı saygıya dayalı bir iletişim kurmaktadır. Bu verimli iletişim ortamı sayesinde elde edilen paydaş görüş ve talepleri ilgili faaliyetlere yönelik karar alma mekanizmalarında değerlendirilmekte, kararlar, faaliyetler ve elde edilen sonuçlar hakkında kendilerini çeşitli kanallarla bilgilendirmektedir. Paydaşlarla düzenli iletişimde kullanılan araçlar ve uygulama sıklığı ilgili konuya ve paydaş grubuna göre değişiklikler göstermekle birlikte toplantı ve görüşmeler, araştırmalar, faaliyet raporu, sürdürülebilirlik raporu ve süreli yayınlar, basın bültenleri ve özel durum açıklamaları sıklıkla kullanılan araçlardır.

Sabancı Topluluğu gerek iş hayatında gerek toplumsal yaşamda sivil toplumun gücüne ve gelişime olan katkısına inanır. Bu bağlamda Holding ve Topluluk şirketleri birçok STK'ya üye olmakta, yönetim mekanizmalarında görev almakta ve faaliyetlerine destek olmaktadır. Bu bağlamda Sabancı Holding, Türkiye İş adamları ve Sanayicileri Derneği (TÜSİAD), Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM), Türkiye Kalite Derneği, Dünya Ekonomik forumu, Global Compact Türkiye Yürütme Kurulu, UN WEP Kadın Çalışma Grubu, Etik ve İtibar Derneği, Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği, İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, Kurumsal İletişimciler Derneği üyesidir.

Sabancı Topluluğu kamu kurum ve kuruluşlarıyla karşılıklı bilgi alışverişine ve şeffaflık ilkesine dayalı bir iletişim kurmaktadır. Kurulan iletişimin temelini şirket faaliyetleri hakkında bilgi paylaşımı, faaliyet gösterilen sektörlerde gelişimin ve uluslararası rekabetin güçlendirilmesi hakkında görüş paylaşımı oluşturmakta olup salt şirket yararına lobi faaliyeti yürütülmemektedir. Aynı şekilde Sabancı Topluluğu hiçbir politik görüş ve siyasi kurumun tarafı olmamakta, siyasi parti ve gruplara, siyasetçilere, adaylara doğrudan ya da dolaylı olarak mali ya da aynı destek vermemektedir.

Topluluk şirketlerinin sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk alanında gerçekleştirdiği çalışmalar birçok paydaş tarafından takdir görmekte uluslararası ve ulusal platformlarda ödüllendirilmektedir. Bu bağlamda 2014 yılında Aksigorta, International CSR Excellence Award ödülüne layık görülmüştür. Diğer taraftan Brisa, yayınladığı sürdürülebilirlik raporuyla League of American Communication Professionals tarafından LACP Vision Awards kapsamında Altın Ödüle, gerçekleştirdiği projelerle Uluslararası Tedarikçiler Zirvesi (ISCSI) kapsamında En Sürdürülebilir Proje Ödülüne layık görülmüştür.

ÇEVRE YAKLAŞIMI

Sabancı Topluluğu olarak faaliyetlerimizden kaynaklanan çevresel etkileri azaltmaya yönelik uygulamaları hayat geçirmek ve bu etkileri sorumluluk bilinci ile yönetmek temel önceliklerimiz arasındadır. Bu anlayışımızın bir sonucu olarak tüm grup şirketlerimiz çevresel etkilerini asgari seviyeye düşürebilmek adına sürekli olarak iyileştirme ve geliştirme çalışmaları hayata geçirmektedir. Bu çalışmaları hayata geçirebilmek ve en iyi sonuçları elde edebilmek için inovatif ve sürdürülebilir çözümler benimsenmektedir. Böylelikle farklı sektörlerde faaliyet gösteren Topluluk şirketlerimiz ürün ve hizmet yaşam döngüsü boyunca üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirebilmektedir.

Sürdürülebilir çözümlerle elde ettiğimiz çevresel performansımızı uzun dönemli değer yaratan bir yapıya dönüştürmek, yasal yükümlülüklerin ötesinde çevresel çözümler ortaya koymak, çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesine ve yayılmasına yardımcı olmak, çevre bilincini geliştiren her türlü girişime destek vermek Topluluk olarak çevre yaklaşımımızın temel yapıtaşlarını oluşturmaktadır.

Çevre yaklaşımımızı pekiştirmek ve yaygınlaşmasını sağlamak amacıyla çalışanlarımıza çevre konulu eğitimler vermekteyiz. 2014 yılı içerisinde raporlama kapsamında yer alan grup şirketleri çalışanlarına toplamda 15.586,75 adam*saat eğitim sağlanmıştır¹. Benzer bir şekilde tedarikçilerimizin de çevre yaklaşımımızı paylaşıp şekilde operasyonlarını gerçekleştirmeleri bizim için önemlidir. Bu kapsamda Topluluk şirketlerimiz gerçekleştirdiği tedarikçi denetimlerinde çevre konularını da gözetir şekilde denetimler gerçekleştirmektedir. Raporlama döneminde ayrıca tedarikçi ve alt yüklenicilerimize toplamda 7.607 adam*saat çevre eğitimi² sağlamış bulunmaktayız. Bu uygulamalar ile temel amacımız çevre yaklaşımımızı değer zincirimizde yaygınlaştırmak ve daha iyi performans sonuçları elde etmektir.

Kurumsal Çevre Politikamız

- Çevre standartlarımızı yasal zorunlulukların ötesinde oluşturur ve uygularız.
- İşletmeler arası bilgi ve deneyim paylaşımı ile mükemmelliği hedefleriz.
- Çevresel performansımızı sürekli iyileştirmek için faaliyetlerimizin tümünde, önleyici yaklaşımı benimseriz.
- Çevresel riskleri belirler ve yönetiriz.
- Ulaşılabilir en iyi üretim tekniklerini uygulamaya çalışırız.
- Çevresel gelişmeleri izleyip iş fırsatlarına çevirirken sürdürülebilirliğe katkı sağlarız.
- Toplumun gelişmesi için çevresel bilinçlenme ve bilgi paylaşımını destekleriz.

Topluluk İçi Çevre Politikası Gereklilikleri

Çevre yasası ve diğer yasal şartlara uyum gösteririz.

- Çevresel uygulamaları yasal zorunlulukların ötesinde gerçekleştirirken uygunluğun kontrolünü sağlarız.

Çevresel etkilerimizi belirleriz.

- Tüm çevresel etkilerimizi belirler, hedef, program ve izleme sistematığı geliştirir, gözden geçirir ve iyileştirme amaçlı önlemler alırız.

Topluluk içi kaynak kullanımını yönetiriz.

- Altyapı, teknoloji, finans ve insan kaynaklarında organizasyonel rol, sorumluluk ve yetkileri belirler, çalışanlarımızın çevre bilincini geliştirmelerini sağlarız.

¹ Konsolide veri Akçansa, Brisa, Çimsa, Kordsa, Teknosa, Sabancı Üniversitesi verilerinden oluşmaktadır.

² Konsolide veri Akçansa, Brisa, Kordsa, Teknosa, Sabancı Üniversitesi verilerinden oluşmaktadır.

Uygulamalarımızda sistematiklik sağlar, işletmeler arası sinerji yaratırız.

- İşletme standartlarımızı önleyici yaklaşımla hazırlar, çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, müteahhitlerimiz dahil herkesin uygulamasını sağlarız.
- Faaliyetlerimizi gerçekleştirirken çevreye zarar getirebilecek riskleri proaktif yaklaşımla tespit eder; bunları en aza indirecek önlemleri zamanında, eksiksiz olarak almaya çalışırız.

Çevresel performansımızı sürekli iyileştirmeye çalışır ve gözden geçiririz.

- Enerji ve atık yönetimi, doğal kaynak kullanımı konularında hedefler belirler ve uygularız.
- Temiz ürün ve temiz üretim teknolojileriyle sürekli iyileştirmeyi hedeflerken, ürün ve hizmetlerimizin çevresel sorumluluğunu üstleniriz.
- Faaliyetlerimizi yalın bir şekilde raporlarken, bilgiye erişimi kolaylaştırırız.

Topluluk şirketlerimizde çevre yönetimi ve ilgili performansın takibi uluslararası kabul görmüş modern yönetim sistemleri doğrultusunda yönetilmektedir. Çevresel performans ilgili birimlerce takip edilmekte ve düzenli aralıklarla üst yönetime bilgilendirme yapılmaktadır. Bu süreç doğrultusunda takip eden operasyonel süreçlere yönelik hedefler belirlenmektedir.

Sabancı Çevre Komitesi, Topluluk şirketlerinde Sürdürülebilir Çevre Yönetimi, AB Çevre Mevzuatı'na uyum ve Küresel İklim Değişikliği'ne hazırlık konularında çalışmakta ve Topluluk içinde iyi bir yönetim modeli oluşturmaktadır. Topluluk şirketleri'mizden uzmanların katılımı ile oluşan komite ve Holding üst yönetimine raporlama yapmaktadır. Komite ayrıca iklim değişikliği başta olmak üzere uluslararası ve ulusal düzeydeki çevre başlıklı çalışmalarını yakından izleyerek, oluşturduğu görüşleri proaktif bir katılımı ile ilgili Kamu Kurumları, Sektörel Temsil Kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşları'na iletmektedir.

Sabancı Çevre Komitesi, Topluluk şirketlerinin, sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda, çevresel performansını, tüm yönleriyle, iç ve dış paylaşıma açabilecek şekilde gerçekleştirebilmek için, 2009 yılında Sabancı Çevre Portalı ve Sabancı Çevresel Sürdürülebilirlik Raporlaması'nı tamamlamıştır.

Sabancı Çevre Portalı'nda çevresel performansı, İşletme, Şirket, Sektör ve Topluluk bütününde CEO, SBU ve GM seviyelerinde izlenebilmektedir. Sabancı Çevre Portalı sürdürülebilirliğin gereklerine cevap veren şeffaf, sistematik, karşılaştırma yapmaya uygun bir teknolojik altyapıda, denetlenebilir, güncellenebilir, sürekli iyileştirilebilir ve geliştirilebilir bir şekilde Topluluk içi kaynaklar kullanılarak hazırlanmıştır.

2014 yılı içerisinde raporlama kapsamındaki Topluluk şirketlerimizin çevre yatırım harcamaları³ 41.144.111 TL olarak gerçekleşmiştir. Bu harcamalara çevre yönetimine yönelik atık bertarafı, emisyon arıtımı, onarım, ıslah giderleri ve çevre yönetimi başlıklarındaki harcamalar dahildir. Raporlama döneminde resmi çevresel etkilerle ilgili resmi şikayet mekanizmaları kanalıyla Topluluğumuz şirketlerine iletilen tüm bildirimler çözüme kavuşturulmuş olup, yine raporlama döneminde çevre kanunu ve düzenlemelerine uyulmaması nedeniyle uygulanan önemli bir ceza

³ Konsolide veri Aksigorta, Akçansa, Brisa, Çimsa, Kordsa, Sabancı Üniversitesi ve Sabancı Holding verilerinden oluşmaktadır.

bulunmamaktadır. Üretim operasyonlarımızı gerçekleştirdiğimiz tüm şirketlerimizin tesisleri (Yünsa, Brisa, Kordsa, Akçansa, Çimsa, Temsa) ISO 14001 sertifikasına sahiptir.

Biyçeşitlilik

Sabancı Topluluk Şirketleri olarak çevresel etkimizi azaltmaya yönelik gerçekleştirdiğimiz uygulamalarda biyçeşitliliğe etkisi olan tüm süreçlerden kaçınmaya özen gösteriyoruz. Bu kapsamda gerçekleştireceğimiz yeni yatırımlarda Çevre Etki Değerlendirme (ÇED) Yönetmeliği doğrultusunda hareket ediyor, biyolojik çeşitliliğe olası etkileri değerlendirerek bu kapsamda faaliyet gösteriyoruz. Operasyonel faaliyetlerimize ek olarak doğal hayatı korumaya yönelik olarak gerçekleştirdiğimiz ağaçlandırma çalışmaları bünyesinde 2014 yılında, raporlama kapsamındaki şirketlerimiz toplam 9.026 ağaç ve fidanın dikimini gerçekleştirmiştir.

Brisa, WWF-Türkiye ile birlikte tehlike altındaki Turna Kuşu türünü korumak için “Turnalar Hep Uçsun” Projesi’ni başlattı. Brisa projeye, Brisa Akademi e-egitim ve Brisa Müzesi gelirlerinden aktarılan fon ile destek sağlamaktadır. Proje ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmakta olan “Ulusal Turna Eylem Planı”na katkı sağlanmasını amaçlanmaktadır.

Akçansa, 2014 yılında, madencilik faaliyetlerinin biyçeşitliliğe etkileri ve biyçeşitliliğin korunması konularını ele almak üzere uzmanları ve üniversite öğrencilerini Biyçeşitlilik Günü’nde bir araya getirmiştir. Türkiye’de özel sektör girişimiyle düzenlenen ilk Biyçeşitlilik Günü olma özelliği taşıyan etkinlikte kamu, üniversite ve sivil toplum temsilcileri bir araya geldi. Toplantıda ayrıca maden sahalarında biyçeşitliliği artırmaya yönelik projelerin yarışacağı ve Türkiye’de ilk kez düzenlenen “Biyçeşitlilik Proje Yarışması” hakkında bilgiler paylaşıldı.

ENERJİ VE EMİSYON YÖNETİMİ

Sabancı Topluluğu olarak çevresel etki alanlarımızı düzenli olarak değerlendirerek operasyonlarımızı bu doğrultuda geliştirmek önemli amaçlarımızdan biridir. Bu bakış açısı ile tüm iş dünyasının ortak problemi olan iklim değişikliğine yönelik riskleri ortaya koyarak operasyonlarımızı bu kapsamda değerlendirmek, gerekli iyileştirme hedeflerini belirlemek ve iklim değişikliği ile mücadelede iş dünyası ile birlikte bu konuda ortak adımlar atabilmek için çalışıyoruz.

2014 yılında raporlama kapsamındaki şirketlerimizin toplam enerji tüketimi⁴ 27.787.646,4 GJ’dür. Bu miktarın yaklaşık olarak %8,9’u yenilenebilir kaynaklar tarafından sağlanmaktadır.

Karbon Saydamlık Projesi (CDP) Türkiye

CDP, iklim değişikliğinin etkilerini azaltmak ve doğal kaynakları korumak amacıyla iş dünyasının işleyiş şeklini değiştirmek üzere çalışan bir girişimdir. CDP Türkiye, 2010 yılından bu yana, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından Akbank’ın ana sponsorluğu ve EY (Ernst & Young) Türkiye’nin rapor sponsorluğunda yürütülmektedir. Topluluk şirketlerimizden Akbank, Akçansa, Brisa, Çimsa, Yünsa ve Sabancı Holding CDP Türkiye’ye katılım sağlamaktadır.

⁴ Konsolide veri Akbank, Avivasa, Akçansa, Brisa, Carrefoursa, Çimsa, Kordsa, Yünsa, Teknosa, Sabancı Üniversitesi ve Sabancı Holding verilerinden oluşmaktadır.

İklim değişikliği risklerini azaltmak ve aynı zamanda operasyonel verimlilik sağlamak amacı için Topluluk şirketlerimiz enerji verimliliği ve emisyon azaltımına yönelik önemli projeleri hayata geçirmektedir. Raporlama döneminde şirketlerimizin gerçekleştirdiği çalışmalar ile toplamda 156.592,6 GJ enerji tasarrufu⁵ elde edilmiştir.

2014 Toplam Emisyon Miktarları (ton)

Toplam Kapsam1 Emisyon Miktarı ⁶	10.224.119
Toplam Kapsam2 Emisyon Miktarı ⁷	714.551
Toplam Kapsam3 Emisyon Miktarı ⁸	11.742

H.Ö. Sabancı Holding A.Ş. Sabancı Center

1994 yılı itibariyle başlatılan işletme verimliliği çalışmalarına, 1999 Yılından sonra bütçeli proje iyileştirme çalışmaları olarak devam edilmiştir. Proje çalışmaları 2010 Yılı itibariyle tamamlanmakla birlikte, binada aydınlatma sistemlerinde Led armatürlere geçiş çalışmalarına devam edilmekte, mimari yenilemelerde ise, fotoselli aydınlatma, pisuvar ve lavabo bataryalarına geçiş yapılmaktadır.

1994 YILI ELEKTRİK TÜKETİMİ 9.194.000 kWh/Yıl,

2014 YILI ELEKTRİK TÜKETİMİ 6.264.000 kWh/Yıl,

Geçen yıllar içinde yapılan tasarruf toplamı: 38.274.000 kWh/Yıl

17.148 Ton Eşdeğer CO₂ ve karşılığında 617.383 ağaçtır.

1996 YILI DOğALGAZ TÜKETİMİ 704.605 m³/Yıl

2014 YILI DOğALGAZ TÜKETİMİ 281.674.000 m³/Yıl

Geçen yıllar içinde yapılan tasarruf toplamı : 3.895.973 m³/Yıl

8.344 Ton Eşdeğer CO₂ ve karşılığında 390.330 ağaçtır.

1994 YILI SU TÜKETİMİ 100.664 m³/Yıl

2014 YILI SU TÜKETİMİ 59.781 m³/Yıl

Geçen Yıllar içinde yapılan tasarruf toplamı: 390.330m³/yıl

1994 Yılı m² Başına Enerji Tüketimi 217 kWh/m²yıl

2014 Yılı m² Başına Enerji Tüketimi 155 kWh/m²yıl

⁵ Konsolide veri Akçansa, Brisa, Çimsa, Yünsa, Sabancı Üniversitesi ve Sabancı Holding verilerinden oluşmaktadır.

⁶ Konsolide veri Akbank, Akçansa, Brisa, Çimsa, Kordsa, Yünsa, ve Sabancı Holding verilerinden oluşmaktadır.

⁷ Konsolide veri Akbank, Akçansa, Brisa, Çimsa, Yünsa, Sabancı Üniversitesi ve Sabancı Holding verilerinden oluşmaktadır.

⁸ Konsolide veri Akbank, Brisa ve Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

Akbank, şubelerinde kullandığı enerjiyi yönetmek için 2011 yılından bu yana şubelerde kullanılan elektrik enerjisinin uzaktan ölçümü ve takibi bir altyapı kullanmaktadır. 300 şube ile devreye giren sistem, 2014 yılsonu itibarıyla sisteme ihtiyaç duyan diğer şubelerde de hayata geçirilmiştir. Böylece karbon emisyonlarının azalmasına katkıda bulunması öngörülmektedir. 2010 yılında şubelerdeki ısıtma-soğutma-havalandırma (HVAC) sistemine ait mekanik otomasyonun yenilenmesi çalışmalarına 2014 yılında da devam edilmiştir. Bu uygulama elektrik enerjisinde eskiden kullanılan sisteme kıyasla yaklaşık %25, doğal gaz tüketiminde %14 tasarruf sağlamaktadır. Akbank Nakit Operasyon Birimi, coğrafi konumlandırma teknolojisi ile devreye soktuğu etkin rota planlama uygulamaları sayesinde 2010 yılında ekiplerin iş başına kat ettiği mesafe olan 10,2km'yi, 2014 yılında iş başına 7,7 km seviyesine düşürerek her bir iş için %24,5 daha az kilometre ve %6,1 daha az yakıt oranlarına ulaşmıştır. Bu uygulamalarla birlikte Akbank faaliyetleri sırasında ortaya çıkan sera gazı salımını en aza indirmek için Alınan önlemlerin sonuçlarının takip edilmesi amacıyla her yıl düzenli olarak karbon ayak izi hesaplamakta, uluslararası standartları kullanarak hesapladığı karbon ayak izini aşamalı olarak azaltmaktadır.

Aksigorta, araç kullanımına ilişkin yaptığı bilgilendirmeler ile yakıt kullanımında azalma sağlamıştır. Ayrıca genel merkez'de gerçekleştirilen mimari ve aydınlatma otomasyonu çalışmaları ile gün ışığından daha fazla yararlanılarak enerji tasarrufu elde edilmiştir.

Sektörünün ilk ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi belgesine sahip **Akçansa**, alternatif yakıt ve hammadde kullanımı alanındaki çalışmalarını 2014 yılında sürdürerek alternatif yakıt kullanım oranını %23 artırmıştır. Akçansa, son 3 yılda düşük karbonlu ekonomiye yönelmiş ve ilgili performansını artırmak için bu süre zarfında 100 milyon TL yatırım ve harcama yapmıştır. Akçansa, 2014 yılında gerçekleştirdiği enerji verimliliği ve emisyon yönetimi projeleri kapsamında:

- 131.000 ton atık alternatif yakıt olarak kullanılarak 1.290.000 GJ enerji elde edilmiştir. Bu miktarın 819.000 GJ'u biyomas içerikli atıklardan elde edilmiş olup CO₂ azaltımı sağlanmıştır.
- Çanakkale fabrikasında kurulan 15 MW Atık Isıdan Enerji Geri Kazanım Tesisi 2014 yılında 45.064 ton CO₂ azaltımı sağlanmıştır.
- CO₂ azaltımına dair Ar-Ge çalışmaları kapsamında Çanakkale fabrikasında TÜBİTAK ve 18 Mart Çanakkale Üniversitesi ortaklığı ile uygulanan proje ile klinker üretimi sırasında salınan CO₂ miktarının azaltılması ve çevreci, kalorifik değeri yüksek ve kömüre alternatif bir yakıt üretimi amaçlanmaktadır.

Brisa, 2014 yılında 2013'e göre üretim ton başına doğrudan enerji tüketimini %6, dolaylı enerji tüketimini %4 oranında azaltmıştır. Bu oran 2008 yılı ile kıyaslandığında üretilen ürün miktarı artmasına rağmen, üretim ton başına düşen toplam enerji tüketimimizi %13 iyileşme göstermiştir. 2014 yılında gerçekleştirilen enerji verimliliği projeleri ile enerji tasarruf miktarı 2008 yılına kıyasla 12 kat artış göstermiştir. Brisa ayrıca karbondioksit emisyonlarını 2013 yılından bu yana ISO 14064 Standardı çerçevesinde akredite kuruluşlara doğrulatmaktadır. Brisa, 2020 yılında üretim ton başına düşen doğrudan enerji ve dolaylı emisyonlarını 2005 yılına kıyasla %25 oranında azaltmayı hedeflemektedir. 2014 yılı sonu itibarıyla bu hedef %12,5 oranında gerçekleşmiş bulunmaktadır.

Çimsa, 2014 yılı mevcut ekipmanlarının daha verimli kullanılması ile 12.960 GJ enerji tasarrufu elde etmiştir. CO₂ emisyonlarının hesaplanması Wbcsd Cement Sustainability Initiative (CSI) Cement CO₂ and Energy Protocol Version 3.1 'e göre gerçekleştirilmektedir. Üretim tesislerinde spesifik enerji

tüketimini ve emisyonları azaltmak için kullanılan TS EN 16001 Enerji Yönetimi Sistemi uygulanmaktadır. Sera gazı emisyonları sistematik enerji yönetimi yoluyla azaltılmaktadır.

Enerjisa, enerji kaynakları bakımından çeşitlendirilmiş, verimli ve rekabetçi üretim portföyü ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Türkiye'nin enerji güvenliğini güçlendirmek ve cari açığı azaltmak bakımından büyük önem taşıyan yerli enerji kaynakları yatırımlarında önemli ivme sağlayan Enerjisa'nın işletmedeki kurulu gücü içerisinde yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı kapasitenin payı 2014 sonunda %53'e ulaşmıştır. Yenilenebilir enerji santrallerinde yaratılan karbon azaltma değerleri gönüllü karbon piyasalarına sunulmaktadır.

Kordsa, gerçekleştirdiği enerji verimliliği projeleri ile 2013 yılı ile kıyaslandığında kullanılan enerji kaynaklarına göre 2014 yılında kWh/ton ürün başına elektrik'te %3,08, buhar'da %11,09, doğalgaz'da ise %8,4 oranında azalma oranı elde etmiştir. Gerçekleştirilen ABC enerji verimliliği projesi Kordsa Türkiye, Kordsa Brezilya, Kordsa Tayland, Kordsa Endonezya ve Kordsa Amerika olmak üzere 5 tesiste uygulanmıştır. Bununla birlikte raporlama döneminde sera gazı bildirimini Bakanlığa yapılmış ve onaylatılmıştır.

Teknosa, 2014 itibariyle gerçekleştirdiği iklimlendirme cihazlarındaki enerji tasarruf cihazı kullanımı ile %6 enerji tasarrufu elde etmiştir. Yine raporlama döneminde led aydınlatma projesi hayata geçirilmiştir. 6 pilot mağazada bu proje ile yaklaşık olarak %50 oranında enerji tasarrufu elde edilmiştir. Bu uygulamalara ek olarak plaza ve lojistik binalarda aydınlatma düzenlemeleri gerçekleştirilmiştir.

Temsa, boya proseslerinde yüksek katkılı kimyasal kullanımına geçiş ile karbon emisyonlarında azaltım sağlamıştır.

Sabancı Üniversitesi'nde aydınlatma armatürlerinin değişimi ile 137.000 kWh enerji tasarrufu elde edilmiştir.

Yünsa, Enerjinin verimli kullanılması ve doğaya salınan CO₂ miktarının azaltılması amacıyla gerçekleştirdiği klimaların smart işletim sistemi projesi ile elektrik kullanımında 1.953.216 kwh tasarruf yapılmıştır. Bu oran 2013 yılında göre %22 daha azdır. Bununla birlikte 2014'te toplam daha az enerji tüketen bilgisayarların tercih edilmesi ile toplam 4.851 kwh tasarruf elde edilmiştir. Yünsa CDP kapsamında raporlama yapan ilk tekstil şirkettir.

Çevre Dostu Ürün ve Hizmetler

Akçansa'nın düşük karbon emisyonuna sahip, çevresel etkilere karşı dayanıklı ve yüksek performanslı bir beton ürün olan A+Beton, çevreci ve sürdürülebilir yapılar için geliştirilmiştir.

Brisa, binek araç ürünleri segmentinde güvenlik unsurundan ödün vermeksizin yeni nesil desen tasarımı ve bileşenlerle geliştirdiği lastiklerde, yuvarlama direncini azaltarak yakıt tasarrufunda doğrudan iyileştirme sağlamaktadır.

SU VE ATIK YÖNETİMİ

Doğal kaynakların verimli bir şekilde kullanılması ve tüm süreçlerde bu bilincin sağlanması Topluluk olarak ciddiyle takip ettiğimiz süreçlerden biridir. Bu sorumluluğumuzun bilinciyle yasa ve yönetmeliklerce belirlenmiş sorumluluklarımızı eksiksiz bir şekilde yerine getiririz. Süreçlerimiz sonucunda ortaya çıkan atık sular yasal limitlerde deşarj edilmektedir. Su çekimi ya da deşarj süreçlerimiz nedeniyle belirgin ölçekte etkilenen bir su kaynağı bulunmamaktadır. Gerekli durumlarda çevresel etki değerlendirme çalışmaları gerçekleştirilmekte ve sonuçları doğrultusunda hareket edilmektedir.

2014 yılı içerisinde raporlama kapsamındaki şirketlerimizin toplam su kullanım miktarı⁹ 21.283.988,55 m³'tür. Bu miktarın yaklaşık %3'üne denk gelen 610.183,59 m³'ü geri kazanılmakta ya da yeniden kullanılmaktadır.

Topluluk şirketlerimizde atık yönetimi kapsamında ortak hedefimiz sürekli iyileştirme elde etmek, atıkların tekrar kullanılması, geri kazandırılması ve geri dönüşümünün sağlanmasıdır.

2014 yılı Bertaraf Metoduna Göre Toplam Tehlikeli ve Tehlikesiz Atık Miktarları (ton)

Toplam Tehlikeli Atık Miktarı ¹⁰	58.231,65
Enerji Geri Kazanımı	567,354
Geri Kazanım	2.448,778
Atık Sahası	0,058
Atık Yakma	55.116,42
Diğer	1,04
Toplam Tehlikesiz Atık Miktarı¹¹	177,8
Enerji Geri Kazanımı	952,99
Geri Kazanım	156.504,81
Atık Sahası	485,95
Atık Yakma	0
Diğer	16,1

2014 yılında raporlama kapsamında yer alan şirketlerimizde atık yönetimi uygulamaları kapsamında öne çıkan projeler şu şekildedir:

Akbank, 2014 yılında gerçekleştirdiği 418,1 ton kağıt tasarrufu ve ölçümünü yapabildiği 520 ton kağıt geri kazanımı ile yaklaşık 11.268 ağacın kesilmesini önlemiştir.

Brisa, kurucu üyelerinden olduğu Lastik Sanayicileri Derneği'nin (LASDER) sürdürdüğü ömrünü tamamlamış lastiklerin mevzuata uygun bir şekilde toplanarak çevreye ve ekonomiye geri kazandırma sürecine destek vermektedir. 2014 yılında LASDER toplamda 107.935 ton lastiğin toplanmasını ve geri dönüştürülmesini sağlamıştır.

⁹ Konsolide veri Akbank, Avivasa, Akçansa, Brisa, Carrefoursa, Çimsa, Kordsa, Yünsa, Teknosa Sabancı Üniversitesi ve Sabancı Holding verilerinden oluşmaktadır.

¹⁰ Konsolide veri Akçansa, Brisa, Çimsa, Kordsa, Yünsa, ve Sabancı Üniversitesi verilerinden oluşmaktadır.

¹¹ Konsolide veri Akbank, Avivasa, Akçansa, Brisa, Çimsa, Kordsa, Yünsa ve Sabancı Üniversitesi verilerinden oluşmaktadır.

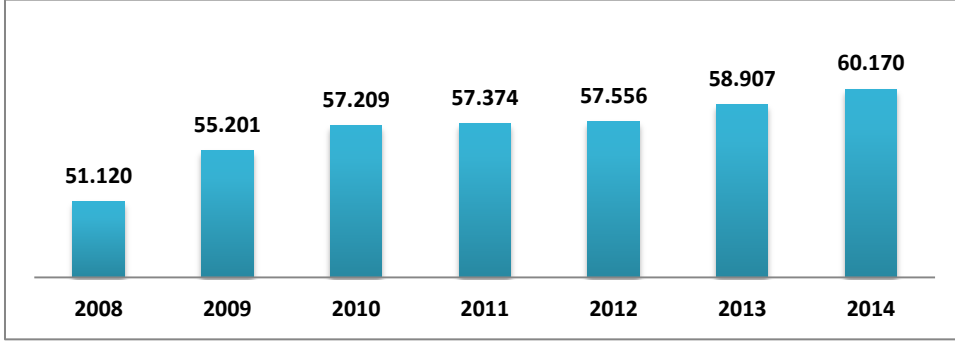
Carrefoursa, 2014 yılında 2.849 ton özel markalı ambalaj atığı için atık ambalaj bildirimini yapmıştır. 1.253 ton ambalaj atığı geri dönüşüm yükümlülüğü yetkilendirilmiş kuruluş olan ÇEVKO'ya aktarılmıştır. Carrefoursa, "Temiz Çevre Engelsiz Hayat" projesi kapsamında başlattığı bitkisel atık yağ toplama uygulaması ile 2014 yılında 23 ton atık yağ toplamıştır.

Teknosa, 2003 yılından bu yana, tüketicilerin elektronik atıklarını ve pilleri, mağazalarındaki atık istasyonlarında toplayarak veya ücretsiz olarak evlerinden teslim alarak, Exitcom işbirliğiyle geri dönüşüme kazandırmaktadır. Proje kapsamında, 2014 yılında, 11 tonun üzerinde elektronik atık ve 10 tona yakın pili geri dönüşüme kazandırmıştır.

SABANCI'DA ÇALIŞMA HAYATI

60 binden fazla çalışanı ile Türkiye'nin en büyük işverenleri arasında yer alan Sabancı Topluluğu, çalışanlarını kurumsal başarısının temeli olarak görmektedir. Çalışanlarımıza dürüst ve adil şekilde davranmak; ayrımcılığın olmadığı, güvenli ve sağlıklı bir ortam oluşturmak insan kaynakları uygulamalarının temelini oluşturur. Çalışanlarımızın kişisel haklarından tam ve doğru şekilde yararlanmalarını sağlamak için çeşitli politika ve sistemler geliştirmekteyiz .

Sabancı Topluluğu Çalışan Sayıları



Sabancı Topluluğu'nda çalışanların özel hayatları ve iş hayatları arasında bir denge sağlamayı, kişisel gelişimlerine katkıda bulunmayı önceliklerimiz arasında görmekteyiz. İşbirliğini destekleyen, farklılıklardan beslenen, pozitif bir iş ortamı yaratarak, farklı inançlara ve görüşlere sahip insanların birlikte uyum içinde çalışmasını sağlamaya amaçlamaktayız. Bu amaçla hazırlanan politika ve ilkeler, çalışanların kişisel mahremiyetinin, haysiyetinin ve güvenliğinin en üst düzeyde tutulmasını hedefler.

Raporlama kapsamındaki şirketlerimizin 2014 yılına ait çalışan demografik bilgileri şu şekildedir:

	<i>Doğrudan İstihdam</i>	<i>Mavi Yakalı</i>	<i>Beyaz Yakalı</i>	<i>Üst Yönetim</i>	<i>Orta Düzey Yönetim</i>	<i>İşe Yeni Alınanlar</i>	<i>İşten Ayrılanlar</i>
<i>Kadın</i>	14.403	6.068	8.335	56	320	2.112	3.357
<i>Erkek</i>	24.470	12.478	11.992	210	727	6.127	5.516

Sabancı Holding İnsan Kaynakları Öncelikleri;

- işe alım ve terfi süreçlerinde seçici olmak,
- çalışanları heyecan verici hedeflere yönlendirmek,
- çalışanları yüksek performans standartlarıyla yönetmek,
- yönetimi ve çalışanları sonuçlardan sorumlu kılmak,
- çalışanlara potansiyellerini ve yeteneklerini kullanma fırsatı vermek,
- üstün performansı ödüllendiren bir yönetim ekibi oluşturmaktır.

Sabancı Holding;

- güvenilir,
- başkalarına duyarlı,
- etik değerlere bağlı,
- değişime açık,
- pazar odaklı,
- uzun vadeli düşünebilen,
- yenilikçi,
- işbirliğine açık bireyler için çalışılması ayrıcalıklı bir topluluk olmayı hedeflemektedir.

Sabancı Topluluğu çalışanlarının bilgi gizliliğine, kişisel mahremiyetlerine büyük önem vermekte, bu konuyu temel bir insan hakkı olarak görmektedir. Bu doğrultuda hazırlanan politika kapsamında;

- Kişiler arasındaki haberleşmeler taraf olmayan kişiler tarafından ihlal edilemez.
- Hukuka uygun olarak kaydedilmiş olsa dahi, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak başkalarına verilmesi/yayılması/ele geçirilmesi yasaktır.
- İşyerlerinde iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan ve devamında gerekli olabilecek personel özlük bilgileri amaçları dışında kullanılmaz ve kişilerin rızası olmadan 3. şahıslarla paylaşılmaz.
- Tüm çalışanların özel ve aile hayatına saygı gösterilir.

Sabancı topluluğunda, çalışanların her türlü dokunulmazlıklarının yanında fiziksel, cinsel ve duygusal dokunulmazlıkları da gözetilir. Bu amaçla;

- Çalışanların, işyerinde veya iş sebebiyle buldukları herhangi bir yerde, fiziksel, cinsel ve/veya duygusal taciz yoluyla herhangi bir şekilde dokunulmazlıklarının ihlal edilmesi hukuka ve etik kurallara aykırıdır ve bu suça hiçbir şekilde tolerans gösterilmemektedir.
- Bir kimsenin vücut dokunulmazlığının cinsel davranışlarla ihlal edilmesi ve/veya bir kimsenin fiziksel temas olmaksızın cinsel amaçlı olarak taciz edilmesi, cinsel taciz olarak tanımlanmaktadır. Buna göre; bu tanım dahilinde değerlendirilebilecek herhangi bir davranışın sergilenmesi yasaktır.
- Herhangi bir taciz hakkında şikayet ve bildirimde bulunan veya soruşturma esnasında yardımcı olan kişilere karşı olumsuz hal ve davranışlarda bulunanlara tolerans gösterilmemektedir.

Topluluğumuzda hiçbir çalışan farklı cinsiyet, din, dil, ırk nedeniyle ayrıcalıklı uygulama talep edemez, kimseye ayrıcalık gösteremez ve özel bir uygulamaya tabi tutulamaz. Sabancı Topluluğu işyerlerinin fiziksel çalışma ortamı ve şartlarının tüm çalışanlar için sağlıklı ve güvenli olması sağlanır.

SABANCI'DA İŞ ETİĞİ VE ADİL İŞ UYGULAMALARI

Sabancı Holding ve bağlı şirketleri, kurumsal itibarlarının temelinde sarsılmaz iş etiği anlayışının olduğu bilinciyle hareket etmektedir. Sabancı Grubu, iletişim halinde olduğu tüm paydaşları ile olan ilişkilerini yazılı etik kuralları çerçevesinde tanımlamıştır.

Sabancı Holding Etik Kurul, Sabancı Topluluğu İş Etiği Kuralları (SA-ETİK) kapsamında etik kuralların ihlal edildiğine dair şikayet ve bildirimleri soruşturmak ve çözümlmek ile sorumlu en üst organdır. H.Ö. Sabancı Holding A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olarak çalışan Etik Kurul; Denetim Bölüm Başkanı, H.Ö Sabancı Holding Hukuk işlerinin bağlı bulunduğu Bölüm Başkanı, H.Ö Sabancı Holding Çalışma İlişkilerinin bağlı bulunduğu Bölüm Başkanı'ndan oluşmaktadır. İş Etiği Kuralları'nı veya Holding/Şirket politikalarını ve prosedürlerini ihlal edenler gerekirse işten ayrılmalarının istenmesi derecesine varabilecek çeşitli disiplin yaptırımlarına tabi olacaklardır. Disiplin yaptırımları, uygunsuz davranışları ve kuralları bozmaya neden olan fiilleri onaylayan, yönlendiren veya bu konularda bilgi sahibi olup gerekli bildiriği uygun şekilde yapmayan kişilere de uygulanacaktır.

Etik Kurul çalışmalarını aşağıda belirlenen ilkeler çerçevesinde yürütür:

- Bildirim ve şikayetler ile, bildirim veya şikayette bulunanların kimliğini gizli tutar.

- Soruşturmayı mümkün olduğu kadar gizli kurallar içinde yürütür.
- Soruşturma ile ilgili bilgi, belge ve delili doğrudan doğruya mevcut olan birimden talep yetkisine sahiptir. Elde ettiği her türlü bilgi ve belgeyi sadece soruşturma konusu ile sınırlı olarak inceleyebilir.
- Soruşturma süreci baştan itibaren yazılı tutanağa bağlanır. Bilgi delil ve belgeler tutanağa eklenir.
- Tutanak başkan ve üyeler tarafından imzalanır.
- Soruşturma ivedi yöntemle ele alınır ve sonuca mümkün olan en seri şekilde ulaşılır.
- Kurulun aldığı kararlar derhal uygulamaya konulur.
- Sonuç hakkında ilgili bölümler ve mercilere bilgi verilir.
- Kurulun başkanı ve üyeleri bu konu hakkındaki görevlerini yerine getirirken bağlı oldukları bölüm yöneticileri ve organizasyonun içindeki hiyerarşiden bağımsız olarak ve etkilenmeden hareket ederler. Kendilerine konu hakkında baskı ve telkin yapılamaz.
- Kurul gerekli gördüğü takdirde uzman görüşüne başvurabilir ve soruşturma esnasında gizlilik prensiplerini ihlal etmeyecek tedbirleri alarak uzmanlardan faydalanabilir.

Sabancı Topluluğu çok sayıda sektörde faaliyet gösteren, farklı büyüklükteki şirketlerden oluşmaktadır. Sabancı Grup şirketleri, insan kaynakları politikalarını sektörel öncelikleri ve faaliyet coğrafyalarının gerektirdiği şekilde hazırlamaktadır. Ancak tüm şirket politikaları ana metin olarak Sabancı Holding İş Etiği Kuralları- SA-ETİK'i referans olarak almaktadır. SA-ETİK, Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Ana İstihdam İlkeleri ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ile uyumlu olarak hazırlanmış temel bir kurumsal dokümandır. SA-ETİK ile ilgili tüm detaylara ve iletişim bilgilerine <https://www.sabanci.com/tr/sabanci-toplulugu/is-etigi-kurallari/is-etigi-kurallari/i-16> adresinden ulaşabilirsiniz.

Sabancı Holding, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin imzalayıcısı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Ana İstihdam İlkeleri'nin destekçisi olarak hiçbir koşulda çocuk işçi, zorla işçi çalıştırmaz, çalışanların sendikaya üye olma hakkına saygı gösterir, iş yerindeki her türlü ayrımcılığa karşı gerekli politika ve eylemleri benimser. Holding, bu ilkelerin değer zincirine de yayılması için çaba gösterir.

İş Etiği Kuralları ve ilgili her türlü politika Etik Kurul'un önerileriyle İnsan Kaynakları Grup Başkanlığı tarafından gözden geçirilip, revize edilerek Holding Yönetim Kurulu Başkanı'nın onayı ile Holding ve Şirketlere duyurulur.

Sabancı Holding ve Şirketleri'nin İnsan Kaynakları Departmanları;

- Çalışanların Etik Kurallar hakkında bilgilendirilmesi, politika ve kuralların anlaşılabilirliğinin sağlanması amacıyla belirli dönemlerde eğitimlerin verilmesi ve bu konunun çalışanlarla sürekli iletişiminin sağlanmasından,
- Holding ve Şirkette işe girenlerin etik kuralları okumasından, bu konuda bilgilendirilmelerinden ve Çalışan Bildirgesi'ni imzalamalarını sağlamaktan,
- Her yılın başında, tüm çalışanların İş Etiği Uygunluk Formu'nu imzalayarak bildirimlerini yenilemelerini sağlamaktan sorumludur.

Sabancı Holding, SA-ETİK kapsamında çalışanların görev ve sorumluluklarını net bir şekilde tanımlamıştır. Ayrıca, etik açıdan muğlak olabilecek durumlarda çalışanlarına yardımcı olabilmek

adına “Etik Açısından Karar Verilirken İzlenecek Yol ve Yöntemler” dökümanını oluşturulmuştur. Bu dokümana Sabancı Holding kurumsal internet sitesi üzerinden ulaşılabilir.

Sabancı Topluluğu yöneticilerinin, SA-ETİK çerçevesinde çalışanlar için tanımlanmış olan sorumlulukların ötesinde ek sorumlulukları da bulunmaktadır. Buna göre tüm Sabancı yöneticileri;

- Etik kuralları destekleyen bir şirket kültürünün ve çalışma ortamının oluşturulmasını ve sürdürülmesini sağlamaktan,
- Etik kuralların uygulanmasına davranışlarıyla örnek olmaktan, çalışanlarını etik kurallar konusunda eğitmekten,
- Etik kurallarla ilgili soru, şikayet ve bildirimlerini iletmeleri konusunda çalışanlarını desteklemekten,
- Kendisine danışıldığında yapılması gerekenler konusunda yol göstermek, iletilen tüm bildirimleri dikkate almak ve gerekli gördüğünde Etik Kurul'a en kısa sürede iletmekten,
- Sorumluluğundaki iş süreçlerinin etik konularla ilgili riskleri en aza indirecek şekilde yapılandırılmasını sağlamaktan ve etik kurallara uyumu sağlamak üzere gerekli yöntem ve yaklaşımları uygulamaktan sorumludur.

Sabancı “Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesi Politikası” Holding ve Topluluk Şirketleri’nde adil bir çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesine ilişkin temel ilkeleri belirlemektedir. Bu politika kapsamında;

- Holding ve Şirket uygulamaları istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili olarak yürürlükteki tüm ilgili yasa ve düzenlemelere uyumludur. Holding ve Şirket çalışanları da kendi faaliyetleri kapsamında tüm yasal gereklilikleri yerine getirir ve yasal düzenlemelere uygun davranır.
- Sabancı Topluluğu insan kaynakları politika ve uygulamaları; işe alma, terfi-transfer-rotasyon, ücretlendirme, ödüllendirme, sosyal haklar gibi tüm uygulamaların adil olmasını sağlar.
- Kurum içinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılması kabul edilemez.
- Holding ve Şirketlerde işbirliğini destekleyici, pozitif ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratılıp çatışma ortamları önlenerek farklı inanç, düşünce ve görüşe sahip kişilerin uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlar.
- Çalışanların özel hayatına ve kişisel alanlarına saygı gösterilir.

Adil bir işveren olmayı hedefleyen Sabancı Holding, kurumsal politikalarının yanı sıra cinsiyete dayalı eşitliği artırmak amacıyla ulusal ve uluslararası oluşumlara da destek vermekte, bu alanda pek çok öncü uygulamaya imza atmaktadır.

SABANCI HOLDİNG VE KADINI GÜÇLENDİRME İLKELERİ

Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme İlkeleri, kadının iş dünyasında ve toplumdaki yerinin güçlendirilmesi için yol gösterici prensiplerden oluşmaktadır. "Eşitlik İş Demektir" alt başlığı ile de tanınan ilkeler, şirketlerin, kadın-erkek eşitliğine verdiği önemin, başarılarına yaptığı katkının altını çizmektedir. Çok katılımlı bir danışma sürecinde geliştirilen ve 2010 Dünya Kadınlar Günü'nde açıklanan İlkelere Sabancı Holding 2011 yılında imzalamıştır. Sabancı Holding, Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme İlkeleri Bildirisi'ni imzalayan ilk Türk şirketi olmuştur. Sabancı Holding Kadını

Güçlendirme İlkeleri Bildirisi'ni imzalayarak, işyerindeki kadın-erkek eşitliği anlayışını benimsediğini ve desteklediğini beyan etmiş, pek çok şirkete bu konuda öncülük etmiştir.

Kadını Güçlendirme İlkeleri:

1. Cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik oluşturulması,
2. İşte kadınlara ve erkeklere adil bir şekilde muamele edilmesi – insan hakları ve ayrımcılık yapılmaması ilkesine saygı gösterilmesi ve desteklenmesi,
3. Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması,
4. Kadınlar için eğitim, mesleki eğitim ve kariyer gelişiminin teşvik edilmesi,
5. Kadınları güçlendiren; girişim geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama uygulamalarının benimsenmesi,
6. Toplumsal girişimler ve savunma yoluyla eşitliğin geliştirilmesi,
7. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gelişmelerin ölçülmesi ve kamuoyuna açık olacak şekilde raporlanması.

İŞ'TE EŞİTLİK PLATFORMU

"İş'te Eşitlik Platformu", toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele vermek için Dünya Ekonomik Forumu (DEF) çatısı altında oluşturulan görev grubunda yer alan ve Türkiye'de ekonomik alandaki cinsiyet uçurumunu en aza indirmek üzere harekete geçen Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın himayesinde kuruldu. Platform, kadınların iş hayatına daha çok dahil olmaları, karar mekanizmalarında kadınların da etkin hale gelmesi, fırsat ve kaynaklardan eşit yararlanması amacıyla çalışmaktadır.

"İşte Eşitlik Platformu" kapsamında üç yıl sürecek projede hedef; Türk iş dünyasında kadınların işgücüne katılımlarını artırmak ve ülkemizin ekonomik katılım ve fırsatlar alanındaki cinsiyet uçurumunu %10'a kadar azaltmaktır.

2013 yılında Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler Sabancı ve Doğuş Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ferit Şahenk'in eşbaşkanlığında faaliyet gösterecek Platform'un tanıtıldığı toplantıda Güler Sabancı ve Ferit Şahenk, iş dünyası adına "İşte Eşitlik Bildirgesi"ni imzaladı.

Bu bildirme ile Sabancı Grubu, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldıracak ilkelere gönüllü olarak uymayı, bu hedefe ulaşmak konusunda katedilen mesafeyi şeffaf olarak raporlamayı ve bu ilkeleri ülke geneline yaymakta Türkiye'ye liderlik etmeyi taahhüt etmiştir.

İş'te Eşitlik Bildirgesi

- İnsan haklarına saygılıyız.
- Tüm çalışanlarımıza eşitlik temel ilkesi ile davranırız.
- Kadın, erkek çalışanlarımızın cinsiyet gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını sağlarız.
- Kadınların işgücüne katılımını özel olarak destekleriz.
- Kadın erkek fırsat eşitliği kriterlerini tüm insan kaynakları politikalarımızda tanımlarız.
- Eşit işe eşit ücret politikası ile hareket eder, takipçisi oluruz.
- Kariyer fırsatlarından eşit düzeyde faydalanılması için gerekli mekanizmaları kurarız.
- Eğitim politikaları oluşturur, izler, kadınların katılımına özel olarak dikkat ederiz.
- İş-aile yaşam dengesini koruyan çalışma ortam ve uygulamalarını oluştururuz.
- Fırsat eşitliği plan ve kazanımlarımızla ilgili gelişmeleri iç ve dış iletişimle duyururuz.
- Bildirgenin tüm etki alanlarımıza (iş ortaklarımız, tedarikçileriniz) yayılmasını sağlarız.
- Bildirgede yer alan hususların takibi için kurumumuzda bir liderlik ekibini görevlendiririz.

Türkiye'de cinsiyet eşitliği hareketinin öncülerinden olan Sabancı Grubu'nda tüm çalışanların 31%'i kadındır. Sabancı Grubu şirketlerindeki kadın işgücü katılım oranları, Türkiye'deki milli ortalamanın iki kat üzerindedir.

Sabancı Grubu yönetim ekibinin 28%'i kadındır. 2014 yılında, yeni işe alımlarımızın toplam sayısının 38%'i kadındır. 2014 yılında, kadın çalışanlarımızın 50%'si terfi ettirilmiştir. 2006'dan beri kadın yönetici miktarımızı 23%'ten, 2014 yılında 28%'e çıkarmış bulunmaktayız.

Beyaz yaka tüm çalışanlarımızın 38,8%'i kadındır. Sigorta şirketimiz AvivaSA'da bu oran 65%'dir. Türkiye'nin en büyük bankacılık kurumlarından biri olan Akbank'ta, çalışanlarımızın 51%'si kadındır.

Akbank, Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) Projesi'ne Dahil Oldu

2011 yılında Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) tarafından ön hazırlıkları yapılan Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) projesi, 2012'de Dünya Bankası'nın teknik desteği ile hayata geçmiştir. Projeye dahil olan, aralarında Akbank'ın da bulunduğu 11 şirket, 22 kriter üzerinden bağımsız bir denetim şirketi tarafından değerlendirilmiştir.

Ana ve destekleyici kriter seti olarak iki bölümden oluşan değerlendirme sürecinde, ana kriterler şunlardır:

- Yönetimin fırsat eşitliği konusundaki taahhüdü,
- İşe alım ve seçmede fırsat eşitliği,

- Eğitim fırsatlarına erişimde eşitlik,
- Performans değerlendirme ve terfide fırsat eşitliği,
- Kariyer destek uygulamaları,
- Geribildirim ve şikâyetlerin incelenmesi,
- İletişim ve kurumsal reklamlar.

Değerlendirme sonucunda Akbank, iki yıl süre ile geçerli olan Fırsat Eşitliği Sertifikası'nı almaya hak kazanmıştır.

SABANCI'DA ÇALIŞAN GELİŞİMİ

Sabancı Holding ve Şirketleri bünyesine kattığı nitelikli insan kaynağının yeteneğine yatırım yaparak çalışanların kişisel gelişimine ve kurumsal başarıya katkıda bulunmayı hedefler. Bu sayede hem kurumlarımızın hem de ülkemizin insan sermayesine katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Bu amaçla gerek Sabancı Holding gerekse de Topluluk şirketleri tarafından yaratıcı ve öncü çalışan gelişimi projeleri hayata geçirilmektedir.

Sabancı Grubu:

- Çalışanların sürekli gelişimi ve potansiyellerini gerçekleştirmeleri için gelişim ortamı ve fırsatı yaratmayı;
- Yöneticilerin, çalışanların gelişim sorumluluğunu üstlendiği bir kültür yaratarak çalışan performansını düzenli olarak izlemelerini sağlamayı ve bununla ilgili açık iletişimi desteklemeyi,
- Nitelikli, başarılı, küresel bir işgücü ve lider havuzu oluşturmak amacıyla çalışanların gelişimini yönlendirmeyi amaçlar.

Future Forums- Future Forums, Sabancı Holding'in Sabancı Üniversitesi'yle beraber yürüttüğü bir projedir. Programın amacı, Sabancı Topluluğu'nun sürdürülebilir büyüme hedefini destekleyecek pazar ve müşteri odaklı bakış açısını her faaliyetin odağına yerleştirerek, sektör ve pazar sınırlarının ötesinde düşünmeyi sağlayacak bir zihinsel dönüşümü desteklemektir. 2014 yılında 4. dönemini tamamlayan bu programa, 4 şirketten 16 çalışan katılmıştır.

SALT- Sabancı Topluluğu'nun liderlerini geliştirmek için yürütülen SALT programı, on yıldır uygulanmaktadır. Bu programa 244 yönetici katılmıştır.

SA-EXE- Genel Müdür Yardımcıları ve Direktörler ile ilki gerçekleşen geleceğin liderlerine yatırım yapılan ve simülasyon ile desteklenen SA-EXE programına 15 yönetici katılmıştır.

Genç Sabancılar- 2006 yılında başlatılan, Topluluk şirketlerindeki potansiyeli yüksek genç çalışanlarımızın katıldığı, network imkanı sağlayan ve simülasyon eşliğinde firma yönetiminin deneyimlendiği Genç Sabancılar programından 2014 yılında 45 yetenekli genç mezun olmuştur.

Mentorluk Programı- Lider gelişimine yönelik bir program olan ve 6 yıldır devam eden Mentorluk Programı'na 2014 yılı içerisinde 63 Mentor, 63 Mentee katılmıştır.

Yönetici Geliştirme Programları- Sabancı Topluluğu'nda 1994 yılından itibaren mevcut yöneticilerin ve yöneticilik potansiyeline sahip olan çalışanların kariyer gelişimini takip etmeye, şirketlerin ve topluluğun gelecek planları doğrultusunda yöneticiler yetiştirmeye yönelik yönetici geliştirme programları yürütülmektedir.

Geliştiren Etkinlikler Platformu- Geliştiren Etkinlikler Platformu, tüm Topluluk çalışanlarımızın işlerinde daha etkili olmalarını sağlayacak bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirmek ve çalışanlarımıza topluluk içi ortak değer oluşturmak için bilgi ve tecrübelerini paylaşma fırsatı vermek amacıyla, Sabancı Holding İnsan Kaynakları tarafından yürütülen eğitim programlarıdır.

Geliştiren Etkinlikler Platformu, yıllık olarak planlanarak, 1998 yılından beri yürütülmektedir. Her yıl için planlanan eğitim konularına, Topluluk hedefleri, geliştirilmesi beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikler doğrultusunda karar verilmektedir. Şirketlerimiz kendi bünyelerinde çalışanlarının gelişim ihtiyaçlarını belirleyerek, eğitimlere “uzman”dan “direktör” seviyesine kadar tüm çalışanlarının katılımını sağlarlar.

E-Executive MBA- Vizyonu geniş, dünyayı algılayan, şirket yönetiminde çok yönlü bakış açısına sahip yöneticiler yetiştirmeyi amaçlayan bir programdır.

SABANCI GRUBU ŞİRKETLERİ'NDE ÇALIŞAN GELİŞİMİ

Akbank Akademi- Akbank, oluşturduğu akademik yapı ile çalışanlarının mevcut görevlerini başarıyla yerine getirmelerine destek vermekte ve aday oldukları pozisyona hazırlanmalarını sağlamaktadır. İşe yeni başlayan ve bankacılık sektöründe ilk iş deneyimini kazanacak Yönetici Adayları ile Asistan pozisyonlarındaki şube ve genel müdürlük çalışanları, “Yönetici Adayı” ve “Temel Bankacılık” programlarına katılmaktadır. Akbanklı yöneticiler, yönetici geliştirme eğitimlerinde sınıfıçi eğitim, birebir danışmanlık ve online araçlar ile desteklenmekte ve yetiştirilmektedir. 2014'te Akbank'ta toplam 1.022.382 saat ve kişi başı ortalama 8.97 işgünü eğitim düzenlenmiştir.

Akbank Diploma Sistemi (Hayat Boyu Öğrenme)- Akbank bünyesindeki bazı eğitimler, diploma sistemine tabidir. Diploma sisteminde, çalışanlar belirlenmiş eğitim programlarına ve sınavlara katılmaktadır. Bu eğitimler yapılan işle doğrudan ilgili olduğu için eğitimdeki başarı iş performansına da yansımaktadır. Diploma programlarında başarılı olan katılımcılar, “diploma” olarak kariyer gelişimlerinde önemli bir kazanım elde etmektedir. Diploma Sistemi mesleki ve yönetsel açıdan donanımlı, yetkin, yenilikçi ve işinin lideri çalışanlar yetiştirerek “kendi liderlerini yaratan” bir kurum kültürü oluşturmayı hedeflemektedir.

Akbank'ta Emekli ve Banka İçi Eğitmen Uygulaması- Emekli Akbanklılar'ın bilgi ve tecrübeleri Akbank için son derece değerlidir. Alanında başarılı, eğitmenlik becerisi ve ilgisi olan emekli Akbank çalışanları, Akbank'ta eğitmenlik yapabilmektedir. Özellikle, göreve yeni başlayanlara yönelik Temel Bankacılık eğitimleri emekli eğitmenler tarafından verilmektedir.

Alanında uzman ve eğitmenlik becerisi olan Akbank çalışanları da banka içi eğitmen olabilmektedir. Bunun için belirlenen kriterlere uymak ve “Eğiticinin Eğitimi Programı”nı başarıyla tamamlamak gerekmektedir.

Aksigorta Akademi- Aksigorta Akademi, ürün ve hizmet kalitesinin yanı sıra müşteri odaklı yaklaşımıyla değişen müşteri ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayan, işinde fark yaratan çalışanlar

yetiştirme misyonuyla kurulmuştur. Aksigorta Akademi sigortacılık alanında yaptığı eğitim ve gelişime yönelik yatırımlarla sektöre uzmanlaşmış nitelikli işgücü yetiştirmek vizyonunda hareket etmektedir. Aksigorta Akademi, Gelişim Akademisi, Liderlik Akademisi, Yetenek Yönetimi Akademisi, Satış Akademisi, Aksigorta e-Akademi olmak üzere 5 ana başlıkta hem Aksigorta çalışanlarının hem de satış kanalının gelişim faaliyetlerini desteklemektedir.

Aksigorta Akademi 7. PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri'nin "Eğitim ve Gelişim" kategorisinde birinci seçilerek Başarı Ödülü'nü almaya hak kazanmıştır.

CarrefourSA Akademi- 2014 yılında kurulan CarrefourSA Akademi ile yönetici yetiştirme ve geliştirme programları kapsamında açılan marketlerde görev alacak çalışanların mesleki eğitimleri kurgulanmış, en tepe yönetim kadrosundan tüm saha yönetim kadrosuna kadar herkese eğitimler verilmiştir.

Sabancı Üniversitesi'yle birlikte modern perakende yöneticisi yetiştirmeye yönelik, 2 ay süreli CarrefourSA Akademi Ortak Yönetim Kültürü Geliştirme Programı hayata geçirilmiştir. Yönetici adayı olarak eğitime başlayan 80 katılımcı, 2014 yılında CarrefourSA Akademi Ortak Yönetim Kültürü Geliştirme Programı'ndan mezun olmuştur. Mevcut market yöneticileri için operasyon, ilişki ve yönetimde verimlilik esasını temel alan Yönetici Geliştirme Programı başlatılmıştır. Yönetici yetiştirme ve geliştirme eğitimlerine katılan 108 kişi yaklaşık 6.500 saatin üzerinde eğitim almıştır. 2011 yılında 9, 2012'de 12, 2013 yılında da 13 olan kişi başı eğitim saati, 2014 yılında 30 saati aşmıştır.

Teknosa Akademi- 2005 yılında kurulan ve geleceğin teknoloji perakendecilerinin yetiştirildiği Teknosa Akademi'de, teknolojiye ilgi duyan ve bu alanda kariyer yapmak isteyen gençlere olduğu kadar, çalışanlara da kişisel, mesleki ve yönetsel gelişime hizmet eden çeşitli eğitim programları sunulmaktadır. Teknosa Akademi, MEB onaylı meslek kursu sertifikası veren sektördeki ilk ve tek kurum olma özelliğini korumaktadır. Akademi, kurulduğu günden bu yana 10 binin üzerinde mezun vermiştir.

Teknosa Akademi de, ASTD (American Society for Training & Development) tarafından 2014 yılında ödüle layık görülmüş; bunun yanı sıra "Brandon Hall Group Excellence Awards 2014" kapsamında Best Use of Blended Learning (En İyi Karma Öğrenme Uygulaması) kategorisinde "Mağazacılıkta Kariyer Yolu" programı ile Altın Ödül'ü kazanarak bu kategoride ödül alan ilk Türk firması olmuştur.

ORGANİZASYONU GELİŞTİRME VE GÜÇLENDİRME

Sabancı Holding bünyesine kattığı ve sürekli gelişimini amaçladığı çalışanlarının performanslarını da yakından takip etmektedir. Yeteneğin ve başarının takdir edildiği ve ödüllendirildiği, adil ve şeffaf sistemler yaratmak Holding ve Topluluk Şirketleri'nin öncelikleri arasındadır.

Bu doğrultuda Sabancı İnsan Kaynakları'nın öncelikleri:

- Topluluğun başarısının sürekliliğini sağlayabilmek için organizasyonun, insan kaynağının, sistem ve süreçlerin sürekli gözden geçirilmesi ve ihtiyaçlar doğrultusunda yapılandırılması,
- Potansiyeli yüksek çalışanların performansının takibi ve Topluluğun güncel ve gelecekteki ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirilmesi,
- Çalışanların ve organizasyonun gelişimi için Topluluk içi görevlendirme, transfer ve rotasyon uygulamalarının artırılmasıdır.

Akçansa’ da Performans Yönetimi- Akçansa’da İnsan Kaynakları yönetiminin yapı taşlarından biri olan performans yönetimi, şirket hedeflerinin birey ve ekip hedeflerine indirgenerek entegre edildiği, ve yetkinliklerin bu amaçla tüm yıl boyunca objektif olarak yönetildiği bir süreci kapsamaktadır. “Hedeflerle Yönetim” ilkesiyle sürdürülen performans yönetim sisteminin özü karşılıklı ve sistematik performans geri bildirimlerine dayanmaktadır. Akçansa çalışanlarının güçlü yönlerinin kurumsal olarak tanındığı, takdir edildiği ve ödüllendirildiği bu sistem ile gelişim alanları konusunda da çalışanlara yönlendirmelerde bulunulmakta ve kişisel gelişimleri eğitim ve gelişim programlarıyla desteklenmektedir. Kapsam dışı çalışanların dâhil olduğu performans değerlendirme sürecinin etkinliğini, verimliliğini ve diğer İK uygulamaları ile entegrasyonunu artırmak amacıyla system altyapısı güçlendirilerek 2013 yılında tüm İK süreçleri için kullanılan entegre bir İK IT altyapısı ve uygulaması olan “mozaik” hayata geçirilmiştir.

Kordsa Global’de Gelişim Süreci- Kordsa Global’de çalışanların gelişimi için global - fonksiyonlar arası proje görevlendirmeleri yapılmaktadır. Yüksek potansiyel grubunda bulunan çalışanlar, koçluk - mentorluk programına ve uluslararası atama - görevlendirmelere teşvik edilmektedir. Kordsa Global, PERYÖN Ödülleri Eğitim ve Gelişim Kategorisi’nde “Başarı Ödülü”nü kazandıktan sonra, önceki yıllarda Türkiye fabrikasında uygulanan mentorluk sistemini 2014 yılında tüm ülkelere yaymıştır. Uzman - Mühendis ve yeni atanan müdürlerin “mentee” olarak, üst düzey yöneticilerin ise “mentor” olarak yer aldıkları “Global Mentörlük Programı’nın ilki 2014 yılında hayata geçirilmiş olup, bir yıl sürecek programda farklı ülkelerden olacak şekilde 18 mentor-mentee eşleşmesi yapılmış ve birebir görüşmeler başlamıştır.

SABANCI’DA ÇALIŞAN MUTLULUĞU

Sabancı Topluluğu çalışma hayatından memnun olan çalışanların işlerinde daha başarılı ve yaratıcı olacaklarına inanmaktadır. Bu amaçla gerek Holding gerekse de Şirketler çalışanların bağlılık ve motivasyonunu artırıcı faaliyetlerde bulunulmakta, çalışan memnuniyet düzeyleri sürekli olarak ölçülmektedir.

Çalışan mutluluğunu artırmak için Sabancı Topluluğu;

- Çeşitliliğe ve yaratıcılığa değer veren açık, katılımcı ve şeffaf bir kültürün geliştirilmesini ve genişletilmesini destekler.
- Adanmışlığı, motivasyonu ve sadakati güçlendiren yaklaşımları sürekli geliştirirken çalışan geri bildirimini ve beklentilerini proaktif bir şekilde dikkate alır.

Sabancı Altın Yaka Ödülleri- Sabancı Altın Yaka Ödül programı ile Topluluk için kritik olan konuların tüm çalışanlara iletişiminin yapılması, en iyi uygulamaların öne çıkarılarak takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi öncelikli hedefler olarak belirlenmiştir.

2014 yılı içerisinde gerçekleşen Sabancı Altın Yaka ödül programı için İnovasyon Kategorisi’nde 16 proje, Verimlilik Kategorisi’nde 14 proje ve Sinerji Kategorisi’nde 14 proje başvurusu olmuştur.

Akbank’ta Genel Müdür ile Kahvaltı Sohbetleri- Her ay farklı birimlerde görev yapan Akbanklılar, Akbank Genel Müdürü ile kahvaltıda etkinliğinde bir araya gelmektedir. Yıl içinde başarılı performans sergileyen Akbanklılar’ın katıldığı kahvaltıda, çalışanlar Genel Müdür ile sektör hakkında görüş ve önerilerini paylaşarak, destek istedikleri konuları iletmektedir.

Çalışan Sözü Anketi ve Çalışan Memnuniyeti Fokus Grubu- Çalışan bağlılığı ve memnuniyetini ölçen Aviva'nın Sesi Anketi'ne katılım 2014 yılında %90 oranında gerçekleşmiştir. Bağlılık skoru Aviva rakamlarının üzerinde gerçekleşmiştir. Çalışan Memnuniyeti Fokus Grubu 2014 yılında toplamda 15 öneri geliştirmiştir. Bu önerilerin 14'ü üst yönetim tarafından kabul edilmiştir. Bu sayede mesai saatlerinin yeniden düzenlenmesi, Y kuşağı çalışanların üst yönetim ekibine mentorluk verdiği "Tersine Mentorluk" uygulaması gibi projeler hayata geçirilmiştir.

Brisa'da Açık Kapı Uygulamaları- Çalışanlar ile iletişimde "Açık Kapı Politikası" sayesinde çalışanların önerilerini, fikirlerini, ihtiyaç ve taleplerini paylaşabileceği iletişim kanalları oluşturulmaktadır.

Brisa'nın stratejik hedeflerinin belirlendiği, yıl basında hedef ve gerçekleştirmelerin paylaşıldığı Vizyon Paylaşım Toplantıları geniş katımlı olarak gerçekleştirilir. Dönemsel Pazarlama ve Satış Toplantılarına da her fonksiyondan katılım sağlanması hedeflenir.

Genel Müdürün fonksiyonlar ile yaptığı iletişim toplantıları yanında fonksiyon/bölmelerin periyodik toplantıları çalışanların görüşlerini paylaştıkları ortamlar arasında yer alır.

Ayrıcalıkça Çimsa - Çimsa çalışanları kimlik kartlarını göstererek gıdadan kırtasiyeye, giyimden sağlık hizmetlerine kadar geniş bir yelpazede yer alan anlaşmalı kurumlardan %30'a varan indirimlerden faydalanmaktadırlar.

Kordsa Global'e En Beğenilen Şirket Ödülü- Kordsa Global, 2014 yılında Capital Dergisi tarafından tekstil sektöründe en beğenilen şirket kategorisinde birinci, TİM-İTHİB tarafından Tekstil ve Tekstil Hammaddeleri İhracatçıları kategorisinde üçüncü seçilmiştir.

Teknosa'da Tekno İletişim- Genel Müdür ve direktörlerin yönettiği, her ay düzenlenen Tekno İletişim toplantısına, mağaza (canlı yayın ile) ve merkez kadronun katılımı sağlanmaktadır. Toplantılarda şirketin planları ve o ayki durumu ile ilgili üst yönetim tarafından bilgi aktarılır ve çalışanlardan soruları alınır. Yeni işe başlayan çalışanların üst yönetim ile tanışmasını sağlayan çay saatleri düzenlenmektedir.

Mağaza-merkez çalışanlarından oluşan Bağlılık Elçileri çalışanların sesi olarak, farklı projelerde üst yönetime bilgi aktarmaktadırlar.

Yünsa'da Çalışan Katılımı- Yünsa'da çalışanlarla iletişimi güçlendirmek, görüş ve önerilerini paylaşabilecekleri kanalları arttırmak amacıyla pek çok uygulama geliştirilmiştir. Arama konferansları, çalıştaylar, hedef paylaşım ve gözden geçirme toplantıları, iletişim toplantıları, üretim toplantıları, kalite toplantıları gibi ortamlarda çeşitli düzeyde çalışanlar arasında bilgi paylaşımı sağlanmaktadır. İK tarafından düzenlenen paylaşım molaları ile çalışanlarla sohbetler yapılmakta, görüş ve önerileri dinlenmekte ve çözüme yönelik aksiyonlar alınmaktadır.

Sabancı Topluluğu'nda Emeklilik

AvivaSA'da çalışanlar emekliliğe hak kazandıktan sonra eğer isterse emekli statüsünde çalışmaya devam edebilir. İstihdamı sonlandırılan çalışanlar için konusunda uzman bir danışmanlık firması ile anlaşarak outplacement hizmeti verilir, bu kapsamdaki kişilere istihdam yaratılır.

Sabancı Holding, emekli olan çalışanlarını Sabancı Ayrılan Plan Sağlık Sigortası imkanından faydalandırmaktadır.

Yünsa'da emeklilik sonrası çalışma fırsatları bulunmaktadır. Emeklilik sonrası sağlık sigortası poliçesinin devamına yönelik destek uygulamalar da bulunmaktadır.

SABANCI TOPLULUĞU ŞİRKETLERİ'NDEN ÖRNEK İŞ-HAYATI ÖZEL HAYAT DENGESİ UYGULAMALARI

AvivaSA'da Çalışma Hayatı- AvivaSA'da çalışanların sosyal hayatlarına minik dokunuşlarda bulunabilmek amacıyla kurulan 12 tane sosyal kulübü bulunmaktadır. Dalış, dans, yelken, müzik, tiyatro, doğa, fotoğraf, gezi, gurme, kitap, sağlık ve pet kulüp çalışmaları faaliyetlerine devam etmektedir. Kulüpler aracılığıyla alınan eğitim, gidilen kurs ücretleri gibi faaliyetlerin yarısı şirket bütçesinden karşılanmakta, çalışanların özel hayatlarına destek olunmaktadır. Çeşitli spor turnuvalarına katılan AvivaSA çalışanları arasından dereceye giren ya da bu işe gönül vermiş sporcu çalışanlara katılacakları uluslararası turnuvalarda maddi ve manevi destek sağlanmaktadır.

Anne dostu bir işyeri olmayı hedefleyen AvivaSA'da, emziren anneler için özel olarak hazırlanan emzirme odası bulunmaktadır.

Çalışanlar belli aralıklarla düzenlenen sağlıklı yaşam sohbetleri, sigarayı bırakma seminerleri, spor ve bowling turnuvaları, yardım kermesleri, yılbaşı ve yaza merhaba partilerine katılmakta, zaman zaman günlük olarak yapılan sürprizlerle işe mola verebilmekteler.

Genel Müdürlük hizmet veren diyetisyen ile isteyen çalışanlar sağlıklı beslenme desteği alabilmektedir. Çeşitli mağaza, kurum, okul ve kreşlerden alınan AvivaSA'ya özel indirimlerle çalışanlar çok daha uygun fiyatlarla hizmet alabilmektedir.

Brisa'da İş-Aile Yaşamı Dengesi- Brisa'da kadın çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilen "Sevdiğiniz işi/yaşamı tasarlayın", "Güvenli sürüş teknikleri", koçluk desteği ve gönüllü mentorluk gibi özel gelişim programları ile iş-aile yaşam dengesini koruyan bir çalışma ortamı oluşturulmaktadır.

Çimsa'da Sosyal Hayat- Çimsa çalışanları için anne baba olma seminerleri düzenlenmektedir. Fabrikalarda çalışanların yararlanabilecekleri pinpon masası, voleybol sahaları bulunmaktadır. Niğde Yaz Kampı uygulaması ile çalışanların çocuklarına spor, resim, müzik ve drama eğitimleri verilmektedir. Kayseri fabrikasında çalışanların çocukları için gitar kursu, Eskişehir Fabrikasında tiyatro etkinlikleri düzenlenmiştir. Çimsa Tiyatro ekibi ile Sabancı Kültür Festivali'ne katılım sağlanmıştır.

Kordsa Global Ailesi- Kadın çalışanların rahatlığı için süt odaları, üretim alanlarında kadınlara özel giyinme odaları ve tuvaletler ve doğum poliçesini de kapsayan Özel Sağlık Sigortası gibi uygulamalar yapılmıştır. Kordsa Global Sosyal Kulüplerinde çalışanlar ilgi alanlarına göre etkinliklere katılmaktadır. Sosyal tesis, sağlık merkezi, spor alanları gibi imkânlar tüm ülkelerdeki fabrika yerleşkelerinde mevcuttur. Çalışanların hobilerini zevkle ve kolaylıkla gerçekleştirebilmeleri için sosyal kulüp organizasyonları bulunmaktadır. Çalışanları aileleri ile birlikte Kordsa Global ailesi olarak gören Kordsa Global'de Aile Günleri, yarışmalar ve gezi organizasyonları da düzenleniyor.

Teknosa'dan Esnek Çalışma İmkanları- Çalışanlara Turuncu Seminerler kapsamında çeşitli konularda bilgilendirme etkinlikleri sağlanmaktadır. 2014 yılında 676 katılımcıya toplam 1.217 eğitim verilmiştir.

Öğrenci olan çalışanlara yardımcı olabilmek amacıyla esnek mesai saati opsiyonları sunulmaktadır. Part-Time Satış Danışmanları yazın seçtikleri ikametlerinde çalışabilmektedir. Okulların açıldığı ilk gün tüm veli çalışanlar yarım gün idari izin kullanabilmektedir.

“TeknoYaşam Kulübü”’nün sağladığı anlaşmalar ile Teknosa çalışanları çeşitli indirimlerden, aktivitelerden faydalanabilmektedir. Fotoğraf Kulübü, Futbol Kulübü ve Ritim Kulübü aktif olarak faaliyet göstermektedir. “Kadınlar Kulübü” bloğunda çalışanlar paylaşımlarda bulunmaktadır.

Temsa’da Çalışan Kulüpleri- Temsa’da çalışanlara spor salonu imkanı sunulmaktadır. Şirket içerisinde Sosyal Komite ekibi bulunmaktadır. Çalışanların hobilerini geliştirmeye yönelik klüpler de oluşturulmuştur.

Yünsa Esnek Çalışma Olanakları- Yünsa’da çalışanların iş ve özel yaşam dengesini sağlamak adına esnek çalışma ve evden çalışma modeli uygulanmaktadır. Bunun yanında kadın çalışanlara yönelik süt odası, kreş hizmeti, doğum sonrası esnek izin gibi farklı uygulamalar bulunmaktadır. Şirkette ayrıca fotoğraf, tiyatro, gezi, pilates klüpleri, tavl turnuvası, happy hour, bahçe partileri gibi aktiviteler de düzenlenmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği, tüm Sabancı Şirketlerinin en öncelikli konuları arasında yer almaktadır. Tüm Topluluk Şirketleri, sektörel gerekliliklerini gözeterek hazırladıkları iş sağlığı ve güvenliği politikaları ile “0” iş kazasını hedeflemekte, bu amaçla en son teknoloji ve uygulamaları bünyelerine katmaktadır.

“Sabancı Topluluğu’nda, sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı hedefi doğrultusunda, İSG yönetimi, Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü direktiflerince hazırlanan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde uygulanmaktadır. Buna ek olarak risk değerlendirme, makina güvenliği, iş izinleri sistemi, alt işveren yönetimi konularında OHSAS 18001 standartlarından da yararlanılmaktadır. İSG kapsamında yapılan hijyen ölçümleri ve ekipman kontrollerinde TSE standartları da uygulanmaktadır.

Mevzuat kapsamında çalışan sayısına bağlı olarak oluşturulan İSG kurulları, 2014 yılında da çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Topluluk genelinde tüm İSG kurulları bağımsız olarak çalışmakta, İSG verileri belirli periyotlarla H.Ö. Sabancı Holding A.Ş.’ye raporlanmaktadır.

Topluluk şirketlerinin faaliyetlerine bağlı olarak almış oldukları, ISO kalite denetimleri sırasında İSG uygunluğu denetlenmektedir (Ör; Acil durumlara hazırlık, eğitimler, risk değerlendirme çalışmaları vb). Gerek yasadaki ve gerekse toplu iş sözleşmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler aynen uygulanmaktadır. Topluluk şirketlerinde iş kazası, meslek hastalığı, ramak kala istatistikleri tutulmakta, ilgili veri düzenli olarak Holding’e raporlanmaktadır.

2014 yılında raporlama kapsamındaki şirketlerimizde yaralanma oranı 2,16¹² olarak gerçekleşmiştir.

Akbank’ta Çalışan Katılımına Açık İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları- İş sağlığı ve güvenliği alanında yasal mevzuata uyuma büyük özen gösteren Akbank bünyesinde Genel Müdürlük’te ve Bankacılık Merkezi’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmuştur. Üç ayda bir gerçekleşen kurul toplantılarına; İşveren Vekili, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, İK/Sosyal İşler Temsilcisi, Çalışan Temsilcisi katılmaktadır.

Akçansa İş Sağlığı ve Güvenliği Akademileri “0” iş kazası hedefiyle tüm faaliyetlerinin odak noktasında “insan”ın yer aldığı Akçansa, Türkiye’de bir ilke imza atarak İş Sağlığı ve Güvenliği

¹² Konsolide veri Sabancı Holding, Avivasa, Brisa, Carrefoursa, Çimsa, Kordsa, Yünsa, Aksigorta ve Akçansa verilerinden oluşmaktadır.

Akademileri'ni Büyükçekmece ve Çanakkale Fabrikaları'nda hayata geçirmiştir. Böylece çalışanlarına iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda teorik eğitimlerin yanı sıra pratiğe dayalı eğitimler vermeye başlamış ve iş ortaklarını, tedarikçileri de içine alacak bir yapı kurulmuştur. Ladik fabrikasında kurulacak olan İSG Akademisi 2015 yılı ilk yarısında hizmete alınacaktır.

Akçansa'da Risklerim için 5 Dakika!- R5 Uygulaması, "Risklerim için 5 Dakika" sloganı ile tüm çalışanların iş sürecinde her etkinlik öncesinde kendi risk değerlendirmelerini yaparak kayıt altına almasıdır. Bu şekilde İSG uygulamalarına bireysel etkin katılımın sağlanması, çalışanların iş öncesinde İş Güvenliği gözlüğü ile iş ile ilgili tehlikeleri tanımlaması ve riskleri değerlendirerek önlemler geliştirmesi hedeflenmektedir. Risk değerlendirmesi sonrası tehlikeli işe başlanmaz ve yöneticilere haber verilerek ilave tedbirler alınır.

Brisa İş Güvenliği Temel Aktiviteleri- Brisa'nın mevcut iş güvenliği aktivitelerini daha ileriye taşımak için 2013 yılında başlatmış olduğu "İş Güvenliği Temel Aktiviteleri" programı Bridgestone Fabrikaları içerisinde örnek uygulama olarak seçilmiş ve Tokyo, Japonya'da düzenlenen 43. İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı'nda paylaşılacak üzere davet edilmiştir.

BRISA-MEC (Üretim Eğitim Merkezi – Manufacturing Education Center)- Brisa'da 2014 yılında başlatılan yeni eğitim programı "İş Güvenliği Simülasyonu" Eğitimleri ile çalışanların iş güvenliği bilincinin ve risklere karşı farkındalık seviyelerinin artırılması hedeflenmektedir. 2014 yılında 783 çalışanın faydalandığı "İş Güvenliği Simülasyonu" Eğitimleri, 2015 yılı sonu itibariyle tüm mavi yaka çalışanlar için de tamamlanmış olacaktır.

2014 yılı sonu itibariyle raporlama kapsamındaki şirketlerimizdeki 65 İş Sağlığı ve Güvenliği komitesinde 152'si çalışan temsilcisi olmak üzere 508 üye görev almaktadır¹³. Yine raporlama döneminde şirketlerimiz 7.236 çalışımıza 89.720, 5.721 tedarikçi ve alt işveren çalışanına toplamda 19.405 saat iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sağlamıştır¹⁴.

Sabancı Topluluğu Şirketlerinden Çalışan Sağlığı Uygulamaları

AvivaSA- Çalışanların sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için başlatılan "Her adımda sağlık var" projesiyle tüm Genel Müdürlük binası adımlar ile giydirilip, çalışanların asansör yerine merdivenleri kullanmasına ilişkin yönlendirmeler yapılmıştır. Merdivenleri kullanan çalışanlar arasında yarışmalar düzenlenip, ödüller verilmiştir. Alanında uzman doktorların katılımıyla sağlıklı yaşam sohbetleri düzenlenmiştir.

Sosyal kulüpler ile çalışanların spor yapabilmesine maddi ve manevi imkan tanınmıştır. Ofiste diyetisyen hizmeti ile çalışanların sağlıklı, zinde kalması için adımlar atılmıştır. İş kazalarını önleyebilmek adına çalışanlara ramak kala olayları hatırlatıcı ve uyarıcı çalışmalar yapılmış, mailing, poster gibi uygulamalarla desteklenmiştir.

¹³ Konsolide veri Aksigorta, Avivasa, Brisa, Carrefoursa, Çimsa, Kordsa, Sabancı Holding, Teknosa, Temsa ve Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

¹⁴ Konsolide veri Aksigorta, Avivasa, Brisa, Çimsa, Kordsa, Sabancı Holding, Teknosa, Temsa ve Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

Brisa- Brisa'da çalışanlara yönelik sağlık merkezi uygulamalarının yanında, sigara bırakma kampanyaları gibi dönemsel bilgilendirmeler de yapılmaktadır.

Carrefoursa- 2014 yılında CarrefourSa Gene Müdürlüğünde sağlıklı yaşam seminerleri verilmiştir.

Kordsa- Kordsa'da obezite ile mücadele için toplantılar yapıldı, çalışanların ailelerine sağlıklı yaşam kitabı, boy/kilo ölçüm tablosu dağıtıldı, şirkette sağlıklı yaşam menüsüne geçildi. Çalışanlara psikolog, beslenme uzmanı ve spor desteği sağlandı. Sigarayı bıraktırma etkinlikleri kapsamında Kocaeli Üniversitesi işbirliği ile seminerler verildi, sigara bırakma polikliniği kuruldu. Kordsa aşı programı kapsamında rutin aşılama takvimine göre tetanoz ve grip aşuları ve bilgilendirmeleri yapıldı.

KETEM (Kanser Erken Teşhis Merkezi) ile görüşülerek kanserle ilgili broşür ve afişler paylaşıldı. Kas iskelet sistemi rahatsızlığı olan çalışanlara KOÜ Podoloji de ayak tabanlığı için ücretsiz ölçüm ve kişiye özel tabanlık sağlandı. Bazı çalışanlara refleksoloji seansları verildi.

Çimsa- Çimsa'da çalışanların sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi için sigarayı bırakma, genel hijyen kuralları, bulaşıcı hastalıklardan korunma yolları hakkında bilgilendirme toplantıları düzenlenmektedir. Çalışanların genel, rutin sağlık tahlilleri anlaşmalı olan sağlık birimleri desteği ile gerçekleştirilmektedir.

Temsa- Temsa'da yıl boyunca sigaranın zararları, rahim ağzı kanseri, sağlıklı beslenme konularında seminerler düzenlenmektedir. 2014 yılında; şeker tansiyon obezite, ofis ergonomisi ve omurga sağlığı konularında eğitimler verilmiştir.

Yünsa- Yünsa'da sosyal tesislerde çalışanların kullanabildiği fitness salonu mevcuttur. Çalışanlara sigara bırakma konusunda bilgilendirmeler yapılmaktadır. Tüm çalışanlara her yıl maruz kaldıkları risklere bağlı olarak periyodik sağlık muayeneleri yapılmaktadır. Kreşten yararlanan çalışan çocukları her ay sağlık muayenesinden geçirilmektedir. Çalışanların yararlanması amacıyla sağlık kuruluşlarıyla indirim anlaşmaları yapılmaktadır.

TOPLUMSAL GELİŞİM

Sabancı Holding, insana saygı ve halka yakınlık değerlerinin bir parçası olarak tüm faaliyetlerinde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi yönetim anlayışının temel ve değişmez unsurlarından biri kabul etmektedir. Sabancı Holding, Topluluk şirketlerinden de toplumsal gelişimi öncelikli gündemlerinde tutmalarını beklemekte, çalışanları sosyal sorumluluk bilinciyle yer alacakları uygun sosyal ve toplumsal faaliyetlere gönüllü olmaları yönünde desteklemektedir.

Sosyal sorumluluk anlayışını ve bu konudaki önceliklerini toplum ve çevre için en iyi olanı seçmek olarak belirleyen Sabancı Holding, toplumsal gelişime katkı çalışmalarını “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası ve İlkeleri” çerçevesinde, SA-Etik rehberliğinde yürütmektedir.

Sabancı Holding, güçlü temeller üzerine inşa ettiği sosyal sorumluluk bilincini, 2007 yılında imzaladığı Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi uluslararası girişimler ile pekiştirmekte, Topluluk genelinde de bu bilincin yaygınlaşmasını sağlamaktadır. Ülkenin sürdürülebilir kalkınmasında önemli bir role sahip olan Sabancı Holding; Sabancı Vakfı, Sakıp Sabancı Müzesi, Sabancı Üniversitesi ve Topluluk şirketleri aracılığıyla eğitim, sağlık, kültür-sanat ve spor alanlarında çok sayıda projeye kaynak aktarmaktadır.

Sabancı Gönüllüleri Programı

Sabancı Gönüllüleri, tüm Sabancı Topluluğu’nu kapsayan bir sosyal sorumluluk programıdır. Program tüm Sabancı Topluluğu çalışanlarına verilecek online eğitimler ve oluşturulacak gönüllü takımları aracılığı ile yapılacak projeleri kapsamaktadır. İlk aşamada, Türkiye genelinde 40 şehri kapsayacak şekilde düzenlenecek bölgesel toplantılarla Sabancı çalışanlarından meydana gelen 500 takım sorumlusuna programın detayları aktarılacaktır. Düzenlenecek bölgesel toplantılar kapsamında; proje seçme-geliştirme, fon bulma, raporlama gibi önemli noktaları içeren çok yönlü eğitimler verilecektir. Söz konusu takım liderleri kendi ekiplerini oluşturarak projelerini hayata geçirecektir. “Sabancı Gönüllüleri” kapsamında ilk üç yıl ‘kadın’ konusunda çalışılacak; sonraki yıllarda Sabancı Vakfı’nın diğer ana çalışma alanları olan “gençler” ve “engelliler” mevcut projelere eklenecektir.

EĞİTİME DESTEK

Sabancı Vakfı, Topluluk Şirketlerinin bağışlarıyla “Toplumsal potansiyelin gelişimini sağlamak ve toplumsal duyarlılık bilincini gelecek nesillere aktarmak için özgün, yenilikçi ve kalıcı değerler oluşturarak insanların hayatında fark yaratmak” ilkesi doğrultusunda; okul, yurt, kütüphane gibi kalıcı eserleri toplumun hizmetine sunmakta, eğitim bursları, seminer ve eğitim programları ile toplumun gelişimine katkıda bulunmaktadır.

Sabancı Üniversitesi’nin kuruluşuna öncülük eden Vakfın; 121 kalıcı eseri arasında 38 eğitim kurumu, 20 öğrenci yurdu, 16 öğretmen evi, 16 kültür merkezi, 4 kütüphane bulunmaktadır.

Kuruluşundan itibaren 40 yılda 41 binin üzerinde burs veren Sabancı Vakfı, 2014 yılında da 387’si yeni olmak üzere toplam 1.500’e yakın öğrenciye burs sağlamıştır. Başta eğitim olmak üzere spor,

kültür ve sanat faaliyetlerinde ulusal ve uluslararası düzeyde başarı kazanan kişilere ve kuruluşlara, başarıyı teşvik etmek amacıyla bugüne kadar 1.000’i aşkın ödül verilmiştir.

Sakıp Sabancı Müzesi, kültürel ve sanatsal bilginin topluma aktarılması amacıyla çocuklara ve yetişkinlere yönelik eğitim programları yürütmektedir. Özellikle, Picasso İstanbul’da sergisiyle yoğun olarak yürütülmeye başlanan çocuk eğitim programları, sayı, çeşitlilik ve içerik bakımından geliştirilerek 2014 yılında da devam etmiştir. Yıl içerisinde, müze koleksiyonları ve sergilerin yanı sıra çocuklar için özel grup atölye etkinlikleri yürütülmüştür. 2014 yılında atölye etkinliğine 16.004 öğrenci katılmıştır. Yetişkin eğitimleri kapsamında ise, sertifikalı eğitim programları ve sanat tarihi, çağdaş sanat, mimari, mitoloji ve sinema konulu seminerler düzenlenmiştir.

SSM’nin deneyimli eğitim kadrosunun, Sabancı Vakfı’nın desteği ile, belirli aralıklarla Mardin’e giderek yürüttüğü eğitim programları 2014 yılında da devam etmiş, Türkiye’de bir ilk olan bu uygulama ile Mardin ve çevre ilçe ve köylerdeki çocuklara ulaşılmıştır.

Teknosa, “Kadın için Teknoloji” projesi kapsamında, 2007 yılından bu yana kadınların teknoloji okuryazarlığını geliştirmek üzere Türkiye’nin çeşitli illerinde kadınlara yönelik ücretsiz bilgisayar eğitim kursları düzenlemektedir. 2014 yılında Adıyaman, Balıkesir, Eskişehir, Mersin, Manisa-Soma, Burdur ve Gaziantep’te Kadın İçin Teknoloji eğitimleri gerçekleştirilmiştir. Projenin başlangıcından bu yana 55 ilde 14 bine yakın kadına ücretsiz bilgisayar eğitimi verilmiştir.

Akçansa, Özel Sektör Gönüllüleri Derneği’ne üye olmuş, 2014 yılında ilk gönüllü buluşmasını gerçekleştirmiştir. Akçansa Gönüllüleri, Düşler Akademisi’nde engelli ve sosyal dezavantajlı bireylerle birlikte resim ve mutfak atölye çalışmalarına katılmıştır.

2015 yılında Çevko işbirliğiyle hayata geçirilecek Yarınları Dönüştüren Çocuklar projesi kapsamında ise Akçansa Gönüllüleri, Büyükçekmece’de 25 okulu ziyaret ederek, 4. sınıf öğrencilerine atık ve geri dönüşüm eğitimi vermeyi planlamaktadır.

Akbank, finansal okuryazarlığın artırılması ve tasarrufun teşvik edilmesi amacıyla, 2012 yılında “Akbank Ekonominin Kahramanı Çocuklar” projesini hayata geçirmiştir. Proje kapsamında hazırlanan web sitesi, oyun posterleri, çocuk kitabı, sertifika ve kumbara gibi eğitim materyalleri ile çocukların bilinçli tüketiciler olmalarına katkıda bulunulması ve onlarda tasarruf konusunda bir bilinç ve farkındalık yaratılması hedeflenmektedir.

2014-2015 eğitim öğretim yılında Akbank Çocuk Tiyatrosu da tasarruf mesajları veren yeni bir oyun sergilemiştir. Proje kapsamında düzenlenen etkinlikler ve Rachell Barnett’in yazdığı “Aile Ağacı” isimli oyun; Trabzon, Ordu, Samsun, Amasya, Ankara ve Kayseri’de 2014 yılsonu itibarıyla 45 bin öğrenciye ulaşılmıştır.

2008 yılında gençlerle birlikte düşünmek ve Türkiye’nin geleceği için birlikte değer yaratmak amacıyla Akbank Düşünce Kulübü’nü kuran Akbank tüm Türkiye’den 3. sınıf üniversite öğrencilerini kulübe kabul etmektedir. Kulüp üyeleri, her yıl kendilerine verilen temalar çerçevesinde takımlar halinde çalışarak yaratıcı düşünceler üretmenin yanı sıra senaryo ve projeler hazırlamaktadır. Akbank Düşünce Kulübü üyeleri, 2014-2015 döneminde de girişimcilik konusunda projeler geliştirmek üzere çalışmalarına devam etmiştir.

Ana sponsorluğunu Akbank'ın üstlendiği, hayati tehlike taşıyan bir hastalıkla mücadele eden, 3-18 yaş arasındaki çocukların dileklerini gerçekleştirmek üzere kurulan Bir Dilek Tut Derneği, doktor onayı ile çocukların dileklerinin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Akbanklı Gönüllüler de proje kapsamında dernek işbirliğiyle dilek gerçekleştirme organizasyonları yürütmektedir.

Brisa, çalışanlarının katkılarıyla 20 yıl önce açılan Brisa Mensupları Öğrenimi Destekleme Derneği (BMÖDD) ile eğitim alanında çalışmalar yürütmektedir. Yeterli mali kaynaklara sahip olmayan gençlerin eğitimlerini sürdürmeleri için destek sağlayan Dernek, bugüne kadar 300'ü aşkın öğrenciye burs desteği sağlamıştır. BMÖDD ile 2013-2014 öğretim yılında ise 80 öğrenci desteklenmiştir.

Çimsa, 2012 yılından bu yana Niğde köy çocuklarının ve fabrika çalışanı çocuklarının katılımıyla gerçekleştirdiği Niğde Yaz Kampı projesine 2014 yılında da devam etmiştir. Proje ile son üç yılda toplam 254 çocuğa ulaşılmıştır. Kampta hem yaratıcı drama etkinlikleri hem de spor aktiviteleri yer almaktadır. Çocukların yaşlarına göre özel hazırlanmış drama etkinlikleri ile çocukların sosyal, davranışsal ve duygusal gelişimine, spor aktiviteleriyle ise bedensel gelişimine destek olunması amaçlanmaktadır.

2010 yılından bu yana yürütülen Her Yıl Bir Ana Sınıfı Projesi kapsamında ise Çimsa, 2014 yılında bir köy okuluna yeni bir anasınıfı kazandırmıştır. Çimsa Niğde Fabrikası'nın katkılarıyla Çarıklı köyünde bulunan Çarıklı Mehmet Babar İlkokulu'ndaki anasınıfı yenilenmiştir. Böylece Çimsa, 5 yılda 5 köy okuluna 6 anasınıfı kazandırmıştır.

Enerjisa, enerji verimliliği hakkında kamuoyunda ve özellikle de ilköğretim öğrencilerinde enerji tasarruf algısının geliştirmek ve yaygınlaştırmak amacıyla "Enerjimi Koruyorum" projesini yürütmekte ve bu kapsamda Enerji Verimliliği Eğitimleri düzenlemektedir. İlköğretim öğrencilerine eğlenceli eğitimler ve tiyatro sanatı ile ulaşarak onların enerji tasarrufu hakkında bilinçlenmesi sağlanmaktadır. Proje ile 4 yılda 280 okulu ziyaret edilerek toplam 190 bin öğrenciye ulaşılmıştır.

Enerjisa'nın, insan kaynağına yaptığı yatırımlardan biri olan Teknisyen Okulu Projesi ile meslek lisesi veya meslek yüksek okullarının elektrik ve makine bölümlerinden mezun olmuş, sektör tecrübesi bulunmayan ve kırsal bölgelerde yaşayan genç nüfus, teknik bilgi seviyelerini artıracak eğitim programlarına dahil etmektedir.

Enerjisa, faaliyet gösterdiği lokasyonlarda, yerel halkın ihtiyaçlarına çözüm üretmek amacıyla şehir merkezlerine uzak, inşa edildiği yıllardan bugüne kadar renovasyon geçirmemiş, kullanıma uygun olmayan okulları eğitime uygun hale getirmek üzere okul yenileme çalışmaları yürütmektedir. 2009 yılından bu yana 97 okul yenilenmiş, yenilenen okullardaki toplam 130.000 öğrenciye kırtasiye malzemesi yardımıyla bulunulmuştur.

Avivasa çalışanları, dijital ortamda sesli kitap kaydı yapan ve kaydı yapılan sesli kitaplarını görme engellilerin kullanımına sunan Boğaziçi Üniversitesi Görme Engelliler Teknoloji ve Eğitim Merkezi'nde (GETEM) yüz yüze veya online sesli kitap okuma eğitimi almakta, özel bir yazılımı bilgisayarlarına yükleyerek ve kendilerine temin edilen kulaklıkları mikrofon ile okuma gerçekleştirmektedir. "Kelimelere Hayat Veren Sizin Sesiniz Olsun" sloganı ile yola çıkan projede gönüllülerin okudukları kitaplar ihtiyacı olan okullardaki kütüphanelere gönderilmektedir. Böylece bu proje ile hem görme engellilere hem de kitap ihtiyacı olan öğrencilere destek verilmektedir.

SAĞLIĞA DESTEK

Sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesini en önemli yatırım alanlarından biri olarak gören Sabancı Topluluğu şirketleri, toplum sağlığında iyileşme yaratacak projeler gerçekleştirmektedir.

Carrefoursa, Kızılay Beyoğlu Şubesi ve Beyoğlu Belediyesi Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü iş birliğiyle 2011 yılında başladığı “Gıda Bankacılığı” projesine 2014 yılında da devam etmiştir. Proje; üretim fazlası, son kullanma tarihi yaklaşmış, rafta sunulacak kalitede olan fakat paketlenme hatası nedeniyle rafa çıkmayan ve gıda güvenliği kapsamında tüketilmesinde bir sakınca olmayan ürünlerin uygun şartlarda depolanarak ve nakil edilerek ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmasını sağlamaktadır. Proje kapsamında Carrefoursa düzenli olarak bağış yapmaktadır ve yıl içinde Carrefoursa tarafından bağışlanan gıda ve gıda dışı ürünler, Beyoğlu Sosyal Market aracılığıyla her ay 25 bin ihtiyaç sahibine ulaştırılmıştır.

Brisa, “Yola Sağlam Çık” projesiyle ağır vasıta sürücüleri ve çiftçiler için sağlıklı beslenmeden fiziksel egzersizlere kadar birçok farklı konuda bilgilendirici projeler geliştirmekte, toplumda güvenli ve emniyetli sürüş bilincinin artırılmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir. 2014 yılında 28 şehirde 37 noktada 2.281 ticari araç sürücüsüne ve proje başlangıcından bu yana, 161 noktada 12.000’e yakın uzun yol şoförüne doğru beslenme ve sağlıklı yaşam danışmanlığı verilmiştir. “Yola Sağlam Çık” projesi Türkiye Halk Sağlığı Derneği tarafından Gıda ve Beslenme Kategorisi’nde ödüle değer bulunmuştur.

Avivasa, kan bağışının hayat kurtardığı bilinci ve duyarlılığıyla Türkiye'nin artan kan ihtiyacında, çözümün bir parçası olabilmek amacıyla Kızılay ile birlikte her yıl kan bağış kampanyası düzenlemektedir.

Çimsa, 2014 yılında Türkiye Spastik Çocuklar Vakfı işbirliğiyle spastik çocukların rehabilitasyon hizmeti almalarını sağlayan Steptember Aktivitesi’ne katılım sağlamıştır.

KÜLTÜR-SANATA DESTEK

Sabancı Holding, kültürel ve sanatsal etkinliklerin ülkemizde yaygınlaşmasını sağlamak, çağdaş sanat eserlerinin üretimini teşvik etmek ve geleneksel değerlere sahip çıkmak amacıyla Türkiye'nin önde gelen sanatsal etkinliklerini ve festivallerini desteklemektedir.

Sabancı Vakfı, kültür ve sanat faaliyetlerine yönelik desteğini 2014 yılında da sürdürmüştür. Bu kapsamda, Devlet Tiyatroları-Sabancı Uluslararası Adana Tiyatro Festivali’ni desteklemeye devam etmiş, 16 yılda 1 milyona yakın izleyiciye ulaşılmıştır. Mehtap Ar Çocuk Tiyatrosu, Vakfın desteği ile 2006 yılından bu yana 81 il ve 231 ilçede 3.500’e yakın oyun sergilemiş, 1 milyona yakın çocuğa ulaşılmıştır. Sabancı Vakfı, Uluslararası Ankara Müzik Festivali’ni, Metropolis Antik Kenti kazı çalışmalarını ve Cem Mansur’un liderliğinde Türkiye Gençlik Filarmoni Orkestrasını (TUGFO) 2014 yılında da desteklemiştir. Sabancı Vakfı tarafından hayata geçirilen Sabancı Mardin Kent Müzesi ve Dilek Sabancı Galerisi, açıldığı 2009 yılından bugüne kadar 390 bine yakın kişi tarafından ziyaret edilmiştir.

Sakıp Sabancı Müzesi, 2014 yılında Türkiye-Polonya ilişkilerinin 15.-20. yüzyıllar arasında birbirini izleyen ticaret, barış ve savaşlar ile geçen süreci anlatan “Uzak Komşu Yakın Anılar: Türkiye-Polonya ilişkilerinin 600 Yılı” sergisine ev sahipliği yapmıştır. Osmanlı İmparatorluğu ve Polonya Krallığı’nda yaşanan tarihi gelişmeler; belgeler, haritalar, tablolar, önemli şahsiyetlerin kişisel eşyaları, aksesuar ve basılı malzemelerle 600 yıllık ortak tarihin anlatıldığı sergide Topkapı Sarayı, Türk İslam Eserleri Müzesi ve Sadberk Hanım Müzesi ve Sakıp Sabancı Müzesi koleksiyonlarından seçilenlerle birlikte 348 eser sergilenmiştir. Sergi süresince, kültür ve sanat alanlarında pek çok konferans, panel, konser ve Polonya sinemasından bir seçkinin de yer aldığı etkinlikler düzenlenmiştir.

2014 yılında “Joan Miró. Kadınlar, Kuşlar, Yıldızlar” sergisi SSM ev sahipliğinde sanatseverlerle buluşmuştur. 20. yüzyılın çok yönlü, çığır açan sanatçısı Joan Miró’nun olgunluk dönemine odaklanan sergide yağlıboya ve akrilik tablolar, taşbaskı ve aside yedirme baskıları, heykellerden oluşan 125 önemli eserin yanında halılar, dokumalar, seramik ve şiiir kitapları gibi sanatçının farklı tekniklerdeki çalışmaları da sergilenmiştir. Ayrıca, Miró Ailesi’nin özel koleksiyonlarından alınan bazı eserler ve sanatçıya ait kişisel eşyalar ise dünyada ilk kez Sakıp Sabancı Müzesi’nde sergilenmiştir.

SABANCI ÜNİVERSİTESİ SAKIP SABANCI MÜZESİ (SSM)

Sabancı Üniversitesi Sakıp Sabancı Müzesi, Atlı Köşk olarak anılan köşk ve galerilerden oluşmaktadır. 2002 yılında ziyarete açılan müzenin sergileme alanları 2005 yılında genişletilerek teknik düzeyde uluslararası standartlara kavuşturulmuştur. SSM, zengin koleksiyonu, ev sahipliği yaptığı uluslararası geçici sergiler, konservasyon birimleri, örnek eğitim programları, gerçekleştirilen film gösterimleri, konser, konferans ve seminerlerle çok yönlü bir müzecilik anlayışını yansıtmaktadır.

Müzedede, Osmanlı Hat Sanatı’nın 500 yıllık örneklerine kapsamlı bir bakış sunan Sakıp Sabancı Müzesi Kitap Sanatları ve Hat Koleksiyonu, Türk resim tarihini bütünlük içinde, ikonlamış eserlerle anlatan Sakıp Sabancı Müzesi Resim Koleksiyonu, Roma, Bizans ve Osmanlı dönemlerinden günümüze ulaşan parçalardan oluşan Taş Eserler sergilenmektedir. SSM, kendi bünyesinde çeşitli sergilere ev sahipliği yapmanın yanında yurt dışında düzenlenen sergilere de ödünç eserler vererek koleksiyonunu tanıtmaktadır.

Akbank, 1993 yılında kurduğu Akbank Sanat ile yenilikçi ve vizyoner kimliğiyle Türkiye’de çağdaş sanatın gelişmesine ve daha fazla kişiye ulaşabilmesine katkı sağlamaktadır. 2014 yılında 21. yılını kutlayan Akbank Sanat, İstanbul’un kültür ve sanat hayatında önemli bir yeri olan Beyoğlu’nda sürekli faaliyet göstermektedir. 700’ün üzerinde etkinliğin gerçekleştirildiği merkezde sergi, söyleşi, konser, konferans, film gösterimleri ve çocuk etkinlikleri organize edilmektedir.

Tiyatrosever bir kuşağın yetişmesinde büyük etkisi olan Akbank Çocuk Tiyatrosu, 2014 yılında 42. sanat yılını kutlamıştır. Akbank Çocuk Tiyatrosu, bu yıllar içinde birçok sosyal sorumluluk projesi içinde yer almış, yaklaşık 2 milyonun üzerinde çocuğa ulaşmıştır.

Dünyanın en önemli caz sanatçılarını ağırlayan ve Türkiye’nin en uzun soluklu festivallerinden biri olan Akbank Caz Festivali, bu sene 24. yılını kutlamıştır. Festival, 2014 yılında konserler, atölye çalışmaları, paneller ile 55’in üzerinde etkinliğe ev sahipliği yapmış ve yaklaşık 300 sanatçıyı izleyiciyle buluşturmuştur.

Türkiye’de kısa film alanında etkin bir platform oluşturan, yeni fikirleri desteklemek ve kısa film kültürüne katkı sağlamak amacıyla 2004 yılında başlayan Akbank Kısa Film Festivali, yurt içi ve yurt dışından büyük ilgi görmüş, festivalde 16 ülkeden 98 film, 21 seans, 11 söyleşi ve atölye çalışması, sinema dünyasından 19 konuk yer almıştır.

Akbank, IKSIV’nin düzenlediği Uluslararası İstanbul Film Festivali’nin 2004 yılından bu yana en büyük destekçisi konumundadır. Çoğunluğu gençler olmak üzere, geniş bir izleyici kitlesi tarafından ilgiyle takip edilen festival, izleyicilere farklı bakış açıları kazandıran zengin bir program sunmaktadır.

SPORA DESTEK

Sabancı Topluluğu şirketleri, sporu hayatın bir parçası haline getiren ve tüm toplumda spor bilincini yükselten politikaları ve çalışmaları desteklemekte, vermiş olduğu ödüllerle sporu ve sporcuyu teşvik etmektedir.

Teknosa, 2007 yılında Türkiye Futbol Federasyonu ile gerçekleştirdiği işbirliği sonucunda Milli Takım Teknoloji Tedarikçisi olmuştur. Teknosa, Milli Takım’ın uluslararası alandaki başarılarına katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Brisa, toplumsal sürdürülebilirlik ve spora destek yaklaşımı doğrultusunda 1978 yılında Brisaspor Bisiklet Takımı’nı kurmuştur, 2014 sezonunda 15 Ulusal ve 14 Uluslararası olmak üzere toplam 29 müsabakada yarışarak büyük başarılar elde eden Takım’ın sporcuları, 2014 yılında 54 Altın, 50 Gümüş, 34 Bronz olmak üzere toplam 138 madalya kazanmıştır.

Carrefoursa, 2014 yılında, Boğaziçi Üniversitesi Mezunlar Derneği’nin (BÜMED) düzenlediği MasterGames Spor Turnuvası’na destek vermiştir. Turnuva boyunca, organizasyonun gıda malzemesi ihtiyacının karşılanarak sağlıklı yaşam biçiminin desteklenmesine katkıda bulunmuştur.

SEKTÖREL VE TOPLUMSAL SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNE DESTEK

Sabancı Topluluğu Şirketleri, eğitim, sağlık, kültür-sanat ve spor alanlarında gerçekleştirdikleri yatırımların yanı sıra sektörel ve toplumsal sorunlara paydaşlarıyla birlikte çözüm aradıkları projeler geliştirmektedir.

Brisa, Otomobil ve hafif ticari araç sürücülerine yönelik yürüttüğü Bridgestone Emniyet Lastiği projesi ile emniyet kemeri, lastik diş derinliği ve hava basıncının önemini araç kullanıcılarının dikkatine sunmaktadır. Kampanya kapsamında bayram tatilinde araç sahiplerinin yolculuklarına emniyetle devam etmelerini sağlamak için, İDO iskelelerinde ve tatilcilerin sıklıkla kullandığı bir güzergâh olan Susurluk - Söke yolunda, lastik diş derinliği ölçümü, lastik hava basınç ölçümü ve uzun yolda emniyetli sürüş için bilgilendirme yapılmıştır.

Akçansa, üniversite öğrencilerini çimento sektörüyle tanıştırmak, öğrencilerin yaratıcılıklarını ortaya koymalarını ve eğitimini aldıkları alana değer katmalarını sağlamak amacıyla “Betonik Fikirler Proje Yarışması” düzenlemektedir. 2014 yılında 5.’si düzenlenen yarışmaya 25’i aşkın üniversiteden 150’ye yakın öğrenci başvuruda bulunmuştur. Yarışmanın birincisi, “Beton, Enerji, Sürdürülebilirlik” konulu projesiyle İTÜ Mimarlık Bölümünden iki öğrencinin oluşturduğu “Grup Concrete” olmuştur.

Aksigorta, merhum Sakıp Sabancı'nın da desteği ile 1996'da kurulan Yangın ve Deprem Eğitim Merkezi (YADEM), ziyaretçilere ileri teknolojiye sahip yangın ve deprem simülörleri sunmakta, her yıl 7-14 yaş arasındaki 15 bin çocuk merkezde eğitim görmektedir. Aksigorta YADEM'i, 2006'da daha geniş kitlelere ulaşması amacıyla Şişli Belediyesi Bilim Merkezi'ne bağışlamıştır.

Aksigorta, depremlerde, afetler hakkındaki bilgi yetersizliğinin, kayıpları daha da artırdığı gerçeğinden yola tasarladığı ve uyguladığı "Hayata Devam Türkiye" projesi ile 5 yılda 60 bin kilometre yol kat ederek 5,4 milyon kişiye ulaşmıştır. Proje kapsamında, Türkiye'de 52 il ve 174 ilçede, vatandaşlara, "Hayata Devam Tır"nda bulunan 3 boyutlu G Force deprem simülörünüyle 1999 yılında yaşanan 7,4 büyüklüğündeki Marmara Depremi yaşatılarak konunun önemine vurgu yapılmıştır. "Hayata Devam Türkiye" projesi, 2014 yılında Uluslararası KSS Mükemmellik Ödüllerinde Uluslararası-Genel kategorisinde Altın Ödülün sahibi olmuştur.

Temsa, Emniyet Kemerli Hayat Standardıdır sloganıyla başlattığı trafik konulu sosyal sorumluluk çalışmalarını 2014 yılında da sürdürmüştür. Temsa, 2008 yılında T.C. Cumhurbaşkanlığı himayesinde hayata geçirilen "Trafikte Dikkat, 10 bin Hayat" projesine verdiği destekle trafik konusunda toplumsal bilinci artırmayı hedeflemektedir. Ülkenin önde gelen kurum ve kuruluşlarının desteğiyle devam eden proje ile trafik kazalarının yol açtığı manevi kaybın ve maddi zararın önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

HACI ÖMER SABANCI VAKFI

Hacı Ömer Sabancı Vakfı 1974 yılında, Merhum Hacı Ömer Sabancı'nın bir yaşam felsefesi olarak kabul ettiği "bu topraklardan kazandıklarımızı bu toprakların insanları ile paylaşmak" ilkesinden yola çıkarak toplumsal yatırımları kurumsallaştırmak ve düzenli bir şekilde yürütmek amacıyla kurulmuştur.

Sabancı Vakfı, Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TÜSEV) ve Engellilerin İnsan Hakları Avrupa Vakıflar Konsorsiyumu'nun kurucu üyesi, Avrupa Vakıflar Merkezi'nin (EFC) Yönetim Kurulu Üyesi ve ABD Vakıflar Birliği'nin (COF) üyesidir. Vakıf 2014 yılında, uluslararası varlığını güçlendirmeye devam etmiştir. 1991 yılından beri üyesi olduğu ve ilk kez 2011 yılında yönetiminde görev aldığı Avrupa Vakıflar Merkezi Yönetim Kurulu üyeliğine ikinci kez seçilmiş ve Türkiye'den EFC yönetiminde yer alan tek vakıf olarak bu önemli temsil görevini yerine getirmeyi sürdürmüştür.

Vakıf, kuruluşundan bu yana ülke genelinde 78 yerleşim merkezinde okullar, yurtlar, sağlık kurumları, kültür merkezleri, spor tesisleri, kütüphaneler, öğretmen evleri ve sosyal tesislerin yanı sıra Sabancı Üniversitesi'nin kuruluşu ile beraber 120'den fazla kalıcı eseri toplumun hizmetine sunmuştur. 2014 yılında, Sabancı Vakfı'nın katkılarıyla Mardin Valiliği tarafından açılan 200 öğrenci kapasiteli Sabancı Mardin Kız Yurdu, Vakfın kalıcı eserleri arasında yerini almıştır.

Kuruluşundan bu yana 41 binden fazla burs veren Sabancı Vakfı, 2014 yılında 387'si yeni olmak üzere toplam 1.500'e yakın öğrenciye burs desteği sağlamıştır. Eğitim, spor, kültür ve sanat faaliyetlerinde ulusal ve uluslararası düzeyde başarı kazanan kişilere ve kuruluşlara, teşvik amacıyla bugüne kadar 1.000'in üzerinde ödül vermiştir.

Sabancı Vakfı, toplumsal potansiyelin gelişimini sağlamak ve toplumsal duyarlılık bilincini gelecek nesillere aktarmak için özgün, yenilikçi ve kalıcı değerler oluşturarak insanların hayatında fark

yaratmak üzere çalışmaktadır. Vakıf, sağlık, eğitim, spor, kültür-sanat etkinlikleri alanlarında yürüttüğü faaliyetlerini kadınlar, gençler ve engellilere yönelik programlara odaklanarak genişletmiştir.

13. Altın Pusula Jüri Özel Ödülü

Sabancı Vakfı, Türkiye Halkla İlişkiler Derneği tarafından 2014 yılında 13.'sü düzenlenen Altın Pusula ödüllerinde "Çocuk Evliliklerine Beraber Son Verebiliriz" çalışmayı kapsamında yürütülen iletişim çalışmalarısıyla, Jüri Özel Ödülü'ne layık görülmüştür. Bu alanda aldığı ödül ile Sabancı Vakfı'nın çocuk gelinler konusunun gündeme taşınmasında üstlendiği rol tescillenmiştir.

Fark Yaratanlar

Sabancı Vakfı'nın toplumsal gelişmeye katkıda bulunanların öykülerini ve çalışmalarını gündeme taşıyarak, toplumsal konularda farkındalık yaratmak, insanları duyarlı ve aktif vatandaş olmaya teşvik etmek amacıyla tasarladığı Fark Yaratanlar Programı 2014 yılında da devam etmiştir. Program kapsamında 2009 yılından bu yana 1.200'den fazla kişi arasından seçilen 115 Fark Yaratan'ın videoları program web sitesi ve sosyal medyada yayınlanarak 3,5 milyon izlenme sayısına ulaşmıştır. 2014 yılında, Fark Yaratanlar için iletişim desteğinin yanı sıra hibe desteği de sağlanmıştır. Bu kapsamda, Yaratanlar'a yönelik bir Proje Döngüsü Eğitimi düzenlenmiş ve Fark Yaratanlar Hibe Programı açılmıştır. Hibe programına yapılan 38 başvuru arasından 7 projeye toplam 250 bin TL kaynak aktarılmıştır.

Sabancı Vakfı Toplumsal Gelişme Hibe Programı

Sabancı Vakfı, Toplumsal Gelişme Hibe Programı'yla kadınlar, gençler ve engellilere eşit fırsatların yaratılmasını ve bu grupların toplumla aktif katılımlarını hedeflemekte, sivil toplum kuruluşlarının bu doğrultuda yürüttüğü projelere destek vermektedir. 2008 yılında başlatılan program kapsamında 2014 yılı itibarıyla toplam 8,4 milyon TL hibe desteği ile 72 ilde desteklenen 46 projeye 82.200 kişiye uygulanmıştır. 2014 yılında "Ekim Zamanı" teması ile düzenlenen toplantıda yıl içerisinde projeleri tamamlanan 9 sivil toplum kuruluşu deneyimlerini aktarmış, projelerin hikayelerinin yer aldığı "Ekim Zamanı: Hibe Programı Öyküleri" kitabı dağıtılmıştır.

Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Geliştirilmesi Ortak Programı'na Destek

Üç yıl sürecek olan Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Geliştirilmesi Ortak Programı Sabancı Vakfı'nın desteğiyle 2012 yılında başlatılmıştır. Program, 2006-2010 yıllarında kadınların toplumsal yaşamdaki rolünü güçlendirmek ve kadın hakları konusunda toplumsal bilinç yaratmak amacıyla Sabancı Vakfı'nın desteğiyle 6 ilde yürütülen Birleşmiş Milletler Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı'nın devamı niteliğindedir. Program, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women), Sabancı Üniversitesi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Belediyeler Birliği'nin işbirliğiyle 11 pilot ilde uygulanmaktadır.

Program, "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme", "Sabancı Vakfı Hibe Programı" ve "Mor Sertifika Programı" olmak üzere üç bileşen etrafında yürütülmektedir. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme kapsamında 2014 yılı itibarıyla 8 ilden yaklaşık 150 belediye çalışanı ve 100 sivil toplum temsilcisi

eğitim alırken, Sabancı Vakfı Hibe Programı kapsamında 9 ilden 20 projeye yaklaşık 700.000 TL hibe yardımı yapılmıştır. Mor Sertifika Programı kapsamında ise, 11 ilden 448 lise öğretmenini toplumsal cinsiyet eğitimleri almış, 85 öğretmen ise Mor Sertifika almaya hak kazanmıştır.

Sabancı Vakfı Filantropi Semineri

2014 yılında sekizincisi düzenlenen Sabancı Filantropi Semineri, “Başrolde Ödüllü Kadınlar Var” temasıyla gerçekleştirilmiştir. Baskı ve şiddete maruz kalan kadınların hikayelerini anlatan ödüllü gazeteci Sheryl WuDunn ve asit saldırısına uğrayan kadınların hayata dönüş hikayelerini belgesele dönüştüren ödüllü yönetmen Sharmeen Obaid Chinoy seminere konuşmacı olarak katılmıştır.

SABANCI ÜNİVERSİTESİ

Sabancı Üniversitesi, 1994 yılında Sabancı Topluluğu tarafından, Sabancı Vakfı önderliğinde bir “dünya üniversitesi” kurma vizyonu ile kurulmuştur. Üniversitenin kuruluş döneminde mevcut üniversite model ve uygulamalarından farklı olarak yeni ve özgün bir üniversite tasarımı yaratılmıştır. 1999 yılında ilk öğrencilerini karşılayan Sabancı Üniversitesi’nin öğrenim felsefesi, programları ve projeleri bugün yurt içinde ve yurt dışında pek çok üniversite tarafından örnek alınmaktadır.

Sabancı Üniversitesi katılımcı, kendi kendini yönetebilen ve mali açıdan özerk bir yapıya sahiptir. Tüm paydaşlarının ihtiyaçlarına duyarlı ve disiplinlerarası eğitim sistemi, araştırma ve eğitim alanındaki yaratıcılığı ile bilim ve teknolojik gelişmelere ve üretilen bilgilerin topluma yayılmasına küresel boyutta katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Eğitimden toplumsal projelere verdiği tüm hizmetlerde “kalite odaklı” yönetim sistemini esas almaktadır. Üniversitenin akademik ilkeleri, akademik özgürlük, dürüstlük, ayrımcılık ve cinsel taciz karşıtlığı ve ilkeli bilimsel araştırma olmak üzere 5 temel konu üzerine inşa edilmiştir.

Sabancı Üniversitesi’ni farklı kılan özelliklerin başında üniversitede, erken ve kısıtlı uzmanlaşmaya neden olan alışılmış “akademik bölüm” sisteminden farklı olarak disiplinlerarası akademik programların yer alması gelmektedir. Bu sistemin temelini Ortak Temel Geliştirme Programı oluşturmaktadır. Programın ilk aşamasında, tüm öğrenciler aynı dersleri birlikte alarak bilgi altyapılarını, eleştirel ve disiplinlerarası düşünebilme kapasitelerini geliştirmektedirler. Ardından, her öğrenci, almak istediği programın giriş derslerini özgürce belirleyerek, eğitim almak istediği diploma programını 13 program arasından seçerek öğrenimine devam etmektedir.

Sabancı Üniversitesi’nde öğrenim, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi (MDBF), Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi (SSBF) ve Yönetim Bilimleri Fakültesi (YBF) olmak üzere üç fakülte aracılığıyla yürütülmektedir. Tüm fakültelerde lisans, yüksek lisans ve doktora programları sunulmaktadır. Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi’nde Bilgisayar Bilimi ve Mühendisliđi, Biyoloji, Genetik ve Biyomühendislik, Malzeme Bilimi ve Nano Mühendislik, Mekatronik Mühendisliđi, Elektronik Mühendisliđi ve Üretim Sistemleri/Endüstri Mühendisliđi lisans programlarının yanı sıra, Enerji Teknolojileri ve Yönetimi, Nanoteknoloji, Bilişim Teknolojileri, Biyoloji Bilimleri ve Biyomühendislik, Elektronik Mühendisliđi, Bilgisayar Bilimi ve Mühendisliđi, Mekatronik Mühendisliđi, Endüstri Mühendisliđi, Malzeme Bilimi ve Mühendisliđi, Fizik ile Matematik dallarında lisansüstü programları sunulmaktadır.

Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi bünyesinde lisans programları olarak Ekonomi, Görsel Sanatlar ve Görsel İletişim Tasarımı, Kültürel Çalışmalar, Siyaset Bilimi, Uluslararası Çalışmalar ve Psikoloji; lisansüstü programları olarak da Ekonomi, Görsel Sanatlar ve Görsel İletişim Tasarımı, Kamu Politikaları, Siyaset Bilimi, Uyuşmazlık Analizi ve Çözümü, Kültürel Çalışmalar, Tarih, Avrupa Çalışmaları, Türkiye Çalışmaları ve Uluslararası İlişkiler yer almaktadır.

Yönetim Bilimleri Fakültesi'nde Yönetim Bilimleri alanında lisans, yüksek lisans ve doktora, Yöneticiler için Yönetim ve Finans alanında yüksek lisans programları sunulmaktadır. 2011-2012 eğitim yılından itibaren geçerli olmak üzere Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi MBA programı ile MIT Sloan, MSMS çift diploma programını başlatmıştır. Ayrıca, Zaragoza-İspanya'da bulunan MIT-Zaragoza Lojistik Merkezi ile imzalanan anlaşma uyarınca MBA-MIT Zaragoza ZLOG çift diploma programı da açılmıştır. Yönetim Bilimleri Fakültesi'nin genç profesyonellere yönelik sunduğu Genç Profesyoneller için MBA Programı ise 2015-2016 güz dönemine öğrenci alacaktır.

Yönetici Geliştirme Merkezi'nde (EDU) ise iş dünyasına yönelik yönetici geliştirme programları yer almaktadır. Sabancı Üniversitesi ve Reklamcılık Vakfı tarafından marka ekonomisinin ülkemizdeki gelişimini desteklemek üzere kurulan Marka Pratikleri Platformu'nun ilk ve en önemli ürünü olan Marka Pratikleri Yüksek Lisans Programı 2014 yılında ilk öğrencilerini kabul etmiştir.

Sabancı Üniversitesi'nde Türkiye'nin ilk disiplinlerarası nanoteknoloji merkezi olan Nanoteknoloji Araştırma ve Uygulama Merkezi (SU-NUM), enerji ve iklim alanlarında en yüksek kalitede objektif ekonomi ve politika araştırmaları yapan İstanbul Uluslararası Enerji ve İklim Merkezi (IICEC), sosyal bilimler alanında yapılan akademik araştırmalara ve bunların politika oluşturma süreçlerinde uygulanmasına katkıda bulunan İstanbul Politikalar Merkezi (İPM) faaliyet göstermektedir.

2012 yılında Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilk kez hazırlanan "Üniversitelerarası Girişimcilik ve Yenilikçilik Endeksi" sıralamasında ilk sırada yer almıştır. 2013 yılında tekrarlanan sıralamada, Sabancı Üniversitesi Türkiye'nin En Girişimci ve Yenilikçi Vakıf Üniversitesi unvanını korumuştur. 2014 yılında da En Girişimci ve Yenilikçi Vakıf Üniversitesi olarak sıralamada yer almıştır. Üniversite, 2014 yılında Times Higher Education (THE) sıralamasında 182. basamakta yer alarak, listeye ilk kez giren üniversiteler arasında en yüksek kademedeki giren Türk üniversitesi ve ilk 200'de yer alabilen tek vakıf üniversitesi olmuştur. Sabancı Üniversitesi ayrıca, THE "BRICS ve Hızlı Gelişen Ekonomilerdeki En İyi Üniversiteler" sıralamasında 15. sırada yer alarak Türkiye'den en yüksek sıradan giriş yapan vakıf üniversitesi olmuştur.

Sabancı Üniversitesi'nde, 2000 yılından bugüne kadar, 4.985'i lisans ve 2.448'i lisansüstü olmak üzere toplam 7.433 diploma verilmiştir. Mezunların %78'i iş hayatında bulunurken, %16'sı eğitimlerini lisansüstü düzeyde sürdürmeyi tercih etmiştir. Sabancı Üniversitesi mezunlarının ilk yıl içinde bir işe veya lisansüstü eğitime yerleşme oranı %88'dir.

Raporlama Döneminde Alınan Ödüller

Sabancı Vakfı'na Altın Pusula Juri Özel Ödülü, Türkiye Halkla İlişkiler Derneği
Akçansa'ya SLC TIP kalsinatörde RDF ve endüstriyel plastiklerin yakılması ile kömür kullanımının azaltılması proresiyle "Sürdürülebilir Üretim" kategorisinde Birincilik Ödülü, TC Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
Kordsa Global'e Tekstil Seköründe En Başarılı Ar-Ge Merkezi Ödülü, TC Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
Kordsa Global'e 20. Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri'nde Karma Sektör Dalında Çevre Ödülü, Kocaeli Sanayi Odası
Brisa'ya Institute of Risk Management (IRM) tarafından düzenlenen Global Risk Awards 2014 'te, "Risk Management Professional Of The Year" kategorisinde Büyük Ödülü
Brisa'ya İstanbul Sanayi Odası Ödülleri'nde Toplam Kalite Yönetimi anlayışı ve vizyoner strateji yaklaşımı ile Stratejik Planlama Ödülü
Brisa'ya Brisa İnovasyon Portalı ile İstanbul Sanayi Odası Stratejik Planlama Ödülü
Yünsa'ya İplik İşletmeleri Bölümünde Verimliliğin Artırılması Projesi ile Verimlilik Proje Ödülleri kapsamında Türkiye Birinciliği Ödülü, T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
Yünsa'ya Yeni Proses, Yöntem ve Krablama Makinesi Tasarımı Projesi ile ARGE Ödülü, T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
Aksigorta'ya Hayata Devam sosyal sorumluluk projesiyle International CSR Excellence Awards (Uluslararası KSS Mükemmellik Ödülü) Uluslararası-Genel Kategorisinde Altın Ödül
TeknoSA Akademi'ye "Brandon Hall Excellence in Learning Awards"da "Mağazacılıkta Kariyer Yolu" Programı ile Altın Ödül
TeknoSA'ya PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri Eğitim ve Gelişim Kategorisi'nde Başarı Ödülü
Enerjisa'ya "Brandon Hall Excellence Awards"da "En İyi Yedekleme ve Kariyer Sistemi" kategorisinde Altın Ödül
Enerjisa'ya SAP Türkiye Kalite Ödülleri SAP HANA İnovasyon Kategorisi Mükemmellik Ödülü