

HACI ÖMER SABANCI HOLDİNG A.Ş.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2017

İÇİNDEKİLER

RAPOR HAKKINDA	2	YÖNETİŞİM.....	7
YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI	3	ÇEVRE YAKLAŞIMI	14
CEO'NUN MESAJI	4	ÇALIŞMA HAYATI	21
SABANCI HOLDİNG HAKKINDA.....	5	TOPLUMSAL GELİŞİM	31

RAPOR HAKKINDA

Sabancı Topluluğu olarak tüm paydaşlarımız tarafından güvenilen ve maddi değerler kadar toplumsal katkılar üreten bir iş modeline sahibiz. Toplumsal katkımızı büyütürken yarattığımız maddi değerleri de geliştirmek için çalışıyoruz. Toplumsal, çevresel, yasal ve etik değerlere bağlı kültürümüz ile tüm paydaşlarımız için de değer yaratmaya devam ediyoruz.

2015 yılında yayımladığımız ilk sürdürülebilirlik raporunu takiben paydaşlarımızca iletilen geribildirim ve görüşlerin sistematik olarak değerlendirilmesi ışığında 2017 yılı faaliyetlerimizi kapsayan dördüncü sürdürülebilirlik raporumuzu siz paydaşlarımızın görüşüne sunuyoruz.

Raporlama dönemi sürdürülebilirlik performansımızı değerlendirirken BM Kadını Güçlendirme İlkeleri Bildirisi, İşte Eşitlik Platformu ilkeleri gibi taahhütlerimizin ışığında GRI İlkelerini temel aldık. Raporumuzu GRI Standards Raporlama Çerçevesi İlkeleri doğrultusunda ve Temel (Core) uyumluluk seçeneğine göre hazırladık.

Raporumuz, 1 Ocak- 31 Aralık 2017 tarihleri arasında Sabancı Holding, Sabancı Topluluğu Şirketleri, Sabancı Üniversitesi ve Sabancı Vakfı'nın Türkiye'de yürüttüğü faaliyet ve projeleri kapsamaktadır. Raporda Holding ve Topluluk Şirketlerinin finans dışı performans açıklamalarını bulabilirsiniz.

YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI

"YENİ NESLİN SABANCI'SI" VİZYONUMUZLA UYUMLU OLARAK FAALİYETLERİMİZİ SÜRDÜRÜRKEN, FAALİYET GÖSTERDİĞİMİZ TÜM ALANLARDA TOPLUMSAL VE ÇEVRESEL SORUMLULUKLARIMIZI YÜKSEK HASSASİYETLE YERİNE GETİRİYORUZ.

Değerli Paydaşlarımız,

Sabancı Topluluğu olarak en önemli hedeflerimizden biri, tüm paydaşlarımıza gelecek için kalıcı değerler yaratmaktır. Sürdürülebilirlik bakış açımız da bu hedefe ulaşmanın vazgeçilmez unsurlarındandır. Bu anlayışla, sorumlu yönetim anlayışımızı geliştirecek ve Topluluğumuzu daha ileri noktalara taşıyacak uygulamaları yakından takip ediyoruz. "Yeni Neslin Sabancı'sı" vizyonumuzla uyumlu olarak faaliyetlerimizi sürdürürken, faaliyet gösterdiğimiz tüm alanlarda toplumsal ve çevresel sorumluluklarımızı yüksek hassasiyetle yerine getiriyoruz.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temelini oluşturan, daha iyi bir geleceğe duyduğumuz güvenin en önemli kaynağı ise, yetkin, özverili, işine tutkuyla bağlı ve cesur çalışanlarımızdır. Çalışanlarımıza adil, güvenli, sağlıklı ve mutlu oldukları bir iş ortamı sağlamak; bilgi, beceri ve yeteneklerini artıracakları uygulamaları hayata geçirmek temel önceliklerimiz arasındadır. Çalışma hayatında eşitlik konusu da her zaman odağımızda yer almaktadır. Bu kapsamda, kadınların iş yaşamına katılımını artırmaya ve cinsiyete dayalı eşitliğe yönelik uygulamaları hayata geçiriyoruz. Sabancı Holding olarak 2011 yılında BM Kadını Güçlendirme İlkeleri Bildirisi'ni imzalayan ilk Türk şirketi olmaktan da gurur duyuyoruz.

Ekonomik kalkınmanın ancak sosyal kalkınmayla mümkün olacağına olan inancımızla, tüm ekosistemimizde sorumlu vatandaşlık anlayışını benimsiyoruz. Sabancı Gönüllüleri Programımız ile çalışanlarımızın sosyal sorunlara çözüm üretebilecekleri bir platform yaratıyoruz. Sabancı Vakfı, SU Sakıp Sabancı Müzesi, Sabancı Üniversitesi ve Topluluk şirketlerimiz aracılığıyla gerçekleştirdiğimiz projelerle de



eğitimden kültüre sanata farklı toplumsal ihtiyaçlara katkı sağlamayı sürdürüyoruz.

Sürdürülebilir bir geleceğe yönelik çabalarımıza katkı sağlayan tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimizi sunarız.

Saygılarımızla,

Güler Sabancı

Yönetim Kurulu Başkanı ve Görevli Üye

CEO'NUN MESAJI

SOSYAL SORUMLULUK PRENSİPLERİMİZ GEREĞİNCE, SABANCI TOPLULUĞU BÜNYESİNDEKİ TÜM KURUMLARIMIZ FAALİYETLERİNİN EKONOMİK, SOSYAL VE ÇEVRESEL ETKİLERİNİ SORUMLULUK ANLAYIŞI İÇİNDE YÖNETİRLER VE TOPLUMU GELİŞTİRMEYİ ÖNCELİKLİ OLARAK GÜNDEMLERİNDE TUTARLAR.

Saygıdeğer Paydaşlarımız;

Sabancı Topluluğu olarak 90 yılı aşkın bir süredir ülkemize ve topluma katkı sağlamak için çalışıyoruz ve üretiyoruz. Tasarladığımız geleceği tanımladığımız "Yeni Neslin Sabancı'sı" vizyonumuzda da, mevcut ve yeni iş modellerimizi sürdürülebilirlik dinamikleriyle uyum içinde kurguluyoruz.

Sabancı Holding, tüm yönetim fonksiyonlarında olduğu gibi sürdürülebilirlik konusunda da paydaşlarına değer yaratmaya odaklanır. Bu anlayışla, Topluluk şirketlerinin ortaya koyduğu iyi örnekleri yaygınlaştırmak amacıyla destekler ve paylaşır.

Sosyal sorumluluk prensiplerimiz gereğince, Sabancı Topluluğu bünyesindeki tüm kurumlarımız faaliyetlerinin ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini sorumluluk anlayışı içinde yönetirler ve toplumu geliştirmeyi öncelikli olarak gündemlerinde tutarlar. Tüm şirketlerimiz operasyonlarında sürdürülebilirlik odaklı yönetim yaklaşımı benimsenir: diğer tüm süreçlerinde olduğu gibi sürdürülebilirlikle ilgili attığı adımlarda da "öncü" ve "örnek" olma anlayışıyla hareket ederler. Buna ek olarak, yarattıkları toplumsal faydayı daha geniş kitlelerle buluşturmak için, hem ulusal hem de uluslararası oluşumlara destek verirler ve aktif katılım sağlarlar.

Şirketlerimiz, sürdürülebilirliğe yönelik sorunların çözümünde sorumlu yönetim anlayışı ve uygulamaları tüm değer zincirine yaygınlaştırmak ve böylece paydaşlarla birlikte yaratılan değeri zenginleştirmeye odaklanır. Bugüne kadar olduğu gibi, önümüzdeki yıllarda da şirketlerimiz bu hedef doğrultusunda çalışmalarına ara vermeden devam edecektir.

2017 yılını, faaliyet gösterdiğimiz tüm sektörlerde yüksek performansla tamamladık. Topluluk kombine net satışlarımız geçen senenin %22 üzerinde 66 milyar TL olarak gerçekleşti. Sabancı Holding, 15 milyar TL kombine faaliyet kârı elde ederken; konsolide net kârımız 3,5 milyar TL oldu. Aynı dönemde yatırımlarımıza hız kesmeden devam ettik ve kombine yaklaşık 4,5 milyar TL'lik yatırıma imza attık.



Elde edilen bu başarılı sonuçlar ancak sürdürülebilir iş anlayışımız ve yüksek duyarlılıkla yürüttüğümüz operasyonlarımız sayesinde mümkün olabilmektedir.

Yarattığımız değeri daha anlamlı kılmak için çabalayan başta çalışanlarımız olmak üzere, tüm paydaşlarımıza teşekkür ederiz.

Sevgi ve saygılarımla,

Mehmet Göçmen

CEO, Sabancı Holding

SABANCI HOLDİNG HAKKINDA

Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. (Sabancı Holding), Türkiye'nin en büyük topluluklarından biri olan Sabancı Topluluğu'na bağlı şirketleri temsil eden ana şirkettir ve Topluluğa bağlı şirketleri stratejik bir portföy yaklaşımı ile yönetmektedir. Topluluk şirketlerinin finansman, strateji, iş geliştirme ve insan kaynakları işlevlerinin koordinasyonundan sorumlu olan Holding Topluluğun vizyon ve stratejilerinin belirlenmesinden, Topluluk içinde yaratılacak sinerjiyle hissedarlara sağlanan değer artırılmasından sorumludur. Topluluk şirketleri faaliyet gösterdikleri sektörlerin lideri konumundaki şirketler olup, Sabancı Holding haricinde 12 Topluluk şirketi Borsa İstanbul'da (BIST) işlem görmektedir.

Sabancı Topluluğu şirketleri finansal hizmetler, enerji, çimento, perakende ve sanayi alanlarında faaliyet göstermekte olup faaliyetlerini 13 ülkede sürdürmekte, ürünlerini Avrupa, Orta Doğu, Asya, Kuzey Afrika, Kuzey ve Güney Amerika'da pazarlamaktadır.

Sahip olduğu saygınlık, marka imajı ve Türkiye piyasaları hakkındaki bilgi ve deneyimi sayesinde ana faaliyet alanlarında sürdürülebilir büyüme kaydeden Sabancı Topluluğu, Türkiye ekonomisinin gelişimine katkı sağlayan önemli bir güç konumundadır. Topluluk, faaliyet gösterdiği birçok sektörde güçlü uluslararası ortaklıklar ile hareket etmektedir. Topluluğun uluslararası iş ortakları arasında konularında dünyanın önde gelen isimleri; Ageas, Aviva, Bridgestone, Carrefour, E.ON, Heidelberg Cement, Marubeni ve Philip Morris yer almaktadır.

→ VİZYON

"Farklılıklar yaratarak kalıcı üstünlükler sağlamak"

→ MİSYON

"Rekabetçi ve sürdürülebilir büyüme potansiyeli olan "stratejik bir portföyü" paydaşlarına değer yaratacak şekilde yönetmek"

→ YÖNETİM YAKLAŞIMI

SORUMLULUK VE ŞEFFAFLIK

· "Öz değerlerimiz tevazu, insana saygı, halka yakınlık, sosyal sorumluluk bilinciyle kurumsal yönetişimi gerçekleştirmek"

İNOVASYON

· "Marka, patent, teknoloji, tasarım, bilişim ağı, fikri ve sınai mülkiyet alanlarında kalıcı üstünlükler yaratmak"

AKTİF KATILIMCILIK

· "Karar süreçlerinde katılım ve ortak aklı teşvik eden bir yönetim yaklaşımı oluşturmak"

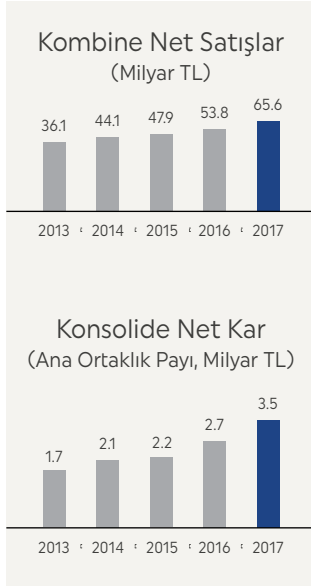
STRATEJİK YAKLAŞIM

· "Bugünkü işlerimizi mükemmel yönetmek ve uzun dönemde üstünlükler sağlayacak şekilde geleceğimizi planlamak"



YARATTIĞIMIZ EKONOMİK DEĞER

Sabancı Topluluğu kuruluşundan bu yana Türk ekonomisine büyük katkılarda bulunmakta ve faaliyetleri ile Türk ekonomisinin en büyük oyuncularında yer almaktadır. Raporlama dönemi itibariyle Sabancı Topluluğu 66 milyar TL kombine satış geliri elde etmiş ve konsolide faaliyet kârı 3,5 milyar TL olarak gerçekleşmiştir.



Sabancı Holding'in en büyük hissedar grubunu %53,9 hisse oranıyla Sabancı Ailesi oluşturmaktadır. %42,8 ile BIST'te en yüksek halka açıklık oranına sahip holding şirketleri olan Sabancı Holding'in depo sertifikaları ise SEAQ International ve Portal'da kotedir. Ortaklık yapısı ve sektörler göre halka açıklık oranları için kurumsal web sayfamızın yatırımcı ilişkileri sekmesinden 2017 faaliyet raporumuzu inceleyebilirsiniz.

BANKACILIK

AKBANK

Krediler

210 MİLYAR TL (2016: 179 Milyar TL)

Sermaye Yeterlilik Oranı

%15,8

Özkaynak Kârlılığı

%16

SİGORTA

AKSİGORTA - AVİVASA

Kombine Net Satışlar

3,1 MİLYAR TL (2016: 2,2 Milyar TL)

Kombine FAVÖK

324 MİLYON TL (2016: 189 Milyon TL)

Konsolide Net Kâr

107 MİLYON TL (2016: 60 Milyon TL)

ENERJİ

ENERJİSA

Kombine Net Satışlar

16,5 MİLYAR TL (2016: 12,6 Milyar TL)

Kombine FAVÖK

3,5 MİLYAR TL (2016: 2,5 Milyar TL)

Konsolide Net Kâr

107 MİLYON TL (2016: 147 Milyon TL)

ÇİMENTO

ÇİMSA - AKÇANSA

Kombine Net Satışlar

3 MİLYAR TL (2016: 2,6 Milyar TL)

Kombine FAVÖK

680 MİLYON TL (2016: 735 Milyon TL)

Konsolide Net Kâr

164 MİLYON TL (2016: 224 Milyon TL)

PERAKENDE

TEKNOSA - CARREFOURSA

Kombine Net Satışlar

8 MİLYAR TL (2016: 7,6 Milyar TL)

Kombine FAVÖK

94 MİLYON TL (2016: -333 Milyon TL)

Mağaza Satış Alanı

626 bin m² (2016: 686 bin m²)

SANAYİ

BRİSA - KORDSA- TEMSA - YÜNSA

Kombine Net Satışlar

6,6 MİLYAR TL (2016: 5,2 Milyar TL)

Kombine FAVÖK

1,2 MİLYAR TL (2015: 951 Milyon TL)

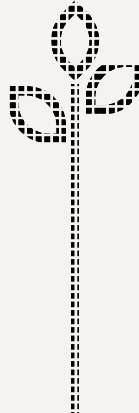
Konsolide Net Kâr

473 MİLYON TL (2016: 450 Milyon TL)

YÖNETİŞİM



Sabancı Topluluğu olarak elde ettiğimiz ve edeceğimiz başarıların temelinde güçlü yönetim yaklaşımımız bulunmaktadır.



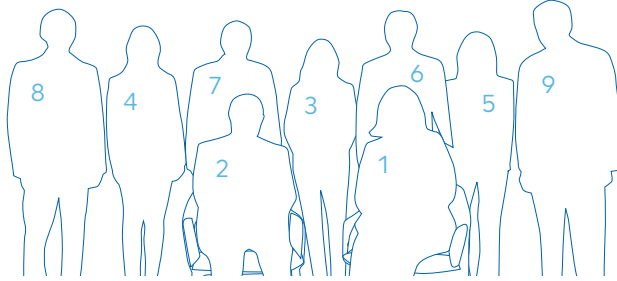
Sabancı Topluluğu olarak elde ettiğimiz ve edeceğimiz başarıların temelinde güçlü yönetim yaklaşımımız bulunmaktadır. Operasyonlarımızın sürdürülebilirliği yönetim uygulamalarımızın etkinliği ile doğrudan ilişkilidir. Bu anlayışla Sabancı Holding, operasyonlarını modern, etkin ve örnek bir yönetim modeli ile devam ettirmektedir. Holding ve Topluluk şirketleri modern kurumsal yönetim ilkelerine dayanan yönetim modellerini takip etmekte; şeffaf, sorumlu, inovatif, aktif katılımcı ve stratejik bir yönetim yaklaşımını ilke edinmektedir. Topluluk genelinde finansman, strateji, iş geliştirme ve insan kaynakları işlevlerinin koordine edilmesi, Topluluğun vizyon ve stratejilerinin belirlenmesi, Topluluk içinde yaratılacak sinerjiyle paydaşlar için yaratılan değer artırılması Holding'in temel fonksiyonlarıdır.

Yönetim Kurulu ve alt Komiteleri yapısı ve faaliyet esasları hakkında bilgiye resmi internet sitemiz www.sabanci.com adresinden ve 2017 yılı Faaliyet Raporu'ndan ulaşabilirsiniz.



KURUMSAL YÖNETİM YAKLAŞIMI VE YÖNETİM KURULU YAPISI

Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinin şeffaflık, hesap verebilirlik, adillik ve sorumluluk ilkelerine dayanan kurumsal yönetim anlayışının temelini SPK tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri oluşturmaktadır. Sabancı Holding, Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirlenen zorunlu ilkelerin tamamına uyum göstermektedir. Yönetim



Güler Sabancı (1) Yönetim Kurulu Başkanı ve Görevli Üye
Erol Sabancı (2) Yönetim Kurulu Başkan Vekili
Sevil Sabancı Sabancı (3) Yönetim Kurulu Üyesi
Serra Sabancı (4) Yönetim Kurulu Üyesi
Suzan Sabancı Dinçer (5) Yönetim Kurulu Üyesi
Mehmet Göçmen (6) Yönetim Kurulu Üyesi ve CEO
Nafiz Can Pakar (7) Yönetim Kurulu Üyesi
Ahmet Erdem (8) Yönetim Kurulu Üyesi
Zekeriya Yıldırım (9) Yönetim Kurulu Üyesi

Kurulu, kurumsal hedeflerin belirlenmesinden, kurumsal yönetim ilkelerine uyumun sağlanmasından, stratejik yönelimlerin tespitinden ve yönetilmesinden, risk yönetiminden, kontrol sistemlerinin işlerliğinin sağlanmasından sorumludur.

Genel Kurul tarafından belirli süreler dahilinde görev almak üzere seçilen 9 üyeden oluşan Sabancı Holding Yönetim Kurulu, şirketin en üst düzey stratejik karar alma organıdır. Yönetim Kurulu'nda yer alan 9 üyeden 2'si SPK'nın belirlediği ilkeler uyarınca icrada görev almayan üye, 3'ü bağımsız üye statüsündedir. İcrada görevi bulunan 4 Yönetim Kurulu üyesinden biri Sabancı Holding CEO'sudur. Sabancı Holding'de CEO ve Yönetim Kurulu Başkanlığı görevleri farklı kişiler tarafından yerine getirilmektedir. Yönetim Kurulu'nda kadın üye temsili %45 düzeyindedir.

Sabancı Topluluğu risk yönetim sistemi hakkında bilgiye resmi internet sitemiz www.sabanci.com adresinden ve 2017 yılı Faaliyet Raporu'ndan ulaşabilirsiniz.



RİSK YÖNETİMİ

Sabancı Topluluğu şirketleri paydaşları için yarattıkları değeri en yüksek seviyede tutmak ve Topluluğun sürdürülebilirliğini sağlamak için kurumsal risk yönetim ilkelerini belirlemiştir. Topluluk, bu ilkeleri kullanarak stratejik ve finansal hedeflerdeki olası sapmaları, Topluluğun risk konusundaki tutumuna uygun biçimde yönetmektedir.

Sabancı Holding Yönetim Kurulu bünyesinde, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, uyum ve sair her türlü riskin erken teşhisi, bunun için gerekli önlemlerin alınması ve riskin yönetilmesi amacıyla Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmuştur. Risk yönetimi alanında Topluluk şirketlerinde de benzer yapılanmalar mevcut olmakla birlikte sektörel gereklilikler doğrultusunda oluşturulan risk yönetim sistemleri farklılıklar gösterebilmektedir. Topluluğun finans ve finans dışı iştiraklerindeki risk yönetimi hakkındaki ayrıntılı bilgiye 2017 yılı faaliyet raporu "Risk Yönetimi" başlığından ulaşabilirsiniz.

Sabancı Topluluğunda riskler uyum riskleri, finansal riskler, stratejik riskler, operasyonel riskler, marka ve itibar yönetimi riskleri, raporlama riskleri ve dış çevre riskleri olmak üzere yedi kategori altında gruplandırılmaktadır. Sabancı Topluluğunda risk yönetim sistemlerinin temel hedefi şirketin sürdürülebilirliği üzerinde olumsuz etkisi bulunabilecek risk unsurlarının yönetilmesidir. Bu doğrultuda, 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 konuları da risk yönetim sistemleri çerçevesinde yönetilmektedir.

İş Etiği Kurallarına ve SA-ETİK hakkında detaylı bilgiye <https://www.sabanci.com/tr/sabanci-toplulugu/is-etigi-kurallari/is-etigi-kurallari/i-16> adresinden ulaşabilirsiniz.



İŞ ETİĞİ

Sahip olduğumuz etik kurallarımız iş yapış biçimimizin en büyük yol göstericisidir. Sabancı Topluluğu şirketlerinin faaliyetlerini gerçekleştirirken bağlı kalmaları gereken iş etiği kuralları ve ahlak anlayışı Sabancı Etik Kuralları (SA-ETİK) dokümanı ile düzenlenmektedir. SA-ETİK kuralları, Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinin tüm operasyonları, Yönetim Kurulu üyeleri, yönetici ve çalışanları için bağlayıcı olmasının yanı sıra tüm tedarikçi, alt işveren, bayi, iş ortağı ve benzer paydaşlarının da bu ilkelere uyumlu hareket etmeleri beklenmektedir. SA-ETİK, Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Ana İstihdam İlkeleri'ne uyumlu olarak hazırlanmıştır. Sabancı Holding tüm faaliyetlerinde SA-ETİK'e %100 uyumu hedeflemektedir.

SA-ETİK Kurallarının Topluluk içinde benimsenerek uygulanmasından ve uyumun takibinden Sabancı Holding Yönetim Kurulu birinci derecede sorumludur. Yönetim Kurulu'nu bu sorumluluğu yerine getirme konusunda desteklemek amacıyla Sabancı Holding Etik Kurulu görev yapmaktadır.

İş etiği kurallarına yönelik ihlaller karşısında nasıl hareket edileceği ve hangi önlemlerin alınacağı SA-ETİK kapsamında açıkça belirtilmektedir. Topluluk yönetici ve çalışanlarının, ilgili paydaşların aykırılık bildirimlerini kolaylıkla ve gizlilikle yapabilmeleri ve kurallar hakkında doğrudan bilgi alabilmeleri için bildirim ve danışma hattı bulunmaktadır. Bunun yanında internet üzerinden de bildirim ve bilgi talepleri iletilebilmektedir. İlgili iletişim kanalları SA-ETİK Kuralları dokümanında ve internet sitesinde yer almaktadır. Etik Kurul'a bildirimde bulunan kişi Etik Kurul'un koruması altındadır ve bu eyleminden ötürü herhangi bir baskı, zorlama veya cezaı yaptırıma maruz bırakılmazlar. Bildirim sahibiyle ilgili atama, iş ve görev değişikliği ihtiyacı oluşması durumunda uygulamadan önce Etik Kurul'un onayının alınması gerekir.

Etik kuralların benimsenmesi ve yaygınlaştırılması kuralların iç iletişim portalında yayımlanması, basılı kitapçıkların tüm çalışanlara dağıtılması ve bilgilendirme eğitimlerinin gerçekleştirilmesi yoluyla sağlanmaktadır. Ayrıca her yılsonunda, çalışanlar bir e-öğrenme programıyla iş etiği kurallarına ilişkin bilgilerini güncellemekte ve

iş etiği kurallarına bağlılıklarını, doldurdıkları "İş Etiği Uygunluk Bildirimi" ile yenilemektedirler. Her yıl tekrarlanan eğitim faaliyetleri ile çalışanların konuya yönelik bilgi birikimlerinin güncel kalması hedeflenmektedir. 2017 yılında raporlama kapsamındaki Topluluk şirketlerinde 16.363 çalışmamıza iş etiği eğitimi verilmiştir.¹

¹Konsolide veri Akçansa, AvivaSA, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim ve Kordsa verilerinden oluşmaktadır.

RÜŞVETLE VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Rüşvetle ve yolsuzlukla mücadele tüm iş dünyasının ortak çaba göstermesi gereken en önemli sorunlardan biridir. Operasyonların sürdürülebilirliği açısından bu kapsamdaki risklerin detaylı bir şekilde belirlenerek proaktif yaklaşımlarla mücadelenin sağlanması yine tüm iş dünyasının ortak sorumluluğudur. Bu anlayışın bir sonucu olarak Sabancı Topluluğu hiçbir surette rüşvet ve yolsuzluğa karşı tolerans göstermez, bu gibi davranışların önlenmesine yönelik tedbirler alır. Topluluğun rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusundaki yaklaşımı Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasında açıkça tanımlanmaktadır. Sabancı Holding Yönetim Kurulu ve Topluluk şirketlerinin Yönetim Kurulları Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasının uygulanmasını desteklemeyi taahhüt etmektedir.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, Topluluk çalışanlarının ve yöneticilerinin yanı sıra tedarikçi, iş ortakları, danışmanlar, avukatlar ve denetimler başta olmak üzere ilgili tüm paydaşlar için bağlayıcıdır.



Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası dokümanına resmi internet sitemiz www.sabanci.com adresinden ulaşabilirsiniz.



İş ortakları ile yapılan sözleşmelerde etik kurallar ve politikamıza uyum gösterilmesi konusuna şart olarak yer verilmektedir. Çalışanlara verilen etik eğitimler, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasında yer alan konuları da kapsamaktadır.

Kamu otoriteleri ile koordinasyon kurularak kara listeye alınmış kişiler ve şirketler takip edilmektedir. Böylelikle rüşvet verdikleri bilinen veya verdiklerinden şüphe edilen tedarikçi, yüklenici ve müşteriler tespit edilmektedir. Aykırı davranışa sevk ve teşvik eden, yönlendiren, bu davranışı onaylayan veya davranış hakkında bilgisi olduğu halde göz yumarak gerekli bildirim yapmayan kişilere de yaptırımlar uygulanmaktadır. Hiçbir çalışan, etik kurallara uygun davranması, örneğin rüşvet vermeyi reddetmesi nedeniyle şirketin uğrayacağı zarardan sorumlu tutulmamaktadır.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasına uyum tüm Topluluk yöneticilerinin ve çalışanlarının sorumluluğudur. Bir uyumsuzluk durumunda çalışanlardan Etik Kurul'a bildirim yapmaları beklenmektedir. Etik Kurul tüm bildirimleri gizlilik ilkesine riayet ederek dikkatle ele almakla ve en kısa sürede çözüme kavuşturmakla mükelleftir.

İÇ DENETİM

Sorumlu ve sürdürülebilir bir yönetim anlayışının vazgeçilmez unsurlarından biri de etkin bir iç denetim mekanizmasının oluşturulmasıdır. Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinde uluslararası mesleki ilke ve standartlara uygun biçimde tasarlanan iç denetim organizasyonları ile faaliyetlerin etkinliği ve verimliliği, garanti altına alınmaktadır. Topluluk genelinde iç denetimden sorumlu en üst düzey organ her şirketin Denetim Komitesi'dir. Denetim Komitesi, iç denetim sistem ve süreçlerinin etkinliğinin kontrolünden, bağımsız denetim faaliyetlerini yürütecek kuruluşların tespitinden ve denetim sonuçlarının değerlendirilerek Yönetim Kurulu'na öneriler sunulmasından sorumludur. İç denetim faaliyetlerinin fiilen gerçekleştirilmesi ise denetim birimlerinin sorumluluğundadır.

Holding ve Topluluk şirketlerinin iç denetim birimleri, periyodik olarak faaliyet, sistem, süreç ve çıktıları belirli kriterler çerçevesinde denetlemektedir. Bu birimler, süreçlere ilişkin olarak tasarlanmış iç kontrollerin etkinliğini ve bütünlüğünü incelemekte, mali kayıtların ve raporlama süreçlerinin doğru bilgi ürettiklerine dair kontroller gerçekleştirmektedir.

Sabancı Topluluğu'nda başta etik kurallar, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ilkeleri, çevre, insan kaynakları politikaları olmak üzere,

kurumsal politikalara, çalışma ilkelerine, yasal yükümlülöklere uyum konularına yönelik periyodik veya talebe bağlı özel denetimler gerçekleştirilmektedir. Raporlama döneminde gerçekleştirilen denetimler kapsamında ayrımcılık, insan hakları, sendikal haklar ve çalışma normları ihlali vakası tespit edilmemiştir. Rüşvet ve yolsuzluk denetimi çerçevesinde de herhangi bir ihlal vakasına rastlanmamıştır. 2017 yılında, bu konuda Sabancı Holding'e iletilmiş bir şikayet ya da başvuru da bulunmamaktadır.

Raporlama döneminde, rekabet kurallarına aykırılık, ürün ve hizmetlere yönelik bilgilendirme ve etiketleme yükümlölükleri, ürün ve hizmetlerin sağlıklı ve emniyetli kullanımı, müşteri bilgilerinin gizliliğinin korunması, ürün ve hizmetleri tedarik şartları gibi yasal uyum alanlarında alınan resmi bir şikayet ya da yasal yaptırım da bulunmamaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Sabancı Topluluğu'nda sürdürülebilirlik güçlü yönetim uygulamaları ile desteklenmektedir. Şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu yönetim yaklaşımının en önemli hedefi sürdürülebilir iş yapış şeklini güvence altına almaktır. Bu sorumluluk başta Sabancı Holding Yönetim Kurulu olmak üzere tüm Topluluk şirketlerimizdeki idari yapılara hatta tüm çalışanlara uzanan bir yönetim anlayışı ile yürütölmektedir.

Sabancı Holding Yönetim Kurulu, sürdürülebilirlik ana stratejik yaklaşımlarının ve hedeflerinin belirlenmesinden, faaliyetlerin bu hedeflere uygun olarak yürütölmelerinden sorumludur. Yönetim Kurulu'nun Topluluk geneli için aldığı stratejik kararlar Topluluk birimleri ve Sektör Grubu yönetimleri vasıtasıyla Topluluk şirketlerine yayılmaktadır. Topluluk şirketlerinin Yönetim Kurulları ve üst yönetimleri de belirlenen bu yaklaşım ve hedefleri faaliyet gösterdikleri sektörün durumuna, pazar ve rekabet koşullarına uygun olarak şirket politika, strateji, aksiyon planları ve hedeflerine dönüştürür. Şirket yöneticilerinin zamansal ve performansa dayalı hedefler doğrultusunda yürüttükleri çalışmalar takip edilir. Elde edilen performansın beklentiye uygunluğu iç denetim fonksiyonu tarafından değerlendirilerek performans sonuçları sırasıyla şirket ve Topluluk üst yönetimi ve Yönetim Kurullarına raporlanır.

Holding bünyesinde çevre ve iklim değişikliği, insan hakları, iş etiği, kurumsal yönetim, kurumsal sosyal sorumluluk

gibi sürdürülebilirlik konularını kapsayan genel politikalar oluşturulmaktadır. Topluluk şirketleri de bu politikaları sektörel gereklilikler doğrultusunda yorumlayarak şirket politikalarına dönüştürmektedir. Tüm Topluluk çalışanları görevlerini yerine getirirken bu politikalara uymakla sorumludur.

Sabancı Topluluğu, sürdürülebilirlik yönetimi kapsamında çevresel, ekonomik, sosyal ve etik konularda zamansal, spesifik performans dayalı ve akılcı hedefler belirlemede, elde edilen performansı değerlendirmeyi ilke edinmektedir. Holding Yönetim Kurulu tarafından belirlenen stratejik yaklaşımlar Holding yöneticilerinin hedeflerine ve Topluluk şirketlerinin stratejik planlarına yansiyarak şirket performans hedeflerine dönüştürülmektedir. Performans değerlendirme sistemleriyle değerlendirilen sonuçlar her düzeyde çalışanın ve yöneticinin ücretlendirilmesi üzerinde etkili olmaktadır. Yönetici ve çalışanların performans değerlendirmesinden Holding ve Topluluk şirketlerinin İnsan Kaynakları birimleri sorumludur. Üst yönetim ve Yönetim Kurulu üyelerinin performans değerlendirmesi ve ücretlendirilmesi konularından ise Holding ve Topluluk şirketlerinin Kurumsal Yönetim Komiteleri sorumludur.

Sabancı Topluluğu sürdürülebilirlik yönetimi çalışmalarının temelini öncelikle kurumsal yönetim uygulamaları ve Topluluk Etik Değerleri oluşturmaktadır. Bu stratejik uygulamalar bütünüyle birlikte desteklenen ulusal ve uluslararası inisiyatifler ilgili çalışmaları destekleyici unsurlardır. Bu güçlü yapı, strateji ve politikaların desteklediği sürdürülebilirlik yönetim yaklaşımı sosyal, ekonomik ve çevresel risklerin değerlendirilmesi ve ilgili performansın sürekli olarak daha üst seviyelere ulaştırılması uygulamalarını içermektedir.

Sürdürülebilirlik Öncelikleri



Sabancı Topluluğu olarak benimsenen sürdürülebilirlik yaklaşımı öncelikli konuların belirlenerek bu konulara yönelik stratejiler geliştirilerek elde edilen performansın ileri seviyelere taşınması şeklinde hayata geçirilmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalar kapsamında Sabancı Topluluğu Sürdürülebilirlik Yönetimi projesi 2015 yılında hayata geçirilmiştir. Proje kapsamında sürdürülebilirlik önceliklerinin belirlenmesi adına faaliyet gösterilen tüm sektörlerdeki sürdürülebilirlik konuları ve sektörlerden bağımsız megatrendler değerlendirilerek öncelikli konu evrenleri belirlenmiştir. Bu aşamada Topluluk şirketlerinden üst düzey yöneticiler, uzmanlar ve çalışanlardan oluşan katılımcılar ile faaliyet gösterilen sektörler özelinde bu konuların değerlendirilmiş ve her sektör için sürdürülebilirlik öncelikleri belirlenmiştir. Bu çalışmadan yola çıkarak Topluluk stratejileri, tabi olunan angajmanlar, hedefler ve paydaş beklentileri göz önünde bulundurularak Sabancı Holding Sürdürülebilirlik öncelikleri belirlenmiştir.

Sürdürülebilirlik konularının önceliklendirme çalışması kapsamında Küresel Raporlama Girişimi (GRI) G4 standardında belirtilen önceliklendirme ilkesi ve bu kapsamda önerilen süreç takip edilmiştir. Ele alınan konuların oluşturduğu risk/fırsat dereceleri, konular özelinde paydaşların Topluluk şirketlerinden beklentileri ve konuların değer zinciri ile ilişkisi gözden geçirilerek nihai konu listesine ulaşılmıştır. Yapılan bu detaylı çalışma sonucunda Sabancı Topluluğu sürdürülebilirlik öncelikleri yedi ana konu özelinde toplanmaktadır. Bu konular enerji ve emisyon yönetimi, atık ve su yönetimi, çalışan eğitimi ve gelişimi, toplumsal gelişime katkı, iş sağlığı ve güvenliği, işte çeşitlilik ve eşitlik ve doğal kaynakların verimli kullanımı olarak belirlenmiştir.

PAYDAŞ KATILIMI

Paydaşlarımız iş yapış biçimimizin şekillenmesinde en önemli unsurlardan biridir. Başarımızın sürdürülebilir olması paydaş beklenti ve düşüncelerinin iş süreçlerimize yansıtılmasıyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle Topluluk olarak ortak akıllı teşvik edici bir yönetim anlayışıyla paydaşlarımızın beklentilerini çeşitli platformlarda toplayarak ilgili süreçlerimiz kapsamında aktif olarak değerlendiriyoruz. Elde ettiğimiz çıkarımları doğrudan stratejilerimizi şekillendirecek şekilde kullanarak işimizin sürdürülebilirliği sağlıyoruz.

Sabancı Topluluğu'nun öncelikli paydaş grupları arasında, çalışanlar, hissedarlar, tedarikçiler, bayiler ve iş ortakları, işçi ve işveren sendikaları, mesleki kuruluşlar, kamu kurumları, ulusal ve uluslararası düzenleyici kuruluşlar, yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve medya mensupları yer almaktadır. Sabancı Topluluğu paydaşları ile şeffaf, yapıcı ve karşılıklı saygıya dayanan bir iletişim kurmaktadır. Kurulan sağlıklı diyalog sayesinde paydaşların görüş, beklenti ve talepleri doğru öğrenilerek karar mekanizmalarında kullanılmak üzere değerlendirilmektedir.

İletişim çalışmalarının türü ve sıklığı paydaş grubunun niteliklerine göre değişimle birlikte toplantı ve görüşmeler, araştırmalar, Faaliyet Raporu, Sürdürülebilirlik Raporu, süreli yayınlar, basın bültenleri, özel durum açıklamaları yaygın olarak kullanılan araçlardır. Sabancı Topluluğu, çeşitli paydaş gruplarıyla ortak projeler ve iş birlikleri hayata geçirmektedir. Birlikte çalışılacak paydaş grubunun

seçiminde, dürüstlük, özdeş etik ilkelere sahip olma, ortak bir amacın varlığı göz önünde bulundurulmuş temel unsurlardır.

Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinden Akçansa, Brisa, Çimsa, Enerjisa ve Kordsa üyesi oldukları Türkiye İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği faaliyetlerine destek vermekte ve yönetimlerinde görev almaktadır.

Sabancı Topluluğu, kamu kurum ve kuruluşlarıyla karşılıklı bilgi alışverişine ve şeffaflık ilkesine dayalı bir iletişim kurmaktadır. Bu kapsamda, şirket faaliyetleri hakkında bilgi paylaşımı, faaliyet gösterilen sektörlerde gelişimin ve uluslararası rekabetin güçlendirilmesi hakkında görüş paylaşımı yapılmaktadır. Sabancı Topluluğu, şirket yararına lobi faaliyeti yürütmemekte, hiçbir politik görüş veya siyasi kurumun tarafı olmamakta, siyasi parti ve gruplara, siyasetçilere, adaylara doğrudan ya da dolaylı mali ya da aynı destek vermemektedir.

PAYDAŞLAR	KATILIM SIKLIĞI	KATILIM PLATFORMU	PAYDAŞLARCA ÖNE SÜRÜLEN KONULAR
Çalışanlar	Düzenli	İç iletişim platformları, eğitimler, toplantılar	İş sonuçları, ücretlendirme, performans yönetimi
Hissedarlar	Düzenli	Faaliyet raporları, yıllık toplantılar, konferanslar,	Finansal performans, gelecek hedefleri
Tedarikçiler	Düzenli	Denetimler, tedarikçi toplantıları, eğitimler	İş performansı, teşvikler, kalite
Bayi ve İş Ortakları	Periyodik	Bayi toplantıları, saha ziyaretleri, eğitimler	İş performansı, iş hedefleri
İşçi ve İşveren Sendikaları	Düzenli	Toplu iş sözleşmeleri, temsilci toplantıları	Çalışan ve insan hakları
Mesleki Kuruluşlar	Düzenli	Toplantılar, paneller, ortak projeler	Sektörel sorunlar, uyum, kıyaslama
Kamu Kurumları	Periyodik	Dönemlik toplantılar, projeler	Uyum, performans, kalite
Ulusal ve Uluslararası Düzenleyici Kuruluşlar	Periyodik	Paneller, yıllık toplantılar	Uyum ve performans, standartlar
Yerel Yönetimler	Periyodik	Ziyaretler, paneller	Topluma yönelik sürdürülebilirlik konularındaki performans, bağış ve sponsorluk
Sivil Toplum Örgütleri	Düzenli	Konferanslar, proje ortaklıkları, paneller	Toplum, çevre ve çalışma hayatına yönelik sürdürülebilirlik konularındaki performans
Üniversiteler	Düzenli	Kariyer günleri, proje ortaklıkları	Kariyer fırsatları
Medya Mensupları	Düzenli	Basın toplantıları, basın bülteni, özel röportajlar, özel haber çalışmaları	Operasyonlar, iş hedefleri, sektörel gelişmeler, gündem değerlendirmesi

KURUMSAL ÜYELİKLER

Üye Olan Kuruluş	Türkiye İş Adamları ve Sanayicileri Derneği (TÜSİAD)	Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)	European Round Table Of Industrialists	Global İlişkiler Forumu Derneği	Dünya Ekonomik Forumu (WEF)	Birleşmiş Milletler Global Compact (UNGC)	Türkiye Etik ve İtibar Derneği (TEİD)	Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD)	İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD)	Özel Sektör Gönüllüleri Derneği	The American Turkish Council (Atc) Goldem Horn	The American Turkish Society	Türkiye İç Denetim Enstitüsü	Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN)	Yatırımcı İlişkiler Derneği
Kuruluştaki Sorumluluk	Üyelik	Üyelik	Üyelik	Üyelik	Üyelik	Güler Sabancı Yönetim Kurulu Üyeliği	Üyelik	Üyelik	Üyelik	Üyelik	Üyelik	Üyelik	Üyelik	Üyelik	Üyelik

TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Sabancı Topluluğu olarak geniş bir değer zincirini yöneterek yerel tedarik harcamaları ile ülke ekonomisi için büyük değer yaratılmaktadır. Bu değeri yaratırken iyi bir müşteriden beklendiği şekilde iş ortaklarına adil ve saygılı davranılmakta, yükümlülüklerin zamanında yerine getirilmesi için gerekli özeni gösterilmekte ve iş ortaklarımızın gizli bilgilerini özenle korunmaktadır.

Raporlama döneminde, çalışılan 44.911 tedarikçiye toplam 10,53 milyar TL tedarik harcaması gerçekleştirilmiş olup bu tutarın yaklaşık %69'una denk gelen 7,29 milyar TL'lik kısmını yerel tedarik harcamaları oluşturmaktadır.²

Mal ve hizmet alınan ve satılan firmaların ve iş ortaklarının seçimi aşamasında tecrübe, mali performans, teknik yeterlilik gibi kriterleri ile birlikte etik düzeyleri ve bu alanda olumlu bir geçmişe sahip olmaları dikkate alınmaktadır. Rüşvet veya yolsuzlukla ilgili olumsuz istihbaratı olan firma ya da iş ortaklarıyla çalışılmamakta, bu kapsamda herhangi bir iş ilişkisine girmeden önce gerekli araştırma ve değerlendirmeler üst düzey yönetimce gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte Denetim Bölümü denetimlerinde sözkonusu hususlara uygun davranılıp davranılmadığını değerlendirmektedir.

Holding/Şirket müşterileri, taşeronları veya tedarikçileri ve Holding/Şirketin ticari ilişki içerisinde bulunduğu diğer kişi ve/veya kuruluşlarla özel iş ilişkisine girilmemekte, kişisel amaçlı borç para ve/veya mal/hizmet alınmamakta ve Holding/Şirketin ticari ilişki içerisinde bulunduğu diğer kişi ve/veya kuruluşlara ödünç para ve/veya mal/hizmet verilememektedir.



Olumlu istihbaratı olan ve diğer kriterleri karşılayan firma ve iş ortaklarıyla yapılacak anlaşma ve sözleşmelerde;

- Politikada belirtilen esaslara ve ilgili diğer düzenlemelere tam uyum sağlanması,
- Çalışanlarının bu esasları özümsemesi ve buna uygun davranması,
- Belirli periyotlarla çalışanlarının Politika ile ilgili eğitimler almalarının sağlanması,
- Çalışanlarına bildirim yükümlülükleri ve Etik Hattı ile ilgili düzenli hatırlatma yapması ve böyle durumlarla karşılaşmaları durumunda bildirim yapmalarını teşvik etmesi ile ilgili şartlara yer verilmektedir. Bunlara uyulmaması ya da Politika'ya aykırı bir durum oluşması durumunda çalışmanın ve yürürlükteki sözleşmelerin haklı sebeple sonlandırılacağına ilişkin hükümlere yer verilmektedir.

Topluluk şirketleri, tedarikçi seçiminde kendi satın alma politikaları kapsamında, tedarikçilerini teknik ve organizasyonel kapasite yeterliliği, kalite ve maliyet verimliliği, çevre performansı, rekabetçilik, gelişim performansı gibi kriterler bakımından değerlendirmekte ve bu beklentiler satın alma sözleşmelerine dahil edilmektedir. Tedarikçiler aynı zamanda denetim uygulamalarına tabi tutulmakta ve bu alanlardaki sistem ve uygulamaları geliştirmeleri yönünde desteklenmektedir. Bunun yanında, Topluluk şirketleri çeşitli uygulama ve eğitim programlarıyla tedarikçi çalışanlarının gelişimine katkı sağlamaktadır.

Topluluk şirketleri, sürdürülebilirlik anlayışının tedarik zinciri genelinde yaygınlaştırılması için çalışmaktadır. İnsan hakları, iş etiği, iş sağlığı ve güvenliği, çalışan haklarının korunması konularında Sabancı Topluluğu ile özdeş normları benimseyen tedarikçiler tercih edilmektedir. Bu kapsamda, tedarik zincirinde, çocuk işçi çalıştırma, zorla çalıştırma ve ayrımcılığa tolerans gösterilmemekte, tedarikçilerden çalışanlarının da örgütlenme özgürlüğüne ve toplu sözleşme hakkında destek vermeleri beklenmektedir. Tedarikçilerden SA-ETİK kurallarına uyum göstermeleri beklenmektedir. Etik kurallara uyumun sağlanmadığı durumlarda, Topluluk şirketleri satın alma politikalarının gerektirdiği şekilde hareket ederek tedarikçileri ile iş ilişkilerini sona erdirmeye kadar varan önlemler almaktadır.

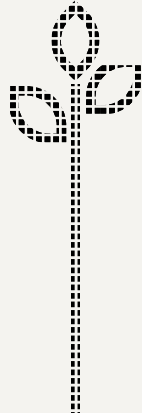
²Konsolide veri Akçansa, Aksigorta, AvivaSA, Brisa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Teknosa, Temsa, Yünsa, Vakıf ve Üniversite verilerinden oluşmaktadır.

ÇEVRE YAKLAŞIMI



Sabancı Topluluğu olarak çevresel performansımızı daha ileri seviyelere taşımak ve operasyonlarımız esnasında oluşan etkileri asgari seviyelere indirmek için sürekli olarak çalışıyoruz.

...



Sabancı Topluluğu olarak çevresel performansımızı daha ileri seviyelere taşımak ve operasyonlarımız esnasında oluşan etkileri asgari seviyelere indirmek için sürekli olarak çalışıyoruz. Gelecek nesillere daha iyi koşullarda yaşayabilecekleri bir dünya bırakmak için operasyonlarımızı bu perspektifle değerlendiriyor, ilgili çözüm ve uygulamaları hayata geçiriyoruz.

Topluluğumuzda çevre performansının yönetiminden Sabancı Çevre Komitesi sorumludur. Holding üst yönetimine raporlama yapan Komite ulusal ve uluslararası alandaki çevre konularını yakından takip etmekte kamu kurumları, sektörel temsil kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları ile sürekli fikir alışverişinde bulunarak oluşturduğu görüşleri kendileriyle paylaşmaktadır. Komite kapsamında sürdürülebilir çevre yönetimi, iklim değişikliği ve AB Çevre Mezuatı'na uyum gibi konular aktif olarak çalışılmaktadır. Topluluk şirketlerinde ise çevre performansı ilgili birimlerce ayrıca takip edilmekte ve yönetilmektedir.

Çevre performansının yönetilmesinde ulusal ve uluslararası düzeyde kabul görmüş sistemler kullanılarak ilgili süreçlere proaktif yaklaşımlarla çözümler sağlanmaktadır. Ayrıca bu kapsamda sektörel gelişmeler ve küresel megatrendler aktif olarak incelenmektedir. Elde edilen sonuçların iş süreçlerine yansımaları aktif olarak değerlendirilmekte ve olası etkilerin asgari seviyelere indirgenmesi için faal olarak çalışılmaktadır. Üretim operasyonlarımızın gerçekleştirildiği tüm şirketlerimizin tesisleri (Akçansa, Brisa, Çimsa, Kordsa, Temsa, Yünsa) ISO 14001 sertifikasına sahiptir.

Çevre performansı şeffaf, sistematik, karşılaştırma yapmaya uygun bir teknolojik altyapıda, denetlenebilir, güncellenebilir, sürekli iyileştirilebilir ve geliştirilebilir bir şekilde Topluluk içi kaynaklar kullanılarak hazırlanan Sabancı Çevre Portalı'nda İşletme, Şirket, Sektör ve Topluluk bütününde CEO, SBU ve GM seviyelerinde izlenebilmektedir. Takip ettiğimiz standartlar ve standartların gerekliliklerinin yerine getirilmesi ve uyumun sağlanması Topluluk olarak aktif olarak yönetilen bir süreçtir.

Çevre Politikamız Topluluğumuz kapsamında ilgili performansımızı denetlemek, değerlendirmek ve daha ileri seviyelere taşımak için kullanılan en önemli yönetim araçlarından biridir. Bu kapsamda operasyonlarımızı yasal zorunluluklara uygun ve yasal uyumun daha ötesinde değerlendirerek gerekli uygulamaları hayata geçiririz. Elde ettiğimiz sonuçlar kapsamındaki bilgi ve birikimi Topluluk genelinde paylaşarak oluşturduğumuz ortak bilinci rekabetçi teknolojiler ile destekleyerek hep daha iyiyi hedefleriz.

Bu uygulamalar kapsamında raporlama döneminde çevre kanunu ve düzenlemelerine uyulmaması nedeniyle uygulanan önemli bir ceza bulunmamaktadır.

Şirketlerin yarattığı faydaların değer zincirlerine yayılması ve bu şekilde elde edilen iyileşme sürdürülebilir iş yapış şeklinin önemli bir göstergesidir. Bu kapsamda sorumlu iş yapış biçimi diğer alanlarda olduğu gibi çevresel performansın da değer zincirinde yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir. Topluluk olarak sahip olduğumuz değer, bilgi ve birikimin değere zincirimizde de yaygınlaştırılması amacıyla çeşitli çalışmalar sürdürmekteyiz. Tedarikçi ve alt yüklenicilerimize sağladığımız eğitim olanakları bu çalışmaların başında gelmektedir. Raporlama döneminde bu kapsamda tedarikçi, alt yüklenici ve çalışanlarına 4.094,5 kişi*saat çevre eğitimi sağlayarak ilgili konulardaki bilgi ve bilinç seviyelerinin artırılmasına katkıda bulunduk.³

Değer zincirimizin en önemli parçası ve elde ettiğimiz performansın en önemli belirleyicisi konumundaki çalışanlarımızın çevre bilinç ve yetkinlik derecelerini artırmak yarattığımız değer de artmasındaki en önemli etken durumundadır. Bu kapsamda Topluluk şirketlerimiz kapsamındaki çalışanlarımıza ilgili çalışmalar kapsamında 2017 yılında raporlama çalışmamız kapsamında yer alan şirket çalışanlarına 8.251 kişi*saat çevre eğitimi sağladık.⁴

Çevresel performansımı ile yarattığımız değeri daha da ileri seviyelere ulaştırmak için Topluluk olarak önemli miktarda çevre yatırım ve yönetim harcaması gerçekleştiriyoruz. Raporlama döneminde rapor kapsamındaki şirketlerimizce yapılan çevre yatırım ve yönetim harcamalarının toplamı yaklaşık 45,5 Milyon TL olarak gerçekleşmiştir.⁵

³Konsolide veri Akçansa, Brisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Sabancı Holding, Sabancı Üniversitesi, Teknosa, Temsa, Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

⁴Konsolide veri Akçansa, Brisa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Sabancı Üniversitesi, Teknosa, Temsa, Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

⁵Konsolide veri Akçansa, Brisa, Çimsa, Enerjisa, Sabancı Holding, Kordsa, Sabancı Üniversitesi, Teknosa, Temsa verilerinden oluşmaktadır.

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 sistematiği 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.

Uygulamalarımızda sistematiği 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 iyileştirmeye hedeflerken, ürün ve hizmetlerimizin çevresel sorumluluğunu üstleniriz.
- Faaliyetlerimizi yalın bir şekilde raporlarken, bilgiye erişimi kolaylaştırırız.

ENERJİ ve EMİSYON YÖNETİMİ

İklim değişikliği gün geçtikçe daha ciddi mücadele edilmesi gereken bir problem olarak varlığını devam ettirmektedir. Bu nedenle sektör ya da büyüklükten bağımsız bir şekilde tüm iş dünyasının birlikte mücadele verilmesi gerekmektedir. İklim değişikliğinin yarattığı risklerin ve Topluluk olarak yarattığımız çevresel etkinin farkındalığıyla operasyonlarımızı sürdürmekteyiz. Gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakabilmek ve çevresel etkilerimizi asgari seviyelere indirmek için risklerimizi belirliyor, bu risklere yönelik proaktif çözümler geliştiriyor ve performansımızı iyileştirici uygulamaları hayata geçiriyoruz. Bu kapsamda enerjinin verimli kullanılması ve faaliyetlerimizden kaynaklanan sera gazı salımlarının azaltılmasına yönelik çalışmalar temel gelişim başlıklarını oluşturmaktadır.

2017 yılında raporlama kapsamındaki şirketlerimizdeki toplam enerji tüketimi 182.079 TJ⁶ olarak gerçekleşmiş olup bu miktarın 2.200 TJ'lük⁷ kısmı yenilenebilir kaynaklar tarafından sağlanmıştır.

Raporlama döneminde kapsam dahilindeki şirketlerde toplam emisyon miktarları (ton) şu şekildedir:

Toplam Kapsam 1 Emisyon Miktarı ⁸	20.445.939,29
Toplam Kapsam 2 Emisyon Miktarı ⁹	681.350,95

⁶Konsolide veri Akbank, Akçansa, Aksigorta, Avivasa, Brisa, Çimsa, Enerjisa, Sabancı Holding, Kordsa, Sabancı Üniversitesi, Teknosa, Temsa, Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

⁷Konsolide veri Akçansa, Çimsa, Enerjisa, Sabancı Üniversitesi verilerinden oluşmaktadır.

⁸Konsolide veri Akbank, Akçansa, Avivasa, Brisa, Çimsa, Enerjisa Üretim, Sabancı Holding, Kordsa ve Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

⁹Konsolide veri Akbank, Akçansa, Aksigorta, Brisa, Çimsa, Sabancı Holding ve Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

Topluluk Şirketlerindeki Enerji Verimliliği

Akbank'a ait veri merkezlerinde artan cihaz ihtiyacına karşılık enerji tüketiminin aynı hızla artmaması için yeni satın alınan tüm sistemlerde daha az enerji tüketen ürünler tercih edilmektedir. Bu kapsamda, beş yaşından eski sistemlerin kullanımdan çıkarılarak yerlerine daha az enerji tüketen cihazlar alınmaya başlanmıştır. Video konferans ve telepresence cihazları,

Karbon Şeffaflık Projesi (CDP)

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından yürütülen Karbon Şeffaflık Projesine (CDP) Sabancı Holding olarak katılım sağlamaktayız. Grup şirketlerimizden Akbank, Akçansa, Brisa, Çimsa ve Yünsa aynı kapsamda CDP Türkiye'ye katılım sağlamaktadır. Böylece, iklim değişikliği ve doğal kaynakların korunması konusunda performansımızı daha şeffaf bir şekilde ortaya koyuyor ve performansımızı daha ileri noktalara taşımak için fırsatları efektif bir şekilde hayata geçiriyoruz.

Sabancı Center

1994 yılı baz alınarak yapılan elektrik enerjisi tasarruf miktarı %25,6'lık bir azalış ile 158.836 GJ, yine aynı dönemde doğalgaz'da %45,8'lik bir düşüş ile 187.656 GJ enerji tasarrufu elde edilmiştir. Bu tasarruflar aynı dönem içerisinde 25.596 Ton CO₂e emisyonunun salınımının önlenmesine karşılık gelmektedir. Binanın açılması ile birlikte 24 yılda yapılan tasarruf çalışmaları ile, %46 Su tüketiminde düşme ve 660.978 m³ su tasarrufu sağlanmıştır.

Akbank çalışanlarının yurt içi ve yurt dışındaki kontaklarıyla görüşmelerini seyahat etmeden yapabilmelerine olanak sağlamaktadır. Bu sistem aracılığıyla yapılan görüşmelerde görüntülü iletişimin yanı sıra karşılıklı belge ve sunum paylaşımı da mümkündür. Bu şekilde iş amaçlı seyahatlerde yakıt tüketiminde tasarruf elde edilmektedir. Türkiye genelinde 5.600'e yakın hizmet noktasına nakit ve nakdi kıymet taşıma hizmeti veren Akbank Nakit Operasyon Birimi, coğrafi konumlandırma teknolojisi olanaklarından faydalanarak ve etkin rota planlaması sayesinde bir önceki yıla kıyasla



%19,6 oranında daha az kilometre yapılarak, %10 daha az yakıt harcanmış ve verimlilik önemli oranda artırılmıştır.

Akçansa, raporlama döneminde uygulamaya koyduğu enerji tasarrufu çalışmaları ile 10.249 GJ tasarrufu ve 2.464 ton CO₂ azaltım potansiyelini elde etmiştir. Bu kapsamda hayata geçirilen projeler 3. Tesis basınçlı hava sisteminin iyileştirilmesi, 1-2-3 Kömür değirmenleri fan motorlarının hız kontrollü hale getirilmesi, LED aydınlatma armatürü uygulamaları, yüksek verimli aydınlatma projesi, verimli fan değişim projesi, yüksek verimli motor projesi ve değirmen plaka değişim projeleridir.

Aksigorta, 2017 yılında Enerjisa ile sürdürülen enerji verimliliği çalışmasının 2018 yılı içinde sonuçlandırması hedeflenmektedir. Bunun yanında WWF ile başlatılan Yeşil Ofis projesi kapsamında özellikle kağıt kullanımı, su kullanımı ve elektrik kullanımında duyarularla farkındalık yaratılmıştır. Ofis ısıtma ve soğutma sistemleri ile ofis aydınlatmaları optimum kullanıma uygun hale getirilmiş ve gün boyunca dinamik ayarlama yapılmaktadır.

AvivaSA YHBC projesi kapsamında başvuru formlarının tasarımı ve dili müşteri dostu ve anlaşılır olacak şekilde güncellendi, sayfa sayısı ve imza adetleri %40 azaltıldı, yılda 90 adet ağaç kurtarıldı.

Brisa, raporlama döneminde elektrik ve buhar kullanımına yönelik gerçekleştirdiği verimlilik projelerleriyle 2.167.940 kWh elektrik enerjisi, 5.295 ton buhar tasarrufu elde etmiştir.

CarrefourSA, operasyonlarında raporlama döneminde enerji verimliliğine yönelik olarak uygun olan depolara güneş enerjisi su sistemleri takılması, yeni açılan depolarda led ve sensörlü aydınlatma kullanılması ve tüm alanlara enerji tasarrufunu arttırıcı tabelalar takılması uygulamaları hayata geçirilmiştir.

Çimsa Mersin Fabrikası'nda raporlama döneminde atık gaz ısısından 44.086 MWh'lik elektrik üretimi gerçekleştirilerek; 20.808 ton CO₂ tasarrufu sağlanmıştır. Bununla birlikte atık ısıdan elektrik üretme çalışmaları kapsamında toplam 158.706 GJ enerji üretilerek tasarruf elde edilmiştir.

Enerjisa Enerji faaliyetleri kapsamında Maltepe Genel Müdürlük binasına kurulan sistemle enerji tüketimi anlık olarak izlenip, geçmiş tüketimler ve hedef tüketim ile karşılaştırılarak enerji yönetimi sağlanmıştır. Enerji tüketimi analiz edilip raporlanarak farklı noktalardaki enerji performansının tek platformdan takip edilip yönetilmesi için aksiyonlar alınmıştır. Enerji tüketimindeki anormallikler anlık olarak e-posta yoluyla bildirilerek anında müdahale olanağı sağlanmıştır. Bu uygulamalar kapsamında enerji tüketiminde tasarruf ve operasyonel verimlilikte artış hedeflenmektedir.



Enerjisa Üretim, 2017 yılında HES'ten üretilen toplam net enerji ile iç ihtiyacı elde ettiği 88.200 GJ ve rüzgar santralleri için de 397,37 GJ tasarruf elde etmiştir. Bununla birlikte enerji ve emisyon yönetimi ile doğal kaynakların verimli kullanımı kapsamında gerçekleştirilen HRSG'nin daha hızlı devreye alınması projesi ile yıllık 2.500 ton CO₂ emisyon azaltımı sağlanmıştır. Projenin önümüzdeki yıllarda da uygulanması öngörülmektedir.

Kordsa operasyonları kapsamında hayata geçirilen Pe İplik basınçlı hava ve chiller tüketimlerinin optimizasyonu, iyileştirme çalışmaları, CC2 makineleri pot kazanı revizyonları ve Terbiye chiller hatlarının kapalı hale getirilerek invertör kontrolü sağlanması projeleri ile 2017 yılında 12.146 GJ enerji tasarrufu elde edilmiştir.

Teknosa 58 mağazasında led aydınlatma uygulaması yapılmış olup yıllık toplam 1.525.000 Kw tasarruf sağlanmıştır.

Temsa bünyesindeki bölgesel olarak aydınlatmalarda HDK armatürlerden led ve yüksek tavan armatürlerine geçiş yapılarak yıllık 33.525 kWh enerji tasarrufu yapılmıştır.

¹⁰Konsolide veri Akbank, Akçansa, Aksigorta, Avivasa, Brisa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Sabancı Üniversitesi, Sabancı Holding, Teknosa, Temsa ve Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

¹¹Konsolide veri Sabancı Holding, Akçansa, Aksigorta, Brisa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Sabancı Üniversitesi, Teknosa, Temsa ve Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

Sabancı Üniversitesi bünyesindeki 250 adet armatür raporlama döneminde tasarruf amacıyla değiştirilerek yıllık 150 GJ enerji tasarrufu elde edilerek 19 ton sera gazı salımının önüne geçilmiştir.

Yünsa bünyesinde gerçekleştirilen tasarruf çalışmaları sonucunda 3.613 GJ elektrik enerjisi ve yapılan iyileştirme çalışmaları kapsamında 3.647 GJ iyileştirme elde edilmiştir.

SU ve ATIK YÖNETİMİ

Doğal kaynakların verimli olarak kullanılması Topluluk olarak faaliyetlerimiz kapsamında özel önem gösterdiğimiz bir sürdürülebilirlik önceliğidir. Bu kapsamda amacımız performansımızı geliştirirken elde ettiğimiz sonuç ve hayata geçirdiğimiz projelerle diğer sektörlerle örnek teşkil etmektir. Atık yönetimi konusundaki temel yaklaşımımız atıkların kaynağında azaltılmak ve suyun yeniden kullanımını yasal gerekliliklerin ötesine geçen bir dizi proje ve uygulama ile verimli bir şekilde hayata geçirmektir.

Topluluk şirketlerinde operasyonlar sonucunda ortaya çıkan atık suların geri dönüşümü sağlanmakta, geri dönüştürülemeyen sular yasal limitlerde deşarj edilmektedir. Raporlama döneminde Sabancı Topluluğu şirketlerinde toplam su kullanım miktarı 8.938.893 m³ olarak gerçekleşmiştir¹⁰. Operasyonlar kapsamında su çekimi ya da su deşarjı nedeniyle belirgin ölçekte etkilenen bir su kaynağı bulunmamaktadır. Raporlama döneminde Sabancı Topluluğu şirketlerinde deşarj edilen toplam su miktarı 3.242.844 m³ olarak gerçekleşmiştir¹¹. Raporlama döneminde kapsam dâhilindeki Topluluk şirketleri tarafından hayata geçirilen başlıca su yönetimi uygulamaları şunlardır:

Akbank'ta Genel Müdürlük (GM) ve Akbank Bankacılık Merkezi (ABM) binaları ile tüm şubelerde su tasarrufu amacıyla bataryalarda basıncın düşmesini sağlayan bir sistem ve suya hava karıştırarak tasarruf sağlayan perlatör uygulamaları mevcuttur. Ayrıca, GM ve ABM binalarında suyun yoğun olarak kullanıldığı WC bataryalarında fotoselli batarya kullanılarak su tasarrufu yapılmaktadır.

Akçansa'da su verimliliği sağlamak adına yapılan çalışmalar kapsamında yağmur suları toplama havuzlarında biriktirilerek soğutma suyu olarak değerlendirilmekte, üretim hattındaki muhtelif ünitelerde ve soğutma kulesindeki sular geri dönüşümlü olarak yeniden kullanılmaktadır.

Aksigorta'da tasarrufu fotoselli batarya ve perlatör kullanımıyla birlikte küçük hacimli rezervuarların tercihi ile su tasarrufu elde edilmektedir.

CarrefourSA operasyonları kapsamında raporlama döneminde su tüketiminin azaltılmasına yönelik eskimiş, yıpranmış tesisatlar yenilenmesi uygulaması ile birlikte tüm depolardaki tüketimlerin raporlanarak takip edilmesi projeleri uygulanmıştır.

Çimsa Eskişehir ve Kayseri fabrikalarında evsel nitelikli atıklar arıtılarak soğutma suyu olarak kullanılmaktadır. Bu sayede raporlama döneminde 31.450 m³ su geri kazanılarak doğal kaynak tüketimi azaltılmıştır.

Enerjisa Enerji, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi çevre amaç ve hedefleri kapsamında tesislerdeki su tüketim değerleri raporlama döneminde takip edilmeye başlanmıştır.

Enerjisa Üretim doğalgaz santrallerinde yağmur suları toplanarak WTU'da saf su üretimi için kullanılmaktadır. Fabrikalardan gelen kondens WTU'ya sokulmadan doğrudan kazana verilerek su tasarrufu sağlanmaktadır. Bu kapsamda 2017 yılında 89.788m³ yağmur suyu kazanılmıştır.

Kordsa operasyonları kapsamında iklimlendirme sistemi artık suyunun geri kazanımı uygulaması neticesinde 29.000 m³ su tasarrufu elde edilmiştir.

Temsa'da atık su arıtma tesisinde geri dönüştürülen sular bahçe sulama suyu olarak kullanılmakta, yıllık yaklaşık 10.000 m³ su tasarrufu elde edilmektedir.

Yünsa'da raporlama döneminde su tüketiminin azaltılmasına yönelik tesisimizde 3 adet proje gerçekleştirilmiştir. Apre bölümünde, lavanovaya makinasında su tüketiminin azaltılması projesinde, metre başına 8,68 l olan su tüketiminin metre başına 5 l/m' ye düşürülmüştür. Boyahane bölümünde, bobin boya kısmında su tüketimi %10 azaltılmıştır böylece su tüketimi kilogram başına 130 lt'ye düşürülmüştür. İplik işletmeleri, bobin dairesinde gerçekleştirilen proje 2018'in ilk aylarında tamamlanmıştır ve fikse kazanlarında günde 60 m³ su geri kazanılıp

¹²Konsolide veri Akçansa, Akbank, Brisa, Çimsa, Enerjisa, Kordsa, Sabancı Üniversitesi, Teknosa, Temsa ve Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

¹³Konsolide veri Akçansa, Aksigorta, Brisa, Carrefoursa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Sabancı Üniversitesi, Teknosa, Temsa ve Yünsa verilerinden oluşmaktadır.



proseste tekrar kullanılmaktadır. Bu projelere ek olarak arızalı vanaların kaçakları giderilerek sifon suyu kullanımı azalmış, sifonların yenilenmesi ile 1.500 m³/ay su tasarrufu sağlanmıştır.

Sabancı Topluluğu şirketleri atıkların kaynağında azaltılmasına ve geri dönüşümlerine odaklanan süreçlerle atık yönetimi ile hammadde ve malzeme verimliliği alanlarındaki performanslarını sürekli olarak iyileştirmektedir. Raporlama döneminde Topluluk operasyonlarından kaynaklanan tehlikeli atık miktarı 80.890¹² ton, tehlikesiz atık miktarı ise 2.375.263 ton¹³ olarak gerçekleşmiştir. Dönem içerisindeki kapsam dâhilindeki Topluluk şirketleri tarafından hayata geçirilen başlıca atık yönetimi uygulamaları şunlardır:

Akbank'ta kağıt kullanımının optimum düzeyde tutulması için teknoloji odaklı yatırımlara 2017 yılında da devam edilmiştir. Geçmiş yıllardaki uygulamalarla birlikte önemli miktarda kağıt tasarrufu sağlayan "Kredi Kartı e-ekstre" ve "Üye İşyeri e-ekstreleri" uygulamaları çeşitli kampanyalarla yaygınlaştırılmıştır. Raporlama döneminde 2015 yılından bu yana kullanılan Laser Yazıcı Yönetimi Uygulaması ile çalışanların kullanımındaki printerlarda çift taraflı basım ayarları gerçekleştirilmiş ve %9,5 oranında kağıt tasarrufu sağlanmıştır. "Kağıtsız Operasyon", "Kağıtsız Genel Müdürlük" ve "Kağıtsız Saha" projeleri 2017 yılında sürdürülerek önemli ilerlemeler elde edilmiştir. Atık kağıtların geri kazanılması kapsamında 2017'de tüm şube ve Genel Müdürlük arşivlerinin muhafaza edildiği Kınalı Arşiv Merkezi'nde 934 ton kağıt yasal saklama süresi dolduktan sonra imha edilerek geri kazandırılmıştır.

Akçansa hayata geçirdiği "Yarınları Dönüştüren Çocuklar" projesi ile ilkokul dördüncü sınıf öğrencilerine atıkları kaynağında ayırmak, geri dönüşüm ve atıktan enerji elde etmek ve kaynakları bilinçli kullanma yöntemleri hakkında eğitimler sağlamaktadır. Proje kapsamında okullara geri dönüşüm kutuları yerleştirilmekte, eğitimlerde teorik olarak öğrenilen bilgilerin pratiğe geçirilmesi adına zemin hazırlanmaktadır. 2017-2018 eğitim-öğretim yılı ile dördüncü dönemine başlayacak olan projeyle şimdiye kadar 34 gönüllü, 5 bine yakın öğrenciye eğitim verilmiştir.

Brisa, Lastik Sanayicileri Derneği'nin ömrünü tamamlamış lastiklerin mevzuata uygun bir şekilde toplanarak çevreye ve ekonomiye geri kazandırma uygulamasına destek vermektedir. Şirket, bu kapsamda raporlama döneminde 163 bin ton lastiğin toplanmasını ve geri dönüştürülmesini sağlamıştır. Şirket, Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği doğrultusunda piyasaya sürülen ambalaj malzemelerinin belli bir oranını ÇEVKO aracılığı ile toplayarak geri dönüştürülmesini sağlamaktadır.

Yine 2017 yılında bu kapsamda 2,42 ton ambalaj atığının geri dönüştürülmesine katkıda bulunulmuştur.

Çimsa'da piyasaya ambalajlı olarak sürülen ürünlerden kaynaklanan ambalaj atıkları için yetkilendirilmiş kuruluş ile yapılan sözleşme her yıl yenilenerek, ilgili yönetmelikte belirtilen oranlarda ambalaj geri kazanımı sağlanmaktadır. Bu kapsamda piyasaya sürülen ambalajlar için 2017 yılında geri kazanım oranı %54 olmuştur.

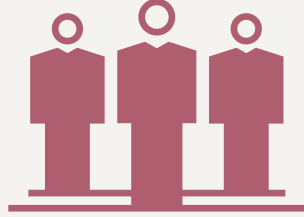
Enerjisa Enerji'de elektrik dağıtım faaliyetlerinden kaynaklanan demonte şebeke atıkları geri kazanıma gönderilmektedir. Etkin atık yönetimi ve kirliliği önleyici sızıntı-döküntü önlemleri alınmaya başlanmıştır. Tehlikeli atık sahaları Atık Yönetimi Yönetmeliği hükümlerine uygun hale getirilmekte ve Geçici Tehlikeli Atık Depolama İzinleri alınmaktadır.

Kordsa, piyasaya sürdüğü ürünlere ait ambalajların belli bir bölümünü toplayarak yeniden kullanımını sağlamaktadır. Yine dönem içerisinde yazıcıların merkezileştirilmesi ve elektronik ortamdaki workflow uygulamaları ile kâğıt tüketiminde önemli bir tasarruf sağlanmıştır.

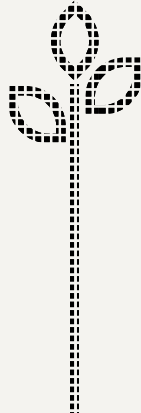
Teknosa, Atık Elektrikli ve Elektronik Eşyaların (AEEE) Kontrolü Yönetmeliği doğrultusunda elektrikli ve elektronik eşyaları toplama ve geri dönüşüm faaliyetleri yürütmektedir. Şirket tüm mağazalarda atık alanları oluşturmuş olup, 2B ya da B2C olarak toplanan tüm atıkların lisanslı işleme tesislerine gönderimini sağlamaktadır. Raporlama döneminde hayata geçirilen uygulama ile tüm yazıcılara kartlı çıktı alma kontrolü getirilmiş ve çalışanların çıktı aldıktan sonra yazıcının başına giderek kartını okutup çıktı alması sağlanmıştır. Uygulama ile gereksiz çıktıların yazıcıda unutulmasının ve basılmasının önüne geçilmiş ve kâğıt tasarrufu sağlanmıştır.



ÇALIŞMA HAYATI



Topluluğumuzun insan kaynakları yönetimi vizyonu “Yeni Neslin Sabancısı”nı yaratmak için en iyi yetenekleri çekip, çalışanların kendilerini değerli hissettikleri ve sürekli öğrenebildikleri benzersiz bir çalışma ortamı ve kültürü sağlayarak geleceğe insan yetiştirmektir.



Topluluğumuzun insan kaynakları yönetimi vizyonu "Yeni Neslin Sabancısı"nı yaratmak için en iyi yetenekleri çekip, çalışanların kendilerini değerli hissettikleri ve sürekli öğrenebildikleri benzersiz bir çalışma ortamı ve kültürü sağlayarak geleceğe insan yetiştirmektir. Vizyonumuzda da vurgulandığı üzere Topluluğumuzun yeni nesillere ulaşması çalışanlarımızın varlığı ve başarısıyla mümkündür. Bu doğrultuda çalışanlarımıza adil, ayrımcılığın yaşanmadığı, güvenli, sağlıklı ve oldukları bir iş ortamı sağlamak temel önceliklerimizdir. Bu kapsamda insan kaynakları politika, ilke ve sistemlerimizi çalışan hakları ve çalışan gelişimi konularını gözeterek sürekli olarak değerlendiririz. Hedefimiz çalışılması ayrıcalıklı bir Topluluk olma niteliğimizin sürdürülebilirliğidir.

Tüm bu kapsamda temel sorumluluklarımız potansiyel ve mevcut çalışanlarımıza yatırım yapmak ve nitelikli işgücünü Topluluğumuza kazandırmaktır. Amacımız nitelikli işgücünün çalışmak için tercih ettiği işveren olmayı, Holding'in kurumsal değerlerine sahip, işe en uygun nitelikteki işgücünü seçmeyi ve işe almayı, seçme ve işe almada küresel bakış açısı ve proaktif yaklaşımla Holding'in geleceğe yönelik işgücü ihtiyaçlarını karşılamayı başarabilmektir.

İnsan kaynakları vizyonumuzu hayata geçirmedeki en önemli unsur olan İK politikamız ve ilgili uygulamalar Topluluğumuzun ve Topluluk şirketlerimizin stratejilerine uygun bir şekilde hazırlanmış ve yönetilmektedir. Böylelikle Sabancı değerleri ve kültürü çerçevesinde şeffaflık, adalet, tutku, dürüstlük ve merak etme değerlerine sahip çalışanların ve ekiplerin oluşturulmasını sağlayarak "Yeni Neslin Sabancısı"nı yaratarak sürdürülebilir başarılarla imza atacağımıza inanıyoruz.

Sabancı Altın Yaka Ödülleri

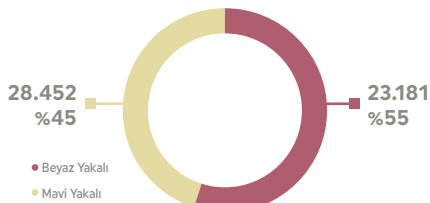
Sabancı Topluluğu, şirket ve çalışanlarının başarılarını ödüllendirmek ve iyi uygulamaların paylaşılmasını teşvik etmek amacıyla 2009 yılından bu yana Sabancı Altın Yaka Ödülleri Programını düzenlemektedir. Raporlama döneminde sekizincisini düzenlenen Ödül programı ile Topluluk için kritik olan konuların iletişimi, Yeni Neslin Sabancısı, Inovasyon, Müşteri Deneyimi, Yalın Dönüşüm ve Dijitalleşme kategorileri ile tüm çalışanlara yapılmaktadır, en iyi uygulamaların öne çıkarılarak takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi hedeflenmektedir.

Sabancı Topluluğu'nda Çalışan Sayıları¹⁴

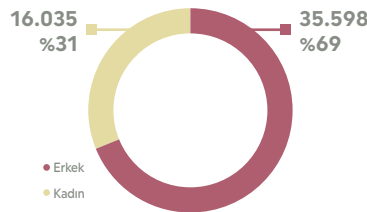
Sabancı Holding, Sabancı Topluluğu'nda adil bir iş ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi için çalışır. Bu kapsamda Holding'in adil iş uygulamalarına yönelik benimsediği temel ilkeleri içeren "Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesi Politikası" bulunmaktadır. Politika doğrultuda Sabancı Holding, istihdam ve çalışma hayatına yönelik olarak yürürlükte bulunan tüm yasal düzenlemelere uyum sağlar. İnsan kaynakları süreçlerinde ırk, cinsiyet, dil, din, inanç, mezhep, siyasi düşünce, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek davranışlarda bulunmaz. Ücretlendirme, ödüllendirme, terfi, sosyal haklar gibi tüm insan kaynakları uygulamalarının adil olmasını sağlar.

¹⁴Raporlama kapsamındaki Topluluk şirketleri verilerinden oluşmaktadır.

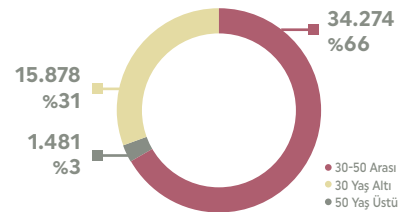
Kategoriye Göre Çalışan Dağılımı (Sayı-%)



Cinsiyete Göre Çalışan Dağılımı (Sayı-%)



Yaş Gruplarına Göre Çalışan Dağılımı



Uluslararası Çalışma Örgütü Ana İstihdam İlkelerinin destekçisi olarak Sabancı Holding, iş yerinde her türlü ayrımcılığa karşı gerekli politika ve eylemleri benimser. Hiçbir koşulda çocuk işçi ve zorla işçi çalıştırmaz, çalışanların sendikaya üye olma haklarına saygı gösterir ve bu ilkelerin değer zincirinde yayılması için çaba gösterir. Sabancı Topluluğu genelinde raporlama kapsamındaki şirketlerimizde toplam 24.796¹⁵ çalışan toplu iş sözleşmesi kapsamındadır.

¹⁵Konsolide veri Akbank, Akçansa, Brisa, Carrefoursa, Çimsa, Enerjisa, Kordsa, Temsa, Yünsa verilerinden oluşmaktadır.

Sabancı Holding çalışanlarının mutlu ve üretken olabilecekları bir iş ortamının sürekliliğini sağlamak amacıyla uygulamaları hayata geçirmektedir. Bu kapsamda çalışanların mevcut uygulamalar hakkındaki düşünce ve geribildirimleri gerçekleştirilen memnuniyet anketleri ile aktif bir şekilde toplanarak gerekli görülen aksiyon planları kapsamında yenilikçi uygulamalar oluşturulmaktadır. Bununla birlikte Topluluk kapsamında çalışan mutluluğunun artırılmasına yönelik çeşitli tanıma ve takdir uygulamaları hayata geçirilmektedir.

İŞ'TE EŞİTLİK ve ÇEŞİTLİLİK

İş yerinde çeşitliliği sağlamak ve çalışanlara eşit fırsatlar yaratmak Sabancı Holding'in çalışma hayatına yönelik hedefleri arasındadır. Bu kapsamda tüm Topluluk şirketlerinde işe alımdan başlamak üzere çalışanlara çalışma hayatları boyunca eşit fırsatlar sunulmakta, çeşitlilik ve farklılıkların yarattığı potansiyel aktif olarak değerlendirilmektedir. Sabancı Topluluğu çeşitlik ve eşit fırsatlar sağlama anlayışının bir sonucu olarak iş hayatında temsilileri diğer gruplara göre dezavantajlı olan çalışanlara istihdam sağlamaktadır.

Kadını Güçlendirme İlkeleri

- Cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik oluşturulması,
- İşte kadınlara ve erkeklere adil bir şekilde muamele edilmesi insan hakları ve ayrımcılık yapılmaması ilkesine saygı gösterilmesi ve desteklenmesi,
- Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması,
- Kadınlar için eğitim, mesleki eğitim ve kariyer gelişiminin teşvik edilmesi,
- Kadınları güçlendiren; girişim geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama uygulamalarının benimsenmesi,
- Toplumsal girişimler ve savunma yoluyla eşitliğin geliştirilmesi,

İş'te Eşitlik Bildirgesi Maddeleri

- İnsan haklarına saygılıyız. Tüm çalışanlarımıza eşitlik temel ilkesi ile davranırız.
- Kadın, erkek çalışanımızın cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını sağlarız.
- Kadınların iş gücüne 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 alanımıza (iş ortaklarımız, tedarikçilerimiz) yayılmasını sağlarız.
- Bildirgede yer alan hususların takibi için kurumumuzda bir liderlik ekibi oluştururuz.

Raporlama dönemi sonu itibarıyla Sabancı Topluluğu'nda toplam 906 engelli çalışan istihdam edilmektedir¹⁶.

2017 yılı itibarıyla raporlama kapsamındaki Sabancı Topluluğu çalışanlarının %31'i kadındır. Sabancı Topluluğu'ndaki kadın işgücü katılım oranları, Türkiye ortalamasının iki kat üzerindedir.

Sabancı Topluluğu çalışanlarına yarattığı fırsatlar kapsamında özel hayat-ış hayatı konusuna özel önem göstermektedir. Bu kapsamda Sabancı Topluluğu şirketleri bu doğrultuda çalışanların özel hayatlarına daha fazla zaman ayırabilecekleri uygulamalar geliştirmekte ve çalışma dışı faaliyetler düzenlemektedir.

Raporlama döneminde doğum iznine ayrılan erkek çalışanların izin sürelerinin tamamlanmasının ardından işe dönen çalışan oranı %100 olup, bu oran kadın çalışanlar için Akbank ve Brisa'da %95'in; Yünsa, Kordsa, Enerjisa, Aksigorta, Akçansa, Avivasa, Teknosa ve Sabancı Üniversitesi'nde %80'in, Carrefoursa ve Temsa'da %70'in üzerinde, Çimsa da ise %50'dir.

¹⁶Konsolide veri Akbank, Akçansa, Aksigorta, Avivasa, Brisa, Carrefoursa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Teknosa, Temsa, Yünsa, Vakıf, Üniversite verilerinden oluşmaktadır.

Çeşitlilik ve fırsat eşitliğine verdiği önem doğrultusunda Sabancı Holding, kadınların iş yaşamına katılımı ve cinsiyete dayalı eşitlik konularına özel önem göstermektedir. Bu anlayışa paralel olarak ulusal ve uluslararası oluşumlara destek vermekte, öncü uygulamaları hayata geçirmektedir. Sabancı Holding bu konudaki en önemli inisiyatiflerden biri olan Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme İlkeleri'nin imzacıları arasında bildiriye imzalayan ilk Türk şirketi olarak yer almaktadır.

Sabancı Holding aynı zamanda, Türkiye'de ekonomik alandaki cinsiyet uçurumunu en aza indirmek amacıyla Dünya Ekonomik Forumu (DEF) çatısı altında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın himayesinde kurulan "İş'te Eşitlik Platformu"nun 2013 yılından bu yana imzacısı ve üyesidir. Platform, kadınların iş hayatına daha fazla dahil olmalarını, karar mekanizmalarında rol almalarını, fırsat ve kaynaklardan eşit yararlanmalarını, üç yıl içinde Türk iş dünyasında kadınların işgücüne katılım oranını artırmayı ve cinsiyet uçurumunu %10'a kadar azaltmayı hedeflemektedir. Bu bildirge ile Sabancı Topluluğu, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldıracak ilkelere gönüllü olarak uymayı, bu hedefe ulaşma yolunda katedilen mesafeyi şeffaf olarak raporlamayı ve bu ilkeleri ülke geneline yaymakta Türkiye'ye liderlik etmeyi taahhüt etmektedir.

ÇALIŞAN GELİŞİMİ

Sabancı Topluluğu çalışanların kendi gelişimlerini sahiplenerek sürekli öğrenmelerini temel alan bir gelişim politikasına sahiptir. Bu kapsamda sürekli çalışan gelişiminin sağlanması için gerekli gelişim ortamı ve fırsatı yaratılmaktadır. Deneyimleyerek öğrenme desteklenerek, gelişim yatırımı kişisel gelişim ihtiyaçlarına, çalışanların hedeflerine ve potansiyele göre yapılmaktadır. Böylece çalışanların gelişim sorumluluğunu üstlendiği bir kültür yaratarak nitelikli, başarılı, küresel bir işgücü ve lider havuzu oluşturmak amacıyla çalışanların gelişimini yönlendirmek Sabancı Topluluğu'nun önemli hedefleri arasındadır.



Sabancı Holding'de Çalışan Gelişimi

Genç Sabancılar Programı, 2006 yılından bu yana yüksek potansiyelli genç çalışanların belirlenerek kariyer gelişimlerini takip etmek ve yönlendirmek amacıyla yürütülmektedir. Topluluk şirketlerindeki potansiyeli yüksek genç çalışanların katıldığı, network imkanı sağlayan ve simülasyon eşliğinde firma yönetiminin deneyimlendiği Genç Sabancılar programından 2017 yılında 38 genç çalışan mezun olmuştur.

Topluluk Mentorluk Programı, hem deneyimli yöneticilerin ve çalışanların bireysel gelişimine, hem de Toplulukta yaygınlaştırmak istenen "Koçluk Kültürü"nü oluşmasına katkı sağlayan ve "Birbirinin Başarısına Katkıda Bulunan" bir Topluluk olmaya destek olan bir uygulama olduğuna inanılarak 10 yıl önce başlatılan Mentorluk Programı'na 2017 yılında da devam edilmiştir.

Future Forums, 11 yıl önce tasarımına başlanan Future Forums programının 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. Topluluk şirketlerinin aktif olarak katıldığı Future Forums 2017 yılı içinde yedinci dönem mezunlarını vermiştir.

SALT Programı, üst yönetim kademelerine geçen tüm iş liderleri için bir eşik eğitim olan Sabancı Liderlik Takımı (SALT) eğitim programı, Genel Müdürlük ve daha üst pozisyonlardaki yöneticilerin katıldığı, yöneticilerin kendileri ile yüzleştikleri ve liderlik özelliklerini Sabancı beklentileri ile şekillendirdikleri başarılı bir programdır.

SA-EXE Programı, Genel Müdür Yardımcıları ve Direktörler ile gerçekleşen, yöneticilerin stratejik karar alma becerilerini geliştiren, belirsizlik içeren ve karmaşık durumlarda etkili liderlik yapabilmelerini destekleyen, simülasyon ile desteklenen SA-EXE'nin dördüncü programına 11 yönetici katılmıştır.

SA LAB, 2016 senesinde orta kademe yöneticileri için başlatılan "değer odaklı yönetim" anlayışının getirileri konusunda farkındalıklarının artmasını, bütünü ve bütün içindeki katkılarını görmelerini sağlayacak olan "İş Zekâsı" konularına odaklanmalarını sağlayacak SA LAB programından dokuz yönetici mezun olmuştur.

E-Executive MBA Programı ile vizyonu geniş, dünyayı algılayan, şirket yönetiminde çok yönlü bakış açısına sahip yöneticiler yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Değer Odaklı Yönetim Programı, değer zincirinde ana faaliyetlerin en verimli şekilde yürütülmesini, firma yönetimi, stratejileri, organizasyon yapısı, insan kaynakları yönetimi, araştırma geliştirme ve satın alma gibi faaliyetlerin etkinliğini sağlayacak bilgi birikimini edindirmeyi amaçlayan bir programdır.

28. Kat Sohbetleri kapsamında şirketlerin yüksek potansiyelli çalışanları, Holding üst yönetimi ile öğle yemeklerinde bir araya getirilerek, hem yetenekler tanıtılmış hem de üst yönetim, çalışanların sorularını cevaplayıp önerilerini dinlemiştir. Yoğun ilgi gören ve devam edecek yemeklerden 13 adet düzenlenmiş ve 109 yetenek ağırlanmıştır.

Sanayi Liderleri Programı, Sanayi Grup Başkanlığı ve Sabancı Üniversitesi EDU ile ortaklaşa hazırlanmaktadır. Programın amacı; Topluluk Sanayi şirketlerindeki yüksek potansiyelli yönetici ve mühendislerin mesleki gelişimini ve bu çalışanlar arasında bilgi ve deneyim paylaşımını sağlamaktır. Toplamda 19 modülden oluşan programın dört modülü gerçekleştirilmiş ve programa 17 kişi dahil edilmiştir.

Big Data & Business Analytics Seminerleri, Sabancı Topluluğu'nun dijital dönüşüm programı çerçevesinde tasarlanan, ilk bacağı Topluluk şirketlerinin üst yönetimini kapsayan seminerler dizisi toplamda yedi adet olacak şekilde belirlenmiştir. Seminerlerin ilk ikisi için planlanan, beş adet oturumun ilk üç oturumu gerçekleşmiştir. Bu üç oturumda, toplamda 80 yönetici programa katılmıştır.

Sabancı Topluluğu çalışanlarının gelişim ihtiyaçlarını yakından takip ederek değerlendirmekte ve bu kapsamda çalışanlarına yetkinliklerini artırıcı farklı olanaklar sağlamaktadır. Topluluk olarak çalışanlarına yaptığı yatırım kadar çalışanların gösterdiği performansın adil bir şekilde değerlendirilmesi, yetenek ve başarının



takdir edilmesi ve ödüllenişmesi süreçleri de büyük önem taşımaktadır.

Organizasyonel gelişimin çalışan gelişimiyle mümkün olabileceği anlayışı doğrultusunda Sabancı Topluluğu İnsan Kaynakları sistem ve süreçlerini sürekli olarak değerlendirerek iyileştirmeyi; çalışan performansını aktif bir şekilde değerlendirerek sürdürülebilir başarı için uygulamalar hayata geçirmeyi; çalışanların ve organizasyonun gelişimi için Topluluk içi rotasyon, transfer, görevlendirme uygulamalarının yürütülmesini hedeflemektedir.

Çalışan geri bildirim ve fikirlerinin aktif bir şekilde toplanarak değerlendirilmesine yönelik mekanizmalar ve bu kapsamda elde edilen yenilikçi fikirler Sabancı Topluluğu'nun gelişmesi ve güçlendirilmesi için önemlidir. Bu kapsamda Topluluk şirketleri çalışanlarının yaratıcı fikirlerinin öğrenildiği ve çalışan katılımını destekleyen öneri sistemi Topluluk ve şirketlerinin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasına ve rekabet gücünün artırılmasına önemli katkı sağlamaktadır. 2017 yılında, raporlama kapsamındaki şirketlerde çalışanlardan toplamda 12.443 öneri alınmıştır.¹⁷

Sabancı Topluluğu Şirketlerinde Çalışan Gelişimi

En iyi çalışan deneyimini yaratmak, güçlü ve sürdürülebilir bir Sabancı işveren markasını destekleyen Topluluğun en önemli önceliğidir. Bu kapsamda Sabancı Topluluğu, çalışanlarının yeteneklerine yatırım yaparak kişisel gelişimi ve organizasyonel başarıyı güçlendirmeyi hedeflemektedir. Topluluk, çalışanların sürekli gelişimini sağlamak ve mevcut potansiyellerini artırmak için gelişim ortamı ve fırsatları sunmayı, yöneticilerin çalışanların gelişim sorumluluğunu üstlendiği bir kültür yaratarak çalışan performansının düzenli olarak takip edilmesini ve iletişiminin sağlanmasını, nitelikli, başarılı, küresel bir işgücü ve lider havuzu oluşturmayı ilke edinmektedir.

2017 yılında raporlama kapsamındaki şirketlerimizdeki mavi ve beyaz yakalı çalışanlarımıza toplamda 1.361.086 kişi*saat eğitim sağlamış bulunmaktayız.¹⁸

¹⁷Konsolide veri Akbank, Avivasa, Brisa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Temsa verilerinden oluşmaktadır.

¹⁸Konsolide veri Akbank, Akçansa, Aksigorta, Avivasa, Brisa, Carrefoursa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Teknosa, Temsa, Yünsa, Vakıf, Üniversite verilerinden oluşmaktadır.



Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinin raporlama dönemi kapsamında hayata geçirdiği çalışan gelişimi programları şu şekildedir:

Akbank Akademi 2017 faaliyetleri kapsamında; çalışanların gelişim alanlarına odaklanılarak kişiselleştirilmiş ve kolay ulaşılabilir eğitim metotlarının daha çok yaygınlaştırılması yönünde çalışmalara devam edilmiştir. Bu kapsamda kişilerin yetkinlik alanlarına göre eğitim önerilerinde bulunulan ve her an ulaşılabilir Akbank Eğitim Kataloğu Platformu hayata geçirilmiştir.

Akçansa, her yıl düzenlenen Liderlik Toplantıları, Liderlik Stili Anketi, Organizasyonel İklim Anketi, Liderlik Gelişim Programları ile yöneticilerin liderlik yolculuklarında sürekli gelişim hedeflenmektedir. 2016 yılında Akçansa, "Akçansa Seyir Akademisi"ni kurgusu ile liderlik gelişiminin organizasyonun farklı seviyelerindeki yöneticilerine (mühendis, yönetici, müdür) yayılımı hedeflemiştir.

Aksigorta Akademi ürün ve hizmet kalitesinin yanı sıra müşteri odaklı yaklaşımıyla değişen müşteri ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayan, işinde fark yaratarak sürekli büyümeyi gerçekleştirecek çalışanlar yetiştirme misyonu ile kurulmuştur. Bu amaçla tüm çalışanlarına, paydaşlarına ve müşterilerine en etkin ve en verimli eğitim hizmetlerini sunan gelişim merkezi olma vizyonuyla hareket etmektedir. Çeşitli platformlarda çalışanlarını ve paydaşlarını bir araya getirerek gelişimlerine destek olmayı hedefleyen Aksigorta

Akademi'nin düzenlediği eğitimler; yönetsel, teknik, bilgi ve becerileri geliştirmeye odaklanmaktadır.

AvivaSA'da raporlama döneminde Yöneticiler için Stratejik Yönetim eğitimleri, Geleceğe Bi'Adım programı içinde mevcut yöneticiler ve yönetici adayları için İş odaklı kişisel gelişim, y kuşağını yönetmek, takım olma aktivitesi başlığında eğitimler verilmiştir. Mesleki ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi için çalışanlara satış, lisanslama, ekonomi, kişisel farkındalık, stres ve hedef yönetimi, ilişki yönetimi ve satışta koçluk eğitimleri verilmiştir. Bu uygulamalara ek olarak daha önce yetenek programlarından mezun olan çalışanların gelişimine sürekli destek olmak amacıyla Future Club organizasyonları düzenlenmektedir.

Brisa, çalışanlarının Brisa Yolculuğu olarak adlandırdığı süreçte kişisel gelişimlerini desteklemekte, ayrıca yetkinlikleri kapsamında geleceğin Brisa liderlerine yönelik gelişim programları tasarlamakta ve uygulamaktadır. Çalışanlara iş hayatına yönelik yetkinlikler kazandırmanın yanı sıra motivasyonlarını güçlendirici ortamlar sunulmakta, birikimlerini topluma aktarmalarını sağlayacak proje ve etkinlikler gerçekleştirilmektedir. Yetkinlik Gelişim Programları, Mesleki Programlar ve Hayata Ait Programlar ile çalışanlar yetkinlik, bilgi, beceri gelişimi ve iş-özel yaşam dengesini sağlamak yönünde eğitimlerle desteklenmektedir.

CarrefourSA 2017 yılında Gurme Mağazalarda Sabancı EDU iş birliği ile kasa çalışanlarına "Kasamın Şifreleri" eğitimi verilerek, mesleki beceri ve kişisel gelişimlerine katkı sağlanmıştır. CarrefourSA Akademi eğitmenleri tarafından Mini, Hiper, Süper formatlarında da yaygınlaştırılan eğitim 2018 yılı boyunca da devam edecektir. Süper, Mini ve Gurme formatlı mağazalardaki tüm çalışanlara "Her Şey Benimle Başlar" eğitimi verilmiştir. Bu eğitim ile hizmet kalitesinin ve standartlarının artırılması amaçlanmaktadır. Bu uygulamaların yanısıra perakende sektöründe kariyer yapmak isteyen yönetici/yönetici adaylarına Anadolu Üniversitesi AÖF iş birliği ile Perakendecilik eğitimleri düzenlenmektedir.

CarrefourSA Akademi E-Öğrenme Platformu, tüm CarrefourSA çalışanlarına işe başladığı tarih itibarıyla yasal, mesleki, teknik, kişisel ve profesyonel gelişimlerine yönelik e-öğretimler sunulduğu bir platformdur. Tüm çalışanlar e-öğrenme platformuna zamandan ve mekandan bağımsız her mecradan erişebilmektedir. Yeni nesil öğrenme bakış açısı ile tasarlanan etkileşimli e-öğretimler, videolar, sınavlar ve portal kütüphanesinde yer alan zengin doküman arşiviyle sınıf içi eğitimlere paralel olarak e-öğrenme süreçleri yürütülmekte ve çalışanların gelişimleri sürekli olarak desteklenmektedir.

CarrefourSA'da terfi süreçlerinde değerlendirme uygulamalarını başarıyla tamamlayan mağaza görevlileri MAYA (Mağaza Yönetici Adayı) projesine alınmaktadır. Bu çalışanlar 1 hafta süren teorik ve 7 hafta süren uygulamalı eğitimlerin ve sınav uygulamasının ardından mağazalarda Mağaza Müdür Yardımcısı veya Reyon Şefi olarak göreve başlamaktadır. Ayrıca mağaza yönetim pozisyonlarında işe alımı gerçekleştiren çalışanların atama işlemleri de 2 ay süren oryantasyon- eğitim sürecini ve e-öğrenme üzerinden uygulanan sınavı başarıyla tamamladıktan sonra gerçekleştirilmektedir.

Çimsa, çalışan gelişim programları Mesleki Bilgi Gelişim Program ve Eğitimleri, Yönetim Yetkinlikleri Gelişim Program ve Eğitimleri, Çimsa Orta Kademe Gelişim Programı, İlk Kademe Çalışanlar Gelişim Eğitimleri ve Üst Kademe Çalışanlar Gelişim Eğitimleri başlıkları altında hayata geçirilmektedir.

Enerjisa Enerji ve Enerjisa Üretim bünyesindeki LEAP Programı üst düzey liderlerin, bugünün ve geleceğin iş zorlukları ile başa çıkabilmeleri için gerekli yeni araç ve yöntemleri öğrenmelerini sağlamak ve liderlik gelişim sürecini hızlandırmak amacıyla deneyimsel öğrenme yöntemleriyle dizayn edilen ve yaklaşık 18 ay süren gelişim programıdır.

Benzer şekilde liderlik gelişim programlarından olan JUMP yönetsel pozisyonlara atanmış çalışanların, mevcut rollerindeki etkinliğini artırmalarını desteklemek ve liderlik becerilerini geliştirmek amacıyla karma öğrenme metodu ile tasarlanan gelişim programıdır.

Wings Up Programı, Enerjisalı kadın ve erkek liderlerin, hayatın her alanında dengeli ve eşitlikçi bir yaklaşım sahiplenmelerini amaçlayan bir başka gelişim programıdır.

Yoda Mentorluk Programları profesyonel ve kişisel gelişimleri için vakit ayırmaya istekli, geri bildirim almaya açık çalışanlara bu konuda onlara yol gösterecek bir rol model ile buluşturarak destek almalarını amaçlamaktadır. Tersine mentorluk programı ise, Enerjisa Üst Yönetimi ile yeni nesil çalışanları aynı platformda buluşturan ve bu dinamizmi kuruma yansıtmayı hedefleyen gelişim programıdır.

Young Energy Programı, kariyerinin başındaki yüksek potansiyelli, genç Enerjisa çalışanlarının gelişimini desteklemek ve hızlandırmak amacı ile dizayn edilmiştir.

Ayrıca Enakademi online bireysel gelişim platformu ile tüm çalışanlara farklı kaynaklardan oluşturulan gelişim dünyası sunulmaya devam edilmiştir.

Enerjisa bünyesindeki Satış Okulu ise Satış Başkanlığı çalışanlarının müşteri odaklılık bakış açısı ve satış becerilerini geliştirmeyi amaçlayan gelişim programıdır. Benzer şekilde Pusula programı ile Dağıtım iş birimindeki çalışanların Kişisel Gelişim, İSG ve teknik/mesleki gelişim konularında eğitim alınması sağlanmış, ve hayata geçirilen eğitim tırı ile mobil eğitim merkezi projesi öne çıkmıştır.

Kordsa Global Gelişim Programları 3 farklı seviyeye hitap etmekte olup, her seviye için uygulanan farklı tekniklerle katılımcıların gelişim alanları göz önüne alınarak sağlanmaktadır. Bunun dışında her ülke kendi gelişim programlarını tasarlayıp yürürlüğe geçirmektedir. "Global Alignment" programı, yönetici seviyesinde ve liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik bir programlar bütünüdür. Katılımcılar yönetimde mükemmeliyet ve kazanan organizasyon yaratma noktalarında bilgi ve becerilerini geliştirmektedir. "Gelecek Nesil" programı ise, uzman / mühendis seviyesindeki çalışanların kişisel ve kişilerarası iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik 2 modül ve 7 günden oluşan bir programdır.

Bu iki modülde hem kendilerini, ilişki yönetimi becerilerini hem de simülasyonlar ile iş odaklı yetkinliklerini geliştirmektedirler. "Global Mentorluk", uzman/ mühendis ve yeni atanan yönetici profili için hazırlanmış olup, çalışanların kişisel, kariyer ve mesleki gelişimlerine destek olmak, Kordsa uygulamaları hakkında bilgi paylaşımı sağlamak amacıyla yürütülen bir programdır. "Reverse Mentorluk" programında ise Y kuşağı çalışanlar nesiller arası çalışmalarını güçlendirmek amacı ile ELT ekibi ile çalışmalara başlamıştır.

Teknosa Aday Eğitim Programı'nda mağazada işe yeni başlayan çalışanlara satış süreçlerine başladıktan sonra Teknosa Akademi platformlarında yer alan e-eğitimler, videolar, okuma materyalleri ve mağaza yöneticilerinin vereceği işbaşı eğitimleri ile desteklenen karma bir eğitim modeli uygulanmaktadır.

Değişen kullanıcı alışkanlıkları ve bilgiye erişim yolları anlamında; "teknosaakademi.com", teknoloji altyapısı ve kullanıcı deneyimi özellikleri ile Teknosa için öğrenme ve gelişimin adreslendiği tek mecradır. Teknosa Akademi dört temel yöntem üzerine öğrenme ve gelişim sürecini yürütmektedir. Buna göre "teknosaakademi.com", tüm yöntemleri kapsüle eden ana mecraya olarak yer almaktadır.

Mentor-Mentee Programı'nın amacı, tecrübeli yöneticilerin bilgi ve deneyimlerinden yararlanarak çalışanların geliştirilmesi, liderlik kapasitelerinin desteklenmesi, kurumsal stratejinin, olumlu kurumsal değerlerin, devam eden ve/veya yeni başlatılacak uygulamaların kolaylıkla yayılımı ve bölümler arası iletişimin kuvvetlenmesidir. Ayrıca Kurumsal Koçluk Programı ile çalışanların hedef - eylem planları takibiyle toplam başarının yükseldiği bir çalışma ortamının yaratılması amaçlanmaktadır.

Mağaza Yöneticisi Yetiştirme Programı ile Teknosa mağazalarında, değerlendirme merkezinden başarıyla geçen, Mağaza Yöneticisi olabilecek adaylar, Mağaza Yöneticisi Yetiştirme Programı'na alınmaktadır. Temsa bünyesinde çalışanların kişisel gelişimi desteklemek, beceri ve yetkinliklerini geliştirmek, deneyimlerini paylaşabilecekleri bir ortam oluşturmak, farkındalık ve sinerji yaratmak amacıyla farklı başlıklarda eğitim programları düzenlenmektedir. Mesleki açıdan gelişim sağlayabilmek için Temsa Akademi, eğitim ve gelişim faaliyetlerini yürütmektedir.

Yünsa Takım Liderliği Gelişim Programı, takım lideri ve teknisyen rollerinde çalışan veya bu roller için aday olan çalışanlara yönelik liderlik becerilerini geliştirmeyi amaçlayan programdır. Tekstil Mesleki Programlar ile ilgili süreçlerde çalışan tüm çalışanlar için temel

tektstil konularına yönelik teknik bilgi vermeyi amaçlanmaktadır. Proje Liderliği Geliştirme Programı, proje çalışmalarında görev alan kişilerin proje yönetimi metodolojisi ve proje yürütme araçları hakkında bilgilendirilmesini amaçlamaktadır. İç Eğitim Yetiştirme Programı ile iş gereği eğitim süreçlerinde aktif rol alan veya İç eğitim rolü bulunan çalışanların, yetişkin eğitimliliği ile ilgili yetkinliğini geliştirerek, eğitimlik rollerini geliştirmek amaçlanmaktadır. Turquality Yönetici Geliştirme Programı ile orta ve üst düzey yöneticilerin küresel başarı için gerekli vizyon ve yetkinliklere ulaşması konusunda desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Beceri Geliştirme Programı doğrultusunda üretim süreçlerinde çalışan tüm operatörlerin çoklu beceriye sahip olmaları konusunda desteklenmesi amaçlanmaktadır. Bakımcı Geliştirme Programları ile tüm bakımcıların sahip oldukları bakım becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Sağlıklı, güvenli ve insan onuruna uygun bir çalışma ortamının en temel çalışan haklarından biri olduğuna inanmaktayız. Bu nedenle Topluluk olarak çalışanlarımıza sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilecekleri bir çalışma ortamı yaratmak en önemli sorumluluklarımız arasındadır. Bu anlayışla tabi olunan yasal uyumu eksiksiz bir şekilde yerine getirirken ulusal ve uluslararası standartlar yakından takip edilmekte, Topluluk şirketlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yanısıra iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması için çalışmalar yürütülmektedir.



Yürütülen bu çalışmaların daha geniş paydaş gruplarına ulaşması için çalışanlarımızın ailelerine, iş ortaklarımıza ve topluma yönelik farklı programlar da hayata geçirilmektedir.

Tüm Topluluk şirketlerinin öncelikli konuları arasında yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği konusu Topluluk genelinde sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı hedefiyle yönetilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği konusu, Topluluk şirketlerinin sektörel gereklilikleri göz önünde bulundurarak oluşturdukları İSG politikaları ve Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü yönetmelikleri doğrultusunda hazırlanan 6331 sayılı İSG Kanunu çerçevesinde yönetilmektedir. Bunun yanında, makine güvenliği, risk değerlendirme, iş izinleri sistemi, alt işveren yönetimi konularında OHSAS 18001 Standardı ekseninde hareket edilirken, İSG kapsamında yapılan hijyen ölçümleri ve ekipman kontrolleri TSE standartlarına göre yapılandırılmaktadır. Topluluk şirketlerinde, İSG uygunluğunun kontrolüne yönelik olarak ISO kalite denetimleri gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, yasal mevzuattaki ve toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği hükümleri eksiksiz uygulanmaktadır.

Sabancı Topluluğu çalışanlarının yanı sıra müteahhit çalışanlarının da iş sağlığı ve güvenliği bilincini yükseltmek adına İSG eğitimleri verilmektedir. Bu kapsamda, raporlama döneminde 48.358 Topluluk çalışanı ve yaklaşık 18.199 tedarikçi/altişveren çalışanı olmak üzere toplamda 399.101 kişi*saat İSG eğitimi verilmiştir.¹⁹

Sabancı Topluluğu'nda yasal düzenlemeler doğrultusunda çalışan sayısına bağlı olarak oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları bulunmaktadır. İSG kurulları bağımsız olarak çalışmakta ve belirli aralıklarla Sabancı Holding'e raporlama yapmaktadırlar. Raporlama dönemi itibarıyla Topluluk genelinde 115 İSG Kurulu faaliyet göstermekte olup bu kurullarda 209 çalışan temsilcisi görev almaktadır.²⁰

Sıfır iş kazası hedefi doğrultusunda en son teknoloji ve uygulamalar takip edilmekte ve iş süreçlerine entegre edilmektedir. İş kazası, meslek hastalığı, ramak kala istatistikleri kayıt altına alınarak şirketler tarafından Holding'e raporlanmaktadır.

¹⁹Konsolide veri çalışanlar için Akçansa, Aksigorta, Avivasa, Brisa, Carrefoursa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Teknosa, Temsa, Yünsa, Vakıf, Üniversite verilerinden, tedarikçiler için Akçansa, Çimsa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Teknosa, Temsa, Yünsa, Vakıf ve Üniversite verilerinden oluşmaktadır.

²⁰Konsolide veri Akbank, Akçansa, Aksigorta, Avivasa, Carrefoursa, Çimsa, Enerjisa, Enerjisa Üretim, Kordsa, Teknosa, Temsa, Yünsa ve Üniversite verilerinden oluşmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri

Akçansa/Çimento (IR)	3,54	Çimsa (IR)	13,479
Akçansa/Agrega (IR)	4,64	CarrefourSA (IR)	0,21
Akçansa/Hazır Beton (IR)	4,43	Kordsa (IR)	0,23
Enerjisa (LTISR)	95,5	Temsa (IR)	0
Enerjisa Üretim (LTISR)	8,3	Yünsa (IR)	1,92
Aksigorta (IR)	9,85		

Sabancı Topluluğu Şirketlerinden Çalışan Sağlığı Uygulamaları

Akbank, çalışanlarını Aksandık'ın internet sayfasındaki "Sağlık Köşesi"nde salgın ya da önemli hastalıklarla ilgili düzenli bilgilendirmeler bulunmasının yanı sıra, acil durumlarda e-posta aracılığıyla duyuru yapılmaktadır. Bunun yanı sıra, banka bünyesinde yangın ve deprem tatbikatlarının yanı sıra doğal afet eğitimleri düzenlenmektedir.

Akçansa çalışanlarına yan hak politikası çerçevesinde sağlık sigortası sağlanmaktadır. Çalışanlar İşyeri Hekimlerinin periyodik muayenelerinden geçmektedir. Riskli grupta olan çalışanlara grip aşısı uygulaması yapılmaktadır. Ayrıca zaman zaman işyerilerinde farklı içeriklerde eğitimler/bilgilendirme toplantıları (ergonomi, kadın sağlığı, sigarayı bırakma vb.) gerçekleştirilmektedir. Ayrıca Şirket içinde "Dert Etme Telefon Et" isimli 7/24 çalışan ve ailelerine destek hattı uygulamamızlar her türlü sağlık, psikolojik, sosyal ve yasal konularda danışmanlık hizmeti verilmektedir.

Aksigorta işyeri hekimi tarafından çalışan muayenesi, tedavi planlanması, reçete düzenlenmesi ve gerekli durumlarda 2. ve 3. basamak sağlık kuruluşlarına sevkleri/yönlendirilmeleri yapılmaktadır. Sürekli takip gerektiren şeker, tansiyon vb kronik hastalığı olanlarda, düzenli doktor kontrollerinin yaptırılması sağlanmakta ve süreç takip edilmektedir. Haftada 2 gün işyerinde laboratuvar hizmeti verilmektedir. Laboratuvar sonuçlarına göre, tedavi, takip veya gerekiyorsa ilgili branş doktoruna sevk planlanmaktadır. Çalışanların aile bireylerinin düzenli olarak kullandıkları veya dış doktor tarafından düzenlenen ilaçları için kurum reçetesi düzenlenmektedir. Çalışanlar ve onlar aracılığıyla aile bireyleri için gerekli durumlarda sağlık danışmanlık hizmeti verilmekte ve yönlendirmeler yapılmaktadır. İşyeri Hekimine başvuran çalışan, taşeron çalışan, stajyer öğrenci

ve misafirlere teşhis, tedavi ve sağlıkla ilgili konularda danışmanlık hizmeti verilmektedir. Şirket içinde BİZBİZE platformu üzerinden sağlık konuları ile ilgili paylaşımlar yapılmaktadır. Şirket içinde dahili acil durum hattı oluşturulmuş ve çalışanların masa telefonundan tek tuşla aranması sağlanmıştır.

AvivaSA'da, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde çalışan sağlığının korunması ve sağlığa etki edebilecek riskler hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır. Meslek Hastalıklarını Önleme projesi kapsamında kaynağın kontrol edilmesi, kişisel koruyucuların ya da ekipmanların kullanılması, tıbbi koruma önlemlerinin belirlenmesi başlıklarında plan oluşturulmuştur. İşyeri hekimi tarafından kişi bazlı iş ya da meslek hastalığı takibi yapılmaktadır. Kas- İskelet Sistemi Hastalıklarından korunma ve tehlikelerin tespiti çalışmaları kapsamında "Ekranlı Araçlarla Çalışanların Kullandığı Ekipman Kontrolü" çalışmasına devam etmekte olup, çalışanların iş istasyonlarında ergonomik uygunluk durumu değerlendirilmektedir. Özel takip grupları belirlenerek düzenli olarak kontrollerinin yaptırılması sağlanmaktadır. Çalışanlar ve çocuklarına %100 işveren katılımı özel sağlık sigortası yapılmaktadır. Talep eden çalışanlar yılda 1 defa ücretsiz olarak grip aşısı uygulamasından yararlanmaktadır.

Brisa'da Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki ve kapsam dışındaki çalışanlara sağlık sigortası menfaati sağlanmaktadır.

CarrefourSA'da, Sabancı Holding'in öncülüğünde başlatılan Meslek Hastalıkları Önleme Projesi kapsamında işyeri hekimlerimizin revir dışında daha aktif rol almaları ve saha gözetimlerini birebir yapmaları sağlanmış, poliklinik hizmetlerinin yanı sıra koruyucu hekimlik konularında çalıştaylar yapılmıştır. Bu kapsamda meslek guruplarımızı yönelik risk altında olanlar için özel politikalar geliştirilmiştir. Mevzuatın ön gördüğü periyodik sağlık muayenelerinin süresi tehlike sınıfımıza göre (Az Tehlikeli) 5 yıl iken 3 yılda yenilenmesi kararlaştırılmıştır. Bu kapsamda 2017 Temmuz ayında tüm çalışanlarımıza Akciğer Grafisi ve EKG çekilmiş, Göz ve Portör muayenesi yapılmış, tam kan sayımı, Akçlık kan şekeri ölçümleri ve Solumun Foksiyon testleri yapılmış ve ilgili bölüm çalışanlarının tetanoz aşısı tamamlanmıştır. Yeni çalışanlarımıza işe giriş muayeneleri kapsamında anlaşmalı sağlık kuruluşlarımıza yönlendirip istenilen tahlik ve tetkikler alındıktan sonra işbaşı yaptırılmaktadır. Ayrıca Temel İş Sağlığı ve güvenliği Eğitimi yanı sıra, Ergonomi, Alkol ve Tütün Kullanımı, İlyardım verilmektedir.

Çimsa, sağlık konusunda çalışanlara ve ailelerine yönelik bilinçlendirme eğitimleri düzenlemektedir. Çalışanlar 6 aylık süreler ile periyodik muayenelerden geçirilmektedir. Bu uygulamalara ek olarak çalışanlar için özel sağlık sigortası uygulaması bulunmaktadır.

Enerjisa Enerji ve Enerjisa Üretim, çalışanlarına temel iş sağlığı, ilkyardım ve işbaşı eğitimlerinin yanısıra sağlık bilgilendirme seminer ve duyuruları, hijyen denetimleri, sağlık danışmanlığı, sigara, sağlıklı beslenme, obezite, hipertansiyon, kalp sağlığı, ayak sağlığı, ergonomi ve psikososyal risk konularında özel bilgilendirme yapmaktadır.

Kordsa'da, çalışanlara yönelik sağlık eğitimleri ve sağlık söyleşilerinin yanısıra çalışanlar ve ailelerine yönelik sağlık indirimleri, obezite çalışmaları, sigara kampanyası ve kadın sağlığı konusunda bilgilendirme ve programlar düzenlenmektedir.

Teknosa çalışanlarına 6331 sayılı kanun kapsamında sağlık gözetimi hizmeti sağlanmaktadır. İşyeri hekimi bulunan 4 işyerinde, işyeri hekimi tarafından poliklinik ve koruyucu hekimlik uygulamalarına mevcuttur. Bu uygulamalar yanısıra muayeneler, aşılama, bilgilendirme seminerleri, e-öğrenme, yüzyüze eğitimler, mailing ve farkındalık çalışmaları, belli bir grup çalışan için sağlık kurum kuruluşlarından alınan hizmetler için özel sağlık sigortası vb. indirimler, ödül mekanizması tarafından sağlanan ücretsiz check up ya da göz muayene, beden kontrol programları ilgili kapsamdaki diğer uygulamalardır.

Temsa'da çalışanlara rutin periyodik tetkikler her sene yapılmaktadır. Tetanoz, grip aşılması rutin olarak yapılmakla beraber risk altındaki personele Hepatit B aşılması yapılmaktadır. Portal üzerinden güncel ve önemli hastalıklar hakkında bilgilendirme ve zaman zaman dış merkezden konularında uzman kişileri konuk ederek bilgilendirme ve eğitim çalışmaları yapılmaktadır. Ayrıca çalışanların ailelerine Acil Durumlarda Müdehale ve İlk Yardım Eğitimi, Yangına Müdehale Eğitimi, Kazalardan Korunma ve Güvenli Yaşam Eğitimi, Çevre Eğitimi, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği, eğitimi verilerek iş kazalarına karşı bilinç oluşturulması sağlanmaktadır.

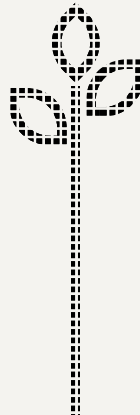
Sabancı Üniversitesi Sağlık Merkezi'ne başvuran çalışan, çalışan yakını, öğrenci, taşeron çalışanı ve misafirlere teşhis, tedavi ve ambulans hizmetleri verilmektedir. Koruyucu aşılama (Hepatit A, B, Tetanoz) yapılmakta ve sağlıkla ilgili her türlü konuda danışmanlık hizmeti veriliyor.

Yünsa'da raporlama döneminde kadın çalışanlara yönelik meme kanseri, korunma yöntemleri ve rahim ağzı kanserleri konularında branj bazında uzman desteği ile danışmanlık koruma ve eğitim faaliyetleri düzenlenmiştir. Tüm çalışanlara kas iskelet sistemi hastalıkları hakkında eğitim verilmiştir.

TOPLUMSAL GELİŞİM



Sabancı Topluluğu tđm faaliyetlerinde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi yđnetim anlayışının temel ve değişmez unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.



Sabancı Topluluğu tüm faaliyetlerinde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi yönetim anlayışının temel ve değişmez unsurlarından biri olarak kabul etmektedir. Bu çerçevede Sabancı Topluluğu'nu oluşturan tüm kurumlar faaliyetlerinin ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini sorumluluk anlayışı içinde yönetmelerini ve toplumu geliştirmeyi öncelikli olarak gündemlerinde tutmaktadır. Sabancı Topluluğu sosyal sorumluluk anlayışının kapsamını iş faaliyetleri ve etkileriyle sınırlı değildir. Sosyal sorumluluk anlayışı ve bu konudaki öncelikler toplum ve çevre için en iyi olanı dikkate alarak belirlenmektedir. Böylelikle paydaşlar için yaratılan sürdürülebilir değer güvence altına alınmaktadır. Bu anlayış doğrultusunda eğitim, sağlık, kültür-sanat ve spor alanlarındaki toplumsal gelişim proje ve uygulamalar Sabancı Vakfı, Sakıp Sabancı Müzesi, Sabancı Üniversitesi ve Topluluk şirketleri aracılığıyla hayata geçirilmektedir.

Sabancı Topluluğu Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası ve İlkeleri'ne <https://www.sabanci.com/tr/sosyal-sorumluluk/sosyal-sorumluluk-ilkelerimiz/kurumsal-sosyal-sorumluluk-politikasi-ve-ilkeleri/i-3336> adresinden ulaşabilirsiniz.



Sabancı Gönüllüleri Programı

2015'te başlatılan "Sabancı Gönüllüleri" Programı, Türkiye'nin en büyük kurumsal gönüllülük hareketidir. Sabancı Gönüllüleri kapsamında ilk üç yıl için kadınlara yönelik konulara odaklanıldı. Program tüm Topluluk çalışanlarına verilen online eğitimler ve gönüllülük projeleri olmak üzere iki ayaklı olarak tasarlandı. Programın ilk ayağı olarak, Topluluk çalışanlarına Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda "Kavramlar ve tanımlar", "Eğitim ve Toplumsal Cinsiyet", "İş Dünyası ve Toplumsal Cinsiyet", "Kadına Yönelik Şiddet" ve "Erken Yaşta Zorla Evlilik" başlıklı online eğitim hazırlandı. Eğitimler Topluluğun engelli dostu ve iki dilli oluşturuldu. Şimdiye kadar, 10 binin üzerinde Sabancı Topluluğu çalışanı bu eğitimleri aldı.

SABANCI VAKFI

1974 yılında Sabancı Ailesi tarafından hayır işlerini kurumsallaştırmak ve düzenli bir şekilde yürütebilmek amacıyla kurulan ve Merhum Hacı Ömer Sabancı'nın "Bu topraklardan kazandıklarımızı bu toprakların insanlarıyla paylaşmak" felsefesi doğrultusunda faaliyetlerini sürdüren Sabancı Vakfı'nın vizyonu "bütün bireylerin haklardan eşit yararlandığı bir toplum"dur. Vakfın misyonu ise "Türkiye'de eğitime, kültürel ve toplumsal gelişmeye katkıda bulunmak ve bireylerin hayatında fark yaratmak"tır. Eğitim, sosyal değişim ve kültür-sanat Vakfın temel faaliyet alanlarını oluşturmaktadır.

Vakıf, bu çerçevede yürüttüğü faaliyetlerinde "kadınlar", "gençler" ve "engelliler"e odaklanmaktadır. Bu doğrultuda kalıcı eserler, eğitim, burslar, ödüller, kültür ve sanat etkinlikleri alanlarında faaliyetler yürüten Vakıf, "kadınlar," "gençler" ve "engelliler" alanlarında geliştirdiği programlarla toplumsal gelişmeye katkıda bulunmaktadır.

Vakıf, kuruluşundan bu yana geçen 43 yıl süresince, Türkiye geneline dağılmış 78 yerleşim merkezinde okullar, yurtlar, sağlık kurumları, kültür merkezleri, spor tesisleri, kütüphaneler, öğretimevleri ve sosyal tesisler ile Sabancı Üniversitesi'nin kuruluşunu gerçekleştirerek sayıları 120'yi aşan kalıcı eseri toplumun hizmetine sunmuştur.

Sabancı Vakfı tarafından Enerjisa'nın şartlı bağışi ile Adana'nın Tufanbeyli ilçesinde yaptırılmakta olan Enerjisa Tufanbeyli Meslek ve Teknik Anadolu Lisesi'nin inşaatı 2017 yılında büyük ölçüde tamamlanmıştır. 360 öğrenci kapasiteli, 12 derslik ve atölyeler ile projelendirilen okulun 2018-2019 öğrenim yılında açılması planlanmaktadır.

Vakıf, günümüzün karmaşık toplumsal meselelerine çözüm bulmak ve kalıcı etki yaratmak amacıyla konularına hakim sivil toplum kuruluşlarını hibe programlarıyla desteklemektedir. Ayrıca çeşitli paydaşlarla kurduğu uzun vadeli işbirlikleri, sivil alanda yapılan çalışmaların etkisini güçlendirmektedir.

Sabancı Vakfı Hibe Programları ile kadınlar, gençler ve engellilere eşit fırsatların yaratılması ve bu grupların topluma aktif katılımlarını destekleyen sivil toplum kuruluşlarının projeleri desteklenmektedir. 2007 yılından bu yana 10 yılda Sabancı Vakfı Hibe Programları kapsamında tamamlanan 126 proje, doğrudan 170 bin dolaylı olarak ise 700 binden fazla insanın hayatına dokunmuştur.



2017 yılından itibaren, yapılan strateji çalışmaları sonucunda hibe programları açık çağrılı ve davetli hibe programları olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Sabancı Vakfı Açık Çağrılı Hibe Programları kapsamında desteklenen ve projelerini 2017 yılında tamamlayan 6 sivil toplum kuruluşu ise 25 Ekim 2017 tarihinde "Ekim Zamanı" teması ile düzenlenen toplantıda deneyimlerini paylaşmıştır. Sivil toplum kuruluşları, kamu ve medya temsilcilerinin katıldığı toplantıda projelerin hikâyelerinin yer aldığı "Ekim Zamanı: Hibe Programı Öyküleri" kitabı dağıtılmıştır.

Mor Sertifika Programı, Sabancı Vakfı desteğiyle yürütülen ve 2015 yılında tamamlanan Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı'nın (BMOP) bir bileşeni olarak halen devam ettirilen öğretmenlere yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi programıdır. BMOP tamamlandıktan sonra da Sabancı Vakfı'nın desteği ile Sabancı Üniversitesi tarafından yürütülmeye devam etmektedir. Program kapsamında 2017 yılında Bilgi Üniversitesi ile de iş birliğine gidilmiş ve öğretmen adayları, ilkökul öğretmenleri ve ortaokul öğrencileri ile ilgili çalışmalar programa dahil edilmiştir.

2017 yılında ayrıca; "engelli hakları", "erken yaşta evlilikler" ve "birlikte yaşam" konularında üç davetli hibe projesi başlatılmıştır.

Türkiye'de toplumsal gelişmeye katkıda bulunanların öykülerini ve çalışmalarını gündeme getirerek, onları teşvik etmek ve topluma ilham vermek amacıyla tasarlanan Fark Yaratanlar Programı 2017 yılında da devam etmiştir. Toplumsal konularda farkındalık yaratmaya çalışan, insanları duyarlı ve aktif vatandaş olmaları konusunda teşvik eden bir farkındalık projesi olan Fark Yaratanlar Programı için 2009 yılından itibaren aday gösterilen 2.400'den fazla kişi arasından seçilen 166 Fark Yaratan'ın videoları, Fark Yaratanlar web sitesinin yanı sıra, Facebook, Twitter ve Youtube'da paylaşılmaktadır. Fark Yaratanlar'ın videoları bugüne kadar Türkiye ve yurt dışında internet ve sosyal medya aracılığıyla 17 milyondan fazla izlenme rakamına ulaşmıştır.

Fark Yaratanlar Programı'nın Ekim 2017'de başlayan 9'uncu sezonunda da her ay iki Fark Yaratan, sosyal medyanın yanı sıra CNN Türk kanalında Cüneyt Özdemir'in sunumuyla TV programında da tanıtılmaya devam etmiştir.

Sabancı Vakfı'nın düzenlediği seminerler ve deneyim paylaşım toplantıları, sivil toplum kuruluşu, vakıf, özel sektör ve kamu temsilcileriyle ulusal ve uluslararası uzmanları buluşturarak filantropi ve sivil toplum alanındaki yeni yaklaşımlar konusunda deneyim paylaşımına imkan vermektedir. Bu kapsamda "Sabancı Vakfı Filantropi Seminerleri"nin 10'uncusu 5 Aralık 2017 tarihinde

"Eğitimde Yeni Yaklaşımlar: Merak Et, Hayal Et, Keşfet" başlığı ile gerçekleştirilmiştir. New York Üniversitesi'nden Prof. Dr. Selçuk Şirin ve Creativity, Culture and Education Foundation kurucusu Paul Collard seminerin konuşmacıları olmuştur.

Sabancı Vakfı, 2017 yılında da çalışma alanlarında uluslararası alandaki gelişmeleri takip etmeye, katkı sağlamaya ve işbirliklerini geliştirmeye devam etmiştir. Vakıf, 1991 yılından beri üye olduğu ve ilk kez 2011-2016 yıllarında Türkiye'den tek vakıf olarak yönetiminde görev aldığı Avrupa Vakıflar Merkezi (EFC) Yönetim Kurulu'nun engelli hakları ve toplumsal cinsiyet konularındaki çalışmalarına dahil olmuş ve katkıda bulunmuştur. Ayrıca filantropi alanında önemli yere sahip saygın uluslararası yayınlarda yayımlanan makaleler ile alanındaki fikir önderliği misyonunu yerine getirmeye devam etmiştir.

Vakıf, kültür ve sanat faaliyetlerine yönelik olarak 2017 yılında da Devlet Tiyatroları - Sabancı Uluslararası Adana Tiyatro Festivali'ni ve Uluslararası Ankara Müzik Festivali'ni desteklemeye devam etmiştir. Vakfın yaptırdığı Sakıp Sabancı Mardin Kent Müzesi ve Dilek Sabancı Sanat Galerisi'ni açılış tarihi 1 Ekim 2009'dan itibaren ziyaret eden kişi sayısı 670 bin kişiye yaklaşmıştır.

Sabancı Vakfı tarafından 9 yıldır desteklenen Türkiye Gençlik Filarmoni Orkestrası'nda 2017 yılında 11 üniversiteden seçilmiş 80 genç yer almıştır. Sabancı Üniversitesi'nde yapılan 3 haftalık kampın ardından yurt dışında 7 konser, İstanbul'da 1 konser vermişlerdir.

1990 yılından bu yana kazı çalışmaları süren ve 2003 yılından bu yana Sabancı Vakfı tarafından desteklenen Metropolis Antik Kenti kazı çalışmaları 2017 yılında da devam etmiştir. İzmir Torbalı'da bulunan Metropolis 2015 yılında ören yeri olarak ziyarete açılmıştır. 2017 yılında devam eden kazı çalışmalarında oda mezarlar ortaya çıkarılmıştır.

Toplumsal konularda sanat yoluyla farkındalık yaratmak, sinemanın yaratıcı bakış açısından yararlanarak bilinç oluşturmak, genç yetenekleri cesaretlendirmek ve teşvik etmek amacıyla 2016 yılında "Kısa Film, Uzun Etki" mottosuyla başlatılan ve ilk yıl teması "Mülteci Kadınlar" olarak belirlenen Sabancı Vakfı Kısa Film Yarışması kapsamında 2017 yılı Ocak ayında yapılan ödül töreni ile jüri tarafından seçilen ilk 3 eserin sahiplerine ödülleri verilmiştir. Sabancı Vakfı 2. Kısa Film Yarışması 2017 yılında ise "Çocuk İşçiler" teması ile düzenlenmiştir.

Kuruluşundan itibaren 43 yılda 45 binin üzerinde burs veren Sabancı Vakfı, 2017 yılında da yaklaşık 400'ü yeni olmak üzere toplam 1.500'e yakın öğrenciyeye burs sağlamıştır.

Eğitim, spor, kültür ve sanat faaliyetlerinde ulusal ve uluslararası düzeyde başarı kazanan kişilere ve kuruluşlara, başarıyı teşvik etmek amacıyla bugüne kadar 1.100'ü aşkın ödül verilmiştir.

SABANCI ÜNİVERSİTESİ

1999 yılında Sabancı Vakfı önderliğinde kurulan Sabancı Üniversitesi, disiplinlerarası eğitim altyapısı, kalite odaklı yönetim sistemi ve özgürlükçü kurum kültürü ile bugün bir dünya üniversitesi konumuna yükselmiş bulunmaktadır. Üniversitenin akademik başarılarının temelinde yer alan özgün öğrenim sistemi dâhilinde alışılmış "akademik bölüm" sisteminin yerine "Temel Geliştirme Programı" esas alınmaktadır. Programın ilk aşamasında, tüm öğrenciler aynı dersleri alarak akademik kariyerlerinin devamı için gereken bilgi altyapısını, eleştirel ve disiplinlerarası düşünme kapasitelerini geliştirmektedirler. İkinci aşamada her bir öğrenci, almak istediği programın giriş derslerini özgürce belirleyerek, eğitim almak istediği diploma programını 13 program arasından seçerek öğrenimine devam etmektedir.

Sabancı Üniversitesi, 2012 Ekim ayında Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilk kez hazırlanan "Üniversitelerarası Girişimcilik ve Yenilikçilik Endeksi" sıralamasında ilk sırada yer almıştır. İzleyen yıllarda endekste en girişimci vakıf üniversitesi olarak yer alan Sabancı Üniversitesi, 2015, 2016 ve 2017 yıllarında tüm üniversiteler arasında en yüksek puanı alarak Türkiye'nin En Girişimci ve Yenilikçi Üniversitesi seçilmiştir.

Sabancı Üniversitesi 2016 yılında Times Higher Education ve QS gibi prestijli kurumların açıkladığı tüm dünya üniversitelerini kapsayan sıralamalarda ilk 500'deki yerini korumuştur. Ayrıca, yükselen genç üniversitelerin performanslarını dikkate alan Times Higher Education (THE) Dünya 50 Yaşın Altındaki En İyi 150 Üniversite 2017 sıralamasında, dünyada 44'üncü sırada yer almıştır. Times Higher Education (THE) BRICS ve Hızlı Gelişen Ekonomilerdeki En İyi Üniversiteler 2017 sıralamasında ise 4 basamak yükselerek 18'inci sırada yer almıştır.

SABANCI ÜNİVERSİTESİ SAKIP SABANCI MÜZESİ (SSM)

1951 yılında Hacı Ömer Sabancı tarafından satın alınan, daha sonra Sakıp Sabancı'nın daimi konutu olarak onun zengin hat ve resim koleksiyonunu barındıran Atılı Köşk, 1998 yılında müzeye dönüştürülmek üzere Sabancı Üniversitesi'ne tahsis edilmiştir. Galerî bölümünün eklenmesiyle 2002 yılında ziyarete açılan Sabancı Üniversitesi Sakıp Sabancı Müzesi'nin (SSM) sergileme alanları 2005 yılında genişletilerek teknik düzeyde uluslararası standartlara kavuşturulmuştur. Çok yönlü bir müzecilik anlayışıyla yönetilen SSM, zengin koleksiyonunun ve konservasyon birimlerinin yanı sıra uluslararası geçici sergilere, örnek eğitim programlarına, konserlere, konferanslara ve seminerlere ev sahipliği yapmaktadır.

TOPLULUK ŞİRKETLERİNDE SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARI

Sabancı Topluluğu şirketleri kendi sektörel ve coğrafi koşulları ile paydaşlarının beklentileri doğrultusunda proje ve uygulamalar tasarlamakta ve hayata geçirmektedir. Topluluk şirketleri, Sabancı Topluluğu'nun kurumsal sosyal sorumluluk ilke ve politikaları ışığında geliştirdikleri ve kültür, sanat, eğitim, spor ve çevre gibi muhtelif alanlara yayılan çalışmalar ile toplumsal gelişime katkı sağlamaktadır. Raporlama döneminde hayata geçirilen uygulamalardan öne çıkanlar şunlardır:

Akbank, gelişmekte olan ülkelerdeki etkin girişimcileri destekleyerek, ekonomik gelişmeye katkıda bulunmak amacıyla kurulmuş uluslararası bir sivil toplum organizasyonu olan Endeavor ile 10 yıldır finansal ve finansal olmayan farklı projeler geliştirmektedir. Bunun yanı sıra, Endeavor Türkiye'nin seçtiği etkin girişimciler için oluşturulan kredi havuzuyla girişimcilere finansal destek de sağlanmaktadır. Akbank, Endeavor iş birliği ile İstanbul'da girişimcilik konusunda yürüttüğü çalışmaları İstanbul dışında da yaygınlaştırmak amacıyla 2016 yılında Ankara ve İzmir'de başlattığı "İyi Girişim Kentler" Projesi'ni 2017 yılında etki alanını genişleterek sürdürmüştür. Akbank'ın bir diğer çalışması 2016 yılında hayata geçirdiği "CaseCampus" projesidir. Proje kapsamında Türkiye'nin önde gelen örnek girişimcilerinin gerçek öykü ve ikilemleriyle katılımcılara inovatif bir eğitim ve öğretim fırsatı sunulması hedeflenmektedir. 2017 yılında ilkbahar ve sonbahar olarak iki dönemde hayata geçirilen projede "Hiçbir Eğitim 'vaka' kadar Öğretici Olamaz" ilkesi ışığında Türkiye'nin önde gelen örnek girişimcilerinin gerçek öykü ve ikilemleriyle katılımcılara inovatif bir eğitim ve öğretim fırsatı sunulması hedeflenmiştir. Şimdiye kadar gerçekleşen CaseCampus Programlarına toplam 5.000 civarında başvuru alınmış ve bunların 305'i programdan mezun olmuştur. Mezunların %64'ü erkek, %36'sı kadın öğrencilerden oluşmaktadır. Akbank'ın girişimcilere destek olduğu projelerden bir diğeri ise Akbank Girişimci Geliştirme Programı'dır. Sabancı Üniversitesi Girişimcilik Kurulu (SUGK) ve Akbank'ın; henüz yolun başındaki girişimcilere yol göstermek ve destek olmak için başlattığı bir eğitim programı olan Akbank Girişimci Geliştirme Programı'na 2017 yılında 650'den fazla başvuru alınmıştır.

Akçansa, üniversite öğrencilerini sektörel tanıştırmak, yaratıcılıklarını ortaya koymaları için fırsat vermek amacı ile raporlama döneminde 8.'sini düzenlediği "Betonik Fikirler Proje

Yarışması"na 117 farklı üniversiteden 1.340 öğrenci katılım sağlamıştır. 2015 yılında gelecek nesillere ve bu nesilleri yetiştiren ebeveynlere ihtiyaç duyulan alanlarda eğitimler vererek, mutlu çocuk, mutlu aile, mutlu mahalle oluşumunu sağlayabilmek, yarınları sağlam temeller atmak amacıyla hayata geçirilen "Benim Mahallem" Sosyal Sorumluluk Projesi raporlama döneminde de sürdürülmüştür. Büyükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Tüvana Okuma İstekli Çocuk Eğitim Vakfı (TOÇEV) iş birliğiyle hayata geçirilen proje kapsamında çocuklara okulda, evde ve arkadaşlarıyla birlikte nasıl daha iyi iletişim kuracakları öğretilmektedir. Ebeveynlere ise çocuklarını yetiştirirken zorlandıkları konularda uzman desteği sağlanarak, çocuklarını sağlıklı ve mutlu bireyler olarak yetiştirmeleri için yardımcı olunmaktadır. Proje ile 68 okuldan 25 bin öğrenci, ebeveyn ve öğretmene ulaşılmıştır. Proje, 2017-2018 Eğitim-Öğretim dönemi sonunda bu rakamın 30 bini bulması hedeflenmektedir.

Aksigorta çalışanlarının sosyal sorumluluk çalışmalarını gerçekleştirmek üzere kurduğu "Aksigorta İyi İşler Kulübü" 2017 yılında da faaliyetlerine devam etmiştir. Bu kapsamda ihtiyaç sahibi kişi ve kurumlara destek çalışmaları hayata geçirilmiştir. Bununla birlikte Aksigorta'nın 7-14 yaşlarındaki binlerce çocuğun deprem eğitiminde etkin rol alan deprem simülatorü, İTÜ Bilim Merkezi'nde çocukların eğitimine katkı sunmaya devam etmektedir. Deprem simülatorü ile çocuklara depremlerin etkileri gösterilmekte ve deprem öncesi, sonrası ve sonrasında yapılması gerekenler hakkında bilgiler verilmektedir.

AvivaSA, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışıyla uyumlu faaliyetler yürüten STK'lara yönelik bağış uygulamalarına raporlama döneminde de devam etmiştir. Bu kapsamda bebeği olan çalışanları için alınan hediyelerin belli bir miktarı KAÇUV'a bağışlanmış, çalışanlarından birinci dereceden bir yakınının vefat etmesi durumunda Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı'na (TEGV), ciddi bir rahatsızlık ya da ameliyat geçiren çalışanlar için TEGV'e bağışta bulunulmuştur. Tiyatro Kulübü tarafından sergilenen oyun, şirket içi kahvaltı organizasyonu, Avrasya Maratonu ve Runatolia Maratonu gibi birçok etkinlikte toplanan bağışlar ile Kansersiz Yaşam Derneği'ne destek olunmuştur. AvivaSA'nın gönüllü çalışanları gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk projesi kapsamında ihtiyacı olan okullara raporlama döneminde çeşitli yardımları hayata geçirmişlerdir.

Brisa, Bridgestone "#emniyetimizçin2dakika" kampanyası kapsamında, 2017 yılında da sürücülere emniyetli sürüş için bilgilendirme yapmaya devam etmiştir. Proje kapsamında araçların lastiklerinin diş derinliğini ve hava basınçlarını ölçerek emniyetli bir yolculuk için sürücülere dikkat etmeleri gereken konuları aktarılmıştır. Brisa, "Tarım Sağlamsa

Gelecek Sağlam" projesi ile çiftçilere iyi tarım uygulamaları, verimli araç kullanımı ve emniyetli sürüş alanında ücretsiz danışmanlık sunmaktadır. Projenin başlangıcından bu yana 609 köy ziyaret edilerek, 23.000'e yakın çiftçiye ulaşılmış ve toplam 722 saat eğitim sağlanmıştır. Aynı zamanda traktör römorklarına yoldaki görünürlüğü artırarak amacıyla 20.000'den fazla ücretsiz reflektör montajı gerçekleştirilmiştir.

Raporlama döneminde, Brisa Akademi ile uzun yol şoförlerinin lastik emniyeti ile ilgili bilgi düzeyini artırmak amacıyla, Kamil Koç firmasının otobüs kaptanlarına temel lastik bilgileri ve bakımı, mekanik düzen ve balans, temel güvenli sürüş bilgilerinden oluşan eğitimler verilmiş ve toplamda 400 kaptana ulaşılmıştır.

CarrefourSA, Tüm faaliyetlerinde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket eder, içinde bulunduğu toplumun gelişimine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. "Çocuklar Tasarlasın" Projesi CarrefourSA, Darüşşafaka Cemiyeti ile birlikte imza attığı sosyal sorumluluk projesi kapsamında Darüşşafaka Eğitim Kurumları'nda okuyan öğrencilerin yarattığı desenlerle tasarladığı çantaları Türkiye genelinde Gurme CarrefourSA'larda satışa sunmaya devam etmektedir. Satışlardan elde edilen tüm gelir de Darüşşafaka'ya bağışlanmaktadır.



CarrefourSA, refah düzeyi yüksek bir toplumun eğitilmiş bireylerle mümkün olacağına inanmaktadır ve bu doğrultuda gelecek nesillerin gelişimine katkı sağlamayı sorumluluk olarak benimsemektedir. UNICEF'in Tarladan Okula Projesi'ne Destek CarrefourSA, tarımda çocuk işçiliğine farkındalık yaratmayı amaçlayan "Tarladan Okula" projesine destek olmaktadır. Proje ile CarrefourSA, tarımda mevsimlik işçi olarak çalışan çocukların yaşadıkları sorunların çözümüne katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Projenin birinci yılında 5.000 çocuğa ulaşılmış; çocukların yaşam koşullarının düzeltilmesine ve eğitimlerinin telafi edilmesine destek olunmuştur.

CarrefourSA'nın HayKonFed iş birliğiyle başlattığı "Dost Hareketi" projesi ile Türkiye'nin dört bir yanındaki yenilebilir tüketim fazlası ürünler, barınaklardaki evsiz hayvanlarla paylaşılmaktadır. Böylece hem yiyeceklerin imha edilmesi engellenmekte hem de minik dostlarımızın beslenmesi sağlanmaktadır.

CarrefourSA, insanların temel ihtiyaçlarına adil ve eşit şekilde ulaşabilmesi için çalışmalar yürüten ve kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşu olan TIDER ile 2017 yılında da iş birliğine devam etmiştir.

Çimsa için kurumsal sosyal sorumluluk projeleri kapsamında çocuklara yönelik eğitim projelerini desteklemek öncelik taşımaktadır. Çimsa, "Yaz Çocukları" kurumsal sosyal sorumluluk projesi ile ülkemizin en temel konularından biri olan eğitim alanında çocuklara katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Bu doğrultuda 2011 yılında Çimsa Niğde Fabrika'da 'Yaz Çocukları' kurumsal sosyal sorumluluk projesi hayata geçirilmiştir. Bu proje kapsamında sağlanan spor faaliyetleri, yaratıcı drama, yaratıcı yazılık gibi dersler ile çocukların, duygusal, bilişsel, sosyal ve fiziksel gelişiminin desteklenmesi hedeflenmektedir. 2011 yılından bu yana yürütülen Yaz Çocukları projesi, çocukların eğitimine yönelik sürdürülebilir bir kurumsal sosyal sorumluluk projesi olarak devam etmektedir. Çimsa, Mersin Büyükşehir Belediyesi iş birliği ile engelleri ortadan kaldırmak için 2015 yılında Mersin Engelliler Haftası kurumsal sosyal sorumluluk projesini hayata geçirmiştir.



Engelli bireylerin sosyal yaşama dahil olması konusunda farkındalık yaratılması amaçlanan projede, dünyada ve Türkiye'de engelli bireylerin karşılaştıkları sorunlar ve toplumun farklı segmentlerine düşen sorumlulukların altı çizilerek; engelleri ortadan kaldırmak için iş birlikleri düzenlenmektedir. Bu iş birliği içerisinde hareket eden Çimsa; son 3 yılda toplam 172 adet akülü tekerlekli sandalye hediye etmiştir.



Enerjisa Enerji'nin çocuklarda enerji verimliliği konusunda farkındalık oluşturarak bilinçlendirmeyi amaçladığı 'Enerjimi Koruyorum' projesi 2010 yılından beri her yıl Enerjisa'nın AYEDAŞ, Başkent ve Toroslar elektrik dağıtım bölgelerinde, 14 ilde gerçekleştirilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın desteği ve yönlendirmesiyle ilkokullarda gerçekleştirilen enerji verimliliği eğitimleri aynı zamanda, Enerjisa'nın gönüllü çalışanlarından oluşan "Enerjik Gönüller" tarafından verilmekte böylece sosyal sorumluluk bilinci kurum içi kültürde de desteklenmektedir. Bugüne kadar 14 ilde, 550 okulda, 330 gönüllü çalışanı ile 250 binden fazla öğrenciyle buluşulan projede eğitimlere ek olarak, çocukların öğrendikleri bilgileri pekiştirebilecekleri "Bremen Mızıkacıları" isimli bir tiyatro oyunu da sergilenmektedir. Projeye ülke genelinde daha fazla öğrenciye ulaşmak için dijital kanalların kullanımını da entegre edilmiştir. Proje web sitesi üzerinden (www.enerjimikoruyorum.org) ve "Enerjimi Koruyorum" Mobil uygulaması ile çocuklar enerji verimliliği oyununu oynayabilmekte, dünyanın enerji kaynaklarıyla ilgili bilgi edinmekte ve oyunlar yardımıyla keyifli bir şekilde kısıtlı kaynakları nasıl koruyabileceklerini öğrenmektedirler.

Enerjisa Çalışan Gönüllüğü Çalışmaları (Enerjik Gönüller) kapsamında, 2017 yılında çalışanların da katkıları dahil edilerek Otizimli Çocuklara Özel Enerjisa Sınıfı kitap başışı, ilkokullarda karne hediyesi kitap başışı, Tufanbeyli kadınlarına destek 'Bez Bebek' satışı ve Hayata Bağış Kampanyası (organ başışına destek), Kökü Sende (Kanserle mücadele) gibi sosyal sorumluluk çalışmaları yürütülmüştür.

Teknosa, "Kadın için Teknoloji" Projesi kapsamında, 2007 yılından bu yana Türkiye'nin çeşitli illerinde kadınlara yönelik ücretsiz bilgisayar eğitim kursları düzenlenmektedir.

Kadınları sosyal ve kültürel hayat ile teknoloji kullanımında etkin hale getirmek amacını güden proje kapsamında, projenin başlangıcından bu yana 61 ilde 15 bini aşkın kadına ücretsiz bilgisayar eğitimi verilmiştir. Teknosa, 2009 yılından itibaren Darüşşafakalı öğrencilerin tasarladığı ambalaj kâğıtları ve hediye kartları Türkiye'nin her yerindeki TeknoSA mağazalarında satışa sunulmaktadır. Satılan ambalaj kâğıtlarından elde edilen gelirin tümü, hediye kartlarından elde edilen gelirin bir kısmı Darüşşafaka Cemiyeti'ne başışlanmaktadır. Toplumun gelişiminde sporun oynadığı rolün önemine ve iletişim gücüne inanan TeknoSA, Milli Takımlar Teknoloji Tedarikçisi olarak Euro 2016 sürecinde Milli Takıma desteğini sürdürmüştür.



Teknosa kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılım sağlaması için gerekli olan teknoloji entegrasyonunu gerçekleştirmek üzere 2007'de "Kadın için Teknoloji" projesini başlatmıştır.



Bu kapsamda Türkiye'nin farklı bölgelerinde kadınlara yönelik ücretsiz teknoloji eğitimleri düzenlenmektedir. Habitat Derneği ve yerel kurumların iş birliği ile yürütülen proje kapsamında, kadınlar, bilgisayarda yazı yazma, internet, e-posta gönderimi ve sosyal medya kullanımı eğitimleri almaktadır. Eğitimler sayesinde, kadınların çevreleri ve dünya ile etkileşim kurması, ilgi alanlarına göre istedikleri bilgiye erişmesi, internet bankacılığı ve online alışveriş gibi hayatı kolaylaştıran işlemleri yapabilmeleri mümkün olabilmektedir. 2017 yılında 10'uncu yılını kutlayan proje ile bugüne kadar 65 ilde 16 bin kadının dijital okur-yazar olmasına destek verilmiştir. Teknosa çalışanlarınca kurulan Teknosa Gönüllüleri 2017 yılı faaliyetlerinde, kan-kök hücre başış organizasyonu, cerebral palsyli çocuklar için Steptember Projesi, Anadolu Köy Okulları'na ekipman desteği ve bu konularda çalışan vakıf ve derneklerle işbirliği içinde gönüllü ve başış hareketleri yer almaktadır.

Temsa Hayal Ortakları Projesi ile Temsa çalışanlarının maddi katkıları ile sosyal projelere katkı sağlaması için kurulmuş olan dernek çalışmaları kapsamında Adana ve civarı kırsal eğitim kurumlarına dönük yardımlar organize edilmektedir

Sabancı Üniversitesi, 2016 yılında İK ve CIP (Toplumsal Duyarlılık Projeleri) iş birliği ile SU Gönüllüler Örüyor sosyal sorumluluk projesi gerçekleştirilmiştir. Bu proje kapsamında doğudaki okullarda ihtiyaç sahibi çocuklara çalışanlar tarafından atkı bere örülerek gönderilmiştir. Atkı bere yanında başka hediyeler de gönderilmiştir. Ayrıca CIP (toplumsal Duyarlılık Projeleri) birimi tarafından %90'ı öğrenciler %10'u çalışanlar tarafından yürütülen çeşitli sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirilmektedir.

Gösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları	Hariç Tutulan	
GRI 101: Temel 2016			
GRI 102: Genel Göstergeler 2016			
Kurumsal Profil			
102-1	Rapor Hakkında s.2	-	
102-2	Sabancı Holding Hakkında s.5	-	
102-3	İletişim s.39	-	
102-4	Sabancı Holding Hakkında s.5	-	
102-5	Yarattığımız Ekonomik Değer s.6	-	
102-6	Sabancı Holding Hakkında s.5	-	
102-7	Sabancı Holding Hakkında s.5	-	
102-8	Çalışma Hayatı s.22	-	
102-9	Tedarik Zinciri Yönetimi s.13	-	
102-10	GRI İçerik İndeksi: Önemli bir değişiklik bulunmamaktadır	-	
102-11	Risk Yönetimi s.8	-	
102-12	Rapor Hakkında s.2; Yönetişim s.8	-	
102-13	Kurumsal Üyelikler s.12	-	
Strateji			
102-14	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı s.3 ; CEO Mesajı s.4	-	
Etik ve Dürüstlük			
102-16	Sabancı Holding Hakkında s.5	-	
Yönetişim			
102-18	Yönetişim s.8	-	
Paydaş Katılımı			
102-40	Paydaş Katılımı s.12	-	
102-41	Çalışma Hayatı s.22	-	
102-42	Paydaş Katılımı s.12	-	
102-43	Paydaş Katılımı s.12	-	
102-44	Paydaş Katılımı s.12	-	
Raporlama Uygulaması			
102-45	Rapor Hakkında s.2	-	
102-46	Rapor Hakkında s.2	-	
102-47	Öncelikli Konular s.11	-	
102-48	GRI İçerik İndeksi: Değişiklik bulunmamaktadır	-	
102-49	GRI İçerik İndeksi: Değişiklik bulunmamaktadır	-	
102-50	Rapor Hakkında s.2	-	
102-51	GRI İçerik İndeksi: Haziran 2017	-	
102-52	Rapor Hakkında s.2	-	
102-53	İletişim s.39	-	
102-54	Rapor Hakkında s.2	-	
102-55	GRI İçerik İndeksi s.38	-	
102-56	GRI İçerik İndeksi: Rapor dış denetime tabi tutulmamıştır	-	
Öncelikli Konular			
Standart	Gösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları	Hariç Tutulan
Enerji and Emisyon Yönetimi			
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Enerji ve Emisyon Yönetimi s.16	-
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-2 İklim değişikliğinin kuruluşun faaliyetine finansal etkileri ve iklim değişikliği kaynaklı diğer risk ve fırsatlar	Risk Yönetimi s.7; Çevre Yaklaşımı s.17	-
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Organizasyon İçindeki Enerji Tüketimi	Enerji ve Emisyon Yönetimi s.16	-
	302-4 Enerji Tüketiminin Azaltılması	Grup Şirketlerinde Enerji Verimliliği s.16-17	-
GRI 305: Emisyonlar	305-1 Doğrudan Seragazi Emisyonları (Kapsam 1)	Enerji ve Emisyon Yönetimi s.16	-
	305-2 Dolaylı Seragazi Emisyonları (Kapsam 2)	Enerji ve Emisyon Yönetimi s.16	-
	305-5 Sera Gazı Emisyonlarının Azaltımı	Grup Şirketlerinde Enerji Verimliliği s.16-17	-

Standart	Cösterge	Açıklamalar ve Sayfa Numaraları	Hariç Tutulan
Su ve Atık Yönetimi			
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Çevre Yaklaşımı s.15	-
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
GRI 303: Su 2016	303-1 Kaynağa Göre Su Çekimi	Su ve Atık Yönetimi s.18	-
	303-2 Su Çekiminden Belirgin Ölçüde Etkilenen Kaynaklar	Su ve Atık Yönetimi s.18	-
GRI 306: Kirlenmeler ve Atıklar 2016	306-1 Kalite ve Varış Yeri Bakımından Toplam Su Tahliyesi	Su ve Atık Yönetimi s.18	-
	306-2 Tür ve Bertaraf Yöntemine Göre Toplam Atık	Su ve Atık Yönetimi s.19	-
Doğal Kaynakların Verimli Kullanılması			
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Çevre Yaklaşımı s.15	-
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
Çalışan Eğitimi ve Gelişimi			
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Çalışan Gelişimi s.24	-
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
GRI 404: Eğitim 2016	404-1 Çalışan Başına Düşen Ortalama Eğitim Saati	Çalışan Gelişimi s.25	-
	404-2 Yetenek Yönetimi ve Yaşamboyu Öğrenim Programları	Sabancı Topluluğu Şirketlerinde Çalışan Gelişimi s.26-28	-
İş Sağlığı ve Güvenliği			
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	İş Sağlığı ve Güvenliği s.28-29	-
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2016	403-1 Yönetim-İşçi sağlık komitelerinde temsil edilen çalışan yüzdeleri	İş Sağlığı ve Güvenliği s.29	-
	403-2 Yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, melek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayıları	İş Sağlığı ve Güvenliği s.29	-
Eşitlik ve Çeşitlilik			
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	İşte Eşitlik ve Çeşitlilik s.23-24	-
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
GRI 401: İstihdam 2016	401-3 Doğum İzni	İşte Eşitlik ve Çeşitlilik s.24	-
GRI 405: Çeşitlilik ve Eşit Fırsatlar 2016	405-1 Yönetim organları ve çalışanların çeşitliliği	İşte Eşitlik ve Çeşitlilik s.23-24	-
	405-2 Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki taban maaş ve ücret oranı	GRI İçerik İndeksi: Ücretlendirmede cinsiyete dayalı bir ayırım yapılmamaktadır	-
GRI 406: Ayrımcılık Karşıtlığı 2016	406-1 Ayrımcılık vakalarının ve alınan düzeltici önlemlerin toplam sayısı	İç Denetim s.10	-
Toplumsal Gelişime Katkı			
GRI 103: Yönetim Yaklaşımı 2016	103-1 Öncelikli Konunun Açıklaması ve Bağlayıcılığı	Toplumsal Gelişim s.32	-
	103-2 Yönetim Yaklaşımı ve Bileşenleri	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-
	103-3 Yönetim Yaklaşımı Değerlendirmesi	Sürdürülebilirlik Yönetimi s.10-11	-

Yasal Uyarı

Sürdürülebilirlik Raporu (Rapor), Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. tarafından GRI (Global Reporting Initiative) raporlama ilkeleri kapsamında hazırlanmıştır. Bu raporda yer alan ve eksiksiz olma vasfını taşımayan tüm bilgiler ve görüşler Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. tarafından temin edilmiştir. Bu rapor sadece bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturma amacı taşımaz. Bu raporda yer alan bilgiler Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. hisselerinin satımına ait herhangi bir teklifi ya da teklifin bir parçasını ya da bu tür bir satış Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. sürecine davet teşkil etmez ve bu raporun yayımlanması ile bu tür bir yasal ilişki kurulmuş sayılmaz. Bu raporun hazırlanma zamanı itibarıyla yer alan tüm bilgiler ve ilişkili belgelerin doğru olduğuna inanılmakta olup bilgiler iyi niyetle açıklanmış ve güvenilir kaynaklara dayanmaktadır. Ancak Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. bu bilgilere ilişkin herhangi bir beyan, garanti veya taahhütte bulunmamaktadır. Buna uygun olarak, Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. veya bağlı hiçbir şirketi ya da onların Yönetim Kurulu üyeleri, danışmanları veya çalışanları bu Rapor kapsamında iletilen herhangi bir bilgi veya iletişimden veya bu Rapor'da yer alan bilgilere dayanan veya yer almayan bir bilgi neticesinde bir kişinin doğrudan veya dolaylı olarak uğrayacağı kayıp ve zarardan sorumlu değildir.

İletişim

Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş.

Sabancı Center, 4. Levent 34330 İstanbul

Tel: (0 212) 385 80 80 Faks: (0 212) 385 88 88 E-posta: info@sabanci.com

www.sabanci.com

