



International
Labour
Organization

YEŞİL EKONOMİDE İNSANA YAKIŞIR İŞLER

TÜRKİYE'DEN
İYİ ÖRNEKLER
VAKA ÇALIŞMASI



International
Labour
Organization

**YEŞİL
EKONOMİDE
İNSANA
YAKIŞIR İŞLER**

**TÜRKİYE'DEN
İYİ ÖRNEKLER
VAKA ÇALIŞMASI**

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2015

İlk yayın tarihi: 2015

Uluslararası Çalışma Ofisi'nin yayınları Evrensel Telif Hakları Sözleşmesi'nin 2. Maddesine göre telif hakkına sahiptir. Bununla birlikte, bu yayınlardan kaynak belirtilmek suretiyle izin almadan kısa alıntılar yapılabilir. Basım ve tercüme hakları için başvurulması gereken adres şöyledir: ILO Publications (Rights ve Permissions), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22, Switzerland ya da e-posta ile: pubdroit@ilo.org. Uluslararası Çalışma Ofisi bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Basım haklarıyla ilgili kuruluşlara kayıtlı kütüphaneler, kurumlar ve diğer kullanıcılar, kendileri için bu amaçla çıkartılan izinlere istinaden yayınları çoğaltabilirler. Ülkenizdeki bu tür kuruluşlar için bakınız: www.ifro.org.

Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler: Türkiye'den İyi Örnekler Vaka Çalışması / International Labour Organization;
ILO Office for Turkey. - Ankara: ILO, 2015

ISBN: 9789228296853; 9789228296860 (web pdf)

International Labour Organization; ILO Office for Turkey

green jobs / sustainable development / enterprise development / environmental protection / case study / Turkey
13.01.3

ILO Cataloguing in Publication Data

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamaları ile uyumluluk taşıyan görsel malzemeler, herhangi bir ülkenin, bölgenin, buralardaki yetkililerin statüsü veya bu coğrafi alanların sınırları konusunda Uluslararası Çalışma Ofisi'nin herhangi bir görüşünü yansıtmaz.

Firmaların, ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından onaylandığı anlamına gelmediği gibi, belirli bir firmalardan, ticari üründen veya süreçten söz edilmemiş olması da bunların tasvip edilmedikleri anlamını taşımaz.

ILO yayınları ve elektronik ürünleri belli başlı kitapçılardan ve elektronik dağıtım platformlarından temin edilebilir veya doğrudan olarak ilo@turpin-distribution.com adresinden temin edilebilir. Daha fazla bilgi için, web sitemizi ziyaret edin: www.ilo.org/publns veya ilopubs@ilo.org adresi ile iletişime geçin.

Türkiye'de basılmıştır.

TEŐEKKÜR MESAJI

Uluslararası alıŐma rgütü (ILO) tarafından yürütölen ve Flaman Hükümeti tarafından fonlanan “Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İŞler” projesi kapsamında gerçekleştirilen bu vaka çalışması raporunu S360 Sürdürülebilirlik ve İletifim Hizmetleri’nden Sn. Yaprak Kurtsal hazırlamıştır. Bu alıŐma, yeşil işler ve sürdürülebilir kalkınma kavramları çerçevesinde farklı firmaların “yeŐillendirme” ve “sürdürülebilirlik” çabalarına odaklanmış olup, farklı firmalarla yapılan çeşitli yüzyüze görüşmeler sonucunda hazırlanmıştır. Raporda ele alınan çeşitli sektörlerde faaliyetlerini sürdüren firmaların temsilcilerine değerli katkıları ve destekleri için çok teŐekkür ederiz. Ek 2’de vaka çalıŐmasında yer alan firmalar ve görüşme yapılan temsilcilerinin bilgileri yer almaktadır.

Sn. Dorit Kemter (ILO Yeşil İŞler Programı) vaka çalıŐmasının yapısının oluşturulması ve firmalara sorulan soruların hazırlanması kapsamında destek sunmuştur. Sn. Ozan akmak, ILO Türkiye Ofisi’ndeki çalışma arkadaŐı Sn. Melis Kılavuz’un süregelen ve değerli desteği ile projenin koordinasyonunu sağlamıştır. Son olarak, vaka çalışması raporunun gözden geçirilmesinde emeği geçen Sn. Melis Kılavuz ve ILO Yeşil İŞler Programı’ndan Sn. Anna-Maria Fyfe’ye çok teŐekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

Yönetici Özeti	5
Giriş	6
Çalışmanın Yöntemi	8
Vakaların İncelenmesi	9
ECZACIBAŞI YAPI GEREÇLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	10
BOYNER GRUP	14
SCHNEIDER ELECTRIC	18
ARÇELİK A.Ş.	21
PASTORAL VADI EKOLOJİK YAŞAM ÇİFTLİĞİ	26
RECYDIA HEREKO	29
SOYAK HOLDİNG	32
EKOL LOJİSTİK	35
SIEMENS	37
Sonuçlar	40
EK I	43
EK II	45

YÖNETİCİ ÖZETİ

UNEP ve ILO tarafından hazırlanan Yeşil İşler Raporu'nda¹ yeşil işler, tarım, üretim, araştırma ve geliştirme, idari işler ve hizmetler ile ilgili sektörlerde, çevrenin korunmasına ya da çevre kalitesinin artırılmasına katkı sağlayan işler olarak dile getirilmektedir. Bu tanıma göre, yeşil işlerin, aynı zamanda, insana değer veren, düzgün maaş sağlayan, işçi haklarının yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliğini de gözeten ve iyi kariyer imkanları sunan, insana yakışan işler olması beklenmektedir.²

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yürütülmekte olan “Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler” Projesi (Türkiye, Meksika ve Çin 2013 – 2014), yoksullukla mücadele ve toplumsal içerme bağlamında, ulusal yeşil ekonomi girişimlerini güçlendirerek kadınlar ve erkekler için yeşil işler yaratılmasına katkı sağlama amacını taşımaktadır. Türkiye’de ise projenin yakın dönemdeki hedefi hükümetlerin ve sosyal ortakların yeşil işler kapsamını değerlendirme yeterliliklerini geliştirme ve toplumsal cinsiyete duyarlı stratejileri, politikaları ve programları hazırlama, izleme ve değerlendirme yetkinliklerine destek sunmaktadır.

Söz konusu proje kapsamında hazırlanmış olan bu rapor ise, Türkiye’de yeşil ekonomiye geçiş sürecinde insana yakışan işler yaratılması yolunda bilgi paylaşımı ve analizi çalışmalarına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Rapor, bir yandan, seçilen bazı şirketlerin daha yeşil bir iş modeline geçişteki deneyimlerine yer verirken; diğer yandan da politika yapıcılara, şirketlerin, yeşil uygulamaları yoluyla ve yarattıkları yeşil istihdam sayesinde değişimin motoru olabilecekleri konusunda ışık tutmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma kapsamında uygulanan yöntem, seçilen şirketlerin sürdürülebilirlik ya da diğer ilgili departmanlarında çalışan yetkili temsilciler ile gerçekleştirilen derinlemesine yüz yüze görüşmelere dayanmaktadır. Bu çerçevede görüşülmüş ve raporda incelenmekte olan şirketler ise şu şekildedir: Ezcacıbaşı Yapı Gereçleri Sanayi ve Ticaret A.Ş., Boyner Grup, Schneider Electric, Arçelik, Pastoral Vadi Ekolojik Yaşam Çiftliği, Recydia Hereko, Soyak Holding, Ekol Lojistik ve Siemens.

Raporun sonuçları, henüz yeşil ekonomiye geçiş sürecinin en başlarında olan Türkiye’de yeşil mücadelenin birtakım zorlukları da beraberinde getirdiğini; ancak buna rağmen bu dönüşümün, özellikle çevreye olan olumsuz etkilerini azaltmak ve sektörlerinde lider pozisyonlarını korumak isteyen şirketler için kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. Diğer yandan, çalışmanın sonuçları, sürecin hem şirketlerin üst yönetimi hem de tüm çalışanları tarafından sahiplenmesinin önemine işaret ederken, bu çalışmalar kapsamında kamu kuruluşları ve STK’lar başta olmak üzere diğer kuruluşlar ile kurulan işbirliklerinin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, bu süreçte, şirketlerin kendilerine sağlanacak olan teşviklere ihtiyaç duydukları ve kendilerine verilen ödül ve kazandıkları görünürlük sayesinde süreci ileriye taşıma motivasyonlarının arttığı gözlenmiştir.

¹ http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf

² International Labour Organisation (ILO) Report, Geneva, 2010. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth.

GİRİŞ

Yeşil ekonomi, Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) tarafından, sosyal eşitliği ve toplumsal refahı arttıran ve aynı zamanda çevresel riskleri ve ekolojik kısıtları önemli ölçüde azaltan bir yaklaşım olarak ele alınmaktadır.³ UNEP ve ILO tarafından hazırlanan Yeşil İşler Raporu'nda⁴ ise yeşil işler, tarım, üretim, araştırma ve geliştirme, idari işler ve hizmetler ile ilgili sektörlerde, çevrenin korunmasına ya da çevre kalitesinin artırılmasına katkı sağlayan işler olarak dile getirilmektedir. Bu işler, ekosistemler ve biyoçeşitliliğin korunmasında rol oynadığı gibi, enerjinin, suyun ve kullanılan materyallerin de azaltılmasını sağlamakta ve genel anlamda her türlü atık ve kirliliğin oluşumunun en aza indirilmesine yönelik tasarlanmaktadır. Bu tanıma göre, yeşil işlerin, aynı zamanda, insana değer veren, düzgün maaş sağlayan, işçi haklarının yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliğini de gözeten ve iyi kariyer imkanları sunan, insana yakışan işler olması beklenmektedir.

Yeşil büyüme anlayışı ise, Mart 2005'te Seul'da beşincisi gerçekleştirilen Çevre ve Kalkınma Bakanlar Konferansı (MCED) bünyesinde, Asya Pasifik Bölgesi ülkelerinin, "yeşil bir büyüme" yolunda hareket etme kararı alması ile resmi olarak gündeme gelmiştir. Bu konferansta ele alınan yeşil büyüme anlayışı çerçevesinde, sürdürülebilirlik anlayışı çerçevesinde, çevre ve ekonominin hükümet politikalarında bir arada ele alınması gerektiğini ve ekonomik büyümenin eko-verimliliğinin artırılmasının önemini altı çizilmiştir. Bu sayede, yeşil büyüme kavramı, özellikle 2008 finansal krizi ardından, günümüzün ekonomik çalkantılarına bir çözüm olarak görülmeye ve bu kapsamda büyük ilgi görmeye başlamıştır (Yeşil Büyüme Liderleri, 2011) Yeşil büyüme, dengeli bir ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınmanın güdümünde çevrenin korunması ve kaynakların dengeli kullanılmasına öncelik veren, sosyal refahı arttıran, insan odaklı bir büyüme modeli olarak da tanımlanabilmektedir.⁵ Gün geçtikçe ise yeşil büyümeyle birlikte çevrenin korunmasına ilişkin politikaların ekonomiye ve istihdama olumsuz etkilerinin olacağı düşüncesi, yerini giderek, bu politikaların ülke ekonomilerindeki yapısal dönüşümü sağlayacak önemli araçlar olabileceği yönünde değişmeye başlamıştır. Hatta işsizliğin önemli bir problem olarak karşımıza çıktığı günümüzde, yeşil işlerle birlikte istihdam alanlarının genişleyeceği, insana yakışır işler oluşacağı ve yeşil büyümenin insan kaynağının gelişimine katkı sağlayacağı görüşü güçlenmektedir.

Bu çerçevede, yeşil işlerin önümüzdeki dönemde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde giderek artması beklenmektedir. Düşük karbonlu ve sürdürülebilir ekonomiye küresel anlamda bir geçiş, ekonominin birçok sektöründe çok sayıda yeşil iş oluşturabilir ve aslında ekonomik kalkınma için bir motor haline gelebilir.⁶ Bu kapsamda, şunu unutmamak gerekir ki, yeşil işlerin beklendiği gibi yeni istihdam olanakları yaratabilmesi, ancak bu konu hakkında toplumda farkındalığın artırılması, ilgili hukuksal altyapının güçlendirilmesi ve daha da önemlisi bu sürecin ileri taşınmasında kilit öneme sahip olan özel sektörün rolünün benimsenmesi ile mümkün olacaktır. Şirketlerin, hem doğrudan hem de dolaylı istihdam yaratılmasında, hem de sosyal ve çevresel yatırımların harekete geçirilmesinde lokomotif görev üstlenme potansiyeline sahip olduğunu söylemek mümkündür.⁷ Aynı zamanda, bu çerçevede seferber olmuş şirketlerin, kaynak kullanımının azaltılması ve iklim değişikliği ile mücadelede de önemli roller üstlenebileceği düşünülmektedir.

Dünya genelinde, yeşil işlere olan ilgi ve bu konudaki bilgi birikimi ve teknik kapasite, özellikle Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu (UNCSD) 2012 Zirvesi'nin ardından kayda değer bir biçimde artış göstermeye başlamıştır.⁸ Giderek daha çok araştırma ve rapor, yeşil ekonominin, hem gezegene daha dost bir biçimde gelişme, hem de yeni iş alanları ve dolayısıyla istihdam yaratabilme potansiyelinden söz etmeye başlamıştır. Bu çerçevede, sürdürülebilir kalkınma yolunda yapılan araştırmalar ve yürütülen çalışmalar sayesinde yeşil işlerin, daha adil, daha kapsayıcı ve genel anlamda insana yakışır, düzgün işler yaratabilme potansiyeli giderek daha çok benimsenmeye başlamıştır.

³ UNEP, 2011, Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication, www.unep.org/greeneconomy

⁴ <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Uzmanlik%20Tezleri/Attachments/376/Yesil%20Büyüme%20Raporu%20ve%20T%C3%BCrkijede%20Yenilenebilir%20Enerji%20Alan%C4%B1daki%20Potansiyeli.pdf>

⁵ International Labour Organisation (ILO), 2013. Green Enterprises Brief.

⁶ Allen, C., Clouth, S., 2012. A Guide to the Green Economy. UN Division for Sustainable Development.

⁷ International Labour Organisation (ILO), 2013. Green Enterprises Brief.

⁸ Allen, C., Clouth, S., 2012. A Guide to the Green Economy. UN Division for Sustainable Development.

Türkiye’de henüz çok yaygın olmamakla birlikte yeşil ekonomi ve yeşil iş kavramları giderek daha çok önem kazanmaktadır. Özellikle, kayda değer yenilenebilir enerji potansiyelinin henüz yalnızca küçük bir kısmını kullandığı gibi, ülkede yoğunluklu olarak tüketilen doğal gaz ve kömür gibi fosil yakıtların da büyük bir kısmını dışarıdan ithal eden Türkiye’de, sürdürülebilir politikalar geliştirilmesi kritik bir önem taşımaktadır. Diğer yandan, Türkiye’nin çalışma çağındaki nüfusunun 2020 yılına kadar her yıl 800.000’in üzerinde artmaya devam edeceği düşünüldüğünde, işsizlik oranının yüksek olduğu ve çalışan nüfusun artmakta olduğu Türkiye’de yeni ve kaliteli iş alanlarının yaratılması büyük önem arz etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yürütülmekte olan “Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler” Projesi (Türkiye, Meksika ve Çin 2013 – 2014), yoksullukla mücadele ve toplumsal içerme bağlamında, ulusal yeşil ekonomi girişimlerini güçlendirerek kadınlar ve erkekler için yeşil işler yaratılmasına katkı amacını taşımaktadır. Proje, bu genel amacı gerçekleştirmek üzere, uluslararası düzeydeki araştırma ve bilgi paylaşım etkinliklerini eğitim ve araştırma girişimleriyle birleştirmekte ve böylece ülke düzeyindeki politika geliştirme çalışmalarını desteklemektedir. Türkiye’de projenin yakın dönemdeki hedefi, hükümetlerin ve sosyal ortakların yeşil işler kapsamını değerlendirme yeterliliklerini geliştirme ve toplumsal cinsiyete duyarlı stratejileri, politikaları ve programları hazırlama, izleme ve değerlendirme yetkinliklerine destek sunmaktır.

Söz konusu Proje kapsamında hazırlanmış olan bu rapor ise, Türkiye’de yeşil ekonomiye geçiş sürecinde insana yakışan işler yaratılması yolunda bilgi paylaşımı ve analizi çalışmalarına katkı sağlamayı hedeflemektedir. ILO, şirketlerin, kaynak verimli üretim sistemlerine ve yeşil iş modellerine geçiş süreçlerinde, insana yakışan işler yaratma konusunda rehberliğe ihtiyaç duyduklarına inanmakta; politika yapıcıların ise gerekli hukuksal altyapı çalışmalarını yürütebilmeleri için bu süreçte şirketlere düşen görevler konusunda bilgilendirilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, bu rapor, bir yandan, seçilen bazı şirketlerin daha yeşil bir iş modeline geçişteki deneyimlerine yer verirken; diğer yandan da politika yapıcılara, şirketlerin, yeşil uygulamaları yoluyla ve yarattıkları yeşil istihdam sayesinde değişimin motoru olabilecekleri konusunda ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Raporun sonuçları, henüz yeşil ekonomiye geçiş sürecinin en başlarında olan Türkiye’de şirketlerin yeşil dönüşümünün birtakım zorlukları da beraberinde getirdiğini; ancak buna rağmen bu dönüşümün, özellikle çevreye olan olumsuz etkilerini azaltmak ve sektörlerinde lider pozisyonlarını korumak isteyen şirketler için kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. Bu durum, Türkiye’de konu ile ilgili farkındalığın artırılması gerektiğine önemle işaret ederken, diğer yandan da yasal altyapının gözden geçirilmesi ve bu yolda yürümeye niyetli olan şirketlere kolaylaştırıcı mekanizmaların sunulmasının da önemine parmak basmaktadır. Her ne kadar Türkiye’nin bu alanda kat etmesi gereken uzun bir yol olsa da bu raporda yer alan ve bu sürecin Türkiye’deki öncüleri arasında olan bu şirketler, bize mevcut durum hakkında önemli bilgiler sunmakta; ilerideki dönemde atılması gereken adımlar konusunda yol göstermektedir.

ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma kapsamında uygulanan yöntem, seçilen şirketlerin sürdürülebilirlik ya da diğer ilgili departmanlarında çalışan yetkili temsilciler ile gerçekleştirilen derinlemesine yüz yüze görüşmelere dayanmaktadır. Bu görüşmeler, yarı yapılandırılmış bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Bir başka deyişle, görüşmeler esnasında, hazırlanmış olan yol gösterici sorular şirketlere sorulurken, şirketlerin, öncelikleri doğrultusunda ve öne çıkarmak istedikleri konulara odaklanarak deneyimlerini anlatmaları sağlanmıştır. Yol gösterici soruların yer aldığı anket, raporun Ek I bölümünde yer almaktadır. Bu çalışma kapsamında görüşülmüş ve raporda incelenmekte olan şirketler ise şu şekildedir: Ezcacıbaşı Yapı Gereçleri Sanayi ve Ticaret A.Ş., Boyner Grup, Schneider Electric, Arçelik, Pastoral Vadi Ekolojik Yaşam Çiftliği, Recydia Hereko, Soyak Holding, Ekol Lojistik ve Siemens. Söz konusu şirketlerde bu kapsamda görüşülen kişilere ve görüşmenin gerçekleştirildiği tarihlere yönelik bilgilere ise raporun Ek II bölümü altında yer verilmektedir.

VAKALARIN İNCELENMESİ

ECZACIBAŞI YAPI GEREÇLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

I. ŞİRKETE GENEL BİR BAKIŞ

Temelleri, ilk defa 1942 yılında atılmış olan Eczacıbaşı Topluluğu'nun 2013 yılı sonu itibari ile 12.115 çalışanı ve dördü yabancı olmak üzere toplam 41 kuruluşu bulunmaktadır. Eczacıbaşı bugün, temel olarak yapı, sağlık ve tüketim ürünleri alanında, ulusal ve uluslararası pazarlara yönelik olarak çalışan bir sanayi kuruluşu olmaktadır. Topluluk yapısında, bu temel sektörler dışında finans, bilgi teknolojileri, kaynak teknolojileri, madencilik ve gayrimenkul geliştirme alanında etkinlik gösteren kuruluşlar da yer almaktadır. Topluluğun amacı ise topluma ve çevreye saygı bilinciyle, sürdürülebilir kalkınma ilkelerini üretimden pazarlama faaliyetlerine, insan kaynaklarından lojistiğe kadar bütünsel bir bakış açısıyla benimsemek şeklinde nitelendirilebilir.

2013 yılı sonu itibariyle 2.500 çalışanı bulunan Eczacıbaşı Yapı Gereçleri ise 1950'lerin ortasında kurulmuştur. Şirketin temel ürünleri arasında seramik banyo takımları, banyo mobilyaları, tamamlayıcı ürünler, akrilik banyo küvetleri ve duş sistemleri bulunurken; şirketin oldukça iyi bilinen markalarından olan Vitra ve Artema ise yurtdışında da önemli pazar paylarına sahiptir.

"Sürdürülebilirlik üstümüze vazife!" mottosu ile yola çıkan Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, iş dünyasının ve insan yaşamının gereksinimleriyle, doğal kaynakların sürdürülebilirliği arasında denge kurmayı hedeflemekte; "çevre ve gelecek için, doğal kaynakları korumak için ve sürdürülebilir toplumlar için" ürünler tasarlamaktadır. Eczacıbaşı Yapı Gereçleri'nin, enerji verimliliği ve sürdürülebilir hammadde konuları da dâhil olmak üzere çevresel yönetim ile ilgili pek çok sertifikaya ve ödüle sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, 2014 yılında altı ödüle layık görülmüştür:

- 3. Uluslararası Yeşil Binalar Zirvesi'nde verilen "Sürdürülebilirlik Teşvik Ödülü
- ÇEVKO Vakfı'nın verdiği "Yeşil Nokta Ödülleri"nde, "Büyük Ölçekli Kuruluşlar" kategorisinde teşvik ödülü
- Kocaeli Sanayi Odası tarafından düzenlenen "Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri"nde, "Büyük Ölçekli Kuruluşlar, Taş-Toprak Sektörü" kategorisinde ve;
- İstanbul Sanayi Odası'nın, üye sanayi kuruluşlarının uygulamalarını değerlendirdiği "Çevre ve Enerji Ödülleri"nde "Çevre ve Sürdürülebilirlik Yönetimi" kategorisinde birincilik ödülleri
- ve Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, Avrupa Birliği Çevre Ödülleri" kapsamında da "Yönetim" kategorisinde hem Türkiye'de hem Avrupa'da birincilik ödülü

Önceki yıllarda şirketin aldığı ödüllerden bazıları ise, Yapı Endüstri Merkezi (YEM) Ödülleri Projesi kapsamında 2012 yılında "Watersmart Susuz Pisuar" ürününe verilen "Yapı Ürün Ödülü", İstanbul Sanayi Odası (ISO) Çevre Ödülleri kapsamında 2012 yılında, Büyük Ölçekli Kuruluşlar dalında "2,5/4 Litre Klozet" Projesi'ne ve 2013 yılında, yine Büyük Ölçekli Kuruluşlar dalında, "Vitrifiye Seramik Fırınlarında Enerji Geri Kazanım Projesi"ne verilen ISO Sürdürülebilir Çevre Dostu Ürün ve Uygulama Ödülleri.

Bunun yanı sıra, ilk defa 1998 yılında seramik sektöründe Türkiye'nin ilk, dünyanın ikinci 14001 Çevre Yönetim Sistemi⁹ Belgesini alan Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, 2010 yılında ise seramik sektöründe TS ISO 50001 Enerji Yönetimi Sistemi¹⁰ sertifikasına sahip olmuştur. Armatür üretim tesisleri için ise OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi¹¹ Belgesine de sahip olan Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, Dünyada da EPD Tip III Çevresel Ürün Beyanı Sertifikası alan ilk seramik sağlık gereçleri üreticisi olmuştur.

⁹ ISO 14000 serisi ISO Standard Geliştirme Komitesi TC207 tarafından geliştirilmiş bir Çevre Yönetim Standardı'dır. Bu seri, kuruluşlarla ilgili tüm çevresel konuları kapsamak üzere tasarlanmıştır ve kuruluşların çevresel etkilerin önceliğini tespit ederek bu etkileri yönetmeleri ve kontrol etmeleri konusunda kaynak niteliğindedir. ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, özünde doğal kaynak kullanımının azaltılması, toprağa, suya, havaya verilen zararların minimum düzeye indirilmesini amaçlayan, risk analizleri tabanında kurulan bir yönetim modelidir.

¹⁰ ISO 50001:2011 standardı Haziran 2011'de ISO tarafından yayınlanmıştır ve Türkiye'de TS ISO 50001 olarak Aralık 2011'de yürürlüğe girmiştir. ISO 50001, kuruluşların aksiyon planlarını oluşturmalarını sağlar, enerji tüketimlerini azaltmaları için hedef belirlemelerini, enerji performans göstergeleri oluşturmalarını ve bunları kayıt altına almalarını sağlar.

¹¹ OHSAS 18001, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gereklilikleri belirlemesi ile birlikte ayrıca kalite ve çevre standartları ile uyumlu uluslararası bir standarttır. OHSAS 18001'in temel amacı; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuatın ışığı altında, kuruluştaki söz konusu riskleri ortadan kaldırarak veya en aza indirerek, sağlıklı, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve bu ortamı yönetmektir.

II. ŞİRKETİN YEŞİL DÖNÜŞÜMÜ

Halka açık bir şirket olan Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, Borsa ve yatırımcıların yeşil uygulamalar konusunda beklentileri olduğunu ve özellikle uluslararası ihalelerde şirketlerin kendilerinden sürdürülebilirlik ile ilgili görüş ve talepleri olduğunu vurgulamaktadır. Bu talep ve kendiliğinden oluşan gereklilik sayesinde geliştirilen anlayış sonucunda ise “Blue Life” bütünsel sürdürülebilirlik yönetim anlayışı doğmuştur.

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, sürdürülebilirlik dönüşümüne 2000’li yılların ortasından itibaren başlamıştır. Bunun çok daha öncesinde sürecin aslında başlamış olduğunu söylemek mümkün olsa da, şirketin 2006 yılında imzaladığı Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ile birlikte, içinde “sürdürülebilirlik” geçen cümleler daha sık kurulmaya ve topluluk raporlarında da sürdürülebilir kalkınma alanındaki çalışmalar detaylı olarak aktarılmaya başlanmıştır. Dönüşüm, Eczacıbaşı Yapı Gereçleri’nde ilk olarak sürdürülebilirlik ile ilgili tanımları oturtmak, anlamak, bu işin nasıl yönetileceğini düşünmek ve stratejiler geliştirmekle başlamıştır. Bu dönüşümün temel özellikleri ise şirketin “bütüncül yaklaşımı” ve “istikrarlılığı” olmuştur.

Eczacıbaşı’nda “daha yeşil bir sürece geçiş”, tüm birimleri kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. Ancak, “binalar” sektörünün, ayak izi en büyük sektörlerden biri olması sebebiyle, - Türkiye’de toplam karbon salımının neredeyse %40’ı binalardan kaynaklanmaktadır -, Eczacıbaşı Yapı Gereçleri bu süreçte öne geçmiştir. Bu kapsamda Eczacıbaşı Yapı Gereçleri’nin önceliklerinden birisi, sadece üretim ayağında değil, pazarlama, satış, finans, müşteri ilişkileri, iletişim, lojistik, teahhüt de dâhil olmak üzere tüm bölümlere bu anlayışı yerleştirmek şeklinde olmuştur.

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, sahip olduğu pek çok sertifika ve ödüle ek olarak, Vitra ve Artema markaları altında geliştirdiği, “Blue Life” adını taşıyan ve ürünlerde sürdürülebilirlik “anlayışını” benimseyen “yeşil banyo çözümleri” ile birlikte, üretim, tasarım ve yönetim süreçlerinde enerji, doğal kaynak tüketimi ve karbon salımının azaltılması konusunda çalışmalarını sürdürmektedir. Bu çalışmaların temelinde gelecek kuşaklara “mavi bir gezegen” bırakmak yer almaktadır. “Mavi gezegenimiz için” sloganıyla yola çıkan Blue Life, bu marka altında hiç su kullanmadan kendini temizleyen pisuvarlardan, su kaybını önleyen kartuşlara ve su tüketimini azaltan küvetlere kadar pek çok gezegen dostu ürüne yer vermektedir.

Diğer yandan, Vitra’nın Bilecik Bozüyük’teki tesisi, Türkiye seramik sektörünün ilk TS 50001 Enerji Yönetim Sistemi¹² belgesine sahip tesisi olmaktadır. Seramik üretiminin neredeyse tüm aşamalarında enerjinin yoğun olarak kullanıldığı ve sürdürülebilir bir üretimin ancak enerji kaynaklarının verimli kullanılması ile mümkün olacağı bilinciyle hareket eden Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, 2010 yılında üretimde kullanılan enerji miktarını da %5,5 oranında azaltmıştır. Son 15 yılda yapılan tüm yatırım ve iyileştirmeler sonucunda ise toplam %50 oranında enerji tasarrufu sağlanmıştır. Buna ek olarak, Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, projelerinde atık suyunu arıtarak 3 yılda %35 oranında su tasarrufu ve fırınların pişirme sıcaklıklarını düşürerek ise %15 oranında enerji tasarrufu elde etmiştir. Bacaların atık ısısından elde edilen enerji ise üretim için gerekli suyun ısıtılmasında kullanılmaktadır.

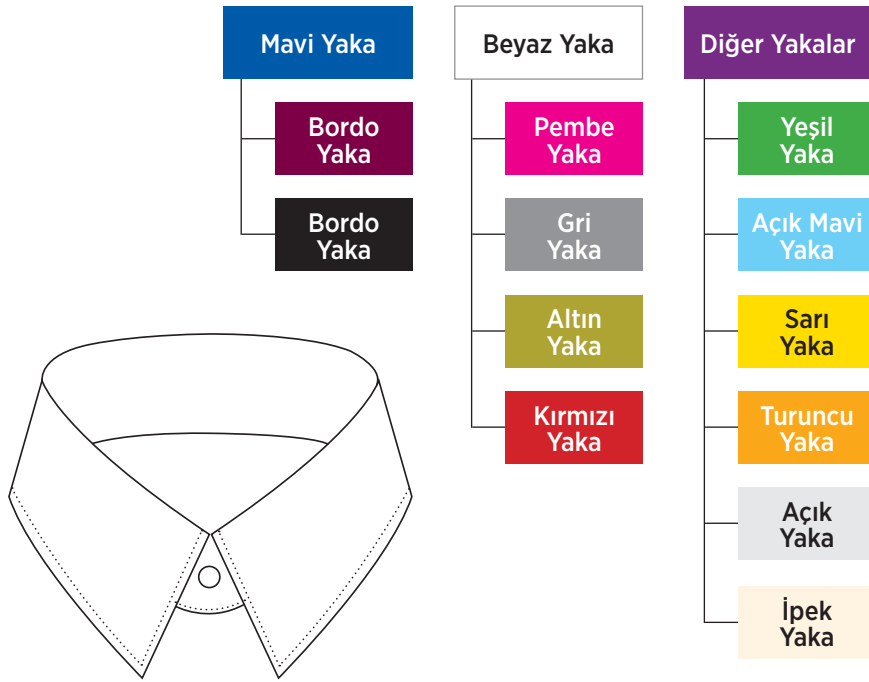
Yine 2013 yılında, Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, Türkiye’de Avrupa Su Etiketli (European Water Label) alan ilk armatür üreticisi olmuştur. Bu etiketi, görmeye oldukça alışkın olduğumuz, ürünlerin enerji verimlilikleri sınıflandırmasının, su versiyonu olarak değerlendirmek mümkündür. Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, yine aynı yıl içerisinde binaları çevresel etkilerine göre değerlendiren ve su ayak izini azaltmaya ve su kalitesini korumaya yönelik geliştirilen ürünlere yer veren “Yeşil Banyo Çözümleri” isimli bir katalog hazırlamıştır. Katalog sayesinde binalarda suyun en çok kullanıldığı alan olan banyolara yönelik sunulan çözümler, sadece tüketiciler için değil mimar ve mühendisler için de rehber niteliği taşımaktadır. Katalog sayesinde, ürünlerin ne kadar tasarruf sağladığı bilgisine ulaşmak mümkün olurken, mimar ve mühendislerin bu anlayış çerçevesinde bilgilendirilmesi ve farkındalıklarının artırılması da amaçlanmaktadır. Katalog [ilk 5 ay içerisinde internet üzerinden 87.000 defa indirilmiştir](#).

¹² ISO 50001:2011 standardı Haziran 2011’de ISO tarafından yayınlanmıştır ve Türkiye’de TS ISO 50001 olarak Aralık 2011’de yürürlüğe girmiştir. ISO 50001, kuruluşların aksiyon planlarını oluşturmalarını sağlar, enerji tüketimlerini azaltmaları için hedef belirlemelerini, enerji performans göstergeleri oluşturmalarını ve bunları kayıt altına almalarını sağlar.

Tasarlanan yeşil ürünlerin yanı sıra, Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, yeşil lojistik ve benzeri projelere de büyük önem vermektedir. Bu kapsamda, şirket mümkün olan durumlarda tren taşımacılığı kullanmakta; mümkün olmayan durumlarda ise kara-deniz-tren taşımacılığını birleştirerek yakıt tüketimini mümkün olduğunca azaltmayı hedeflemektedir.

III. İSTAH DAMA OLAN ETKİLER, BECERİ GELİŞİMİ VE ŞİRKET-DIŞI İLİŞKİLER

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, yeşil yakanın, diğer tüm yakaları kapsayan bir iş alanını oluşturduğuna inanmaktadır. Bir başka deyişle, yeşil uygulamaların, iş süreçlerinin her alanını kapsamaları gerekmekte ve ayrı bir iş alanı gibi düşünülmemesi önem arz etmektedir.



Eczacıbaşı Yapı Gereçleri'ni diğer şirketlerden ayıran özelliklerden birisi de bir Sürdürülebilirlik Departmanı'na sahip olması ve aynı zamanda Holding bünyesinde ise Sürdürülebilirlik Grup Başkanlığı'nın mevcut olmasıdır. Bu durum, şirkette her seviyede işin bir sahibinin ve temas noktasının olduğunun göstergesi olarak nitelendirilebilmektedir.

Bu yeni sürecinin öncesinde de şirkette çevre alanında çalışan kişiler olduğunu belirten Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, bu dönüşüm ile birlikte özellikle bu alanda çalışanların farklı bir bakış açısı kazandığını ve edindikleri beceriler sayesinde ünvanlarının da genişlediğini ve güçlendiğini belirtmektedir. Örneğin, çevre yöneticileri, bu ünvanlarının yanı sıra bir de "sürdürülebilirlik temsilcisi" şeklinde de bir görev alanına ve ünvana sahip olmuşlardır. Bunun ise söz konusu kişilerin, hem kurum içinde hem de dışında görünürlüklerinin artmasına sebep olurken, aynı zamanda kariyerlerinde de onlara bir avantaj kazandırdığını söylemek mümkündür.

Tedarik zincirine baktığımızda ise, Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, bu süreçte, sürdürülebilirlik ve yeşil işler konuları ile ilgilenen, bu konulara yatkın ve hatta bu konuda yeni projeler ve fikirler geliştiren kişilerin öne çıktığından bahsetmektedir.

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, bu süreçte, şirketteki tüm iş süreçleri ve çalışanların dışında, tedarik zincirindeki tüm şirketleri ve birlikte çalıştıkları tüm ajansları da dolaylı olarak etkilediğini vurgulamaktadır. Bu süreçte, bu konularda deneyimi olan firmaların yanı sıra mimar, mühendis ve diğer profesyonellerin de giderek daha çok tercih edilmeye başladığını söylemek mümkündür. Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, bu düşünceden yola çıkarak, profesyonellere, yeşil binalar hakkında eğitimler verdiğini dile getirmektedir.

Bu dönüşüm sürecinde, çalışanların çalışma koşullarında da iyileştirmeler olmuştur. “Flexitime” uygulamasına geçilmesi ve kadın istihdamı politikasının daha da ileri noktalara taşınmasını buna örnek olarak vermek mümkündür. Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, iki eşit adaydan kadın olanı tercih ettiğini belirtmektedir.

IV. ŞİRKETİN BAKIŞ AÇISI

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, yeşil uygulamalar konusunda en iyi sonuç alınabilecek olan yöntemin, şirketin ve birimlerin ihtiyaçlarına göre hareket etmek olduğunu belirtmekte; ve uygulamaya koyduğu tüm projelerinde bu strateji ile ilerlemekte olduğunu altını çizmektedir. İhtiyaçlar ve pazarlama stratejileri ile paralel olarak bu çalışmalar yürütüldüğünde sürdürülebilirlik konusunda hayata geçirilecek olan uygulamaların gerekliliğini görmek, ve bu süreci sahiplenmek, çalışanlar için, daha kolay olabilmektedir.

Şirkette, çevre ve enerji gibi birimler, hem doğaları hem de konuları gereği bu dönüşüme daha açık olup, sürecin liderliğini elinde tutarken, diğer bazı bölümler ise bu dönüşüm karşısında daha temkinli olmuşlardır. İşlemekte olan bir sistemin değişmesinin kolay olmadığını kabul eden Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, hem bu kararın alınmasında hem de uygulanmasında bu bahsi geçen bölümlerin çeşitli zorluklar ile karşılaşması ve temkinli hareket etmesini de anlayışla karşılamak gerektiğini vurgulamaktadır. Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, ayrıca, bu sürecin ancak bireylerin sahiplenmesi sayesinde mümkün kılınabileceğine inanmaktadır. Burada unutulmaması gereken bir diğer nokta da, bir anda bu değişimi “dayatmanın” doğru olmadığı ve bunun yavaş yavaş ve tüm çalışanlar tarafından sahiplenilerek ilerlemesinin gerekliliğidir. Eczacıbaşı Yapı Gereçleri de bu süreci emin adımlarla ve şirket içinde giderek yayılmasını ve genişlemesini sağlayarak gerçekleştirmektedir.

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri'nin ilerideki dönem için de planı yine hem şirketin stratejilerini temel alan hem de sürdürülebilirliğe odaklanan projeler geliştirmektir. Ayrıca, iş yerinde giderek daha fazla kişinin günlük hayatına bu bakış açısının ve uygulamaların yerleşmesini sağlamak da ön planda olmaktadır. Eczacıbaşı Yapı Gereçleri'ne göre, yeşil bir süreç için bütünsel yaklaşımın yanı sıra, konunun sahiplenilmesi ve kurum içindeki kişilerin konu hakkında yetkilendirilmeleri de büyük önem taşımaktadır.

BOYNER GRUP

I. ŞİRKETE GENEL BİR BAKIŞ

Altınyıldız Mensucat ve Konfeksiyon Fabrikaları'nın 1952 yılında kurulması ile birlikte tekstil ve giyim sektörüne giren Boyner Grup, 1971 yılında Beymen markasını tüketicisi ile tanıştırmıştır. Boyner Grup perakendecilik faaliyetleri, 1981 yılında seri sonu ürünlerini satmak için kurulan ve hızla çok katlı bir mağazaya dönüşen Çarşı ile devam etmiştir. Günümüzde ise Boyner Grup bünyesinde, yünlü tekstil sektörüne odaklanan Altınyıldız Tekstil ve Konfeksiyon A.Ş., gıda ve elektronik dışı çok katlı mağazacılığın önde gelenlerinden Boyner Büyük Mağazacılık, lüks perakende sektörünün öncülerinden Beymen Mağazacılık, bünyesinde Network, Fabrika, Que, Beymen Business, Divarese ve T-box markalarını barındıran AY Marka Mağazacılık, BYN Gayrimenkul Geliştirme, e- ticaret alanında faaliyet gösteren MORHIPO ve BR mağazacılık şirketlerinden oluşmaktadır.

Boyner Grup, kendisine bağlı olan Altınyıldız Fabrikası'nda yünlü kumaş üretmekte ve konfeksiyon üretimini de bu fabrikada gerçekleştirmektedir. Bu tesis, Çerkezköy sanayi bölgesinde, 85.000 m²'lik bir alanda kurulmuş ve 1380'i mavi yaka olmak üzere 1.721 çalışana istihdam eden entegre bir tesistir.



Boyner Grup'un en öncelikli özelliklerinden biri, ilk defa 1987 yılında geliştirmiş olduğu "Koşulsuz Müşteri Mutluluğu" anlayışıdır. Bu çerçevede şirketin tüm odağını ve önceliğini insana, insana yakışan işler ve kaliteli iş ortamlarının yaratılıyor olması oluşturuyor. Bu bağlamda, Boyner Grup, bu yaklaşımının sadece 10.000'in üzerinde çalışanına karşı değil, tüm tedarik zincirine karşı olduğunu belirtmektedir.

Boyner Grup, tüm tedarik zincirindeki istihdam koşullarından ve asgari yasal zorunlulukların yerine getirilmesinden sorumlu olduğuna inanmaktadır.

2013 ve 2014 yıllarında ard arda "Great Place to Work" - "Türkiye'nin En İyi İşverenleri" arasında yer almış ve ayrıca "Fırsat Eşitliği" özel ödülüne layık görülmüştür. Yapılan, "Great Place To Work" anketine göre çalışanların %93'ü "burada çalışmaktan gurur duyuyorum ve yakınlarıma da tavsiye ediyorum" şeklinde görüş bildirmiştir.

II. ŞİRKETİN ÇEVRE DUYARLILIĞI VE İKLİM DEĞİŞİKLİKLERİ İLE MÜCADELE ÇALIŞMALARI

Boyner Grup, ürün ve hizmetlerinin olumsuz çevre etkisini azaltmak için daha az hammadde, yardımcı madde, enerji ve su kullanmak üzere başlattığı projeleri kapsamında 2014 yılında da etkisini ölçmeye devam etmiştir. Boyner Grup'un çevre duyarlılığı anlayışı yalnızca şirketin performansı kapsamında değil, aynı zamanda tedarik zinciri için de geçerlidir. Bu çerçevede şirket, tedarikçilerinin enerji, su ve atık yönetimlerini, yasalara uygunluk kapsamında sosyal uygunluk denetimleri ile 2013 yılından beri izlemektedir.

Boyner Grup, ayrıca, 2014 yılında Boyner Büyük Mağazacılık tarafından hayata geçirilen "iyiliğe dönüştür" projesi ile müşterilerini de sürece dâhil etmiş; ve Lokman Hekim Vakfı ile birlikte geri dönüşüm ve yeniden kullanım konularını birlikte içeren bir proje tasarlamış ve uygulamaya sokmuştur.

Üretimde yüksek miktarlarda su tüketimine sebep olan tekstil sektöründe faaliyetlerini sürdüren Boyner Grup iş süreçlerinde enerji ve su tasarrufu ve verimliliğinin son derece önemli olduğunun bilincindedir. Bu kapsamda, Boyner Grup şirketi Altınyıldız Fabrikası, kendi su arıtma tesisine ve 5 megawatt gücünde kendi elektrik ve ısı enerjisini üreten kojenerasyon tesisine sahiptir. Atınyıldız aynı zamanda temiz üretim projesi ile su kullanımını ve atık su miktarını minimize etmeye çalışmaktadır. Bu proje ile birlikte üretim tesislerinde kullanılan suyun, 4 kere geri dönüştürülmesi ve tekrardan kullanılması mümkün kılınmaktadır. Eş zamanlı olarak, atıklar da kimyasallardan arındırılarak sanayiye geri

teslim edilmektedir. Buradaki odak ise insan ve çevre sağlığıdır. Altınyıldız Tekstil ve Konfeksiyon kendi sektöründe Türkiye’de bir ilke imza atmış, 2011 yılından itibaren kurum karbon ayak izini ISO14064-1 Kapsam 3 standardı ile hesaplamaya ve emisyonlarını azaltmaya yönelik hedeflerini tanımlamaya başlamıştır. 2011 ve 2014 yıllarında BSI ile standart doğrulama çalışmasını yapan Altınyıldız, yıllık faaliyet raporları ile sonuçlarını tüm paydaşları ile paylaşmaktadır.

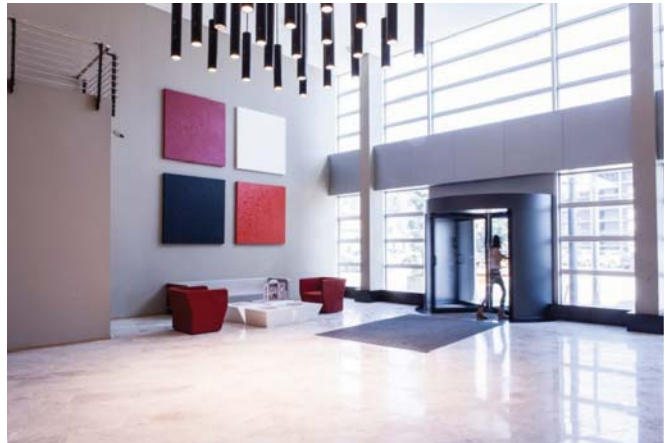
Bu kapsamda, sosyal ve çevresel performans ölçümleri ekseninde ortaya çıkan eksik ya da yetersiz alanlarda düzenleyici aksiyon planları ile adımların tamamlanıp, sürekli iyileştirme hedefi ile çalışmaların planlanması da son derece önemli olmaktadır.

Boyner Grup şirketi Boyner Büyük Mağazacılık ise 2012 yılından itibaren CDP¹³ raporlaması yapıyor, aynı zamanda da WWF tarafından uygulanan Yeşil Ofis projesini 2013 yılından itibaren merkez ofisinde uyguluyor. 2014 yılında Boyner Büyük Mağazacılık merkez ofisi WWF tarafından yeşil ofis sertifikası ile onurlandırılmıştır. Boyner Grup, bir yandan, enerji, su ve karbon politikaları dâhil olmak üzere, şirketi orta ya da uzun vadede etkileyecek olan inovatif çözümleri hayata geçirirken, diğer yandan çalışanlarını bu sürece dâhil ederek onların getireceği çözümleri ve önerileri değerlendirmenin ve bu uygulamaları çalışanların gündelik hayatlarına dokunacak şekilde geliştirmenin, memnuniyet seviyesinde de artışa sebep olacağını vurgulamaktadır.

Bu kapsamda Boyner Büyük Mağazacılık’ta “iletişimin ajanları” olarak nitelendirilen ve “Yeşil Takım” adlı takım, çalışanların, gündelik, rutin tüketimlerdeki davranışlarını değiştirmeye yönelik fikir ve öneriler geliştirmek için bir araya gelmiştir. Gönüllük ilkesi çerçevesinde kurulmuş olan Yeşil Takım ile kurumun çevre duyarlılığını yaygınlaştırmayı amaçlayan Boyner, çalışanların karton bardak yerine, kendi bardağını getirmesinden, ofis içerisindeki enerji ve su verimli davranışlara kadar çevre bilinçli yaklaşımların her birine temas etmek üzerine çalışmalarını sürdürmektedir. Yeşil Takım ile Boyner, 5 Haziran Dünya Çevre Günü’nde de bu bilinci mağazalarına taşımaktadır.

III. İSTİHDAMA OLAN ETKİLER, BECERİ GELİŞİMİ VE ŞİRKET-DIŞI İLİŞKİLER

Boyner, insan haklarını da son derece ciddiye alan bir kuruluş olduğunu dile getirmektedir. Bu kapsamda, çalışan hakları, işyerinde demokrasi kültürünün gerçekleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Türkiye’nin taraf olduğu tüm Birleşmiş Milletler (BM) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri de dâhil olmak üzere, çalışan haklarının, tüm yasal regülasyonlarla paralel bir şekilde hayata geçirilmesi esas alınmaktadır. Boyner Grup şirketlerinden Altınyıldız Tekstil ve Konfeksiyon A.Ş.’de görev alan mavi yaka çalışanlar sendika üyesidir ve toplu sözleşme hakları vardır.



Ayrıca, Boyner Grup, işe alım, terfi, transfer, rotasyon, ücretlendirme gibi tüm istihdam ilişkilerinde, insan kaynakları politika ve uygulamalarında adil bir yaklaşımı benimseyip, bu alanlarda fırsat eşitliği sunduğuna değinmektedir. Bu çerçevede, hiçbir şekilde ırk, renk, cinsiyet, din, medeni hal, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, politik görüş ya da aidiyet, etnik kimlik, sağlık durumu, ailevi sorumluluklar, sendikal etkinlik ya da üyelik, fiziksel engellilik ya da yaş gibi etkenlere dayalı ayrımcılık yapılmasının da kesinlikle kabul edilemez olduğu düşünülmektedir.

¹³ Carbon Disclosure Project



Boyner Grup, tüm çalışmalarında olduğu gibi, İnsan Kaynakları Yönetimi konusunda da performansını, net olarak tanımlanmış kritik başarı faktörleri ve bu alandaki ödül programları ve sertifikalar ile ölçmektedir. Bir başka deyişle, Boyner, demografik değişim, çalışan devinimi, eşitlik, verimlilik ve İK uygulamalarının etkinliği başlıklarında performansı gösteren toplam 81 metrik ile 3 ayda bir ve çalışan anketleri ile yıllık olarak kendisini değerlendirmektedir.

Boyner Grup, ayrıca, yaklaşık iki yıldır tedarik zincirinin sosyal ve çevresel performansını da ölçmektedir. Özellikle tedarik zincirinin bir parçası olan tekstil ve

konfeksiyon atölyelerinde, hem insan hem de çalışan hakları, hem de çevresel performans, sağlık ve güvenlik gibi konular da dâhil olmak üzere denetimler yapılmaktadır. Boyner, tedarik zincirinde sorumluluk ve sürdürülebilirliğin sağlanması anlayışı çerçevesinde bir "puan tablosu (score card)" geliştirmiş durumdadır ve bu puanlandırmanın altına düşen firmalar ile çalışmamayı tercih etmektedir. Bir başka deyişle, Boyner'in tedarik zincirinde yer alan bir şirket olabilmek için bir takım standartlara uymak gerekmektedir ve kuruluşun asgari beklentilerinin karşılanması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, Boyner sadece kendi faaliyetleri ile değil, etki alanını genişleterek, tedarik zincirinde yer alan tüm şirketlerin de faaliyetleri aracılığıyla bir fark yaratmayı hedeflemektedir.

Buna ek olarak, Altınyıldız Tekstil ve Konfeksiyon A.Ş. 1975 yılından beri çalışanlarına kreş hizmeti sunmakta, ve bunu aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması için önemli bulmaktadır. Özellikle organize sanayi bölgelerinde ya da şehir merkezine uzak yerlerde çalışan kadınlara, çocuklarını güvenle gönderebilecekleri bir kreş hizmeti sunulmadığı takdirde, bu alanlarda kadın çalışma oranının çok daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

İnsan onuruna yakışan iş ve çalışma ortamlarını insan kaynakları yaklaşımının temelini yerleştiren Boyner Grup'ta eğitimler; şirket vizyonu, misyonu, değerleri ve hedefleri doğrultusunda en iyi iş sonuçlarına ulaşmak amacıyla; yönetsel ve fonksiyonel alanlarda, süreklilik ve yaygınlık ilkeleri temelinde uygulanmaktadır. Eğitimlerin felsefesinde ise bireylerin, takımların ve organizasyonun verimlilik ve gelişimlerini arttırmak ve çalışanların becerilerini geliştirmek yer almaktadır. İşbaşı yapan tüm çalışanlara oryantasyon eğitimi, iş sağlığı ve çalışan güvenliği eğitimi ve iş başı eğitimi verilmektedir. 2013 yılında toplamda 1.243 kişinin bu çalışmalar kapsamında eğitim aldığını söylemek mümkündür. Ayrıca, 31 Aralık 2013 tarihi itibarıyla Altınyıldız Tekstil bünyesinde, 1.576 kişi istihdam edilmiş; 2013 yılında ise 331 kişi işe alınmıştır.

Diğer yandan, Boyner Grup, TÜSİAD ve REC (Bölgesel Çevre Merkezi) tarafından kurulan İklim Platformu ve İş Dünyası Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'ne üyedir. Bu bağlamda, İş Dünyası Sürdürülebilir Kalkınma Derneği bünyesinde kurulan "enerji," su", "eko etiket", "sorumlu tüketim" çalışma gruplarında aktif olarak yer almaktadır. Ayrıca, Boyner Grup, 2011 yılında İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği tarafından ilan edilen Binalarda Enerji Verimliliği Bildirgesine taraf olup, 2014 yılında Derneğin Türkiye yayınında ve Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi (WBCSD) yayınında iyi uygulama örneği olarak yer almıştır.

Boyner Grup işinin devamlılığını sağlayabilmek için, özellikle Türkiye gibi enerjiyi satın alan ve su konusunda sıkıntı yaşayan bir ülkede, yapılan yatırımların tümünde, daha az su, daha az kimyasal kullanan ve son tüketicinin, daha az ısıya yıkayacağı ve daha az ısıya ütüleceği kumaşları üretmek zorunda olduğunu vurgulamaktadır.

Ayrıca, Boyner Grup, 2013 yılında ise WWF-Türkiye, Doğal Hayatı Koruma Vakfı'nın Yeşil Ofis Programına üye olmuş; ve Yeşil Satın Alma ilkelerini hayata geçirip, karbon ayak izini azaltıp, çalışanlarını da sürece dâhil ettiği için, 4 Haziran 2014 tarihinde WWF-Türkiye tarafından yeşil ofis diplomasına hak kazanmıştır. Bu program ile birlikte, karbon emisyonu başta olmak üzere enerji tasarrufu, yenilenebilir kaynaklar, doğal kaynakların bilinçli kullanımı

ve yaşam tarzının değiştirilmesi konusunda ofis çalışanlarında farkındalık yaratmak hedeflenmektedir. Bu süreçte, Boyner Grup, toplam karbon ayak izini %16, su ayak izini %17 azaltarak emisyon azaltım hedeflerine ulaşmış; ve kendi sektöründe “Yeşil Ofis” diplomasını alan ilk şirket olmuştur. Boyner Grup, Karbon Azaltım Projesi çerçevesinde de 2 yıldır raporlamalar gerçekleştirmektedir.

Boyner Grup, yeşil ekonomiye geçiş sürecinde, iyi uygulamaları öne çıkarma ve bu sayede toplumda farkındalık yaratma konusunda STK'lara önemli roller düştüğünü belirtmektedir. STK'ların bu çerçevede gerçekleştirebileceği çalışmalar sayesinde, tüketicilerin bilinçli hale gelmesi ve şirketlerden yeşil ürün ve hizmetler talep etmesi ile birlikte, sürecin de daha hızlı bir biçimde ilerleyeceğine inanmaktadır.

IV. ŞİRKETİN BAKIŞ AÇISI

Kendi kendine sürekli “Bu süreci nasıl daha ileriye taşıyabiliriz” diye sormayı bir yönetim stratejisi olarak benimsemiş olan Boyner Grup, hem çalışanlar için hem de çevre için, yepyeni “girişimcilerin” yaratılabileceği bir inovasyon kültürü yaratmaya çalışmaktadır. Bu çerçevede de çalışanlarını sürekli düşünmeye, düşündürmeye ve fikirlerini “küçük” ya da “büyük” ayırt etmeksizin dile getirmeye teşvik etmektedir. Böylece çalışanların, değişimin “ajanları” olmasına da fırsat tanıyor olduğunu belirtmektedir.

SCHNEIDER ELECTRIC

I. ŞİRKETE GENEL BİR BAKIŞ

Schneider Electric, elektrik dağıtımı, otomasyon sistemleri ve enerji yönetimi konusunda uzmanlaşan ve merkez ofisi Rueil-Malmaison, Fransa'da bulunan çokuluslu bir Avrupa firmasıdır. Uzun ve köklü bir tarihe sahip olan şirketin köklerinin ilk defa 19. yüzyılda Schneider-Creusot tarafından kurulmuş olan demir-çelik fabrikalarına dayandığını söylemek mümkündür. Schneider Electric, Türkiye'de ise 26 yıldır aktif olarak faaliyet göstermektedir.

Türkiye'de, "Yenilikçi ve teknolojik entegre çözümler sunuyoruz" sloganı ile yola çıkan Schneider Electric, tüm çözümlerinde "enerjiyi daha güvenli, güvenilir, verimli ve iletken" kılmayı hedeflemektedir. Bu çerçevede, Schneider Electric, insanları ve diğer varlıkları en üst düzeye koyarak, hastane, otel gibi enerji kullanımının kritik olduğu yerlerde güvenli güç sağlamanın yanı sıra, enerji verimliliğinin sağlanması için de entegre sistemler sunmaktadır.

II. ŞİRKETİN YEŞİL DÖNÜŞÜMÜ



Schneider Electric'in dünya çapında kullandığı mottosu ise şu şekildedir: "Enerji verimliliği DNA'mızda var". Bir başka deyişle, "enerji verimliliği" şirketin varoluş sebebi ve kuruluş amacını oluşturmaktadır. Dolayısıyla, Schneider Electric, yenilikçi ve daha yeşil uygulamalar geliştiriyor olmasının kaçınılmaz olduğunu belirtirken, şirketin logosunun renginin de yeşil olmasının tesadüf olmadığını dile getirmektedir. 26 yıldır Türkiye'de olan Schneider Electric, 2000'li yılların başından itibaren yoğun bir biçimde "enerji yönetimi" üzerine çalışmakta ve teknolojik çözümler üretmektedir. Bu çözümler

ise müşterilerin maliyetlerini azaltmasını ve güce erişimlerinin sürekli ve kesintisiz olmasını hedeflemektedir. Yeşil binalar, enerji verimliliği, sürdürülebilir enerji çözümleri ve akıllı şebekeler üzerine pek çok yenilikçi çalışması olan Schneider Electric, müşterilerine, otomasyon çözümleri sunarken, bu sayede, tesislerde ve binalarda enerji verimliliği sağlanabildiğini ileri sürmektedir.

Schneider Electric'in Manisa Fabrikası, hâlihazırda kullanımda olan binalar için verilen in-use kategorisinde BREEAM Yeşil Bina Sertifikası'nı almaya hak kazanan ilk fabrika binası olmasıyla önem kazanmaktadır. Enerji yönetiminde küresel ölçekte çalışmaları olan Schneider Electric'in Çayırova Transformatör Fabrikası ise Amerikan Yeşil Binalar Konseyi (USGBQ) tarafından verilen "Enerji ve Çevresel Tasarımda Liderlik" (LEED) Gold Yeşil Bina Sertifikası'nı almaya değer bulunan dünyadaki ilk tesis olmuştur. Bu tesis, çevrenin kirlenmesini engelleyecek önlemleri, kullanıcıların yaşam kalitelerini arttıran uygulamaları ve enerji verimliliği çözümleri sayesinde bu belgeyi almaya hak kazanmıştır. Schneider Electric, bütüncül bir yönetim anlayışı benimsemekte ve . enerji zincirinin her aşamasında enerji tasarrufuna katkıda bulunan ürün ve çözümler sunarak, %30 oranında enerji verimliliği sağlayabildiğinin altını çizmektedir. Elektrik şebekesindeki iletim ve dağıtım kayıplarından dolayı, bir binadaki 1 kWh'lik kullanım, 3 kWh'lik üretim gerektirirken; bunun tersi olarak Schneider Electric, bir birim verimlilik elde ettiğinde, üretim kapasitesinden üç birim tasarruf etmiş olduğunu vurgulamaktadır.

Schneider Electric'e göre, aşağıda belirtilen sistemlerin bir arada kullanılması ile %30'a varan oranlarda tasarruf sağlamak mümkün olmaktadır:

%30

+%10-15
Verimli cihazlar ve verimli tesisat
Düşük tüketimli cihazlar, yalıtımlı binalar

+%5-15
Tesisatın ve cihazların optimum kullanımı
İhtiyaç duyulmadığında cihazın kapatılması, motorların ve ısıtma sistemlerinin optimum seviyeye ayarlanması

+%2-8
İzleme ve geliştirme programı
Rutin bir bakım programı, ölçüm ve sapma durumunda müdahale

Buna ek olarak, enerji verimliliğinin yapısal bir yaklaşım gerektirdiğini düşünen Schneider Electric, ölçüm, uzaktan izleme ve kontrol sistemleri ile müşterilerin enerji tasarrufunda oynadığı rolün farkında olmalarına ve söz konusu tasarrufu sürdürmelerine yardımcı olacak bilgiler sunmaktadır.

Ayrıca, Schneider Electric, “Enerji Üniversitesi” eğitim programı ile verimli enerji farkındalığını yaygınlaştırmayı hedeflemektedir. Enerji yönetimi konusunda toplumsal farkındalık yaratmak amacıyla başlatılan online Enerji Üniversitesi projesi kapsamında dileyen herkes verilen kurslara katılabilmektedir. Enerji yönetimi ve verimliliği konusunda en yenilikçi bilgilerin yer aldığı programı tamamlayanlar ise ulaştıkları uzmanlık düzeyini belgeleyecek bir sertifika almaya hak kazanmaktadır. Tüm dünyadan erişilebilen Enerji Üniversitesi’ne bugüne kadar Türkiye’den 2.500 kişi kayıt yaptırmıştır. Bütün dünyada toplam kayıt sayısı ise yaklaşık 60.000 kişi olmuştur.



Schneider Electric, ayrıca, Eco-binalar ismini verdiği bir başka uygulaması sayesinde ise ticari binalar, ofisler, hastaneler, okullar ve AVM’ler dâhil olmak üzere büyük alanlarda, daha az insan ve daha fazla otomize çözümler geliştirilmesini hedefleyerek, binalarda yönetim sistemleri geliştirdiğini belirtmektedir.

Diğer yandan, küresel ölçekte, Schneider Electric’in “akıllı şebeke teknolojileri” konusunda önemli çalışmaları bulunmaktadır. Akıllı şebekelerin henüz oldukça yeni bir teknoloji olarak karşımıza çıkıyor olmasına rağmen, hızlı bir şekilde gelişmekte olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye’de ise akıllı şebekelerin hâlihazırda her yerde uygulanabileceği bir altyapının henüz mevcut olmadığını vurgulayan Schneider Electric, bu konuda üniversiteler ile çok yakın ilişkileri ve temasları olduğundan söz etmektedir.

III. İSTİHDAMA OLAN ETKİLER, BECERİ GELİŞİMİ VE ŞİRKET-DIŞI İLİŞKİLER



Schneider Electric, hem üretilen çözümlerin satışı alanında, hem de bunun uygulanmasında görev alan teknik personel kapsamında istihdam yarattığını dile getirmektedir. Ayrıca, söz konusu çözümleri uygulayan ve çalışmasını sağlayan bir de proje ekibinin bulunduğunu dile getirmektedir. Schneider Electric’in bahsi geçen doğrudan istihdamın yanı sıra, tedarik zincirinde de önemli bir etki yaratmakta olduğunu söylemek mümkündür.

Kendi bünyesinde, bir enerji verimliliği departmanına sahip olan Schneider Electric, kendi ölçeğindeki diğer firmalar arasında, enerji verimliliği danışmanlık sertifikasına ilk olarak sahip olmuş olan firma olduğunu vurgulamaktadır. Schneider Electric, “Enerji Verimliliği Danışmanlık Şirketi” kimliğiyle, dünya için sürdürülebilir bir gelecek sağlanmasına hizmet eden, bir eğitim ve bilinçlendirme programı da yürütmektedir. Bu uygulama kapsamında, bu konuda hizmet veren ekipler, arzu edilen fabrika ya da tesislere giderek ücretsiz ölçümler yapmakta; ve bunun sonucunda da içerisinde önerilerin bulunduğu bir rapor ortaya çıkarmaktadır.

Schneider Electric’in ayrıca “Cool Site” isimli bir programı bulunmaktadır. Dünya çapına uygulanan bu program çerçevesinde, şirket çalışanlarından çalıştıkları iş ortamını üç soru çerçevesinde değerlendirmeleri istenmektedir. Sorular şu şekildedir: “Hayatınızı kolaylaştırıcı hizmetler veriyor muyuz?” “Ne kadar işbirliği ortamı sağlıyoruz?” ve

son olarak, “Ürün ve çözümlerimizle gurur duyacağınız bir binada mı çalışıyorsunuz?” Bu çerçevede, bu üç soruya çalışanların verdiği cevaplar toplanmakta ve bu doğrultuda, her lokasyonun ekibi önderliğinde bir değerlendirme gerçekleştirilmektedir. Bir başka deyişle, bir ofisin “cool site” olabilmesi için, sağlık koşulları ve ergonomik özellikleri de dâhil olmak üzere rahat ve tercih edilir bir çalışma ortamı olması gerekmektedir. Söz konusu ofislerin “cool site” statülerini devam ettirebilmeleri için ise kendilerini sürekli olarak günün koşullarına göre yenilemeleri ve geliştirmeleri beklenmektedir.



Ayrıca, Schneider Electric, her 6 ayda bir kendi isteği ile denetime tabi tutulan bir firma olmaktadır. Bu denetimler esnasında, şirket, eğitim, yöneticiler ile ilişkiler, ofisin sağlık koşulları gibi pek çok alanda değerlendirilmekte; ve alınan geri bildirimler çerçevesinde ise gerekli adımlar atılmaktadır.

Schneider Electric, şirket içerisinde hem yukarıdan aşağı mesajın gönderilmesi, hem de aşağıdan yukarıya sesin ulaşabilmesi için çalışmalarına ağırlık verdiğini belirtmekte ve bu konudaki tüm araçların kullanılması ve gerekli kanalların yaratılması için çaba sarf ettiğini dile getirmektedir. Bu

süreçte ise kurum içi sosyal ağların kullanılması, bunların sıkı bir biçimde takip edilmesi ve özellikle çalışanların, düşüncelerini filtrelenmeden, özgürce dile getirebildikleri rahat bir ortamın yaratılmasının, çalışan memnuniyetinde önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir.

IV. ŞİRKETİN BAKIŞ AÇISI

Schneider Electric, şirketlerin sürdürülebilirlik konusunda harekete geçebilmesi ve başarılı yeşil uygulamaları hayata sokmaları için yönetim desteğinin çok önemli olduğunun altını çizmektedir. Bu kapsamda, yönetim desteği olmadan ve yönetim tarafından konu sahiplenilmeden yeşil uygulamaların hayata geçirilmesinin de mümkün olmadığı düşünülmektedir. Schneider Electric, süreci üst yönetimin sahiplenmesini takiben, şirketteki çalışanların da konuyu sahiplenmesinin ve bu yönde çalışmalar yürütmesinin oldukça önemli olduğuna inanmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların düşüncelerini, fikirlerini ve önerilerini dinlemek; aşağıdan yukarı olan sesi açmak için kullanılacak olan iletişim kanallarını dikkatli bir biçimde aktive etmek ve kullanmak da önem arz etmektedir. Bunu sağlayabilmek için ise, 6 ayda bir şirket tarafından gerçekleştirilen memnuniyet anketlerinin yanı sıra, daha anlık bir şekilde çalışanların nabzını tutabilmek için grup içi e-postalar ve sosyal ağlardan faydalanılarak; günlük haftalık ve aylık toplantılar gerçekleştirilmektedir.

Schneider Electric, her ne kadar şirketler daha yeşil bir iş modeline geçişte üzerlerine düşen görevi yapmaya çalışsalar da, sürecin daha emin adımlarla ilerleyebilmesi için hükümet desteğinin son derece önemli olduğunu ileri sürmektedir. Bu çerçevede, zorunlu hale getirilen ve yasalar ile kontrol altına alınan binalar ile ilgili yönetmelikler kapsamında, mevcut ticari binaların da denetime tabi tutulmasının gerekli olduğunu düşünmektedir.

Schneider Electric'in ileriye yönelik planları arasında ise, çalışan sirkülasyonunu azaltmak ve çalışan memnuniyetini arttırmak yer almaktadır. Bu hedefi kapsamında yılda iki defa gönüllü bir denetime tabi tutulan Schneider Electric, sağladığı eğitimler, çalışan memnuniyeti ve ofislerinin sağlık koşulları gibi konularda denetlenmekte ve aldığı geri bildirimler çerçevesinde kendini sürekli olarak geliştirmeye özen göstermektedir.

ARÇELİK A.Ş.

I. ŞİRKETE GENEL BİR BAKIŞ

Arçelik A.Ş. bugün; dünya çapında 25.000 çalışanı, Türkiye, Romanya, Rusya, Çin ve Güney Afrika'da olmak üzere 14 üretim işletmesi, 25 ülkedeki satış ve pazarlama ofisleri ve kendisine ait 10 markasıyla (Arçelik, Beko, Grundig, Blomberg, Elektrabregenz, Arctic, Leisure, Flavel, Defy ve Altus) 130'u aşkın ülkede ürün ve hizmet sunmaktadır. Ayrıca, Ocak 2015 tarihinde Tayland Buzdolabı İşletmesi'nin de temeli atılmıştır.

Türkiye'de beyaz eşya, ankastre, klima ve LCD TV'de liderliğini koruyan Arçelik A.Ş., beyaz eşya sektöründe Avrupa'nın üçüncü büyük şirketi konumundadır. Şirket, Romanya'da Arctic, Güney Afrika'da Defy markası ile pazar lideridir. Global beyaz eşya markası Beko ise, son 7 yılda Avrupa pazarında pazar payını en çok artıran marka konumundadır. Arçelik A.Ş., "Dünyaya Saygılı, Dünyada Saygın" vizyonu çerçevesinde, küresel organizasyonunu genişletirken, her türlü kaynağı en verimli şekilde kullanarak çevreye uyumlu teknolojiler gerçekleştirmeye, tüm süreçlerinde sürdürülebilirlik bilinci ile hareket etmeye devam etmektedir.

Arçelik A.Ş. 24 yıllık Ar-Ge çalışmalarının neticesinde çevre dostu, yenilikçi ve müşterilerinin yaşam standardını artıran ürünler geliştirmekte; dünyanın en sessiz, en az enerji harcayan, en az su tüketen ürünlerini üretmektedir. Şirket sahip olduğu teknolojiyi yaptığı patent başvurularıyla korumaktadır. Arçelik A.Ş., Türkiye'den Dünya Fikri Haklar Örgütü'ne (WIPO) yapılan uluslararası patent başvurularının 1/3'ünden fazlasını gerçekleştirirken; uluslararası seviyede ise, son 5 yıldır, Dünya Fikri Haklar Örgütü'nde en çok Uluslararası Patent başvurusuna sahip ilk 200 şirket arasında yer almaktadır.

Arçelik A.Ş. 60 yıllık bilgi ve birikimiyle, faaliyet gösterdiği ülkelerde istihdam, büyüme ve katma değer yaratarak sağladığı ekonomik faydanın yanı sıra, toplumsal ve çevresel konularda da öncü faaliyetleriyle "sürdürülebilir gelişim" için çalışmaktadır.

II. ŞİRKETİN YEŞİL DÖNÜŞÜMÜ

Arçelik A.Ş., bugün enerji verimliliği yüksek, çevreye duyarlı ürünleri ve üretim tesisleri ile beyaz eşya sektöründe dünyanın önde gelen oyuncularından biridir.

Beyaz eşya ürünlerindeki karbon salımının %95'inin kullanım esnasında ortaya çıktığı bilinmektedir. Şirket de bu bilinçle; Ar-Ge çalışmalarında, ürünlerin kullanımı süresinde ortaya çıkan CO₂ emisyonunun minimum seviyede tutulması projelerine yoğunluk vermekte ve yenilikçi teknolojileri hayata geçirerek; çevre dostu, kaliteli, yenilikçi, müşterilerinin yaşam standardını artıran, yüksek enerji ve su verimliliğine sahip, hatta bu alanda dünyada öncü ürünler tasarlamaktadır.

Arçelik A.Ş. enerji verimliliği alandaki etkin çalışmalarının bir sonucu ve bu konuya verdiği önemin göstergesi olarak; Avrupa'da 1995 yılında ilk enerji tasarruflu ürünlere ilişkin regülasyonun yürürlüğe girmesinin ardından, 1996 yılında Paris'te gerçekleştirilen fuarda A enerji seviyesine sahip bir buzdolabı prototipini sunmuştur.

Arçelik A.Ş., elektrikli ve elektronik ev aletleri konusunda Avrupa Birliği yasalarına uygun olarak; ürünlerinin düşük enerji tüketimini gösteren enerji etiketlerini kullanmaya, bu



etiketlerin Türkiye’de zorunlu hale gelmesinden çok önce başlamıştır. Kamuyu “A” sınıfı enerji performansı sunan ürünler ve etiketleri hakkında bilinçlendirmek için Türkiye’nin ilk “A Takımı” Ürünleri Arçelik tarafından 2001 yılında geliştirilmiştir. Arçelik A.Ş.’nin bugün dünyada enerji verimliliğinde öncü ürünler olarak; A+++ enerji sınıfından %50 daha verimli çamaşır makinesini, A+++ enerji seviyesinden %10 daha verimli çamaşır kurutma makinesi ve bulaşık makinesini, A+++ enerji sınıfından %30 daha verimli buzdolabını ve Avrupa’nın ilkleri arasında yer alan A++ enerji seviyesinde fırını pazarlara sunmaktadır.

Arçelik A.Ş. işletmelerinde üretilen tüm buzdolaplarında ozona zarar vermeyen soğutucu gazlar kullanılmaktadır. Çevreye dost, ozona zarar vermeyen ve küresel ısınmaya etkisi en düşük (sera gazı etkisi en düşük) olan hidrokarbon esaslı soğutucu gaz (R600a) ile bugüne kadar toplam 37 milyon adet buzdolabı üretilmiştir.

Çalışmalar kapsamında; Avrupa Birliği Komisyonu’nun öncülüğünde gerçekleştirilen, Avrupa Ev Cihazları Üreticileri Birliğinin de (CECED) aktif rol aldığı, AB pazarındaki buzdolabı ve çamaşır makinelerinin enerji verimlilik sınıflarının test edilerek kontrol edildiği ve sonuçlarının halka açıklandığı ATLETE (Appliance Testing for Energy Label Evaluation) projesinde; 2012 yılında Beko markalı 3 buzdolabı ve 2014 yılında da 3 Beko çamaşır makinesi modelinin enerji etiketindeki beyan değerleri tamamen uygun bulunmuştur. Arçelik, test edilen tüm ürünleri için enerji etiketi deklarasyonunun doğrulandığı az sayıdaki Avrupalı şirketten biri olmuştur.

Arçelik A.Ş. ürünlerinin yanı sıra, tüm süreçlerinde çevre ve enerji yönetim sistemini uygulamaya; doğal kaynakların verimli kullanılması, oluşan atıkların kaynağında azaltılması, geri kazanımı ve sera gazı emisyonlarının azaltılması yönünde çalışmaya devam etmektedir. Arçelik A.Ş. yürüttüğü çalışmalar kapsamında tüm iş süreçlerine entegre edilen çevre ve sürdürülebilirlik yaklaşımı ile Avrupa Birliği’nin çevre konusundaki en prestijli platformlarından olan “Avrupa Birliği Çevre Ödülleri” kapsamında 2010 yılında Yönetim kategorisinde Türkiye Programı’nda birinci; Avrupa Programı’nda ise dereceye girerek finalist olmuştur.

Çevre yönetimi çalışmaları kapsamında Arçelik A.Ş. ilk ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi (ÇYS) Sertifikasını 1996 yılında almıştır. Şirket Çevre Yönetim Sistemi ISO 14001 Standardı çerçevesinde her yıl hem iç denetimlerle hem de bağımsız akredite dış kuruluşlarca denetlenmektedir.

Arçelik A.Ş., 2010 yılında yeni bir yol haritası ile karbon salımı hedeflerini gözden geçirme de dahil olmak üzere, çevre, enerji verimliliği ve iklim değişikliği ile mücadele konusunda yeni bir strateji izlemeye başlamıştır. Bu stratejinin ilk adımı olarak, 2006 yılından bu yana hesaplanmakta olan sera gazı emisyonu envanterini, 2010 yılı itibariyle her yıl ISO 14064-1 Sera Gazı Emisyonlarının Hesaplanması ve Raporlanması Standardı çerçevesinde hesaplamaktadır. Arçelik A.Ş. sera gazı emisyonu envanterleri, bağımsız bir akredite kuruluş tarafından her yıl denetlenmekte olup “reasonable assurance” (yeterli güven) seviyesinde doğrulanmaktadır.

Bununla birlikte Arçelik A.Ş. bu strateji doğrultusunda, Bölgesel Çevre Merkezi - REC Türkiye ve TÜSİAD işbirliği ile iklim değişikliği ile mücadele ve düşük karbon ekonomisine geçiş yolunda yürütülen çalışmalara destek sağlamak amacıyla, 2011 yılında Türkiye’de İklim Platformu üyesi olmuştur. Halihazırda bu Platformun dönem sözcülüğünü ve liderliğini de yapmaktadır. İklim değişikliği ile mücadele konusunda farkındalık yaratılması ve konunun etkin bir biçimde yönetilebilmesi yönündeki çalışmalara katkı sağlamak üzere iklim değişikliği ile ilgili çalışmalara dikkat çeken “2°C Bildirisi”ni imza etmiştir. 2011 yılında Durban’da, 2012 yılında Doha’da yapılan Dünya İklim Konferansı’na CEO seviyesinde katılım sağlanmış ve Arçelik A.Ş.’nin bu alanda yaptığı çalışmalar iki ayrı oturumda anlatılmıştır. Ayrıca, 2013 yılı sonunda Varşova’da yapılan Dünya İklim Konferansı’nda da yer almış ve iklim değişikliği ile ilgili gelişmeleri takip etmiştir. 2014 yılında Lima’da yapılan Dünya İklim Konferansı öncesinde de Çevre ve Şehircilik Bakanlığı içindeki çalışma gruplarında aktif görev almıştır.

Harvard Business Review’a göre, dünyanın en itibarlı ve yaygın çevre girişi olan; iklim değişikliği, su ve ormansızlaşma risklerinin kurumlar tarafından nasıl yönetildiğini küresel çapta raporlayan ve bu bilgileri kamuoyu ve uluslararası yatırımcıların bilgisine sunan “CDP’nin (Carbon Disclosure Project) Türkiye ayağında Arçelik A.Ş., 2012 yılında “Türkiye Karbon Saydamlık Lideri Ödülü”nü almış; 2013 yılında Türkiye ayağındaki bu başarısını pekiştirerek “Türkiye

CDP Performans Lideri Ödülü"ne layık görülmüştür. 2014 yılında Arçelik A.Ş., CDP Performans Derecelendirmesinde en üst derece olan A performans skorunu elde ederek dünya genelinde CDP'de en üst düzey performansı gösteren şirketlerin yer aldığı "Global A Listesi: CDP İklim Performans Liderleri Endeksi 2014"te yer almaya hak kazanmıştır. Böylece Arçelik A.Ş., Türkiye'den kendi sektöründe bu listeye girmeyi başaran ilk şirket olmuştur.

Arçelik A.Ş. 2012 yılından itibaren Türkiye'deki faaliyetleri kapsamında tüketilen enerjinin verimli kullanılması esasına dayanan ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi (EYS) sertifikasına sahip olmuştur. 2014 yılı itibari ile Romanya, Rusya ve Çin'de bulunan işletmeleri de ISO 50001 Enerji Yönetimi sertifikasına sahip olmuştur.

Üretim safhasındaki enerji verimliliğini artırmak adına her yıl tüm Arçelik A.Ş. işletmelerinde enerji verimliliği projeleri yürütülmektedir. Son 5 yıla bakıldığında gerçekleştirilen enerji verimliliği proje sayısı 900'ü aşmıştır. Arçelik A.Ş. yurtiçi üretim işletmelerinde 2010 yılından bu yana gerçekleştirilen enerji verimliliği projeleri ile toplamda 402.374 GJ enerji tasarrufu, yaklaşık 42.000 ton CO₂e sera gazı emisyonu azaltımı sağlamıştır.

Son yıllarda büyük önem verilen bir alan da üretimde su verimliliği çalışmalarıdır. Bu kapsamda birkaç örnek vermek gerekirse; Çamaşır Makinası İşletmesinde İstanbul Kalkınma Ajansı'nın mali desteği ile yürütülen proje ile, biyolojik arıtma tesisi çıkış sularının ve yağmur sularının geri kazanımı tesisi devreye alınmıştır. Proje ile birlikte, boyahaneye proses suyu; saf su kullanılan proseslere ise saf su temin edilmekte ve bu yolla yıllık 105.000 m³ su tasarrufu sağlanmaktadır. Pişirici Cihazlar İşletmesinde İTÜ Çevre Mühendisliği Bölümü işbirliği ile TÜBİTAK TEYDEB desteği alınarak pişirici cihaz üretiminde tesis içi su geri kazanımı, minimizasyonu ve entegre su yönetimi projesine başlanmıştır. Yürütülen bu proje ile, üretim esnasında oluşan atık sularının proses içerisinde geri kazanımı sağlanacak ve geri kazanılan su üretimde yeniden kullanılacaktır. Bu sayede yıllık 110.000 m³ su tasarrufu sağlanması hedeflenmektedir.



2012 yılından bu yana Arçelik A.Ş. İşletmeleri için yenilenebilir enerji kaynaklarından temin edilen elektrik kullanılmaya başlanmış olup, 2014 yılında Arçelik A.Ş. Genel Müdürlüğü, Türkiye'de bulunan 5 işletme ve 17 bölge ofisinin elektriği yenilenebilir enerji kaynaklarından temin edilmiştir.

Arçelik A.Ş. Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) tarafından yürütülen, Enerji Verimli Cihazlar ve Ekipmanlar İçin Küresel Ortaklık Programı'nın (Efficient Appliances and Equipment Global Partnership Programme) hazırlık fazındaki faaliyetlerine destek verecektir. Arçelik A.Ş. için global anlamda bir "ilk" olan bu işbirliği kapsamında Arçelik A.Ş. ve Arçelik A.Ş.'nin Güney Afrika'daki iştiraki Defy, Güney Afrika Cumhuriyeti'nde enerji verimli ev tipi buzdolaplarına geçiş sürecini destekleyen enerji verimliliği ve çevre ile ilgili politikalarının oluşturulması, enerji verimli buzdolapları için enerji tüketimi ve performans doğrulama programlarının geliştirilmesi, test laboratuvarı ve ürün kontrol sistematığının kurulması, enerji verimliliği ve çevre bilincinin artırılmasına yönelik proje adımlarına katkı sağlayacaktır.

III. İSTAHDAMA OLAN ETKİLER, BECERİ GELİŞİMİ VE ŞİRKET-DIŞI İLİŞKİLER

Arçelik A.Ş.'nin sektöründe ulaştığı ayrıcalıklı konumun arkasında ve global yolculuğunu destekleyen sürdürülebilir karlı büyüme stratejisinin temelinde son derece yetkin ve donanımlı insan kaynağı yer almaktadır. Bu bilinçle şirket, çalışanlarının gelişimine katkı sağlayacak uygulamaları sürekli yaygınlaştırmakta, geri bildirim kanallarının etkin kullanılmasına hassasiyet göstermekte, çalışanlarını karar alma mekanizmalarına dâhil edecek uygulamalar geliştirmektedir.

Arçelik A.Ş.'nin bugün teknoloji ve yenilikçilik konusunda sektöründe dikkatle izlenir konuma ulaşmasında en önemli faktör, 24 yıl önce son derece vizyoner bir adımla kurulmuş Ar-Ge biriminin beraberinde getirdiği birikim ve yetkinliktir. Arçelik A.Ş.'nin bugün 7 ayrı Ar-Ge Merkezi ile ODTÜ Teknokent ve Tayvan'daki Ar-Ge tasarım ofisinde 1000'in üzerinde Ar-Ge çalışanı bulunmaktadır.

Arçelik A.Ş., enerji ve çevre konularındaki çalışmaların daha detaylı ve yakından takibi için Enerji ve Çevre Departmanı'nı kurmuştur. Bugün tüm üretim tesislerinde enerji uzman/yöneticileri ve çevre mühendisi/uzmanları görev almaktadır. Şirket çalışanlarına daha güvenli ve huzurlu bir iş ortamı sunma hedefiyle çalışmakta, iş sağlığı ve güvenliği sistemleri geliştirmekte ve uygulamada iyileştirmeler sağlamaktadır. Bu amaçla merkezi olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü kurulmuştur. Ayrıca, Şirketin her işletmesinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanları istihdam edilmektedir ve her biri konusunda uzman, gerekli eğitimi almış ve çalıştıkları ülkedeki mevzuata ilişkin sertifikasyona sahip kişilerdir.

Arçelik A.Ş. ürünlerin yanı sıra, tedarikten dağıtıma kadar tüm süreçlerde çevreci yaklaşımı benimsemektedir. Üretim ve diğer süreçlerde çevre yönetimi ve çevresel etkilerin azaltılması, enerji yönetimi ve verimliliğin artırılması, kaynakların verimli kullanımı, iklim değişikliği risk ve fırsatlarının değerlendirilmesi ve sera gazı emisyonunun azaltımı konularında birçok proje yürütülmektedir.

Örneğin; Türkiye içinde yapılan ürün taşımacılığı faaliyetlerinden kaynaklanan sera gazı emisyonlarını hesaplamak amacıyla 2013 yılında "Kapsam 3 Emisyonu Hesaplamaları (Lojistik) Projesi"ni başlatmıştır. ISO 14064-1 Standardı'na uygun olarak hazırlanan yurtiçi ürün taşımacılığı sera gazı emisyonu envanteri, 2014 yılında limited assurance seviyesinde bağımsız bir akredite kuruluş tarafından doğrulanmıştır.

Ayrıca, Arçelik A.Ş. kendi sahip olduğu üretimde enerji verimliliği bilgi birikimini, yardımcı sanayilerine aktarmak üzere 2013 yılında 50 adet yardımcı sanayi şirketi için enerji verimliliği ile ilgili bilgilendirme eğitimi düzenlenmiş ve yan sanayi ile birlikte enerji verimliliği projeleri geliştirilmiştir.

Şirket sürdürülebilirlik performansının artırılmasına yönelik çalışmalarında satın alma ve tedarik zinciri süreçlere önemle eğilmektedir. Bu amaçla sadece yüksek nitelikte iş etiği, çevre ve kalite standartlarıyla faaliyet gösteren kuruluşları tedarikçi havuzuna dâhil etmekte; çalışma süreci boyunca tedarikçilerinin sürdürülebilirlik performansını daha da arttırmaya yönelik eğitim ve işbirliği faaliyetleri yürütmektedir.

Arçelik A.Ş., sürdürülebilir gelişime katkı anlayışıyla Koç Holding tarafından 2006'dan beri yürütülen "Meslek Lisesi, Memleket Meselesi" sosyal sorumluluk projesine destek vermiştir. Bu kapsamda, şirket çalışanları, yetkili satıcılar ve servislerinden oluşan 28 kişilik bir ekip "Meslek Lise Koçları" olarak gönüllü görev üstlenmiş ve öğrencilerin kişisel gelişimlerine destek olarak onları iş hayatına hazırlamakta rol model olmayı hedeflemiştir. Proje toplamda 1.283 bursiyere bu çerçevede eğitim sunulmuştur.

Toplumsal gelişim için eğitim alanındaki faaliyetlerin en yüksek katma değeri yaratabileceğine inanan Arçelik A.Ş., mesleki eğitim ile istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi adına çok önemli görülen ve Türkiye'de elektrikli ev aletleri sanayisindeki gelişmeleri ve yeni teknolojileri bilen teknik insan gücünün yetiştirilmesini hedefleyen "Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servis Programı"ni geliştirmiştir. Böylece eğitim-istihdam ilişkisinin kurulması ve sürdürülmesi adına sektöre özel bir uygulama hayata geçirmiş ve Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servis Elemanı dalında Türkiye'de bir ilke imza atmıştır.

Bu amaca ulaşmak için, 2011-2012 eğitim yılı itibariyle İstanbul, Diyarbakır, Trabzon, İzmir, Ankara, Bursa ve Tatvan illerinde toplam 9 okulda, elektrikli ev aletleri teknik servis dalında yeni teknolojilere dayalı ölçü aletleri ve cihazlarla donatılan Arçelik Laboratuvarları kurulmuştur. Laboratuvarlarda uygulanan müfredat, Milli Eğitim Bakanlığı ile yeniden oluşturulmuş ve öğretmenler Arçelik Akademi'de eğitilmiştir. 2014 yılında, toplam dokuz okulda 460 öğrenci ve 54 öğretmen Elektrik-Elektronik Teknolojileri Alanı - Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servis Bölümü'nde oluşturulan Arçelik Elektrikli Ev Aletleri Teknik Öğretim Programı kapsamında eğitimlerden yararlanmışlardır.

Öğrencilerin Arçelik Laboratuvarlarında öğrenecekleri bilgilerle beyaz eşya ve klima ürün gruplarında teknisyenlik

yapabilecek düzeye gelmeleri hedeflenmektedir. Program kapsamında, öğrencilere Arçelik A.Ş. yetkili servislerinde staj imkânı sağlanmakta, Arçelik Yetkili Servislerinde veya Şirket bünyesinde çalışmak isteyen öğrencilerden belirli aşamaları başarıyla tamamlayanlar sertifikalandırılarak istihdam edilmektedir. 2013 yılı itibariyle, İstanbul ve Diyarbakır'daki okullar ilk mezunlarını vermiş, bu öğrencilerin 17'sine 2014 yılında mezun olanların da 18'ine olmak üzere toplam 35 mezuna Arçelik yetkili servislerinde istihdam sağlanmıştır.

IV. ŞİRKETİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI VE YÖNETİM MODELİ

Şirket sürdürülebilirlik yaklaşımı kapsamında; faaliyetlerinin sosyal, ekonomik, çevresel ve etik boyutlarını gözeterik hareket etmekte, bu boyutları kurumsal iş hedeflerine entegre ederek takip etmekte, oluşturduğu kurumsal politika ve stratejiler çerçevesinde faaliyetlerini sürdürülebilirlik prensipleri ile yönetmektedir. Sürdürülebilirlik ile ilgili risk ve fırsatlar ile paydaş beklentilerini faaliyetlerinde önemli girdiler olarak değerlendirmektedir.

Arçelik A.Ş.'de sürdürülebilirlik yönetiminde en üst düzey sorumlu, Sürdürülebilirlik Kurulu'dur. Arçelik Üst Yönetimi'nin de katılımıyla oluşan bu kurul; kurumsal sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği politika ve stratejilerini belirlemek, şirket iş süreçleri ile bütünleşmesini sağlamak, performansını takip etmek ve etkinliğini artırmak misyonunu taşımaktadır. Sürdürülebilirlik Kurulu, çevre, enerji, yeşil kimya, insan hakları ve iş etiği ve değer zinciri çalışma kurulları ile de desteklenmektedir.

Sürdürülebilirlik alanındaki önceliklerini, uygulamalarını ve iş sonuçlarını paydaşlarına etkin ve şeffaf bir şekilde sunmayı hedefleyen Arçelik A.Ş., 2007 yılından bu yana "Sürdürülebilirlik Raporu" adı altında ayrı bir yıllık rapor da yayımlamaktadır.

Arçelik A.Ş., şirketlerin yatırımcılarına kurumsal sürdürülebilirlik politikaları ve uygulamalarına yönelik bilgileri aktarabilecekleri bir platform oluşturulması hedefiyle, 2014 yılında devreye alınmış olan ve 15 firmanın yer aldığı Borsa İstanbul (BIST) Sürdürülebilirlik Endeksi'nde başarılı performansı ile yer almıştır.

PASTORAL VADI EKOLOJİK YAŞAM ÇİFTLİĞİ

I. ŞİRKETE GENEL BİR BAKIŞ

Eko-tarım ve eko-turizm (agro-turizm) alanlarında faaliyet gösteren ve bu alanda sosyal projeler yürüten Pastoral Vadi Ekolojik Yaşam Çiftliği, 2006 yılında Fethiye'nin Yanıklar köyünde, bu fikri ve modeli hayata geçiren Mimar Ahmet Kizen tarafından kurulmuştur. Pastoral Vadi Ekolojik Yaşam Çiftliği, çam ormanlarıyla çevrili bir vadinin ortasında, 42 dönüm büyüklüğündeki bir arazi üzerine kurulmuştur. Organik tarım, ekolojik yaşam ve turizm olgularının bir arada ele alındığı Pastoral Vadi'de ekolojik mimari yaklaşımıyla tasarlanmış taş, ahşap ve kerpiç evlerde yılın 12 ayı konaklama olanağı bulunmaktadır. Pastoral Vadi, kent yaşamının ve teknolojinin getirdiği stres ve sıkıntıları doğal, sakin ve huzurlu bir ortamda unutmak isteyenler için "köye dönüş" tadında bir tatil çiftliği olarak tasarlanmıştır. Pastoral Vadi, ekonomik, sosyal ve ekolojik tüm ilkelere odaklanarak; sadece sürdürülebilir olması adına paranın kullanıldığı bir sistem kurmuştur ve bu sistemi yürütmeye devam etmektedir.



Pastoral Vadi, Buğday Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği'nin bir ayağı ve aynı zamanda TaTuTa (Tarım Turizm Takas) Projesinin bir parçası olarak kurulmuştur. Pastoral Vadi'de uygulanmakta olan modelin kalbinde yerel insanı da işin içine katmak yer almakta; ve burada çalışanlar Vadi'nin komşularından, yani yerel insanlardan oluşmaktadır. Çalışanların yanı sıra, Pastoral Vadi, ayrıca dünyanın dört bir yanından gönüllülere de ev sahipliği yapmaktadır.

Pastoral Vadi'de amaç, yatay ilişkiler ile yereldeki insanlar ile gönüllüleri bir arada tutabilen bir düzen kurabilmeye dayanmaktadır. Bu doğrultuda, Pastoral Vadi'de hiçbir şekilde herhangi bir ayrıcalık gözetilmemektedir. Personel yemeği, personel odası gibi farklı uygulamalar bulunmamaktadır. Buna ek olarak oluşturulmuş olan modelin en önemli kısmı ise karşılıklı diyaloga dayanıyor olması; ve görüş farklılıkları olduğunda ise iletişim kurarak ve konuşarak bu sorunların üstesinden gelinmeye çalışılmasıdır.

II. ŞİRKETİN YEŞİL DÖNÜŞÜMÜ

Pastoral Vadi'nin kurucusu Ahmet Kizen, 1980'li yıllarda yürürlüğe giren teşvik yasası ile birlikte, bütün Ege ve Akdeniz'deki ormanlık alanların turistik tesislere tahsis edilmeye başladığından söz etmektedir. Bu teşvik yasası ile birlikte süre gelen kitle turizmi artışı ile birlikte sahil ve kırsal alanların büyük bir kısmı kentsel dönüşüme uğramıştır. Bununla birlikte giderek artan "kültürel erozyon"la birlikte ise yerel insanların geleneklerinden ve geleneksel yaşam tarzlarından giderek uzaklaştıklarının altını çizmektedir. Tüm bu süreçlere şahit olmuş birisi olan Ahmet Kizen, yerel halkın bulunduğu topraklarda kalmak isteyeceği, arazisini satmak ile ilgilenmeyeceği; hem para kazanabileceği hem de sosyal ilişkilerini sürdürebileceği bir ekonomik modelin hayata geçirilebilmesi için çalışmalarına başladığından söz etmektedir.

Bu çerçevede 2010 yılında Güney Anadolu Kalkınma Ajansı ile birlikte "Yanıklar Köyü'nde Sürdürülebilir Yaşam" isimli bir proje başlatılmıştır. Bu proje, bölgenin kitle turizmine dönüşmeden, ya da kooperatif, villa, ya da siteler inşa edilmeden ve doğal halini bozmadan, biyoçeşitliliği de koruyarak, yerel insanı da bu doğrultuda eğiterek, buradaki sosyal ve ekolojik yaşamı ve kültürel zenginliği devam ettirmeyi amaçlamaktadır. Yine, bu projenin hedefine paralel olarak kurulmuş olan Pastoral Vadi de bu anlayışın tüm bölgede benimsenmesi ve yaygınlaştırılması için de öncü kuruluş görevini üstlenmektedir.

Pastoral Vadi'de ekolojik tarım uygulamaları hayata geçirilmektedir. Meyve ağaçları ve sebze üretimi mevcut olmakla beraber; bir de hazırlanan, tarhana, erişte, reçel, turşu gibi ürünler bulunmaktadır. Bu ürünler ise, "Benim Bahçem" uygulaması çerçevesinde, Pastoral Vadi'yi gelip gören, buradaki insanlarla tanışan misafirlere, paket yolu

ile ulaştırılmaktadır. Bu uygulamanın endüstriyel bir ticarileşmeye dönüşmesine engel olmak için ise web sayfası vb. üzerinden tanıtımı ve duyurusu yapılmamaktadır.

Pastoral Vadi'de ekolojik mimarinin hayata geçirilmesi de büyük önem taşımaktadır. Taş ve kerpiç evler başta olmak üzere, kırsal, geleneksel mimarinin günümüz koşullarında, modellemesi yapılmaktadır. Kerpiçten toplantı salonu, taştan konağı ve ahşap bungalovları olan Pastoral Vadi, betonarme yapıları kesinlikle bünyesinde barındırmamaktadır. Ayrıca, Pastoral Vadi'de atıklar ayrı toplanmakta ve organik atıklar ise önce hayvanlara verildikten sonra geri kalan kısmı ise kompost haline getirilmektedir. Diğer yandan, Pastoral Vadi, içerisinde kesinlikle ilaçlama uygulamaları yapılmamakta; ve organik tarım ilkelerinin bölgede yaşayan köylü ve çiftçilere öğretilmesi adına eğitim çalışmaları yürütülmektedir.



Pastoral Vadi'nin açık bir mutfağı bulunmakta; ve burada, Pastoral Vadi'de istihdam edilen yerel halkın, gelenek, görenek ve damak tatlarından kopmadan yaptıkları geleneksel yemekler servis edilmektedir. Yemekler, odun ateşinde piştiği gibi, bir yandan da kullanılmakta olan tandırın etrafına döşenilen bakır boru yardımı ile su elde edilip, bu su ile evlerin sıcak su ihtiyacı karşılanmaktadır.

Diğer yandan, herhangi bir destek ya da teşvik olmadan öz kaynakları ile gelişim sürecini yürütmüş olan Pastoral Vadi, özellikle bu gibi bir modelin tanıtılması ve anlatılması konusunda bir takım zorluklar ile karşı karşıya kaldığını

dile getirmektedir. Özellikle, misafirlerin, bir çiftlikte nasıl kalınacağı, ahıra yakın olup olmadığı ve kötü kokup kokmayacağı üzerine pek çok sorusu ile karşı karşıya kaldığı belirtilmektedir. Yerde birikmiş olan kuru yaprakların, neden temizlenmediği ya da çimenlik alanların bulunmadığını soranlara da rastlanmaktadır. Buna karşılık ise misafirlere, doğa ile iç içe, ona saygılı bir biçimde yaşamının mümkün olduğu; ve örneğin, neden kuru yaprakların yerde kalmasının ekolojik sistem için uygun olduğu ve bunu sadece göz zevki için toplamak gibi bir anlayışın Pastoral Vadi'de mevcut olmadığı konusunda bilgilendirmeye çalışılmaktadır.

III. İSTAHDAMA OLAN ETKİLER, BECERİ GELİŞİMİ VE ŞİRKET-DIŞI İLİŞKİLER

Pastoral Vadi'de istihdam edilen kişiler yerel halk ve bölgede ikamet eden köylülerden oluşmaktadır. Vadi'de çalışmakta olan yerli halkın yanı sıra, dünyanın her yerinden, burada gönüllü olarak çalışmaya gelen kişiler de Vadi'nin insan gücüne katkı sağlamaktadır. Bu sayede, Pastoral Vadi'de istihdam edilen yerli halk, buraya gelen yerli ve yabancı tüm gönüllülerin yanı sıra misafirlerle de sosyalleşmekte, bilgi ve deneyim paylaşımında bulunmaktadır. Yerli çalışanlar dil öğrenirken, gönüllüler ise yerli halktan tarım uygulamaları konusunda bilgi edinme fırsatı elde etmektedir. Pastoral Vadi, kendi tarım uygulamalarını çoğaltmayı ve bu sayede yarattığı istihdamı da arttırmayı hedeflerken, diğer yandan da bölgede tarım uygulamalarını hayata geçiren tüm yerel halkı Pastoral Vadi'de oluşturulmuş olan bu doğal pazara gelip, ürünlerini satması için de teşvik etmeye çalışmaktadır.



Pastoral Vadi'de en çok önem verilen konulardan bir tanesi de kuruluşun yatay bir yönetim sistemi ile yönetilebilmesidir. Bu doğrultuda, tüm çalışanlar eşit olarak görülmekte; yemekler birlikte hazırlanıp, birlikte yenmekte ve tüm aktiviteler bir arada yapılmaya çalışılmaktadır. Buna ek olarak, herhangi bir konuda herhangi bir görüş farklılığı olduğu zaman, bu farklılıkların, karşılıklı diyalog kurularak ve şeffaf bir biçimde, herkese söz hakkı tanınarak üstesinden gelinmeye çalışılmaktadır.

IV. ŞİRKETİN BAKIŞ AÇISI



Hem doğu hem de batısındaki dağlar ile çevrelenmiş olan Pastoral Vadi, kış aylarında yeteri kadar güneş ışığı alamamakta ve dolayısıyla aydınlatma ve ısınmada daha çok enerjiye ihtiyaç duymaktadır. Bundan dolayı, Vadi'nin hemen yanından akan dereyi kullanarak, bir Micro HES uygulamasının hayata geçirilmesi üzerine planlamalar yapılmaktadır. Bu uygulama sayesinde, bu tür mikro enerji uygulamalarının, doğru bir şekilde gerçekleştirildiği takdirde bunun çevreye bir zararı olmadığı ve yanlış uygulandığı takdirde ise bu uygulamaların pek çok problemi beraberinde getirebileceği de herkese anlatılmak ve gösterilmek istenmektedir.

Diğer yandan, Pastoral Vadi en kısa zamanda kendi sirkesini, sabununu ve temizlik malzemelerini de üretebilen bir yapıya kavuşmayı istemektedir. Henüz bu uygulamalar başlamamış olmakla beraber, en yakın zamanda bu sisteme geçilmesi planlanmaktadır. Pastoral Vadi'nin diğer ileriye yönelik planları arasında, Vadi'nin hemen yakınından geçen kanal ile arasında bulunan 7 metrelik kot farkından yararlanarak bir Francis Türbini kurmak ve 20 KWh'ya varan miktarda kendi enerjisini üretebilmek yer almaktadır. Buna ek olarak, yine ileriye yönelik planlar arasında, yerin altında bir soğuk hava deposu yapılması ve yetiştirilen meyve sebzenin burada muhafaza edilmesi de bulunmaktadır. Pastoral Vadi, günümüzde, agro turizm ile ilgili mevcut yasalarda boşluklar olduğunu dile getirmektedir. Bu doğrultuda, yerel halk, hem tarım uygulamalarını hayata geçirip, hem de küçük ölçekli turizm faaliyetleri gerçekleştirmek istediği takdirde, bunun hükümet tarafından yasalar ile kolaylaştırılmasının yanı sıra, kırsalda kendine, küçük bir kerpiç ev yapmak isteyen köylünün ya da çiftçinin de önünün açılması gerektiği düşünülmektedir.

Aynı şekilde, yerel halkın ve köylülerin evlerinin birkaç odasını kiralamak istediklerinde, bu konuda onlara kolaylık sağlanmasının öneminin de altı çizilmektedir. Belli bir ölçeğe kadar bu gibi durumlarda teşvikler ve muafiyetler sağlanması köylünün de kendini idame ettirmesi ve yereldeki faaliyetlerine devam edebilmesi açısından önemli olacaktır. Pastoral Vadi, ayrıca, bölgesinde yer alan ve baskı altında olan tüm arazileri korumak zorunda olduğunu belirtmekte ve bu modelin ancak tüm komşular ile birlikte kolektif bir biçimde yürütüldüğü takdirde başarı sağlanabileceği ve sürdürülebilir olacağını vurgulamaktadır.

RECYDIA HEREKO İSTANBUL 1 ATIK YÖNETİM NAKLİYAT LOJİSTİK ELEKTRİK ÜRETİM SAN. VE TİC. A.Ş

I. ŞİRKETE GENEL BİR BAKIŞ

Recydia Hereko (Recydia), evsel kaynaklı atıkların mekanik biyolojik olarak işlenmesi amacı ile tam otomatik ayrıştırma ve geri dönüşüm faaliyetleri yürütmekte ve ikincil yakıt yakma lisansı olan tesisler için evsel atıktan tüketilmiş yakıt üretimi gerçekleştirmektedir. 2009 yılında kurulmuş olan firma, İstanbul Kömürcüoda Düzenli Depolama alanında 2000 ton/gün kapasiteli Mekanik Biyolojik İşlem ve Geri Dönüşüm Tesisi olarak hizmet vermektedir. Recydia, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin bu alanında, devletten herhangi bir destek almadan; sadece öz sermaye ile yaklaşık 52 milyon avruluk bir yatırım ile kurulmuştur; ve İstanbul Çevre Yönetimi Sanayi ve Ticaret A.Ş. (İSTAC)'nin sağladığı yap-işlet-devret modelinde çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir.



İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne ait Kömürcüoda Düzenli Depolama Alanı'nda Recydia kurulmadan önce tesiste yalnızca el ile ayıklama yapılan bir mekanik işlem tesisinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Söz konusu tesis kendini idame ettirmeye çalışmış; ancak bunun gerçekleştirilememesi üzerine kapatılmıştır. Bir sene süresince kapalı kalmış olan bu tesisi ise Recydia satın almış ve burada 300 kişinin istihdam edildiği 2000 ton/gün kapasiteli bir Mekanik Biyolojik İşlem ve Geri Dönüşüm Tesisi kurmuştur.

Recydia'nın işlem kapasitesi ile Avrupa'nın en büyük tesisi olma özelliği taşıdığını söylemek mümkündür. Diğer yandan, mekanik ön işlem ve mekanik son işlem tesislerinde tam otomatik ayrıştırma sistemleri ile dünyada kullanılan en son teknolojiye sahip makineler ile atık ayrıştırma ve işleme operasyonlarını yürütmektedir. İşlemlerin tamamen otomatik olarak yapılması sayesinde ise bu işin elle yapılmasına kıyasla hem çok daha hızlı hem de çok daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde ayrıştırma yapılabilir. Recydia, ayrıca Türkiye'deki ilk Biyokurutma tesisini kurmuştur ve bu şirketi işletmektedir.

II. ŞİRKETİN YEŞİL DÖNÜŞÜMÜ



Her yıl düzenli depolama sahalarına nihai bertaraf amacı ile gelen biyobozunur atık miktarı yükseldiği gibi nihai bertaraf amacı ile atık sahalarına kabul edilen biyobozunur atıklarla karışık olarak gelen ambalaj atıklarının miktarı da artmaktadır. Recydia, bunun başlıca sebebinin evlerde ambalaj atığı ayrıştırması yapılmaması ve sokaklardan toplanan karışık ambalaj atıklarının birçok Toplama Ayırma Tesis (TAT) tarafından ayrıştırılmayıp doğrudan düzenli depolama sahalarına gönderilmesi olduğunu belirtmektedir. Recydia, ayrıca, Toplama Ayırma Tesis (TAT) lisansına sahip şirketler vasıtası ile ayrı toplanan ambalaj atıklarının hem ambalaj türleri açısından hem de organik atıklarla

(en az %30) karışmış olmasından dolayı elle ayrıştırmasının yüksek maliyetli olduğunu vurgulamaktadır. Recydia, TAT lisansına sahip firmaların görevlerinin ambalaj atıklarının ayrı toplanması konusunun özendirilmesi ve bu konuda eğitimler vermek olduğunu belirtmektedir. Söz konusu firmaların diğer bir sorumluluğu ise, ayrı olarak toplanmış ve farklı konteynerlere konulmuş olan atıkların evlerden toplanması ve farklı araçlara yüklenerek Türk Plastik Sanayicileri Araştırma Geliştirme ve Eğitim Vakfı (PAGÇEV) ve Türkiye Çevre Eğitim Vakfı (TURÇEV) gibi kuruluşlara ulaştırılmasıdır. Bunun sonucunda ise TAT lisansına sahip firmalar beyan ettikleri atık miktarı oranında bir kota geliri elde edebilmektedirler. Ancak bunu yapabilmek için hem konu ile ilgili bilgi ve denetim; hem de farklı atık araçları için önemli bir bütçe ayrılması gerekmektedir. TAT lisansına sahip firmalar ise genellikle düşük bütçeli küçük firmalar olduğu için bu gerçekleştirilememektedir.

Recydia ise ambalaj atıklarının kaynağında ayrıştırılarak geri kazanıma iletilmesi sistemi sonucunda kazanılamayan ambalaj atıklarının geri dönüşüm sistemine kazandırılması için çalışmaktadır. Diğer yandan Recydia, bu atıkların nihai bertaraf öncesi ayrıştırılması ve geri kazanım sistemine aktarılması sayesinde yeni kaynak kullanımının önüne geçerek doğal kaynakların tüketiminin azaltılmasına da katkı sağlamayı hedeflemekte; ve bu doğrultuda çalışmalarını sürdürmektedir.

Recydia, bu çalışmaları sayesinde, düzenli depolama sahalarında depolanan atık miktarlarındaki azaltıma katkı sağlamakta; düzenli depolama alanlarının genişlemesini sınırlamakta ve yeni düzenli depolama alanlarına olan ihtiyacı ötelemeye katkı sağlamaktadır. Bir başka dolaylı katkı ise, düzenli depolanan atık miktarının minimuma indirilmesi sayesinde, düzenli depolama kaynaklı Metan ve CO2 salımının da azaltılması yönünde atılan adımlardır.

III. İSTAHDAMA OLAN ETKİLER, BECERİ GELİŞİMİ VE ŞİRKET-DİŞİ İLİŞKİLER

Recydia tesislerinin kuruluşu doğrudan ve dolaylı olarak 1500 – 2000 dolayında bir istihdam oluşturmuştur. Buna ek olarak, idari ve teknik ekip ve mavi yakalı çalışanlar da dâhil olmak üzere 200 kişinin üzerinde bir grup bu şirket kapsamında istihdam edilmiştir. Diğer yandan Recydia, planlama ve uygulama aşamasında, hem yerli hem de yabancı olmak üzere deneyimli kişi ve kuruluşlardan destek ve danışmanlık hizmetleri de almıştır.

Recydia, tesislerinin işletme aşamasında çalışan personelin bilgi ve becerileri ile beraber, eğitim durumlarının iyileştirilmesi için de çalışmalarını devamlılıkla sürdürmektedir. Eğitime yönelik gerçekleştirilen uygulamalar sayesinde verimlilik açısından gelişim yaşanmış olup çalışanların yapmakta olduğu işle ilgili bilgi ve beceri seviyesinde de artış sağlanmıştır. Bu süreçte, iş kazalarının azaltılmasının da bilgi ve beceri seviyesinin belirli bir düzeye ulaşması ile doğru orantılı olduğu söylemek mümkündür.

Recydia, mavi yakalı çalışanlarının işe alımlarında, herhangi bir sebepten dolayı kalifikasyonlarının uygun olmadığı durumlarda, onları işe almamak yerine, önce eğitime almayı ve onlara yeni beceriler katmayı tercih etmektedir. Hatta, okuma yazma bilmeyerek işe başvuranlara da okuma yazma öğretilmekte ve bunun ardından işe alınmaları sağlanmaktadır. Recydia, iş güvenliğini sağlamak için ise tüm sahaya levhalar ve anlatımlar koymanın yanı sıra, burada yazılanların en iyi şekilde anlaşılıp anlaşılmadığını ise sürekli test ettiğini belirtmektedir. Bu sayede, çalışanların, kendilerini geliştirdikçe, kendilerine olan güvenlerinin de artıyor olduğu ve işlerini daha çok severek yaptıkları gözlenmiştir.

Recydia ayrıca, atık konusunda kurulacak olan işbirliklerine ve bu konuda birlikte hareket edilmesine büyük önem verdiğini vurgulamaktadır. Bu çerçevede, Recydia, Türkiye'nin atık yönetimi konusunda lider konumdaki şirketleri ile bir araya gelerek Tüm Atık Yönetimi ve Çevre Derneği'nin (TAYÇED) kurucu üyeleri arasında yer almıştır. Dernek çatısı altında ise Türkiye'de atık yönetimi kapsamında projeler geliştirilmekte ve var olan uygulamaların iyileştirilmesi konusunda STK'lar ve diğer kurum ve kuruluşlar ile çalışma imkânları araştırılmaktadır.



Recydia, bu çerçevede sektördeki çalışma koşullarını artırma isteği ile bu konuyu sürekli olarak çeşitli platformlarda ve diğer kurum ve kuruluşlar ile tartışmakta; ve gerekli bilgi alışverişini sağlamaktadır. Tüm yasal yükümlülüklere harfiyen uyduğunu belirtmekte olan Recydia, sürekli, bu standartların daha yukarı nasıl çekilebileceğini araştırdığını dile getirmektedir. Recydia, ayrıca tüm bu uygulamaların geri dönüşlerinin de olumlu olduğunu belirtmekte; ve sürekli olarak öneri ve taleplerin kurulan sistemler üzerinden alınmaya devam edildiğini sözlerine eklemektedir.

IV. ŞİRKETİN BAKIŞ AÇISI

Türkiye'de atığın ayrıştırılması ve işlenerek enerjiye dönüştürülmesi için gereken yatırımların maliyeti yüksek olmakla beraber bu konuda yeterli teşvik ve vergi kolaylıkların sağlanamadığını söylemek mümkündür. Recydia, söz konusu

uygulamalarını, arkasında bulunan çok büyük ve güçlü bir sermaye sayesinde yapabildiğini ve bu sermaye olmasaydı, herhangi bir teşvik alamıyor olmasından dolayı, bunun mümkün olamayacağını vurgulamaktadır.

Recydia, Ambalaj Atıkları Kontrolü Yönetmeliği altında incelenen TAT regülasyonu kapsamında¹⁴, devletten teşvik alınabilmesi için atıkların evlerden ayrı toplanması, yani bir başka deyişle, kaynağında ayrıştırma yapılması gerektiğinin altını çizmektedir. Bunu hali hazırda uygulamaya koyması gereken TAT lisansına sahip firmalar bu yönetmelik gereği söz konusu teşvikten yararlanabiliyorken, Recydia ise kaynağında ayrıştırma yapmadığı için bu teşvikten yararlanamamaktadır. Recydia, kendisinin bu teşvikten yararlanamıyor olmasının, bu ölçekte büyük ayrıştırma uygulamalarını hayata geçirmek isteyen şirketleri olumsuz yönde etkiler nitelikte olduğunu belirtmektedir. Bu gibi büyük ve etkin uygulamaların ise özellikle İstanbul gibi kentlerde hayata geçirilmesi son derece önemli olmaktadır.

Recydia'ya göre, atık Yönetimi konusunda, Mekanik Biyolojik Atık İşleme tesisleri diğer bertaraf yöntemleri ile karşılaştırıldığında geri kazanım konusunda daha büyük bir etki yaratabilirken, bu uygulamaları hayata geçiren şirketlere sağlanacak devlet teşvik ve destekleri ise kritik önem taşımaktadır. Recydia, ayrıca, atık yönetimi uygulamalarının Türkiye ekonomisi için son derece önemli olduğunu düşünmekte ve eğer gerekli teşvikler sağlanmazsa, bu uygulamaları hayata geçirmek isteyen şirketlerin, sürecin maliyetli olmasından ötürü başarıya ulaşamama riski ile karşı karşıya kalacaklarını vurgulamaktadır.

¹⁴ Ambalaj Atıkları Kontrolü Yönetmeliği kapsamında, Ambalaj atığı toplama noktaları, "Satış noktalarında tüketicilerin rahatlıkla görebilecekleri yerlerde, ambalaj atıklarını ayrı biriktirmek ve bu konuda tüketicileri bilgilendirmek ve bilinçlendirmek amacıyla oluşturulan noktayı ifade etmektedir".

SOYAK HOLDİNG

I. ŞİRKETE GENEL BİR BAKIŞ

1961 yılında kurulan Soyak Holding (Soyak), sürdürülebilir yaşam yaklaşımının önemli bir ayağının yeşil binalar inşa etmek olduğuna inanmaktadır. Soyak, 2010'da %76 olan kentleşme oranının, 2015'te %79'a yükselmesinin beklendiğini ve kentli nüfusun da 55,7 milyon'dan, 61 milyona çıkacak olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda Soyak, konut ihtiyacının da yılda 550 bin kadar olacağını ve bu talebin ise sürdürülebilir yaşam yaklaşımı doğrultusunda yönetilmesinin büyük önem arz ettiğini belirtmektedir.



Soyak'ın faaliyet gösterdiği alanlar arasında gayrimenkul, enerji, çimento ve döküm sektörlerini saymak mümkündür. Soyak, küresel iklim değişikliği kapsamındaki çalışmalarına 2000'li yılların başlarında başlamıştır. Bu kapsamda ise, 2007 yılında İngiltere'den danışmanlık alarak, uygulamalarının uygunluk seviyesini tespit ettirmiştir. Aynı yıl sektöründeki ilk 'sürdürülebilir yaşam' raporunu yayınlamış ve dağıtımını yapmıştır. 2011 yılında ise sera gazı emisyonlarının hesaplanmasına ve rapor edilmesine dair bir kılavuz niteliği taşıyan ISO 14064 Sertifikası'nı almaya hak kazanmış olan Soyak, çalışanların temel haklarını garanti altına almayı amaçlayan SA 8000 Sosyal Sorumluluk Yönetim Sistemi'ni de kurarak, SA 8000 Belgesi'ni almaya uygun görülmüştür.

II. ŞİRKETİN YEŞİL DÖNÜŞÜMÜ

Soyak, günümüzde toplumda değişen yaşam anlayışını iyi analiz etmek ve ihtiyaçları tespit ederek, iş süreçlerine ve organizasyon yapısına entegre etmenin çok kritik öneme sahip olduğunu düşünmektedir. Soyak, artık firmaların gelecekte var olabilmek için, rekabeti inovasyon ve farklılaşma stratejilerinde aradıklarını dile getirmektedir. Bu yüzden de yapılan tüm çalışmaların tabanında finansal sürdürülebilirlik çok önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Soyak, holding olarak bu anlayış doğrultusunda faaliyetlerini sürdürürken, birlikte çalıştığı kişi ve kurumları da bu konuda bilinçlendirmeyi, gelecek nesillere borcu olarak görmektedir. Bu çerçevede Soyak'ın hedefi, faaliyette bulunduğu tüm sektörlerde ulusal ve uluslararası alanlarda elde ettiği güvenilir ve istikrarlı yapısından taviz vermeden kalıcı hizmetler sunarak lider olmak, çevreye ve toplum değerlerine saygılı çalışmalarla sürdürülebilir gelişmeye ve daha iyi bir geleceğe katkıda bulunmaktır.

Soyak, Sürdürülebilir Yaşam yaklaşımıyla ilgili çalışmalarına 2000'li yılların başında başlamıştır. Günümüzde 1500 çalışanı olan Soyak uzun yıllardır sürdürülebilir yaşamı desteklemek ve geleceğe değer katmak üzerine düşünmekte, projeler üretmektedir. Bu kapsamda Soyak, sürdürülebilirlik yaklaşımına paralel olarak CO2 gazı üretimini ve enerji ve su kullanımını en aza indirmeyi önceliklerinin en üst sırasına yerleştirirken; diğer yandan da, yüzeysel suları en verimli biçimde yönetmeyi, geri dönüşümlü malzeme kullanmayı, yenilenebilir ve temiz enerji üretimi sağlamayı, atıkları etkin bir biçimde yönetmeyi, kirlilik yaratma riskine karşı gerekli izolasyon düzeneklerini kurmayı ve çevre yönetimi konusunda sosyal paydaşları eğitmeyi ve bireylerin sağlık ve refahını arttıracak projeler geliştirmeyi hedeflemektedir.



Soyak, sürdürülebilirlik çerçevesinde en önemli ürününün yeşil, yani çevre dostu bina inşası olduğunu vurgulamaktadır. Yapılan araştırmalar, dünyadaki enerji tüketiminin %40'ı, su tüketiminin de %30'unun binalardan kaynaklandığı ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, insan hayatının da %90'ının binalarda geçtiği düşünüldüğünde, daha az kaynak tüketen, daha verimli, daha yaşanabilir ve çevre dostu binalara gereksinim ön plana çıkmaktadır. Soyak, çevre dostu binaların sadece enerji ve su tasarrufu sağlamadığını, aynı zamanda bina sakinlerinin

sağlığına ve konforuna da büyük önem verdiği için altını çizmektedir. Çevre dostu binalar tasarlanırken iç mekân hava kalitesi, doğal aydınlatma, sıcaklık ve nem kontrolü ve atık yönetimi gibi insan sağlığını doğrudan etkileyen unsurlara da büyük önem verilmektedir. Ayrıca yurtdışı kaynaklı araştırmalar, çevre dostu binalarda yaşayan ve çalışanların daha az hastalandıklarını da gözler önüne sermektedir.

Soyak Holding Binası, ön plana çıkarttığı toplu ulaşım, ışık kirliliğini azaltma, su ve enerji verimliliği, sera gazı emisyonlarını takip ve azaltma, çevre dostu malzeme satın alma, atık takip ve geri dönüşüm ve bina içi yaşam kalitesini yükseltme uygulamaları ile de 'var olan binalar kategorisinde LEED sertifikasını' almaya hak kazanmıştır. 2013'ün ilk ayında ise Soyak, Yeşil Konut Kredisi'yle sektörde bir ilke imza atmış ve Yapı Kredi işbirliğiyle Türkiye'nin düşük faizli 'Avantajlı Yeşil Konut Kredisi' uygulamasını başlatmıştır. Soyak, ayrıca, Türkiye'de çok az sayıda kuruluşun sahip olduğu SA 8000 Belgesi'ni ilk kez bir Holding olarak alarak çalışanlarının temel haklarını garanti altına almanın önemini gündeme taşımıştır.

Soyak, yeşil binalar inşa etmenin ve binalarda enerji verimli uygulamaları hayata geçirmenin yanı sıra, farkındalık yaratma çalışmalarının da son derece önemli olduğunu düşünmektedir. Bu doğrultuda Soyak, çalışanlarına toplu taşıma ve servis araçlarının kullanımını teşvik ederek, bireysel araçlarıyla işe gelen bina kullanıcıları sayısında önemli bir düşüşe yol açmıştır. Bina kullanıcılarıyla yapılan alternatif ulaşım anketi sonuçlarına göre Soyak Holding Merkez Binası kullanıcılarının %70'i işe bireysel araçlarıyla gelmemektedir. Bunlara ek olarak, bina dışındaki tüm aydınlatma armatürleri gece gökyüzüne ışık yaymayacak şekilde tasarlanmış modellerle değiştirilerek aydınlatma kirliliği önlenmiş; LEED'in kullanım suyu ve atık su azaltımı ile ilgili maddeleri uyarınca tüm binada yüksek tasarruflu su armatürleri ve sıhhi tesisat seçilerek, su tüketiminde %40 tasarruf sağlanmıştır. Bina çevresi peyzajında ise yerli bitki türleri ve tasarruflu sulama metotları seçilerek, sulama amaçlı kullanılan suda %80 oranında tasarruf sağlanmıştır. Bina içi ve çevresi için ise "Yeşil Temizlik" Politikası oluşturulmuş ve buna göre bina kullanıcıları ve hizmetli personelin hava kalitesini bozan, insan sağlığına ve bina kısımlarına zararlı kimyasallara maruz kalmasının önüne geçilmiştir.

III. İSTAHDAMA OLAN ETKİLER, BECERİ GELİŞİMİ VE ŞİRKET-DIŞI İLİŞKİLER

Soyak çalışanlarını da şirketin yeşil dönüşüm sürecine dahil etmenin ve süreci sahiplenmelerini sağlamanın önemine inanmaktadır. Soyak, bu yaklaşımı doğrultusunda "Yeşil Yakalı Çalışan" isimli bir gönüllülük programı başlatmıştır. Bu program çerçevesinde, çalışanların, yeşil yakalı çalışan ünvanını kazanabilmeleri için, gönüllü olarak imzalayacakları bir iyi niyet bildirgesi hazırlanmıştır. Soyak Holding CEO'su Dr. M. Emre Çamlıbel'in de imzaladığı bu iyi niyet bildirgesinde, çalışanlar yeşil yakalı olabilmek için gerek iş hayatında gerekse özel yaşamlarında bazı sorumlulukları yerine getirmeyi taahhüt etmiş olmaktadır. Bu sorumluluklar içinde normal pil yerine şarj edilebilir pil kullanmaktan, geri dönüşümlü ambalajları tercih etmeye, doğal kaynakların tüketiminde tasarruflu olmaya, plastik poşet yerine bez torba kullanmaya kadar pek çok madde yer almaktadır. Bu bildirgeyi imzalayanlar bir yandan Yeşil Yakalı Çalışan olurken, diğer yandan da karbon ayak izlerini hesaplamayı kabul etmiş olmaktadır. Bir sonraki yılın sonunda yapılan ölçümlemede ise karbon ayak izini en çok azaltabilen başarılı Yeşil Yakalı Çalışanlar ödüllendirilmektedir.

Soyak, çalışan memnuniyetini ve gönüllü programlara katılımı entegre bir şekilde değerlendirmektedir. Bu çerçevede, 2014 yılının Mart ayında başlatılmış olan Akıllı Yıldızlar Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi'ne 30 kurum gönüllüsü, iş saatlerini organize ederek katılım sağlamış ve bu sayede, Proje kapsamında toplamda 245 saatlik bir gönüllü hizmet üretilmiştir. Yeşil Yakalı Çalışan projesinde ise 85 kişi gönüllü olarak sorumluluk almak istemiştir. Soyak, bu katılımın ve herhangi bir zorunluluk olmaksızın çalışanların sürdürülebilirlik çalışmaları çerçevesinde bilinçlenme ve aktif rol alma isteğinin, bu çerçevede atılmakta olan doğru adımlara işaret ettiğine inanmaktadır.

IV. ŞİRKETİN BAKIŞ AÇISI

Soyak, 2050 yılına kadar dünya nüfusunun %66'sının şehirlerde yaşayacağını ve bunun da her 10 kişiden 7'sinin şehirlerde yaşayacağı anlamına geldiğini belirtmektedir. Bu kapsamda Soyak, kentlerin ihtiyaçları doğrultusunda

sürdürülebilir yaşamın öneminin bir kez daha ortaya çıktığını belirtmektedir.

Soyak, çevre için yapılan sürdürülebilirlik çalışmalarını, iş modellerini, bunun sonucunda toplumu ve ona bağlı olarak da ekonomiyi etkilediğini ve etkilemeye de devam edeceğini ve gelecekte yalnızca sürdürülebilir yaşam yaklaşımını benimseyen, içselleştiren, iş modelleri oluşturan, projeler geliştiren şirketlerin ayakta kalabileceğini dile getirmektedir. Bu anlayışa paralel olarak faaliyetlerini sürdürmekte olan Soyak, bu uygulamalar çerçevesinde yeşil binalar için çeşitli teşvik uygulamalarının ve yaptırımlarının oldukça önemli birer unsur olabileceğini vurgulamaktadır. Diğer yandan Soyak, sürdürülebilirlik kapsamında ele alınabilecek sosyal sorumluluk projeleri için de uygulanacak teşvik sistemlerinin, birçok kurumun bu konuyu planları arasında almalarını kolaylaştıracağına ve farkındalıklarının artmasına destek olacağına inanmaktadır.

EKOL LOJİSTİK

I. ŞİRKETE GENEL BİR BAKIŞ

1990 yılında faaliyetlerine başlayan Ekol, Avrupa'da sektörün öncü markası olma hedefi ile yola çıkmış; uluslararası taşımacılıkta yük organizasyonu ile başlanılan noktadan, Üçüncü Parti Lojistik (3PL)¹⁵ hizmetleri sunan bütünleşik bir yapıya ulaşmıştır. Ekol, müşterilerine taşımacılık, depo yönetimi, gümrükleme, dış ticaret ve tedarik zinciri yönetimi çözümleri sunmak; yeni ekonominin gereksinim duyduğu hizmetleri bütünleşik bir şekilde uluslararası arenada müşterisi ile buluşturmaktadır.



Avrupa'da en hızlı yayılan Türk lojistik şirketi unvanına sahip Ekol, şu anda Almanya, Romanya, İtalya, Bosna, Fransa, Yunanistan, Macaristan, İspanya ve Ukrayna'da 100.000 m²'yi aşan depolama alanına sahiptir. 2014 yılı itibari ile, Ekol'ün 2.740'ı mavi yakalı, 1.200'ü ise beyaz yakalı olmak üzere Türkiye'de toplamda 3.940 çalışanı bulunmaktadır. Ekol bugün, yarattığı "know-how", kalifiye insan kaynağı ve ileri teknoloji uygulamalarıyla çok farklı sektörlerde bulunan yerli ve yabancı müşterilerine entegre lojistik hizmetleri ile tedarik zinciri çözümleri tasarlamakta ve sunmaktadır.

II. ŞİRKETİN YEŞİL DÖNÜŞÜMÜ

"Daha iyi bir dünya için lojistik" sloganı çerçevesinde çalışmalarını yürüten Ekol, doğayı ve çevreyi korumanın, en yaşamsal ve temel görevlerinden biri olduğuna inanmaktadır. Ekol, bu sloganın şirketin çevreye karşı duyarlılık gösterme konusuna da ne kadar önem verdiğinin bir göstergesi olduğunu belirtmektedir. Bu sebeple, sektörünün çevreci uygulamalarını kapsamına alan Yeşil Lojistik konusunda da son derece dikkatli davranmaya özen göstermektedir. Ekol Lojistik, ayrıca, doğa ve çevre konusunda kamuoyunun bilinçlendirilmesine yönelik her türlü çabayı destekleyerek; faaliyetleri sırasında meydana gelebilecek çevresel riskleri tespit etmekte ve yasal mevzuatlara uygun olarak bertarafının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır.

Ayrıca, filosundaki araç sayısı 3.000'i geçen Ekol, çevre üzerindeki etkisini en çok yakıt tüketimini düşürmek yolu ile azaltabileceğinin farkında olmaktadır. Ekol, bu çerçevede konumlandığı tedarik zinciri yönetimi ve süreç yönetimine de önem vermekte; ve bunun en öncelikli değerleri arasında olduğunu belirtmektedir.

Ekol, daha yeşil bir anlayışa geçiş sürecinde, "intermodal" taşımacılığa da bir geçiş yaptığını belirtmektedir. İntermodel taşımacılık, dakikliği ve çevreye duyarlı oluşuyla öne çıkan bir sistem olmaktadır. Karayolu, deniz yolu ve demir yolu sistemlerini birleştiren intermodal taşımacılık sisteminin her yıl kayda değer miktarda karbondioksit salımını engelleme potansiyeline sahip olduğunu söylemek mümkündür.



Hizmet süreci, ekol ofislerine siparişin bildirilmesi ile başlamakta, servis tipi ve araç planlamasının ürünlerin özelliklerine ve müşteri taleplerine göre belirlenmesi ve en uygun araç tipinin ve rotanın belirlenmesi ile devam etmektedir. Roro yüklemeleri ise İstanbul, Mersin ve İzmir limanlarından yapılmakta, deniz yolculuğunun

sonunda ise İtalya Trieste limanına varılmaktadır. Buradan, yükler trene bindirilmekte ve karayolu, deniz yolu ve demiryolu ile varış noktalarına ulaştırılmaktadır.

¹⁵ Üçüncü Parti Lojistik Hizmeti (3PL), bir şirketin malzeme yönetiminin veya ürün dağıtımının kısmen veya bütünüyle başka bir şirkete verilmesidir. Başka bir tanımla, bir organizasyonda geleneksel olarak yürütülen lojistik faaliyetlerinin dış kaynak ya da kaynaklar tarafından gerçekleştirilmesidir.

Ekol'ün ayrıca "speedy" denilen bir aracı bulunmaktadır. Ekol, kamyonete benzeyen bir görünümü olan bu aracın, 2 şoför ile 36 saatte Almanya'ya ulaşabildiği ve uçakla gönderilmekte olan bir ürünün, Ekol'ün bu sistemi sayesinde küçük ve çok az yakıt harcayan bir araç ile istenilen yerlere çok daha tasarruflu bir şekilde gönderilebildiğini belirtmektedir. Bunun da %74'lük bir emisyon azaltımına yol açtığı dile getirilmektedir.

Ekol, Avrupa'nın dört bir yanında dolaşarak ticaretin sorunsuz işlemesini sağlayan araçlarının, bu esnada dünyaya verdiği zararı en düşük seviyeye indirmek için başlattığı proje kapsamında; filosundaki bütün çekicileri 2011 yılı sonu itibarıyla yenileyerek EURO 5 standartlarına uygun hale getirmiştir. Ekol, EURO 5 normlarının NO (azot oksit), CO (karbon monoksit), HC (hidrokarbonlar) ve partikül emisyonlarını kademeli olarak azalttığını belirtmektedir. Ekol'e göre, kullanılan araçları daha verimli ve çevreye dost bir hale getirmek son derece önemli olsa da, bu araçları kullanan kişilere sürüş eğitimlerinin sağlanması da bir o kadar kritik olmaktadır.

III. İSTAHDAMA OLAN ETKİLER, BECERİ GELİŞİMİ VE ŞİRKET-DIŞI İLİŞKİLER

Ekol, şirket bünyesinde istihdam ettiği sürücülerine, araçların kullanımında mümkün olan en az miktarda yakıt tüketmelerini sağlamak adına eğitimler vermektedir. Ekol, çevreye karşı duyarlılığının yanında kaynakların verimli kullanımı ve giderlerin azaltılması için sürücülerine mesleki gelişim eğitimlerinin yanında, ağır vasıta simülatörü ile Emniyetli ve Ekonomik Sürüş Teknikleri Eğitimleri de vermektedir. Sürücüler, Ekol'de işbaşı yaptıkları ilk günden itibaren dâhil oldukları eğitim süreci kapsamında, mesleki eğitimler, işbaşı eğitimleri, yük güvenliği, ağır vasıta simülatörüyle emniyetli, ekonomik ve defansif sürüş teknikleri gibi eğitimleri periyodik olarak almakta ve sonrasında ise değerlendirmelere tabi tutulmaktadır. Sürücülerin mümkün olan en düşük seviyelerde akaryakıt tüketmeleri için gerekli eğitimleri almalarını sağlamak Ekol'ün en önemli hedefleri arasında yer almaktadır.

Ekol, ayrıca, 2010 yılı sonlarında WWF-Türkiye (Doğal Hayatı Koruma Vakfı) Yeşil Ofis Programı'na katılmış, 2013 yılında ise Yeşil Ofis Diploması'nı alarak Türkiye'de sektöründe bir ilk olmuştur. Yeşil Ofis Programı, katılımcı şirketlerin ofis kaynaklarını sistematik bir şekilde değerlendirerek ilgili tasarruf kriterlerini belirlemesine ve bu çerçevede ofislerin kendi çevre yönetim sistemini yaratmasına olanak sağlamaktadır. Ekol, program çerçevesinde belirlenen atık yönetimi, elektrik tüketimi ve kâğıt tüketimi tasarruf kalemlerinde geliştirmeler tasarlayarak hayata geçirmiştir. Bu kapsamdaki çalışmaların ise personel farkındalığının artırılması üzerine yoğunlaşmış olduğunu söylemek mümkündür.

IV. ŞİRKETİN BAKIŞ AÇISI

Ekol, "daha yeşil uygulamaları" hayata geçirmeye başlamasında, dünyadaki eğilimleri çok yakından takip ediyor olmasının önemli bir rolü olduğunu vurgulamaktadır. Ekol, dünyadaki kaynakların hızlı bir şekilde azaldığını ve önümüzdeki dönemlerde kaynak savaşlarının bile söz konusu olabileceğini dile getirmektedir. Ekol, daha yeşil uygulamaları ve sürdürülebilirlik anlayışını bir lüks olarak değil, var olmak için yapılması gereken bir zorunluluk olarak nitelendirmektedir.

Ekol, buna ek olarak, her ne kadar lojistik şirketleri yakıt kullanımlarını en aza indirmeyi hedefleseler ve bu konuda çalışmalar yürütseler de, gümrükte beklenen uzun saatleri ve bu yüzden salınan karbon emisyonunu azaltmak amacıyla, hükümet tarafından lojistik firmalarına sunulacak olan kolaylaştırıcı uygulamaların gerekli olduğunun altını çizmektedir.

SIEMENS

I. ŞİRKETE GENEL BİR BAKIŞ

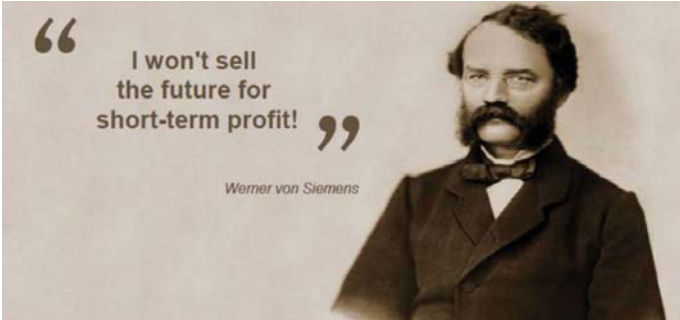
Siemens AG, Berlin ve Münih'te merkez ofisi bulunan ve 165 yılı aşkın süredir mühendislikte mükemmellik, inovasyon, kalite ve güvenilirlik yönleriyle öne çıkan uluslararası bir teknoloji şirkettir. 200'den fazla ülkede faaliyet gösteren şirket, elektrifikasyon, otomasyon ve dijitalleşme alanlarına odaklanmaktadır. Enerji ve kaynak verimli teknolojilerde dünyanın en büyük üreticilerinden biri olan Siemens, aynı zamanda, off-shore rüzgar türbini inşası, enerji üretimi amaçlı kombine çevrim türbini tedarigi ve enerji iletimi çözümlerinde küresel ölçekte önde gelen bir şirket olmaktadır.



Şirket öyküsü ilk defa Werner von Siemens'in 1847 yılında hayata geçirdiği küçük bir atölye ile başlamış olan Siemens, günümüzde 200'den fazla ülkede organizasyonu bulunan dünyanın en çok bilinen şirketlerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Türkiye'de 160. yılını kutlayacak olan Siemens'in ülke genelinde yaklaşık 3000 çalışını bulunmaktadır. Siemens, sürdürülebilirlik stratejisi çerçevesinde; ekonomik ve sosyal boyuta ek olarak özellikle çevreci ürünler portföyünü genişletmeye ve ürünlerinin karbondioksit emisyonlarını azaltmaya odaklanmaktadır.

II. ŞİRKETİN YEŞİL DÖNÜŞÜMÜ



Siemens firmasının kurucusu Werner von Siemens, şirketin kurulduğu ilk günden itibaren, şirketin çalışanlarına, topluma ve doğaya karşı olan sorumluluğunu yerine getirmesinin önemini vurgulamıştır. Dolayısıyla, şirketin, kurulduğu günlerden itibaren vizyonu ve hedefi, piyasadaki lider pozisyonunu korumak için inovatif teknolojiler geliştirmek ve ileriye yönelik ve geleceği öngörebilen bir bakış açısı ile çalışmalarını sürdürmek olmuştur.

Siemens, şirketin kurucusu olan Werner von Siemens'in "Şirketimin geleceğini kısa vadeli kazançlar için satmam" şeklindeki ifadesi, şirketin sürdürülebilirlik anlayışını kurulduğu ilk yıllarda bile ortaya koyduğunu göstermektedir.

Siemens için sürdürülebilirlik, gelecek nesiller adına sorumlu davranarak ekonomik, çevresel ve sosyal alanda gelişim elde etmek anlamına gelmektedir. Dünyanın en büyük üreticileri arasında yer alan Siemens, toplam cirosunun yaklaşık %40'ından fazlasını yeşil ürünlerden elde ettiğini vurgulamaktadır.

Siemens, şehirlerin daha modern ve verimli altyapılara, daha modern IT ve iletişim teknolojilerine, daha kaliteli konutlara, eğitime ve su ve elektrik gibi temel hizmetlere gereksinim duyduğu bilinciyle hareket ederek dünyanın gelecekte karşılaşacağı soru ve sorunlara çözüm üretmek için çalışmaktadır. Sürdürülebilir kentsel gelişime yönelik çözümleriyle Siemens, alternatif enerji kaynakları ve enerjiyi daha verimli kullanan binalar ile ulaşım araçlarının, trafik sıkışıklığı ve CO2 emisyonlarını azaltacak önlemlerin; suyun ve atıkların geri dönüşümü, çevreye zararlı maddelerin filtrelmesi ve karbondioksitin tutulmasına yönelik teknolojilerin kullanımını teşvik etmektedir.

Siemens, çevreci ürün portföyünde yer alan ürün ve sistemleriyle müşterilerinin karbondioksit emisyonlarını da kayda değer oranlarda azalttığını ileri sürmektedir. Geçtiğimiz yıllarda emisyon düşüşlerindeki hedeflerini aşan Siemens, önümüzdeki dönemde iş ortaklarının CO₂ emisyonlarında 300 milyon ton düşüş sağlamalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Siemens'in yeşil binalar konusunda da önemli çalışmaları bulunmaktadır. Bu çerçevede, Siemens'in 2009 tarihinde Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyete başlayan üretim tesisi, Türkiye'nin ilk "altın" yeşil bina sertifikasını (LEED Gold) almaya hak kazanan tesisi olmuştur. Sertifikayı almak için toplamda 6 ana kategori altında yer alan kriterlerin dikkate alındığını belirten Siemens, bu kriterleri şu şekilde sıralamaktadır: Sürdürülebilir alanlar, su verimliliği, enerji ve atmosfer, malzeme ve kaynaklar, iç mekân kalitesi ve tasarımda inovasyon. Bu çerçevede Siemens, zaten projenin başından beri enerji ve su alanında dikkatli bir biçimde tasarrufta bulduklarını; diğer konuları ise şirket politikası gereği; "Çevremizden sorumluyuz" bilinciyle çalışırken en iyi şekilde hayata geçirmeye çalıştıklarını anlatmaktadır.

Aynı zamanda çalışanlarına sağlıklı bir ortam yaratmayı hedefleyen Siemens Gebze Tesisi, doğal kaynakların verimli şekilde kullanılması neticesinde, enerji maliyetlerinde de önemli ölçüde tasarruf sağlamıştır. Bu kapsamda tesis, aydınlatma, ısıtma, soğutma ve havalandırma gibi uygulamalarda, yüksek verimli, teknolojik ve yenilikçi sistemlerin kullanılması ile %30 enerji tasarrufu hedeflemektedir. Ayrıca ithal çim yerine az su tüketen yerel bitkilerin tercih edilmesi, "sprinkler" sulama sistemi yerine damlama sisteminin kullanılması ve biyolojik su arıtma sisteminin çıkışındaki suyun peyzaj alanlarında kullanılması ile %70 oranında su tasarrufu elde etmektedir.

Siemens'in küresel ölçekteki sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamındaki lider pozisyonuna işaret eden başarılarından bir tanesinin Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi çerçevesinde elde ettiği puan olduğunu söylemek mümkündür. Siemens 2014 yılında Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi'nde 350 endüstriyel şirket arasında sürdürülebilirlik konusunda 100 üzerinden 93 puan alarak zirveye yerleşmiş; ve böylece bir önceki yıl aldığı derecesini yeniden tasdik etmiştir.

Siemens aynı zamanda karbon ayak izini minimum düzeye çekmek için dünya genelinde şirkete ait 100'ü aşkın lokasyonda enerji verimliliğini analiz ederek iyileştirilebilecek alanlarda operasyonlarını enerji açısından daha verimli ve çevre dostu hale getirmektedir.

III. İSTAHDAMA OLAN ETKİLER, BECERİ GELİŞİMİ VE ŞİRKET-DIŞI İLİŞKİLER

Siemens'in merkez ofisinde, bir "Sürdürülebilirlik Ofisi" mevcut olduğu gibi, burada bir Sürdürülebilirlik Direktörü de yetkilendirilmiş durumdadır. Bu ofiste ayrıca, şirkette yer alan her bölümü temsilen birer yetkili de bulunmaktadır. Bunun sebebi de sürdürülebilirlik anlayışının, şirketteki tüm diğer bölümlerin üstünde yer alan, yatay kesen bir anlayış ve konu olarak ele alınmasıdır. Türkiye ofisinde ise Siemens Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su Hüseyin Gelis tarafından atanmış bir Sürdürülebilirlik Lideri, Tuğrul Günel bu çerçevedeki çalışmalarını sürdürmektedir. Türkiye Ofisi de sürdürülebilirliği sadece çevresel ve sosyal açıdan değil, finansal açıdan da şirketin devamlılığının sağlanması için bir zorunluluk olarak görmektedir.

Siemens çalışanlarının her birinin de topluma, hem sosyal hem de çevresel olarak değer katan kişiler olmaları için çalıştığını belirtmektedir. Buna ek olarak, şirketin kendi çalışanları kadar tedarikçilerinin bu konuya olan yaklaşımının son derece önemli olduğunu düşünmektedir. Yüzlerce tedarikçi ile çalışan Siemens, tedarikçilerine yönelik bir "davranış ilkeleri" dokümanı hazırlamış ve sadece burada yer alan kurallara uymayı kabul eden tedarikçiler ile çalışmayı tercih etmiştir. Böylece, Siemens etki alanını da geliştirmekte; daha çok kişiyi ve iş alanını etkileyebilmektedir. Siemens, ayrıca bu anlayışa uygun olarak hareket eden tedarikçilerin "Tedarikçi Günü" etkinliği çerçevesinde ödüllendirildiğinden de bahsetmektedir.

Bununla birlikte Siemens, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı kapsamında, tedarik zincirinin Türkiye'deki fonksiyonlarının önemini altının çizilebilmesi ve bu alanda işbirlikleri kurulması ve eğitimlerin verilmesi konusunda öncü rol alması hedefiyle kurulmuş olan Tedarik Zinciri Yönetimi Derneği (TEDAR)'nin kuruluşunda yer alan 7 şirketten biri olmuştur. Siemens bu alanda üniversiteler ile işbirlikleri kurmaya devam etmekte ve diğer taraftan Türkiye'deki KOBİ'lerin gelişmesine ve Siemens'in Türkiye'den çok daha fazla satın alma yapmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Satın alma ve tedarik zinciri konusundaengin bir bilgi ve global deneyime sahip olan Siemens, bildiklerini Türkiye geneli ile de paylaşmayı istediğinin altını çizmiş bu konuya liderlik etmenin de sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde önemli olduğunu vurgulamıştır.

İstanbul Kartal'da bir teknoloji merkezi kurmuş olan Siemens, burada öğrencileri ağırlamakta, eğitimler vermekte ve sonucunda ise uzmanlıklara göre sertifika vermektedir. Buna ek olarak okullar, üniversiteler ve araştırma kurumlarıyla birlikte bilimi ve öğrenimi desteklemek Siemens kültürünün bir parçası olarak tanımlanmaktadır. Dünyanın önde gelen elektrik ve elektronik mühendisliği şirketlerinden biri olarak Siemens, teorik ve pratik bilgi ve beceriler arasında bir köprü kurmayı ve fikir alışverişini de desteklemeyi hedeflemektedir. Bu amaçla geliştirilen "Geleceğin Profesyonelleri" projesiyle gençlere burs, staj olanağı ve bazen de esnek zamanlı çalışma fırsatı sunulmaktadır. İnsan Kaynakları Bölümü'nde görevli Siemens uzmanları gençleri Siemens ile tanıştırmak ve staj olanakları hakkında daha fazla bilgilendirmek üzere düzenlediği Kariyer Şenliği'nde ilgililere gerekli destekleri sağlamaktadır.

IV. ŞİRKETİN BAKIŞ AÇISI

Çevre koruma, sağlık yönetimi ve mesleki güvenlik Siemens'in çalışma stratejisinin önemli bileşenlerini oluşturmaktadır. Kısaca EHS Yönetimi (Environmental Protection, Health Management, Safety Management) olarak adlandırılan sistemde doğal kaynakların korunması, Siemens çalışanlarının sağlık ve potansiyellerine destek verilmesi ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması Siemens'in önemli odak noktaları olarak belirlenmiştir. Bu bileşenler, Siemens'in tüm çalışanlarının faaliyetlerinde benimsedikleri temeli temsil ederek şirket stratejisinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

Siemens, en yüksek etik değerlerle en yüksek performansa ulaşmak için mükemmel, yenilikçi ve sorumlu olmayı değerleri olarak belirlemiştir. Mükemmellik ilkesiyle Siemens sadece bugün iyi olmayı değil, aynı zamanda sürekli gelişime giden yolu da tanımlamayı hedeflemekte ve faaliyetlerini bu doğrultuda yürütmektedir. Sürdürülebilir bir değer yaratmak için yenilikçilik, kuruluşundan bu yana Siemens'in başarısının temellerinden birisi olmuştur ve bugün de stratejisinin itici gücü olmaya devam etmektedir. Siemens, şeffaflık, kişisel güvenilirlik ve aldığı kararlarda sorumlu davranma kültürüne aktif bir şekilde katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Etik yaklaşımını tüm faaliyetlerinde gösteren Siemens, çalışanları ve iş ortaklarıyla da etik kurallar çerçevesinde bir araya gelmekte ve iş sonuçlarının hiçbir zaman etik kurallar ve Siemens politikalarına uygunluğun önüne geçmemesini sağlamayı hedeflemektedir.

Siemens, sürdürülebilirlik için şirketlerde sosyal, ekonomik ve çevresel faktörlerin bir arada ele alınması gerektiğine inanmaktadır. Bunu yapabilmek için ise en önemli değerler şirket çalışanları ve diğer kuruluşlar ile kurulan işbirlikleri olduğunu dile getirmektedir.

Siemens, sürdürülebilir bir gelecek için öncelikle düşünce şeklinin ve buna bağlı olarak davranışlarının değişmesi gerektiğine inandığını ve şirket olarak bu konuda sorumluluğunu yerine getirmek adına gereken tüm kaynakları ve çözümleri kullanmaya gayret gösterdiğini ifade etmektedir. Siemens, ayrıca kurumsal sorumluluk çerçevesinde gerçekleştirdiği etkinliklerle kültür, sanat ve eğitim başta olmak üzere birçok alanda Türkiye'nin sürdürülebilir toplumsal gelişimine dair sorumluluklarını yerine getirmekte olduğunu ve buna devam edeceğini de sözlerine eklemektedir.

SONUÇLAR

Görüşmelerde yer alan tüm şirketler, yeşil aktiviteler ve sürdürülebilir uygulamaların özellikle şirketlerdeki üst yönetim tarafından sahiplenilmesinin son derece önemli olduğunu altını çizmişlerdir. Bu çerçevede, üst yönetimin konuyu sahiplenmemesi halinde bu konuya bütçe ayrılmasının da mümkün olmadığını ve yeşil uygulamaların ancak belli bir bütçe ayrıldığı takdirde hayata geçirilmesinin mümkün olduğu dile getirilmiştir. Üst yönetimin süreci sahiplenmesi durumunda, şirket çalışanlarının da bu konuda bilgilendirilmesi ve motive edilmesinin mümkün olacağı, yaygın bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede, şirketlerin daha yeşil bir iş modeline geçiş yolunda gerekli adımları atmasının sağlanması için üst düzey yöneticilerin konu ile ilgili farkındalıklarının artırılması büyük önem taşımaktadır. Bu, çeşitli eğitimler ve atölyeler ile sağlanabileceği gibi, özellikle şirket üst düzey yöneticilerini hedef alan araştırmalar ve analizler ile de desteklenmelidir.

Görüşülen tüm şirketler sürecin başarıya ulaşabilmesi için şirketler çalışanlarının da konuyu anlaması, benimsemesi ve sahiplenmesinin son derece kritik olduğunu vurgulamışlardır. Çalışanların süreci sahiplenmesi için ise uygulamaya konulması önerilen ya da hali hazırda uygulanmakta olan çeşitli yöntemlerin altı çizilmiştir. Bunlardan bazıları arasında, çalışanların tartışabilecekleri ve görüşlerini ve önerilerini dile getirebilecekleri sosyal medya araçları ve şirket içi sistemler geliştirilmesi; çalışanlarının her birinin kişisel azaltım hedefleri belirlemesi; ve bu çerçevede gerçekleştirilebilecek olan yarışma ve ödül programlarını saymak mümkündür.

Şirketlerin çoğu daha yeşil bir iş modeline geçiş sürecinin kolay olmadığını belirtmektedirler. Bu kapsamda şirketlerin, çalışanlarına ve şirket departmanlarına bu dönüşümü sahiplenebilmeleri ve ileriye taşıyabilmeleri için gerekli olan zamanı tanınması gerektiği düşünülmektedir. Yeşil bir sürece geçiş ve bu çerçevede hem çalışanların hem de şirketlerin davranışlarını değiştirmesi ve buna yönelik iş modelleri geliştirilmesi, emin adımlar ile yürünmesi gereken uzun bir yol olarak nitelendirilmektedir. Bu yol boyunca ise çalışanlara sürecin anlatılması, süreci sahiplenmelerinin sağlanması ve onların motive edilmesi çok önemli olmaktadır. “Bundan böyle şu şekilde ilerleyeceğiz” şeklindeki dayatmalar ise şirketler tarafından, sürecin başarıya ulaşmasını zorlaştıracak ve çalışanların konuyu sahiplenmesine engel olacak olan yaklaşımlar olarak görülmektedir. Bu kapsamda, şirketler, enerji ya da çevre gibi departmanların bu dönüşümü sahiplenmesinin daha kolay olacağını; ancak diğer bazı departmanlar için ise yürümekte olan bir sistemin değiştirilmesinin diğerlerine göre daha zorlu olacağını belirtmişlerdir. Bu çerçevede öncü departmanların süreci sahiplenmesi ve söz konusu anlayışın yavaş bir şekilde şirketin bütününe yayılması anlamlı bir strateji olarak dile getirilmiştir.

Şirketlerin büyük bir çoğunluğu, yeşil uygulamalarına verilen ödüllerin kendilerini motive etmede son derece önemli olduğunu vurgulamıştır. Ulusal ya da uluslararası ödül programları çerçevesinde alınan ödüllerin, özellikle, şirket çalışanlarının motivasyonu açısından son derece kritik olduğu belirtilmiştir. Bu ödüller, şirket çalışanlarına, söz konusu uygulamaların neden yapıldığını ve ne gibi sonuçları beraberinde getirdiğini anlatmakta faydalı olmakta ve hem üst yönetimi hem de şirket çalışanlarını bu yolda devam etme konusunda motive etmektedir.

Şirketlerin hepsinin yeşil ofis uygulamalarına önem vermekte olduğu görülmektedir. Şirketler, yeşil ofis uygulamalarının, yeşil bir iş modeline geçişte, gözle görülebilen en somut değişimler arasında sayıldığı, vurgulamışlardır. Bir başka deyişle, yeşil bir sürece geçişte çalışanların, “bu sürecin ne gibi etkileri ve faydaları” olduğunu görmelerinde, yeşil ofis uygulamalarının son derece önemli olduğu belirtilmektedir. Böylece ofis çalışanları, bu uygulamaları gündelik yaşamlarında da kullanabilmekte, hayata geçirebilmekte ve bu sürecin beraberinde davranış değişimlerine de yol açtığı en somut örneklerinden birini deneyimleyebilmektedirler. Ayrıca, atılan somut adımların ve kısa ya da orta vadede gözle görülebilen değişikliklerin çalışanların süreci sahiplenmesinde ve onları motive etmede daha etkili olduğu şirket yöneticileri tarafından gözlemlenmiştir.

Özellikle, üretim alanında faaliyet gösteren şirketler, hem tüketici hem de üreticilerinin de, kendileri kadar, sürdürülebilir ve yeşil uygulamalar anlayışını benimsemelerinin kritik olduğunu düşünmektedir. Özellikle liderlik pozisyonu üstlenen ve sektördeki diğer şirketleri de etkilemeyi isteyen büyük şirketlerin, tedarikçilerinin ve müşterilerinin de davranışlarını değiştirmeye çalıştığı dikkati çekmektedir. Yeşil ekonomiye geçiş sürecinde sadece önde

gelen şirketlerin kendi uygulamalarını düzenlemeleri yeterli olmamaktadır. Söz konusu büyük şirketlerin, kullandıkları tüm hammaddeleri, materyalleri ve satın alımları yine bu anlayışa uygun olarak gerçekleştirmeleri gerekli olmaktadır. Bu çerçevede ise farklı yöntemler uygulayan şirketler bulunmaktadır. Tedarikçilerine, çalışmaya başlamadan önce bir sözleşme imzalatıp, ancak söz konusu “yeşil” ilkelere uydukları takdirde kendileri ile çalışacaklarını belirten şirketler bulunurken, diğer yandan, her sene en sürdürülebilir tedarikçiyi seçen ve bu doğrultuda ödüller veren şirketler de mevcut olmaktadır. Bir başka örnek ise, yan sanayi firmalarına eğitimler verilmesi ve daha sonra onlardan hizmet alımında bulunulması yönündedir. Tedarikçileri daha sürdürülebilir ve daha yeşil uygulamalara yönlendirmeye çalışan tüm şirketlerin, yarattıkları çarpan etki sayesinde, sürece oldukça önemli bir etki sağlıyor olduklarını da söylemek mümkündür.

Görüşmelerde bulunan şirketlerin hemen hemen hepsi, sürdürülebilirlik konusunun şirketteki tüm birimleri ve bölümleri yatay kesen bir konu olduğunun farkında olmaktadır. Tüm şirketler, yeşil uygulamalar ve genel anlamda sürdürülebilirlik konusunun şirketlerin tümünü ilgilendiren bir konu olduğunu belirtmektedirler. Bir başka deyişle, bu sadece şirkette birkaç kişinin görevlendirilmesi ve diğer tüm bölümlerden izole bir şekilde yürütülmesi ile mümkün olabilecek bir uygulama olmamaktadır. Aksine, bu dönüşüm, şirketteki tüm departmanların ve çalışanların süreci sahiplenmesi ile mümkün olmaktadır. Özellikle, bünyelerinde sürdürülebilirlik departmanı ya da ofisi kurmuş olan şirketler, bu birimlerde, diğer tüm birimlerden bir temsilci olmasının, en ideal durum olduğunu dile getirmektedirler. Aynı şekilde, satın alma, muhasebe, pazarlama ve lojistik gibi departmanların da sürece dâhil olmasının son derece önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Özellikle, lojistik hizmetlerini daha yoğun olarak kullanan şirketlerin bu konuda da son derece önemli çalışmaları olduğunu görmekteyiz. Şunu vurgulamak mümkün ki görüşülen şirketlerin tümü, yeşil işler yaratılmasında yalnızca yeşil bir ofise sahip olmanın yeterli olmadığını farkında olmaktadır. Özellikle, taşımacılık hizmeti alan şirketler bu kapsamda tüketilen yakıt miktarını görmezden gelmenin mümkün olmadığını vurgulamaktadırlar. Bu kapsamda, taşımacılık hizmetini aldıkları şirketleri, hava taşımacılığı yerine, demiryolu, deniz taşımacılığı ya da etkin bir biçimde yakıt tüketen ve en son teknolojiyi kullanan kara taşıtlarına yönlendirmeye çalışan şirketler mevcut olmaktadır. Çalışma kapsamında görüşülmüş olan lojistik şirketi ise intermodal taşımacılığın önemini vurgulamıştır. Bu sistem ile taşımacılık mümkün olan en verimli yollar ve kombinasyonlar kullanılarak yapılmaktadır. Bu yöntemin daha çok şirket tarafından benimsenmesinin ise taşımacılıktan kaynaklanan sera gazı salımlarının azaltılmasında önemli rol oynayabileceğini söylemek mümkündür.

Firmaların neredeyse tamamı, daha yeşil bir sürece geçişin bir lüks değil, bir zorunluluk olduğunu belirtmekte; ve önümüzdeki dönemde bunun daha da büyük bir zorunluluk haline geleceğini vurgulamaktadır. Şirketlerin hemen hemen hepsi, önümüzdeki dönemde yalnızca sürdürülebilir şirketlerin ayakta kalabileceğini ve bu yüzden yeşil uygulamaların elzem olduğunu düşünmektedir. Bu çerçevede şirketler, özellikle ilerideki dönemlerde kaynak bolluğunun giderek azalacağına ve şirketlerin karlılığının ve ayakta kalma kabiliyetinin doğrudan ne kadar sürdürülebilir oldukları ile ilgili olacağını belirtmektedirler. Şirketler ayrıca, müşterilerinin de bu hususta kendilerinde beklentileri olduğuna işaret etmektedir.

Buna ek olarak, özellikle köklü ve uzun yıllardır çalışmalarını sürdürmekte olan şirketlerin ise, piyasada sahip oldukları lider konumlarını kaybetmemek ve bunu ileriye taşıyabilmek için bu alanda da öncülük yapmaları gerektiğini düşündükleri görülmektedir. Bahsi geçen bu şirketler, hem dünya da hem de Türkiye’de bu konuyu ileri taşıma rolünün başta özel sektöre, ve özel sektör içinde de yine bazı öncü firmalara düştüğünü belirtmektedirler. Bu çerçevede ise, kendilerini sorumlu hissetmekte olan bu şirketler, bu öncülüğü üstleneceklerini belirtmekte, ve bu konuda bilinçlendirme çalışmaları yaptıkları gibi, eğitimler verdiklerinden ve bu alandaki becerileri geliştirmek için seferber olduklarından bahsetmektedirler.

Görüşülen şirketlerin hepsi yeşil uygulamaları yolu ile yeşil iş alanları yaratmaktadır. Bu kapsamda var olan iş gücünü daha yeşil bir iş gücüne çeviren şirketlerin yanı sıra, doğrudan ya da dolaylı olarak yeşil istihdam yaratan

şirketler de mevcut olmaktadır. Bu doğrultuda, şirketlerin tümünün yeşil uygulamaların, dolaylı olarak ne kadar önemli bir iş yaratma potansiyeline sahip olduğunun farkında olduğu dikkati çekmektedir. Özellikle daha büyük şirketler bu konuda, gerek müşterilerini, gerek tedarikçilerini etkileyerek, gerekse geri dönüşüm ya da enerji konusunda yeni tesisler kurarak ya da kurulmasına katkı sağlayarak, fark yaratabileceklerini bilmektedirler. Buna ek olarak, yeni istihdam yaratılmasının yanında, eğitimler vererek, yurtiçi ya da yurtdışından danışmanlarla ve akademisyenlerle çalışarak ya da ilgili kurumlar ile ortak çalışmalar yürüterek, bu konudaki beceri seviyesinin yükseltilmesinin önemini vurgulayan şirketler bulunmaktadır.

Görüşülen şirketlerin çoğu, bu alanda kurulacak olan ortaklıkların kritik olduğunu vurgulamaktadır. Hem STK'lar ile hem de kamu kurumları ile birlikte geliştirilecek ve hayata geçirilecek olan yeşil projeler sayesinde çok daha fazla ve hızlı bir şekilde yol kat edilebileceğini düşünen şirketler çoğunlukta olmaktadır. Bunun sebebi ise hem bu alandaki paydaşların birbirinden öğreneceği önemli konular olduğunun düşünülmesi, hem de bu sayede etkinin de daha büyük olacağına inanılmasıdır.

Ayrıca, bu süreçte iyi uygulamaları öne çıkarma ve bu sayede toplumda farkındalık yaratma konusunda STK'lara rol düştüğünü belirten şirketler de bulunmaktadır. Bu çerçevede, tüketicilerin bilinçli hale gelmesi ve şirketlerden yeşil ürün ve hizmetler talep etmesi ile birlikte, sürecin de daha hızlı bir biçimde ilerleyeceğine inanılmaktadır.

Son olarak, yine tüm şirketlerin hemfikir olduğu bir diğer konu ise bu alandaki teşviklerin son derece önemli olduğudur. Görüşülen şirketlerin tümü, içinde bulunduğu sektörden ve büyüklüğünden bağımsız olarak kamu tarafından sağlanacak olan teşviklerin önemini vurgulamaktadır. Bu çerçevede, hükümet tarafından sağlanacak olan teşviklerin yeşil ekonomiye geçiş sürecini kolaylaştıracağını ve bu doğrultuda hem finansal anlamda hem de motivasyon anlamında şirketleri yeni yeşil uygulamalar geliştirmek ve hayata geçirmek konusunda harekete geçireceğini söylemek mümkündür.

EK I

Yeşil Ekonomide İnsana Yakışan İşler Projesi – Türkiye’den İyi Örnekler Çalışması

ŞİRKET ANKETLERİ

Ağustos-Eylül 2014

Ayrıntılı bilgi ve sorularınız için Proje Danışmanı Yaprak Kurtsal ile temasa geçebilirsiniz:
yaprak.kurtsal@s360.com.tr

BÖLÜM I

KURUM BİLGİLERİ

- 1- Yanıtlayan Kişinin İsmi:
- 2- Kurumdaki Pozisyonu:
- 3- Kurumun İsmi:
- 4- Kurumun Kuruluş Tarihi:
- 5- Görüşme/Yanıtlama Tarihi:
- 6- Kurumun faaliyet gösterdiği alan/alanlar:
- 7- Bu alanda, şirketinizi diğer şirketlerden ayıran özellikler var mı? Varsa lütfen sıralayınız:
- 8- Kurumunuzun Toplam Çalışan Sayısı Kaçtır:

BÖLÜM II

YEŞİL UYGULAMALAR

- 9- Şirketinizde, uygulamaya koyduğunuz “yeni”, “inovatif” ve “daha yeşil” bir uygulama oldu mu? Olduysa, lütfen açıklayınız:
- 10- Bu uygulamayı geliştirmenizde ve pratiğe dökmenizde sizi motive eden unsur/unsurlar ne idi? Kuruluşunuz hangi hedef ile söz konusu girişimde bulundu?
- 11- Söz konusu uygulama öncesinde, faaliyetlerinizde ya da süreçlerinizde, çevresel zorluklar/kaynak sıkıntısı/fazla maliyet/verimsizlik gibi darboğazlar ile karşı karşıya kaldınız mı? Lütfen açıklayınız:
- 12- Kuruluşunuz bu zorlukların üstesinde gelebildi mi? Söz konusu uygulama, bu zorlukların üstesinden gelinmesinde hangi ölçüde ve nasıl bir rol oynadı? Bu kapsamda, planladığınız ve uygulamaya koyduğunuz teknolojik, operasyonel ya da yönetsel stratejilerinizi açıklayınız:
- 13- Bu uygulama sayesinde doğrudan ya da dolaylı istihdam yaratıldı mı? Lütfen açıklayınız.
- 14- Eğer doğrudan ya da dolaylı yeşil işler(istihdam) yaratıldıysa, şirketin toplam çalışanlarının yüzde kaçının süreçlerinin ve iş modellerinin daha sürdürülebilir kılınması faaliyetlerine dahil oldu?
- 15- Şirketinizin sürdürülebilirlik ve daha yeşil süreçlere/iş modeline geçişinde ne tür yeni becerilere ihtiyaç duydunuz? Bu beceri ihtiyacını ve gereksinimini nasıl karşıladınız? (Örn: işyerinin dönüşümü, re-organizasyonu; çalışanlar ve yöneticiler için beceri geliştirme eğitim kursları)Bu ihtiyaçları gidermede ilgili paydaşlarla (örn: kamu kuruluşları, STK’lar, sektör kuruluşları, eğitim-öğretim kurumları, işçi sendikaları)işbirlikleri yaptınız mı?
- 16- Çalışanların çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik sağlandı mı? Çalışanların memnuniyetinde bildiğiniz ya da gözlemlediğiniz herhangi bir değişiklik oldu mu?
- 17- Bu uygulamanızın diğer olumlu ya da olumsuz sonuçlarından bahsedebilir misiniz?
- 18- Başarıya ulaşmanızda geliştirmiş olduğunuz stratejilerin hangileri önem teşkil etti? Arzu edilen başarıya ulaşılmadıysa ise bu sizce neden/nelerden kaynaklandı?

19- Bu süreç boyunca edindiğiniz deneyimler; çıkardığınız dersler nelerdir?

20- Bu süreç esnasında, planlama ya da uygulama aşamasında, şirketin ihtiyaç duyduğu unsurlar, almış olmayı umduğu destek alanları oldu mu? Lütfen açıklayınız:

BÖLÜM III

GELECEK İÇİN HEDEFLER, ÖNERİLER

21- Şirketin ilerideki dönem için, söz konusu faaliyet alanı/uygulama ile ilgili hedefleri, stratejisi nedir?

22- Bu doğrultuda yeni, inovatif ve yeşil uygulamalar tasarlamayı hedefleyen şirketlere önerileriniz ne olurdu?

23- Bu gibi uygulamalar çerçevesinde sizce hükümet ne gibi kolaylıklar, teşvikler sağlayabilir/sağlamalıdır?

EK II

GÖRÜŞÜLEN ŞİRKETİN ADI	ŞİRKETTE GÖRÜŞÜLEN KİŞİ	GÖRÜŞME TARİHİ	ŞİRKET ADRESİ
ECZACIBAŞI YAPI	Cihan Koral Malak, İnovasyon ve Sürdürülebilir Kalkınma Müdürü Damla Paşalar, İnovasyon ve Sürdürülebilir Kalkınma Uzmanı	27 Ağustos 2014	Levent, İstanbul
BOYNER HOLDİNG	Aysun Sayın, Kurumsal Sosyal ve Sorumluluk Müdürü	4 Eylül 2014	Maslak/Şişli, İstanbul
SCHNEIDER ELECTRIC	Onur Basat, İşe alım ve İşveren Marka İlişkileri Müdürü	5 Eylül 2014	Ataşehir, İstanbul
ARÇELİK	Fatih Özkadı, Enerji ve Çevre Yöneticisi	9 Eylül 2014	Sütlüce, İstanbul
PASTORAL VADI EKOLOJİK YAŞAM ÇİFTLİĞİ	Ahmet Kizen, Pastoral Vadi Kurucusu	21 Ekim 2014	Yanıklar Köyü, Fethiye
RECYDIA HEREKO	Mustafa Eryurt, KÇİSG Müdürü	30 Eylül 2014	Kömürcüoda/Şile, İstanbul
SOYAK HOLDİNG	F. Fatma Çelenk, Kurumsal İletişim Koordinatörü	E-posta ve telefon aracılığı ile	Mecidiyeköy, İstanbul
EKOL LOJİSTİK	Enise Ademoğlu, Yönetim Sistemleri Geliştirme Yöneticisi	25 Eylül 2014	Sultanbeyli, İstanbul
SIEMENS	Tuğrul Günal, Tedarik Zinciri Direktörü & Sürdürülebilirlik Sorumlusu Esra Kent Çakıroğlu, Finansal Hizmetler Strateji Müdürü Buket Yaman, Medya ve Halkla İlişkiler Uzmanı	26 Eylül 2014	Gebze, İstanbul

www.ilo.org/ankara
www.ilo.org/greenjobs