



Sürdürülebilirlik Raporu

2 0 1 4

İÇİNDEKİLER

RAPORUMUZ HAKKINDA	1	○ EKONOMİK PERFORMANSIMIZ	40
PAYDAŞLARIMIZA MESAJIMIZ	4	EKONOMİYE KATKILARIMIZ	42
SABANCI HOLDİNG SANAYİ GRUBU BAŞKANI İLE SÖYLEŞİ	6	YATIRIMLARIMIZ	44
KURUMSAL PROFİLİMİZ	10	AR-GE ve İNOVASYON	46
RAKAMLARLA KORDSA GLOBAL ÜRÜNLERİMİZ VE HİZMET VERDİĞİMİZ PAZARLAR	14	MALZEME VE HAMMADDE YÖNETİMİ	48
STRATEJİ VE YÖNETİM	22	● SOSYAL PERFORMANSIMIZ	52
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ	24	İŞ GÜCÜ UYGULAMALARI VE İNSAN HAKLARI YÖNETİMİ	54
KURUMSAL YÖNETİM	35	EĞİTİM VE ÖĞRETİM	57
ETİK YÖNETİMİ	36	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	59
UYUM YÖNETİMİ	37	● ÇEVRESEL PERFORMANSIMIZ	62
		ENERJİ YÖNETİMİ	65
		ATIK YÖNETİMİ	66
		SU YÖNETİMİ	68
		EMİSYON YÖNETİMİ	69
		PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ	70
		EKONOMİK PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ	71
		SOSYAL PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ	72
		ÇEVRESEL PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ	78
		EKLER	83
		ÖDÜLLERİMİZ	83
		ÜYELİKLERİMİZ	84
		BM KİS İLKELERİ	85
		IFC ÇEVRESEL VE SOSYAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PERFORMANS STANDARTLARINA UYUM İNDEKSİ	85
		GRI G4 İÇERİK İNDEKSİ	86

RAPORUMUZ HAKKINDA

Kordsa Global'in 2013-2014 dönemi ekonomik, çevresel ve sosyal performansını yansıtan ilk sürdürülebilirlik raporumuzu paydaşlarımıza sunuyoruz. Bu raporla kilit paydaşlarımıza, faaliyetlerimiz sonucunda ortaya çıkan etkilerimizi yönetme konusunda attığımız ölçme, izleme ve iyileştirme adımlarımızı değerlendirme fırsatı vermeyi hedefliyoruz.

Sürdürülebilirlik raporlarımızın, bugün ve gelecekte, paydaşlarımızın sürdürülebilirlikle ilgili önceliklerini inceleyeceğimiz ve çözümlere yönelik yaptığımız iyi uygulamalarımızı paylaşacağımız en önemli iletişim araçlarından biri olmasını amaçlıyoruz.

Raporumuzun Kapsamı ve Kısıtlamaları

Bu raporda yer alan bilgiler, aksi belirtilmediği takdirde 1 Ocak 2013 - 31 Aralık 2014 tarihleri arasında Kordsa Global'in Türkiye sınırları içinde devam eden faaliyetlerini kapsıyor. Kurumsal profilimiz bölümünde ve paydaş katılımında şirketimizin yurt dışı yatırımlarına da yer veriyoruz.

Raporumuzun İlkeleri

Raporumuzu, GRI Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative) Sürdürülebilirlik Raporlaması Rehberi'ni temel alarak ve GRI G4 Temel (Core) seviyesine uygun olarak hazırladık. (G4-17) www.globalreporting.org

Stratejik sürdürülebilirlik konularımızı belirlerken; GRI'nin önemlilik, paydaş katılımı, sürdürülebilirlik kapsamı ve bütünlük prensiplerine ek olarak, raporlama döneminde imzaladığımız BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) prensiplerini ve proje finansmanındaki sosyal ve çevresel riskleri belirlemek, değerlendirmek ve yönetmek için oluşturulan, Uluslararası Finans Kurumu IFC'nin Çevresel Sosyal Sürdürülebilirlik Performans Standartlarını dikkate aldık.

www.globalcompact.org

Gelecek Raporumuz

2015 yılı sürdürülebilirlik performansımızı aktarmayı hedeflediğimiz gelecek raporumuzu, 2016 yılının ikinci yarısında yayınlamayı planlıyoruz.



Sabancı Topluluğu olarak, Türkiye'nin yanı sıra faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyalarda, sosyal ve çevresel sorumluluklarımızın bilinciyle ve tüm paydaşlarımız için uzun vadeli değer yaratarak büyümeyi hedefliyoruz.

Dünyada sektörünün liderleri arasında yer alan, Türk sanayisi için örnek bir model olan, teknoloji ve yeniliklerin uygulanmasında lider kuruluşumuz Kordsa Global'in bu ilk sürdürülebilirlik performansı raporunu paylaşmanın gururunu yaşıyoruz. Kordsa Global sürdürülebilirlik yolculuğuna gelecek değer yaratarak devam edecektir.

Kordsa Global'in kurumsal sürdürülebilirlik başarısında rol oynayan tüm yönetici ve çalışanlarımızı gönülden tebrik ediyorum.

Güler Sabancı

Sabancı Holding
Yönetim Kurulu Başkanı

PAYDAŞLARIMIZA MESAJIMIZ



İnsan hakları, istihdam, çevre ve yolsuzlukla mücadele ana başlıkları altında toplanan ve on maddeden oluşan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak küresel sorumluluk prensiplerine bağlılığımızı bir kez daha ortaya koyduk.

Değerli Paydaşlarımız,

Dünyanın lider lastik firmalarına 40 yılı aşkın bir süredir takviye malzemeleri sağlayan, sektöründe dünya lideri konumunda olan şirketimiz Kordsa Global'in ilk sürdürülebilirlik raporunu sizlerle paylaşmanın mutluluğunu ve gururunu yaşıyoruz. Kurulduğumuz günden bu yana faaliyetlerimizin ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini, Sabancı Grubu'nun Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlkeleri'ni temel alarak yönetiyoruz. Bu raporla sizlere üçlü etkilerimizi yönetme konusunda attığımız iyileştirme amaçlı iyi uygulamalarımızın yanı sıra gelecek planlarımızı ve hedeflerimizi de sunuyoruz.

2013 yılında insan hakları, istihdam, çevre ve yolsuzlukla mücadele ana başlıkları altında toplanan ve on maddeden oluşan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak küresel sorumluluk prensiplerine bağlılık taahhüdümüzü bir kez daha ortaya koyduk. Tüm şirket organizasyonumuz ve paydaşlarımız nezdinde bu evrensel ilkeleri yaygınlaştırmayı kurumsal sorumluluğumuzun bir parçası olarak görüyoruz.

Kordsa Global'de 2014 yılında ana işimiz olan, lastik takviye malzemelerinde kârlılığımızı artırırken, sürdürülebilir kârlı büyümeyi sağlamak amacıyla yeni pazarlara iddialı bir şekilde giriş yaptık ve finansal anlamda başarılı bir dönem geçirdik. Geçmiş senelerde olduğu gibi Asyalı oyuncular ile yoğunlaşan rekabette liderliğimizi korumak için üretimde verimliliğe ve maliyette rekabetçiliğe odaklanmaya devam ettik. Bu kârlılığı hem üretim hem de ürün ve servis kalitesi ile farklılaşma stratejilerimiz sayesinde yakaladık.

Bu yıl sürdürülebilirlik stratejimizi daha da geliştirmek üzere çalışmalarımızı hızlandırdık. Bu çalışmalarda Sürdürülebilirlik Proje Ekibimizin yanı sıra tüm üst düzey yöneticilerimizin katılımını ve desteğini aldık. Çalışanlarımız ve müşterilerimiz de bu süreçte mevcut performansımızın değerlendirilmesinde görüşleriyle bu rapora katkıda bulundular.

Ekonomik Performansımız

Bu yılki strateji çalışmalarımızda ekonomik performansa ek olarak malzeme ve hammadde yönetimi öncelikli ekonomik sürdürülebilirlik konularımız olarak öne çıktı.

2014 yılının en büyük gelişmelerinden biri Asya'da yaptığımız yatırımların bir devamı olarak, Endonezya'daki ikinci fabrika açılışımız oldu. Bu büyük yatırım sayesinde, Asya'daki konumumuzu pazara yakınlık ve müşteriye tedarik gücü anlamında daha da sağladık. Kârlı büyüme hedefimizi destekleyen projeleri hayata geçirerek, inşaat ve kompozit pazarlarına da önemli yatırımlar yaptık. İnşaat pazarı için geliştirdiğimiz ürünümüz Kratos Macro'nun üretim hattını açtık.

Bir diğer iddialı, yeni ve özgün iş modeli olan kompozit sektörüne giriş projemizi, İstanbul Teknopark'ta temelini attığımız Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi yatırımıyla resmileştirdik. Türkiye'de aynı çatı altında hem araştırma hem geliştirme, hem de

eğitim ve üretim yapan Sanayi-Üniversite iş birliğine öncü bir adım attık. Bu yaklaşımla yıllardır ana sözleşmemizin parçası olarak Sabancı Üniversitesi'ne ve eğitime verdiğimiz maddi desteği bir adım daha ileri götürdük.

Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin İhracat Şampiyonları Ödülleri'nde tekstil sektörünün liderleri arasında üçüncü sırada yer aldık.

2014 yılında inovasyon ve yeni ürünlere verdiğimiz değeri ve bunun ülke ekonomisine ve teknolojisine olumlu yansımaya katkılarımızı artırarak devam ettirdik. Sektörün teknoloji lideri olarak AR-GE Merkezimize verdiğimiz önem devam etti ve bunun bir neticesi olarak 2014'de de, 2013 senesinde olduğu gibi özel sektör AR-GE Merkezleri arasında Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından Türkiye'de tekstil sektöründe birinci olduk.

Sosyal Performansımız

Strateji anket ve çalıştaylarında şirketimiz ve paydaşlarımız için öncelikli olan sürdürülebilirlik konularının başında iş etiği, iş sağlığı güvenliği, işgücü uygulamaları ve insan haklarına ek olarak eğitim ve öğretim yer aldı. Etik, uyum ve insan kaynaklarına yönelik yönetim yaklaşımımıza raporumuzda detaylarıyla yer verdik.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında yaptığımız risk çalışmalarının, koruyucu önlemlerin ve tüm tesislerimizde yaygınlaşmış İSG

kültürümüzün sonucu olarak kurulduğumuz günden bugüne hiç ölümle sonuçlanan kaza yaşamamış olmanın mutluluğu ve sıfır kaza hedefiyle üretime devam ediyoruz. KEEP gibi markalaşmış eğitim platformlarımızla çalışanlarımızın bireysel ve mesleki gelişimlerini sürekli destekliyoruz.

Çeşitlilik ve kadın çalışanlara fırsat eşitliği sağlamak, istihdam önceliklerimiz arasında yer alıyor. Kordsa Global olarak, Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme Prensipleri'nin ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde ve Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Güler Sabancı'nın eş başkanlığında iş dünyasına duyurulan İş'te Eşitlik Bildirgesi'nin imzacısıyız ve benzer platformları desteklemeye devam edeceğiz.

Çevresel Performansımız

Sabancı Holding'in en köklü şirketlerinden olan Kordsa Global'de, üretimde çevre yönetimi operasyonel önceliklerimiz arasında birinci sıradadır. Strateji çalışmalarımız sırasında da enerji, atık ve emisyon yönetimi öncelikli konularımızın başında yer aldı.

Enerji tasarrufu projelerimize raporlama döneminde de devam ettik. Raporumuzda detaylarıyla yer verdiğimiz ABC Projesi gibi çalışmalarla raporlama döneminde buharda %12 ve elektrikte yaklaşık %3 oranında tasarruf sağladık. Kordsa Global Türkiye'de, fizibilitesi ve çevre etkisi hesaplanarak öncelikli yatırımlar arasına alınan Atık Su Arıtımı Tesisi sayesinde,

oluşan atık suyun en az %25'ini tekrar geri kazanıp kullanıyoruz.

Ar-Ge projesi olarak inovatif fikirler arasından belirlenen geri dönüşüm makinesi ile 2013 yılından bu yana üretim yapıyoruz. Kordsa Global Türkiye'de Nylon 6.6 iplik üretim tesislerinde üretim esnasında çıkan teleflerin Nylon 6.6 pelete geri dönüştürerek mühendislik plastikleri endüstrisine kazandırılmasını sağlıyoruz. Atıktan yeni bir ürün elde ederek hem çevresel hem de ekonomik fayda yaratıyoruz.

Resorsinol formaldehidsiz yeşil banyo projemiz sektörde yine devrim yaratan bir inovasyon olarak öne çıktı. Çevre ve insan sağlığı dostu bir ara ürün üreterek REACH'e uyum sağlamanın yanı sıra müşterilerimizin de takdirini kazandık.

Kordsa Global olarak, 2015'te de rekabetçi maliyetimiz ile mevcut işlerimizde kârlılığımızı artırmaya devam etmeyi hedefliyoruz. Bu yolculukta yenilikçi teknolojileri kullanmaya, çalışanlarımız ve müşterilerimiz başta olmak üzere tüm paydaşlarımız için değer üretmeye ve çevre dostu projeler geliştirmeye devam edeceğiz. Bu raporda yer alan bilgilerle ilgili sorularınızı ve diğer fikir ve önerilerinizi bizimle paylaşmanızı, sizler için daha fazla değer yaratmamıza yardımcı olacaktır.

Saygılarımla,

Cenk Alper
CEO

SABANCI HOLDİNG SANAYİ GRUBU BAŞKANI İLE SÖYLEŞİ



Mehmet Pekarun

Sürdürülebilirliği bir iş modeli olarak benimsemenin, öncelikle yenilikçi, çevre dostu ürün geliştirme ve dolayısıyla müşteri memnuniyetini yükseltme anlamında önemli katkıları olacaktır. Bunun yanı sıra maliyetlerde de avantaj sağlayacağına inanıyorum.

Kırk yılı aşkın bir süredir faaliyet gösteren Kordsa Global'in Sabancı Holding Sanayi Grubu içindeki konumunu tarif eder misiniz? Bugüne dek şirketin gruba katkıları hangi alanlarda gerçekleşti?

41 senenin en başından bakarsak Kordsa bence her şeyden önce bir girişimcilik başarı hikayesi... Türkiye'deki lastik müşterilerine hizmet etmek amacıyla başlayan, o zaman özellikle bizlerin bu dönemlerde bilmediği kadar bir çok şeyin kısıtlı olduğu, hammaddeye ulaşamayan bir dönemde, Türkiye'de bir hammadde ihtiyacını karşılamak için yola çıkıyor. Önce Türkiye, sonra İran, sonra bazı yakın bölgelere satışlarla zamanla büyüyor, uluslararası bir şirket oluyor. Ama bütün bunları yaparken Sabancı Ailesi girişimciliği sayesinde bu şirketi "global" yapmak istiyor. 41 yıllık Kordsa'nın belki 30 senesinde bu tema her zaman var. Gerçekten grubun global olan tek şirketidir. Sanayi grubumuzun cirosunun yarısı yurt dışından. Kordsa'nın cirosunun %95'i de Türkiye dışından. Çok çarpıcı rakamlar bunlar. Dolayısıyla global bir şirket olarak grup için çok önemlidir Kordsa.

CEO'luğunu 2005-2010 yılları arasında yaptığım Kordsa ekibiyle beraber 2006 yılından beri başarı hikayemiz olarak, o dönem

Teknoloji'den sorumlu Başkan Yardımcısı görevinde olan ve şimdi Kordsa Global CEO'luğunu başarı ile yürüten Cenk Alper ile birlikte özellikle teknolojiye yaklaşımımızı aktarabilirim. O zamanki Yönetim Kurulumuz çok değerli, yurt dışında tecrübesi olan üyelerden oluşuyordu; dediler ki "DuPont artık ortağımız değil, ne yapacaksınız teknoloji konusunda? Teknolojideki atılımınız ne olacak?" Kordsa'da CEO görevine geldiğim ilk dönemdi. Cenk Alper, zamanında Sabancı'da çalışmış ardından yurt dışı görevine gitmiş ve yurt dışından sonra Kordsa'ya gelmişti. Teknolojiyi, uzun soluklu bir Ar-Ge yapısını stratejiyle linkli bir şekilde yönetmek üzere, şirketin stratejisinde gerçekten farklılık yaratmak için birlikte yola çıktık ve bu anlamda Kordsa çok güzel bir yol katetti. Türkiye'de Bakanlık seviyesinden ödül alan, insanların örnek gösterdiği bir şirket oldu. Tabii bir de Sabancı'ya çok önemli bir pencere açtı; teknoloji, inovatif yaklaşımları ve bir de yeni dönem girişimciliğiyle diyelim. Kendi içinden yeni bir iş çıkarmayı başardı Kordsa; kompozit iş koluna adım attı. Bu yeni bir adımdır. Burada da başarısını göreceğimize inanıyorum ve Kordsa'nın Sabancı'da pek çok alanda fark yarattığını düşünüyorum.

Siz de hissedar temsilcisi olarak esasen hem Kordsa'yı hem de Sabancı'yı temsil

ediyorsunuz. Bu anlamda Sabancı Holding içersinde sürdürülebilirlik yaklaşımı ne anlam ifade ediyor? Kordsa vizyonunda bu yaklaşımın yeri nedir?

Sanırım yıl 2009'du. Sabancı Grubu şirketleri bir araya geldik. Sürdürülebilirlik çerçevesinde odaklanma, sürdürülebilirliğin üç boyutuyla; toplum, çevre ve finansal sürdürülebilirlik kapsamında, orada çok önemli bir adım atıldı. Sabancı Grubu orada bir çita yükseltti kendi içinde. Dolayısıyla sürdürülebilirlik aslında bizim işimizin ayrılmaz bir parçası oldu. Kordsa'nın vizyonunda şu anda bu ne durumda dersek, ben o aşamaları da söyleyerek Kordsa'yı konumlandırayım. Bir kere öncelikle uyum. Uyum olmazsa olmaz, ama onun da değişik dereceleri var. Yani minimumda olmak ya da üzerinde olmak gibi. Biz Sabancı'da bu anlamda her zaman en üst kademesinde olmayı hedefliyoruz uyumun. Bunu rahatlıkla söyleyebiliriz. İkinci aşama, işin doğasında, bütün değer zincirinde; hammaddeniz, onu getiriş şekliniz, işleme süreçleriniz ve bunu müşteriye ulaştırma aşamalarınızda kaynakları ne kadar verimli kullandığınız... Bu aşamada bir çok Sabancı şirketi, Kordsa da dahil, işinin doğası gereği üretimde enerjisini verimli, suyunu az kullanıyor, mutlaka çevreye zarar vermeden üretim yapıyor. Üçüncü aşama artık sürdürülebilirlikte yenilikçilik. Dördüncü aşama

çok daha ileri; sürdürülebilirlik üzerine yeni iş modelleri yaratma.

Kordsa'nın üçüncü aşamada önemli hareketleri var. Bir örnekle anlatmam gerekirse; benim Kordsa'ya ilk geldiğim zamanlardı. Kord bezi son aşamasında, RFL, Resorsinol Formaldehid Lateks isimli bir banyo karışımı ile kimyasal bir süreçten geçerek lastiğe yapışır hale geliyor. Bu malzemenin çevreye zararı yok, fakat Avrupa'nın REACH'i bunu belli bir zamanda üründen çıkarmanız lazım dedi. Lastikçilerimiz de bize sordu "Siz ne yapıyorsunuz? diye. 2006'da, "Bunu çalışabiliriz." dedik. Şimdi 2015'teyiz, aradan dokuz sene geçmiş. Bu projede şirket yılmadan çalıştı, çalıştı. Denemeler yapıldı, formüller bulundu. Bu arada patent başvurumuz var, sektörün ilk RFL içermeyen kord bezini üretti Kordsa. Yani, o üçüncü aşamada yeni bir ürün oldu. Aslında yine uyuma getireceğiz ama uyumun bu boyutunda kesin bir çizgi yok henüz. Bu, ürünün performansını iyileştirmiyor belki ama çevre dostu. Bizim sektörde çevreci bir ürünümüz var. Diğer rakiplerimize baktığımızda hiç kimsede böyle ürün yok. Kordsa bu konuda fikri mülkiyet üretti ve sürdürülebilirliğe bakış penceresi açısından da önemli buluyorum. Tüm bunların yanı sıra bence halen Kordsa'nın üçüncü aşamada gideceği yollar var.

Çok da düşük bir yatırımla, çok daha verimli kaynak, su, enerji kullanan, yepyeni bir üretim aşaması tasarladı Kordsa. Bu çevreciliğin ötesinde ürünün de değerini artıran bir hizmeti müşterinin kapısına götüren devrim gibi birşey aslında...

Müşteri tarafında fark yaratmak için sürdürülebilirliği ürün ötesinde yeni iş modeli yaratmak için kullanmalıyız. Ben fırsatı biraz orada görüyorum. Kordsa yeni iş modelleri deneyebilen bir şirket haline geldi.

Sürdürülebilirliği bir iş modeli olarak benimsemenin sizce Kordsa Global'e katkıları hangi alanlarda oluyor?

Öncelikle yenilikçi, çevre dostu ürün geliştirme ve dolayısıyla müşteri memnuniyetini yükseltme anlamında önemli katkıları olacaktır. Bunun yanı sıra maliyetlerde de avantaj sağlayacağına inanıyorum. Mesela RFL ile ilgili çalışmayı düşündüğümüzde, ben bu sürdürülebilirliği kullanarak nasıl müşteriye ekonomik yük getirmeden ürünü iyileştirebilirim diye düşünüyorum. Yani, bunun içinde üretim teknolojileri var. Biz Ar-Ge'mizde hem ürün hem süreç odaklı olduğu için bu anlamda yeni üretim teknolojilerini de test ediyoruz. Dolayısıyla bunu çevreci perspektiften yaptığımız zaman o artık sadece uyumlu değil, ekonomik ölçüyü de tutturduğunuz daha verimli bir ürün üretmenizi sağlıyor. Lastik üreticileri de beyaz eşya üreticileri gibi sürdürülebilir ürünler sunmak istiyor. Dolayısıyla öyle düşünen bir müşteriye biz daha çok çözüm üreten tedarikçi olma avantajını kullanacağız diye düşünüyorum. Bu iş modelimizi de değiştirecek bir yaklaşım. Çok da düşük bir yatırımla, çok daha verimli kaynak, su, enerji kullanan, yepyeni bir üretim aşaması tasarladı Kordsa. Bu çevreciliğin ötesinde ürünün de değerini artıran bir hizmeti müşterinin kapısına götüren devrim gibi bir şey aslında.

Kordsa Global'in kilit paydaşlarını dikkate aldığımızda, siz de bir paydaş temsilcisisiniz aslında, sürdürülebilirlik

kapsamında hissedar ve yatırımcıdan neler duyuyorsunuz? Hangi paydaşlar hangi konuda bilgi almak istiyorlar?

Yatırımcı boyutunda hiç bir duyum almadım, onu rahatlıkla söyleyebilirim. Bir paydaş olarak ben bir sürdürülebilirlik raporu bekliyordum, artık çıkacağına seviniyorum. Bu şundan dolayı değerli; bütün çalışma şekli değişiyor. Yeni zorluklar geliyor, ama bunu mesela dönemsel kalite denetimleri ile kıyaslamak istiyorum... Bu denetimlerde yılda bir kere de olsa bir gözden geçirme disiplini vardır; eğer şirket bütün süreçlerini o kalite standartlarına göre yeniden tasarlamazsa, değerlendirme zamanlarında ek bir efor haline geliyor. Benim sürdürülebilirlik rapor sürecinden beklentim çalışma şeklimizi değiştirmesi. Bu önemli artık. Çalışma şeklimizi de buna adapte ettiğimizde, sürdürülebilirlik yaklaşımımızı destekleyen fark buradan gelecek.

Kârlı büyümek ve sürdürülebilir olmak aynı zamanda mümkün mü? Buradaki fırsatlar neler?

Bu bir yolculuk. Sürdürülebilirlik, yaklaşık on senedir çok gündemde. Demin bahsettiğim o aşamalar da yeni değil, onlar da biliniyor. Bu şekilde bakmaya başlamak zaman alıyor, o kapılardan geçmeniz gerekiyor bence, yani ilk başta ister istemez bir uyum olarak algılıyorsunuz. Ama sürdürülebilirlik onun ötesinde, mesela Kordsa üçüncü aşamada olduğu için, evet kârlı büyüme mümkün.

Uyumu tamamlamış, değer zincirinde bu anlamda avantajları belirlemiş ve bir de şimdi ürünü bu şekilde tasarlayan bir şirket olarak mümkün.

Müşteri tarafında fark yaratmak için sürdürülebilirliği ürün ötesinde yeni iş modeli yaratmak için kullanmalıyız. Ben fırsatı biraz orada görüyorum. Kordsa yeni iş modelleri deneyebilen bir şirket haline geldi. Kordsa Global, mevcut müşterisine hizmet etmek için veya yeni müşteriler hedeflemek için sürdürülebilirliği kullanarak yeni bir iş modeli yaratabilir.

Dördüncü basamağa çıkartıyorsunuz Kordsa'yı?

Evet, tabi ki. Üçü yapabilen bir şirketin dördüncüyü artık düşünmeye başlaması lazım diye düşünüyorum.

Kordsa Global'i önümüzdeki üç ile beş yıl içinde nerede görmek istiyorsunuz?

Kordsa önümüzdeki üç-beş sene içerisinde global bir şirket olarak özellikle Asya pazarında hızlı büyümesine devam edecek. Lastik takviye sektöründeki başarısını bence Asya'da, özellikle yeni ürünleriyle geliştirecek. Yepyeni bir iş modeli olan kompozit işini de başarıyla yürütecek. Konumuzla ilgili olduğu için çevreciliği ve sürdürülebilirliği artık yeni iş modeli avantajına dönüştürmek için çalışacak diye düşünüyorum.





Kordsa Global Tekstil ve
Tekstil Hammaddeleri İhracatçısı
İTKİB (İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birlikleri)
İhracatın Yıldızları Platin Ödülü
Mayıs 2013



KURUMSAL PROFİLİMİZ

Dünyanın lider naylon 6.6 ve polyester endüstriyel iplik, kord bezi ve tek kord üreticisi Kordsa Global olarak, 1973'den bu yana lastik, 2014'den bu yana da kompozit ve inşaat pazarlarında, güçlendirme işlevli ürünlerimizle faaliyet gösteriyoruz.

KURUMSAL PROFİLİMİZ

Avrupa, Orta Doğu ve Afrika

2014 Satışlarının
%41'i



Asya Pasifik

2014 Satışlarının
%26'sı



Kuzey Amerika

2014 Satışlarının
%20'si



Güney Amerika

2014 Satışlarının
%13'ü



699

Milyon TL
AVRUPA, ORTA DOĞU
VE AFRIKA YILLIK CİRO

349

Milyon TL
KUZEY AMERİKA
YILLIK CİRO

440

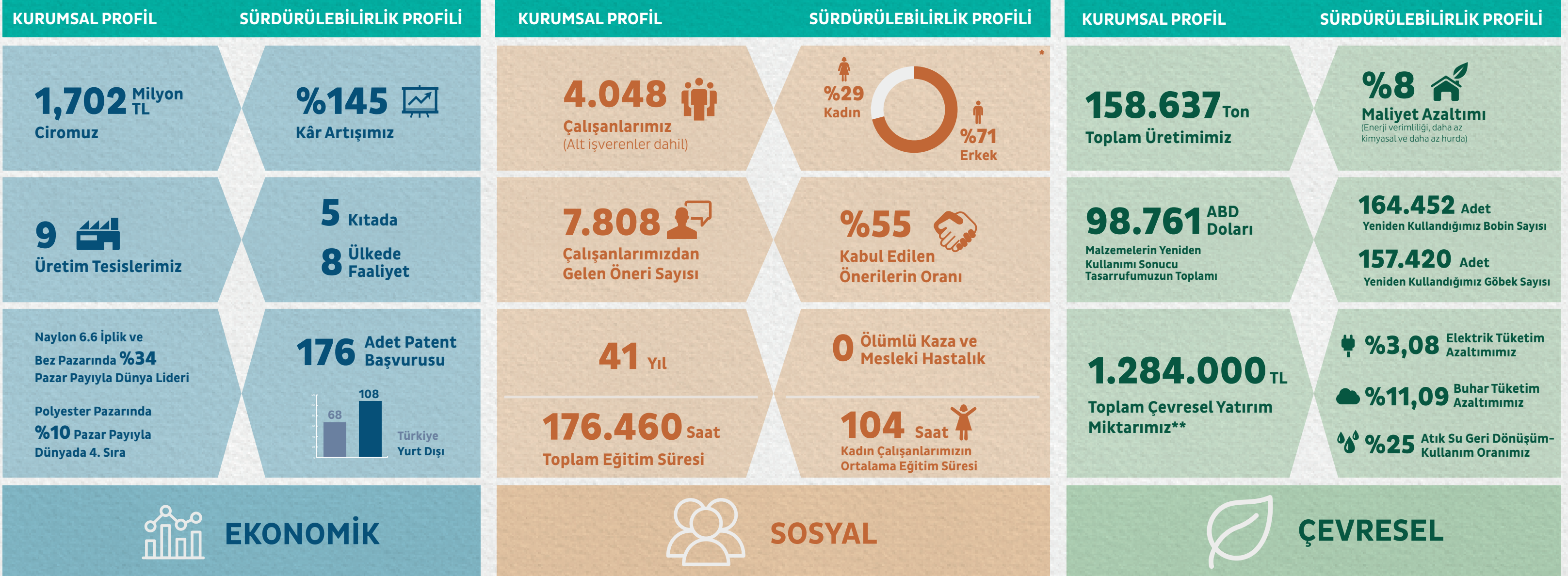
Milyon TL
ASYA PASİFİK
YILLIK CİRO

214

Milyon TL
GÜNEY AMERİKA
YILLIK CİRO



RAKAMLARLA KORDSA GLOBAL



* Grafikteki oranlar beyaz yaka çalışanlarımıza aittir. Tüm çalışanlarımız içinde kadın çalışan oranımız %11'dir.

** Kordsa Global Türkiye'deki atık yönetimi, arıtma tesisleri, ölçümler, sigorta ve eğitim yatırımları toplamıdır.

Aksi belirtilmediği takdirde rakamlar 31.12.2014 itibarıyla verilmiştir.

ÜRÜNLERİMİZ VE HİZMET VERDİĞİMİZ PAZARLAR

Kordsa Global olarak, yüksek deneye Naylon 6.6 ve polyester endüstriyel iplik, kord bezi ve tek kord ürünlerinin global lider tedarikçisiyiz. Başlıca müşterilerimiz otomotiv lastiği ve mekanik kauçuk üreticileridir. Lastik güçlendirme, beton güçlendirme ve kompozit güçlendirme gruplarındaki ürün çeşitlerimiz, markalarımız, hizmet verdiğimiz pazarlar ve üretim miktarlarımız aşağıdaki tabloda yer alıyor.

2014 yılında 41 yıllık lastik güçlendirme malzemeleri deneyim ve liderliğimizi, yan pazarlar olarak tanımladığımız inşaat ve kompozit pazarlarına aktarma kararı aldık. Bu kapsamda KraTos beton güçlendirme malzemesi ile inşaat pazarına ve karbon kumaş üretimi ile kompozit pazarına girdik.

Naylon İplik



Ürün ve Markalar

- Naylon 6.6 Ürünleri**
- 1- Kordsa® T728
 - 2- Kordsa® T802
 - 3- Kordsa® T728 SEC
 - 4- InterCord
 - 5- Kordsa® SA164
Teknik Naylon
 - 6- Kordsa® SA147
Hava Yastığı İpliği

Sektörler



Kullanım Alanı

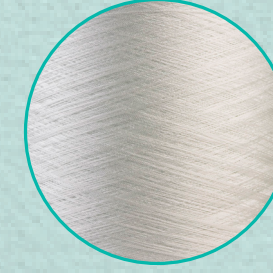
- Kord Bezi
- Endüstriyel Bez
- Chafer Bez
- Tekkord
- Emniyet Kemerı
- Kayışı
- İpler ve Halat
- Takımları

Ulaştığı Coğrafya



Üretim Miktarı
110.193ton

Polyester İplik



Ürün ve Markalar

- PET HMLS Ürünleri**
- 1- Kordsa® 2G-HMLS
 - 2- Kordsa® 3G-HMLS
 - 3- Kordsa® 4G-
 - 4- HMLVLS - AA&NAA

Sektörler



Kullanım Alanı

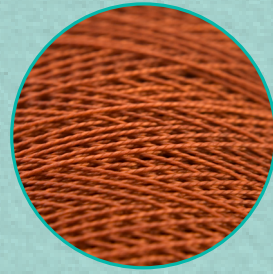
- Kord Bezi

Ulaştığı Coğrafya



Üretim Miktarı
49.968ton

Tekkord



Ürün ve Markalar

- 1- InterCord
- 2- InterTens
- 3- InterVision
- 4- InterRex

Sektörler



Kullanım Alanı

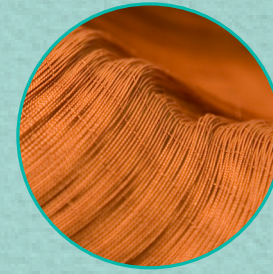
- Güç İletim sistemleri
- Fiberoptik uygulamaları
- Hortum
- Havalı Süspansiyon
- V Kayış Üretimi

Ulaştığı Coğrafya



Üretim Miktarı
3.523ton

Kord Bezi



Ürün ve Markalar

- Poyester
- Naylon Esaslı Kordbezi

Sektörler



Kullanım Alanı

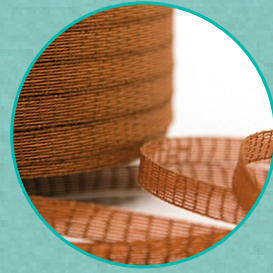
- Lastik

Ulaştığı Coğrafya



Üretim Miktarı
107.158ton

Lastik Güçlendirme Özel Ürünleri



Ürün ve Markalar

- Capmax
- Twixtra
- Monolyx

Sektörler



Kullanım Alanı

- Lastik

Ulaştığı Coğrafya



Üretim Miktarı
183ton

Beton Güçlendirme Ürünleri



Ürün ve Markalar

- Micro Kratos
- Macro Kratos

Sektörler



Kullanım Alanı

- Beton Takviyesi

Ulaştığı Coğrafya



Üretim Miktarı
3,5ton

Çevre Dostu Lastik Güçlendirme Ürünleri

CapmaxX

Küresel Hafif Araç Lastikleri Pazarı'nı hedefleyen Capmax®; standart üst kuşak hazırlama prosesindeki hamur hazırlama, kalenderleme ve kesme basamaklarını elimine ederek üretim maliyetini düşürür ve verimliliği artırır. Kauçuk kaplama gereksinimini ortadan kaldırarak lastikteki kauçuk miktarını azaltır, maliyet avantajı ile beraber yuvarlanma direncinin ve beraberinde yakıt tüketiminin de düşürülmesine katkı sağlar.

MONOLYX

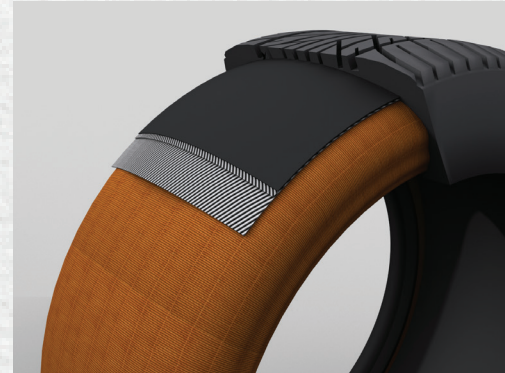
2013 yılında tamamlanan kamyon lastikleri uygulamasında önemli avantajlar ortaya çıkmıştır. Monolyx® uygulanan kargo lastiklerinde yuvarlanma direnci %5 düşer. Ortalama bir hesap ile lastik başına yılda %15 geri dönüş sağlanır. Damperli yük kamyonlarında ise özellikle kötü yol koşullarında lastiğin bütünlüğünü korur, lastik hasarlarının azaltır. Monolyx®'in çok önemli bir özelliği de "kesmeye karşı dirençli" olmasıdır. Standart tekstil malzemelere göre 2,5 kat daha iyi olan bu özelliği ile Monolyx®, uçak lastiklerinde koruyucu katman olarak kullanılacaktır.

Twixtra
hybrid solutions

2014 yılında Kordsa Global, dünyanın en hafif sayılabilecek hibrid kord ürününü Twixtra® markası altında pazara sundu. Selefine göre çok daha hafif olan bu ürünümüz, lastiğin daha az hammadde ile üretilmesine olanak verir ve hafif lastikler sonucunda yakıt tüketimi düşer.

Kordsa® Naylon 6.6 Ürünleri

T802 kord bezi, büyük çoğunlukla uçak lastiklerinde kullanılır. Kordsa Global bu alanda pazar lideridir. Binek otomobil ve hafif ticari araçlarda üst kuşak şerit malzemesi ve karkas, takviye şeridi malzemesi olarak kullanılır. Ürünün önemli özellikleri: Hafiflik, yüksek işlenebilirlik, uzun ömür, geliştirilmiş güvenlik, yüksek yük kapasitesidir.



Çevre Dostu Beton Güçlendirme Ürünleri

micro Kratos **macro Kratos**

2014 yılında kurulan İnşaat Güçlendirme İş Birimimizde inşaat güçlendirme ürünleri üretimi için pazar araştırmaları yapıyor ve teknoloji geliştiriyoruz. İnşaat Güçlendirme İş Birimi'nin ilk ürünü olan Kratos, yapı sektörüne yönelik yeni bir beton güçlendirici sentetik fiber donatıdır.

Nisan 2013'te Akçansa ve Çimsa ile birlikte Sabancı Grubu Altın Yaka, Sinerji Kurumsal Alt Kategori Birincilik Ödülü'nü alan Kratos, yaklaşık 3.500 tonluk ulusal lif pazarındaki ilk yerli ürün oldu. Kratos; betonu taşıma kapasitesi, dayanım ve dayanıklılık konusunda güçlendirirken, aynı zamanda çatlakların da önlenmesini sağlar ve bu yönüyle, Kratos Yapısal Makro Sentetik Fiber Donatıları farklı altyapı ve üstyapı projelerinde çelik hasır ve çelik teller yerine kullanılır.

2014'de Kratos Macro üretim hattını açtık ve optimizasyon çalışmalarına başladık. Kratos Micro paketleme hattının da 2015 yılının ilk çeyreği itibarıyla devreye almayı hedefliyoruz.

Güvenli, Güçlü ve Sürdürülebilir Yapılar

Yüksek Kalite, Yüksek Dayanıklılık, Güvenlik

- Uzun dönem durabilite sağlar. Korozyona uğramaz.
- Etkili çatlak kontrolü sağlar.
- Elektrik iletkenliği yoktur ve güvenlidir.
- Makine ve ekipmana zarar vermez.
- Yüksek enerji yutma kapasitesi ile tokluk sağlar.

Verim Artışı, Kaynak Tasarrufu

- Yapı verimliliğini sağlar, projeye maliyet avantajı sunar.
- %40'a kadar zaman avantajı sağlar.
- Çelik hasır işçiliğini kaldırır.
- Çelikten hafif ve daha güvenlidir.
- Depolama, taşıma ve stok maliyetlerinde %60 daha avantajlıdır.

Enerji Verimliliği, İklimsel Koruma

- Daha az işlenebilirlik düşürür, çimento dozajını değiştirmeden uygulanabilir.
- Çeliğe göre %40 daha az karbon emisyonu yaratır.
- Kolay uygulama, pompalama ve püskürtme avantajı ile enerji tasarrufu sağlar.



RAPORLAMA DÖNEMİNDEKİ ÖNEMLİ GELİŞMELER



Kordsa Global'e 2007 yılında Teknoloji Direktörü olarak katılan ve sırasıyla Teknoloji ve Pazar Geliştirme Başkan Yardımcılığı ve Operasyonlar Başkan Yardımcılığı görevlerini yürüten **Cenk Alper, şirketin 40. yılında CEO görevini üstlendi.**



Tayland'daki sel felaketinde Michelin'e destek vermek için bütün kaynaklarımızı seferber etmemiz üzerine **Michelin Kordsa Global'e "Yılın Tedarikçisi Ödülü" verdi.**



Kordsa Global olarak Türk Patent Enstitüsü'ne yaptığımız **16 patent başvurusu ile 10. sırada yer aldık.**



100 milyon dolar yatırımla Endonezya'da ikinci lastik kord bezi ve polyester iplik fabrikasını hizmete açarak, **Asya Pasifik Bölgesinde sektörümüzün en güçlü oyuncusu haline geldik.**



Sabancı Üniversitesi iş birliği ile hayata geçirdiğimiz ve Ar-Ge, akademik yapı ve üretimin harmanlanacağı bir platform olan **Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'nin temelini attık.**

2013

Capital Dergisi "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri" araştırmasında tekstil sektöründe **"Türkiye'nin En Beğenilen Şirketi" olarak Kordsa Global'i seçti.**



Tasarımı, imalatı ve montajı Kordsa Global Mühendislik ve Operasyon ekipleri tarafından gerçekleştirilen 10,4 milyon dolarlık (20 milyon TL) **Kordsa Global Türkiye fabrikası, hat 1 yatırımımız ile dünyanın en verimli naylon tesisleri arasında yer aldı.**



2014

Birleşmiş Milletler'in iş dünyasına sunduğu, kurumsal sosyal sorumluluğun dünyadaki en önemli belgesi olan **Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (UN Global Compact) imzaladık.**



Uludağ Tekstil İhracatçıları Birliği'nin altıncısını düzenlediği Ar-Ge Proje Pazarı kapsamında yarışan 248 teknik tekstil proje arasından seçilen projemizle, **Türkiye Tekstil İnovasyon Ligi Şampiyonu olduk.**



Yüksek güçlendirme çözümleri üreten Kordsa Global'de, betonu güçlendirmek üzere geliştirdiğimiz **Kratos üretimi için bu ürüne özel bir üretim hattı açtık.**





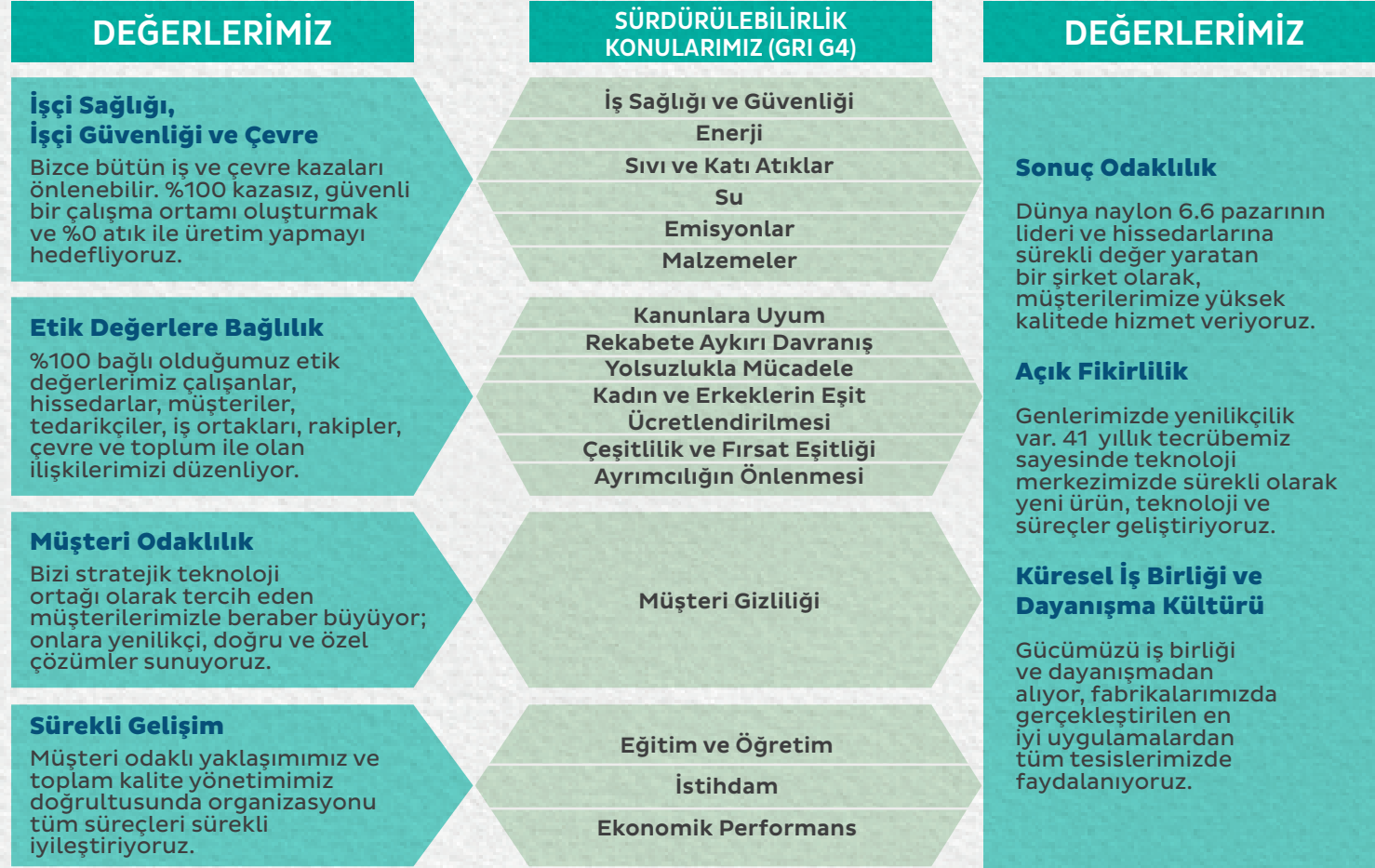
Kordsa Global Etik Süreç ve Uygulamaları
EDMER (Etik Değerler Merkezi Derneği)
ETİKA Türkiye Etik Ödülleri
2012-2013-2014



STRATEJİ VE YÖNETİM

Kordsa Global'de çalışanlarımızın gücüyle operasyonel süreçlerimizi sürekli iyileştiriyor, küresel kaynaklarımızı dengeli kullanıyor ve tüm paydaşlarımız için sürdürülebilir değer yaratarak büyümeye odaklanıyoruz.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ



Günümüzün hızla değişen ve rekabetçi dünyasında iş yapmayı sürdürebilen kurumlar, istihdam ve ekonomik değer yaratmanın ötesinde, sosyal ve çevresel sorumluluklarını da gözetirler ve bunun yanı sıra paydaşları için bu alanlarda da değer yaratırlar. Bu avantajın farkında olan Kordsa Global'de tüm faaliyetlerimizi sürekli gelişim ve paydaşlarımız için değer yaratma hedefiyle yürütüyoruz.

Vizyonumuzun ve stratejik girişimlerimizin temelini kurumsal değerlerimiz destekliyor. Sürdürülebilirlik stratejisi çalışmalarımız sonucunda belirlediğimiz öncelikli konuların Kordsa Global'in kurumsal değerleri ile bire bir örtüştüğünü görmek, büyüme stratejimizi belirlerken temel aldığımız değerlerin gücünü bir kez daha ortaya koydu.

Çalışanlarımızın günlük iş kararlarında gözettiği temel değerlerimizin, sürdürülebilirlik stratejimizin yaygınlaşmasında yol haritası olacağına ve uygulanmasında da çalışanlarımıza kolaylık sağlayacağına inanıyoruz.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %72'si diyor ki:

Kordsa Global'in öncelikli paydaşlarının (çalışanlar hariç), fikir/öneri veya beklentilerini öğrenebileceği düzenli iletişim platformları yeterlidir.

Paydaşlarımızla Diyalog

Paydaşlarımızı, bugün ve gelecekte faaliyetlerimizden etkilenen ve aynı zamanda şirketimizin iş hedeflerine ulaşmasında etkileri olabilecek kişi ve kuruluşlar olarak tarif ediyoruz. Kordsa Global'de sürdürülebilir bir büyüme için tüm kilit paydaşlarımıza sağladığımız faydaları da sürdürülebilir kılmayı hedefliyoruz.

Bu anlayışla raporlama döneminde, Kordsa Global Yönetim Komitesi (ELT - Executive Leadership Team) ve 2014 yılında farklı departmanlardan yöneticilerin katılımıyla oluşturduğumuz Sürdürülebilirlik Proje Ekibimizin (STF - Sustainability Task Force) katılımıyla sürdürülebilirlik stratejisi anketi gerçekleştirdik. ELT üyeleri ile yaptığımız bire bir görüşmelerde ve STF üyeleri

ile gerçekleştirdiğimiz sürdürülebilirlik stratejisi çalıştaylarında, şirketimizle ekonomik, sosyal ve çevresel etkileşimleri en yoğun olan kilit paydaşlarımızı stratejik konularımız çerçevesinde gözden geçirdik. Kilit paydaşlarımızı, şirketimizin faaliyetlerinden etkilenme oranları ve şirketimizin iş hedeflerine ulaşmasındaki etkileri kapsamında grüpladık.

Çalışanlarımızla Sürdürülebilirlik İletişimi

Kilit paydaşlarımız arasında birinci sırada yer alan çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleştirdiğimiz sürdürülebilirlik

değerlendirme anketi ile onların bu konuyla ilgili farkındalığını artırmayı hedefledik. İlk kez gerçekleştirdiğimiz bu ankete yaklaşık %55'i yedi yıldan uzun süredir Kordsa Global'de hizmet veren mühendis, uzman, süpervizör, müdür, direktör ve ELT üyelerinden oluşan 225 beyaz yaka çalışanımız katıldı. Bu anket aracılığıyla şirketimizin sürdürülebilirlik performansına yönelik çalışanlarımızın görüşlerini aldık ve bu görüşlere raporumuzun ilgili bölümlerinde yer verdik.

Çalışanlarımıza ve diğer kilit paydaşlarımıza yönelik iletişim platformlarımız içerik ve iletişim sıklığı da dahil olmak üzere Paydaşlarımızla İletişim Platformlarımız tablosunda yer alıyor. (G4-18, G4-24, G4-25, G4-26)

Kilit Paydaşlarımız



Paydaşlarımızla İletişim Platformlarımız

Paydaşlarımız	İletişim Platformu	İletişim Amacı/Konusu	İletişim Sıklığı
Müşteriler	Birebir Görüşme	Sürdürülebilirlik Stratejisi	Yılda bir kez
	Reinforcer Dergisi	Şirket, sektör ve teknolojiye gelişmelerin aktarılması	Yılda iki kez
	Faaliyet Raporu	Şirketin bir önceki yılının değerlendirilmesi	Yılda bir kez
	Web Sitesi Basın Bölümü	Web sitesine eklenen bültenler ile şirket hakkındaki yeniliklerin duyurulması	Sürekli
	Dergiler ve Gazeteler	Türkiye ve yabancı yayınlarda bülten ve röportaj ile şirket hakkındaki yeniliklerin duyurulması	Sürekli
Çalışanlar	Fuarlar	Mevcut ve yeni müşterilerle temaların yapılması	Yılda birkaç kez
	Değerlendirme Anketi	Sürdürülebilirlik Performansı	Yılda bir kez
	Kordsa Dünyası Dergisi vb. Tesis Bültenleri	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	People Clip	Şirketle ilgili bilgilendirmelerin yapılması	Sürekli
	CEO Adına E-Posta	Önemli gelişmelerin aktarılması	İhtiyaç halinde
	Yammer	CEO iletişimi	Yılda dört kez
	Intouch	CEO iletişimi	Yılda dört kez
Tedarikçiler	All Stars	Şirket içinde en iyi projelerin ve başarılı çalışmaların seçilmesi	Yılda bir kez
	GLS	Bir önceki senenin değerlendirilmesi ve bir sonraki yılın vizyonunun aktarılması	Yılda bir kez
	Yüz Yüze	Ticari konuların görüşülmesi	Ayda en az bir kez
	Fuarlar	Ticari konuların görüşülmesi	Yılda birkaç kez
	E-Posta Ortamı	Ticari konuların görüşülmesi	Sürekli
Hissedarlar	Fabrika Ziyaretleri	Denetim, ticari konuların görüşülmesi	Yılda birkaç kez
	Yüz Yüze Görüşme	Sürdürülebilirlik Stratejisi	Yılda bir kez
Hissedarlar ve Yatırımcılar	Toplantı	Yıllık sonuç açıklanması	Yılda bir kez
	Bültenler	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin medya yolu ile duyurulması	Sürekli
	TV Yayınları	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	Dergi ve Gazeteler	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	Web Sitesi	Önemli bilgilerin duyurulması	Sürekli
	KAP - Kamuoyu Aydınlatma Platformu	SPK raporunun yayınlanması	Yılda dört defa
	Özel durum açıklamalarının yapılması	Gerekli oldukça	
Yerel Toplum ve Yönetimler	Telefon/Mail	Şirketle ilgili yatırımcının bilgi talep etmesi	Yatırımcının talebi doğrultusunda
	Bültenler	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin medya yolu ile duyurulması	Sürekli
	TV Yayınları	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	Web Sitesi	Önemli bilgilerin duyurulması	Sürekli
Grup Şirketleri	Kordsa Dünyası Dergisi	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	Sabancı Holding Bülteni	Önemli bilgilerin duyurulması	Sürekli
Kamu ve Düzenleyici Kurumlar	SBU Spot Action	Her çeyrekte Kordsa Global'in Sabancı Grubu Stratejik İş Birimlerine (SBU) kendi değerlendirmesini aktarması	Yılda dört kez
	Bültenler	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin medya yolu ile duyurulması	Sürekli
	TV Yayınları	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Senede birkaç kez
Finansal Kurumlar	Web Sitesi	Önemli bilgilerin duyurulması	Sürekli
Sendikalar			
Grup Şirketleri			

(G4-18, G4-26)

Müşterilerimizle Sürdürülebilirlik İletişimi

Kilit paydaşlarımız arasında kilit konuma sahip olan müşterilerimizden ikisi ile yaptığımız bire bir görüşmelerde onların kendi sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarında Kordsa Global'in etkilerini sorguladık, birlikte geliştirmeye açık alanlarla ilgili yorumlarını aldık.

Bu kapsamda mevcut konularımıza ek olarak "sorumlu tedarik" konusunda somut adımlar atmamızın müşterilerimize değer katacağı geri bildirimini aldık. 2016 yılından itibaren tedarikçilerimizde sosyal ve çevresel değerlendirme yapmaya başlamayı ve "sorumlu tedarik" konusuna gelecek raporlarımızda daha detaylı yer vermeyi planlıyoruz. Ayrıca yine müşterilerimizin raporumuzda görmek istediği inovasyon, iş etiği ve çevre dostu ürünler konularına sürdürülebilirlik raporumuzun ilgili bölümlerinde, risk yönetimi konusuna ise faaliyet raporumuzda detaylarıyla yer verdik.

Önümüzdeki raporlama döneminde paydaşlarımızın sürdürülebilirlik çerçevesinde işimizle doğrudan ilişkisi olan fikir ve taleplerini düzenli olarak dinlemeyi hedefliyoruz. Bu kapsamda alacağımız geri bildirimlerin önümüzdeki dönemde belirleyeceğimiz aksiyonlarda yol gösterici olacağına inanıyoruz. (G4-26)



Lütfü Yüksel
BRISA Satın Alma
Müdürü

Bir tedarikçi olarak Kordsa Global'i neden tercih ediyorsunuz? Bu tercihin arkasında sürdürülebilirlik kapsamında Kordsa Global'in mevcut hangi özellikleri yatıyor?

Global bir şirket olarak, müşteri önceliklerine önem verip, kalite-sevkiyat performansını ön planda tutan bir şirkettir. Farklı ülkelerde konumlanmış tesisleriyle sürdürülebilir bir tedarik ağı oluşturmaktadır. Ar-Ge'ye yaptıkları yatırımlar ve bu alana verdikleri önem, Brisa'nın inovatif ve sürdürülebilir bakış açısını desteklemektedir.

Yine bu kapsamda Kordsa Global'de geliştirilmeye açık alanlar ne olabilir? Brisa'nın bu alanları iyileştirmeye yönelik önerileri var mı?

Piyasada rekabetçi ve sürdürülebilir fiyatlarla yer alabilmesi için maliyet iyileştirme çalışmalarına, müşteri ihtiyaçlarını öngören esnek ve çevik uygulamalara önem verilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Brisa'nın kendi sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında Kordsa Global'den beklentileri hangi alanda yoğunlaşıyor?

İklim değişikliği ve çevre, insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışan hakları, yasal düzenlemelere uyum, bilgi güvenliği, maliyet ve operasyonel başarı ve risk yönetimi konularında sürekli kendisini geliştiren ve bu alanlarda örnek uygulamalar sergileyen bir firma olması bizim için önemlidir.

Kordsa Global, Türkiye operasyonlarına odaklı olarak hazırlayacağı ilk sürdürülebilirlik raporunda Brisa'nın öncelikle görmek istediği performans unsurları nelerdir?

Sorumlu Satın Alma Uygulamaları, Çevre Dostu Ürün ve Hizmetler, İş Etiği, Risk Yönetimi, Inovasyon. (G4-27)

Eric de Baillenx
Michelin Global Tekstil
Kategorisi Müdürü



Bir tedarikçi olarak Kordsa Global'i neden tercih ediyorsunuz? Bu tercihin arkasında sürdürülebilirlik kapsamında Kordsa Global'in mevcut hangi özellikleri yatıyor?

Michelin, kuruluşumuzdan beri şirketimize rehberlik eden köklü değerler üzerine inşa edilmiştir. Bu değerler kültürümüzü şekillendirmiş, insanların ve malların dolaşımını kolaylaştıran kaliteli ürün ve hizmet sağlayıcısı olarak itibarımızın oluşmasına yardımcı olmuştur. Michelin yıllardır sürdürülebilir kalkınma ilkelerini entegre edip uygulayarak tedarikçileriyle sorumlu satın alma kavramını hayata geçirmektedir. Michelin'in uzun zamandır çalıştığı Kordsa gibi ana tedarikçilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) performansı düzenli olarak değerlendirilir. Kordsa Global'in KSS alanında tespit ettiğimiz başlıca güçlü yönleri aşağıdaki gibidir:

- Temel çevre konuları, işçi ve insan haklarında global politikalarının olmasının yanı sıra 2014'te Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalamış olması;
- ISO 14001, ISO 27001 ve OHSAS 18001 gibi belgelere sahip olması;
- Çevre (ör. CO₂ ve Uçucu Organik Bileşik (VOC) emisyonları, elektrik ve su tüketimi), sağlık-güvenlik ve çalışma şartlarını ölçmesi;
- Yolsuzluk ve rüşvetle mücadele politikalarına uyumu şirket içinde denetlemesi.

Yine bu kapsamda Kordsa Global'de geliştirilmeye açık alanlar ne olabilir? Michelin'in bu alanları iyileştirmeye yönelik önerileri var mı?

Michelin olarak aşağıdaki iyileştirmeleri teşvik ediyoruz:

- ISO 14001 belgeli tesislerin oranını artırmak;
- Geri dönüştürülmüş suyun kullanım oranını artırmak;
- Çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma vakalarını bildirme uygulaması başlatmak; ve
- Sürdürülebilir satın alma önlemleri uygulanan tedarikçilerin oranını takip etmek dahil, sürdürülebilir satın alma politikalarının uygulanmasını teşvik etmek.

Michelin'in kendi sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında KordsaGlobal'den beklentileri hangi alanlarda yoğunlaşıyor?

Michelin, tedarikçilerini KSS performanslarını iyileştirme yönünde daima teşvik eder. Mevcut durumda Kordsa Global "Gümüş" KSS notuna sahip. "Altın" notuna yükselmesi büyük bir başarı olur.

Kordsa Global, Türkiye operasyonlarına odaklı olarak hazırlayacağı ilk sürdürülebilirlik raporunda yer vermeyi hedeflediği konulardan hangileri Michelin'in için değer yaratabilir?

Sürdürülebilir satın alma ve değer yaratma dahil, önemlilik matrisindeki konuların tamamı Michelin KSS politikasında yer alır. O yüzden de Michelin'in KSS performansına, özellikle de denetimler sırasında, doğrudan katkıları vardır.

Bunlara ek olarak Michelin'in bu raporda görmek istediği performans unsurları nelerdir?

Raporda sürdürülebilir satın alma ile ilgili ayrı bir bölüm olmalıdır. (G4-27)

Müşterilerimizin Gizliliği

Stratejik girişimlerimizi destekleyen değerlerimizden biri olan "müşteri odaklılık" müşterilerimize yenilikçi, doğru ve özel çözümler sunmanın yanı sıra bu çözümlerin gizliliğinin korunmasını da içeriyor. Bu kapsamda müşteri gizliliğini sağlayarak onların memnuniyeti için tüm müşterilerimizle eşit mesafede duruyor ve sıfır şikayet hedefiyle çalışıyoruz.

Kordsa Global'de müşterilerimize özel ürünleri, onların belirlediği özelliklerde üretiyoruz zira lastik sektörünün doğası gereği müşterilerin talepleri kendi üretim know-how ve teknolojilerine göre değişiklik gösteriyor. Ana müşterilerimizin lastik sektöründe birbirine rakip olan şirketler olmalarından dolayı, müşterilerimizin belirlediği üretim - ürün standartlarının ve teknik spesifikasyonlarının gizliliği kritik öneme sahiptir. Bu durum müşterilerimiz ile yaptığımız gizlilik sözleşmeleri ile

korunmaya alınmış olmakla beraber bu tür bilgilerin güvenliği tüm üst yönetimin ve müşterilerle çalışan personelimizin sorumluluğundadır. Müşteri gizliliğinin korunması ile ilgili kurallar, tüm Kordsa Global personelinin imzaladığı etik kodumuzda yer alıyor.

Müşteri gizliliği ile ilgili geri bildirimler müşterilerimizden düzenli olarak yazılı veya yüz yüze yaptığımız memnuniyet anketleri ile toplanır ve sonuçlar üst yönetim tarafından da gözden geçirilip değerlendirilir. Ayrıca müşteri gizliliği konusu müşteri denetimlerinde (dış denetim) ve kalite (iç denetim) denetimlerinde incelenir ve müşteri beklentileri doğrultusunda uygulamaların kontrolleri yapılır.

Müşteri gizliliği ihlali ve müşteri verilerinin kaybına yönelik şikayetler, müşteri şikayetleri yönetimi sistematığı ile ele alınır. Müşteri şikayetleri yönetimi tüm lokasyonların kullandığı CRM (Customer Relationships Management) Müşteri İlişki Yönetimi programı dahilinde canlı olarak

izlenir ve takip edilir. Kordsa Global'in ISO 27001 Bilgi Güvenliği kapsamında genel politikası haricinde müşteri gizliliği ile ilgili yazılı bir politikası mevcut değildir. Son beş yıl içerisinde müşteri gizliliği ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikayet alınmaması sonucunda Kordsa Global gizlilik konusunda müşterilerimiz gözünde olumlu imaja sahiptir. Bunun yanı sıra lastik pazarındaki büyük oyuncular olan müşterilerimiz ile yaptığımız özel 'Ortak Geliştirme Projeleri' de, onların şirketimizi bu konuda güvenilir bulduklarını doğrulayan bir durumdur.

Bilgi güvenliği şirketimiz için sadece müşterilerimiz açısından değil, teknoloji ve Ar-Ge çalışmaları için de önemlidir. Bu bağlamda Kordsa Global bünyesinde IP (Entelektüel Sermaye) bölümü mevcuttur.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %88'i diyor ki:

Kordsa Global'in müşteri gizliliğini sağlamak ve korumak konusunda yürüttüğü uygulamalar, denetimler ve çalışanlarına yaptığı bilgilendirme ve farkındalık artırma çalışmaları yeterlidir.

Kilit Paydaş Gruplarımıza Göre Öncelikli Unsurlarımız

Unsurlar	Çalışanlar	Hissedarlar	Müşteriler	Yerel Halk ve Yönetimler	Yatırımcılar	Tedarikçiler
Ekonomik Performans	√√√	√√√√√	√√	√	√√√√√	√
Malzeme ve Hammadde Yönetimi	√√	√√	√√√√	√	√	√
Müşteri Gizliliği	√√√√√	√√√√√	√√√√√	-	√√√	-
Kanunlara Uyum	√√√√√	√√√√√	√√√√√	√√√	√√√√√	√√√√
Yolsuzlukla Mücadele	√√√√√	√√√√√	√√√√√	√√√√	√√√√√	√√√
Rekabete Aykırı Davranış	√√√	√√√	√√√√√	√	√√√√√	√√√
İstihdam	√√√√√	√	√	√√	√	-
İş Sağlığı ve Güvenliği	√√√√√	√√√	√	√√	√	-
Eğitim ve Öğretim	√√√√√	√	√√	√	√	-
İşgücü Uygulamaları ve İnsan Hakları	√√√√√	√√√	√	√√√	√√	-
Enerji Yönetimi	√	√√√√√	√√√√	√	√√	-
Su Yönetimi	√√	√√	√	√√√√	√	-
Atık Yönetimi	√	√√	√√	√√√√	√√	-
Emisyon Yönetimi	√√√	√√	√	√√√	√√	-

(G4-27)

Öncelikli Sürdürülebilirlik Unsurlarımız

Kordsa Global Yönetim Komitesi (ELT) ve Sürdürülebilirlik Proje Ekibimizin (STF) katılımıyla gerçekleştirdiğimiz **sürdürülebilirlik stratejisi anketi** ve ELT üyeleri ile yaptığımız birebir görüşmelerde tespit ettiğimiz stratejik sürdürülebilirlik konularımızı, STF ile gerçekleştirdiğimiz **sürdürülebilirlik stratejisi çalışmaları** sırasında yaptığımız değerlendirmeler ve yoğun tartışmalar sonucunda ekonomik,

çevresel ve sosyal olarak ayrı ayrı inceledik, önceliklendirdik. Bu çalışmalar sonucunda **Kordsa Global Stratejik Sürdürülebilirlik Konuları Matrisi**'ni hazırladık. Bu matrisi hazırlarken kilit paydaşlarımız nezdinde ELT ile yaptığımız iç değerlendirme çalışmalarının yanı sıra müşterilerimizin ve çalışanlarımızın görüşlerinden faydalandık.

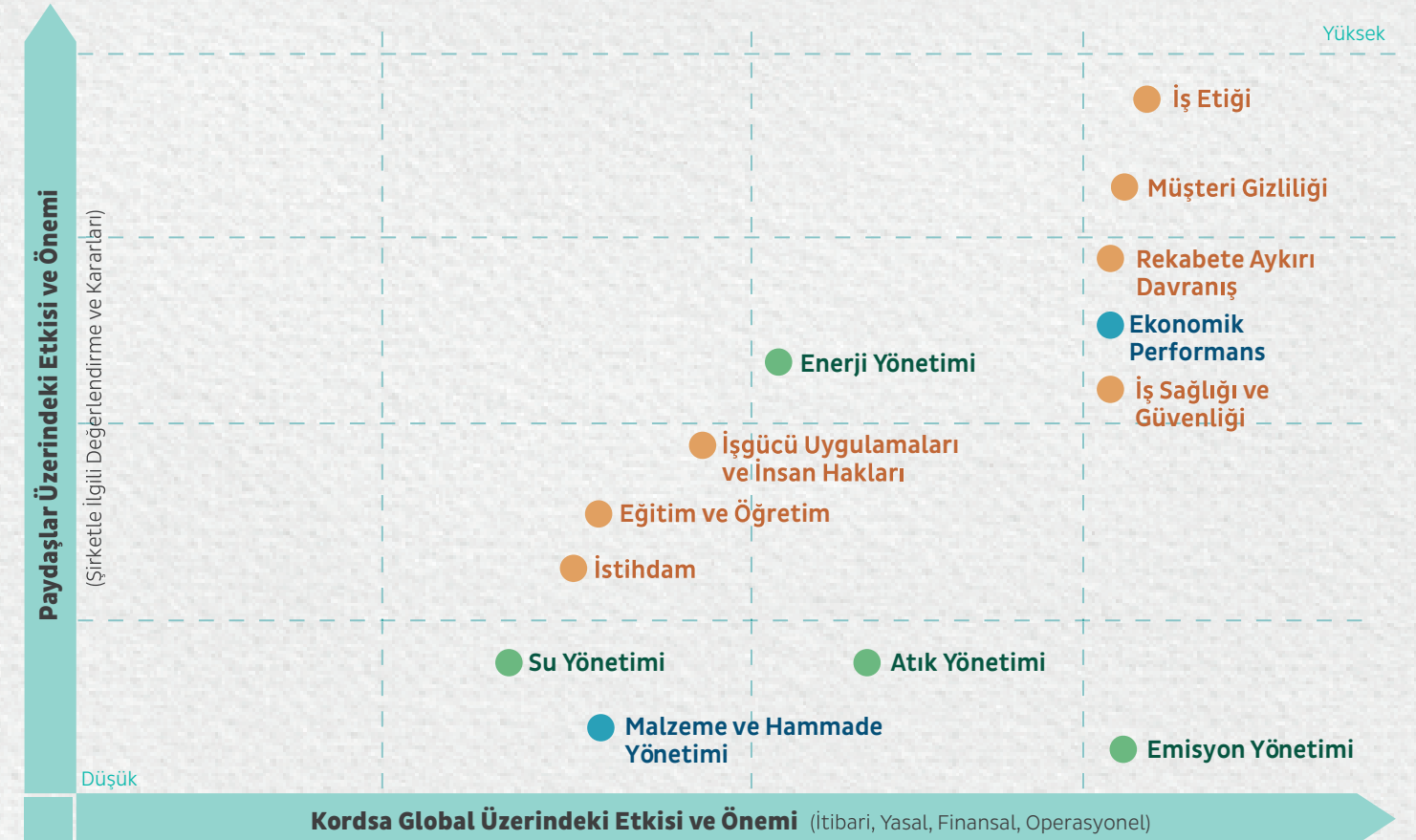
Kordsa Global Stratejik Sürdürülebilirlik Matrisi

Matriste İş Etiği altında incelediğimiz başlıklar, kanunlara uyum, rekabet dışı davranış ve yolsuzlukla mücadele; İşgücü Uygulamaları ve İnsan Hakları başlığı altındakiler ise ayrımcılığın önlenmesi, kadın ve erkeklerin eşit ücretlendirilmesi, çeşitlilik ve fırsat eşitliğidir.

Tablonun sağ üst bölümünde, hem paydaşlarımız hem de Kordsa Global açısından daha yüksek öneme sahip ve şirketimizin performansını doğrudan ve önemli ölçüde etkileyen konular yer alıyor. Bu konular raporun ilgili bölümlerinin ana başlıklarını oluşturuyor

ve şirketimizin ilgili performansını verilerle rapor içinde detaylı olarak aktarıyoruz.

Böyle bir matris oluşturmak istememizdeki temel amaç şirketimiz kadar, kilit paydaşlarımızın da önem verdiği konuları net olarak tespit edebilmek, plan ve hedeflerimizi bu konular çerçevesinde belirleyebilmektir. Önümüzdeki dönemde daha fazla paydaşımızla fikir alışverişinde bulunmayı ve odaklanacağımız konuları ve ilgili hedeflerimizi geliştirmeyi amaçlıyoruz. (G4-18, G4-19)



Etki Alanlarımız ve Raporlama Kısıtlarımız

ÖNCELİKLİ UNSURLAR	Unsurun Sınırı		Unsurun Raporlanmasındaki Kısıtlar	
	Şirket içi	Şirket dışı	Şirket içi	Şirket dışı
Ekonomik Performans	Tüm Kordsa Global	Hissedar/Yatırımcı	Veriler ülke bazında değil toplam verilmiştir.	Kısıt yok
Malzeme ve Hammadde Yönetimi	Tüm Kordsa Global	M.d.	Sadece Türkiye	M.d.
Müşteri Gizliliği	Tüm Kordsa Global	Tedarikçi/Taşeron	Kısıt yok	Raporlama döneminde veri toplanmamıştır.
Kanunlara Uyum	Tüm Kordsa Global	Tedarikçi/Taşeron	Sadece Türkiye	Raporlama döneminde veri toplanmamıştır.
Yolsuzlukla Mücadele	Tüm Kordsa Global	Tedarikçi/Taşeron/Müşteri	Sadece Türkiye	Raporlama döneminde veri toplanmamıştır.
Rekabete Aykırı Davranış	Tüm Kordsa Global	Tedarikçi/Taşeron	Kısıt yok	Raporlama döneminde veri toplanmamıştır.
İş Sağlığı ve Güvenliği	Tüm Kordsa Global	Tedarikçi/Taşeron	Kısıt yok	Kısıt yok
İstihdam	Tüm Kordsa Global	M.d.	Kısıt yok	M.d.
Eğitim ve Öğretim	Tüm Kordsa Global	Tedarikçi/Taşeron	Sadece Türkiye	Veriler taşeron İSG eğitimleri dahil verilmiştir.
İşgücü Uygulamaları ve İnsan Hakları	Tüm Kordsa Global	M.d.	Kısıt yok	M.d.
Enerji Yönetimi	Tüm Kordsa Global	M.d.	Sadece Türkiye	M.d.
Su Yönetimi	Tüm Kordsa Global	M.d.	Sadece Türkiye	M.d.
Atık Yönetimi	Tüm Kordsa Global	M.d.	Sadece Türkiye	M.d.
Emisyon Yönetimi	Tüm Kordsa Global	M.d.	Sadece Türkiye	M.d.

(G4-20, G4-21)



EKONOMİK



SOSYAL



ÇEVRESEL

Tüm Kordsa Global: Türkiye, Almanya, Brezilya, ABD, Tayland, Endonezya, Mısır Tesisleri
M.d.: Mevcut değil

Sürdürülebilirlik Hedef ve Taahhütlerimiz

UNSURLAR	Hedef ve Taahhütlerimiz	Tamamlanma Tarihi
Ekonomik Performans	Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'ni faaliyete geçirmek	2016
Malzeme ve Hammadde Yönetimi	Tüm lokasyonlarımızda yeniden kullanılan malzeme miktarını artırmak	Sürekli
	Tüm lokasyonlarımızda geri dönüştürülmüş malzeme kullanımını artırmak	Sürekli
	Tüm lokasyonlarımızda ürettiğimiz birim ürün başına kullandığımız malzeme oranını azaltmak	Sürekli
Müşteri Gizliliği	Müşterilerimizin bilgi gizliliği ile ilgili SIFIR şikayet performansını korumak	Sürekli
Kanunlara Uyum	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR kanunlara uyumsuzluk vakası performansını korumak	Sürekli
	Türkiye'deki mevzuat kapsamında güncel gelişmeleri takip ederek etik kuralları revize etmek ve gerektiğinde güncel mevzuata uyarlanmasını sağlamak	Sürekli
Yolsuzlukla Mücadele	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR yolsuzluk vakası performansını korumak	Sürekli
	İrtikâp ve Rüşvetle Mücadele Politikasını hazırlamak	2015
Rekabete Aykırı Davranış	Tüm pazarlama faaliyetlerimizde SIFIR rekabete aykırı davranış vakası performansını korumak	Sürekli
İş Sağlığı ve Güvenliği	Tüm tesislerimizde SIFIR kaza oranına ulaşmak	Sürekli
	Terbiye Makineleri Güvenlik Projesini terbiye üniteleri olan tüm yurt dışı tesislerini (Endonezya, Mısır, Tayland, ABD, Brezilya) kapsayacak şekilde genişletmek, yurt dışı tesislerinin risk analizlerini gerçekleştirmek, 2016'da da uygulamaya başlamak	2015 ve 2016
İstihdam	Tüm şirketlerimizde yüksek potansiyelli çalışan devrini düşürmek	Sürekli
	Türkiye dışındaki tesislerde de öneri sisteminin olgunluk seviyesini artırmak	Sürekli
Eğitim ve Öğretim	Global Mentorluk Programı'nı genişleterek etkinliğini artırıp sürekliliğini sağlamak	2015
	Global Teknoloji Merkezi'ndeki uzmanlar tarafından tasarlanan, teknik ve üretim mühendisleri ile satış ekiplerine yönelik özel eğitim programlarını başlatmak	2015
	Online platformu geliştirerek KEEP eğitim saatlerini artırmak	2015
İşgücü Uygulamaları ve İnsan Hakları	İşe alma, yerleştirme ve ücretlendirmede kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunmaya devam etmek	Sürekli
	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR ayrımcılık vakası performansını korumak	Sürekli
	İş'te Eşitlik Bildirgesi prensiplerini içselleştirmek ve uygulamak	Sürekli
Enerji Yönetimi	ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi kapsamını ve etkinliğini artırmak	Sürekli
	Üretim/ton bazında doğal gaz tüketimimizi düşürmek	Sürekli
Su Yönetimi	Kordsa Global Türkiye'deki ters ozmoz arıtma sistemi yatırımını tamamlamak	2016
	Geri dönüştürdüğümüz su miktarını artırmak	Sürekli
Atık Yönetimi	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR atığa ulaşmak	Sürekli
	Kordsa Global Türkiye evsel atık miktarını kg/ton ürün bazında %20 azaltmak	2015
	Kordsa Global Türkiye tehlikeli atık miktarını kg/ton ürün bazında %13 azaltmak	2015
	Kordsa Global Türkiye atık su miktarını kg/ton ürün bazında %1 azaltmak	2015
Emisyon Yönetimi	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR emisyonla ulaşmak	Sürekli
	2014'de başladığımız karbon emisyon hesaplamalarımızın kapsamını genişleterek, bu çalışmalara devam etmek	2015

Sürdürülebilirlik Proje Ekibimiz

Sürdürülebilirlik etkilerimiz çerçevesinde odaklandığımız konularla ilgili tüm birim ve disiplinlerden uzmanlarımızın katılımıyla 2014 yılında oluşturduğumuz Kordsa Global Sürdürülebilirlik Proje Ekibi toplam 11 kişiden oluşuyor.

Sürdürülebilirlik Proje Ekibimiz, ELT üyeleri ile birlikte şirketimizin sürdürülebilirlik stratejisinin belirlenmesinde ve ilk raporumuzun hazırlanmasında önemli rol oynadılar.



Ekip Üyemiz	Görevi
Ayça Artut Kutlubay	Finans Uzmanı
Burçin Harlak	İSİG-Çevre Uzmanı
Can Demir	Satın Alma Uzmanı
Emel Eren	Projeler Koordinatörü - Laboratuvar Lideri
Erdem Başaran	İSİG - Çevre Uzmanı
Miray Gönülşen	İnsan Kaynakları Uzmanı
Nevra Aydoğan	Kurumsal İletişim Uzmanı
Onur Alper	Hukuk Müşaviri
Özgül Başel	Pazar Araştırmaları Uzmanı
Şule Güven	Kalite Güvence Mühendisi
Yusuf Akkor	Global İSİG-CS - Sürdürülebilirlik Müdürü

Proje ekibimizin isimleri alfabetik sırada verilmiştir.

KURUMSAL YÖNETİM

Kordsa Global, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri ile kurumsal yönetimin şeffaflık, adillik, sorumluluk ve hesap verebilirlik prensiplerine uyarak çalışmalarını yürütür. Bu kapsamda yayınladığımız Kurumsal Yönetim Uyum Raporuna yıllık faaliyet raporumuzda, şirketimizin insan kaynakları, bağış ve yardım ve kâr dağıtım politikalarına ek olarak etik ve sorumluluk yaklaşımını da kapsayacak detaylarla yer veriyoruz.

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde uyulması zorunlu olan/olmayan düzenlemelere 2014 yılının on iki ayında da uyum sağlayan Kordsa Global olarak, bu hususları ayrıca detaylı olarak www.kap.gov.tr adresinde ve www.kordsaglobal.com adresinde pay sahipleri ve menfaat sahiplerinin bilgisine sunuyoruz.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %84'ü diyor ki:

Kordsa Global tüm iş süreçlerini şeffaflık, adillik, hesap verebilirlik ve sorumluluk (kurumsal yönetim) ilkelerine bağlı şekilde yönetir.

Yönetim Kurulu

Kordsa Global'in faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve belirlenen politikalara uygunluğuna ek olarak aldığı stratejik kararlarla şirketimizin uzun vadeli çıkarlarını gözeterek Yönetim Kurulumuz, biri kadın, ikisi bağımsız toplam yedi kişiden oluşur. Üyelerden sadece Başkan ve Başkan Yardımcısı'nın icra görevi vardır. Yönetim Kurulu'nun yapısına, çalışma esaslarına, üyelerinin konumlarına,

şirket içindeki ve dışındaki taahhütlerine, sorumluluklarına ve görev sürelerine dair detaylara faaliyet raporumuzda yer veriyoruz.

Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan komiteler; Denetimden Sorumlu Komite, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesi'dir. Bu komitelerin sürdürülebilirlik kapsamındaki sorumlulukları ve temsil ettikleri kilit paydaş grupları aşağıdaki gibidir.

Yönetim Kuruluna Bağlı Komiteler	Kadın Üye Oranı	Ekonomik Etkilerle İlgili Sorumluluk	Sosyal Etkilerle İlgili Sorumluluk	Çevresel Etkilerle İlgili Sorumluluk	Kilit Paydaşların Temsili
Denetimden Sorumlu Komite	%0	Ekonomik Performans Malzemeler Enerji	Uyum Yolsuzukla mücadele Rekabete aykırı davranış Müşteri gizliliği	-	Çalışanlar Hissedarlar Müşteriler Tedarikçiler Yatırımcılar
Kurumsal Yönetim Komitesi (Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi)	%50	Ekonomik Performans	Uyum Yolsuzukla mücadele İstihdam İşgücü uygulamaları ve insan hakları	-	Çalışanlar Hissedarlar Yatırımcılar Yerel Halk ve Yönetimler
Riskin Erken Saptanması Komitesi	%50	-	Uyum Yolsuzukla mücadele İş sağlığı ve güvenliği Rekabete aykırı davranış Müşteri gizliliği	Enerji Emisyonlar Su Atıklar Malzemeler	Çalışanlar Hissedarlar Müşteriler Tedarikçiler Yatırımcılar Yerel Halk ve Yönetimler

ETİK YÖNETİMİ

Kordsa Global'in müşterileri, çalışanları, hissedarları, tedarikçileri, iş ortakları, rakipleri, çevre ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyen İş Etiği Kuralları, yasal sorumluluklar, dürüstlük, gizlilik ve çıkar çatışması olmak üzere dört ana başlığı kapsar. Kordsa Global tüm faaliyet ve ilişkilerini, menfaat sahiplerinin haklarının korunmasını, Kordsa Global Yönetim Kurulu tarafından 15 Eylül 2009'da onaylanan İş Etiği Kurallarına uygun olarak gerçekleştirir.

Hacı Ömer Sabancı Holding tarafından geliştirilen ve Kordsa Global'e uygun olarak güncellenen Kordsa Global İş Etiği Kuralları faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin ana dillerinde (8 dilde) mevcuttur ve web sitemizde yer alır.

Etik kuralları yönetmek üzere her bir üretim tesisinde, Kordsa Global İş Etiği kurallarının gereği gibi uygulanmasından sorumlu birer Etik Kural Danışmanı atanmış durumdadır. İş Etiği Kuralları ve ilgili tüm politikalar Etik Kural Danışmanlarının önerileriyle Sabancı Holding Etik Kurulu tarafından gözden geçirilip yazılır ve Kordsa Global CEO'sunun onayı ile tüm çalışanlara duyurulur.

Bildirim ve şikayette bulunmak isteyen paydaşlarımız, Etik Kural Danışmanları'nın isim, e-posta adreslerine

etik.tr@kordsaglobal.com ve telefonlarına, şirketimizin web sitesinden ulaşabilirler. Etik Kural Danışmanı ve/veya Etik Kurul, Kordsa Global İş Etiği Kuralları kapsamında etik kuralların ve bağlı politikaların ihlal edildiğine dair şikayet ve bildirimleri soruşturmak ve çözümlenmek ile sorumludur.

Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olarak çalışan Sabancı Holding Etik Kurul'u aşağıdaki pozisyonlardaki kişilerden oluşur:

Başkan – Denetim Bölüm Başkanı
Üye – H.Ö. Sabancı Holding Hukuk İşlerinin Bağlı Bulunduğu Bölüm Başkanı
Üye – H.Ö. Sabancı Holding Çalışma İlişkilerinin Bağlı Bulunduğu Bölüm Başkanı

Tüm çalışanlar işe başlarken etik kurallarını okuduklarına ve anladıklarına dair imza atarlar ve her yıl etik anketine katılırlar. Yeni işe başlayan beyaz yaka çalışanlar, online olarak, yeni işe başlayan mavi yaka çalışanlar ise sınıf içi eğitimlerle etik eğitimi alırlar. Hem mavi hem beyaz yaka çalışanlar iki yılda bir etik bilgi tazeleme eğitimi alırlar.

Çalışanları etik kurallar hakkında bilgilendirmek, politika ve kuralların anlaşılabilirliğini sağlamak amacıyla belirli

dönemlerde eğitimler vermek ve bu konuda çalışanlarla sürekli iletişimi sağlamak Global/Lokal Etik Kural Danışmanları'nın sorumluluğundadır.

Önümüzdeki dönemde hukuk birimimizde devam edeceğimiz çalışmalar, Türkiye'deki mevzuat kapsamında güncel gelişmeleri takip ederek etik kuralları revize etmek ve gerektiğinde güncel mevzuata uyarlanmasını sağlamak olacaktır.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %81'i diyor ki:

Kordsa Global'in etik iş uygulamaları konusunda çalışanlarına yaptığı bilgilendirme, eğitim ve farkındalık artırma çalışmaları yeterlidir.

UYUM YÖNETİMİ

Kordsa Global İş Etiği Kuralları altındaki Yasal Sorumluluklar başlığı şirketimizin uyum yönetimi ilkelerini belirler. Yurt içi ve yurt dışında mevcut tüm faaliyet ve işlemlerimizi yerel yasalar ve uluslararası hukuk çerçevesinde yürütür, yasal düzenleyici kurum ve kuruluşlara doğru, tam ve anlaşılabilir bilgileri zamanında sunarız.

Faaliyet gösterdiğimiz sektörün gereklerinin yanı sıra, mevzuat, yasa ve yönetmeliklere uyum sağlamak üzere gereksinim duyulan yönetim sisteminin kurulması, politikaların belirlenmesi, düzenli olarak bulguların, risklerin ve yeni yönetmeliklerin iletişiminin sağlanması ve kontrollerin yapılması, uyum yönetimi performansının takip edilmesi ve yönetilmesi şirketimizin öncelikleri arasındadır.

Kordsa Global'de 2013 yılı içerisinde Sabancı Holding Uyum Direktörlüğü ile birlikte, her yıl gözden geçirilen ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanan Uyum Yönetim Sistemi'ni kurduk ve 2014'de uygulamaya başladık. Uyum yönetimi koordinasyonundan Uyum Koordinatörü, yönetiminden ise tüm Kordsa Global çalışanları sorumludur.

Uyum yönetimi amaç ve hedeflerinin temelini şirketin, yasal, uluslararası, topluluk içi ve şirket içi mevzuatlara uyumlu bir şekilde çalışması oluşturur. Yönetim sisteminin hedefi ise uyum ile ilgili risklerin belirlenmesi, önlemlerin alınması, belirlenen 10 anahtar risk göstergesi (ikisi gönüllü, sekizi kanun ve yönetmeliklere bağlı) ile risklerin izlenmesi ve belirlenen eşik değerler yardımı ile proaktif olarak risklerin yönetilmesidir.

Kordsa Global'de uyum risk türleri; İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı, Çevre ve İş Sağlığı/Güvenliği Mevzuatı, Ticari Mevzuat, Mali Mevzuat Bilgi Güvenliği Politikası, Sözleşmeler ve Diğer Yasal Düzenlemeler olarak tanımlıdır.

Uyum Koordinatörü tarafından her çeyrek dönem sonunda anahtar

risk göstergeleri ve sonuçları Uyum Yönetimi Kriterleri ve Sonuçları adı altında ELT üyeleri ve sorumlu bölümler ile paylaşılır. Ayrıca Denetim Bölümü tarafından yapılan denetimlerde uyum yönetimi ve uygulamaları tüm şirket genelinde denetim başlıkları içerisinde yer alır. Denetim sonuçları Denetim Komitesi tarafından değerlendirmeye alınır ve sonuçları Yönetim Kurulu ile paylaşılır. Sabancı Holding tarafından da her yıl dönemsel Uyum Yönetimi değerlendirmesi ve raporlaması yapılır.

Kordsa Global Türkiye'de raporlama döneminde çevre kanunu ve düzenlemeleri de dahil olmak üzere, kanun ve yönetmeliklere uyulmaması sebebi ile herhangi bir parasal veya idari ceza almadık. Ayrıca uyuşmazlık çözüm mekanizmaları kanalıyla getirilen bir vaka meydana gelmedi.



Yolsuzlukla Mücadele

Kordsa Global'de yolsuzluğa karşı duruşumuz Etik Kurallarımız içinde Çevre, Toplum ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklarımız başlığı altında "suç ve yolsuzlukların ortadan kaldırılması bizim için çok önemlidir" ifadesi ile tanımlıdır. Kordsa Global'in 2014 yılında imzaladığı Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UN Global Compact) on temel prensibinden biri de yolsuzlukla mücadeledir.

Tüm faaliyet ve işlemlerimizi yürütürken, her türlü kamu kurum ve kuruluşu, idari oluşum, sivil toplum örgütü ve siyasi partilere herhangi bir menfaat beklentisi olmaksızın eşit mesafede durur ve yükümlülüklerimizi bu sorumluluk bilinci ile yerine getiririz.

Kordsa Global'de yolsuzlukla mücadele ile ilgili iletişimi ve eğitimleri iş etiği kurallarımız çerçevesinde tüm çalışanlarımızı kapsayacak şekilde sağlıyoruz. Çalışanlarımız; aile üyeleri, arkadaşları, ya da üçüncü şahıslarla, onlara karşılıklı ya da tek taraflı yarar sağlayan bir iş ilişkisine hiçbir şekilde girmezler. Örneğin, satın alma yetkisine sahip bir çalışan bir aile üyesinin çalıştığı tedarikçiyle iş yapmaktan kaçınır. İstisnai durumlarda Yönetim Kurulu Başkanı'nın bilgisi ve onayı gerekir.

Çalışanlar borsada hisse alım satımı da dahil olmak üzere, içeriden bilgi alarak ticaret yapmaktan kazanç sağlayamaz ve başkalarına da bunu yapma olanağını vermez. Çalışanların doğrudan ya da dolaylı olarak bir işletme yönetmemeleri ve iş saatlerinde ya da dışında, ücret veya benzer bir kazanç karşılığında, bir kişi ve/veya kuruluş için çalışmamaları kuralları geçerlidir.

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 3.5.2. numaralı "Şirket, sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı olur; çevreye, tüketiciye, kamu sağlığına ilişkin düzenlemeler ile etik kurallara uyar. Şirket, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olur ve saygı gösterir. İrtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun her türlüyle mücadele eder." maddesine uyum sağlamakla birlikte henüz şirketimizde İrtikap ve Rüşvetle Mücadele Politikası mevcut değildir. 2015 yılı içinde bu politikayı oluşturup, tüm menfaat sahiplerine Kordsa Global web sitesi aracılığıyla duyurmayı hedefliyoruz.



Türkiye'deki faaliyetlerimizle ilgili raporlama dönemi zarfında teyit edilmiş herhangi bir yolsuzluk vakası, çalışanların yolsuzluk nedeniyle işten çıkarıldığı veya disiplin cezalarına çarptırıldığı bir vaka, iş ortaklarıyla olan sözleşmelerin yolsuzluğa ilişkin ihlaller nedeniyle feshedildiği veya yenilenmediği bir vaka ya da şirketimiz veya çalışanlarımız aleyhine yolsuzlukla ilgili olarak açılmış kamu davaları mevcut değildir.

Kordsa Global yöneticileri raporlama döneminde, 6-7 Mayıs 2014 tarihinde gerçekleşen Yolsuzlukla Mücadele Mevzuatında Uyum ve Risk Yönetimi konferansında 'Üst Yönetimden Başlanarak Şirket İçi Etik' ve 'Uyum Kültürünün Yaratılması ve Ortak Girişimler, Konsorsiyum ve Holding Şirketlerde Risklere Maruz Kalmanın En Aza İndirilmesi: Hukuki İnceleme, Beyan ve Taahhütler' başlıklarındaki çalışma grupları ve oturumlarda konuşmacı olarak yer alarak iş dünyasının bu konulardaki ortak tutumuna katkıda bulundular.

Rekabete Aykırı Davranış

Kordsa Global olarak, faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan anti tröst ve rekabet yasalarına tâbiyiz. Bu yasalar ticareti sınırlandıracak ya da rekabeti azaltacak anlaşmaları yasaklar.

Rakipler arasında fiyatları sabitleme ya da kontrol etme amaçlı anlaşmalar, belirli tedarikçi ya da müşterilerin boykot edilmesi, ürün, bölge ya da pazarların paylaşılması veya ürünlerin üretim ya da satışının sınırlandırılması yasaların ihlâl edildiği durumlardır.

Kordsa Global'de faaliyetlerini hukuka uygun şekilde yürütmek üzere gerekli yönetim sistemleri mevcuttur. Rekabet ihlallerini oluşmadan önlemek de bu kapsamda yönetilen bir konudur. Sadece yasal ve etik olan alanlarda etkin bir şekilde rekabet eder, haksız rekabetten kaçınırız.

Pazarlama ve ilgili faaliyetlerde çalışan, işleri gereği rakiplerle temasta bulunan, Kordsa Global Türkiye başta olmak üzere tüm lokasyonlardaki tüm çalışanlarımız Kordsa Global Anti tröst Politikası'nı

gözetirler. Şirket adına bu politikayı Yönetim Kurulu onaylar ve özellikle şirket faaliyetlerinde ve sözleşmelerde konuyu hassasiyetle ele alırız. Diğer şirketlerin yetkilileriyle birlikte girilen her türlü faaliyetin anti tröst yasasının ihlâl olarak görülmemesi veya kabul edilmemesi için özel özen gösteririz.

Gerekli durumlarda rekabet hukukundaki güncel gelişmeleri ve mevzuatı takip amaçlı hukuk bürolarından destek alır, çeşitli seminer ve benzeri hukuk programlarına katılım ile hukuk birimi olarak güncel ve donanımlı olmaya özen gösterir ve edindiğimiz bilgileri tüm çalışanlara aktarırız.

Raporlama döneminde şirketimizin dahil olduğunun belirlendiği herhangi bir rekabete aykırı davranış; tröstleşmeyi ve tekelciliği önleme mevzuatı ihlalleriyle ilgili açılmış ya da sürmekte olan herhangi bir dava mevcut değildir. Daimi hedefimiz mevcut durumunu korumaktır.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %79'u diyor ki:

Kordsa Global'in yolsuzlukla mücadele ve rekabete aykırı davranış da dahil olmak üzere kanunlara uyum konusunda yürüttüğü denetimler ve çalışanlarına yaptığı bilgilendirme ve farkındalık artırma çalışmaları yeterlidir.



Kordsa Global Tekstil Sektöründeki
En Başarılı Ar-Ge Merkezi
Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
Türkiye Ar-Ge Merkezleri Performans
Endeksi Birincilik Ödülü
Aralık 2014



Kordsa Global İnovatif
Çevre Dostu Ürünler
İstanbul Sanayi Odası
14. İSO Çevre ve Enerji Ödülleri
Birincilik Ödülü
Aralık 2014



EKONOMİK PERFORMANSIMIZ



Faaliyet gösterdiğimiz 8 ülkedeki 9 fabrikamızda yeni ürünler ve know-how aracılığıyla dünyaya teknoloji ve Türk mühendisliğinin bilgi ve tecrübesini ihraç ediyoruz. Naylon 6.6 iplik ve bez satışında %34 pazar payıyla dünyada lideri ve polyester pazarında ise %10 pazar payıyla dünyada 4. sıradayız. Türkiye'de sektöründe en çok ihracat yapan 3. şirketiz.

EKONOMİYE KATKILARIMIZ

Kordsa Global olarak 2014 yılında ana işimizde kârlılığımızı artırırken, sürdürülebilir bir büyüme sağlamak amacıyla yeni pazarlara da giriş yaptık. Bir yandan üretimde verimliliğe ve maliyette rekabetçiliğe odaklanırken, diğer yandan farklılaşma stratejilerimiz sayesinde ekonomik performansımızı yükselttik. Raporlama döneminde hem yarattığımız ekonomi ile hem de yatırımlarımızla, paydaşlarımıza değer sunmaya devam ettik.

2014 yılında 14 yeni üründen yaklaşık 40 milyon dolar ciro elde ettik ve önümüzdeki yıllarda yeni ürünlerimizle ciromuzu hızla artırmaya devam edeceğiz.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %68'i diyor ki:

Kordsa Global, öncelikli paydaşları için önemli oranda ekonomik değer yaratır.

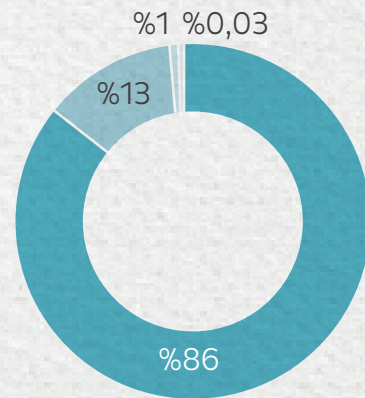
Paydaşlarımıza Dağıttığımız Değer

2014 yılında kâr artışı ile orantılı olarak bağışlarımızın oranı da önemli oranda arttı. Sabancı Üniversitesi başta olmak üzere Kocaeli Üniversitesi, İzmit Burs Derneği ve Türk Eğitim Vakfı gibi eğitim kuruluşlarına yaptığımız bağışların toplamı 5 milyon TL'nin üzerinde gerçekleşti.

Kordsa Global'in sanayi-üniversite işbirliğine verdiği önemin sonucu olarak temettü dağıtımını yapılan yıllarda üniversitelere bağış yapma geleneğimizi sürdürüyoruz. Raporlama dönemi öncesinde 2012 yılında yurt içinde Sabancı Üniversitesi, yurt dışında Massachusetts Institute of Technology olmak üzere üniversite ve eğitim kurumlarına 4,34 milyon TL bağış yaptık.

2014 yılında tedarikçilerimize dağıttığımız değer %11 artarken, çalışanlarımızda bu artış %1,5 olarak gerçekleşti. 2013'de yaşanan küresel ekonomik şartlar çerçevesinde şirketin finansal esneklik kabiliyetini daha da artırmak amacıyla kâr payı ödemesi yapılmadı. 2014 yılı kâr paylarının 29 Mayıs 2015 tarihinden itibaren dağıtılması kararı sonucu raporlama döneminde sermaye sağlayıcılara dağıtılan değer aşağıdaki grafikte yer almıyor. 2014'de paydaşlarımıza dağıttığımız değerde en yüksek payı %86 ile tedarikçilerimiz aldı.

Paydaşlarımıza Dağıttığımız Değer



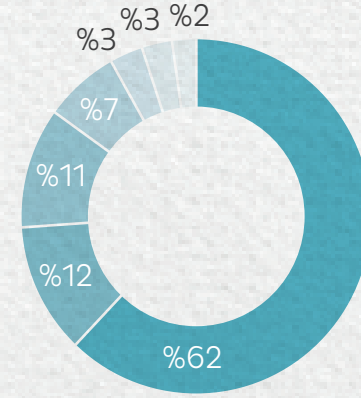
■ Tedarikçiler ■ Çalışanlar ■ Devlet ■ Toplum

Tedarikçilerimiz

İstanbul merkezimizden yönetilen global satın alma, yedi farklı ülkede yer alan dokuz tesisin en az ikisinde kullanılan ve/veya tedarikçisinin kritik olduğu düşünülen hammaddelerin, değeri 500 bin doların üzerinde olan capex ve hizmet alımlarından ve genel merkezimizin hizmet alımlarından sorumludur.

Bu kalemler dışında kalan her türlü hizmet ve hammadde tedarikçisini ve takibini, global satın alma fiyat ve

Global Satın Alma Harcama Oranları



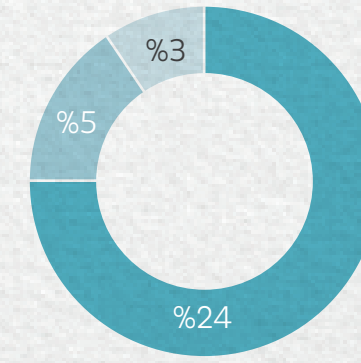
■ Hammaddeler ■ Enerji ■ Diğer Ürün-Hizmet
■ Kimyasallar ■ Paketleme ■ Malzemeler
■ Yönetim Giderleri

diğer ticari koşullar için tedarikçilerle anlaşılardan sonra, yerel satın alma departmanlarımız yürütüyor.

Kordsa Global'de naylon ve polyester iplik, kord bezi ve tek kord üretimi sebebiyle ana satın alma kalemlerimizi ağırlıklı kimyasallar olmak üzere hammadde, yardımcı ürünler ve enerji harcamaları oluşturuyor.

Kordsa Global Türkiye'nin aktif olarak, 10 bin doların üzerinde satın alma yaptığı tedarikçi sayısı yaklaşık 500'dür.

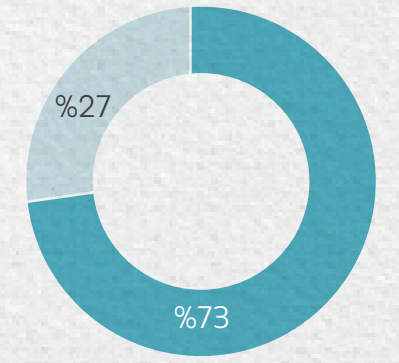
Global Satın Alma Tedarikçi Dağılımı



■ Hammaddeler ■ Makine Ekipman
■ Yazılım ve Danışmanlık

Raporlama döneminde ayrıca Kordsa Global için kritik öneme sahip ürün ve hizmetlerin 'category management' mantığıyla segmentlere ayrılarak yönetilmesi kararı sonucunda FPDE (Finish Products Distribution Expense) ve 'Paketleme Malzemesi' bazında iki farklı kategori oluşturduk ve bu kategorileri yürütecek insan kaynağının seçimi yaptık.

Kordsa Global Satın Alma Oranları



■ Global Satın Alma ■ Yerel Satın Alma

Endonezya'da Kapasite Artırımı Yatırımı

Çalışmalarına 2012 yılında başladığımız ve 2014 yılında tamamladığımız proje ile Endonezya'daki mevcut tesislerimizde kapasite artırımına gittik. 100 milyon dolar yatırımla 18 kilotonluk lastik kord bezi fabrikası ile 14 kilotonluk üçüncü ve dördüncü nesil polyester HMLS iplik fabrikalarının açılışını gerçekleştirdik.



Yatırım kararının arkasındaki tetikleyici sebepler; talep artışı, pazarın Asya'da hızlı büyümesi ve rekabetçi maliyet yapısı oldu. Bu yatırımla üç yıl içinde kapasiteyi doldurmayı ve yıllık 10 milyon dolar FAVÖK katkısı hedefliyoruz.

Etkiler ve Hedeflenen Kazanımlar:

Ekonomik: Endonezya'nın GSMH'sına katkımız %35 dolayında artacaktır.

Sosyal: İstihdamı artırarak bölgede yaklaşık 170 kişiye daha iş imkanı sağladık.

Çevresel: Yeni fabrikaların üretim teknolojisi nedeniyle enerji verimliliği arttı. Tüketimin kwh/ton olarak azaltılması sonucunda üretilen her bir ton kordbezi için daha az karbon salımı hedefledik.

Kurumsal: Endonezya'da Indokordsa, Türkiye ve dünyada da Kordsa Global ve Sabancı Holding, bu yatırımla kord bezi sektöründeki gücünü pekiştirerek, değerini ve pazar payını artıracaktır.

Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi Yatırımı

2014 yılının ikinci yarısında Sabancı Üniversitesi işbirliği ile İstanbul Teknopark'ta temeli attığımız Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'ni 2016 yılının ilk yarısında toplam 23 milyon dolar yatırımla tamamlamayı hedefliyoruz.



Yatırım kararındaki tetikleyici sebepler; hızla büyüyen kompozit sektöründe sürdürülebilir kârlı büyümeyi yakalayabilmek için Sabancı Holding'in zamanında konumlanmasını sağlamak, havacılık, savunma, otomotiv, denizcilik, enerji sektörlerine yüksek katma değerli ürün ve hizmet sağlamak ve ülkemizin 2023 hedeflerine katkıda bulunmaktır. Bu yatırımla hedefimiz 10 yıl içerisinde AB'deki pazar payımızı %4'e çıkartmaktır.

Etkiler ve Hedeflenen Kazanımlar:

Ekonomik: Türkiye'nin kısa ve orta vadede stratejik alanlarda ürün geliştirme ve üretme kabiliyetlerinde dışa bağımlılığını en aza indirmeye yönelik projeler başlatılmasına liderlik ediyoruz.

Sosyal: Yenilikçi bir Sanayi - Üniversite işbirliği modeli ile Türkiye'de ilk defa,

ileri teknoloji ürünü olan bir malzemenin üretimi için, üniversite destekli Ar-Ge ekseninde, temel araştırma, teknoloji geliştirme ve üretimi içeren sinerjik bir yapının yer alacağı bir platform oluşturduk. Ayrıca, ülkemizde bu alanda hissedilen nitelikli insan gücü açığının kapatılmasına önemli katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Çevresel: Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'nde çevre dostu teknolojiler geliştirmeye öncelik vermek hedeflerimiz arasındadır.

Kurumsal: Kompozit sektörüne ara mamul üreticisi olarak girmeyi, gelecekteki büyüme opsiyonlarına hazırlanmayı ve Kordsa Global'i teknoloji ve inovasyon lideri olarak konumlandırmayı amaçlıyoruz.

AR-GE VE İNOVASYON

Ar-Ge ve inovasyonu, ürün, kalite ve servis ile farklılaşmada operasyonel mükemmellik ile birlikte iş stratejilerinin temeline yerleştiren Kordsa Global'de, teknoloji fonksiyonumuzun, malzeme, proses ve ekipman üzerine yaptığı araştırma geliştirme faaliyetleriyle daha etkin üretim koşulları oluşturması sayesinde, pazar ve teknoloji lideri olmayı, müşterilerimize daha rekabetçi ve yenilikçi ürünler sunmayı başarıyoruz.

Ar-Ge merkezimizde, aynı zamanda Yürütme Kurulu üyesi olan Teknoloji ve Kompozit İş Birimi Lideri yönetiminde, 73 kişilik insan kaynağımız ve üst yönetimin itici gücü ile işletmenin ihtiyaçlarını en üst seviyede tespit ederek, faaliyetlerimizi etkili bir şekilde yürütüyoruz. Yeni markalarla sektörde dinamizm yaratmayı hedefleyen Ar-Ge merkezimizdeki çalışmalar sonucunda, yeni ürün satış ciromuzu 2008'den bu yana 52 milyon TL'ye çıkardık. 2014 yılını Türkiye'de 68 ve yurt dışında 108 olmak üzere toplam 176 patent başvurusu gerçekleştirdik.

Malzeme, süreç ve ürün geliştirme alanlarında süregelen 21 projeye ek olarak Ar-Ge Merkezimizde; 2014 yılında

18 yeni projeyi başlattık ve 22 projeyi de tamamladık. 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun çerçevesinde yapılan değerlendirmeler sonucunda, 24 Nisan 2009 tarihi itibarıyla Ar-Ge Merkezi Belgesi almaya hak kazanan merkezimizi, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı destekliyor.

Son üç yılda Ar-Ge çalışmalarına yıllık ortalama 15 milyon TL bütçe ayıran Kordsa Global olarak, Tübitak MAM, Sabancı Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi, Akron Üniversitesi ve Tokyo Teknoloji Enstitüsü gibi kurumlarla işbirlikleri yapıyor; üniversitelerdeki ilgili



alanlarındaki nitelikli uzmanlık gücünü ve teknolojik olanakları, yürüttüğümüz ortak projeler, aldığımız danışmanlık ve alt yapı hizmetleri kapsamında değerlendiriyoruz. Projelerinin içeriğinde yer alabilen ancak kendi uzmanlık alanımız dışındaki konularda da gerektiğinde üniversitelerle temasa geçiyor ve ilgili konudaki uzman ve yetkin akademisyenler ile çalışmalar yürütüyoruz. Tüm projeleri gizlilik anlaşmaları ile koruyor, etik unsurlar ve fikri mülkiyet konularını titizlikle ele alıyoruz.

Ar-Ge merkezinde yürüttüğümüz projelerle, çevresel etkileri dikkate alarak enerji verimliliğini artırmak ve karbondioksit emisyonlarını azaltmak üzere yeni ürün ve teknolojiler geliştirmeyi hedefliyoruz. Örneğin Minidip projesi ile yeni teknolojilerin sağladığı imkanlarla terbiye prosesinde yeni bir kavram geliştirirken, ABC projesi ile büküm makinelerinde ortalama %10 ila %15 enerji tasarrufu gerçekleştirdik.

Bilim Sanayi Teknoloji Bakanlığı Ar-Ge Merkezleri Performans Endeksi değerlendirmesinde, şirketimiz Türkiye'nin en iyi Ar-Ge performansı ödülünü alırken Ar-Ge merkezimiz de tekstil sektöründeki en başarılı Ar-Ge Merkezi seçildi. Ar-Ge Personeli İstihdamı, Ar-Ge Harcama Yoğunluğu, Proje Kapasitesi, İşbirliği ve Etkileşim, Ticarileşme ve Fikri Mülkiyet Yetkinliği olmak üzere toplam altı boyutta yapılan değerlendirmede Kordsa Global, süreçlerindeki inovasyona dönük yaklaşımlar, performans ve proje kapasitesi ve sahip olduğu insan kaynağı ile öne çıktı.

Kordsa Global'de Değer Yaratan Buluşları Ödüllendiriyoruz!

Güçlendirme işlevli ürünleriyle hizmet verdiği lastik, kompozit ve inşaat pazarlarında sektörünün dünya lideri olan şirketimizde Ar-Ge araştırmacılarımızı teşvik etmek üzere organize ettiğimiz Kordsa Buluş Ödülleri töreninde, en fazla buluşta imzası olan Kürşat Aksoy Büyük Ödül'ün sahibi oldu. Törende buluşları patent almış ve patent başvurusunda bulunmuş araştırmacılara sertifikalarını takdim ederken Kordsa'ya destek olan kurum ve kuruluşlara da teşekkür plaketi sunduk. Önümüzdeki yıllarda da buluşçuluğu teşvik etmeye ve ödüllendirmeye devam edeceğiz.



MALZEME ve HAMMADDE YÖNETİMİ

Malzeme ve hammadde seçimi ve kullanımı, şirketimizin üretimini ve dolayısıyla varlığını sürdürülebilirliği için olmazsa olmaz unsurların başında geliyor. Malzeme ve hammadde harcamalarımız toplam satın alımlarımızın yaklaşık %75'ini oluşturuyor.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %71'i diyor ki:

Kordsa Global'de hammadde ve malzeme verimliliği hedefiyle yapılan çalışmalar ve uygulamalar yeterlidir.

Kordsa Global'de ana stratejilerimizden biri olan operasyonel mükemmelliğe ulaşmanın yolu da ürün ve hizmet kalitesini sağlamaktan geçiyor. Malzeme yönetim sistemine verdiğimiz önem, sistematik yaklaşımımız ve politikalarımız ile müşterilerimizi memnun etmemiz ve hedeflerimize ulaşmamız mümkün oluyor.

Malzeme yönetimi ile ilgili belirlediğimiz hedeflerin arasında malzeme taşıma sistemlerini geliştirmek, ambar organizasyonunu iyileştirmek, tedarikçiler ile yapılan sözleşmelerin saha denetimlerini gerçekleştirmek, tam

zamanında hammadde taşınması için kurulan sistemi iyileştirmek yer alıyor.

Bu hedeflerin yanı sıra malzemelerin verimli kullanılması, aynı kalitede ürünü daha az malzeme ile üretebilmek, malzemelerin yerine göre yeniden kullanımını sağlamak, malzemeleri çevresel etkilerini asgari seviyeye indirecek şekilde kullanmak, nakliye ve bertaraf etmek gibi hedeflerimize yönelik de çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Malzeme ve hammadde kullanımı kapsamındaki etkilerimizi yönetmeye yönelik taahhüdümüz Kordsa Global'in tüm tesisleri için yayınlamış

olduğumuz ortak İş Güvenliği ve Çevre Taahhütnamesi'nde sürekli iyileştirme başlığı altında yer alıyor.

Belirlenen bu hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilecek projelerin yürütülmesi için finansal kaynaklara ve insan kaynağına ihtiyaç olmasına ek olarak global bir firma olmamız sebebi ile verilen hedeflerin takiplerini ve gözden geçirmelerini özel yazılımlar ve teknolojik sistemler ile gerçekleştirmek üzere planlamalar yapıyoruz.



MALZEME KULLANIMININ AZALTILMASI PROJESİ

Malzeme kullanımı performansımızın takibi ve verimlilik çalışmaları sonucunda tesislerimizde kimyasal tüketim ve flake oranlarında baz yıl olarak kabul ettiğimiz 2011 yılından itibaren %2 ila %78 arasında iyileştirmeler gerçekleştirdik. Aşağıdaki tabloda farklı tesislerimizde kullandığımız malzeme ve kimyasalların kullanımında gerçekleştirdiğimiz azaltımlar oransal olarak yer alıyor.

2014 yılında Kordsa Global Türkiye Salt Ratio değerindeki artışın sebebi tesisimizin bu dönemde planlı genel duruş (overhaul) yaşaması ve sonrasında devreye alma (start up) aşamasında daha fazla tuz kullanılmasıdır. (Türkiye Naylon İplik tesisi her üç yılda bir defa planlı bakıma alınır.)

Malzeme (Tesis)	2011	2012	2013	2014
Tuz Oranı (Kordsa Global Türkiye)	1,22	1,18	1,18	1,22
Kimyasal Tüketim Oranı (Kordsa Global Türkiye)	1,14	1,12	1,11	1,12
Kimyasal Tüketim Oranı (InterKordsa)	M.d.	4,70	1,70	1,00
Kimyasal Tüketim Oranı (Kordsa Brezilya)	1,19	1,13	1,15	1,16
Kimyasal Tüketim Oranı (Kordsa ABD - Laurel Hill)	1,09	1,06	1,04	1,03
Flake Oranı (Kordsa ABD - Chattanooga)	1,26	1,19	1,18	1,19

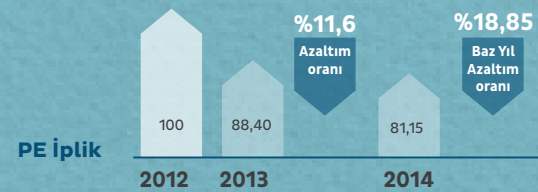
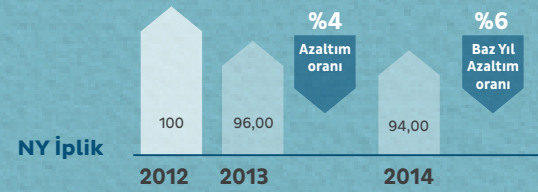
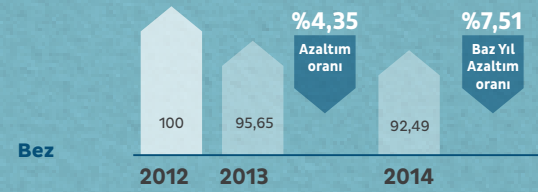
M.d.: Veri mevcut değildir.

DÖNÜŞTÜRME MALİYETİNİN DÜŞÜRÜLMESİ PROJESİ

Üretimde enerjiyi verimli kullanmak, aynı kalitede ürünü daha az hammadde ve kimyasal kullanarak üretmek ve daha az hurda üretim miktarı ile üretim maliyetlerinin azaltılması şirketimizin stratejik hedefleri arasındadır.

2012 baz yıl olarak alındığında raporlama döneminde üç ürün grubumuzda yaptığımız çalışmalar sonucunda ulaştığımız iyileştirmeler aşağıdaki grafiklerde yer alıyor.

Dönüştürme Maliyeti Oranları



Azaltım oranları baz yıl olan 2012 verileri ile kıyaslanarak hesaplanmıştır.

KARTON BOBİNLERİN YENİDEN KULLANILMASI PROJESİ

İplik ürünümüzün üzerine sarıldığı kağıt tüplerin Kordsa Global Türkiye tesislerinde yeniden kullanımına yönelik geliştirdiğimiz proje ile bu oranı artırarak şirket bütçesine ve doğal kaynak tasarrufuna hizmet etmeyi hedefliyoruz. Hedefimiz tesisimize giren bobinlerin %100'ünü yeniden kullanmaktır.

NY İplik	Yeniden Kullandığımız Bobin Adeti	Tasarrufumuz
2013	85.760	51.456 USD
2014	28.692	17.215 USD

PES İplik	Yeniden Kullandığımız Bobin Adeti	Tasarrufumuz
2013	20.000	12.000 USD
2014	30.000	18.000 USD

İSO'DAN 'İNOVATİF ÇEVRE DOSTU ÜRÜN' DALINDA BİRİNCİLİK ÖDÜLÜ ALAN RESORSİNOLSÜZ VE FORMALDEHİTSİZ YEŞİL BANYO PROJESİ

RFL yapıştırıcı formülasyonları 1935 yılından beri tüm sentetik elyaf takviye malzemelerinde yapıştırıcı olarak kullanılıyor. RFL bileşenlerinden formaldehit insan sağlığı ve çevre açısından yüksek risk arz eden ve kullanımı sınırlandırılmakta olan bir kimyasaldır. RFL yapıştırıcıları, kord bezi üretiminin son basamağı olan ve 'terbiye' olarak adlandırılan proses aşamasında kord bezinin üzerine bindiriliyor.

Lastik üreticilerinin Kordsa'ya daha çevreci ve daha teknolojik kord bezi üretimi konusunda doğrudan taleplerde bulunması sonucunda lastik takviye malzemesi olarak kullanılan yüksek mukavemetli kordlar için resorsinol ve formaldehit kimyasallarını içermeyen, sağlık ve çevre açısından tehdit oluşturmayacak kimyasallardan oluşan su bazlı ve kauçuğa yapışabilen bir formülasyon geliştirmeyi hedefledik.

Kordsa Global'de geliştirdiğimiz yeni yapıştırıcı sistemi lastik endüstrisinde bir İLK'tir. Yeni yapıştırıcı çözeltisi için iki patent başvurusu yaptık ve uluslararası başvuru sürecimiz de devam ediyor.

Geliştirdiğimiz yapıştırıcı banyonun özellikleri;

- Bekleme süresi olmaması
- Elyaf tipinden bağımsız tek formülasyon olması
- Zararlı ve toksik kimyasallar içermemesi
- REACH regülasyonlarına uyumlu olması
- PET için ön aktifleyici işlem gerekmiyor olması
- Formaldehit tüketimi/salımının sıfır olması
- Daha az banyo tüketimi gerektirmesidir.

Projenin olumlu çevresel ve sosyal etkilerinin yanı sıra potansiyel kurumsal ve ekonomik getirileri de olacaktır. Ürünü ilk etapta özellikle Avrupa, Amerika, Japonya gibi çevreci ürünlerin desteklediği ve birçok yeni düzenlemeyle teşviklendiği pazarlarda sunmayı planlıyoruz.

Binek araç pazarının %65'ini temsil eden bu coğrafyadaki pazar potansiyeli ile satış hacmi hesaplandığında ürün onaylarının tamamlanması sonrasındaki 6 aylık dönemde yatırımımızın kâra geçmesini öngörüyoruz.





Kordsa Global İnsan Kaynakları
Süreç ve Uygulamaları Eğitim ve
Gelişim Yönetimi Kategorisi
Birincilik Ödüllü
21. PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri
Ekim 2013



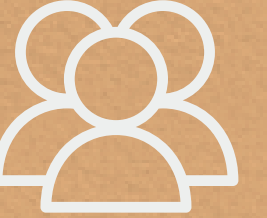
Kordsa Global İnsan Kaynakları
Süreç ve Uygulamaları
İnsan Yönetiminde Liderlik Ödüllü
22. PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri
Ekim 2014



Kordsa Global Kadın İstihdamı Uygulamaları
Başarı Ödüllü
İŞKUR
Mart 2014



SOSYAL PERFORMANSIMIZ



Kordsa Global'de İş Etiği Kurallarımızı temel alarak çalışanlarımıza ve topluma karşı sorumluluklarımızın bilinciyle hareket ediyor, faaliyette bulunduğumuz tüm ülkelerin gelenek ve kültürlerine duyarlı davranıyoruz. İnsan kaynağımızdaki ve şirket kültürümüzdeki çeşitlilik güçlü şirket yapımızın temel taşlarını oluşturuyor.

İŞ GÜCÜ UYGULAMALARI VE İNSAN HAKLARI YÖNETİMİ

Kordsa Global'de, dünya genelinde 5 kıtada, 8 ülkeye yayılmış, alt işverenler dahil 4.048 kişilik insan kaynağımızı, stratejik hedeflerimize ulaşmanın ayrılmaz bir parçası olarak görüyor ve insan kaynakları uygulamalarını küresel bir strateji ile yürütüyoruz.

İstihdam ve Çeşitlilik

Şirketimiz bünyesindeki Global İnsan Kaynaklarımız, bu küresel stratejinin oluşturulup yürütülmesinden sorumludur. Global İnsan Kaynakları departmanımızda, seçme ve yerleştirme, ücret ve yan menfaatler, performans yönetimi, organizasyon ve insan kaynağı gözden geçirme ile yedekleme planları, lider ve çalışan gelişimi, uluslararası görevlendirmeler, organizasyonel iklim ve benzeri süreçlerine ilişkin stratejik

operasyonlar gibi faaliyetleri, şirketimizin sürdürülebilirlik ve iş hedeflerine paralel olarak gerçekleştiriyoruz.

Yeni istihdam ettiğimiz çalışanlarımızın şirketimize adaptasyonunun hızlanması ve çalışma arkadaşları, müdürleri ve üst yönetim ile ilişkilerini geliştirmesi için çeşitli aktiviteler düzenliyoruz. Bunlardan bazıları; operasyon direktörleri ile kahvaltı, yılda bir defa olmak üzere yeni işe girenlerle üst yönetimin buluştuğu hoşgeldiniz kokteyli, çalışanların fikirlerini ve geri bildirimlerini almak üzere CEO ve ELT ile yuvarlak masa toplantıları, beyaz yaka, mavi yaka iletişim toplantıları, çalışan bağlılığı anketi sonrası alınan odak grup çalışmalarının aksiyonlarıdır.

Kordsa Global tesislerinin genelinde ortalama çalışma süresi 12 yıla yakındır. Türkiye'de ise bu rakam 10 yılın üzerindedir. 2013'de %5,6 olan çalışan devir oranımız, 2014 yılında %3,4'e düştü. Tüm tesislerimizdeki istihdam devrine yönelik detaylı veriler sosyal performans tablolarında yer alıyor.

Yetenek olarak tanımlanan çalışanların hem kişisel gelişimleri hem de Kordsa Global bünyesindeki tüm fabrikaların

ortak kültürünü geliştirmek amacıyla yurt dışı görevlendirmeler yapıyoruz. 2014 yılı itibarıyla biri kadın 16 Türk çalışanımız Kordsa Global'in yurt dışındaki fabrikalarında uzun süreli görevlendirmeye çalışıyor.

İnsan Haklarının Korunması

Kordsa Global'de çalışanlarımıza dürüst ve adil yaklaşıyor, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt ediyoruz. Çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanmalarını sağlıyor, bireysel gelişimi için gerekli yatırımları yapıyoruz. Onların iş hayatı ile özel hayatları arasındaki dengeyi gözetiyor ve sosyal sorumluluk bilinciyle yer alacakları uygun sosyal ve toplumsal faaliyetlere gönüllü olmaları konusunda da destekliyoruz.

Hızla değişen toplumsal ve ekonomik koşullar içerisinde bu özelliklerin sürekliliğini güvence altına almak adına, Kordsa Global ana hissedarlarından Sabancı Holding'in kabul ettiği etik prensipleri benimsedik ve bu çerçevede

tanımlı temel hak ve sorumluluklara uyum amacıyla tüm çalışanlarımıza etik kurallar konusunda bilgilendirme eğitimleri veriyoruz.

Kordsa Global İş Etiği Kuralları insan ve çalışma hakları kapsamında şirketimize rehberlik eden politikamızdır. Bu politikanın uygulaması tüm Kordsa Global lokasyon ve şirketleri için geçerlidir. Bunun yanı sıra Kordsa Global'in uygulamaları istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili olarak faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükteki tüm ilgili yasa ve düzenlemelere uyumludur. Çalışanlarımız da kendi faaliyetleri kapsamında tüm yasal gereklilikleri yerine getirir ve yasal düzenlemelere uygun davranırlar.

İş etiği kurallarımız ve şirket politikalarımız kapsamında Kordsa Global'in hiçbir lokasyonunda zorla ve cebren işçi ya da çocuk işçi çalıştırılması söz konusu değildir. Tüm çalışanlarımız gibi güvenlik personelimizin tamamı da işe girişten itibaren şirketimizin insan hakları politikalarını içeren etik kuralları eğitimi alırlar.

Toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki çalışanların toplam çalışan sayısına oranı Türkiye'de %51,56, Endonezya'da %83,59, Brezilya'da ise %82,41'dir. ABD, Almanya, Mısır, Tayland ve Çin'deki çalışanlarımız herhangi bir sendikaya üye değildir. 2014 yılında örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının ihlal edildiği bir durum yaşanmadığı gibi bu konuda belirgin risk taşıyan faaliyetlerimiz de mevcut değildir.

Fırsat Eşitliği, Kadın ve Erkeklerin Eşit Ücretlendirilmesi

Kadın ve erkeklere eşit çalışma ortamı sağlayan ilk şirketlerden biri olan Kordsa Global'de, işe alımdan, emekliliğe kadar eşitlik politikası uyguluyoruz. Bu yaklaşımımızı uluslararası inisiyatiflerin prensipleriyle destekliyoruz. Kordsa Global olarak, Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme Prensipleri'nin, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde ve Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Güler Sabancı'nın eş başkanlığında iş dünyasına duyurulan İş'te Eşitlik Bildirgesi'nin imzacısıyız. www.weprinciples.org www.isteesitlikplatformu.gov.tr

Destekçisi olduğumuz her iki platform da toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele vermek, iş hayatında erkekler lehine olan hakim durumun, kadınların da iş hayatına giderek daha çok dahil olmaları yönünde değişmesi, karar mekanizmalarında kadınların da etkin hale gelmesi, fırsat ve kaynaklardan eşit yararlanması amacıyla çalışmalar yapıyor.

Kordsa Global Türkiye, düzenli olarak gözden geçirdiği Disiplin Prosedürü ile aynı zamanda iş kanununun 25. maddesi gerekliliklerini de yerine getiriyor. Şirketimizde disiplin prosedürü ve etik prosedürü bir bütündür. İşe alma ve yerleştirme prosedürüne

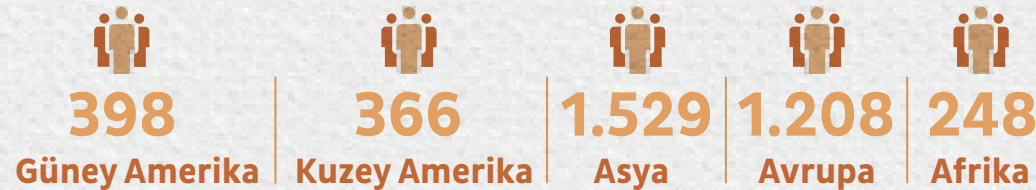
göre işe alma ve yerleştirmede mutlak eşitlik vardır. İş ilanlarında kadın erkek ayrımcılığı yapmadığımız gibi başvurular değerlendirilirken ve mülakatlarda kadınlara öncelik veririz.

Kordsa Global'de kadın çalışanlarımıza işe alımda, çalışmalarını sırasında ve kariyerlerini planlarken sağladığımız adil iş ortamının yanı sıra onların rahatlığı için süt odaları ve doğum poliçesini de kapsayan özel sağlık sigortası uygulamalarımız bulunuyor. Raporlama döneminde doğum iznine hak kazanan yedisi kadın toplam 32 çalışanımız, doğum izinlerini kullandılar ve izin süreleri bittikten işlerine dönerek en az 12 ay daha Kordsa Global'de çalışmaya devam ettiler.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %85'i diyor ki:

Kordsa Global'de çalışanların fikir ve önerilerini yönetimle paylaşabilecekleri iletişim kanalları yeterlidir.

Çalışan Sayımız



Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan kadın çalışanlarımızın %73'ü diyor ki:

Kordsa Global'in işe alma, yerleştirme ve ücretlendirmede çalışan çeşitliliğini ve kadın-erkek eşitliğini gözetme konusundaki uygulamaları yeterlidir.

Ayrımcılığın Önlenmesi

Kordsa Global eşit fırsatlar sunan bir şirkettir. Kordsa Global'de çalışanlarımız için adil çalışma ortamının sürekliliği önceliklerimiz arasındadır. İnsan kaynakları politikamız temelinde, işe alma, yerleştirme, terfi-transfer-rotasyon, iş akdinin feshi, işten çıkarma, izin, ücret, ek ödeme, sosyal haklar ve eğitim gibi ancak bunlarla sınırlı kalmayan istihdamla ilgili tüm uygulamaların ayrımcılık yapılmadan yürütülmesini sağlıyoruz. İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal

düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı, ya da gerçek veya algılanan engellilik veya özürllülük ya da yasal olarak korunan diğer özellikler bazında ayırım yapılmasını kabul etmiyoruz.

Adil Çalışma Ortamı Politikamızın ihlâl edildiğini düşünen ya da şüphelenen çalışanlarımızın konuyu kendi müdürlerine, yönetimin bir üyesine, Lokal Etik Kural Danışmanı'na, Global Etik Kural Danışmanı'na veya Etik Kurul'a bildirmeleri gerekir. 2014 yılı on iki aylık dönemde çalışanlardan ayrımcılık konusunda gelen bir şikâyet almadık.

Bu konuda bir vaka olmamasından dolayı mevcut yapının korunması için, ilgili tüm yasa ve düzenlemelerle uyumlu, çalışana saygılı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının devamlılığı ile çalışanlarımızın başarısını, gelişimini ve bağlılığını artırmayı hedefliyoruz.



İşe alırken	Çalışırken	Kariyer planlarken
Süreçte ayrımcılık yapmayız	Ayrımcılık karşıtı etik kurallarımıza sıkı sıkıya bağlıyız	Eğitim-Gelişim'de eşitlik prensibinden taviz vermeyiz
	Düzenli etik eğitimi verimiz	
İlanlarımızda cinsiyet ayrımı ifadeleri kullanmayız	Her yıl etik anketi uygularız	Kariyer planlamasında eşitlik ilkesiyle hareket ederiz
	Disiplin prosedürümüz ile önlemimizi alırız	
Kadın adaylara evlilik veya çocuk düşünüp düşünmediklerini sormayız	Kadınlara özel süt odalarımız, soyunma odalarımız ve tuvaletlerimizle uygun çalışma ortamı sağlarız	Performans sisteminde eşitlik sağlarız
	İş yaşam dengesine önem verimiz	Atamalarda eşit davranırız
	Eşit işe eşit ücret verimiz	

EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Yedi farklı ülkede faaliyet gösteren Kordsa Global'in tüm işletmelerinde eğitim gelişim aktivitelerini aynı seviyeye ulaştırmak, yerel gereklilikler ve ihtiyaçlar haricinde standart bir bakış açısı getirmek, çalışanların işlerini güvenli ve etkin bir şekilde yürütürken kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine destek olmak pek çok farklı kaynak ve uygulama gerektiriyor.

Eğitim ve gelişim yönetimi süreçlerini içeren Kordsa Global Eğitim ve Gelişim Politikası, Kordsa Global'in eğitim standartlarını, eğitim ihtiyaçlarını ve hedeflerini tespit etmeye ve etkinliklerini ölçmeye yönelik adımları içeren Eğitim

ve Gelişim Prosedürü ve ilgili tüm formlar tüm çalışanların ulaşabileceği global intranet üzerinde mevcuttur. Ayrıca 'İK ile Paylaşım' toplantılarında eğitim ve gelişim yönetimi süreciyle ilgili bilgilendirmeler yapıyor ve yeni uygulamalar oldukça düzenli olarak çeşitli araçlar kullanılarak çalışanlar ile paylaşıyoruz.

Kordsa Global çalışanlarının %100'ü performans ve kariyer gelişim değerlendirmelerine tâbidir. Eğitim ve gelişim sürecinin ana süreç sahibi İnsan Kaynakları bölümü olmasına rağmen Kordsa Global'de her çalışan kendi gelişim sürecinin sahibidir.

Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitim planlarının oluşturulmasında performans ve yetkinlik değerlendirme sonuçları, çalışan gelişim ve kariyer planları gibi kaynaklardan yararlanıyor; çalışanların bireysel taleplerinin yanı sıra şirketin ihtiyaçlarını ve kanuni gereklilikleri de her zaman dikkate alıyoruz.



Eğitim ve gelişim sürecinin iyileştirilmesi için geri bildirim aldığımız araç ve platformlar arasında çalışan bağlılığı anketi, eğitim değerlendirme sonuçları, eğitim sonrası gelişim takip sonuçları, eğitim geri bildirimleri ve performans değerlendirme sonuçları yer alıyor.

Raporlama döneminde çalışanlarımızın aldığı eğitimlerin toplam saati çalışan sayımız sabit kaldığı halde %8 oranında artış göstererek 176.460 saate ulaştı. Eğitimlerimizin ağırlığı %67 ile mesleki gelişim eğitimleri olarak gerçekleşti.

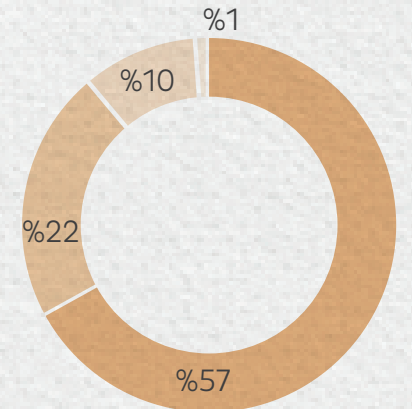
Eğitimlerimizle ilgili detaylı veriler sosyal performans tablolarında yer alıyor.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %73'ü diyor ki:

Kordsa Global'in çalışanlarına sağladığı bireysel gelişimi destekleyecek eğitimler / programlar (teknik ve bireysel eğitimler, kariyer gelişim programları, rotasyon vb.) yeterlidir.

Eğitimlerimizin Dağılımı

- Mesleki Gelişim
- İş Sağlığı ve Güvenliği
- Kişisel Gelişim
- Diğer



Kordsa Global'de Yetenek Yönetimi

Kordsa Global'de yetenek havuzunda bulunan çalışanların yetkinliklerini artırmak ve kesintisiz istihdam edilebilirliği kolaylaştırmak amacıyla uygulanan çeşitli yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları bulunuyor. Şirket içindeki global gelişim programları, eğitimler ve mentorluk çalışmalarının yanı sıra çalışanlarımıza yüksek lisans, doktora, sertifika programları gibi eğitimler için, eğitim türüne ve kurumuna göre prosedürde belirtilen oranlarda maddi destek sağlıyoruz.

Global Gelişim Programları: Yetenek havuzunda bulunan çalışanların gelişimine yönelik olarak tasarlanmış

üç ayrı seviye için gelişim programı mevcuttur. Bunlar; uzman/mühendis seviyesi için **Generation Next**, orta kademe yönetici seviyesi için **Leadership Fundamentals**, üst düzey yönetici seviyesine yönelik Sabancı Holding tarafından gerçekleştirilen **SALT Sabancı Leadership Team** eğitimleridir. Global Gelişim Programları, teknik uzmanlığın ve liderliğin gelişimine odaklanır ve Global İnsan Kaynakları tarafından yürütülür. Global ölçekte yapılan bu programlara uzmanlık alanlarına ve ihtiyaca bağlı olarak, tüm ülkelerdeki farklı seviyelerden çalışanlar katılabilirler.

Eğitimler: Yetenek havuzunda bulunan çalışanlar ayrıca bireysel, teknik ya da fonksiyonel ihtiyaçları doğrultusunda şirketimiz tarafından sağlanan tüm eğitimlere katılabilirler. Bu eğitimlerin taleplerini çalışanın kendisi, yöneticisi veya İnsan Kaynakları yapabilir. Çalışanlarımızı, şirket içindeki

gelişim programları haricinde, Sabancı Holding tarafından düzenlenen uzman/mühendis seviyesine yönelik Genç Sabancı programı ve Topluluk Mentorluk programı gibi gelişim programlarına da yönlendirebiliyoruz.

Mentorluk: Raporlama dönemi öncesinde Türkiye fabrikasında uygulanan mentorluk sistemini tüm ülkelere yaymak için başlattığımız çalışmalar 2014 yılında tamamladık. Uzman/mühendis ve yeni atanan müdürlerin 'mentee' olarak, üst düzey yöneticilerin ise 'mentor' olarak yer aldıkları 'Global Mentorluk Programı'nın ilkinin 2014'de hayata geçirdik. 2015 için hedefimiz katılımcı sayısını artırarak programı geliştirmektir. Ayrıca Sabancı şirketleri arasında uygulanan mentorluk programına, Kordsa Global'den uzman-mühendis ve müdür seviyesindeki yetenekler de 'mentee' olarak katılabilirler.

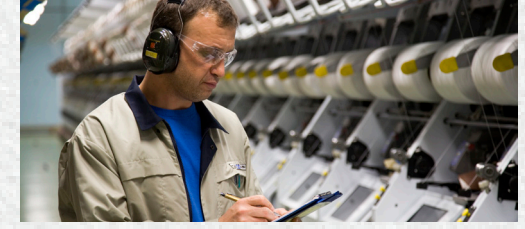
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Çalışanlarımızın işyerinde yaralanması, hastalanması veya zarar görmesini önlemek amacıyla belirlediğimiz 10 Altın İş Güvenliği Kuralımızı tüm tesislerimizde uyguluyoruz. Kordsa Global'in hiçbir tesisinde ve alt işverenlerinde bugüne dek meslek hastalığı tespit edilmediği gibi ölümlü kaza da gerçekleşmedi.

Şirketimizin en önemli sermayesi kabul ettiğimiz çalışanlarımızın sağlık ve güvenliği stratejik önceliklerimizin başında geliyor. Kordsa Global'de iş güvenliği ile ilgili tüm çalışanların, tüm lokasyonların ve bölümlerin ortak ve tek hedefi sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığıdır.

CEO'muz tarafından onaylanan ve 2001 yılından bu yana Kordsa Global Türkiye'de uygulanan İş Sağlığı - İş Güvenliği - Çevre Sağlığı Politikasına ek olarak 2008 yılında yayınlanan ve her yıl güncellenen Kordsa İSİG-ÇS Taahhüdümüz (Kordsa Global Commitment to SHE - Safety Health Environment) tüm Kordsa Global tesislerinde geçerlidir. Bu politika ve taahhütler OHSAS 18001 Yönetim Sistemi Standardı ile bağlantılıdır.

Tüm çalışanlar kendi iş güvenliklerinden ve diğer çalışanların iş güvenliğinden sorumludur. İş güvenliğinin yönetim adına sorumlusu CEO ve Operasyondan Sorumlu Başkan Yardımcısı'dır.



Koordinasyon sorumluluğu Global İSİG - Çevre Müdürü'dür. Tesislerde Operasyon Direktörleri ve tesis İSİG - Çevre Sorumluları bu sorumlulukları üstlenir.

İş güvenliği ile ilgili hedefleri stratejik hedeflerden başlayarak bireysel hedeflere kadar iner ve Kordsa Global Performans Değerlendirme Sistemi içinde değerlendirmeye alınır. İş güvenliği performansı değerlendirme kriterleri mavi yaka çalışanların da Performans Yönetim Sistemi içerisinde yer alır.

Şirketin yönetim yaklaşımının etkinliğini gözetken mekanizmalar; kurum içi iş güvenliği denetimleri, kurum dışı ISO 14001 ve OHSAS 18001 yönetim

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %90'ı diyor ki:

Kordsa Global'in iş güvenliğini sağlama ve çalışan sağlığını gözetme konusuna verdiği önem ve aldığı koruyucu önlemler yeterlidir.

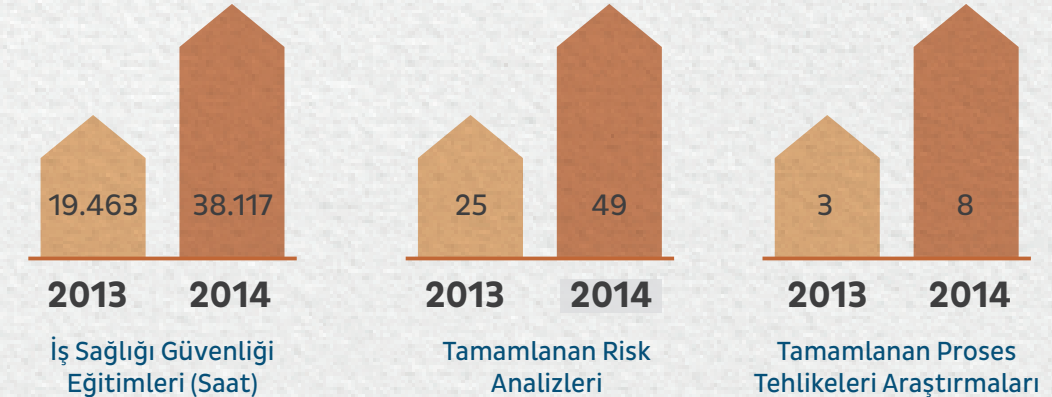
KEEP (KORDSA E-ÖĞRENME & GÜÇLENDİRME PLATFORMU)



Kordsa Global'de kolay ulaşılabilir ve şirkete özel tasarlanmış bireysel eğitimler sağlamak ve sektörünün dünya lideri olan şirketimizin teknik ekspertizini daha etkin, hızlı ve zamanı etkin kullanarak tüm çalışanlara yayabilmek amacıyla 2010 yılında KEEP'i (Kordsa E-Learning & Empowerment Platform) hayata geçirdik. Sistem üzerinden toplamda yerel dillerde, farklı kategoriler altında yer alan e-öğrenme eğitimlerine şirket e-posta adresi olan tüm lokasyonlardaki çalışanlar, ister şirket içinde ister şirket dışında istedikleri anda erişim sağlayabiliyorlar.

Çalışanlarımız, KEEP sistemi üzerinden gerek bireysel gelişim, teknik gelişim, kurumsal bütünlük ve diğer gelişim eğitimleri alabiliyor, kendi eğitim planlarını yönetebiliyor, sınıf içi planlanan eğitimlere başvuru yapabiliyor ve yeni eğitimler önerebiliyorlar. Sınıf içi eğitim planlama modülünün de KEEP sistemi üzerinde tasarlanması sonucunda tüm eğitim gelişim aktiviteleri bu sistem üzerinden çalışanlarca 'self service' olarak yürütülüyor. Sistemin kuruluşundan bu yana her türlü geliştirme ve bilgilendirmeyi, çalışanlarla düzenli olarak, e-posta duyuruları, videolar, işletmelere asılan posterler ekran koruyucular, intranet duyuruları ve çeşitli ödüllendirme aktiviteleriyle paylaşıyoruz.

Raporlama döneminde daha etkin olduğunu düşündüğümüz sınıf içi eğitimlere ağırlık vermemiz sonucunda 2014 yılı KEEP eğitimleri 588 saat olarak gerçekleşti. 2015'den itibaren online platformu geliştirerek KEEP çalışmalarını hızlandırmayı planlıyoruz.



sistemleri belgelendirme denetimleri, sigorta firması denetimleri, Kordsa Global şirketleri arası yapılan İkinci Parti İş Güvenliği Denetimleri ve tesislerimizin kendi aralarında gerçekleştirdiği performans kıyaslama çalışmalarını. Performansın iletişimi aylık küresel İSİG raporları ile yapılır.

Kordsa Global tesislerinde belirli bir çalışma alanı tehlikesi sebebiyle daha sık

kaza ve hastalanma meydana gelen bir bölüm mevcut değildir. Ancak tehlikeli kimyasalların kullanıldığı alanlarda çalışan kişiler, kullanılan kimyasal ve çalışma ortamı şartlarına göre Meslek Hastalıkları Hastanesi'nde periyodik olarak sağlık taramasından geçirilir. Sağlık taraması kimyasalların olası etkilerini erken tespit etmek amacı ile yapılır. Kordsa Global'de sağlık taramaları sonucu meslek hastalığı tanısı konmuş herhangi bir çalışmamız yoktur.

2014'de %96 oranında artış gösteren İSG eğitimleri raporlama döneminde toplam 57.580 saat olarak gerçekleşti. İSG performansımıza yönelik tüm tesislerimizi içeren veriler sosyal performans tablolarında yer alıyor.

Yönetim-İşçi Sağlığı ve Güvenlik Komiteleri

Komite Adı	Tanımı	Yasalık	Katılımcılar
Acil Müdahale Ekibi	Tesiste tüm vardiyalarda organize olmuş ekiplerdir.	Yasal	Mavi yaka çalışanlar
Enerji Komitesi	Enerji kullanımını ve ISO 50001'i takip eder, enerji raporu hazırlama, enerji tasarrufu projelerini yönetir.	Yasal	Beyaz yaka çalışanlar ve Komite Başkanı olarak Bakım Müdürü
Elektrik Güvenliği Komitesi	Elektrik tehlikesine karşı fabrikadaki tüm kuralları ve standartları belirler, denetim yapar, eğitim verir.	Şirket inisiyatifi	Ağırlıklı beyaz yaka olmak üzere mavi yaka üyeleri de vardır.
Proses Güvenliği Yönetimi	Üretim prosesi kaynaklı patlama, yangın, sızıntı ve iş kazalarını önlemeye yönelik çalışmalar ve denetimler yapar. Yıllık hedefleri vardır.	Şirket inisiyatifi	Beyaz yaka çalışanlar
İSİG Kurulu	İşveren vekilleri ve çalışanların bir araya geldiği resmi toplantıdır. Tüm yasal kararlar bu komitede alınır.	Yasal	Çalışan temsilcileri, sendika temsilcileri, yöneticiler, altişveren vekilleri
İSİG-ÇS Yönetim Komitesi	İSİG-ÇS performansını iyileştirmek, kültürü yaygınlaştırmak, iyileştirme ve gelişim çalışmalarını yönetmek ve performansı gözden geçirmek için yapılır.	Şirket inisiyatifi	Tüm bölüm yöneticileri ve temsilcileri ve Komite Başkanı olarak Operasyon Direktörü
Tehlikeli Kimyasallar Komitesi	Kimyasal kullanılan sahalardaki tehlikelerin belirlenmesi, risk analizi yapılması, işaretlemelerin uygun halde tutulması, kimyasal tehlikelerine karşı eğitim verilmesi görevleri vardır.	Şirket inisiyatifi	Beyaz ve mavi yaka çalışanlar
İSİG-ÇS Yıldız Ucu	Mavi yaka çalışanların katılımını desteklemek için kurulmuştur. Sahada basit denetimler ve bilgilendirme toplantıları yapar. Sahalarındaki iş güvenliği ekipmanı denemelerine katılırlar.	Şirket inisiyatifi	Her bölümden katılımcı yer alır. Çalışma ortamındaki iletişimi sağlarlar.

Bu komitelerde temsil edilen toplam işgücü oranı %10,8'dir. Bu komitelerle ilgili tablodaki bilgiler Kordsa Global Türkiye'ye aittir.



TERBİYE MAKİNELERİ GÜVENLİK PROJESİ

Terbiye makinelerinde meydana gelen kazaları önlemek amacıyla başlattığımız terbiye makineleri makine güvenliği projesi, yaşanan iş kazalarının istatistiksel analizi sonucu ortaya çıktı ve iş güvenliği hedefleri arasında birinci öncelikli proje oldu. Hedefimiz iş kazalarının ve yaralanmaların azalması ve makine kaynaklı kazaların önlenmesidir. Bu proje EN 12100 Makine Emniyeti Standardı ve buna bağlı hazırlanan sektörel diğer EN standartları ile ilgili olmakla beraber gönüllü uygulanan bir projedir.

Üç yıllık bir program ile tamamlamayı hedeflediğimiz projede 2014'de Kordsa Global Türkiye tesisimizde makine risk analizi ve uygulama safhasını gerçekleştirdik. Projeyi 2015'den itibaren terbiye üniteleri olan tüm yurt dışı tesislerini (Endonezya, Mısır, Tayland, Amerika, Brezilya) kapsayacak şekilde genişlettik. 2015'de Türkiye'deki uygulamaya devam etmeyi ve yurt dışı tesislerin risk analizlerini gerçekleştirmeyi, 2016'da da yurt dışı tesislerde uygulamaya başlamayı planlıyoruz.

KORDSA GLOBAL'DE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜ İYİLEŞTİRME PROJESİ

Yönetimin Taahhüdünün Kordsa Global'in tüm tesislerinde, tüm çalışanları tarafından hissedilmesini sağlamak, %100 kazasız ve güvenli bir iş ortamı için tesislerin performansını iyileştirmek ve teknik uzmanlığa dayalı, sürdürülebilir bir Küresel İSİG-ÇS Yönetim altyapısı oluşturmak amacıyla 2013 yılında "Kordsa Global'de Güvenlik Kültürünü İyileştirmek" adında bir proje başlattık.

Projenin adımları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

1. İSİG-ÇS Ağ Ekibinin kurulması
2. Temel Kolaylaştırıcı Güvenlik Uygulamalarının standartlaştırılması (Yüksekte Çalışma, HIRA-Tehlike Tanımlama ve Risk Değerlendirmesi, Çalışma İzni, Acil Durum Planlaması, İşçi Sağlığı, vs.)
3. Yedi Adımlı Uygulama Yöntemi (Küresel standardın gerekliliklerini anla, GAP analizi yap, iyi yapısal planlarla açıkları kapatmak için aksiyon maddeleri belirle, yerel prosedürleri hazırla, çalışanları eğit, uygulamayı başlat, ilerlemeyi denetle/takip et)
4. İkinci Taraf Denetim Programının kurulması (Denetim protokollerinin hazırlanması, denetçi havuzunun eğitilmesi, 3 yıllık denetim programının uygulanması, denetim sonrası takip ve değerlendirme)
5. Davranış Değiştirme Programı (Eğitimler, e-egitim programları ve kampanyalarla lanse edilen BOS Davranış Odaklı Güvenlik programı)
6. Güvenlik Kampanyaları (Altın İSİG-ÇS Kuralları, El Yaralanmalarını Önleme, İşyeri Dışında Yaralanmalar)

İSİG-ÇS Ağ Ekibi, güvenlik performansındaki ilerlemeyi takip edip ödüllendirmek için performans göstergeleri oluşturdu. Ekip ayrıca 100% kazasız ve güvenli iş ortamına ulaşabilmek için kazasız geçen çalışma saatlerini belirledi.

Proje sonucunda elde edilen kazasız geçen çalışma saatleri:

- Endonezya tesisinde 950 çalışanla 817.720 saat
- Almanya tesisinde 50 çalışanla 210.848 saat
- Kuzey Amerika Laurel Hill tesisinde 250 çalışanla 327.490 saat
- Kuzey Amerika Chattanooga tesisinde 300 çalışanla 530.181 saat
- Brezilya tesisinde 550 çalışanla 1.168.844 saat

SİGARAYI BIRAKMA VE OBEZİTE KAMPANYALARI

Çalışanlarımızın daha sağlıklı bir yaşam sürmeleri amacıyla raporlama döneminde devam eden sigarayı bırakma farkındalık ve ilaç destek kampanyası sonucunda programa mürcaat eden 248 kişinin %37'si kalıcı olarak sigarayı bırakırken, obezitenin önlenmesine yönelik özel bir tıp merkezi ile başlatılan psikolojik destekli kampanya sonucunda 50 çalışanlarımız obezite grubundan çıkarak daha sağlıklı bir yaşama adım attılar.





Kordsa Global İnsan Sağlığı ve
Çevreyi Koruyan Üretim
Kocaeli Sanayi Odası
20. Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri
Şubat 2014



Kordsa Global Polyester Tesisi
Kurutucu Silo Basınçlı Hava Sistemi
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
34. Enerji Verimliliği Haftası
Sanayide Enerji Verimliliği
Proje Yarışması Üçüncülük
Ocak 2014



ÇEVRESEL PERFORMANSIMIZ



Kordsa Global'de stratejimizin temelini oluşturan altı değerimizden ilki çevrenin korunmasını da içeriyor. Sürdürülebilir büyüme hedefi ile yürüttüğümüz tüm faaliyet ve yatırımlarımızda önceliğimiz, temiz teknolojilere yatırım ve atık yönetimi ile çevre kirliliğini önlemek, emisyonları azaltmak, enerjiyi ve suyu verimli kullanmaktır.

ÇEVRE YÖNETİMİ

2001 yılından bu yana Kordsa Global Türkiye'de uygulanan İş Sağlığı – İş Güvenliği – Çevre Sağlığı Politikasına ek olarak 2008 yılında yayınlanan ve her yıl güncellenen Kordsa İSİG-ÇS Taahhüdümüz (Kordsa Global Commitment to SHE - Safety Health And Environmental Standards) tüm Kordsa Global tesislerinde geçerlidir. Sıfır atık ve sıfır emisyon hedeflerinin yanı sıra enerji, doğal kaynaklar ve biyoçeşitliliğin korunmasıyla ilgili taahhütlerimizi içeren bu politika CEO'muz tarafından onaylıdır ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardı ile bağlantılıdır.

Kordsa Global'de öncelikle insanı ve doğayı esas alan bir üretim anlayışıyla faaliyetlerimizi yürütüyoruz. Bugüne kadar gerek dünyadan gerekse Türkiye'den bu üretim anlayışımız

sebebiyle pek çok önemli ödüle layık görüldük. Bu yaklaşımımızı sürdürmeye, çevreye ve insana öncelik verdiğimiz projeler geliştirmeye devam edeceğiz. Raporlama döneminde hem 2013, hem de 2014'de 31 farklı Çevresel Etki Değerlendirmesi gerçekleştirdik.

Çalışanlarımızın katıldığı sürdürülebilirlik değerlendirme anketinde katılımcıların %89,29'u enerji yönetimi (tüketimin azaltılması ve verimlilik), %83,67'si atık su ve katı atık yönetimi (çevre kirliliğinin azaltılması), %58,16'sı su yönetimi (tüketimin azaltılması ve verimlilik) ve %44,90'ı sera gaz emisyonlarının azaltılması (iklim değişikliğiyle mücadele) konularının Kordsa Global'de öncelikli yönetilmesi gereken çevresel etkiler olduğunu belirttiler.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %76'sı diyor ki:

Kordsa Global tesislerinin bulunduğu bölgelerde yaşayan yerel halkın gözünde çevreyi/ doğal kaynakları koruyan ve çevre kirliliğini önleyen bir şirkettir.

BÜKÜM MAKİNELERİNDE ENERJİ TASARRUFU AMAÇLI ABC PROJESİ

ABC Projesi, merkezkaç kuvveti ile savrulan dış iplik (balonun), makineye eklenen elektronik kartın kumanda etmiş olduğu step motor tarafından çekilip, dış ipliğin daraltılıp hava sürtünmesinin azaltılması ve diske saran ipin ortadan kaldırılması sonucu enerji tasarrufu elde edilmesi projesidir.

ABC sistematik ve kalıcı bir verimli enerji kullanımı projesidir. Mart 2014'de Kordsa Global Türkiye tesislerinde başlayan proje ile ortalama %10 ila %15 tasarruf hedefledik ve ortalama tasarrufu değişik dtex bazlı gözlemliyoruz. Projenin Türkiye tesisimizde tamamlanma hedefi Mayıs 2015'dir.

2015 başından itibaren diğer Kordsa üretim tesislerindeki büküm makinelerine uygulanması için projeler başlattık. Projenin tüm Kordsa Global tesislerinde tamamlanması iki-üç yıl sürecek orta vadeli bir aksiyondur.



ENERJİ YÖNETİMİ

Enerji, üretimin ana girdilerinden biridir. Enerjinin verimli kullanılması, üretilen ton ürün başına daha az enerji kullanılması ve diğer enerji tasarrufu çalışmaları Kordsa Global'in stratejik hedefleri arasındadır.

Kordsa Global Türkiye'de geçerli olan ve ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemine uygun olarak 2014 yılında Enerji Komitesi tarafından hazırlanan Enerji Yönetim Politikasını, Operasyon Direktörü onaylar. Her sene diğer politikalar ile birlikte gözden geçirilir.

Bu konunun yönetiminden Operasyondan Sorumlu Başkan Yardımcısı, Ülke Operasyon Direktörleri ve Enerji Yönetim

Sistemi Koordinatörleri sorumludur. Şirket stratejik hedeflerinden başlayarak ülke, tesis, bölüm ve bireysel hedeflerde yer alır.

Enerjinin etkin ve verimli kullanılması hedefi süreklilik arz eden bir hedeftir. Her ay enerji verimliliği ile ilgili sonuçları Operasyondan Sorumlu Başkan Yardımcısı tesisler özelinde diğer iş sonuçları ile birlikte gözden geçirir.

Kordsa Global yönetimi enerji maliyetlerini azaltmak hedefiyle enerjinin verimli kullanılması ve birim üretimdeki enerji kullanım miktarlarını azaltacak projeleri destekler, gerekli bütçe, insan ve teknoloji ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğunu alır ve ekiplerini teşvik eder. Bu konuda başarısı ve getirisi ispat edilmiş ve iyi uygulama kabul edilen projeler teşvik edilir ve diğer Kordsa Global tesislerinde yaygınlaştırılır. Kordsa Global tesisleri arasında enerji projeleri sonuçlarında ve enerji tüketim miktarlarında kıyaslama yapılır. Enerji verimliliği ile ilgili kurulan proje ekipleri tanıma ödüllendirme faaliyetleri kapsamında ödüllendirilir.

Kordsa Global tesisleri buldukları ülkelerdeki enerji düzenlemelerine uygun çalışır. Bazı ülkelerde Enerji

Yönetimi Sistemi kurmak zorunlu olmakla birlikte enerji kullanımı ve verimliliği ile ilgili herhangi bir ülkede yasal bir hedef yoktur. ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Belgelendirmesi sonucu iç ve dış denetimler her sene sistematik olarak Kordsa Global Türkiye tesislerinde yapılır.

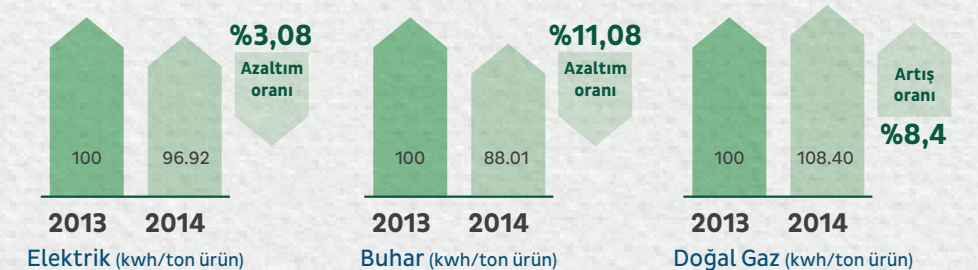
Raporlama döneminde tasarruf ve verimlilik girişimleri sonucu elde edilen enerji (elektrik, buhar, doğal gaz) tüketimi azaltım miktarları, veri trendini görebilmek üzere 2011 baz yıl alınarak üretim prosesi ve tesis kırılımında ve ISO 50001 standartlarını temel alarak hesapladık. 2014 yılında 2011'e göre %2 ila %21 arasında azaltımlar gerçekleştirdik. İlgili tüm veriler çevresel performans tablolarında yer alıyor.

Ürünlerin enerji ihtiyacındaki azaltımların izlenmesi için Kordsa Global Türkiye tesislerinin raporlama dönemindeki enerji azaltım oranlarını 2013'ü baz yıl kabul ederek hesapladık. Buharda %12 ve elektrikte yaklaşık %3 oranında tasarruf elde ettik. Doğal gazdaki yaklaşık %8,4 artışın sebebi üretilen ürünlerin çeşitliliğinin artması sonucu ürün geçişlerinde terbiye makinelerinin bir önceki döneme göre daha fazla ara duruş yapması ve ilgili temizlik faaliyetleridir.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %72'si diyor ki:

Kordsa Global'in çevre duyarlılığıyla üretim yapma hedefine yönelik yaptığı enerji verimliliği yatırımları/projeleri ve aldığı diğer tüketim azaltıcı önlemler yeterlidir.

Kordsa Global Türkiye



ATIK YÖNETİMİ

Kordsa Global tesislerinde oluşan atık su dahil tüm atıkların yasal olarak belirlenen şekilde bertarafı, geri kazanımı ve yeniden kullanımı uygulamaları Kordsa Global'de üretim gibi düzenli faaliyetlerimiz arasında yer alıyor.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %73'ü diyor ki:

Kordsa Global'in, atık su da dahil olmak üzere atık yönetimi ve çevre kirliliğinin önlenmesi konusunda yaptığı çalışmalar yeterlidir.

İSİG-ÇS Taahhüdümüz atıkların kaynağında azaltımı, malzemelerin yeniden kullanımını ya da geri dönüşümü, çıkan atıkların çevre ve insan sağlığına uygun bertarafı hedeflerini içeriyor. Bu hedefler tüm Kordsa Global çalışanlarının, tüm lokasyonların ve tüm bölümlerin ortak hedefidir.

Üretimde kullandığımız suyun geri kazanılarak tekrar kullanıma alınması sürekli takip ettiğimiz ve iyileştirme hedefi belirlediğimiz bir konudur. Atık su miktarındaki geri kazanımı daha üst seviyelere çıkarmak için teknolojik araştırmaları ve yatırım fırsatlarını takip ediyoruz.

Kordsa Global Türkiye'de, fizibilitesi ve çevre etkisi hesaplanarak öncelikli yatırımlar arasına alınan Atık Su Arıtımı Tesisi sayesinde oluşturduğu atık suyun en az %25'ini tekrar geri kazanıp kullanıyoruz.

Kordsa Global Türkiye (kg/ton üretim)	2013	2014	2015 Hedefi	2016 Hedefi
Evsel Atık	6,65	7,64	6	5,5
Tehlikeli Atık	9,08	10,38	9	8
Su	5,6	5,25	5,2	5

Tehlikeli atıkların miktarının azaltılması, geri kazanım oranlarının yükseltilmesi, yeniden kullanım fırsatlarının oluşturulması da önceliklerimiz arasında yer alıyor. Kordsa Global Türkiye'de oluşan atıkların en az %65'lik bölümü geri kazanılan veya yeniden kullanılan türde atıktır.

Atık yönetiminde yasal uyum ve denetim Operasyon Direktörü, uygulama ve koordinasyon sorumlusu Bakım Enerji Müdürlüğü ve İSİG-Çevre Bölümü sorumluluğundadır. Atık yönetimi ile ilgili projeler ve iyileştirme çalışmaları tüm bölümlerin sorumluluğudur. Atık yönetimi ile ilgili hedefler stratejik hedeflerden başlayarak bireysel hedeflere kadar iner ve Kordsa Global Performans Değerlendirme Sistemi içinde değerlendirmeye alınır.

Atık su yönetiminin etkinliğini gözeten mekanizmalar: Çevre ve Şehircilik Bakanlığı denetimleri, ISO 14001 denetimlerine ek olarak Kordsa Çevre Birimi ve Çevre Görevlisi denetimleri, ISO 14001 iç denetimi ve atık sahaları günlük kontrolleridir. Ayrıca Sabancı Holding şirketleri ile kıyaslama çalışmaları yapıyoruz. Atık su ve diğer atık oluşumu miktarlarında beklenen hedefler aşağıdaki gibidir.

Kordsa Global Türkiye

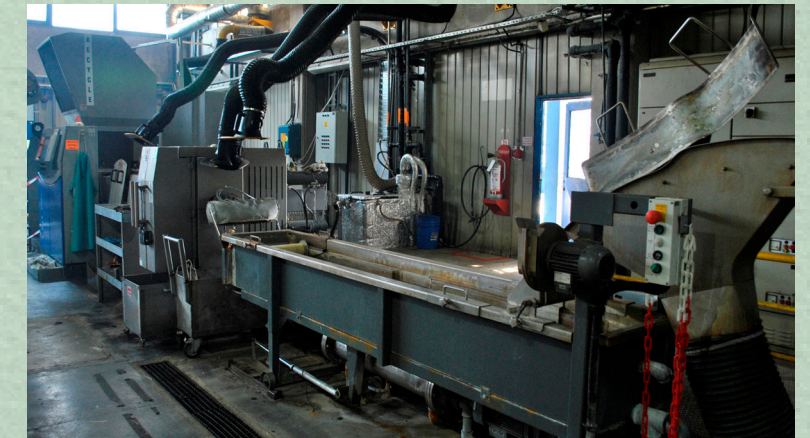


RECYCLE CHIP MAKİNESİ KULLANIMI

Kordsa Global Türkiye'de Naylon 6.6 iplik üretim tesislerinde üretim esnasında çıkan teleflerin Naylon 6.6 çipe geri dönüştürerek mühendislik plastikleri endüstrisine kazandırılmasını sağlıyoruz. Ar-Ge projesi olarak inovatif fikirler arasından belirlenen recycle chip makinesi ile 2013 yılından bu yana üretim yapıyoruz. 400 kg/saat kapasiteli geri dönüştürme sisteminin kurulması projesinin toplam yatırım maliyeti 800.000 dolardır.

Projenin Ekonomik ve Çevresel Faydaları:

- Türkiye'de üretim yapan mühendislik plastikleri üreticilerinin ithal ettikleri Naylon 6.6 hammadde miktarları azaldı ve hammadde maliyetlerini düşürerek kârlılıklarını artırdılar.
- Naylon 6.6 iplik teleflerini yüksek katma değerli bir ürün haline getirerek kârlılığını artırdık.
- Projenin istihdamın artmasına olumlu katkıları oldu.
- Geri dönüştürülmüş Naylon 6.6 hammadde kullanımımız sayesinde doğal kaynakların korunmasında da katkı sağladık.

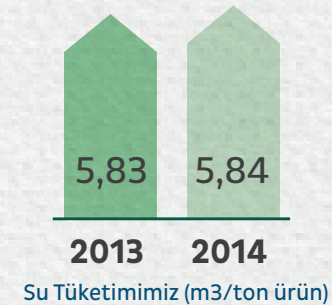


Güvenli ve güvenilir su kaynaklarına ulaşım her geçen gün daha da kritik hale geliyor. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) dünyayı tehdit eden en önemli 10 sorun arasında su kıtlığını tarif ediyor.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %73'ü diyor ki:

Kordsa Global'in su kaynaklarını yönetme ve verimli kullanma konusunda yaptığı çalışmalar yeterlidir.

Kordsa Global Türkiye



Kordsa Global'in tüm tesislerinde de üretim prosesleri içerisinde ve diğer yardımcı işletmelerde suyun kullanımı önemli bir yer tutuyor. Suyun kalitesi ve erişilebilir olması, kullanılabilir su kaynaklarının korunması iş sürekliliği açısından ve maliyetler açısından kritik önem arz ediyor. Kordsa Global'in beş farklı coğrafyadaki dokuz tesisinde su kullanımını takip ediyor, su kullanımını daha verimli hale getirmek için çalışmalar yapıyor, arıtılmış suyun tekrar endüstriyel olarak kullanımını teşvik ediyoruz.

Kordsa Global Türkiye tesislerinde de su tüketim miktarını azaltmak ve atık suyun tekrar kullanım miktarını artırmak hedefiyle yatırım yapıyoruz. Bu hedef tüm Kordsa Global çalışanlarının, tüm lokasyonların ve tüm bölümlerin ortak hedefidir. Su yönetiminde yasal uyum ve denetim Operasyon Direktörü sorumluluğundadır. Su yönetimi ile ilgili projeler ve iyileştirme çalışmaları tüm bölümlerin sorumluluğundadır. Su yönetim sisteminin etkinliğini ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi iç ve dış kuruluş denetimleri ile gerçekleştiriyoruz.

ATIK SU GERİ KAZANIM PROJESİ

Kordsa Global Türkiye tesislerinin su kullanım miktarını azaltma ve daha verimli su kullanma hedeflerinin bir parçası olarak tesislerin yıllık 150.000 m3 olan atık su geri kazanım miktarını kademeli olarak artırma kararı aldık. Bakım Enerji Müdürlüğü ve İSiG-ÇS bölümü tarafından 2014 yılında başlatılan ve üç yılda tamamlanması hedeflenen proje kapsamında tesise ileri seviye arıtma ve ters ozmoz (reverse osmosis) sistemleri kuruldu.

İlk etapta 2015 yılında yapılacak yatırım ile %25 lik bir atıksu geri kazanımı artışı hedefliyoruz. 2016 yılı içerisinde de ileri seviye arıtma ve ters ozmoz yatırımına devam etmeyi planlıyoruz.



Emisyon yönetimi, emisyon miktarının azaltılması, raporlama ve mevcut yasalara uyum Kordsa Global'in öncelikleri arasında yer alır. Amacımız başta Türkiye olmak üzere sera gazı salımı ile ilgili ülke yönetmeliklerine uyum sağlamak ve gerekli raporlamaları yapmaktır.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %64'ü diyor ki:

Kordsa Global'in çevre duyarlılığıyla üretim yapma hedefine yönelik yaptığı emisyon azaltıcı projeler ve aldığı diğer azaltıcı önlemler yeterlidir.

Tüm tesislerimiz buldukları ülkelerdeki yasal sınırlara ve düzenlemelere uygun hareket eder ve belirgin bir olumsuz etki yaratmazlar. İSiG-ÇS Taahhüdünde emisyonlarla ilgili hedefimiz Sıfır Atık ve Sıfır Emisyon Hedefi (Goal of Zero Waste and Emissions) başlığı altında "İnsan sağlığı ve çevre üzerinde potansiyel en yüksek riske sahip emisyonların sıfırlanmasına öncelik vereceğiz" ifadesiyle yer alıyor. Bu hedef tüm Kordsa Global çalışanlarının, tüm lokasyonların ve tüm bölümlerin ortak hedefidir.

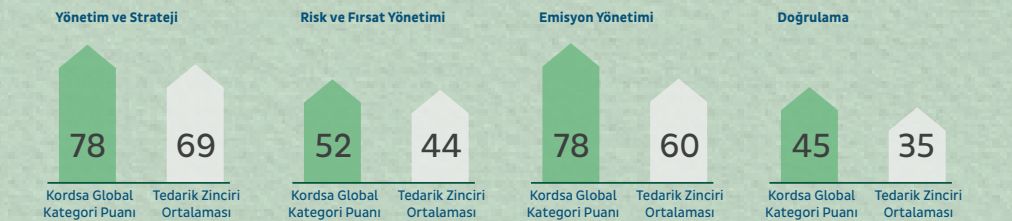
İlk kez 2014 yılında GHG yönetmeliğine uygun olarak ve Bakanlık onaylı sera gazı emisyon hesaplamamızı yaptık ve doğrudan CO₂ emisyonlarımız 30.553 ton olarak gerçekleşti. Kordsa Global olarak önümüzdeki dönemde emisyon yönetiminde izleme ve ölçme uygulamalarına devam etmeyi ve emisyon azaltımı ile ilgili sistematik iyileştirmeler gerçekleştirilmeyi hedefliyoruz.

KORDSA GLOBAL CDP TEDARİK ZİNCİRİ RAPORLAMASI

Önemli müşterimiz arasında yer alan Pirelli, 1,3 trilyon dolarlık satın alma gücüne sahip 66 üye şirket yani satın alıcı adına yürütülen CDP Carbon Disclosure Project - Karbon Saydamlık Projesi Tedarik Zinciri Programı'nın üyesidir.

Üye şirketlerin tüm dünyadaki tedarikçilerinden yanıt vermesini istediği CDP Tedarik Zinciri Programı kapsamında davet alan 3.396 şirket tedarikçi arasında Kordsa Global olarak yer aldık. Tedarikçilerin CDP'ye verdiği birbirinden farklı yanıtlar tedarik zincirinin tepesinde yer alan büyük satın alıcılar için iklim değişikliğinin yarattığı risk ve fırsatları ifade ediyor.

Kordsa Global olarak bu ankete sağladığımız yanıtlar ile açıklama puanı olarak 100 üzerinden 69 puan aldık. Bilgi kalitesine yönelik verilen bu puan CDP Tedarik Zinciri ortalamasının 16 puan üzerinde gerçekleşti. Kategorilere göre kırılım aşağıdaki tabloda yer alıyor. Gelecek dönemlerde de şirketimize gelecek talepler doğrultusunda CDP gibi uluslararası girişimlere veri sağlamaya devam ederek, çevresel etkilerin küresel boyutta iyileştirilmesi çalışmalarına destek olmayı hedefliyoruz.



PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ

EKONOMİK PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ

Yaratılan ve Dağıtılan Ekonomik Değer	Birim	2013	2014	GRI
Yaratılan Ekonomik Değer (Gelirler)	1.000 TL	1.626.458	1.811.782	EC1
Paydaşlara Dağıtılan Ekonomik Değer				
İşletme giderleri	1.000 TL	1.354.901	1.479.798	EC1
Çalışanlara sağlanan faydalar	1.000 TL	218.452	221.590	EC1
Devlete sağlanan fayda	1.000 TL	14.406	10.671	EC1
Sermaye sağlayıcılara sağlanan faydalar*	1.000 TL	0	0	EC1
Topluma sağlanan faydalar**	1.000 TL	59	5.150	EC1
Dağıtılmayan ekonomik değer (kâr)	1.000 TL	38.640	94.573	EC1
Devletten Alınan Finansal Yardımlar				
Turquality	1.000 TL	1.795	1.693	EC4
Vergi indirimleri/kredileri***	1.000 TL	0	24.073	EC4
Teşvikler	1.000 TL	20.645	25.326	EC4

* 2014 Temettü ile ilgili açıklama: 24 Mart 2015 Tarihinde yapılan 2014 Yılı Olağan Genel Kurul Toplantısında, 2014 Yılı için 194.529.076,00 TL sermayeyi temsil eden pay sahiplerine hukuki durumlarına bağlı olarak brüt %34,70, net %33,4769 oranında toplam 67.501.589,37 TL kâr payı ödenmesine, kâr paylarının 29 Mayıs 2015 tarihinden itibaren nakden dağıtılmasına karar verildi. 2013'de yaşanan küresel ekonomik şartlar çerçevesinde şirketin finansal esneklik kabiliyetini daha da artırmak amacıyla kar payı ödemesi yapılmadı.

** Kordsa Global, sosyal sorumluluk kapsamındaki görevlerini; sosyal amaçlı kurulmuş olan vakıflar, dernekler ile eğitim, öğretim kurumlarına, üniversitelere ve sair kişi, kurum ve kuruluşlara; şirket esas sözleşmesi, İş Etiği kuralları başta olmak üzere şirket politika ve prosedürleri, Sermaye Piyasası Mevzuatı, Türk Ticaret Kanunu ve ilgili mevzuata uygun olarak yapılan bağış ve yardımlar vasıtasıyla yerine getirir.

*** 2014 yılında 2013 den devreden Ar-Ge indirimiyle beraber 23.152.316,25 TL ve 921.146,73 TL yatırım teşvik tutarı olmak üzere iki teşvik kullanıldı.

Kadın ve Erkek Çalışanların Taban Ücretlerinin Oranı		
Çalışan Kategorisi	Kadın taban ücret/Erkek taban ücreti	GRI
ELT	-2%*	LA13
Direktör	43%**	
Müdür	3%	
Mühendis & Uzman	1%	
Süpervizör & Vardiya Amiri	56%**	
Operatör & Teknisyen (Mavi yaka)	13%	

* Eksi oran ücretin bu oranda daha düşük olduğunu ifade eder.

** Oranlar kıdem farklılıkları sebebiyle değişkenlik gösterebilir.

SOSYAL PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ

İŞGÜCÜ					
İstihdam Türüne Göre	Birim	2013	2014	GRI	
Beyaz Yaka - Kadın	Kişi	211	206	G4-10	
Beyaz Yaka - Erkek	Kişi	573	529		
Mavi Yaka - Kadın	Kişi	210	207		
Mavi Yaka - Erkek	Kişi	2.755	2.807		
Kordsa Global Toplam	Kişi	3.749	3.749		
Alt İşveren - Kadın	Kişi	6	10		
Alt İşveren - Erkek	Kişi	281	289		
TOPLAM	Kişi	4.036	4.048		
Sözleşme Türüne Göre	Birim	2013	2014		GRI
Belirli Süreli	Kişi	199	353		G4-10
Belirsiz Süreli	Kişi	3.550	3.396		
Lokasyona Göre	Birim	2013	2014	GRI	
Türkiye - Kadın	Kişi	79	87	G4-10	
Türkiye - Erkek	Kişi	979	1.034		
Endonezya - Kadın	Kişi	67	66		
Endonezya - Erkek	Kişi	928	1.086		
Tayland - Kadın	Kişi	115	111		
Tayland - Erkek	Kişi	260	262		
Mısır - Kadın	Kişi	1	4		
Mısır - Erkek	Kişi	287	244		
Brezilya - Kadın	Kişi	31	33		
Brezilya - Erkek	Kişi	364	365		
ABD - Kadın	Kişi	93	90		
ABD - Erkek	Kişi	288	276		
Almanya - Kadın	Kişi	20	19		
Almanya - Erkek	Kişi	78	68		
Çin - Kadın	Kişi	4	3		
Çin - Erkek	Kişi	2	1		
Arjantin - Kadın	Kişi	11	0		
Arjantin - Erkek	Kişi	142	0		
Yaşa Göre	Birim	2013	2014		GRI
30 Yaş ve altı	Kadın	54	51		LA12
	Oran	%1,44	%1,36		
	Erkek	593	840		
	Oran	%15,82	%22,41		
30 - 50 Yaş arası	Kadın	364	263		
	Oran	%9,71	%7,02		
	Erkek	2.087	2.043		
	Oran	%55,67	%54,49		
50 Yaş ve üstü	Kadın	103	73		
	Oran	%2,75	%1,95		
	Erkek	548	479		
	Oran	%14,62	%12,78		

Cinsiyete Göre	Birim	2013	2014	GRI	
Erkek	Kişi	3.328	3.336	LA12	
	Oran	%88,77	%88,98		
Kadın	Kişi	421	413		
	Oran	%11,23	%11,02		
Diğer Gruplar	Birim	2013	2014	GRI	
Yabancı (Expatri)	Kadın	0	1	LA12	
	Oran	%0,00	%0,03		
	Erkek	15	15		
	Oran	%0,41	%0,41		
Engelli	Kadın	1	2		
	Oran	%0,03	%0,05		
	Erkek	30	32		
	Oran	%0,80	%0,85		
Yönetim Kategorisine Göre	Birim	2013	2014		GRI
Üst Yönetim (ELT)	Kadın	1	2		LA12
	Oran	%0,03	%0,05		
	Erkek	5	5		
	Oran	%0,13	%0,13		
Direktör	Kadın	3	4		
	Oran	%0,08	%0,11		
	Erkek	22	20		
	Oran	%0,59	%0,53		
Müdür	Kadın	20	24		
	Oran	%0,53	%0,64		
	Erkek	83	78		
	Oran	%2,21	%2,08		
Mühendis & Uzman	Kadın	91	94		
	Oran	%2,43	%2,51		
	Erkek	214	216		
	Oran	%5,71	%5,76		
Süpervizör & Teknisyen	Kadın	4	4		
	Oran	%0,11	%0,11		
	Erkek	125	113		
	Oran	%3,33	%3,01		
Memur (Beyaz Yaka)	Kadın	92	79		
	Oran	%2,45	%2,11		
	Erkek	110	114		
	Oran	%2,93	%3,04		
Operatör	Kadın	206	198		
	Oran	%5,49	%5,28		
	Erkek	2.773	2.798		
	Oran	%73,97	%74,63		

SOSYAL PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ

İŞGÜCÜ				
İstihdam ve Devir (Tüm Kordsa Global)	Birim	2013	2014	GRI
İşe yeni giren - Kadın	Kişi	29	45	LA1
İşten ayrılan - Kadın	Kişi	66	44	
İşe yeni giren - Erkek	Kişi	348	487	
İşten ayrılan - Erkek	Kişi	553	375	
TOPLAM - İşten Ayrılan	Kişi	619	419	
TOPLAM - İşe Alınan	Kişi	377	532	
TOPLAM - Devir	Oran	%5,60	%3,40	
TOPLAM - Devir	Oran	%5,60	%3,40	
Lokasyona Göre	Birim	2013	2014	GRI
Türkiye - İşe alınan	Kişi	87	231	LA1
Türkiye - İşten ayrılan	Kişi	318	226	
Türkiye - Devir	Oran	%5,80	%8,40	
Endonezya - İşe alınan	Kişi	104	223	
Endonezya - İşten ayrılan	Kişi	87	65	
Endonezya - Devir	Oran	%2,70	%4,00	
Tayland - İşe alınan	Kişi	42	7	
Tayland - İşten ayrılan	Kişi	36	17	
Tayland - Devir	Oran	%10,50	%9,70	
Mısır - İşe alınan	Kişi	46	35	
Mısır - İşten ayrılan	Kişi	45	24	
Mısır - Devir	Oran	%10,70	%13,80	
Brezilya - İşe alınan	Kişi	52	9	
Brezilya - İşten ayrılan	Kişi	86	26	
Brezilya - Devir	Oran	%2,50	%2,80	
ABD - İşe alınan	Kişi	40	21	
ABD - İşten ayrılan	Kişi	38	41	
ABD - Devir	Oran	3,4	4	
Almanya - İşe alınan	Kişi	6	6	
Almanya - İşten ayrılan	Kişi	8	18	
Almanya - Devir	Oran	%4,00	%3,30	
Çin Satış Ofisi - İşe Alınan	Kişi	0	0	
Çin Satış Ofisi - İşten ayrılan	Kişi	1	2	
Çin Satış Ofisi - Devir	Oran	%13,20	%16,70	
Yaşa Göre	Birim	2013	2014	GRI
30 Yaş ve altı - İşe alınan	Kişi	233	403	LA1
30 Yaş ve altı - İşten ayrılan	Kişi	238	178	
30 - 50 Yaş arası - İşe alınan	Kişi	119	104	
30 - 50 Yaş arası - İşten ayrılan	Kişi	245	177	
50 Yaş ve üstü - İşe alınan	Kişi	25	25	
50 Yaş ve üstü - İşten ayrılan	Kişi	136	64	

Cinsiyete Göre	Birim	2013	2014	GRI
Erkek - İşe alınan	Kişi	348	487	LA12
Erkek - İşten ayrılan	Kişi	553	375	
Kadın - İşe alınan	Kişi	29	45	
Kadın - İşten ayrılan	Kişi	66	44	

YÖNETİM YAPISI				
Yönetim Kurulu ve ELT	Birim	2013	2014	GRI
Kadın	Oran	%0,03	%0,05	LA12
30 Yaş ve altı	Oran	%0,00	%0,00	
30 - 50 yaş arası	Oran	%0,08	%0,11	
50 Yaş ve üstü	Oran	%0,08	%0,08	
Yabancı	Oran	%0,00	%0,00	
Engelli	Oran	%0,00	%0,00	

EĞİTİM YATIRIMLARI				
Çalışan Kategorisine Göre	Birim	2013	2014	GRI
Üst Yönetim (ELT)	Adam/Saat	3	6	LA9
Direktör	Adam/Saat	89,5	117,1	
Müdür	Adam/Saat	149,3	67,9	
Mühendis & Uzman & Memur (Beyaz Yaka)	Adam/Saat	230,6	173,2	
Süpervizör & Teknisyen	Adam/Saat	145,9	186,5	
Operatör	Adam/Saat	227,2	257,3	
Cinsiyete Göre	Birim	2013	2014	GRI
Erkek	Adam/Saat	239,9	255,5	LA9
Kadın	Adam/Saat	98,7	104,4	

	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ			Türkiye				Mısır				GRI	
				Kadın		Erkek		Kadın		Erkek			
			Birim	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014		
Kazalar	Kaza sıklık oranı	Kordsa	Oran	0	0	0,83	0,91	0	0	1,12	0	LA6	
		Alt işveren		0	0	2,65	2,23	0	0	1,92	0		
	Kaza türleri	Kordsa	Adet	Yok	Yok	4 KİO	4 KİO	Yok	Yok	2 KİO	Yok		
		Alt işveren		Yok	Yok	5 TMO	4 TMO	Yok	Yok	1 KİO	Yok		
Kayıp Günler	İş kazası sebebiyle kayıp gün oranı	Kordsa	Oran	0	0	3,11	20,84	0	0	16,33	0		
		Alt işveren		0	0	7,96	19,05	0	0	38,93	0		
	Hastalık vd sebeplerle kayıp gün oranı (devamsızlık oranı)	Kordsa	Oran	M.d.	M.d.	%3,10	%2,20	M.d.	M.d.	%4,10	%3,30		
		Alt işveren		M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.		
			Birim	ABD - Chattanooga				ABD - Laurel Hill					GRI
Kazalar	Kaza sıklık oranı	Kordsa	Oran	0	0	0,45	1,26	0	0	0	0,8		LA6
		Alt işveren		0	0	0	0	0	0	6,61	9,14		
	Kaza türleri	Kordsa	Adet	Yok	Yok	1TMO	3 KİO	Yok	Yok	Yok	1TMO		
		Alt işveren		Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	1TMO	1 KİO		
Kayıp Günler	İş kazası sebebiyle kayıp gün oranı	Kordsa	Oran	0	0	0	10,08	0	0	0	0		
		Alt işveren		0	0	0	0	0	0	0	45,68		
	Hastalık vd sebeplerle kayıp gün oranı (devamsızlık oranı)	Kordsa	Oran	M.d.	M.d.	%1,50	%1,70	M.d.	M.d.	%1,40	%3,90		
		Alt işveren		M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.		
			Birim	Almanya				Tayland				GRI	
Kazalar	Kaza sıklık oranı	Kordsa	Oran	0	0	3,66	3,83	0	0	0,77	0,73	LA6	
		Alt işveren		0	0	0	0	0	0	0	0		
	Kaza türleri	Kordsa	Adet	Yok	Yok	1 KİO	3 KİO	Yok	Yok	3 KİO	1 KİO		
		Alt işveren		Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	1TMO	2TMO		
Kayıp Günler	İş kazası sebebiyle kayıp gün oranı	Kordsa	Oran	0	0	25,55	21,72	0	0	33,14	7,3		
		Alt işveren		0	0	0	0	0	0	0	0		
	Hastalık vd sebeplerle kayıp gün oranı (devamsızlık oranı)	Kordsa	Oran	M.d.	M.d.	%8,40	%8,30	M.d.	M.d.	%1,00	%1,00		
		Alt işveren		M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.		

	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ			Endonezya				Brezilya				GRI
				Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		
			Birim	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	
Kazalar	Kaza sıklık oranı	Kordsa	Oran	0	0	0,57	0,30	0	0	0,24	0,46	LA6
		Alt işveren		0	0	0	0,15	0	0	0	0,82	
	Kaza türleri	Kordsa	Adet	Yok	Yok	3 KİO	3 KİO	Yok	Yok	1 KİO	1 KİO	
		Alt işveren		Yok	Yok	Yok	1 KİO	Yok	Yok	Yok	1 KİO	
Kayıp Günler	İş kazası sebebiyle kayıp gün oranı	Kordsa	Oran	0	0	4,87	3,81	0	0	0	2,52	
		Alt işveren		0	0	0	2,20	0	0	0	49,18	
	Hastalık vd sebeplerle kayıp gün oranı (devamsızlık oranı)	Kordsa	Oran	M.d.	M.d.	%1,4	%1,9	M.d.	M.d.	%1,3	%1,0	
		Alt işveren		M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	M.d.	

Kayıp İş Günü Olayı (KİO)

Yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları sonucu yaralanmanın olduğu günü takip eden ilk iş gününde iş başı yapılamıyor ise bu tanıma uyan kazalar KİO olarak sınıflandırılır.

Tıbbi Müdahale Olayı (TMO)

Tıbbi müdahale gerektiren olaylar gerçekleştiği zaman şayet yaralı kişi, yaralanmayı takip eden ilk iş gününde işine dönebiliyorsa, tıbbi müdahale olayı olarak değerlendirilir.

Kısıtlı Çalışma Olayı (KÇO)

Yaralı, yaralanmanın olduğu günü takip eden ilk iş gününde iş başı yapabiliyor, ancak durumundan ötürü kendi işini tam olarak yapamayacağı kararı verilip geçici olarak başka bir görevde çalışması isteniyor ise; bu durum kısıtlı çalışma olayı olarak değerlendirilir.

Diğer sebeplere; süt izinleri, doğum izinleri, hastalık raporları, iş kazaları, ücretsiz izin dahildir.

M.d.: Veri mevcut değildir.

ÇEVRESEL PERFORMANS GÖSTERGELERİMİZ

MALZEMELER		Türkiye		
Ana Hammaddeler	Birim	2013	2014	GRI
Adibik Asit	Ton	M.d.	14.317	EN1
HMD	Ton	M.d.	13.943	EN1
Chip	Ton	25.376	28.262	EN1
Formaldehit	Ton	213	227	EN1
Resorsinol	Ton	168	160	EN1
Amonyak	Ton	273	310	EN1
Latex	Ton	3.783	3.957	EN1
Yenilenebilir Hammaddeler ve Yardımcı Malzemeler	Birim	2013	2014	GRI
Ahşap Palet	Ton	1.027	897	EN2
Strech Film - Naylon	Ton	177	270	EN2
Kağıt Bobin	Ton	2.712	2.037	EN2
Karton Kutu	Ton	670	620	EN2
Kağıt bobinlerin tahmini geri kullanım miktarları*	Ton	1.517	697	EN2

*İplik tesislerinde kullanıma uygun olmayan bobinler bez tesislerinde kullanıma gönderildikten sonra geri dönüşüm tesislerine gönderilir.

M.d.: Veri mevcut değildir.

DOĞRUDAN ENERJİ TÜKETİMİ		Türkiye		
Yenilenemez Doğrudan Enerji Kaynakları	Birim	2013	2014	GRI
Doğal Gaz	TEP	13.128.691	14.715.821	EN3
	GJ	549.672	616.122	EN3
DOLAYLI ENERJİ TÜKETİMİ		Türkiye		
Yenilenemez Enerji Kaynaklarından Satın Alınmış ve Tüketilmiş İkincil Enerji	Birim	2013	2014	GRI
Elektrik	kWh	160.584.000	169.119.000	EN3
	TEP	13.808	14.541.616	EN3
	GJ	578.102	608.828	EN3
Buhar	kWh	33.582.000	31.264.000	EN3
	TEP	2.888	2.688	EN3
	GJ	120.895	112.550	EN3

SU YÖNETİMİ				
Kaynağına Göre Toplam Su Çekimi ve Deşarjı		Türkiye		
Kaynak: Yeraltı	Birim	2013	2014	GRI
Su	m3/yıl	525.000	488.204	EN8
Kaynak: Şebeke (Acil durumlarda)	Birim	2013	2014	GRI
Su	m3/yıl	25.000	82.246	EN8
Toplam Su Çekimi	Birim	2013	2014	GRI
Su	m3/yıl	550.000	570.350	EN8
Geri Dönüştürülmüş Su	Birim	2013	2014	GRI
Su	m3/yıl	143.275	166.440	EN10
Toplam Atık Su Deşarjı	Birim	2013	2014	GRI
Atık Su	m3/yıl	190.500	200.580	EN22

EMİSYON YÖNETİMİ				
Sera Gazı Emisyonları		Türkiye		
GHG Yönetmeliğine Uygun ve Bakanlık Onaylı	Birim	2013	2014	GRI
Doğrudan CO ₂ Emisyonları	t CO ₂	M.d.	30.533	EN15
Önemli Hava Emisyonları		Türkiye		
Türüne Göre	Birim	2013	2014	GRI
NOx	kg	9,73	3,03	EN21
SOx	kg	0,22	0,62	EN21
POP	kg	0	0	EN21
VOC	kg	0,32	0,9	EN21
HAP	kg	0	0	EN21
PM	kg	0	0	EN21

M.d.: Veri mevcut değildir.

ATIK YÖNETİMİ				
Türüne ve Bertaraf Yöntemine Göre, Toplam Atık	Türkiye			
Türüne Göre Atıklar	Birim	2013	2014	GRI
Tehlikeli Atıklar				
Atık Akü	Ton	1,98	18,62	EN23
Atık Çamur	Ton	798,59	964,12	EN23
Atık Fluoresan	Ton	2,13	0,96	EN23
Atık Gres Yağı	Ton	1,28	1	EN23
Atık Kablo	Ton	6,32	0	EN23
Atık Karbonize Polimer	Ton	10,54	7,4	EN23
Atık Toner Kartuş	Ton	0,77	0,12	EN23
Atık Kondansatör	Ton	0,22	0	EN23
Atık Lab. Kimyasalı	Ton	1,23	0,85	EN23
Atık Monoetilenglikol	Ton	4,03	22,9	EN23
Atık Pil	Ton	0,15	0,15	EN23
Atık Yağ	Ton	4,74	11,8	EN23
Elektronik Atık	Ton	24,45	15,9	EN23
Atık Adibik Asit	Ton	1,59	2,8	EN23
Kontamine Ambalaj	Ton	84,1	106,97	EN23
Kontamine Atık	Ton	63,33	86,73	EN23
Toplam	Ton	1.005	1.240	EN23
Tehlikeli Olmayan Atıklar				
Hurda Bobin	Ton	1.195	1.340	EN23
Hurda Karton	Ton	388,1	370	EN23
Hurda Naylon	Ton	125	126	EN23
Hurda Tahta Palet	Ton	761,58	872,6	EN23
Hurda Demir	Ton	202,16	225,79	EN23
Hurda Alüminyum	Ton	6	2,22	EN23
Hurda Plastik	Ton	16	22	EN23
Hurda Flake	Ton	15	28	EN23
Atık Strafor	Ton	15	21	EN23
Toplam	Ton	2.724	3.008	EN23
Toplam Atık	Ton	3.729	4.248	EN23

Bertaraf Yöntemine Göre Atıklar		Türkiye		
Geri Dönüşüm	Birim	2013	2014	GRI
Hurda Bobin	Ton	1.195	1.340	EN23
Hurda Karton	Ton	388,1	370	EN23
Hurda Naylon	Ton	125	126	EN23
Hurda Tahta Palet	Ton	761,58	872,6	EN23
Hurda Demir	Ton	202,16	225,79	EN23
Hurda Alüminyum	Ton	6	2,22	EN23
Hurda Plastik	Ton	16	22	EN23
Hurda Flake	Ton	15	28	EN23
Geri Kazanım				
Atık Akü	Ton	1,98	18,62	EN23
Atık Çamur	Ton	798,59	964,12	EN23
Atık Yağ	Ton	4,74	11,8	EN23
Atık Gres Yağı	Ton	1,28	1	EN23
Atık Kablo	Ton	6,32	0	EN23
Atık Karbonize Polimer	Ton	10,54	7,4	EN23
Atık Toner Kartuş	Ton	0,77	0,12	EN23
Atık Kondansatör	Ton	0,22	0	EN23
Atık Monoetilenglikol	Ton	4,03	22,9	EN23
Atık Pil	Ton	0,15	0,15	EN23
Elektronik Atık	Ton	24,45	15,9	EN23
Atık Adibik Asit	Ton	0,88	2,8	EN23
Kontamine Ambalaj	Ton	80	106,9	EN23
Kontamine Atık	Ton	12,4	86	EN23
Gömme				
Atık Fluoresan	Ton	2,1	0,9	EN23
Atık Yakımı				
Atık Strafor	Ton	15	0,00	EN23
Atık Lab. Kimyasalı	Ton	1,23	0,85	EN23
Atık Adibik Asit	Ton	0,7	0	EN23
Kontamine Ambalaj	Ton	2,5	1,98	EN23
Kontamine Atık	Ton	50,9	33,6	EN23
Toplam Bertaraf Edilen Atık	Ton	3.729	4.248	EN23

Enerji Tüketiminin Azaltılması

Tasarruf ve verimlilik girişimlerimiz sonucu elde edilen enerji tüketimi azaltım miktarları, 2011 yılı baz yıl alınarak üretim prosesi ve tesis kırılımında aşağıdaki tabloda yer alıyor.

Terbiyeler NY - TR	2011	2012	2013	2014
NG (kwh/ton ürün)	100	86	71	74
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	104	98	87

Terbiyeler PE - TR	2011	2012	2013	2014
NG (kwh/ton ürün)	100	99	92	90
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	120	111	88

Terbiyeler LH - USA	2011	2012	2013	2014
NG (kwh/ton ürün)	100	100	98	90
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	93	99	92

Terbiyeler CA - BR	2011	2012	2013	2014
NG (kwh/ton ürün)	100	93	96	93
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	93	99	92

Terbiyeler IndoK - IN	2011	2012	2013	2014
NG (kwh/ton ürün)	100	91	85	88
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	102	95	92

Terbiyeler TIK - THAI	2011	2012	2013	2014
NG (kwh/ton ürün)	100	118	73	80
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	157	97	88

NY İplik - TR	2011	2012	2013	2014
Enerji (kwh/ton ürün)	100	92	84	98

NY İplik CH - USA	2011	2012	2013	2014
Enerji (kwh/ton ürün)	100	93	78	86

PES İplik - TR	2011	2012	2013	2014
Enerji (kwh/ton ürün)	100	92	83	79

PES İplik CA - BR	2011	2012	2013	2014
Enerji (kwh/ton ürün)	100	82	83	82

PES İplik IndoK - IN	2011	2012	2013	2014
Enerji (kwh/ton ürün)	100	105	98	93

EKLER

Ödüllerimiz

Ödül Adı	Veren Kurum Adı	Yılı
Ekonomik		
Tekstil ve Tekstil Hammaddeleri İhracatçıları Kategorisi - 3.lük Ödülü	Türkiye İhracatçıları Meclisi (TİM) & İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İTKİB)	2014
Tekstil İnovasyon Ligi Şampiyonluğu	Uludağ Tekstil İhracatçıları Birliği	2014
Ar-Ge Merkezleri Performans Değerlendirmesi - Tüm Sektörlerde İkincilik; Tekstil Sektörü Birincilik Ödülü	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	2014
En Beğenilen Şirketler Ödülleri - Tekstil Sektöründe En Beğenilen Şirket Birincilik Ödülü	Capital Dergisi	2013 & 2014
Tedarikçi Takdir Ödülü / Supplier Appreciation Award	Bridgestone Endonezya	2014
Tekstil ve Tekstil Hammaddeleri İhracatçıları Kategorisi - Platin Ödül	İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İTKİB)	2013
Yılın Tedarikçisi Ödülü	Michelin	2013
İnovasyon Kategorisi - Mansiyon Ödülü (Erhan Kop, Murat Gökten)	Sabancı Holding / Altinyaka Ödülleri	2013
İnovasyon Kategorisi - Mansiyon Ödülü (Berk Giray)	Sabancı Holding / Altinyaka Ödülleri	2013
Verimlilik Kategorisi - Mansiyon Ödülü	Sabancı Holding / Altinyaka Ödülleri	2013
Çevresel		
Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülü	Kocaeli Sanayi Odası	2014
Çevre Ödülleri	Kocaeli Sanayi Odası	2013
Çevre Ödülleri - Birincilik (Capmax)	İstanbul Sanayi Odası	2013
Çevre Ödülleri - İkincilik (Twixtra)	İstanbul Sanayi Odası	2013
Çevre Ödülleri - İkincilik (Kavitasyon Projesi)	İstanbul Sanayi Odası	2013
Sosyal		
İnsan Yönetiminde Liderlik	Peryön	2014
ETİKA - Türkiye'nin En Etik Şirketleri Ödülü	EDMER - İstanbul	2013 -2014
Kadın İstihdamı Konusunda Duyarlılık	İşkur & İzmit Belediyesi	2014
The Best Employee	Endonezya - Manpower Bogor	2014
The Best LKS Bipartite in Bogor Regency	Endonezya - Manpower Bogor	2014
İşgücü Eğitimine ve İstihdamına Katkı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	2013
Kalite Çemberleri Ödülü	KalDer	2013
Yetenek Yönetimi Kategorisi - Finalist	Peryön	2013
Fark Yaratan Uygulamalar / Proje Kategorisi: Takdir ve Ödüllendirme - Finalist	Peryön	2013
Eğitim ve Gelişim Yönetimi Kategorisi - Başarı Ödülü	Peryön	2013
İş'te Eşitlik İkincilik Ödülü	Sabancı Holding / Altinyaka Ödülleri	2013
İşgücü İlişkileri ve Memnuniyetinde Mükemmellik Ödülü	Tayland Çalışma Bakanlığı	2013
İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Altın Bayrak Ödülü	Endonezya Çalışma Bakanlığı	2013

Üyeliklerimiz

TÜRKİYE

ACC Hukuk Müşavirleri Derneği

DEİK Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu

EFQM European Foundation for Quality Management

IMA Institute of Management Accountants

İSMMMO İstanbul Serbest Muhasebeciler ve

Mali Müşavirler Odası

KALDER Kalite Derneği

Kocaeli Ticaret Odası

PERYÖN Personel Yöneticileri Derneği

TBCSD İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği

LES Türkiye Teknoloji ve Lisans Yöneticileri Derneği

TKYD Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği

TÜBİYAD Finans ve Bilişim Yöneticileri Derneği

TİDE Türkiye İç Denetim Enstitüsü

İTHİB Türkiye Tekstil ve Hammaddeleri

İhracatçıları Birliği

TÜRMOB Türkiye Serbest Muhasebci Mali Müşavirler ve

Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği

TÜSİAD Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

İTKİB İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birliği

ALMANYA

Firmenausbildungs-verbund Nord-West-Thüringen E.V.

Ordat Benutzergruppe E.V.

Chamber of Commerce

BVMW

MISIR

Arab Federation of Tire & Rubber Industries

Egyptian Chamber of Textile Industrial

Egyptian Chamber of Commerce For Sharkia

Governorate

Textile Export Council

ENDONEZYA

APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) -

The Employers' Association of Indonesia

HIPERKIBRA - Neighborhood Corporate Association

Indonesian Public Listed Companies Association

TAYLAND

Thai Authorized Economic Operator (AEO) Importer &

Exporter Association

The Federation of Thai Industries (FTI)

The Thai National Shippers' Council (TNSC)

Department of Foreign Trade, Ministry of Commerce (DFT)

Ayutthaya Personnel Management Group

BREZİLYA

COFIC - Industrial Foment Committee of Camaçari

FIEB/CIEB

ABRAFAS - Brazilian Association of Producers of

Artificial and Synthetic Fibers

American Chamber of Commerce

Bahia's Spinning and Weaving industries Union

ABD

LBG Scotland County COC

International Society of Industrial Fabric Manufacturers

AFMA - American Fibers Manufacturers Association

ISIFM - International Society of Industrial Fabric

Manufacturers

Turkish American Coalition

BM KİS İlkeleri

Kordsa Global, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (UN Global Compact) imzalamıştır. UN Global Compact, sürekli rekabet içindeki iş dünyasına ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımıdır. Vizyonu, "Sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi" olan Global Compact'e taraf olmak tamamen gönüllülük esasına dayanır.

Sözleşmeye taraf olan şirketler orta vadede ekonomik kazançlarını artırırken, kısa vadede de toplumsal sorumluluklarını en bilinçli ve en yararlı şekilde yerine getirmenin prestij ve onurunu yaşarlar.

IFC Çevresel ve Sosyal Sürdürülebilirlik Performans Standartlarına Uyum

Uluslararası Finans Kuruluşu'nun (IFC), bir projenin yatırımdan başlayarak işletme aşamasını da içeren tüm aşamalarda tanımlanan çevresel-sosyal risk ve etkilerinin, kurulacak Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi aracılığıyla yönetilmesi için hazırlanmış performans standartlarıdır.

Raporumuzda detaylarıyla yer verdiğimiz stratejik konularımıza yönelik IFC Standartları Uyum İndeksimiz yandaki tabloda yer alıyor.

İnsan Hakları

İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş uluslararası insan hakları prensiplerini desteklemeli ve bu hakların korunmasına saygı göstermelidir.

İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerine suç ortağı olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır.

Çevre

İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyatı yaklaşımları desteklemelidir.

İlke 8: İş dünyası, daha fazla çevresel sorumluluk alınmasını teşvik edecek girişimlerde bulunmalıdır.

İlke 9: İş dünyası, çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik etmelidir.

Çalışma Standartları

İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.

İlke 4: İş dünyası, zorla ve cebren işçi çalıştırma uygulamalarına son verilmesini desteklemelidir.

İlke 5: İş dünyası, çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmesini desteklemelidir.

İlke 6: İş dünyası, işe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmesini desteklemelidir.

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil yolsuzluğun her türüsüne karşı çalışmalıdır.

GRI G4 İÇERİK İNDEKSİ



GENEL STANDART BİLDİRİMLER

STRATEJİ VE ANALİZ

G4-1	Sayfa 4, 5
------	------------

KURUMSAL PROFİL

G4-3	Sayfa 88
G4-4	Sayfa 16, 17, 18
G4-5	Sayfa 88
G4-6	Sayfa 12
G4-7	Anonim şirkettir.
G4-8	Sayfa 16, 17, 18
G4-9	Sayfa 14, 15
G4-10	Sayfa 72
G4-11	Sayfa 55
G4-12	Sayfa 43
G4-13	Sayfa 20, 21
G4-14	Sayfa 18, 19
G4-15	Sayfa 4, 85
G4-16	Sayfa 84

TANIMLANAN ÖNCELİKLİ UNSURLAR VE ÇERÇEVELERİ

G4-17	Sayfa 2, 88
G4-18	Sayfa 24, 25, 26, 31
G4-19	Sayfa 24, 31
G4-20	Sayfa 32
G4-21	Sayfa 32
G4-22	Bu ilk rapordur.
G4-23	Bu ilk rapordur.

PAYDAŞ KATILIMI

G4-24	Sayfa 25
G4-25	Sayfa 25
G4-26	Sayfa 25, 26, 27
G4-27	Sayfa 27, 28, 30

RAPOR PROFİLİ

G4-28	Sayfa 1
G4-29	Sayfa 1
G4-30	Sayfa 1
G4-31	Sayfa 88
G4-32	Sayfa 1
G4-33	Dış denetim yapılmamıştır.

YÖNETİŞİM

G4-34	Sayfa 35
-------	----------

ETİK VE DÜRÜSTLÜK

G4-56	Sayfa 36
-------	----------

ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER

ÖNEMLİ UNSURLAR	YÖNETİM YAKLAŞIMI VE GÖSTERGELER	HARIÇ TUTULANLAR
Ekonomik Performans	Sayfa 33, 42, 71	Mevcut değildir.
Malzemeler	Sayfa 33, 48-51 and 78	Mevcut değildir.
Enerji	Sayfa 33, 65, 78, 82	Mevcut değildir.
Atık su ve Diğer Atıklar	Sayfa 33, 66-67, 79-81	Mevcut değildir.
Su	Sayfa 33, 68, 79	Mevcut değildir.
Emisyonlar	Sayfa 33, 69, 79	Mevcut değildir.
İstihdam	Sayfa 33,54-58, 72-75	Mevcut değildir.
Eğitim ve Öğretim	Sayfa 33,57-58, 75	Mevcut değildir.
İş Sağlığı ve Güvenliği	Sayfa 33,59-61, 76-77	Mevcut değildir.
Kadın ve Erkekler için Eşit Ücret	Sayfa 33, 54-56, 71	Mevcut değildir.
Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği	Sayfa 33,55, 73-75	Mevcut değildir.
Ayrımcılığın Önlenmesi	Sayfa 33, 56	Mevcut değildir.
Kanunlara Uyum	Sayfa 33, 37	Mevcut değildir.
Rekabet Dışı Davranış	Sayfa 33, 39	Mevcut değildir.
Yolsuzluğun Önlenmesi	Sayfa 33, 38	Mevcut değildir.
Müşteri Gizliliği	Sayfa 33, 29	Mevcut değildir.

İLETİŞİM BİLGİLERİMİZ

GENEL MERKEZ

Sabancı Center Kule 2, Kat: 17 34330
4.Levent Beşiktaş İstanbul
Tel : 0 212 385 86 57
Faks : 0 212 282 00 12

Rapor İletişimi

Yusuf Akkor, Sürdürülebilirlik Müdürü
yusuf.akkor@kordsaglobal.com
Nevra Aydoğan, Kurumsal İletişim Uzmanı
Nevra.Aydogan@kordsaglobal.com

Sürdürülebilirlik ve Raporlama Danışmanı
SERCOM Danışmanlık
Elif Özkul Gökmen
elif@sercomconsulting.com
Tel: +90 533 648 07 40

Tasarım ve Uygulama
Ünite İletişim

Raporumuz dijital ortamda hazırlanmıştır ve matbaada basılmamıştır.

AVRUPA, ORTA DOĞU ve AFRİKA

Türkiye
Kordsa Global Endüstriyel İplik ve Kord Bezi
Sanayi ve Ticaret A.Ş. (G4-17)
Alikahya Fatih Mahallesi Sanayi Caddesi
No:90 41310 İzmit/Kocaeli
Tel : 0 262 316 70 00
Faks : 0 262 316 70 70

Almanya
Interkordsa GmbH Am Alten Bahndamn 7,
99974 Mühlhausen
Tel : + 49 3601 884 0
Faks : + 49 3601 884 123

Mısır
Nile Kordsa for Industrial Fabrics
Industrial Area B1 10th of Ramadan City
P.O. Box 549
Tel : + 20 15 364 592
Faks : + 20 15 367 081

ASYA PASİFİK

Endonezya
PT Indo Kordsa Tbk PT Indo Kordsa Polyes-
ter Jl. Pahlawan, Desa Karang Asem Timur,
Citeureup, Bogor 16810
Tel : + 62 21 875 21 15
Faks : + 62 21 875 39 27

Tayland
Thai Indo Kordsa Co. Ltd.
Rojana Industrial Park, 1/61 Moo 5 Khanham
Subdistrict, Uthai District Ayutthaya 13210
Tel : + 66 35 330 221 to 9
Faks : + 66 35 330 230

Çin
Temsilcilik Ofisi
Room 1103 A Pacheer Commercial Center
555 Nanjing West Road, 200041 Shanghai
Tel : + 86 021 62555910
Faks : + 86 021 62555911

KUZEY AMERİKA

ABD
Chattanooga Kordsa Inc.
4501 North Access Road Chattanooga,
TN 37415-9990
Tel : + 1 423 643 8300
Faks : + 1 423 643 2726

ABD
Laurel Hill Kordsa Inc.
17780 Armstrong Road Laurel Hill, NC 28351
Tel : + 1 910 462 2051
Faks : + 1 910 462 5040

GÜNEY AMERİKA

Brezilya
Kordsa Brazil S.A.
Rua Eteno, No 3832 Polo Industrial de
Camaçari Camaçari, Bahia/Brazil
CEP : 42810-000
Tel : + 55 71 2104-4500
Faks : + 55 71 2104-4701

YASAL UYARI

KORDSA GLOBAL sürdürülebilirlik raporunda (rapor) yer alan bilgiler ve analizler raporun hazırlandığı zaman diliminde doğru ve güvenilir olduğuna inanılan kaynaklar ve bilgiler kullanılarak, sadece bilgilendirme amaçlı olarak yazılmıştır ve herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturma amacı taşımaz.

Şirket, yöneticileri, çalışanları ve raporun üretiminde katkıda bulunan diğer tüm şahıslar ve kurumlar, bu raporda yer alan bilgilerin kullanımını nedeniyle doğabilecek zararlardan sorumlu tutulamazlar. Raporun her hakkı KORDSA GLOBAL'e aittir.