

HAYATI GÜÇLENDİRİYORUZ

KORDSA

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2016

SÜRDÜRÜLEBİLİR ÜRÜN VE HİZMETLERE ULAŞMAK İÇİN BİR GÜÇLENDİRİCİNİN TÜM SÜREÇLERDE ÖRNEK TEŞKİL EDEN BİR PERFORMANS GÖSTERMESİ GEREKİR. YÜKSEK EMNİYET VE GÜVENİLİRLİKTE ÜRÜNLER SUNMANIN YANI SIRA KÜRESEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİNE DESTEK VEREREK HAYATI GÜÇLENDİRİYORUZ.



| | |
|----------------------------------|-----------|
| Raporumuz Hakkında | 02 |
| Paydaşlarımıza Mesajımız | 03 |
| Kurumsal Profilimiz | 04 |
| Rakamlarla Kordsa | 05 |
| Ürünler, Sektörler, Pazarlar | 06 |
| Strateji ve Yönetim | 08 |
| Sürdürülebilirlik Yönetimi | 09 |
| Kurumsal Yönetim | 15 |
| İş Etiği | 16 |
| Ekonomik Performans | 17 |
| Ekonomiye Katkımız | 18 |
| Ar-Ge ve İnovasyon | 20 |
| Satın Alma ve Tedarikçiler | 22 |
| Müşteri Gizliliği | 23 |
| Sosyal Performans | 24 |
| İstihdam | 25 |
| İnsan Hakları Denetimleri | 28 |
| Eğitim ve Öğretim | 29 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | 31 |
| Çevresel Performans | 34 |
| Enerji ve Emisyon Yönetimi | 35 |
| Malzeme ve Hammadde Yönetimi | 36 |
| Atık Yönetimi | 37 |
| Su Yönetimi | 38 |
| Biyçeşitliliğin Korunması | 39 |
| Performans Göstergeleri | 40 |
| Ekonomik Performans Göstergeleri | 41 |
| Sosyal Performans Göstergeleri | 42 |
| Çevresel Performans Göstergeleri | 45 |
| Ekler | 48 |
| Kurumsal Üyelikler | 48 |
| GRI İçerik İndeksi | 49 |
| İletişim Bilgileri | 51 |

Hakkında

Kordsa'nın 2016 yılı ekonomik, çevresel ve sosyal performansını yansıtan üçüncü sürdürülebilirlik raporumuzu paydaşlarımıza sunmaktan dolayı gurur duyuyoruz. Bu rapor aracılığıyla paydaşlarımıza, faaliyetlerimiz sonucunda ortaya çıkan etkilerimizi yönetme konusunda attığımız ölçme, izleme ve iyileştirme adımlarımızı değerlendirme fırsatı sunmayı arzu ediyoruz. Sürdürülebilir bir şirket olma yolundaki mükemmeliyet yolculuğumuzda sürdürülebilirlik raporlarımızın, paydaşlarımıza iyi uygulamalarımızı aktardığımız en önemli iletişim araçlarından biri olmasını hedefliyoruz.

Kapsamı

Bu raporda yer alan bilgiler, aksi belirtilmediği takdirde Kordsa'nın 1 Ocak 2016 - 31 Aralık 2016 tarihleri arasındaki faaliyetlerini kapsıyor. Bu yıl çevresel verilerimizin kapsamını genişleterek tüm operasyonlarımızı dahil ettik. Çalışan ve müşterilerimizle yaptığımız paydaş katılım çalışmaları da tüm global faaliyetlerimizi kapsıyor. Rapor içeriğini belirleme sürecimizi ve önemli başlıkların raporlama sınırlarını ve kısıtlarını bu raporun Strateji ve Yönetim bölümünde açıklıyoruz.

İlkeleri

Raporumuzu GRI Standartları Temel seçeneğine uygun olarak hazırladık. Stratejik sürdürülebilirlik konularımızı belirlerken; GRI'nin önemlilik, paydaş katılımı, sürdürülebilirlik kapsamı ve bütünlük prensiplerine ek olarak, 2014 yılında 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.

Gelecek Raporumuz

2017 yılı sürdürülebilirlik performansımızı paylaşacağımız gelecek raporumuzu, 2018 yılının ikinci yarısında yayınlamayı planlıyoruz.

PAYDAŞLARIMIZA MESAJIMIZ



Saygıdeğer Paydaşlarımız,

Kurulduğumuz günden bu yana faaliyetlerimizin ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini Sabancı Grubu'nun Etik İlkeleri'ni temel alarak yönetiyoruz. 2014 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak insan hakları, istihdam, çevre ve yolsuzlukla mücadele ana başlıkları altındaki on maddeden oluşan küresel sorumluluk prensiplerine bağlılık taahhüdümüzü verdik. Bu kapsamda her yıl paydaşlarımıza sunduğumuz sürdürülebilirlik raporlarımızın üçüncüsünü sizlerle paylaşmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

Şirketimiz 2016 yılının Temmuz ayında Borsa İstanbul tarafından günlük işlem hacimleri baz alınarak yapılan üç aylık değerlendirmeler sonucunda BİST 50 Endeksi'ne, Kasım ayında ise kurumsal sürdürülebilirlik performansları en üst seviyede olan 43 şirketin yer aldığı BİST Sürdürülebilirlik Endeksi'ne dahil oldu. Bu başarılarla bir yandan hissedarlarımız diğer yandan yatırımcılarımız için değer yaratırken, ülkemizin sürdürülebilirlik liderleri arasında yer almanın gururunu yaşıyoruz.

Kordsa'da sürdürülebilirliği insan ve çevre odağında inovatif teknolojiler üreterek ve başta çalışanlarımız ve müşterilerimiz olmak üzere tüm paydaşlarımız için

değer yaratma hedefiyle yönetiyoruz. Bugün dünyada üretilen her 3 otomobil lastiğinden 1'i ve her 3 uçak lastiğinden 2'si Kordsa teknolojileri ile güçlendiriliyor.

2016 yılında faaliyete geçirdiğimiz Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'nde, kompozit teknolojilerindeki Ar-Ge ve üretim süreçlerini tek çatı altında topladık. Merkezden çıkan kompozit ürünler otomotiv, havacılık, raylı sistemler sektörlerine hizmet ediyor. 2016'da gerçekleştirdiğimiz 32 buluşumuza ek olarak 103 patent başvurusu yaptık. Toplamda 407 patent başvurumuz ve 121 patent onayımızla global güçlendirme pazarında inovasyon liderliğimizi sürdürüyoruz.

Sürdürülebilir bir dünya için mevcut kaynaklarımızı verimli kullanmak ve iş sağlığına yatırım yapmanın ötesinde bu amaçla yeni teknolojiler geliştiriyoruz. Gelecekte de daha az enerji ve daha az malzeme ile daha hafif ve daha dayanıklı lastik ve kompozit malzemeler üreterek müşteri ve yatırımcılarımız için değer yaratmaya, çalışanlarımızın gelişimini desteklemeye ve "Hayatı Güçlendiriyoruz" vizyonumuzu tüm dünyada yaygınlaştırmak üzere çalışmalarımıza devam edeceğiz.

Saygılarımla,

Cenk Alper

Kordsa Yönetim Kurulu Başkanı



Değerli Paydaşlarımız,

2016 yılı sürdürülebilirlik performansımızı kapsayan üçüncü raporumuzu sizlerle paylaşmaktan gurur duyuyoruz. Raporumuz Küresel Raporlama Girişimi'nin 2016'da yayınlanan yeni standartlarına dayanmaktadır ve Kordsa, dünyada bu standardı ilk defa kullanan 100 şirket arasındadır.

Bu yıllık performans raporu ile beraber sizlere, öncelikli sürdürülebilirlik konularına yönelik yönetim yaklaşımımızı sunuyoruz. Ayrıca, gelecek planlarımızı, hedeflerimizi ve yarattığımız etkilerin yanı sıra, yönetim biçimimizi iyileştirmek için benimsediğimiz iyi uygulamalarımızı tanıtıyoruz. Yaptığımız sürdürülebilirlik öncelikleri anketlerinde, iş ahlakı, insan hakları, iş yeri sağlığı ve güvenliği, istihdam ve çalışma uygulamalarının yanı sıra eğitim ve öğretim konuları üst kademe yöneticilerimiz, çalışanlarımız ve müşterilerimiz için önceliği olan sürdürülebilirlik başlıkları olarak öne çıktı.

Risk değerlendirmeleri gibi etkin araçlar ve İş Güvenliği Deneyim Merkezi gibi güvenlik projelerini kullanarak, beş kıtada sıfır kaza hedefiyle çalışmaya devam ediyoruz. Deneyim Merkezleri, gerçek zamanlı kaza vakası simülatörlerini kullanarak bütün çalışanlarımız arasında iş güvenliği farkındalığını artırmaktadırlar. Endonezya fabrikamızda 2015'te açılan merkezi takiben 2016 yılında Türkiye ve Brezilya'da Deneyim Merkezlerini hayata geçirdik.

Yine 2016'da kazasız çalışma saatleri hedefimize, ABD'deki Chattanooga ve Laurel Hill fabrikalarımız ile Tayland'daki fabrikamızda ulaşmayı başardık.

Kadınlar için fırsat eşitliği ve çeşitlilik, Kordsa'da istihdam önceliklerimiz arasındadır. Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme Prensiplerini ve İş'te Eşitlik Bildirgesini imzalamış bir firma olarak benzer platformları desteklemeye devam etmeye kararlıyız.

KEEP ve All Stars gibi girişimler üzerinden çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerine ve takımımızın uzun süre bir arada çalışabilmesine sürekli destek veriyoruz.

2016'da Kordsa, Brezilya'da Çalışılacak En İyi İş Yeri Enstitüsü tarafından Bahia Bölgesinin En İyi 7. İşvereni seçildi ve Tayland'da Çalışma Bakanlığı tarafından Üstün İşçi - İşveren İlişkileri ve Refah Düzeyi ödülüne 7. kez layık görüldü.

Küresel bir güçlendirici markası olarak üretimde çevresel yönetim bizim operasyonel önceliğimizdir. Raporumuzda, malzemeler, enerji, emisyonlar, ve atık yönetiminin yanı sıra su tüketiminde verimlilik ve biyoçeşitliliğin korunması konularındaki iyi uygulamalarımızı inceleyebilirsiniz.

2016'da Kordsa, Türkiye Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın Sanayide Enerji Verimliliği Proje Yarışması'nda Jüri Özel Ödülü'ne layık görüldü. Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezimiz ise Birleşik Devletler Yeşil Binalar Konseyi tarafından enerji ve çevre dostu binalara verilmekte olan LEED Altın Sertifikası ile ödüllendirildi. Bunların yanı sıra Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi'ne de girdik.

Yenilikçi teknolojilerimizin gücü, sürdürülebilir yönetim yaklaşımımız ve sürdürülebilir büyüme oranımız ile paydaşlarımızı ve içinde bulunduğumuz hayati ve çevreyi güçlendirmeye devam edeceğiz.

2016 sürdürülebilirlik raporumuzu okurken keyif alacağınızı umuyorum. Bu raporun içerdiği bilgilerle ilgili yorum, öneri ve sorularınızı lütfen bizimle paylaşınız.

Saygılarımızla,

Ali Çalışkan

Kordsa Genel Müdürü

KURUMSAL PROFİLİMİZ



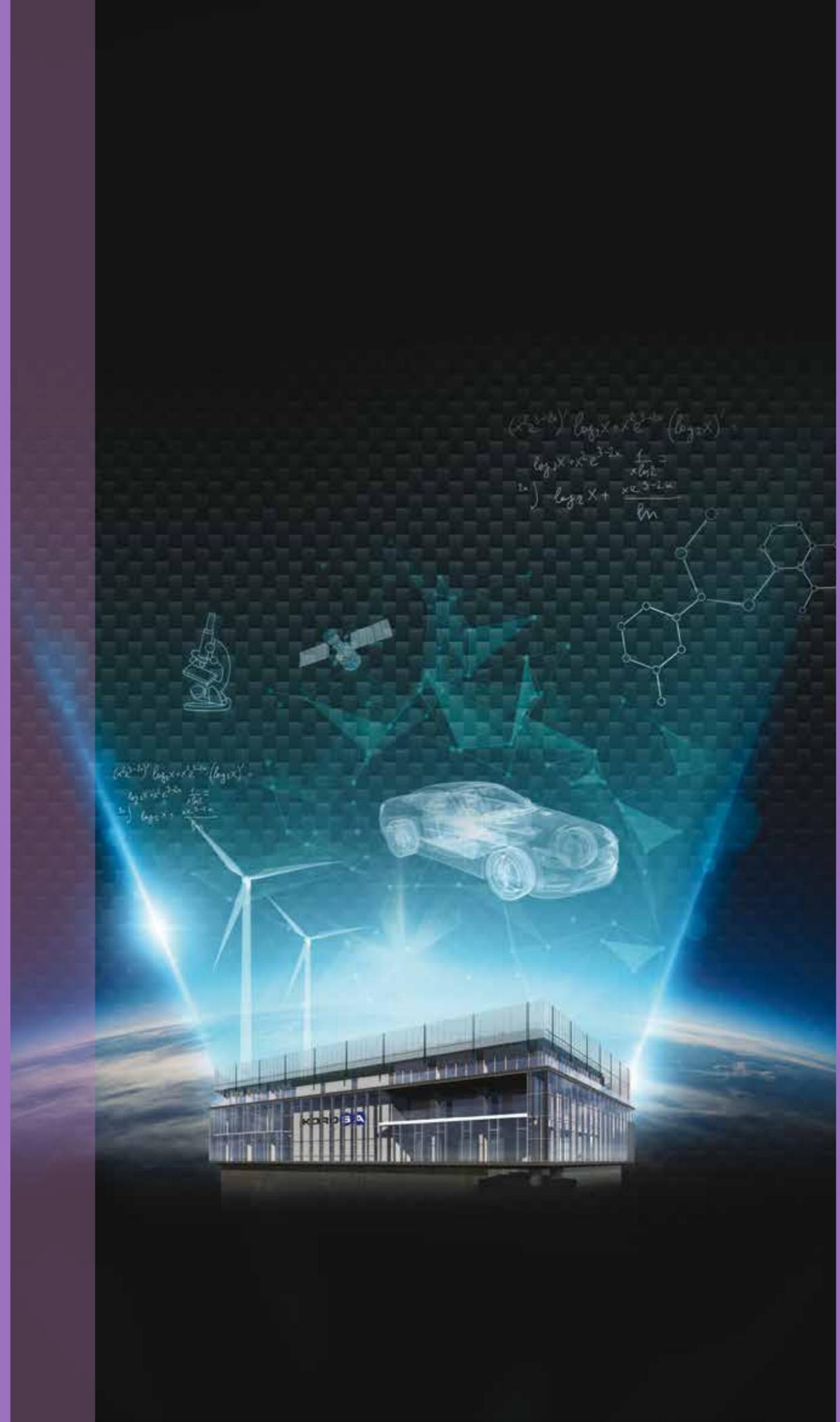
Lastik güçlendirme pazarının küresel lideri olarak güçlendirme teknolojilerindeki deneyimlerimizi kompozit ve inşaat pazarlarına aktarıyoruz. Sürdürülebilir ürün ve hizmet garantisi için teknoloji deneyimimizle yüksek kaliteli çözümler sunuyoruz. Bugün dünyada üretilen her 3 otomobil lastiğinden 1'i ve her 3 uçak lastiğinden 2'si Kordsa teknolojileri ile güçlendiriliyor.

ÖDÜLLER ve BAŞARILAR



Kordsa kurumsal sürdürülebilirlik performansları en üst seviyede olan 43 şirketin yer aldığı BİST Sürdürülebilirlik Endeksi'ne dahil oldu!

Kasım 2016



RAKAMLARLA KORDSA

KURUMSAL PROFİL

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PROFİLİ

EKONOMİK

1.908 Milyon TL
Ciro

49 Milyon ABD Doları
Yatırımlar

5 Ülkede
8 Üretim tesisi

%40,8
Faaliyet kârı
artışımız

Bölgesel Gelir Dağılımı
Avrupa-Orta Doğu-Afrika %36
Asya Pasifik %31
Kuzey Amerika %18
Güney Amerika %15

SOSYAL

3.790 Çalışan

43 Yıl

199.179 Saat
Toplam eğitim süresi

%27 Kadın*
%73 Erkek*

0
Ölümlü iş kazası ve mesleki
hastalık

114,7 Saat
Kadın çalışanlarımızın
ortalama eğitim süresi

ÇEVRESEL

1,28 Milyon ABD Doları
Malzemelerin yeniden kullanımı
sonucu tasarrufumuzun toplamı

223.182 ABD Doları
Çevresel yatırımlarımızın
toplamı

2,13 Milyon
Yeniden kullandığımız bobin sayısı

%22 Emisyon Yönetimi
%37 Atık Geri Dönüşümü
%21 Atık Bertarafı
%12 Danışmanlık
%8 Eğitim

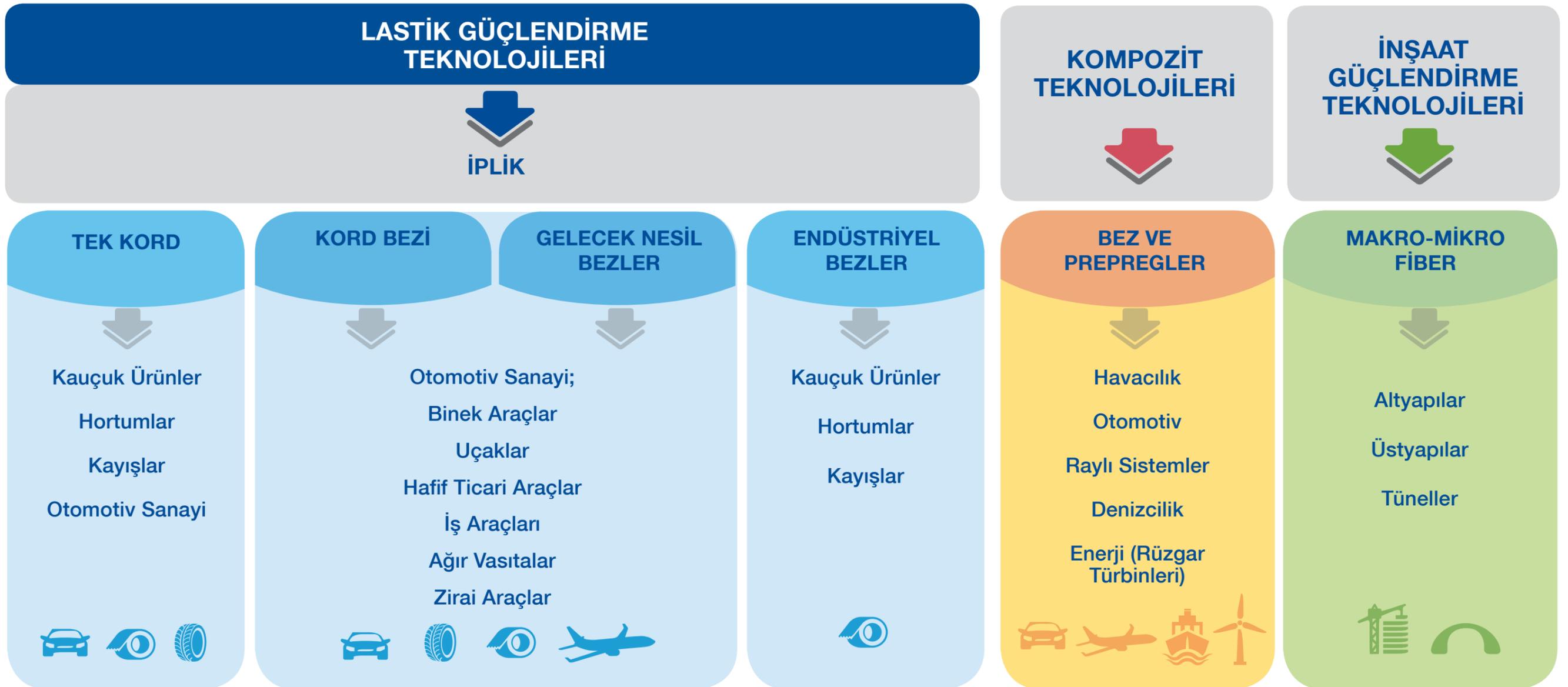
* Veriler beyaz yaka çalışanlarımıza aittir. Tüm çalışanlarımız için kadın çalışan oranımız %11'dir.

ÜRÜNLER, SEKTÖRLER, PAZARLAR

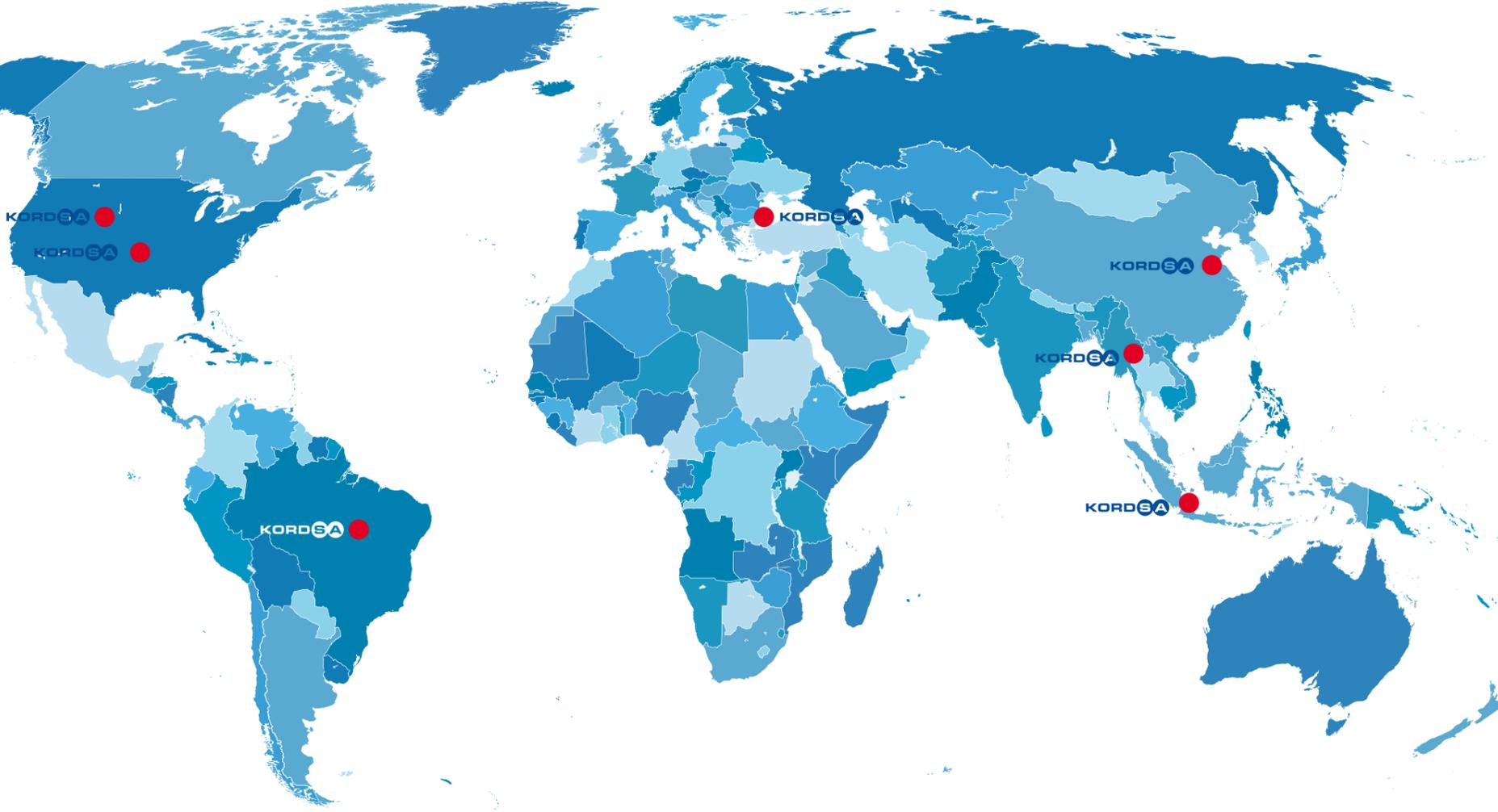
Kordsa, lastik güçlendirme teknolojileri, kompozit teknolojileri ve inşaat güçlendirme teknolojileri olmak üzere üç iş kolunda faaliyet gösteriyor.

Lastik güçlendirme teknolojilerinde naylon 6.6 ve polyester endüstriyel iplik, kord bezi ve tek kord ürünlerinin lider global tedarikçisiyiz. Dünyanın her bölgesine yayılmış lastik üreticilerine güçlendirme teknolojilerimizi tedarik ediyoruz.

2014 yılından bu yana, lastik güçlendirme teknolojilerindeki deneyim ve liderliğimizi yeni pazarlara aktarmaya başladık. Karbon kumaşlar ve prepreg çözümlerimiz ile kompozit pazarında, KraTos beton güçlendirme teknolojisi ile inşaat pazarında faaliyet gösteriyoruz.



ÜRÜNLER, SEKTÖRLER, PAZARLAR



| Bölgeler | Ürünler | Ciro |
|---------------------------|----------------------------|---------------|
| Kuzey Amerika | NY6.6, TCF | 351 Milyon TL |
| Güney Amerika | PET, SEC, TCF | 287 Milyon TL |
| Avrupa-Orta Doğu - Afrika | NY6.6, PET, SEC, TCF, SnFR | 687 Milyon TL |
| Asya Pasifik | NY6.6, PET, TCF | 583 Milyon TL |



Kuzey
Amerika



Güney
Amerika

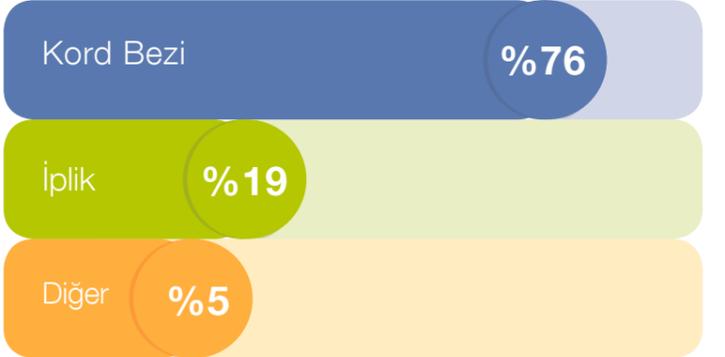


Avrupa-Orta
Doğu-Afrika

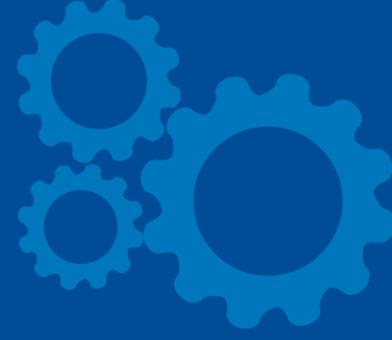


Asya
Pasifik

Ürün Segmentine Göre Gelir Dağılımı



STRATEJİ VE YÖNETİM



Kordsa'da çalışanlarımızın emekleri sayesinde operasyonel süreçlerimizi sürekli iyileştiriyor, küresel kaynaklarımızı dengeli kullanıyor ve tüm paydaşlarımız için sürdürülebilir değer yaratarak büyümeye odaklanıyoruz.

ÖDÜLLER ve BAŞARILAR



Kordsa Türkiye Tekstil İnovasyon Ligi'nde en iyi 12 firma arasında yerini aldı.

(Uludağ Tekstil İhracatçıları Birliği)

Mayıs 2016



Kordsa tüm sektörler arasında En İyi 3. Ar-Ge Merkezi ve tekstil sektöründe En İyi Ar-Ge Merkezi ödülleri aldı.

(Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)

Mayıs 2016



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİ

Kordsa olarak, günümüzün hızla değişen ve rekabetçi dünyasında işimizi yaparken ve ekonomik değer yaratırken, tüm faaliyetlerimizi, sosyal ve çevresel sorumluluklarımızın bilinciyle sürekli gelişimi destekleyerek ve paydaşlarımız için de değer yaratarak yürütüyoruz.

Vizyonumuzun ve stratejik girişimlerimizin temelini kurumsal değerlerimiz oluşturuyor. Sürdürülebilirlik stratejisi çalışmalarını

sonucunda belirlediğimiz öncelikli konular, Kordsa'da büyüme stratejimizi belirlerken temel aldığımız kurumsal değerler ile bire bir örtüşüyor.

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

MİSYON: Küresel platformda katma değeri yüksek güçlendirme çözümleri sunmak.
VİZYON: Sürdürülebilir büyüme için katma değeri yüksek iş alanlarında çevik Kordsa.

DEĞERLERİMİZ

İşçi Sağlığı, İşçi Güvenliği ve Çevre

Bizce bütün iş ve çevre kazaları önlenir. %100 kazasız, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve %0 atık ile üretim yapmayı hedefliyoruz.

Etik Değerlere Bağlılık

%100 bağlı olduğumuz etik değerlerimiz çalışanlar, hissedarlar, müşteriler, tedarikçiler, iş ortakları, rakipler, çevre ve toplum ile olan ilişkilerimizi düzenliyor.

Müşteri Odaklılık

Bizi stratejik teknoloji ortağı olarak tercih eden müşterilerimizle beraber büyüyor; onlara yenilikçi, doğru ve özel çözümler sunuyoruz.

Sürekli Gelişim

Müşteri odaklı yaklaşımımız ve toplam kalite yönetimimiz doğrultusunda organizasyonu tüm süreçleri sürekli iyileştiriyoruz.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KONULARIMIZ

İş Sağlığı ve Güvenliği
Malzemeler
Enerji
Su
Biyoçeşitlilik
Emisyonlar
Sıvı ve Katı Atıklar

Kanunlara Uyum
Yolsuzlukla Mücadele
Tedarikçi Değerlendirmeleri
İnsan Hakları Denetimleri
Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği

Müşteri Gizliliği

İstihdam
Eğitim ve Öğretim
Ekonomik Performans

DEĞERLERİMİZ

Sonuç Odaklılık

Dünya naylon 6.6 pazarının lideri ve hissedarlarına sürekli değer yaratan bir şirket olarak, müşterilerimize yüksek kalitede hizmet veriyoruz.

Açık Fikirlilik

Genlerimizde yenilikçilik var. 40 senelik tecrübemiz sayesinde teknoloji merkezimizde sürekli olarak yeni ürün, teknoloji ve süreçler geliştiriyoruz.

Küresel İş Birliği ve Dayanışma Kültürü

Gücümüzü iş birliği ve dayanışmadan alıyor, fabrikalarımızda gerçekleştirilen en iyi uygulamalardan tüm tesislerimizde faydalanıyoruz.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YOL HARİTASI 2020

Kordsa'da belirlediğimiz öncelikli sürdürülebilirlik konularını dikkate alarak, beş yıllık sürdürülebilirlik yol haritası hazırladık ve 2016'nın son çeyreğinde Kordsa Yönetim Komitesi'nden onay aldık. 2016 yılını baz yıl olarak temel alarak 2020'ye kadar sürdürülebilirlik yönetimi kapsamındaki aksiyonlarımızı planladık.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÇALIŞMA GRUBU

Şirketimizin farklı bölüm ve disiplinlerden uzman ve müdürlerin katılımıyla 2014 yılında Kordsa Sürdürülebilirlik Çalışma Grubunu kurduk. Üyelerin seçiminde öncelikli sürdürülebilirlik konularımızı dikkate aldık.

Sürdürülebilirlik Çalışma Grubumuz, Kordsa Yönetim Komitesi ile birlikte şirketimizin sürdürülebilirlik stratejisinin uygulanmasında ve sürdürülebilirlik raporlarımızın hazırlanmasında önemli rol oynuyorlar.

| Üye Adı | Görevi |
|--------------------|--|
| Bulem Boyacı | Global Satınalma Müdürü |
| Elif Göksel Yılmaz | Avukat |
| Emel Eren | Proje Koordinatörü - Laboratuvar Lideri |
| Ferhat Uzun | Kalite Bölümü Sürekli İyileştirme Koordinatörü |
| Miray Gönülşen | İnsan Kaynakları Uzmanı |
| Nevra Aydoğan | Kurumsal ve Marka İletişim Müdürü |
| Özge Sekmen | Global Finans Uzmanı |
| Özgün Apaydın | Yalın Üretim Mühendisi |
| Yoga Mardiansyah | Global SEÇ – Sürdürülebilirlik Müdürü |

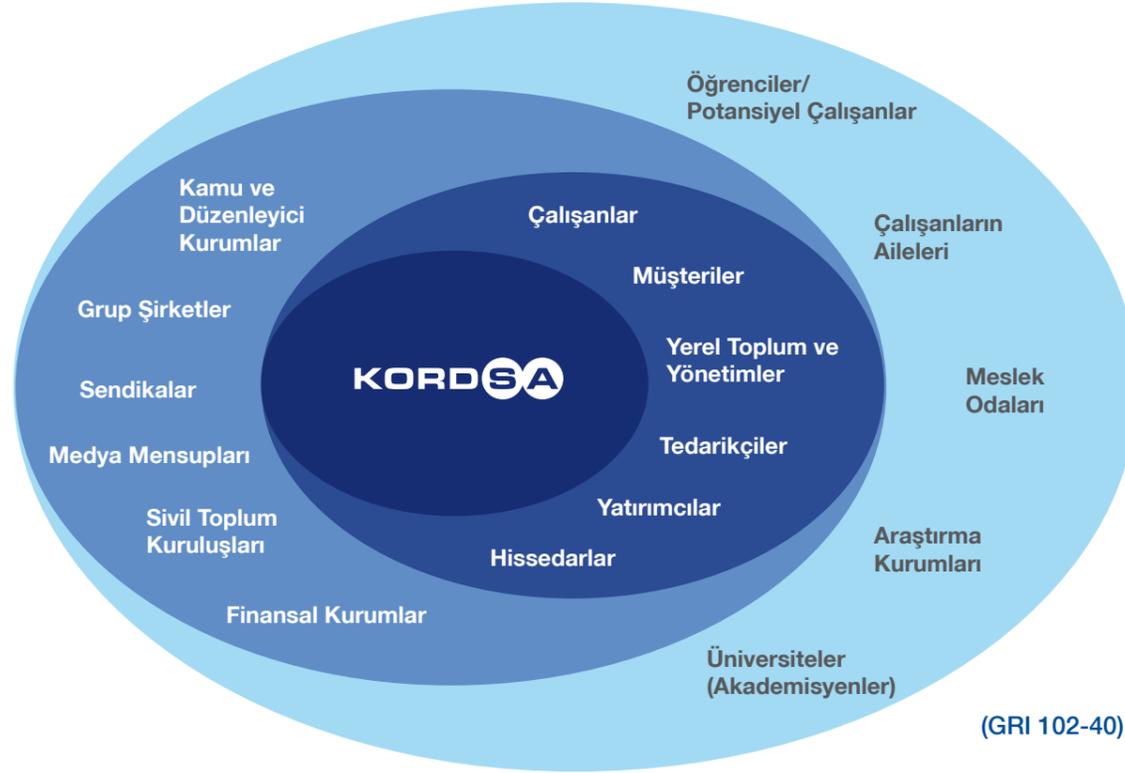
Üyelerin isimleri alfabetik sıradadır.

PAYDAŞLARIMIZLA İLETİŞİM

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%75**'i diyor ki...

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



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

2015'teki ilk raporlama döneminde sürdürülebilirlik stratejisi anketi gerçekleştirdik. Kordsa Yönetim Komitesi ile yaptığımız bire bir görüşmelerde ve Sürdürülebilirlik Çalışma Grubumuz 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 grupladık. Paydaşlarımızı da öncelikli konularımız gibi her iki yılda bir gözden geçirmeyi hedefliyoruz
(GRI 102-42)

Müşterilerimizle Sürdürülebilirlik İletişimi

Sürdürülebilirlik raporu hazırlamaya başladığımız ilk yıldan itibaren müşterilerimizin bu sürece katılımını sağlıyor, gerek şirketimizin sürdürülebilirlik performansı gerekse odaklanmasını bekledikleri konulara yönelik geri bildirimlerini alıyoruz. Her yıl daha fazla sayıda müşterimizi sürdürülebilirlik süreçlerimize dahil etmeyi hedefliyoruz.

İlk sürdürülebilirlik raporumuz kapsamında, kilit paydaşlarımız arasında öncelikli konuma sahip olan müşterilerimizden ikisinin birer temsilcisi ile yaptığımız bire bir görüşmelerde onlardan şirketimizin sürdürülebilirlik performansı ile ilgili geri bildirim aldık. Kordsa'nın odaklanmasını bekledikleri alanları sorduğumuzda her iki müşterimiz de tedarik zincirinde sosyal ve çevresel etkilerin değerlendirilmesi konusuna işaret ettiler. Bu geri bildirimleri dikkate alarak, bu konuyu yönetmeye yönelik aksiyonlar aldık. Bu detaylar raporumuzun Tedarikçi Değerlendirmeleri başlığı altında yer alıyor.

2016 yılında en büyük müşterilerimizin %50'sinin temsilcilerinin katıldığı bir anket yaptık. Bu çalışmayla

müşterilerimizin öncelikli konularının iş etiği, iş sağlığı ve güvenliği, insan hakları ve müşteri gizliliği olduğunu öğrendik.

Önümüzdeki yıl da BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alma hedefimiz doğrultusunda, biyoçeşitlilik unsurunu da Kordsa'nın odak alanları arasına dahil ettik.

(GRI 102-43, GRI 102-44)

Çalışanlarımızla Sürdürülebilirlik İletişimi

Her yıl çalışanlarımızın katılımıyla ve şirketimizin etkilerine yönelik farkındalıklarını artırmak amacıyla, sürdürülebilirlik değerlendirme anketi düzenliyoruz. Bu anket aracılığıyla aynı zamanda şirketimizin sürdürülebilirlik performansına yönelik çalışanlarımızın fikirlerini alıyor ve bu görüşlere raporumuzun ilgili bölümlerinde her yıl yer veriyoruz.

2016 yılını değerlendirdiğimiz ankete yaklaşık %38'i 15 yıldan uzun süredir Kordsa'da çalışan mühendis, uzman, süpervizör, müdür, direktör ve üst yönetim üyelerinden oluşan 330 beyaz yaka çalışanımız katıldı. Katılımcılar kendi önceliklerini yansıtan konuları da seçerek önceliklendirdiler. Çıkan sıralama raporumuzun 12. sayfasında yer alıyor.

Çalışanlarımıza ve diğer kilit paydaşlarımıza yönelik iletişim platformlarımız içerik ve iletişim sıklığı da dahil olmak üzere Paydaşlarımızla İletişim Platformlarımız tablosunda yer alıyor.

(GRI 102-43, GRI 102-44)

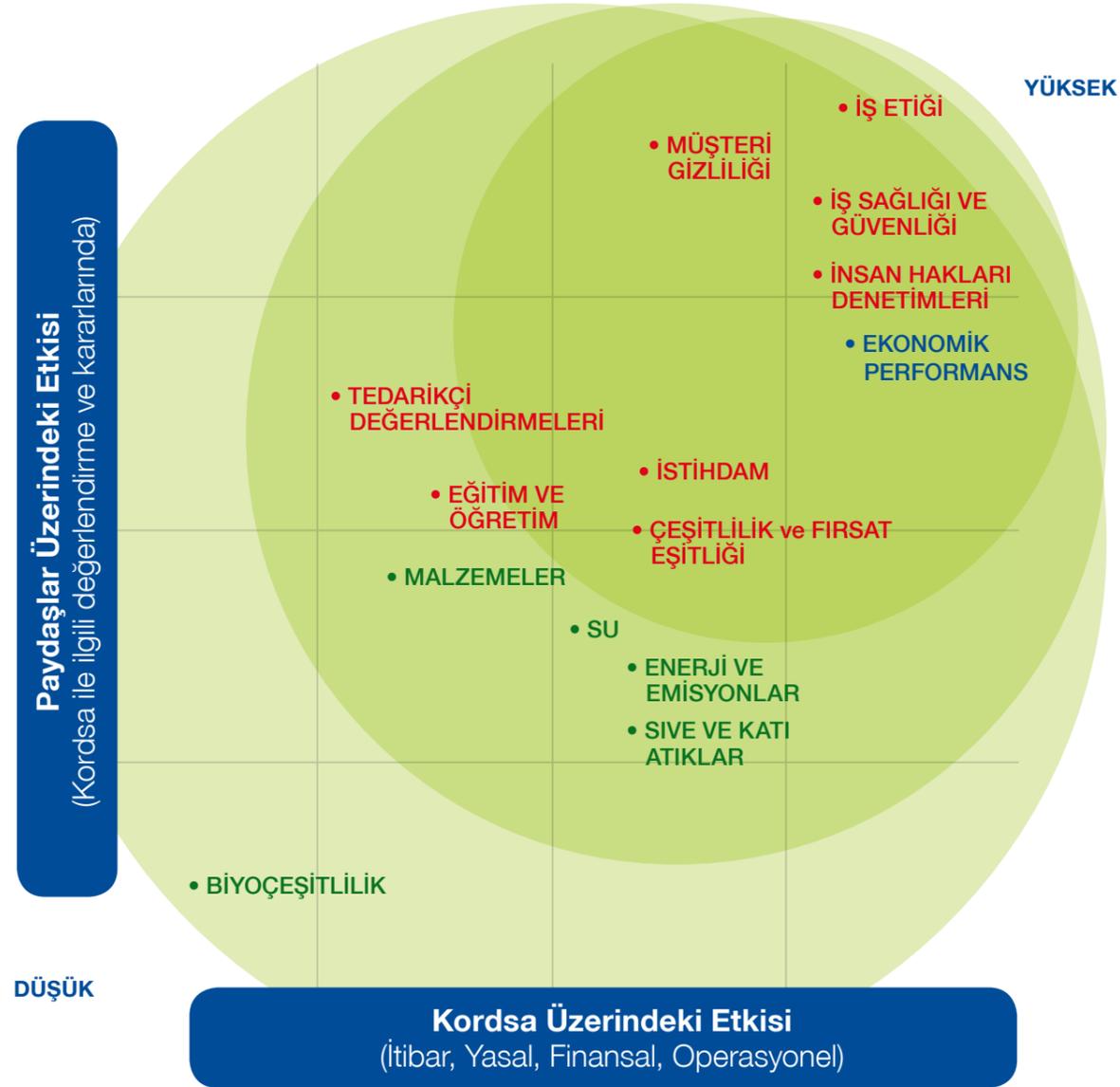


PAYDAŞLARIMIZLA İLETİŞİM PLATFORMLARIMIZ

| Paydaşlarımız | İletişim Platformu | İletişim Amacı / Konusu | İletişim Sıklığı |
|---|--|---|--|
| Müşteriler | Anket Sürdürülebilirlik Raporu Reinforcer Dergisi Faaliyet Raporu Web sitesi basın bölümü Dergiler ve gazeteler Sosyal medya E-Newsletter Fuarlar | Sürdürülebilirlik stratejisi Sürdürülebilirlik performansı Şirket, sektör ve teknolojiadaki gelişmelerin aktarılması Şirketin bir önceki yılının değerlendirilmesi Web sitesine eklenen bültenler ile şirket hakkındaki yeniliklerin duyurulması Türkiye ve yabancı yayınlarda bülten ve röportajlar ile şirket hakkındaki yeniliklerin duyurulması Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması Big 6 segmentine özel işbirliklerinin ve şirkete dair gelişmelerin paylaşılması Mevcut ve yeni müşterilerle temasların yapılması | Yılda bir kez Yılda bir kez Yılda iki kez Yılda bir kez Sürekli Sürekli Sürekli Yılda dört kez Yılda birkaç kez |
| Çalışanlar | Değerlendirme anketi Sürdürülebilirlik Raporu Kordsa Dünyası Dergisi vb. tesis bültenleri People Clip CEO adına e-posta Yammer Intouch All Stars Küresel Liderlik Zirvesi (Kordsa GLS) Sosyal Medya | Öncelikler ve performans Sürdürülebilirlik performansı Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması Şirketle ilgili bilgilendirmelerin yapılması Önemli gelişmelerin aktarılması CEO iletişiminin artırılması & Kordsa'da yaşanan gelişmelerin çalışanlar tarafından paylaşılması CEO iletişiminin artırılması Şirket içinde en iyi projelerin ve başarılı çalışmaların seçilmesi Bir önceki yılın değerlendirilmesi ve bir sonraki yılın vizyonunun aktarılması Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması | Yılda bir kez Yılda bir kez Yılda birkaç kez Sürekli İhtiyaç halinde Sürekli Yılda dört kez Yılda bir kez Yılda bir kez Sürekli |
| Tedarikçiler | Yüz yüze Fuarlar E-posta Fabrika ziyaretleri Sosyal medya | Ticari konuların görüşülmesi Ticari konuların görüşülmesi Ticari konuların görüşülmesi Denetim, ticari konuların görüşülmesi Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması | Ayda en az bir kez Yılda birkaç kez Sürekli Yılda birkaç kez Sürekli |
| Hissedarlar | Earning calls Genel Kurul Toplantısı İsteğe bağlı e-posta bilgilendirmeleri | Yarı yıl sonuçlarının açıklanması Yıllık sonuçların açıklanması E-posta almak istediğini beyan eden hissedarlara e-posta yoluyla bilgilendirme yapılması | Yılda iki kez Yılda bir kez Yılda birkaç kez |
| Yatırımcılar | Bültenler TV yayınları Dergi ve gazeteler Web sitesi Kamuoyu Aydınlatma Platformu Telefon / mail Sosyal medya | Şirketle ilgili önemli gelişmelerin medya yolu ile duyurulması Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması Önemli bilgilerin duyurulması Sermaye Piyasası Kurulu raporunun yayınlanması Özel durum açıklamalarının yapılması Şirketle ilgili yatırımcının bilgi talep etmesi Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması | Sürekli Yılda birkaç kez Yılda birkaç kez Sürekli Yılda dört defa Gerekli oldukça Yatırımcıların talebi doğrultusunda Sürekli |
| Yerel Toplum ve Yönetimler | Bültenler TV yayınları Web sitesi Kordsa Dünyası Dergisi Sosyal medya | Şirketle ilgili önemli gelişmelerin medya yolu ile duyurulması Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması Önemli bilgilerin duyurulması Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması | Sürekli Yılda birkaç kez Sürekli Yılda birkaç kez Sürekli |
| Grup Şirketleri | Sabancı Holding Bülteni SBU Spot Action | Önemli bilgilerin duyurulması Her çeyrekte Kordsa'nın Sabancı Grubu Stratejik İş Birimlerine kendi değerlendirmesini aktarması | Sürekli Yılda dört kez |
| Kamu ve Düzenleyici Kurum / Kuruluşlar | | | |
| Sivil Toplum Kuruluşları | Bültenler | Şirketle ilgili önemli gelişmelerin medya yolu ile duyurulması | Sürekli |
| Medya | | | |
| Sendikalar | TV yayınları | Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması | Yılda birkaç kez |
| Finansal Kurumlar | Web sitesi | Önemli bilgilerin duyurulması | Sürekli |

ÖNCELİKLİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KONULARI

Kordsa Strateji Matrisi



Mavi: Ekonomik konular - **Yeşil:** Çevresel konular - **Kırmızı:** Sosyal konular
(GRI 102-47)

Kordsa Yönetim Komitesi ve Sürdürülebilirlik Çalışma Grubumuzun katılımıyla gerçekleştirdiğimiz sürdürülebilirlik stratejisi anketi ile stratejik sürdürülebilirlik unsurlarımızı gözden geçirdik. Aynı zamanda çalışanlarımızın ve müşterilerimizin katıldığı bir anket yaptık ve matrisimizi hazırlarken onların görüşlerinden faydalandık.

Matriste İş Etiği altında kanunlara uyum ve yolsuzlukla mücadele; İnsan Hakları Denetimleri altında ise ayrımcılığın önlenmesi konularını inceliyoruz.

BİST Sürdürülebilirlik Endeksi gerekliliklerini dikkate alarak, biyoçeşitlilik ve iklim değişikliği konularını da değerlendirme sürecimize dahil ettik. Geçtiğimiz yıl müşterilerimizin işaret ettiği tedarikçi değerlendirmeleri başlığı da bu yıl matriste yerini aldı.

Matrisin sağ üst bölümünde hem paydaşlarımız hem de Kordsa 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.

(GRI 102-46)

Konuların Sınırları ve Raporlama Kısıtları

Öncelikli konular matrisimize dahil ettiğimiz konularımızın tamamı global operasyonlarımız için geçerlidir. Harici olarak tedarikçilerimiz ve yüklenicilerimizin de bu konularda etkileri mevcuttur.

İç raporlama kısıtımız sadece kapsam 1 çerçevesinde mevcut olan emisyon verisinde bulunuyor. Ekonomik performans kapsamında paylaştığımız verileri ülkelere özel değil, şirketin bütünü temsil edecek şekilde sunuyoruz.

(GRI 102-46)

Çalışanlarımızın Öncelikli Konuları

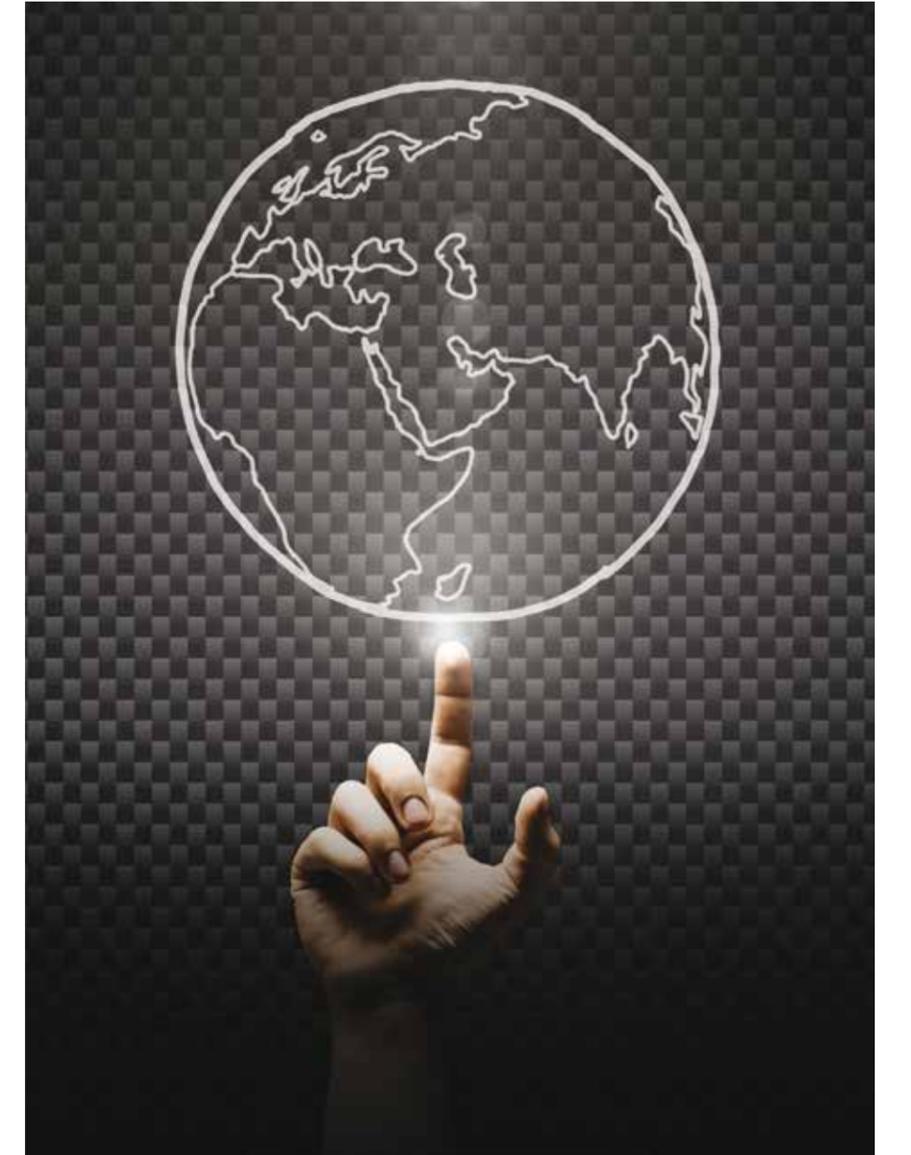
1. İş Sağlığı ve Güvenliği
2. Ekonomik Performans
3. İnsan Hakları
4. İş Etiği
5. Müşteri Gizliliği
6. Eğitim ve Öğretim
7. İstihdam ve İşgücü Uygulamaları
8. Sürdürülebilir Tedarik Zinciri
9. Enerji ve Emisyon Yönetimi
10. Atık Yönetimi
11. Su Yönetimi
12. Biyoçeşitlilik
13. Malzeme Yönetimi

BM SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİNİ DESTEKLİYORUZ

| BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri | Kordsa'daki İlgili Öncelikli Konular |
|--|---|
|  SKH 1. Yoksulluğa Son | İstihdam (Dolaylı etki) |
|  SKH 2. Açlığa Son | İstihdam (Dolaylı etki) |
|  SKH 3. Sağlıklı Bireyler | İş Sağlığı ve Güvenliği |
|  SKH 4. Nitelikli Eğitim | Eğitim ve Öğretim |
|  SKH 5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği | Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği |
|  SKH 6. Temiz Su ve Sıhhi Koşullar | Su |
|  SKH 7. Erişilebilir ve Temiz Enerji | Enerji (Dolaylı etki) |
|  SKH 8. İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme | İstihdam ve İşgücü Uygulamaları |
|  SKH 9. Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı | Ar-Ge ve İnovasyon |
|  SKH 10. Eşitsizliklerin Azaltılması | Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği |
|  SKH 11. Sürdürülebilir Şehir ve Yaşam Alanları | Ar-Ge ve İnovasyon (Dolaylı etki) |
|  SKH 12. Sorumlu Üretim ve Tüketim | Malzemeler, Sıvı ve Katı Atıklar, Su |
|  SKH 13. İklim Eylemi | Emisyonlar |
|  SKH 14. Sudaki Yaşam | Malzemeler, Sıvı ve Katı Atıklar, Su |
|  SKH 15. Karasal Yaşam | Malzemeler, Biyoçeşitlilik |
|  SKH 16. Barış ve Adalet | İnsan Hakları, Yolsuzlukla Mücadele ve Uyum |
|  SKH 17. Hedefler İçin Ortaklıklar | Ar-Ge ve İnovasyon |

2014 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesini imzalayarak Global Compact'in "Sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi" vizyonunu taahhütlerimizle desteklemeye başladık.

2015 yılında Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin (SKH) BM tarafından yayınlanmasını takiben, Kordsa olarak bu küresel sorunları sürdürülebilirlik kapsamında öncelikli olarak kabul ettiğimiz konularla ve ilgili iyi uygulamalarımızla eşleştirdik. Öncelikli konularımız 13 SKH ile doğrudan ilgiliyken, diğerlerini de dolaylı olarak kapsıyor.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEF VE TAAHHÜTLERİMİZ

| Stratejik Konular | 2016 Hedef ve Taahhütlerimiz | 2016 Performansımız | 2020 Hedefi |
|--|---|---|---|
| | | Neleri başardık? | |
| Ekonomik Performans | Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'ni 2016'da faaliyete geçirmek | Teknopark 2016 yılı 2. çeyreğinde açıldı. | Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi çalışmalarına devam etmek |
| Yolsuzlukla Mücadele | Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasını faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerin yasalarına uygun olarak güncellemek | Süreç devam ediyor. | Politikayı tamamlayıp tüm tesislerimizde yaygınlaştırmak |
| | Tüm tesislerimizde sıfır yolsuzluk vakası performansını korumak | Herhangi bir vaka yaşanmadı. | Sürekli |
| İstihdam ve İşgücü Uygulamaları | Tüm şirketlerimizde yüksek potansiyelli çalışan devri oranını düşürmek | Tüm Kordsa operasyonlarında ortalama devir oranı 2,4 olarak gerçekleşti. | Sürekli |
| | Tesislerdeki mevcut öneri sistemini gözden geçirip daha aktif hale getirmek | Süreç devam ediyor. | Sistemi sürdürülebilir fikirleri teşvik etmek üzere yapılandırmak |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | Tüm tesislerimizde sıfır kaza oranına ulaşmak | Tüm tesislerde kaza oranında %24 azalma gerçekleştirdik. | Sürekli |
| | Terbiye Makinaları Güvenlik Projesini terbiye üniteleri olan tüm yurt dışı tesislerini (Endonezya, Tayland, ABD, Brezilya) kapsayacak şekilde genişletmek, yurt dışı tesislerin risk analizlerini tamamlamak, 2016'da da yurt dışı tesislerde uygulamaya başlamak | Tüm tesislerdeki risk analizleri ve mekanik aksamlar tamamlandı. | Globaldeki tüm iplik ve bez tesislerinde makina güvenliğini uygulamak |
| Eğitim ve Öğretim | Global Mentorluk Programı'nı genişleterek etkinliğini artırıp sürekliliğini sağlamak | Süreç devam ediyor. | Sürekli |
| | Online platformu geliştirerek KEEP eğitim saatlerini artırmak | Süreç devam ediyor. | Sürekli |
| Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği | İş'te Eşitlik Bildirgesi prensiplerini içselleştirmek ve uygulamak | Uygulamaya başladık. | Sürekli |
| İnsan Hakları Denetimleri | Tüm tesislerimizde sıfır ayrımcılık vakası performansını korumak | Herhangi bir vaka yaşanmadı. | Sürekli |
| Tedarikçi Değerlendirmeleri | Tedarikçi değerlendirme sistemini gözden geçirmek, sürdürülebilirlik unsurlarını içerecek şekilde politika ve prosedürleri güncellemek | Yeni hedeftir. | Sosyal ve çevresel değerlendirmelere 2017'de başlamak |
| | Düzenli hizmet alınan tedarikçilerle yapılan yıllık sözleşmelerde İş Etiği Beyanının kullanımını yaygınlaştırmak | Türkiye tesisi ile başladık. | 2018'e kadar tüm ülkelerde yaygınlaştırmak |
| Müşteri Gizliliği | Müşterilerimizin bilgi gizliliği ile ilgili sıfır şikâyet performansını korumak | Herhangi bir vaka yaşanmadı. | Sürekli |
| Kanunlara Uyum | Tüm tesislerimizde sıfır kanunlara uyumsuzluk vakası performansını korumak | Herhangi bir vaka yaşanmadı. | Sürekli |
| | Türkiye'deki mevzuat kapsamında güncel gelişmeleri takip ederek etik kuralları revize etmek ve gerektiğinde güncel mevzuata uyarlamasını sağlamak | Güncellendi | Sürekli |
| Malzeme ve Hammadde Yönetimi | Tüm tesislerimizde yeniden kullanılan iplik miktarını izlemek ve sürekliliğini sağlamak | 2016'da tüm tesislerden veri topladık. | Mevcut yeniden kullanım oranlarını muhafaza etmek |
| | Tüm tesislerimizde geri dönüştürülebilir bez ve diğer yeniden kullanılan proses malzemelerini izlemek | Projeye 2016 yılında başladık. | Mevcut geri dönüşüm ve yeniden kullanım oranlarını muhafaza etmek |
| Enerji | ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi kapsamını ve etkinliğini artırmak | 2015'te Tayland ve Endonezya verileri toplandı. | Veri toplamaya devam etmek ve 2016'da Brezilya ve Amerika tesisleri verilerini toplamak |
| | Tüm tesislerde enerji tüketimimizi düşürme hedefli projeleri artırmak | Projeye 2016 yılında başladık. | Sürekli |
| Su Yönetimi | Tüm tesislerin su tüketim ve deşarjını izlemek | Süreç devam ediyor. | 2018'de Su Yönetimi Programını başlatmak ve 2019'a kadar tüm tesislere yaymak |
| Emisyonlar | Tüm tesislerden CO2 hesaplaması için veri toplamak ve CDP raporlamasına devam etmek (Kapsam 1, 2 ve 3) | 2016'da tüm tesislerin kapsam 1 hesaplamalarını yaptık. | Tüm tesislerin kapsam 1, 2 ve 3 verilerini toplamak |
| | CO2 Doğrulamalarına başlamak | Türkiye tesisine ait doğrulama raporları 2015 ve 2016 yılları hazırlandı. | 2018'de tüm tesislerin doğrulamalarını tamamlamak |
| | Tüm tesislerde emisyon değerlerimizi ulusal yasalarla belirlenmiş sınır değerlerin altında tutmak | Tüm tesislerin emisyonları yerel yasalarla belirlenen sınır değerlerin altında gerçekleşti. | Sürekli |
| Biyoçeşitlilik | 2016'da ISO 14001 GAP analizini yapmak ve gelecek yıllarda da belge almak | Türkiye tesisi ISO 14001 sertifikasına sahiptir. 2016'da Endonezya tesisimiz belge aldı. | Tayland, Brezilya ve ABD'deki iki tesisimizi de önümüzdeki yıllarda belgelendirmek |
| Atık Yönetimi | ISO 14001 ve yerel yönetmeliklere uyumlu atık yönetimi yapmak | Tüm tesislerimizin atık verilerini toplamaya devam ettik. | 2017-2018 döneminde tüm tesislerimizin ISO 14001 sertifikasyonunu tamamlamak |

KURUMSAL YÖNETİM

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%80**'i diyor ki...

Kordsa tüm iş süreçlerini kurumsal yönetim ilkelerine bağlı, şeffaf, adil, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yönetir.



Kordsa, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine; şeffaflık, adillik, sorumluluk ve hesap verebilirlik prensiplerine uyarak çalışmalarını yürütür.

Yönetim Kurulumuz toplam altı üyeden oluşur; bir kadın üye aynı zamanda Kurumsal Yönetim Komitesi üyesidir ve iki bağımsız üye aynı zamanda Denetim Komitesi üyesidir. Üyelerden sadece Başkan ve Başkan Yardımcısı'nın icra görevi vardır.

Yönetim Kurulu'na bağlı komitelerin sürdürülebilirlik kapsamındaki sorumlulukları ve temsil ettikleri kilit paydaş grupları yandaki tablodaki gibidir.

| Yönetim Kuruluna Bağlı Komiteler | Kadın Üye Oranı | Ekonomik Etkilerle İlgili Sorumluluk | Sosyal Etkilerle İlgili Sorumluluk | Çevresel Etkilerle İlgili Sorumluluk | Temsil Edilen Kilit Paydaşlar |
|--|-----------------|---|---|---|---|
| Denetimden Sorumlu Komite | %0 | Ekonomik Performans Malzemeler Enerji | Uyum Yolsuzukla Mücadele Müşteri Gizliliği Tedarikçi Denetimleri | – | Çalışanlar Hissedarlar Müşteriler Tedarikçiler Yatırımcılar |
| Kurumsal Yönetim Komitesi (Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi) | %40 | Ekonomik Performans | Uyum Yolsuzukla Mücadele İstihdam İnsan Hakları Denetimleri | – | Çalışanlar Hissedarlar Yatırımcılar Yerel Halk ve Yönetimler |
| Riskin Erken Saptanması Komitesi | %33 | Tüm Başlıklar | Uyum Yolsuzukla Mücadele İş Sağlığı ve Güvenliği Müşteri Gizliliği | Enerji Emisyonlar Su Atık Su & Katı Atıklar Malzemeler Biyçeşitlilik | Çalışanlar Hissedarlar Müşteriler Tedarikçiler Yatırımcılar Yerel Halk ve Yönetimler |

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%85**'i diyor ki...

Kordsa'nın rüşvet ve yolsuzlukla mücadele de dahil olmak üzere kanunlara uyum konusunda sahip olduğu politikalar, yürüttüğü denetim ve eğitimler yeterlidir.



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

Hacı Ömer Sabancı Holding tarafından geliştirilen ve Kordsa'ya uygun olarak güncellenen Kordsa İş Etiği Kuralları faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin ana dillerinde (Türkçe, İngilizce, Endonezya dili, Tay dili ve Portekizce) mevcuttur ve web sitemizde yer alır.

Bildirim ve şikayette bulunmak isteyen paydaşlarımız, Etik Kural Danışmanlarının isim, e-posta adreslerine (etik.tr@kordsa.com) ve telefonlarına şirketimizin web sitesinden ulaşabilirler. Etik Kural Danışmanı ve / veya Etik Kurul, Kordsa İş Etiği Kuralları kapsamında etik kuralların ve bağlı politikaların ihlal edildiğine dair şikayet ve bildirimleri soruşturmak ve çözümlenmek ile sorumludur.

Uyum Yönetimi

Kordsa 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.

Kordsa 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. Hedefimiz 2016'daki "sıfır negatif etki" performansını 2017'de de devam ettirmektir.

Yolsuzlukla Mücadele

Kordsa'nın 2014 yılında imzaladığı Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UN Global Compact) on temel prensibinden biri de yolsuzlukla mücadeledir. Kordsa'da yolsuzlukla mücadele ile ilgili iletişimi ve eğitimleri iş etiği kurallarımız çerçevesinde tüm çalışanlarımızı kapsayacak şekilde sağlıyoruz. Etik Komitesi ve İç Denetim fonksiyonları, yolsuzluk içeren veya etik dışı davranışların duyurulması, ilgili aksiyonların alınması ve Sabancı Holding Etik Komitesine raporlanmasından sorumludur.

2015'te, çalışanlarımızı, tedarikçi ve müşterilerimizi kapsayan ve Türk yasalarını temel alan Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamızı hazırladık. Tüm paydaşlarımızın ulaşabileceği Kordsa web sitesinde yayınladık. 2017 yılında faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerdeki ilgili yasaları dikkate alarak politikamızı güncellemeyi hedefliyoruz.

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

EKONOMİK PERFORMANS



Yeni ürünlerimiz ve deneyimimiz aracılığıyla dünyaya teknoloji ve Türk mühendisliğinin bilgi ve tecrübesini ihraç ediyoruz. Kordsa naylon 6.6 ve HMLS polyester ürünlerinin dünyadaki lider üreticileri arasındadır.



ÖDÜLLER ve BAŞARILAR

Kordsa İhracatın Yıldızı Büyük Ödülüne layık görüldü.
(Türkiye İhracatçılar Meclisi)

Mays 2016



Kordsa ülke ekonomisinin gelişimini destekleyen şirketleri ödüllendirmek amacıyla verilen Endonezya İhracat Ödülü'nü aldı.

(Endonezya Ticaret Bakanlığı)

Ekim 2016



Kordsa Endonezya'nın En Hızlı Büyüyen 100 Şirketi arasında yer aldı.

(Infobank Magazin Ödülleri, Endonezya)

2016



Kordsa net satış rakamı itibarıyla Türkiye'nin en büyük 145. şirketi seçildi.

(İSO İstanbul Sanayi Odası)

2016



EKONOMİYE KATKIMIZ

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%80**'i diyor ki...

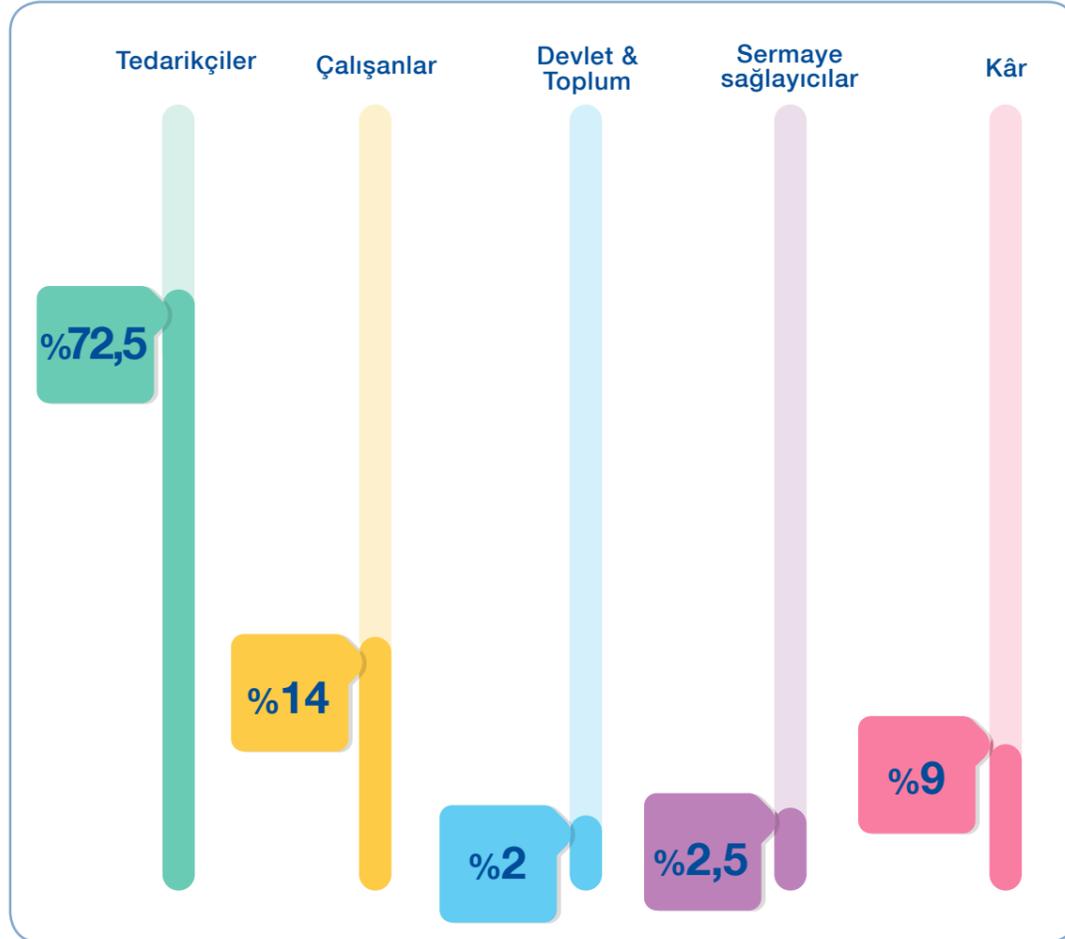
Kordsa kilit paydaşları için önemli oranda ekonomik değer yaratır.

Kordsa olarak 2016 yılında ana işimizde operasyonel kârlılığımızı %40,8 artırdık ve sürdürülebilir bir büyüme sağladık. Bir yandan üretimde verimliliğe ve maliyette rekabetçiliğe odaklanırken, diğer yandan farklılaşma stratejilerimiz sayesinde ekonomik performansımızı yükselttik. Hem yarattığımız ekonomi ile hem de yatırımlarımızla, 2016'da da paydaşlarımıza değer sunmaya devam ettik. Ar-Ge ve İstanbul Teknopark'taki yeni bina yatırımlarımız için 2016 yılında vergi indirimi ve teşvikleri kapsamında yaklaşık 20,8 milyon TL destek aldık.

Paydaşlarımıza Dağıttığımız Değer

2016 yılında kâr artışı ile orantılı olarak bağışlarımızın oranı da %23 oranında arttı. Sabancı Üniversitesi'nin yanı sıra, ihtiyaç sahibi çeşitli eğitim kuruluşlarına ve TEMA (Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı) ve Omurilik Felçlileri Derneği gibi sivil toplum örgütlerine yaptığımız bağışların toplamı 8,53 milyon TL'nin üzerinde gerçekleşti. Geçtiğimiz yıl olduğu gibi tedarikçilerimiz toplamda en fazla ekonomik değer dağıttığımız paydaşlarımız arasında %72,5 ile ilk sırada yer aldı ve bunu %14 ile çalışanlarımız takip etti.

Paydaşlarımıza Dağıttığımız Ekonomik Değer



Toplam Üretken Bakım (TPM) Entegrasyonu

TPM Projesi, yarattığı olumlu ekonomik, sosyal, çevresel ve kurumsal faydalar sebebiyle sürdürülebilirlik yönetimi kapsamında 2015'te Kordsa'da başlatılan en önemli uygulamalardan biridir.

Temel olarak iş kazalarını sıfırlamak, kalite problemlerini ortadan kaldırmak ve her türlü arızanın tekrarının önlenmesi için kök sebeplere ulaşabilmek ve kalıcı çözümler üretebilmek üzere tasarlanan TPM entegrasyonu, Kordsa Türkiye tesislerinde Kord Bezi Üretim ve Yalın Grup Müdürlüğü liderliğinde ilk olarak Mayıs 2015'te fizibilite turu ve farkındalık eğitimi ile başladı.

TPM yaklaşımı ile, yarattıkları güvenli çalışma ortamında faaliyetlerine devam eden çalışanlarımızın, sorumluluk alanları hakkındaki takip, değerlendirme ve zamanında aksiyon alma konusundaki bilgi, beceri ve yetkinliklerini iyileştirmeyi, verimliliği arttırmak için belirlenen sıfır arıza hedefine paralel olarak tesiste çalışan katılımını en üst seviyeye çıkartmayı ve bu sayede müşteri memnuniyetinde sürekliliği sağlamayı hedefliyoruz.

TPM uyguladığımız her tesiste, TPM Metot Eğitimi ve Danışmanlıkları da dahil olmak üzere tesis büyüklüğüne göre değişen miktarlarda yıllık 70 bin ile 130 bin dolar arasında bütçe ayırıyoruz.

Stratejik planlarımızdan gelen performans hedeflerimize paralel olarak, süpervizör seviyesine kadar inen bireysel hedeflerimize yansıtılmış TPM entegrasyon hedeflerinin, kurumsal hedeflerimize ulaşmada olumlu etki yaratacağına inanıyoruz.

Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği, müşteri kalite memnuniyeti, ekipman verimliliği (OEE), üretkenlik ve maliyet hedefleri üzerinde TPM aktivitelerinin olumlu yansımalarını gözlemlemeye başladık.

Ekonomik sonuçlar ve kazanımlar

İş gücü ve makine kayıplarının azalması, makine verimlilik artışı dolayısıyla yüksek üretimin getirdiği maliyet düşmesi, işçilik süresinin etkin kullanımı ile ortaya çıkan çalışan üretkenliğinin artması.

Sosyal sonuçlar ve kazanımlar

Sıfır iş kazası ve sıfır kalite hatasının pozitif çalışma ortamı sağlaması, şirketimizin iş yeri olarak tercih edilmesi, çalışanlar arasında iletişimin artması, algıların ortaklaşması, ekip olgusunun artması, sorumlulukların paylaşımı ve sahiplenilmesi, kişisel beceri ve yetkinliklerin artırılması.

Çevresel sonuçlar ve kazanımlar

Etkin atık yönetimi, atıklar ile ilgili çalışan algısının artması, çevrenin korunmasına katkı göstermenin yarattığı motivasyon ile çevreye karşı gösterilen duyarlılığın artması.

Kurumsal sonuçlar ve kazanımlar

Kurum kültürünün güçlenmesine katkıda bulunması, kurumun hedeflerinin operatör kademesinden algılanması ve sahiplenilmesi, kurumsal imajın güçlenmesi, kurumun yarattığı atmosfer ile geleceğe güvenle ilerlemesi.

2016 Faaliyetlerimiz

Müdür ve üstü yönetim ekibine TPM Pillars farkındalık eğitimler verdik. Master plana paralel olarak tüm sahalarda TPM aktiviteleri ve eğitimlerini tüm mavi ve beyaz yakada tamamladık. Sahalarda yaygınlaştırma seviyelerine göre Otonom ve Planlı Bakım ile Odaklanmış İyileşme Komiteleri kurduk.

Ana tesis olması sebebiyle Türkiye'de Öneri Sistemi ile Kaizen çalışmalarını kapsayacak şekilde Tanıma Ödüllendirme Takip Sistemi yeniden yapılandırdık. TPM çalışmalarında başarılı olan ekipleri Tanıma Ödüllendirme sisteminde değerlendirmeye aldık ve sahaların en başarılı TPM ekiplerini seçtik. Bundan sonraki yıllarda da tüm tesisler arasında yapılacak değerlendirme sonrası en iyi TPM ekibini belirlemeyi ve ödüllendirmeyi hedefliyoruz.

Raporlama döneminde;

- **Kordsa Türkiye** Otonom Bakım, Planlı Bakım ve Odaklanmış İyileştirme üzerinde çalışmalarına devam etti. İş Güvenliği, İşçi Sağlığı ve Çevre, Erken Yönetim, Ofis TPM ve Eğitim ve Öğrenim konusunda çalışmalarına başlamak üzere 2017 planlarını oluşturdu.
- **Kordsa Endonezya** Otonom Bakım, Planlı Bakım ve Odaklanmış İyileştirme üzerinde çalışmalarına devam etti. İş Güvenliği, İşçi Sağlığı ve Çevre, Erken Yönetim konusunda çalışmalarına başlamak üzere 2017 planlarını oluşturdu.
- **Kordsa Tayland** ve **Kordsa Brezilya** Otonom Bakım ve Planlı Bakım çalışmalarına devam etti.
- **Kordsa Amerika** Laurel Hill tesisi ise 5S ve Otonom Bakım çalışmalarına yoğunluk verirken Chattanooga tesisi 5S aktivitelerine odaklandı.

Gelecek Planlarımız

TPM'in temel dayanaklarının ve beklentilerinin ele alındığı ve tüm tesislerdeki yönetim ekibinin farkındalık ve liderliğini arttırmak için eğitimlere devam edilmesi, tüm TPM'e ait ana taşıyıcıların aktif hale getirilmesi ve komitelerin süreçleri yönetiyor olması, Kordsa İyileştirme Grupları projelerinin tesislerde yaygınlaştırılması için global paylaşım platformunun hayata geçirilmesi, TPM mükemmellik ödülü başvuru sürecine dahil olmak üzere ön çalışmaların başlatılması ve Kordsa TPM aktivite kitabının yayınlanması gelecek planlarımız arasındadır.



AR - GE VE İNOVASYON

Kordsa'da şirket kültürümüzün önemli bir unsuru olarak Ar-Ge ve inovasyon, ürün, kalite ve servis ile farklılaşmada operasyonel mükemmellik ile birlikte iş stratejilerimizin temelinde yer alıyor.

Teknoloji fonksiyonumuzun Kocaeli'deki ve İstanbul'daki Ar-Ge Merkezleri'nde, malzeme, proses ve ekipman üzerine yaptığı araştırma geliştirme faaliyetleriyle daha etkin üretim koşulları oluşturması sayesinde, pazar ve teknoloji lideri olmayı ve müşterilerimize daha rekabetçi ve yenilikçi ürünler sunmayı başarıyoruz.

Kordsa olarak, Tübitak MAM, Sabancı Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi, Akron Üniversitesi, Tokyo Teknoloji Enstitüsü ve Aachen Üniversitesi gibi kurumlarla iş birlikleri yapıyoruz. Projelerinin içeriğinde yer alabilen ancak kendi uzmanlık alanımız dışındaki konularda 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.

Sabancı Üniversitesi ile yaptığımız iş birliği ile kurduğumuz Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'nde kompozit malzeme teknolojileri alanında lisansüstü eğitim, temel araştırma, uygulamalı araştırma, ürün geliştirme, üretim, kuluçka hizmetleri ve ticarileştirme faaliyetleri gerçekleştiriyoruz.

Yeni ürünlerde markalaşma çalışmalarına da devam ediyoruz. Ar-Ge Merkezi kuruluşundan bu yana alınmış olan Twixtra, Monolyx, Capmax, Hartech ve Kratos markaları ek olarak 2015 yılında da The Reinforcer markalarımız arasında yer aldı.

2016 yılında yeşil renkli kord bezi ile endüstriyel tasarım tescili aldık. Ayrıca Yapı Güçlendirme İş Biriminin yeni ürün geliştirme faaliyetlerini hızlandırmak için beton laboratuvarı kurduk.

Kompozit Teknolojileri İş Birimimizde ise karbon fiber bez dokumasını gerçekleştirerek bu bezlerden prepreg üretmeyi başardık.

Rakamlarla Ar-Ge ve İnovasyon



72 Onaylı Ar-Ge Projesi
(Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)



407 Patent Başvurusu
121 Tescillenen



69 Personel (Ar-Ge Merkezi)
17 Personel (Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi)



42 Milyon ABD Doları (Yeni Ürün Satışları)



16,5 Milyon TL
(2014'den bu yana Ar-Ge çalışmalarına ayrılan yıllık ortalama bütçe)



KORDSA'NIN İNOVATİF ÜRÜNLERİ



Capmax®

Kordsa tesislerinde geliştirdiğimiz güçlendirme ürünü Capmax®, kauçuk ile kaplanma gereksinimi olmadan, lastik imal makinasında doğrudan uygulanabilen üst kuşak şerididir. Capmax® lastik üretiminde kalenderleme ve kesme gibi birkaç aşamayı eleyerek lastik üreticisinin üretim maliyetini düşürür, verimliliği artırır. Yuvarlanma direncini düşürme özelliği ile yakıt tüketiminin düşürülmesine katkı sağlayan Capmax®, son kullanıcıya da maliyet avantajı yaratır. Capmax® için potansiyel pazar, üst kuşak şeridinin kullanıldığı küresel hafif araç lastikleri pazarıdır.



2013 yılında Kordsa, dünyanın en hafif sayılabilecek hibrid kord ürününü Twixtra® markası altında satışa sundu. İki veya daha fazla farklı malzeme tiplerinin bir arada bükülmesiyle oluşan kord yapıları hibrid kord olarak adlandırılıyor. Yüksek performans lastiklerinde otomobil üreticilerinin tercihi Aramid-Naylon 6.6 hibrid kord yapısıdır. Selefine göre çok daha hafif olup lastiğin daha az hammadde ile üretilmesine olanak verir. Daha hafif lastikler daha iyi yakıt tüketimi demektir.

Bu ürünlerin sürdürülebilirlik kapsamında sağladığı olumlu etkiler;

Ekonomik

- Kullanıma hazır yeni ürün
- Verimli ve hızlı üretim prosesi
- Kullanımda maliyet avantajı

Sosyal

- Tüm kauçuk ürünlerde daha fazla güvenlik
- Yüksek süratte rahat sürüş imkânı

Çevresel

- Daha az malzeme kullanımı ile daha hafif ürünler
- Daha fazla dayanıklılık sonucu daha az kirlilik

Kurumsal

- Portföyde yüksek katma değerli ürün
- Güçlü bilgi ve deneyim birikimi
- İtibar



Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi

Sabancı Üniversitesi iş birliği ile gerçekleştirdiğimiz, toplam 30 milyon dolarlık Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi yatırımımızın resmi açılış törenini Ağustos 2016'da yaptık.

Kordsa olarak sürdürülebilir kârlı büyümemizi devam ettirmek için, lastik sektöründeki mevcut deneyimimizi yakın sektörlerle aktarma kararı aldık. Kompozit pazarına yaptığımız yatırımla hedeflediğimiz sektörler; havacılık, otomotiv, denizcilik ve raylı sistemlerdir. Kompozit teknolojileri ile yüksek katma değerli ürün ve hizmet sağlayarak, ülkemizin 2023 hedeflerine katkıda bulunmayı amaçlıyoruz.

Merkezimiz, dünyanın sayılı test laboratuvarlarından ve Avrupa'nın sayılı yüksek performanslı kompozit malzemeleri ara ürün üreticilerden biri olarak faaliyet gösteriyor.

Geleceğin teknolojisini üretmek için hayata geçen Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi, çevreye duyarlı, su ve elektrik kaynaklarından maksimum verimlilik sağlayan sürdürülebilir bir bina olması sebebiyle 2016 yılında LEED Gold Sertifikası aldı.

Hedeflenen Ekonomik Kazanımlar

Türkiye'nin kısa ve orta vadede stratejik alanlarda ürün geliştirme ve üretme kabiliyetlerinde dışa bağımlılığını en aza indirmeye yönelik projeler başlatmayı hedefliyoruz.

Hedeflenen Sosyal Kazanımlar

Türkiye'de ilk defa, sanayi ve üniversitesinin aynı çatı altında yer aldığı bu iş birliği yapısında, yüksek teknoloji ürünü bir olan yüksek performanslı kompozit malzemelerin Ar-Ge'sinden üretimine tüm aşamalarını gerçekleştiriyoruz.

Bu platformun Türkiye'nin teknoloji üssü olmasını hedefliyor ve ülkemizde bu alandaki nitelikli insan gücü açığının kapatılmasına önemli katkı sağlamayı amaçlıyoruz.

Hedeflenen Çevresel Kazanımlar

Kompozit araçların daha hafif ve sağlam olmasını sağlarken yakıt tasarrufunu da beraberinde getirir. Bu özelliği ile Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'nde çevre dostu teknolojiler geliştirmek önceliğimizdir.

Hedeflenen Kurumsal Kazanımlar

Kompozit sektörüne ara mamul üreticisi olarak girmeyi, gelecekteki büyüme opsiyonlarına hazırlanmayı ve Kordsa'nın teknoloji ve inovasyon liderliğini bu pazarda da devam ettirmeyi amaçlıyoruz.

Kordsa Üniversitelerin Mühendislik Kulüplerini Destekliyor

Kordsa olarak, Türkiye'de üniversitelerle sanayinin iletişimini güçlendirmek, mühendislik ve malzeme teknolojilerinin gelişimine katkıda bulunmak amacıyla iş kollarımızla uyumlu projelere destek oluyoruz. Kompozit Güçlendirme iş birliğimizin liderliğinde Yıldız Teknik Üniversitesi MAKTEK öğrenci Kulübü'nün Formula Student ve Rüzgâr Enerjisi Kulübü'nün rüzgâr arabası Bora araçlarına sponsorluk desteği veriyoruz.

Üniversite öğrencileri arasında düzenlenen ve dünyanın en büyük mühendislik yarışması olarak kabul gören Formula Student, tamamı öğrenciler tarafından tasarlanan araçların imlenme, dayanıklılık, maliyet, yakıt ekonomisi ve iş planı gibi kategorilerde değerlendirildiği bir mühendislik yarışmasıdır. Bora aracının katılımını desteklediğimiz Racing Aeolus ise dünyanın en büyük sürdürülebilirlik konulu yarışlarından biridir.

Formula Student projesinde amaç araç ağırlığında aşamalı olarak hafifleme sağlamak ve bununla beraber maliyet, performans ve yakıt tüketimi konularını da değerlendirerek tasarım yapmaktır. Bora projesinde amaç rüzgâr enerjisini en verimli şekilde kullanıp üretilen aracı mekanik aktarım ile hareket ettirmektir.

Kordsa olarak her iki projede de karbon kumaş ve prepreg malzeme tedariki ve kompozit parça tasarımlarına teknik danışmanlık desteği sağlıyoruz. Önümüzdeki yıllarda projeleri desteklemeye ve malzeme tedarikine devam etmeyi planlanıyoruz.

Hedeflenen Sosyal Kazanımlar

Üniversiteler ve öğrenci toplulukları ile iletişimi güçlendirmek,

Hedeflenen Çevresel Kazanımlar

Formula Student projesinde yakıt ekonomisi sağlamak; Bora projesinde rüzgâr enerjisi (temiz enerji) kaynaklarına dikkat çekmek,

Hedeflenen Kurumsal Kazanımlar

Türkiye'de malzeme teknolojilerinde bilgi birikimini ve farkındalığı artırmaktır.



SATIN ALMA VE TEDARİKÇİLER

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%79**'u diyor ki...

Kordsa'nın tedarikçilerinin faaliyetlerindeki insan hakları uygulamalarına yönelik politika, eğitim ve denetimleri yeterlidir.

Satın Alma Harcamalarının Dağılımı

| | 2015 | 2016 | |
|-----------------------|------|------|---|
| Hammaddeler | %57 | %52 | ↓ |
| Kimyasallar | %8 | %8 | — |
| Malzemeler | %3 | %2 | ↓ |
| Paketleme | %3 | %3 | — |
| Enerji | %14 | %11 | ↓ |
| Diğer Ürün, Hizmetler | %13 | %19 | ↑ |
| Yönetim Giderleri | %2 | %4 | ↑ |

Satın Alma Oranları

| | 2015 | 2016 | |
|-------------------|------|------|---|
| Global Satın Alma | %69 | %70 | ↑ |
| Yerel Satın Alma | %31 | %30 | ↓ |

Tedarik Zinciri

İstanbul merkezimizden yönetilen global satın alma, 5 ülkede yer alan 8 tesisin en az 2'sinde kullanılan hammaddelerin, tedarikinin kritik olduğu düşünülen hammaddelerin ve değeri belli bir bütçenin üzerinde olan capex ve hizmet alımlarına ek olarak genel merkezimizin yine belirlenmiş bir bütçedeki hizmet alımlarından sorumludur.

Bu kalemler dışında kalan her türlü hizmet ve hammaddelerle ilgili satın alma süreçlerini, yerel satın alma departmanlarımız kendileri yürütüyor. Ayrıca ticari şartları Global Satın Alma Departmanı tarafından belirlenmiş alımların operasyonel sipariş süreçlerinin yönetimi de tesislerdeki yerel satın alma departmanlarının sorumluluğundadır. Kordsa Türkiye'nin ithalat oranı %63'tür.

Kordsa'da 2016 yılında, Global Satın Alma tarafından yönetilen yedek parça kategori projesi ile beraber tüm tesislerde kullanılan yedek parçaların konsolidasyonu sağlanarak, yüksek alım bütçesini oluşturan yedek parça kalemlerinin yerel tedarikçilerden tedariki, kaynak optimizasyonunun sağlanması ve işletmeler arasında bu konudaki tecrübelerin paylaşılması sonucunda toplam maliyetlerin düşürülmesini hedefliyoruz. Eş zamanlı olarak da yerel tedarikçilerle üretim kalitesini geliştirmeye yönelik ekipman temini projesi kapsamında tedarikimizi gerçekleştiriyoruz.

Kordsa'da naylon ve polyester iplik, kord bezi, tek kord, beton takviye lifi ve kompozit üretimi sebebiyle ana satın alma kalemlerimizi ağırlıklı olarak hammadde ve enerji harcamaları oluşturuyor.

Tedarikçi Değerlendirmeleri

Kordsa olarak tüm tedarikçi ve iş ortaklarımızdan Kordsa İş Etiği Kuralları temel alınarak hazırlanan İş Etiği Beyanı ile uyumlu çalışmalarını talep ediyoruz. Bu tüzük şirketimizin işgücü ve insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, çevresel koruma, etik ve yönetim uygulamaları alanlarındaki beklentilerini ortaya koyuyor.

Kordsa'da kilit tedarikçilerimiz, üretimde girdi olarak kullandığımız malzeme ve hammaddeleri sağlayan

kurumlardır. Tedarikçi seçiminde öncelikli kriterimiz de üretim kalitesi beklentimize uygun ürünlerin sunulmasıdır. Tedarikçilerle çalışmaya başlamadan önce satın alınacak ürün Ar-Ge bölümümüz tarafından onaylanır. Bu onay ile birlikte tedarikçi kabul süreçlerimiz başlar.

Seçim sürecinden sonra seçilmiş küresel tedarikçilerimize her yıl tesis bazında tedarikçi değerlendirmesi yapıyoruz. Değerlendirme sonucu 60 ve altında puan alan tedarikçileri ertesi yıl kendi tesislerinde tüm gelişim alanları üzerinden denetime tabi tutuyoruz. Her tedarikçimize asgari dört yılda bir ulaşmayı hedefliyoruz.

Global ve Tesis Satın Alma Ekiplerimiz ile uyguladığımız tedarikçi değerlendirmeleri; Liderlik ve Kalite Taahhüdü, Süreç ve Ürün Tasarım Kalitesi, Tedarikçi Kalite Yönetimi, Üretim Kalite Yönetimi, Müşteri Kalite Yönetimi, Sürekli Gelişim, İnsan / İK ve Güvenlik ve Çevre kriterlerini içeriyor.

Bugüne dek iş güvenliği tarafında tedarikçilerimizden OHSAH 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi sertifikasyonunu, çevre tarafında ise ISO 14001 çevresel yönetim sistemi sertifikasyonunu mevcudiyetini sorguladığımız denetlemelere 2017'den itibaren, daha kapsamlı bir sürdürülebilirlik değerlendirmesini süreçlerimize dahil ederek, devam edeceğiz. Tedarikçilerin sürdürülebilirlik kapsamında aldığı puanlar doğrudan değerlendirme sistemine etki edecektir.

Denetimlerimiz sonucunda 2016 yılında 5 tedarikçimiz "gelişime ihtiyacı var" kategorisinde yer aldığı için kendilerinden düzeltme aksiyonları talep edildi. Global ve Tesis Satın Alma Ekiplerimiz bu tedarikçilerden 3 tanesini 2017 yılında da denetleme kararı aldı.

Öte yandan bir hammadde üreticimizle çalışmamızı, genel değerlendirmesinin çok düşük olması sebebiyle durdurduk.

MÜŞTERİ GİZLİLİĞİ

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

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

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

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'da müşterilerimize özel ürünleri, onların belirlediği özelliklerde üretiliyoruz, zira lastik sektörünün doğası gereği müşterilerin talepleri kendi üretim deneyimleri ve teknolojilerine göre değişkenlik gösteriyor. Ana müşterilerimizin lastik sektöründe birbirine rakip olan şirketler olmalarından dolayı, müşterilerimizin belirlediği üretim - ürün standartlarının ve teknik özelliklerinin 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 personelinin imzaladığı etik kodumuzda yer alıyor.

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

Müşteri gizliliği ihlali ve müşteri verilerinin kaybına yönelik şikayetler, müşteri şikayetleri yönetimi sistematigi ile ele alınıyor.

CRM – Müşteri İlişkileri Yönetimi

Müşteri şikayetleri yönetimi tüm lokasyonların kullandığı CRM (Customer Relationships Management) Müşteri İlişki Yönetimi programı dahilinde canlı olarak izleniyor ve takip ediliyor. Kordsa'da ISO 27001 Bilgi Güvenirliği kapsamındaki genel politika haricinde müşteri gizliliği ile ilgili yazılı bir politika mevcut değildir.

Son beş yıl içerisinde müşteri gizliliği ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili, müşterilerden, yasa düzenleyicilerden ya da üçüncü kişilerden doğrulanmış şikayet alınmaması sonucunda Kordsa 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 bünyesinde IP (Entelektüel Sermaye) bölümü mevcuttur.



SOSYAL PERFORMANS



Kordsa'da insan kaynağımızdaki çeşitlilik ve insan hakları konusundaki hassasiyetimiz güçlü şirket kültürümüzün temel taşlarını oluşturuyor. Faaliyette bulunduğumuz tüm ülkelerin gelenek ve kültürlerine duyarlı davranıyor, çalışanlarımıza ve topluma karşı sorumluluklarımızı İş Etiği Kurallarımızı temel alarak gerçekleştiriyoruz. Beş ülkeye yayılmış, alt işverenler dahil 3.790 kişilik insan kaynağımızı, küresel stratejimize bağlı uygulamalarımızla yönetiyoruz.



ÖDÜLLER ve BAŞARILAR

Kordsa, Brezilya'nın Bahia bölgesinin En İyi 7. İşvereni seçildi.

(Çalışılacak En İyi İş Yeri Enstitüsü)

Mayıs 2016



Kordsa, yedinci kez Üstün İşçi - İşveren İlişkileri ve Refah Düzeyi Ödülü'nün sahibi oldu.

(Tayland Çalışma Bakanlığı)

Temmuz 2016



İSTİHDAM

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %83'ü diyor ki...

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

Kordsa'da insan kaynağımızı en değerli sermayemiz olarak görüyoruz. İşe alımdan emekliliğe çalışanlarımızın sağlık ve güvenliğini korumak, kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek, onlara tüm çalışma ve insan haklarının korunduğu huzurlu bir çalışma ortamı sağlamak önceliklerimiz arasında yer alıyor.

Çalışanlarımızın memnuniyetini çalışan bağlılığı anketi, çalışanların fikirlerini ve geri bildirimlerini almak üzere düzenlediğimiz CEO ve ELT ile yuvarlak masa toplantıları ve beyaz yaka - mavi yaka iletişim toplantıları ile izliyoruz. Kordsa çalışanlarının tamamı performans ve kariyer gelişim değerlendirmelerine tabidir.

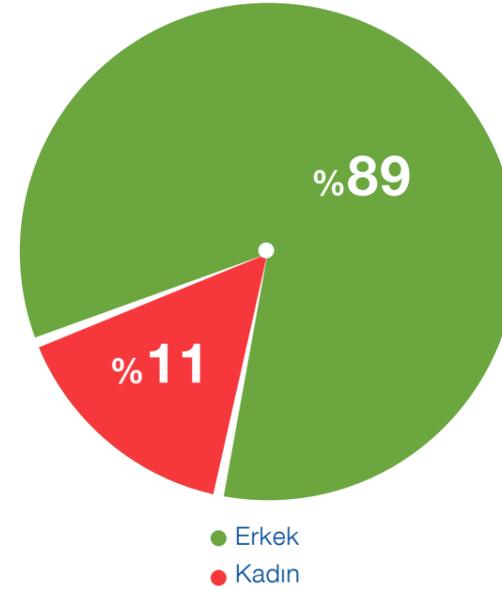
Kordsa bünyesindeki tüm fabrikaların ortak kültürünü geliştirmek amacıyla yurt dışı görevlendirmeler yapıyoruz. Dördü 2016 yılında olmak üzere 14 çalışanımız kendi ülkelerinden farklı ülkelerdeki Kordsa fabrikalarında uzun süreli görevlendirmeyle çalışıyor.

Kordsa tesislerinin genelinde ortalama çalışma süresi 11,6 yıldır. 2016 itibarıyla en uzun süre 14 yıl olarak Endonezya gerçekleşti. 2015'te %3,6 olan çalışan devir oranımız, 2016 yılında düşerek %2,4 oldu. 2016'da emeklilik ve sözleşme bitimi de dahil

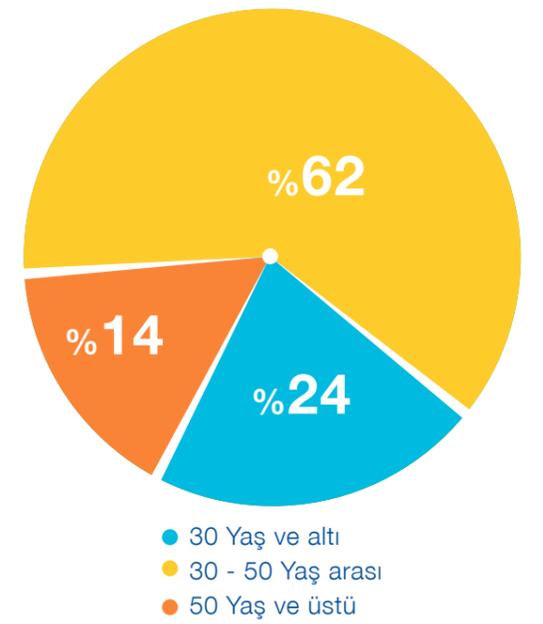
olmak üzere kadın çalışanlarımızın işten ayrılma oranı %10 civarında gerçekleşirken, bu oran erkek çalışanlarımızda %8 oldu.

Tüm tesislerimizdeki istihdam devrine yönelik detaylı veriler sosyal performans tablolarında yer alıyor.

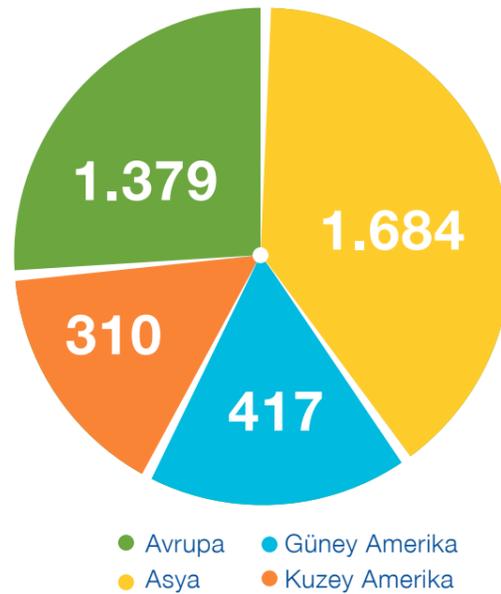
Cinsiyete Göre Çalışanlarımız



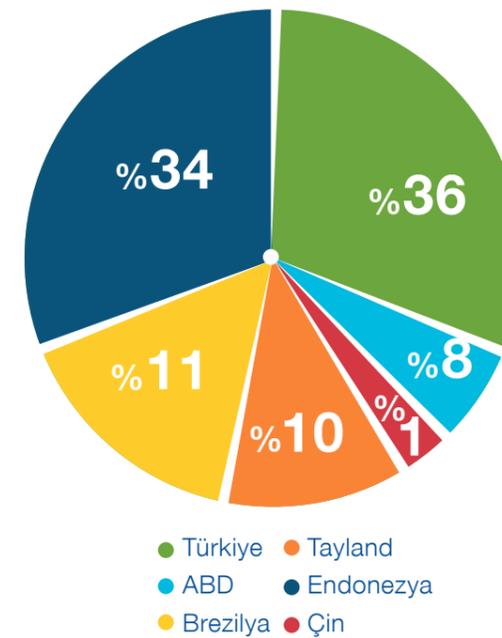
Yaşa Göre Çalışanlarımız



Çalışan Sayımız

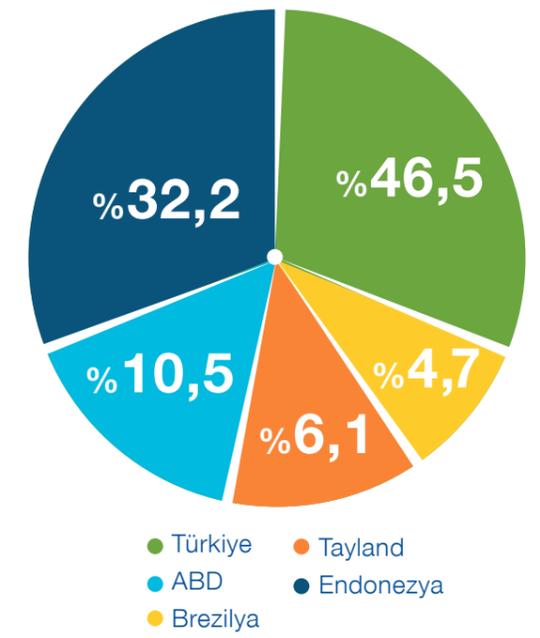


Bölgelere Göre Çalışanlarımız



*Alt işverenler dahildir.

Bölgelere Göre İşten Ayrılan Çalışanlar



* Emekli olan ve sözleşmesi biten çalışanlar dahildir.

REINforest

Because Kordsa Global belongs to all of us.

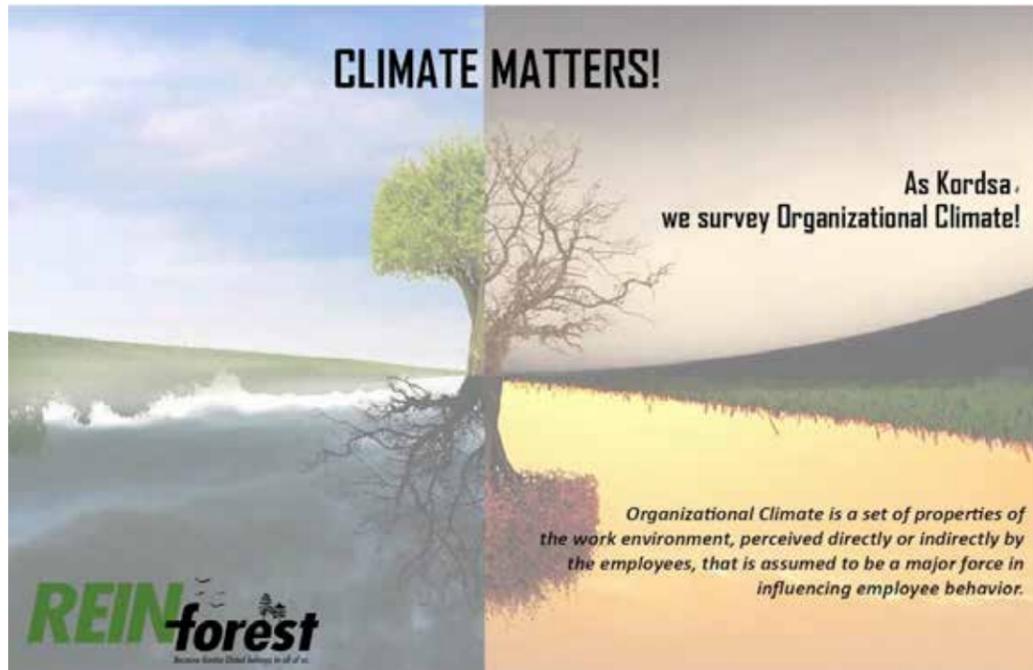
Kordsa olarak iklim, kültür ve bağlılık anketi süreçlerini 2016 yılında Reinformest çatı markası altında toplayarak tüm insan kaynakları aktivitelerimizi bu iç marka çalışması ile sürdürmeye başladık.

Reinformest konsepti dünyanın iklimini düzenleyen yağmur ormanlarının İngilizce adı olan rainforest* ve Kordsa'nın güçlendirici ürünlerini temsil eden konumlandırılmamız The Reinforcer kelimelerinden türetilmiş ve çalışanlarımız tarafından da kısa sürede benimsendi. Birbirini etkileyen ve tetikleyen iklim, kültür ve bağlılık unsurlarını Kordsa'nın güçlendirici konumlamasıyla bütünleştirerek oluşturduğumuz Reinformest markası ve onu besleyen uygulamalarımız aracılığıyla

çalışanlarımızı daha da güçlendirmeyi hedefliyoruz.

2016'da gerçekleştirdiğimiz çalışan memnuniyeti anketimizde bu çalışmaların olumlu etkilerini gözlemlemeye başladık; 2014 yılında %44 olan bağlılık oranı, 2016 yılında %62'ye yükseldi.

**Yağmur ormanları, orman tabanından su çeker ve sis ve bulut formunda bu suyu atmosfere geri göndererek iklimi düzenlerken, bu özelliğiyle kuraklığı ve buna bağlı pek çok sosyal ve çevresel sorunu önler. Ayrıca ağaçlar havadaki karbon dioksit gazını emer ve yerine tüm canlıların yaşamı için elzem olan oksijen sağlar.*



İşe Alırken

Süreçte **ayrımcılık** yapmayız

İlanlarımızda **cinsiyet ayrımı** ifadeleri kullanmayız

Kadın adaylara **evlilik veya çocuk** düşünüp düşünmediklerini sormayız

Çalışırken

Ayrımcılık karşıtı etik kurallarımıza sıkı sıkıya bağlıyız

Düzenli **etik eğitimi** veriz

Her yıl **etik anketi** uyguluyoruz

Disiplin prosedürümüz ile önlemimizi alıyoruz

Kadınlara özel süt odalarımız, soyunma odalarımız ve tuvaletlerimizle uygun çalışma ortamı sağlıyoruz

İş yaşam dengesine önem veriyoruz.

Eşit işe eşit ücret veriyoruz

Kariyer Planlarken

Eğitim ve gelişimde eşitlik prensibinden taviz vermiyoruz

Kariyer planlamasında eşitlik ilkesiyle hareket ediyoruz

Performans sisteminde eşitlik sağlıyoruz

Atamalarda eşit davranıyoruz

ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ



İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

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

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

Kordsa'da işe alımdan, emekliliğe kadar eşitlik politikası uyguluyor ve kadın ve erkeklere eşit çalışma ortamı sağlıyoruz. Bu yaklaşımımızı uluslararası inisiyatiflerin prensiplerine uyumla destekliyoruz. Geçtiğimiz yıllarda, İş'te Eşitlik Bildirgesini imzaladık ve Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme Prensiplerini desteklemeye başladık.

Destekçisi olduğumuz her iki platform da toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele vermek, kadınların da iş hayatına giderek daha çok dahil olmalarına destek vermek, karar mekanizmalarında kadınların da etkin hale gelmesini sağlamanın yanı

sıra onların fırsat ve kaynaklardan eşit yararlanması amacıyla çalışmalar yapıyor.

Kadın çalışanlarımıza işe alırken, çalışırken ve kariyerlerini planlarken sağladığımız adil iş ortamının yanı sıra onların rahatlığı için süt odaları ve doğum poliçesini de kapsayan özel sağlık sigortası imkanları sağlıyoruz.

Raporlama döneminde doğum iznine hak kazanan 56 erkek çalışanımız, doğum izinlerini kullandılar ve izin süreleri bittikten işlerine dönerek en az 12 ay daha Kordsa'da çalışmaya devam ettiler.



Women's Co. (İş'te Eşitlik Projesi)

2016 yılında İnsan Kaynakları Departmanımız, tüm dünyadaki Kordsa tesislerindeki kadın çalışanlarımıza yönelik İş'te Eşitlik Projesini başlattı. Öncelikle cinsiyet eşitliği konusunda tepe yönetimimizden başlayarak tüm çalışanlarımız nezdinde farkındalık yaratmak ve bilinci artırmak amacıyla başladığımız projede hedefimiz, İş'te Eşitlik konusunda sistematik bir yaklaşım tasarlayarak tüm çabalarımızı bu yaklaşım altında toplamaktır.

Kadın çalışan oranının düşük olduğu yerlerde artması ve mevcut kadın çalışanlarımızın iş ve özel hayatlarında daha güçlü ve yetkin hale gelmesi için başlattığımız bu projede Kordsa bünyesinde on çalışanımız aktif görev alıyor.

Bu çalışmalarını tüm süreçlerimize nüfus edecek şekilde içselleştirmek için aldığımız aksiyonlar; global ve yerel hedeflerin tanımlanması, kadın - erkek çalışanları konusunda kapsamlı analiz çalışmasının yapılması,

anketler aracılığıyla kadın çalışanların beklentilerinin ve mevcut durumla ilgili memnuniyetlerinin gözlemlenmesi ve anket sonuçlarına göre gelişim programlarının tasarlanmasıdır. Farklı kültürleri barındıran dört kıtaya dağılmış bir coğrafyada yürütmeye çalıştığımız proje hedeflerimiz önümüzdeki beş yılı kapsıyor.

Hedeflenen Sosyal Kazanımlar

Kadın çalışanlarımızın iş ve özel hayatlarında daha güçlü ve yetkin hale gelmesine destek olmak.

Hedeflenen Ekonomik Kazanımlar

Kadın istihdamını artırmak.

Hedeflenen Kurumsal Kazanımlar

Kurumsal hedeflerimize bizi taşıyacak karar mekanizmalarında kadın çalışanlarımızın da etkin olmasına fırsat vermek.

İNSAN HAKLARI DENETİMLERİ



İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %83'ü diyor ki...

Kordsa'nın insan haklarının korunması kapsamındaki politika, eğitim ve denetimleri yeterlidir.

Kordsa'da çalışanlarımıza dürüst ve adil yaklaşıyor, ayrımcı olmayan bir çalışma ortamı taahhüt ediyor ve çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanmalarını garanti altına alıyoruz.

Kordsa İş Etiği Kuralları insan ve çalışma hakları kapsamında şirketimize rehberlik eden politikamızdır. Bu politikanın uygulaması tüm Kordsa lokasyonları, şirketleri ve tedarikçileri için geçerlidir. Bunun yanı sıra Kordsa'nın uygulamaları istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili olarak faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükteki tüm ilgili yasa ve düzenlemelerle uyumludur.

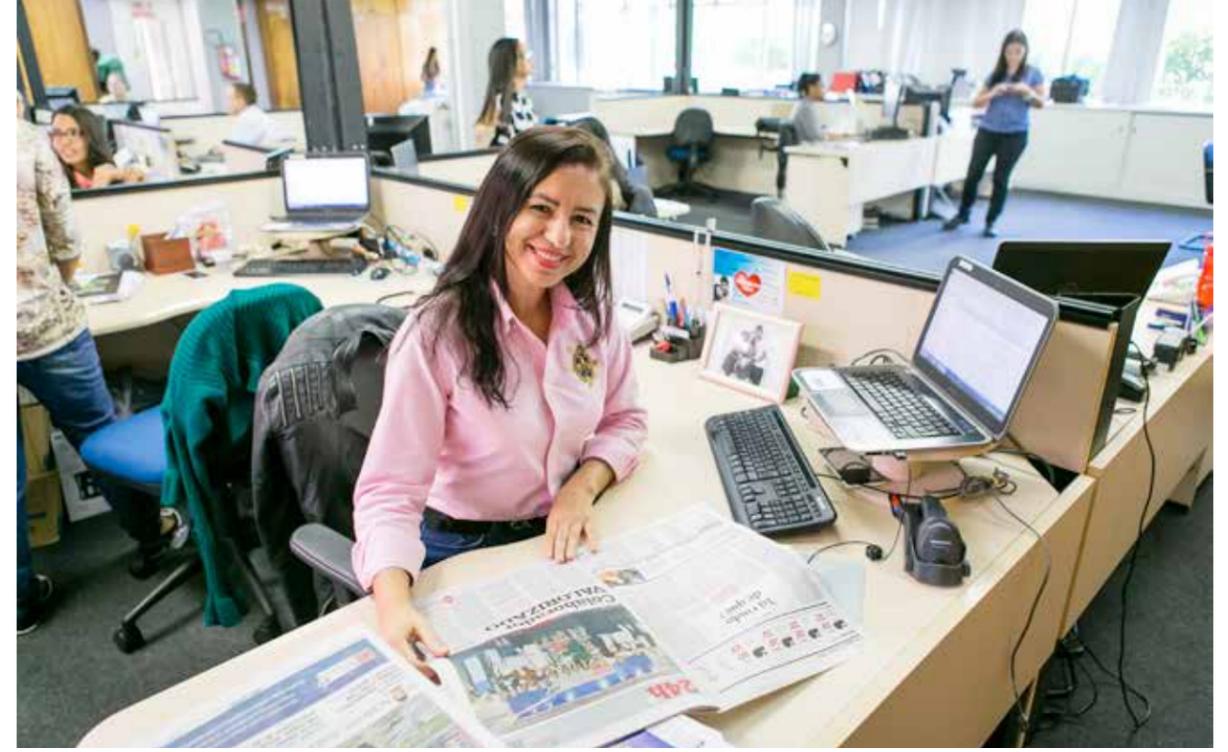
Tüm çalışanlarımız gibi güvenlik personelimizin tamamı da işe girişten itibaren şirketimizin insan hakları politikalarını içeren etik kuralları eğitimi alırlar. Şirketimizde insan hakları ihlallerine yönelik risk ve şikayetler üçüncü şahıslar tarafından dahili ve harici olarak denetleniyor. 2016 yılında hiçbir tesisimizde insan hakları ihlallerine yönelik bir şikayet söz konusu olmadı. İş etiği kurallamız

ve şirket politikalarımız kapsamında Kordsa'nın hiçbir lokasyonunda zorla ve cebren işçi ya da çocuk işçi çalıştırılması söz konusu değildir.

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. 2016 yılında çalışanlardan ayrımcılık konusunda gelen bir şikâyet almadık.

Türkiye, Endonezya ve Brezilya'da toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki çalışanlarımızın oranı %47, toplam sayısı ise 1.798'dir. ABD, Tayland ve Çin'deki çalışanlarımız herhangi bir sendikaya üye değildir. 2016 yılında örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının ihlal edildiği bir durum yaşanmadığı gibi bu konuda belirgin risk taşıyan faaliyetlerimiz de mevcut değildir.

(GRI 102-41)



İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %67'si diyor ki...

Kordsa'nın çalışanlarına sağladığı bireysel gelişimi destekleyecek eğitimler yeterlidir.

Kordsa İnsan Kaynakları Bölümü 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 amacıyla pek çok farklı kaynak ve uygulamadan faydalanıyor.

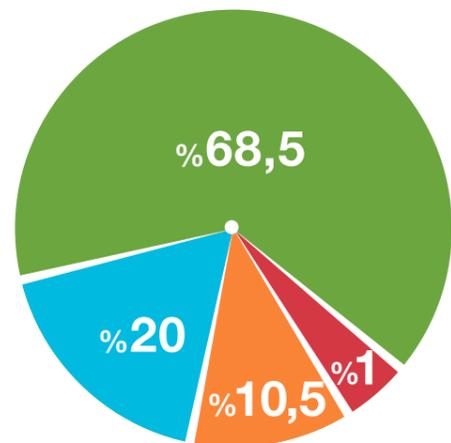
Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitim planlarının oluşturulmasında performans ve yetkinlik değerlendirme sonuçları, çalışan gelişim ve kariyer planları gibi kaynaklardan yararlanıyor; çalışanların bireysel taleplerinin yanı sıra şirketin ihtiyaçlarını ve kanuni gereklilikleri de her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

Raporlama döneminde çalışanlarımızın aldığı eğitimlerin toplam saat %4 oranında artış göstererek 199.179 saate ulaştı. Eğitimlerimiz %68,5 oran ile mesleki gelişim alanında yoğunlaştı.

Eğitimlerimizle ilgili detaylı veriler sosyal performans tablolarında yer alıyor.

Eğitimlerimiz



● Mesleki Gelişim ● Sağlık ve Güvenlik
● Kişisel Gelişim ● Diğer



Kordsa'da Yetenek Yönetimi

Kordsa'da yetenek havuzunda bulunan çalışanların yetkinliklerini artırmak ve kesintisiz istihdam edilebilirliği kolaylaştırmak amacıyla uygulanan çeşitli yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları sunuyoruz. 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; uzman / mühendis seviyesi için Generation Next, orta kademe yönetici seviyesi için Leadership Fundamentals,

üst düzey yönetici seviyesine yönelik SALT Sabancı Leadership Team eğitimleridir. Global Gelişim Programları, teknik uzmanlığın ve liderliğin gelişimine odaklanır.

Mentorluk: 2014'ten bu yana Sabancı şirketleri arasında uygulanan mentorluk programına, Kordsa'dan uzman-mühendis ve müdür seviyesindeki yetenekler de "mentee" olarak katılabilirler.

Eğitimler: 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.

Yetenek Yönetimi Eğitimleri





KORDSA E-LEARNING EMPOWERMENT PLATFORM

KEEP (Kordsa E-Öğrenme ve Güçlendirme Platformu)

Kordsa'da kolay ulaşılabilir ve şirkete özel tasarlanmış bireysel eğitimler sağlamak ve sektörünün global lideri olan şirketimizin teknik ekspertizini daha etkin, hızlı ve zamanı etkin kullanarak tüm çalışanlara yayabilmek amacıyla 2010 yılında KEEP'i 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. 2016'da çalışanlarımız KEEP üzerinden 792 saat eğitim aldılar.



All Stars

Kordsa'da 2006 yılından bu yana her yıl öne çıkan başarılı projeler ve bu başarıda katkısı bulunan çalışanlar ile yüksek performanslı işletmeler (ülke-fabrika) global düzeyde "All Stars Ödülleri" adı altında ödüllendiriliyor.

Adil ve ilham verici bir takdir ve ödüllendirme stratejisi her sorumluluk düzeyindeki nitelikli ve yetenekli çalışanları elde tutmak için kritik olduğundan şirketimiz için önem arz ediyor. All Stars, ülkelerdeki İK ekipleri tarafından yönetilen Lokal Tanıma ve Ödüllendirme süreçlerine ek olarak, Global İK tarafından ayrıca yürütülen bir Global Tanıma ve Ödüllendirme uygulamasıdır.

Her çalışanın dilediği proje ile katılabildiği sistem, jüri ekibi değerlendirmesi sonrasında, sonuçların ELT tarafından gözden geçirilmesini

içerir. Her yılın sonu itibarıyla başlıyor, projelerin toplanması ve değerlendirilmesi 2 aylık bir süreyi kapsar. Takip eden yılda gerçekleşen ödül törenine tüm çalışanlar davetlidir.

2016 yılında 830 çalışanımız farklı projelere katılım gösterdiği All Stars kapsamında, 260 çalışanımızın 30 projesine 100 bin dolarlık ödüllendirme yaptık.

All Stars, tüm çalışanları teşvik eden bir organizasyon olması sebebiyle tüm tesislerimizden yoğun ilgi görüyor. Bu ödül töreninin özellikle son üç yılda video konferans ile yapılması, heyecanın canlı olarak tüm ülkeler ve katılımcılar tarafından hissedilmesini sağlıyor.



İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%89**'u diyor ki...

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

Çalışanlarımızın sağlık ve güvenliği stratejik önceliklerimizde başında geliyor. Kordsa'da iş güvenliği ile ilgili tüm çalışanların ve bölümlerin ortak ve tek hedefi sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığıdır.

Çalışanlarımızın iş yerinde yaralanmasını önlemek amacıyla belirlediğimiz 10 Altın İş Güvenliği Kuralımızı tüm tesislerimizde uyguluyoruz. Raporlama döneminde Kordsa'nın hiçbir tesisinde ve alt işverenlerinde ölümlü sonuçlanan kaza gerçekleşmedi.

Tüm tesislerimizde aynı yapıda çalışan Yönetim - İşçi Sağlık ve Güvenlik Komitelerimiz mevcuttur. Bu komitelerde temsil edilen toplam iş gücü oranı %100'dür.

Küresel olarak İSG kapsamında yönettiğimiz projeler; Güvenlik Deneyim Merkezi ve Terbiye Makinaları Güvenlik Projesi'dir. İSG performansımıza ait veriler sosyal performans tablolarımızda yer alıyor.

Güvenlik Deneyim Merkezi

Sağlık Emniyet ve Çevre strateji evimizdeki birinci değerimizdir. Bu değere bağlılığımızı tüm tesislerimizde Güvenlik Deneyim Merkezileri kurarak ortaya koyuyoruz. Bu proje Toplam Üretim Yönetimi (TPM) projemizle uyumludur. 2015'te Endonezya'da başlattığımız projeyi 2016'da Türkiye ve Brezilya tesislerimizde uygulamaya aldı. ABD Chatanooga, ABD Laurel Hill ve Tayland tesislerimizde 2017'de uygulamaya başlamayı hedefliyorlar.

Güvenlik Deneyim Merkezi, kişilerin kazaları "tecrübe" edeceği ve gerçekleştiğinde sonuçlarını "hissedebileceği" şekilde tasarlanmış bir dizi eğitim simülatörüdür. Eğitim sonunda her katılımcı anlama düzeyleri açısından değerlendirmeye tabi tutulur. Arzu edilen düzeyde bir tecrübe seviyesine ulaşamadıysa katılımcı eğitimi tekrar eder. Amacımız, tüm çalışanlarımızı ve tasearonlarımızı eğiterek hedeflediğimiz kazasız gün sayısına ulaşmak ve kayıp gün sayısının azalması ile şirketimiz üzerindeki olumlu dolaylı ekonomik etkisini artırmaktır.

Terbiye Makinaları Güvenlik Projesi

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

Kordsa Türkiye tesisimizde 2015'te makina risk analizini başlattık. 2016'da başladığımız uygulama safhası ve sonrasında terbiye ünitesinde makina kaynaklı hiçbir kaza gerçekleşmedi. Projeyi 2015'ten itibaren terbiye üniteleri olan Endonezya, Tayland, Amerika ve Brezilya tesislerini kapsayacak şekilde genişlettik ve tüm tesislerin risk analizlerini tamamladık. Endonezya ve Tayland'da 2016'da mekanik kurulumları tamamladık. 2017'de ABD ve Brezilya tesislerimizde uygulamaya başlamayı planlıyoruz.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



| | | |
|-----------------------------|---|---|
| Proje Adı: | Terbiye Tesislerinde Makina Güvenliği İçin Mekanik Kapatma ve Elektronik Otomasyon Revizyonu İşleri | Dönemi: Ekim 2015 - Aralık 2017 |
| Amacı: | Makinaları güvenli hale getirmek, iş kazalarının önüne geçmek | |
| Hedeflenen Sonuçlar: | Sosyal: Güvenli çalışma ortamının sürekliliğinin sağlanması Ekonomik: Kazaların önlenmesi dolayısıyla duruşların ve iş gücü kayıplarının azalması Kurumsal: Çalışan motivasyonunun artması | |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| Proje Adı: | Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Projesi | Dönemi: Eylül 2016 - Aralık 2016 |
| Amacı: | Tehlikeli maddeler bulunduran hatlarda büyük endüstriyel kazaları önlemek, muhtemel kazaların insanlara ve çevreye olan zararlarını asgari düzeye indirmek, yüksek seviyede, etkili ve sürekli korumayı sağlamak ve bu çerçevede metotları belirlemek ve prosedürleri hazırlamak | |
| Sonuçlar ve Kazanımlar: | Sosyal: Güvenli çalışma ortamının sürekliliğinin sağlanmasına katkıda bulduk. Çevresel: Çevrenin korunmasına katkıda bulduk. Ekonomik / Kurumsal: Kuruluşun işletilmesi esnasında, kontrolsüz gelişmelerden kaynaklanan kuruluş içinde veya dışında çevre ve insan sağlığı için anında veya daha sonra ciddi tehlikeye yol açabilecek bir veya birden fazla tehlikeli maddenin sebep olabileceği; büyük bir emisyon, yangın, patlama vb. oluşumunun belirlenmesine ve engellenmesine yönelik hazırlık yaptık. | |

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Proje Adı: | Pack Atölyesi Ergonomi İyileştirme Çalışmaları | Dönemi: Ekim 2016 - Haziran 2017 |
| Amacı: | İplik hattında kullanılan pack ekipmanının dağıtım, yıkama ve toplama prosesindeki ergonomik problemleri ortadan kaldırmak, ve toplam ergonomi risk puanının %50 azaltmak | |
| Hedeflenen Sonuçlar: | Sosyal: Çalışan sağlığı ve motivasyonunun sağlanması Ekonomik: İş gücü kayıplarının azalması | |

| | | |
|--------------------------------|---|-----------------------------|
| Proje Adı: | İSG Acil Durum Mobil Uygulaması | Dönemi: Mart 2016 |
| Amacı: | Acil durumlarda personele hızlı erişim sağlamak, 30 dakika olan yoklama süresini 15 dakika ve altına indirmek | |
| Sonuçlar ve Kazanımlar: | Sosyal: Çalışan sağlığı ve motivasyonunun korunmasına katkıda bulduk. Çevresel: İletişimi hızlandırarak müdahale süresinin kısalttık. Ekonomik: İş gücü kayıplarının azalttık. Kurumsal: Sistem güvenilirliğini arttırdık ve teknolojiye temelli uygulamalarla işimize değer kattık. | |

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| Proje Adı: | Hat 1 Ergonomi İyileştirme Çalışmaları | Dönemi: Şubat 2016 - Ocak 2017 |
| Amacı: | Ergonomik zorlukları ve problemleri ortadan kaldırmak, güvenli çalışma ortamına katkı sağlamak | |
| Sonuçlar ve Kazanımlar: | Sosyal: Çalışan sağlığı ve motivasyonunun korunmasına katkıda bulduk. Ekonomik: İş gücü kayıplarını azalttık. Kurumsal: Ergonomi problemlerini ve kaza risklerini ortadan kaldırdık. | |

| | | |
|--------------------------------|---|-----------------------------|
| Proje Adı: | Doffer Çalışma Güvenliğinin Artırılması | Dönemi: Ekim 2016 |
| Amacı: | Operatörler ile doffer ekipmanlarının iş güvenliği riski olmadan çalışmasını sağlamak, sahaya girecek ziyaretçilerin güvenliğini sağlamak, doffer ekipmanlarının sürekli şekilde çalışır durumda olmasını sağlamak | |
| Sonuçlar ve Kazanımlar: | Sosyal: Güvenli çalışma ortamının sürekliliğinin sağlanmasına katkıda bulduk. Ekonomik: Kazaların önlenmesi dolayısıyla iş gücü kayıplarının azalmasını sağladık. Kurumsal: Çalışan motivasyonunun artmasına katkıda bulduk. | |



Kordsa Tesislerinde Kazasız Geçen Çalışma Saatleri

| | 2015 | 2016 | |
|-----------|-----------|-----------|---|
| Türkiye | 1.964.071 | 1.964.071 | — |
| Tayland | 3.210.448 | 3.210.448 | — |
| ABD-CH | 621.540 | 818.902 | ↑ |
| ABD-LH | 312.500 | 648.316 | ↑ |
| Endonezya | 2.923.648 | 2.923.648 | — |
| Brezilya | 1.252.333 | 1.252.333 | — |

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Yönetim-İşçi Sağlık ve Güvenlik Komiteleri

| Komite Adı | Tanımı | Yasal / İsteğe Bağlı | Katılımcılar |
|--|--|----------------------|---|
| Acil Müdahale Ekibi | Tesiste tüm vardiyalarda organize olmuş ekiplerdir. | Yasal | Mavi ve beyaz yaka çalışanlar |
| Enerji Komitesi | Enerji kullanımını ve ISO 50001'i takip eder, enerji raporu hazırlar, 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 çalışanlar |
| 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 |
| İSG Kurulu | İşveren vekilleri ve çalışanların bir araya geldiği resmi toplantıdır. Tüm yasal kararlar bu komitede alınır. | Yasal | Çalışan temsilcileri, sendika temsilcileri, yöneticiler, altişveren vekilleri |
| İSGÇS (İş Sağlığı & Güvenliği, Çevre & Sürdürülebilirlik) Yönetim Komitesi | İSGÇS performansını iyileştirmek, kültürü yaygınlaştırmak, iyileştirme ve gelişim çalışmalarını yönetmek ve performansı gözden geçirmek için çalışır. | Şirket inisiyatifi | Tüm bölüm yöneticileri ve temsilcileri ve Komite Başkanı olarak Operasyon Direktörü |
| Tehlikeli Kimyasallar Komitesi | Kimyasal kullanılan sahalardaki tehlikeleri belirler, risk analizi yapar, işaretlemelerin doğru yapılmasını sağlar, kimyasal tehlikelerine karşı eğitim verir. | Şirket inisiyatifi | Beyaz ve mavi yaka çalışanlar |

İSG Eğitim Saati / Çalışan

| | 2015 | 2016 | |
|-----------|------|------|---|
| Türkiye | 14 | 7 | ↓ |
| Tayland | 15 | 17 | ↑ |
| ABD - CH | 30 | 6 | ↓ |
| ABD - LH | 14 | 13 | ↓ |
| Endonezya | 16 | 12 | ↓ |
| Brezilya | 20 | 32 | ↑ |



ÇEVRESEL PERFORMANS



Kordsa'da stratejimizin temelini oluşturan yedi değerimizden biri çevrenin korunmasıdır. Tüm faaliyet ve yatırımlarımızda önceliğimiz, temiz teknolojilere yatırım ve atık yönetimi sayesinde çevre kirliliğini önlemek, enerji tüketimini ve emisyonları azaltmak ve suyu verimli kullanmaktır. 2016 yılında Türkiye tesisimizde çevresel koruma yatırımlarına 223 bin dolar bütçe ayırdık.



ÖDÜLLER ve BAŞARILAR

Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi enerji ve çevre dostu yapılara verilen LEED Gold Sertifikasını aldı.

(Amerikan Yeşil Binalar Konseyi)

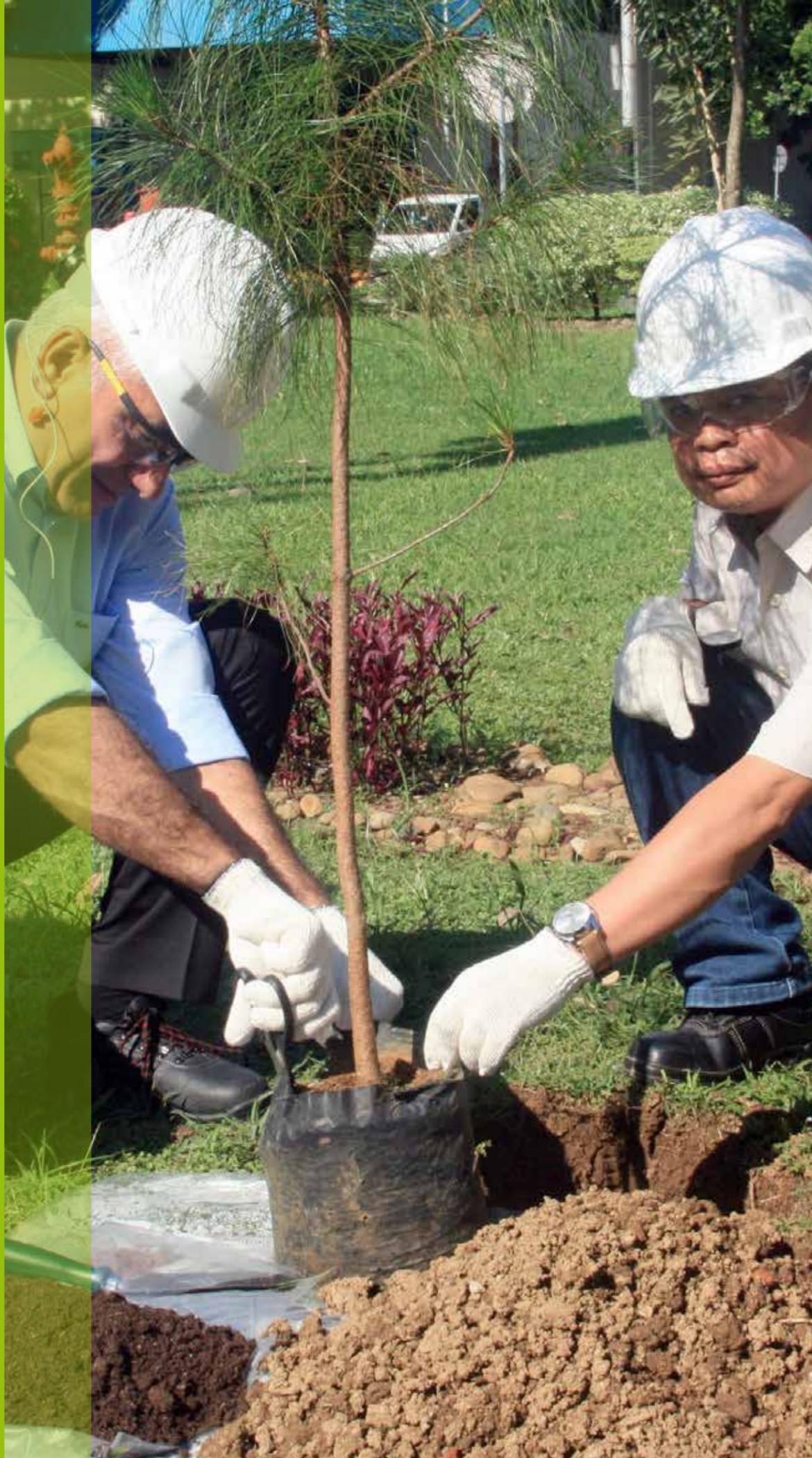
Kasım 2016



Kordsa, sürdürülebilirlik yaklaşımları kapsamında hayata geçirdiği enerji verimliliği uygulamalarıyla Sanayide Enerji Verimliliği Proje Yarışması'nda Jüri Özel Ödülü'ne layık görüldü.

(Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı)

Aralık 2016



İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%71**'i diyor ki...

Kordsa'nın enerji verimliliği yatırımları / projeleri ve aldığı diğer tüketim azaltıcı önlemler yeterlidir.

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

Raporlama döneminde tasarruf ve verimlilik girişimleri sonucu elde edilen enerji (elektrik, buhar, doğal gaz) tüketimi azaltım miktarlarını, veri trendini görebilmek üzere 2011 baz yıl olarak üretim prosesi

ve tesis kırımında ve ISO 50001 standartlarını temel alarak hesapladık. 2016 yılında 2011'e göre bir tesisimizde tüketimimiz en fazla %20 artarken tesislerimizin genelinde %28'lere varan azaltımlar gerçekleştirdik.

İlgili tüm veriler çevresel performans tablolarında yer alıyor.

| NY İplik - CH / ABD | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|
| Enerji (kwh/ton) | 100 | 92 | 78 | 88 | 85 | 72 |
| PES İplik - Türkiye | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Enerji (kwh/ton) | 100 | 91 | 82 | 78 | 80 | 80 |
| Terbiye - Brezilya | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Doğal Gaz (kwh/ton) | 100 | 87 | 78 | 83 | 84 | 76 |

Proje Adı:

LED ile Aydınlatmada Enerji Verimliliği

Dönemi:

Ağustos 2016 - Ekim 2016

Amacı:

Spinning sahasında armatür kapağı düşme, kırılma, çatlama problemleri ve buna bağlı yaralanma risklerini ortadan kaldırmak, floresan armatürlerin aydınlatma verimlerinin zamanla düşmesi sebebiyle daha düşük enerji sarfiyatı ile aynı aydınlatma seviyesine ulaşmak

Sonuçlar ve Kazanımlar:

Sosyal: Makinalarda çalışan operatörler kirlilikleri daha iyi fark etmeye başladılar.
Çevresel: 16.000 kwh / yıl daha az enerji tükettik.
Ekonomik: Yaklaşık %50 daha verimli çalışma sağlanarak 6.000 TL / yıl olan elektrik tüketimini 3.000 TL / yıla düşürdük.

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%68**'i diyor ki...

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

İlk kez 2014 yılında Türkiye tesisimizde GHG yönetmeliğine uygun olarak ve Bakanlık onaylı sera gazı emisyon hesaplamamızı yaptık ve CDP raporlamasına başladık. Doğrudan emisyonlarımızın (Kapsam 1) hesaplanmasına 2015 yılında Endonezya ve Tayland tesislerinde, 2016 yılında da diğer tüm tesislerimizde başladık.

2020'ye kadar tüm tesislerimizin kapsam 1, 2 ve 3 verilerini toplamayı planlıyoruz.

Kordsa olarak önümüzdeki dönemde emisyon yönetiminde izleme ve ölçme uygulamalarına devam etmeyi ve emisyon azaltımı ile ilgili sistematik iyileştirmeler gerçekleştirmeyi amaçlıyoruz.

| Kordsa Tesisleri | 2014 (tCO ₂) | 2015 (tCO ₂) | 2016 (tCO ₂) |
|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Türkiye | 30533 | 36.695 | 35.802 |
| Endonezya | m.d. | 12.394 | 17.113 |
| Tayland | m.d. | 6.670 | 7.078 |
| Brezilya | m.d. | m.d. | 6.411 |
| ABD / CH | m.d. | m.d. | 14 |
| ABD / LH | m.d. | m.d. | 3.810 |

Veriler doğal gaz, dizel ve LPG tüketimi temel alınarak hesaplanmıştır.
m.d.: veri mevcut değil

Proje Adı:

Scrubber Gaz Yıkama Sistemleri

Dönemi:

Temmuz 2015 - Kasım 2015

Amacı:

Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliği Kontrol Yönetmeliğine uygun olarak formaldehit, amonyak ve kostik gazlarının atmosfere salınan emisyonlarının filtrelenmesi.

Sonuçlar ve Kazanımlar:

Sosyal: Çalışanların baca emisyonları konusunda bilinçleri arttı.
Çevresel: Sahalarımızdan çıkan ve zaten yasal sınırlar altında olan emisyon değerlerinde yeniden iyileştirme yaptık, çevrenin korunmasına katkı sağladık.
Ekonomik: İleride gerçekleştirilecek ve maddi önlemler ile dahi geri dönülmesi zor çevre tahribatlarının engellenmesine katkı sağladık.
Kurumsal: Şirketimiz iklim değişikliğiyle mücadelede daha da etkin hale geldi ve bu tür iyileştirmelere tanık olan ziyaretçi, denetçi ve müşteriler gibi paydaşlar ile ilişkilerimiz güçlendi.

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%72'si** diyor ki...

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

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

Malzeme yönetimi ile ilgili belirlediğimiz hedeflerin arasında malzeme taşınma sistemlerini geliştirmek, ambar organizasyonunu iyileştirmek, tedarikçiler ile yapılan sözleşmelerin saha denetimlerini gerçekleştirmek, hammaddenin doğru zamanda teslimatı için kurulan sistemi iyileştirmek.

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.

Başta Türkiye olmak üzere, tesislerimizde malzemelerin yeniden kullanılması ve üretimde malzeme verimliliği için projeler başlattık ve yeni geri dönüşüm malzemesi fikirleri geliştirerek benzer çalışmalarını tüm tesislerimizde yaymayı hedefliyoruz.

Kağıt Bobinlerin Yeniden Kullanılması Projesi

İplik ürünümüzün üzerine sarıldığı kağıt tüplerin Kordsa Türkiye tesisinde yeniden kullanımına yönelik geliştirdiğimiz proje ile bu oranı artırarak şirket bütçesine ve doğal kaynak tasarrufuna katkıda bulunmayı hedefliyoruz.

Bu projemizi takip eden yıllarda diğer tesislerimizde de uygulamaya başladık. Aşağıdaki tabloda NY iplik

ürünümüzle ilgili veri Türkiye, Endonezya ve ABD Chattanooga tesislerimizi; PES iplik ürünümüzle ilgili veri Türkiye, Endonezya ve Brezilya tesislerimizi içeriyor. Bu proje ile doğal kaynakların korunmasında doğrudan olumlu etki yaratmakla beraber 2016 yılında yaklaşık 1,2 milyon dolar tasarruf sağladık.

| NY İplik | Yeniden Kullandığımız Kağıt Bobin Sayısı | Tasarrufumuz (USD) |
|----------|--|--------------------|
| 2014 | 640.329 | 384.197 |
| 2015 | 833.879 | 500.327 |
| 2016 | 1.154.218 | 692.531 |

| PE İplik | Yeniden Kullandığımız Kağıt Bobin Sayısı | Tasarrufumuz (USD) |
|----------|--|--------------------|
| 2014 | 874.720 | 524.832 |
| 2015 | 1.166.407 | 699.844 |
| 2016 | 980.055 | 588.033 |

Malzeme Kullanımının Azaltılması Projesi

Malzeme kullanımı performansımızın takibi ve verimlilik çalışmaları sonucunda tesislerimizde kimyasal tüketim ve flake oranlarında baz yıl olarak kabul ettiğimiz 2014 yılından itibaren %78'e kadar iyileştirmeler gerçekleştirdik.

Türkiye'de yürütülen Ar-Ge programlarına rağmen kimyasal tüketimlerimizde radikal artışlar olmadı. Aşağıdaki tabloda tesislerimizde kullandığımız malzeme ve kimyasallara yönelik veriler oransal olarak yer alıyor.

Kordsa'nın ABD, Brezilya ve Endonezya tesislerindeki kapasite optimizasyon ve

| Malzemeler | Tesisler | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|--------------------------|------|------|------|
| TCF Kimyasal Oranı | Terbiye NY - Türkiye | 1,12 | 1,13 | 1,14 |
| | Terbiye PE - Türkiye | 1,23 | 1,22 | 1,23 |
| | Terbiye - LH / ABD | 1,03 | 1,03 | 1,19 |
| | Terbiye - Brezilya | 1,16 | 1,14 | 1,16 |
| | Terbiye TCF1 - Endonezya | 1,09 | 1,14 | 1,17 |
| | Terbiye TCF2 - Endonezya | m.d. | m.d. | 1,27 |
| | Terbiye - Tayland | 1,10 | 1,08 | 1,06 |
| NY Tuz / Flake Oranı | NY İplik Hat 1 - Türkiye | 1,22 | 1,17 | 1,18 |
| | NY İplik Hat 2 - Türkiye | 1,07 | 1,02 | 1,02 |
| | NY İplik - CH / ABD | 1,19 | 1,19 | 1,22 |
| | NY İplik - Endonezya | 1,02 | 1,00 | 1,00 |
| SEC Kimyasal Oranı | SEC - Türkiye | 1,3 | 1,28 | 1,28 |
| | SEC - Brezilya | m.d. | m.d. | 1,08 |

m.d.: veri mevcut değil



İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%74'**ü diyor ki...

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

Kordsa tesislerinde oluşan atık su dahil tüm atıkların yasal olarak belirlenen şekilde bertarafı, geri kazanımı ve yeniden kullanımı düzenli faaliyetlerimiz arasındadır. Tesislerimizde çıkan atıkların %100'ünü geri dönüşüm, geri kazanım, yakma ve ulusal yönetmeliklere uygun olarak uzaklaştırma yöntemleriyle bertaraf ediyoruz.

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

Tesislerimiz geri kalanında, yerel regülasyonlara bağlı olarak atıklarımızı tehlikeli ve tehlikeli olmayan kriterlerine göre ayırıyoruz.

Tayland'da 2016'da tehlikeli atık miktarımız %23 azalırken, Türkiye ve Endonezya'da kapasite artırımı sebebiyle artışlar gerçekleşti. Brezilya ve ABD tesislerimizde veri toplamaya 2016 yılında başladık.

2016 yılında devam eden projelerimizle atık olabilecek bazı malzemelerin yeniden kullanılmak üzere geri kazanımını sağlamaya devam ederek bir yandan kurumsal kaynaklarımızı etkin kullanmış bir yandan da çevre kirliliğini önlemiş olduk.

| Tehlikeli Atık (ton) | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|-------|-------|-------|
| Türkiye | 1.240 | 1.331 | 1.714 |
| Endonezya | m.d. | 309 | 1.069 |
| Tayland | m.d. | 144 | 111 |
| ABD / CH | m.d. | m.d. | 466 |
| ABD / LH | m.d. | m.d. | 112 |
| Brezilya | m.d. | m.d. | 9 |

m.d.: veri mevcut değil

Recycle Chip Makinası Kullanımı

Kordsa Türkiye'de Naylon 6.6 iplik üretim tesislerinde çıkan teleflerin Naylon 6.6 çipe geri dönüştürerek mühendislik plastikleri endüstrisine kazandırılmasını sağlıyoruz.

Ar-Ge projesi olarak inovatif fikirler arasından belirlenen recycle chip makinası ile 2013 yılından bu yana üretim yapıyoruz.

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.

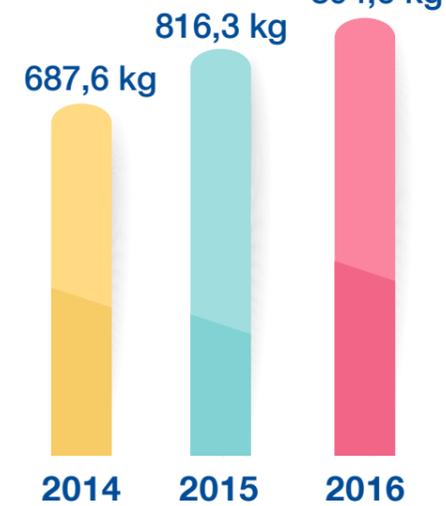
- Geri dönüştürülmüş Naylon 6.6 hammadde kullanımımız sayesinde doğal kaynakların korunmasında da katkı sağladık.

- 2014'te 687.628 kg atığı geri dönüştürdük ve 1.582.400 dolar tasarruf yaptık.

- 2015'te 816.331 kg atığı geri dönüştürdük ve 1.632.000 dolar tasarruf yaptık.

- 2016'da 894.623 kg atığı geri dönüştürdük ve 1.398.000 dolar tasarruf yaptık.

Geri Dönüştürülen Telefler (Türkiye)



Proje Adı:

Paketleme Malzemelerinde Geri Dönüşüm Oranının Yükseltilmesi

Dönemi:

Nisan 2015 - Haziran 2016

Amacı:

Ambalaj malzemelerini iç tesisimiz olan bez üretim müdürlüğünde kullanıldıktan sonra tekrar kullanmak ve maliyet düşürmek, hurdaya atılan paletlerinden bir istasyon kurularak bunları tamir etmek ve tekrar kazanmak, tüm ambalaj malzemeleri için geri dönüşüm oranının %50'nin üzerinde gerçekleşirmek

Sonuçlar ve Kazanımlar:

Sosyal: Çalışanların döngüsel ekonomi konusunda bilinçleri arttı.
Çevresel: Atık palet ve bobin kullanım oranındaki düşme sonucu çevre kirliliğinin azalmasına katkıda bulunduk.
Ekonomik: 43. 000 € / yıl tasarruf sağladık.

İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın **%66**'sı diyor ki...

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

Kordsa'nın 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'nın 5 farklı coğrafyadaki 8 tesisinde su kullanımını ve deşarjını kademeli olarak takip ediyoruz. Su tüketimine yönelik performansımızı 2014 yılında Türkiye ve Endonezya tesislerimiz ile raporlamaya başladık. Raporlamaya 2015 yılında Tayland tesisimizi, 2016 yılında Brezilya ve ABD'deki tesislerimizi dahil ettik.

Tesislerimizin bulunduğu bölgeye göre değişiklik gösteren su kaynaklarımız arasında belediye, yeraltı suyu, nehirler ve göller yer alıyor. Türkiye ve Brezilya'da su çekim kaynağımız ağırlıklı yer altı ve şehir suyu iken, Endonezya'da yer altı suları ve

akarsular, Tayland ve Amerika tesislerimizde ise şehir suyudur.

Tüm tesislerimizde ve ofislerimizde su kullanımını daha verimli hale getirmek için çalışmalar yapıyor, artılmış suyun tekrar endüstriyel olarak kullanımını teşvik ediyoruz. Türkiye'de 2016 yılında 236 bin m³ suyu artıp yeniden kullandık.

Tüm operasyonlarımızda, suyu nehir veya yerel yönetimin yönlendirdiği bir hatta deşarj etmeden önce artımdan geçiriyoruz. Mevcut yatırımlarımızla su artım kapasitemiz, gelecekteki kapasite artırımlarında da talebi karşılayacaktır.

2017'den itibaren, daha net veriler elde edebilmek için su izleme methodlarımızı gözden geçirmeyi ve 2018'de de daha etkin bir su yönetimi için tüm tesislerimizde su izleme programını başlatmayı hedefliyoruz.

| 2016 (m ³ /yıl) | Yeraltı Suyu | Şehir Suyu | Akarsular | Geri Dönüştürülmüş Su | Su Deşarjı |
|----------------------------|--------------|------------|-----------|-----------------------|------------|
| Türkiye | 512.630 | 94.305 | m.d. | 235.959 | 134.218 |
| Endonezya | 4.551 | m.d. | 451.585 | m.d. | 51.600 |
| Tayland | m.d. | 106.802 | m.d. | m.d. | 84.866 |
| Brezilya | 84.794 | 39.852 | m.d. | m.d. | 60.212 |
| ABD / CH | m.d. | 120.514 | 178.749 | m.d. | 5.519 |
| ABD / LH | m.d. | 4.535 | m.d. | m.d. | 3.382 |

m.d.: veri mevcut değil

Atık Su Geri Kazanım Projesi

Kordsa Türkiye tesislerinin su kullanım miktarını azaltma ve daha verimli su kullanma hedeflerinin bir parçası olarak tesislerin atık su geri kazanım miktarını kademeli olarak artırma kararı aldık. Bakım Enerji Müdürlüğü ve İSiG - ÇS bölümü tarafından 2014 yılında başlatılan ve 2017'de tamamlanması hedeflenen proje kapsamında tesise ileri seviye artıma ve ters ozmoz (reverse osmosis) sistemleri kuruldu.

2015'te artılarak yeniden kullanılan su miktarı iplik tesisinde 131.490 m³/yıl oldu. 2016'da tamamlanan yeni yatırımla, yeniden kullanılan toplam su miktarı 200.000 m³/yıl olacak. Yeni yatırımla üretilen su soğutma kulelerinde besleme suyu olarak kullanılacak.

Proje Adı:

Yumuşak Suyun Geri Dönüşümünün Sağlanması

Dönemi:

Aralık 2016 - Haziran 2017

Amacı:

Yağmur kanalına atılan suyun tekrar kullanılması ile su kaynaklarının korunmasına katkıda bulunmak

Hedeflenen Sonuçlar:

Sosyal: Çalışanların su kaynaklarının korunması konusunda bilinçleri arttı.
Çevresel: 30 bin ton suyu çevreye atık olarak dönmeyen tekrar kullanımı sağladık.
Ekonomik: Yıllık 55.000 dolar tasarruf sağladık.



İÇ PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %65'i diyor ki...

Kordsa'nın faaliyette bulunduğu bölgelerde doğal hayatı ve biyoçeşitliliği koruma amaçlı yaptığı uygulamalar yeterlidir.

Kordsa'nın 2014 yılındaki strateji çalışmalarında sürdürülebilirlik öne çıkan bir unsur olarak hiçbir paydaşımız tarafından gündeme getirilmemişti. Yine de 2015 yılında biyoçeşitlilik riskleri tüm diğer yeni konular gibi küresel sürdürülebilirlik önceliklerimiz arasında yerini aldı.

Tesislerimizde ihtiyaca bağlı olarak Çevresel Etki Değerlendirme (ÇED) çalışmalarını gerçekleştiriyoruz. Bugüne dek tamamladığımız değerlendirmeler ve aldığımız aksiyonlar aşağıda listelidir.

Çevresel Etki Değerlendirmeleri

Türkiye: 2006, 2010 ve 2016

Sebep: Kuruluş ve kapasite artırma

Aksiyonlar: Yok (Olumsuz bir etki bulunmadı.)

Endonezya: 2013

Sebep: Yeni tesis inşaatı

Aksiyonlar: Nesli tükenme riski altında olan herhangi bir tür bulunmadığı halde, tüm flora ve faunanın korunması için inşaat alanındaki 110 ağacı tesisin içine ve etrafına taşıdık.

Tesislerimizin hiçbiri herhangi bir milli park, vahşi yaşam parkı, su kaynağı veya biyoçeşitlilik değeri yüksek koruma altındaki alanların yakınında olmadığından, herhangi bir STK veya doğa koruma kurumunu ile biyoçeşitlilik aksiyon planları (BAP) hazırlama ya da biyoçeşitlilik girişimleri başlatma zorunluluğumuz bulunmuyor. Önümüzdeki yıllarda diğer faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde de ÇED yapmayı planlıyoruz.



PERFORMANS GÖSTERGELERİ



EKONOMİK PERFORMANS GÖSTERGELERİ

DAĞITILAN EKONOMİK DEĞER

| Yaratılan ve Dağıtılan Ekonomik Değer | Birim | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|----------|-----------|-----------|------------|
| Yaratılan Ekonomik Değer | 1.000 TL | 1.811.782 | 1.866.751 | 2.085.142 |
| Paydaşlara Dağıtılan Ekonomik Değer | | | | |
| İşletme giderleri | 1.000 TL | 1.479.798 | 1.419.689 | 1.511.811 |
| Çalışanlara sağlanan faydalar | 1.000 TL | 221.590 | 253.929 | 292.597 |
| Devlete sağlanan fayda | 1.000 TL | 10.671 | 16.164 | 36.429 |
| Sermaye sağlayıcılara sağlanan faydalar | 1.000 TL | 0 | 60.615 | 57.662 |
| Topluma sağlanan faydalar | 1.000 TL | 5.150 | 6.942 | 8.530 |
| Dağıtılmayan ekonomik değer (kâr) | 1.000 TL | 94.573 | 116.354 | 178.113 |
| Devletten Alınan Finansal Yardımlar | | | | |
| Turquality | 1.000 TL | 1.693 | 1.041 | 635 |
| Vergi indirimleri / kredileri | 1.000 TL | 24.073 | 8.381 | 20.775.907 |
| Teşvikler | 1.000 TL | 25.326 | 17.335 | 20.080 |

SOSYAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

KORDSA ÇALIŞAN VERİLERİ

| İstihdam Türüne Göre | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Beyaz Yaka - Kadın | Kişi | 211 | 206 | 208 | 213 |
| Beyaz Yaka - Erkek | Kişi | 573 | 529 | 530 | 492 |
| Mavi Yaka - Kadın | Kişi | 210 | 207 | 201 | 204 |
| Mavi Yaka - Erkek | Kişi | 2.755 | 2.807 | 2.806 | 2.881 |
| Toplam | Kişi | 3.749 | 3.749 | 3.745 | 3.790 |
| Lokasyona Göre | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Türkiye - Kadın | Kişi | 79 | 87 | 105 | 109 |
| Türkiye - Erkek | Kişi | 979 | 1.034 | 1.046 | 1.270 |
| Endonezya - Kadın | Kişi | 67 | 66 | 65 | 69 |
| Endonezya - Erkek | Kişi | 928 | 1.086 | 1.114 | 1.225 |
| Tayland - Kadın | Kişi | 115 | 111 | 112 | 100 |
| Tayland - Erkek | Kişi | 260 | 262 | 267 | 286 |
| Mısır - Kadın | Kişi | 1 | 4 | 4 | 0 |
| Mısır - Erkek | Kişi | 287 | 244 | 240 | 0 |
| Brezilya - Kadın | Kişi | 31 | 33 | 36 | 51 |
| Brezilya - Erkek | Kişi | 364 | 365 | 369 | 366 |
| ABD - Kadın | Kişi | 93 | 90 | 71 | 85 |
| ABD - Erkek | Kişi | 288 | 276 | 230 | 225 |
| Almanya - Kadın | Kişi | 20 | 19 | 13 | 0 |
| Almanya - Erkek | Kişi | 78 | 68 | 69 | 0 |
| Çin - Kadın | Kişi | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Çin - Erkek | Kişi | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Arjantin - Kadın | Kişi | 11 | 0 | 0 | 0 |
| Arjantin - Erkek | Kişi | 142 | 0 | 0 | 0 |
| Yaşa Göre | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 30 Yaş ve altı | Kadın | 54 | 51 | 59 | 71 |
| | Oran | %1,44 | %1,36 | %1,58 | %1,87 |
| | Erkek | 593 | 840 | 837 | 846 |
| | Oran | %15,82 | %22,41 | %22,35 | %22,32 |
| 30 - 50 Yaş arası | Kadın | 364 | 263 | 278 | 275 |
| | Oran | %9,71 | %7,02 | %7,04 | %7,26 |
| | Erkek | 2.087 | 2.043 | 2.042 | 2.067 |
| | Oran | %55,67 | %54,49 | %54,52 | %54,54 |
| 50 Yaş ve üstü | Kadın | 103 | 73 | 72 | 71 |
| | Oran | %2,75 | %1,95 | %1,92 | %1,87 |
| | Erkek | 548 | 479 | 457 | 460 |
| | Oran | %14,62 | %12,78 | %12,68 | %12,14 |

| Cinsiyete Göre | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Erkek | Kişi | 3.328 | 3.336 | 3.336 | 3.373 |
| | Oran | %88,77 | %88,98 | %89,08 | %89,00 |
| Kadın | Kişi | 421 | 413 | 409 | 417 |
| | Oran | %11,23 | %11,02 | %10,92 | %11,00 |
| Diğer Gruplar | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Yabancı (Expat) | Kadın | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Oran | %0,00 | %0,03 | %0,00 | %0,03 |
| | Erkek | 15 | 15 | 11 | 13 |
| | Oran | %0,41 | %0,41 | %0,30 | %0,34 |
| Engelli | Kadın | 1 | 2 | 1 | 0 |
| | Oran | %0,03 | %0,05 | %0,03 | %0,00 |
| | Erkek | 30 | 32 | 33 | 31 |
| | Oran | %0,80 | %0,85 | %0,88 | %0,82 |
| Yönetim Kategorisine Göre | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Üst Yönetim (ELT) | Kadın | 1 | 2 | 1 | 2 |
| | Oran | %0,03 | %0,05 | %0,03 | %0,05 |
| | Erkek | 5 | 5 | 9 | 8 |
| | Oran | %0,13 | %0,13 | %0,24 | %0,21 |
| Direktör | Kadın | 3 | 4 | 4 | 1 |
| | Oran | %0,08 | %0,11 | %0,11 | %0,03 |
| | Erkek | 22 | 20 | 12 | 10 |
| | Oran | %0,59 | %0,53 | %0,32 | %0,26 |
| Müdür | Kadın | 20 | 24 | 29 | 31 |
| | Oran | %0,53 | %0,64 | %0,77 | %0,82 |
| | Erkek | 83 | 78 | 102 | 104 |
| | Oran | %2,21 | %2,08 | %2,72 | %2,74 |
| Mühendis & Uzman | Kadın | 91 | 94 | 101 | 102 |
| | Oran | %2,43 | %2,51 | %2,69 | %2,69 |
| | Erkek | 214 | 216 | 210 | 210 |
| | Oran | %5,71 | %5,76 | %5,60 | %5,54 |
| Süpervizör & Teknisyen | Kadın | 4 | 4 | 7 | 8 |
| | Oran | %0,11 | %0,11 | %0,19 | %0,21 |
| | Erkek | 125 | 113 | 131 | 136 |
| | Oran | %3,33 | %3,01 | %3,49 | %3,59 |
| Memur (Beyaz Yaka) | Kadın | 92 | 79 | 76 | 76 |
| | Oran | %2,45 | %2,11 | %2,03 | %2,01 |
| | Erkek | 110 | 114 | 81 | 92 |
| | Oran | %2,93 | %3,04 | %2,16 | %2,43 |
| Operatör | Kadın | 206 | 198 | 191 | 192 |
| | Oran | %5,49 | %5,28 | %5,09 | %5,07 |
| | Erkek | 2.773 | 2.798 | 2.791 | 2.818 |
| | Oran | %73,97 | %74,63 | %74,45 | %74,35 |

SOSYAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

KORDSA YÖNETİM YAPISI

| Yönetim Kurulu ve ELT | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kadın | Oran | %0,03 | %0,05 | %0,03 | %0,05 |
| 30 Yaş ve altı | Oran | %0,00 | %0,00 | %0,00 | %0,00 |
| 30 - 50 Yaş arası | Oran | %0,08 | %0,11 | %0,11 | %0,16 |
| 50 Yaş ve üstü | Oran | %0,08 | %0,08 | %0,13 | %0,11 |
| Yabancı | Oran | %0,00 | %0,00 | %0,00 | %0,03 |
| Engelli | Oran | %0,00 | %0,00 | %0,00 | %0,00 |

KORDSA EĞİTİM YATIRIMLARI

| Çalışan Kategorisine Göre | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| Üst Yönetim (ELT) | Adam/Saat | 3,0 | 6,0 | 13,0 | 14,2 |
| Direktör | Adam/Saat | 89,5 | 117,1 | 97,4 | 95,6 |
| Müdür | Adam/Saat | 149,3 | 67,9 | 150,1 | 97,3 |
| Mühendis & Uzman & Memur /Beyaz Yaka) | Adam/Saat | 230,6 | 173,2 | 232,0 | 207,9 |
| Süpervizör & Teknisyen | Adam/Saat | 145,9 | 186,5 | 214,3 | 219,2 |
| Operatör | Adam/Saat | 227,2 | 257,3 | 250,2 | 253,8 |
| Cinsiyete Göre | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Erkek | Adam/Saat | 239,9 | 255,5 | 262,7 | 260,3 |
| Kadın | Adam/Saat | 98,7 | 104,4 | 119,5 | 114,7 |

İSTİHDAM EDİLEN VE AYRILAN ÇALIŞANLAR

| İstihdam Edilen ve Ayrılanlar (Tüm Kordsa) | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|-------------|------------|------------|------------|------------|
| İşe yeni giren - Kadın | Kişi | 29 | 45 | 27 | 49 |
| İşten ayrılan - Kadın | Kişi | 66 | 44 | 59 | 41 |
| İşe yeni giren - Erkek | Kişi | 348 | 487 | 332 | 338 |
| İşten ayrılan - Erkek | Kişi | 553 | 375 | 296 | 301 |
| Toplam - İşten Ayrılan | Kişi | 619 | 419 | 355 | 342 |
| Toplam - İşe Alınan | Kişi | 377 | 532 | 359 | 387 |

KORDSA EĞİTİM SAATLERİ

| Tüm Eğitimler | Birim | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------------------------|-------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Mesleki Gelişim | Saat | 104.187 | 118.882 | 129.586 | 136.401 |
| Kişisel Gelişim | Saat | 23.269 | 17.496 | 23.590 | 21.431 |
| İSG | Saat | 19.463 | 38.116 | 38.002 | 40.007 |
| Diğer (bilgilendirme eğitimleri vs.) | Saat | 14.578 | 1.966 | 1.261 | 1.340 |
| Toplam Eğitim Saati | Saat | 161.497 | 176.460 | 192.439 | 199.179 |

KORDSA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VERİLERİ

| Tesisler | | Türkiye | | | Tayland | | |
|---------------------|----------------|--------------|-------|--------------|--------------|--------------|-------|
| Kazalar | Birim | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Kaza Sıklık | Oran | 0,91 | 0,73 | 0,31 | 0,73 | 0,25 | 0,00 |
| Kaza Ağırlık | Oran | 20,84 | 23,38 | 7,76 | 7,30 | 0,00 | 0,00 |
| Kaza Türü | Adet (Kordsa) | 6 KİO, 3 TMO | 9 KİO | 1 TMO, 2 KİO | 1 KİO, 2 TMO | 1 TMO | 0,00 |
| | Adet (Taşeron) | 6 TMO | 6 TMO | 2 KİO | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Tesisler | | ABD / CH | | | ABD / LH | | |
| Kazalar | Birim | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Kaza Sıklık | Oran | 1,26 | 0,00 | 1,03 | 0,80 | 0,00 | 0,00 |
| Kaza Ağırlık | Oran | 10,08 | 0,00 | 2,07 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Kaza Türü | Adet (Kordsa) | 3 KİO | 0,00 | 1 TMO, 1 KİO | 1 TMO | 0,00 | 0,00 |
| | Adet (Taşeron) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 KİO | 0,00 | 0,00 |
| Tesisler | | Endonezya | | | Brezilya | | |
| Kazalar | Unit | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Kaza Sıklık | Oran | 0,30 | 0,00 | 0,36 | 0,46 | 0,73 | 0,74 |
| Kaza Ağırlık | Oran | 3,81 | 0,00 | 3,35 | 2,52 | 1,25 | 4,46 |
| Kaza Türü | Adet (Kordsa) | 3 KİO | 0,00 | 4 KİO | 1 KİO, 1 KÇO | 2 KÇO, 1 KİO | 3 KİO |
| | Adet (Taşeron) | 1 KİO | 0,00 | 0,00 | 1 KİO | 0,00 | 2 KİO |

Kayıp İş Günü Olayı (KİO): Yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları sonucu yaralanmanın olduğu günü takip eden ilk iş gününde iş başı yapılamıyorsa.

Tıbbi Müdahale Olayı (TMO): Tıbbi müdahale gerektiren olaylar gerçekleştiği zaman şayet yaralı kişi, yaralanmayı takip eden ilk iş gününde işine dönebiliyorsa.

Kısıtlı Çalışma Olayı (KÇO): Yaralı, yaralanmanın olduğu günü takip eden ilk iş gününde iş başı yapabiliyor, ancak durumundan dolayı kendi işini tam olarak yapamayacağı kararı verilip geçici olarak başka bir görevde çalışması isteniyorsa.

Kaza Sıklık Oranı: (Kaza sayısı / Toplam çalışma saati) x 200.000

Kaza ağırlık oranı: (Toplam kayıp iş günü / Toplam çalışma saati) x 200.000

İlk yardım dahil ilk yardım seviyesine kadar kazalar kaza sıklık oranına dahil değildir. Ölümlü kazalar kaza sıklık oranına dahil değildir. Kayıp gün oranı takvim gününe göre hesaplanır. Kayıp gün sayımına kazanın ertesi günü başlanır.

ÇEVRESEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

KORDSA ENERJİ VERİMLİLİĞİ VERİLERİ

| Terbiye NY - Türkiye | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------------------------|------|-------|-------|------|------|-------|
| Doğal Gaz (kwh / ton) | 100 | 86,4 | 71,4 | 74,7 | 78,2 | 83,9 |
| Diğer Enerji Tüketimi (kwh / ton) | 100 | 103,8 | 97,9 | 90,3 | 95,9 | 103,9 |
| Terbiye PES - Türkiye | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Doğal Gaz (kwh / ton) | 100 | 99 | 91,9 | 91 | 94 | 105,5 |
| Diğer Enerji Tüketimi (kwh / ton) | 100 | 119,8 | 110,6 | 89 | 86,7 | 99,8 |
| Terbiye - LH / ABD | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Doğal Gaz (kwh / ton) | 100 | 100,4 | 98,1 | 90,4 | 78,4 | 87,1 |
| Diğer Enerji Tüketimi (kwh / ton) | 100 | 92,8 | 98,5 | 92,8 | 95,6 | 99,7 |
| Terbiye - Brezilya | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Doğal Gaz (kwh / ton) | 100 | 87,2 | 78,2 | 82,9 | 84,5 | 76,4 |
| Diğer Enerji Tüketimi (kwh / ton) | 100 | 92,7 | 96,2 | 92,8 | 89,3 | 81,7 |
| Terbiye TCF1 - Endonezya | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Doğal Gaz (kwh / ton) | 100 | 91,5 | 85,3 | 87,3 | 91,1 | 108,4 |
| Diğer Enerji Tüketimi (kwh / ton) | 100 | 101,6 | 95,1 | 90,3 | 86,4 | 91,6 |
| Terbiye TCF2 - Endonezya | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Doğal Gaz (kwh / ton) | m.d. | m.d. | m.d. | m.d. | 100 | 95 |
| Diğer Enerji Tüketimi (kwh / ton) | m.d. | m.d. | m.d. | m.d. | 100 | 75 |
| Terbiye - Tayland | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Doğal Gaz (kwh / ton) | 100 | 117,9 | 72,9 | 80,2 | 81,3 | 78,1 |
| Diğer Enerji Tüketimi (kwh / ton) | 100 | 157,2 | 96,5 | 87,5 | 84 | 80,3 |

| NY İplik Line 1 - Türkiye | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Enerji (kwh / ton) | 100 | 87,2 | 80 | 94 | 97,7 | 98,2 |
| NY İplik Line 2 - Türkiye | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Enerji (kwh / ton) | 100 | 118,3 | 103,6 | 107,9 | 134,9 | 120,2 |
| NY İplik - CH / ABD | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Enerji (kwh / ton) | 100 | 92 | 78 | 88,3 | 85,6 | 72,4 |
| NY İplik - Endonezya | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Enerji (kwh / ton) | 100 | 116,3 | 100,9 | 112 | 95,8 | 88,7 |
| PES İplik - Türkiye | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Enerji (kwh / ton) | 100 | 91,4 | 82,3 | 78,2 | 73,5 | 80,2 |
| PES İplik - Brezilya | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Enerji (kwh / ton) | 100 | 80,6 | 83,9 | 84 | 85,5 | 84,2 |
| PES İplik - Endonezya | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Enerji (kwh / ton) | 100 | 105,3 | 98 | 83,7 | 87,3 | 86,5 |
| SEC - Türkiye | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Doğal Gaz (kwh / ton) | 100 | 98,3 | 83,5 | 72,7 | 70,3 | 77,7 |
| Diğer Enerji Tüketimi (kwh / ton) | 100 | 99 | 107,2 | 90,3 | 81,6 | 114,3 |
| SEC - Brezilya | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Doğal Gaz (kwh / ton) | 100 | 85,3 | 85,9 | 90,4 | 87,3 | 97,6 |
| Diğer Enerji Tüketimi (kwh / ton) | 100 | 113,5 | 90,9 | 84,3 | 90,17 | 87,6 |

m.d.: veri mevcut değil

KORDSA MALZEME YÖNETİMİ VERİLERİ

| Malzemeler | Tesisler | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|--------------------------|------|------|------|
| TCF Kimyasal Oranı | Terbiye NY - Türkiye | 1,12 | 1,13 | 1,14 |
| | Terbiye PE - Türkiye | 1,23 | 1,22 | 1,23 |
| | Terbiye - ABD / LH | 1,03 | 1,03 | 1,19 |
| | Terbiye - Brezilya | 1,16 | 1,14 | 1,16 |
| | Terbiye TCF1 - Endonezya | 1,09 | 1,14 | 1,17 |
| | Terbiye TCF2 - Endonezya | m.d. | m.d. | 1,27 |
| | Terbiye - Tayland | 1,10 | 1,08 | 1,06 |
| NY Tuz / Flake Oranı | NY İplik Hat 1 - Türkiye | 1,22 | 1,17 | 1,18 |
| | NY İplik Hat 2 - Türkiye | 1,07 | 1,02 | 1,02 |
| | NY İplik - ABD / CH | 1,19 | 1,19 | 1,22 |
| | NY İplik - Endonezya | 1,02 | 1,00 | 1,00 |
| SEC Kimyasal Oranı | SEC - Türkiye | 1,3 | 1,28 | 1,28 |
| | SEC - Brezilya | m.d. | m.d. | 1,08 |

m.d.: veri mevcut değil

KORDSA SU YÖNETİMİ VERİLERİ

| Su Çekimi (m ³ / yıl) | 2014 | 2015 | 2016 | Su Deşarjı (m ³ / yıl) | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------------------|---------|---------|---------|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| Türkiye | 525.000 | 488.200 | 606.935 | Türkiye | 200.580 | 385.980 | 134.218 |
| Endonezya | 369.767 | 359.767 | 456.136 | Endonezya | 36.500 | 43.836 | 51.600 |
| Tayland | m.d. | 96.140 | 106.082 | Tayland | m.d. | 76.912 | 84.866 |
| Brezilya | m.d. | m.d. | 124.646 | Brezilya | m.d. | m.d. | 60.212 |
| ABD / CH | m.d. | m.d. | 299.263 | ABD / CH | m.d. | m.d. | 5.519 |
| ABD / LH | m.d. | m.d. | 4.535 | ABD / LH | m.d. | m.d. | 3.382 |

m.d.: veri mevcut değil

KORDSA EMİSYON YÖNETİMİ VERİLERİ

| Kordsa Tesisleri (tCO ₂) | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|
| Türkiye | 30.533 | 36.695 | 35.802 |
| Endonezya | m.d. | 12.394 | 17.113 |
| Tayland | m.d. | 6.670 | 7.078 |
| Brezilya | m.d. | m.d. | 6.411 |
| ABD / CH | m.d. | m.d. | 14 |
| ABD / LH | m.d. | m.d. | 3.810 |

Tüm veriler doğal gaz, dizel ve LPG tüketimi temel alınarak hesaplanmıştır.

m.d.: veri mevcut değil

KORDSA ATIK YÖNETİMİ VERİLERİ

| TÜRKİYE | | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Türüne Göre Atıklar (Ton) | 2014 | 2015 | 2016 |
| Tehlikeli Atık | 1.275 | 1.331 | 1.714 |
| Tehlikesiz Atık | 3.008 | 3.118 | 3.157 |
| Toplam Atık | 4.283 | 4.449 | 4.871 |
| Bertaraf Yöntemine Göre Atıklar | 2014 | 2015 | 2016 |
| Gerİ Dönüşüm | 2.987 | 3.114 | 3.156 |
| Gerİ Kazanım | 1.238 | 1.310 | 1.691 |
| Gömme | 1 | 1 | 1 |
| Yakma | 57 | 24 | 23 |
| Toplam Bertaraf Edilen Atık | 4.283 | 4.449 | 4.871 |
| ENDONEZYA | | | |
| Türüne Göre Atıklar (Ton) | 2014 | 2015 | 2016 |
| Tehlikeli Atık | m.d. | 425 | 1.069 |
| Tehlikesiz Atık | m.d. | 2.608 | 2.793 |
| Toplam Atık | m.d. | 3.032 | 3.862 |
| Bertaraf Yöntemine Göre Atıklar | 2014 | 2015 | 2016 |
| Gerİ Dönüşüm | m.d. | 2.607 | 2.793 |
| Gerİ Kazanım | m.d. | 308 | 1.069 |
| Gömme | m.d. | 0 | 0 |
| Yakma | m.d. | 117 | 0 |
| Toplam Bertaraf Edilen Atık | m.d. | 3.032 | 3.862 |

| TAYLAND | | | |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Türüne Göre Atıklar (Ton) | 2014 | 2015 | 2016 |
| Tehlikeli Atık | m.d. | 144 | 11 |
| Tehlikesiz Atık | m.d. | 5 | 187 |
| Toplam Atık | m.d. | 149 | 298 |
| Bertaraf Yöntemine Göre Atıklar | 2014 | 2015 | 2016 |
| Gerİ Dönüşüm | m.d. | 5 | 186 |
| Gerİ Kazanım | m.d. | 82 | 111 |
| Gömme | m.d. | 0 | 0 |
| Yakma | m.d. | 62 | 1 |
| Toplam Bertaraf Edilen Atık | m.d. | 149 | 298 |
| BREZİLYA | | | |
| Türüne Göre Atıklar (Ton) | 2014 | 2015 | 2016 |
| Tehlikeli Atık | m.d. | m.d. | 9 |
| Tehlikesiz Atık | m.d. | m.d. | 1.150 |
| Toplam Atık | m.d. | m.d. | 1.158 |
| Bertaraf Yöntemine Göre Atıklar | 2014 | 2015 | 2016 |
| Gerİ Dönüşüm | m.d. | m.d. | 1.149 |
| Gerİ Kazanım | m.d. | m.d. | 5 |
| Gömme | m.d. | m.d. | 3 |
| Yakma | m.d. | m.d. | 2 |
| Toplam Bertaraf Edilen Atık | m.d. | m.d. | 1.158 |

| ABD / CH | | | |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Türüne Göre Atıklar (Ton) | 2014 | 2015 | 2016 |
| Tehlikeli Atık | m.d. | m.d. | 466 |
| Tehlikesiz Atık | m.d. | m.d. | 8.030 |
| Toplam Atık | m.d. | m.d. | 8.496 |
| Bertaraf Yöntemine Göre Atıklar | 2014 | 2015 | 2016 |
| Gerİ Dönüşüm | m.d. | m.d. | 8.030 |
| Gerİ Kazanım | m.d. | m.d. | 466 |
| Gömme | m.d. | m.d. | 0 |
| Yakma | m.d. | m.d. | 0 |
| Toplam Bertaraf Edilen Atık | m.d. | m.d. | 8.496 |
| ABD / LH | | | |
| Türüne Göre Atıklar (Ton) | 2014 | 2015 | 2016 |
| Tehlikeli Atık | m.d. | m.d. | 122 |
| Tehlikesiz Atık | m.d. | m.d. | 5 |
| Toplam Atık | m.d. | m.d. | 117 |
| Bertaraf Yöntemine Göre Atıklar | 2014 | 2015 | 2016 |
| Gerİ Dönüşüm | m.d. | m.d. | 5 |
| Gerİ Kazanım | m.d. | m.d. | 112 |
| Gömme | m.d. | m.d. | 0 |
| Yakma | m.d. | m.d. | 0 |
| Toplam Bertaraf Edilen Atık | m.d. | m.d. | 117 |

m.d.: veri mevcut değil

KURUMSAL ÜYELİKLER

| TÜRKİYE |
|---|
| ACC Hukuk Müşavirleri Derneği |
| DEİK Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu |
| İş'te Eşitlik Platformu |
| İTKİB İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birliği |
| İTHİB Türkiye Tekstil ve Hammaddeleri İhracatçıları Birliği |
| KALDER Kalite Derneği |
| Kocaeli Sanayi Odası |
| Kocaeli Ticaret Odası |
| LES Türkiye Teknoloji ve Lisans Yöneticileri Derneği |
| PERYÖN Personel Yöneticileri Derneği |
| SKD İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği |
| TİDE Türkiye İç Denetim Enstitüsü |
| TTSİS Tekstil Endüstrisi İşverenleri Sendikası |
| TÜSİAD Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği |
| BM Küresel İlkeler Sözleşmesi |
| ENDONEZYA |
| APINDO The Employers' Association of Indonesia |
| HIBERKIBRA - Neighborhood Corporate Association |
| Indonesian Public Listed Companies Association |

| TAYLAND |
|---|
| AEO Thai Authorized Economic Operator Importer & Exporter Association |
| FTI The Federation of Thai Industries |
| TNSC The Thai National Shippers' Council |
| DFT Department of Foreign Trade, Ministry of Commerce |
| Ayutthaya Personnel Management Group |
| BREZİLYA |
| Bahia's Spinning and Weaving industries Union |
| COFIC - Industrial Foment Committee of Camaçari |
| FIEB / CIEB |
| ABRAFAS - Brazilian Association of Producers of Artificial and Synthetic Fibers |
| American Chamber of Commerce |
| ABD |
| AFMA - American Fibers Manufacturers Association |
| ISIFM - International Society of Industrial Fabric Manufacturers |
| Turkish American Coalition |
| LBG Scotland County Chamber of Commerce |

GRI İÇERİK İNDEKSİ



| GRI 102: GENEL BİLDİRİMLER 2016 | | Location of Disclosure |
|---------------------------------|--|--|
| | Kurumsal Profil | |
| 102-1 | Kuruluşun adı | Sayfa 51 |
| 102-2 | Faaliyetler, markalar, ürünler ve hizmetler | Sayfa 6-7 |
| 102-3 | Kuruluşun genel merkezinin bulunduğu yer | Sayfa 51 |
| 102-4 | Kuruluşun üretim merkezlerinin bulunduğu yer / yerler | Sayfa 51 |
| 102-5 | Mülkiyetin ve kanuni yapının niteliği | Anonim Şirket |
| 102-6 | Hizmet verilen pazarlar | Sayfa 6-7 |
| 102-7 | Kuruluşun ölçeği | Sayfa 5 |
| 102-8 | Çalışanlar ve diğer işçiler ile ilgili bilgi | Sayfa 42 |
| 102-9 | Tedarik zinciri | Sayfa 22 |
| 102-10 | Kuruluş ve tedarik zinciriyle ilgili gerçekleşen değişiklikler | Sayfa 22 |
| 102-11 | İhtiyatlılık ilkesi | Sayfa 34-39 |
| 102-12 | Harici girişimler | BMKİS |
| 102-13 | Kurumsal üyelikler | Sayfa 48 |
| Strateji | | |
| 102-14 | En üst düzey karar mercii beyanı | Sayfa 3 |
| 102-15 | Kilit ekiler, risk ve fırsatlar | Sayfa 3 |
| Etik ve Dürüstlük | | |
| 102-16 | Değerler, ilkeler, standartlar ve davranış normları | Sayfa 9 |
| 102-17 | Etik ile ilgili mekanizmalar | Sayfa 16 |
| Yönetişim | | |
| 102-18 | Yönetim yapısı | Sayfa 15 |
| Paydaş Katılımı | | |
| 102-40 | Paydaş gruplarının listesi | Sayfa 10 |
| 102-41 | Toplu iş sözleşmesi anlaşmaları | Sayfa 28 |
| 102-42 | Paydaşların belirlenmesi ve seçilmesi | Sayfa 10 |
| 102-43 | Paydaş katılımı yaklaşımı | Sayfa 10-11 |
| 102-44 | Kilit konular ve paydaşların öncelikleri | Sayfa 10-12 |
| Raporlama | | |
| 102-45 | Konsolide bilançolara veya eşdeğer belgelere dâhil edilen bütün kurumlar | Sayfa 51 |
| 102-46 | Rapor içeriği ve konu sınırlarının tanımlanması | Sayfa 12 |
| 102-47 | Öncelikli konuların listesi | Sayfa 12 |
| 102-48 | Tekrar eden bilgiler | Devam eden projeler |
| 102-49 | Raporlamadaki değişiklikler | ABD ve Brezilya tesislerinden yeni çevresel veriler eklendi. |
| 102-50 | Raporlama dönemi | Sayfa 2 |
| 102-51 | Önceki raporun tarihi | 2015 |
| 102-52 | Raporlama döngüsü | Sayfa 2 |
| 102-53 | Rapor ve içeriği ile ilgili sorular için iletişim bilgileri | Sayfa 51 |
| 102-54 | GRI Standartlarına göre seçilen uyumluluk seçeneği | Sayfa 2 |
| 102-55 | GRI içerik indeksi | Sayfa 49-50 |
| 102-56 | Dış güvence | Mevcut değildir. |

GRI İÇERİK İNDEKSİ

| GRI 103 ÖNCELİKLI KONULARIN SINIRLARI VE YÖNETİM YAKLAŞIMLARI 2016 | | Açıklamanın Rapordaki Yeri |
|--|--|----------------------------|
| GRI 103 | 103-1 Öncelikli konular ve sınırları | Sayfa 12 |
| | 103-2 Yönetim yaklaşımları ve ekleri | Web Bağlantıları |
| GRI 200 | GRI 200 EKONOMİK STANDARTLAR SERİSİ | www.kordsa.com |
| | GRI 201 Ekonomik Performans, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 204 Satınalma Uygulamaları, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 205 Yolsuzlukla Mücadele, 2016 | www.kordsa.com |
| GRI 300 | GRI 300 ÇEVRESEL STANDARTLAR SERİSİ | www.kordsa.com |
| | GRI 301 Malzemeler, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 302 Enerji, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 303 Su, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 304 Biyoçeşitlilik, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 305 Emisyonlar, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 306 Atıklar, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 308 Tedarikçi Çevresel Değerlendirme, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 400 SOSYAL STANDARTLAR SERİSİ | www.kordsa.com |
| GRI 400 | GRI 401 İstihdam, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 403 İş Sağlığı ve Güvenliği, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 404 Eğitim ve Öğretim, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 405 Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 406 Ayrımcılığın Önlenmesi, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 412 İnsan Hakları Denetimleri, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 414 Tedarikçi Sosyal Değerlendirme, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 418 Müşteri Bilgi Güvenliği, 2016 | www.kordsa.com |
| | GRI 419 Sosyoekonomik Uyum, 2016 | www.kordsa.com |

| GRI 200-300-400 KONU SPESİFİK STANDARTLAR 2016 | | Açıklamanın Rapordaki Yeri | UNGC |
|--|---|----------------------------|------|
| GRI 200 EKONOMİK STANDARTLAR SERİSİ | | | |
| GRI 201 Ekonomik Performans, 2016 | | | |
| 201-1 | Yaratılan ve dağıtılan ekonomik değer | Sayfa 41 | |
| 201-4 | Devletten alınan finansal destekler | Sayfa 41 | |
| GRI 204 Satınalma Uygulamaları, 2016 | | | P10 |
| 204-1 | Yerel tedarikçi harcama oranları | Sayfa 22 | |
| GRI 205 Yolsuzlukla Mücadele, 2016 | | | P10 |
| 205-2 | Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili eğitim ve iletişim | Sayfa 16 | |

| GRI 200-300-400 KONU SPESİFİK STANDARTLAR 2016 | | Açıklamanın Rapordaki Yeri | UNGC |
|---|--|----------------------------|--------|
| GRI 300 ÇEVRESEL STANDARTLAR SERİSİ | | | |
| GRI 301 Malzemeler, 2016 | | | P7, P8 |
| 301-1 | Kullanılan malzemelerin ağırlığı ve hacmi | Sayfa 36 | |
| 301-2 | Geri dönüştürülmüş girdi malzemeler | Sayfa 36 | |
| GRI 302 Enerji, 2016 | | | P7-P9 |
| 302-1 | Kurum içinde tüketilen enerji | Sayfa 45 | |
| 302-5 | Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerindeki azaltımlar | Sayfa 35 | |
| GRI 303 Su, 2016 | | | P7, P8 |
| 303-1 | Kaynak bazında toplam su çekimi | Sayfa 38 | |
| 303-3 | Geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan su miktarı | Sayfa 38 | |
| GRI 304 Biyoçeşitlilik, 2016 | | | P8 |
| 304-1 | Biyolojik çeşitlilik değeri yüksek bölgelerdeki faaliyet sahaları | Sayfa 39 | |
| GRI 305 Emisyonlar, 2016 | | | P7, P8 |
| 305-1 | Doğrudan sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 1) | Sayfa 46 | |
| GRI 306 Atıklar, 2016 | | | P7, P8 |
| 306-2 | Türüne ve bertaraf yöntemine göre atık | Sayfa 47 | |
| GRI 308 Tedarikçi Çevresel Değerlendirme, 2016 | | | P8 |
| 308-1 | Çevresel kriterlerde denetlenmiş tedarikçiler | Sayfa 22 | |
| GRI 400 SOSYAL STANDARTLAR SERİSİ | | | |
| GRI 401 İstihdam, 2016 | | | P3-P6 |
| 401-1 | İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri | Sayfa 43 | |
| 401-2 | Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ve tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar | Sayfa 25 | |
| 401-3 | Doğum iznine ayrılan çalışanlar | Sayfa 27 | |
| GRI 403 İş Sağlığı ve Güvenliği, 2016 | | | |
| 403-1 | Resmi müşterek yönetim-işçi sağlık ve güvenlik komitelerinde temsil edilen toplam iş gücü yüzdesi | Sayfa 31 | |
| 403-2 | Yaralanma türleri ve oranları, meslek hastalıkları, kayıp günler, devamsızlık ve işle bağlantılı ölüm sayısı | Sayfa 44 | |
| GRI 404 Eğitim ve Öğretim, 2016 | | | |
| 404-1 | Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati | Sayfa 43 | |
| 404-2 | Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları | Sayfa 29-30 | |
| 404-3 | Düzenli performans ve kariyer gelişim değerlendirmesine tabi çalışanların yüzdesi | Sayfa 29 | |
| GRI 405 Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği, 2016 | | | |
| 405-1 | Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği | Sayfa 27 | |
| GRI 412 İnsan Hakları Denetimleri, 2016 | | | P1-P4 |
| 412-2 | İnsan hakları politika ve prosedürleriyle ilgili çalışanlara sağlanan eğitimler | Sayfa 28 | |
| GRI 414 Tedarikçi Sosyal Değerlendirme, 2016 | | | P2-P3 |
| 308-1 | Sosyal kriterlerde denetlenmiş tedarikçiler | Sayfa 22 | |
| GRI 418 Müşteri Bilgi Gizliliği, 2016 | | | |
| 418-1 | Müşteri bilgi güvenliğinin sağlanamaması ve veri kaybına yönelik şikayetler | Sayfa 23 | |
| GRI 419 Sosyoekonomik Uyum, 2016 | | | |
| 419-1 | Sosyal ve ekonomik alanda kanun ve yönetmeliklere uyumsuzluk | Sayfa 16 | |

İLETİŞİM BİLGİLERİ

GENEL MERKEZ

Alikahya Fatih Mahallesi
Sanayi Caddesi No: 90 41310
İzmit / Kocaeli
T: +90 262 316 70 00
F: +90 262 316 70 70

Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi

Sanayi Mahallesi Teknopark Bulvarı
No: 1/1B 34906
Pendik / İstanbul
T: + 90 216 300 10 00

AVRUPA, ORTA DOĞU ve AFRİKA

Türkiye

Kordsa Teknik Tekstil A.Ş.
Alikahya Fatih Mahallesi
Sanayi Caddesi No: 90 41310
İzmit / Kocaeli
T: +90 262 316 70 00
F: +90 262 316 70 70

ASYA PASİFİK

Endonezya

PT Indo Kordsa Tbk PT Indo
Kordsa Polyester
Jl. Pahlawan, Desa Karang Asem
Timur, Citeureup, Bogor 16810
T: +62 21 875 21 15
F: +62 21 875 39 27

Tayland

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

Çin

Sales and Marketing Office
Room 1103 A Pacheer Commercial
Center 555 Nanjing West Road,
200041 Shanghai
T: + 86 021 62555910
F: + 86 021 62555911

KUZEY AMERİKA

ABD

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

ABD

Laurel Hill Kordsa Inc.
17780 Armstrong Road
Laurel Hill, NC 28351
T: + 1 910 462 2051
F: + 1 910 462 5040

SOUTH AMERICA

Brazil

Kordsa Brazil S.A.
Rua Eteno, No 3832 Polo
Industrial de Camaçari Camacari,
Bahia/Brazil
GSM: 42810-000
T: + 55 71 2104-4500
F: + 55 71 2104-4701

(GRI 102-45)

YASAL UYARI

Kordsa 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 kullanımı nedeniyle doğabilecek zararlardan sorumlu tutulamazlar. Raporun her hakkı Kordsa'ya aittir.

Raporumuz dijital ortamda hazırlanmıştır ve matbaada basılmamıştır.

Rapor İletişimi

Yoga Mardiansyah
Sürdürülebilirlik Müdürü
Yoga.Mardiansyah@kordsa.com

Nevra Aydoğan

Kurumsal ve Marka İletişim Müdürü
Nevra.Aydogan@kordsa.com

Sürdürülebilirlik ve Raporlama Danışmanı

SERCOM Danışmanlık
Elif Özkul Gökmen
elif@sercomconsulting.com
T: +90 533 648 07 40

Tasarım ve Uygulama

FikriFerah İletişim
Özge Kaner
ozgekaner@fikriferah.com
T: +90 533 273 14 96



HAYATI GÜÇLENDİRİYORUZ

KORDSA

