

KORDSA GLOBAL

2015

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

Raporumuz Hakkında	2
Paydaşlarımıza Mesajımız	3
Kurumsal Profilimiz	5
Rakamlarla Kordsa Global	6
Ürünler, Sektörler ve Pazarlar	7
Raporlama Dönemindeki Önemli Gelişmeler	9
Strateji ve Yönetim	10
Sürdürülebilirlik Yönetimi	11
Kurumsal Yönetim	18
Etik Yönetimi	19
Ekonomik Performansımız	21
Ekonomiye Katkılarımız	22
Ar-Ge ve İnovasyon	23
Tedarikçilerimiz ve Satın Alma	25
Müşterilerimizin Gizliliği	26
Sosyal Performansımız	27
İş Gücü Uygulamaları ve İnsan Hakları Yönetimi	28
Eğitim ve Öğretim	31
İş Sağlığı ve Güvenliği	32
Çevresel Performansımız	34
Çevre Politikamız	35
Enerji ve Emisyon Yönetimi	36
Malzeme ve Hammadde Yönetimi	38
Atık Yönetimi	39
Su Yönetimi	40
Biyçeşitliliğin Korunması	41
Performans Göstergelerimiz	42
Ekonomik Performans Göstergelerimiz	43
Sosyal Performans Göstergelerimiz	44
Çevresel Performans Göstergelerimiz	49
Ekler	53
Ödüllerimiz	53
Üyeliklerimiz	54
BM KİS İlkeleri	55
IFC Sürdürülebilirlik Standartlarına Uyum İndeksi	55
GRI İçerik İndeksi	56
İletişim Bilgilerimiz	57

raporumuz hakkında

Kordsa Global'in 2015 yılı ekonomik, çevresel ve sosyal performansını yansıtan ikinci sürdürülebilirlik raporumuzu paydaşlarımıza sunmanın gururunu yaşıyoruz. Bu rapor aracılığıyla kilit paydaşlarımıza, faaliyetlerimiz sonucunda ortaya çıkan etkilerimizi yönetme konusunda attığımız ölçme, izleme ve iyileştirme adımlarımızı değerlendirme fırsatı veriyoruz. Sürdürülebilir bir şirket olma yolundaki mükemmeliyetçilik yolculuğumuzda sürdürülebilirlik raporlarımızın, paydaşlarımıza iyi uygulamalarımızı aktardığımız en önemli iletişim araçlarından biri olmasını arzu ediyoruz.

Raporumuzun Kapsamı ve Kısıtlamaları

Bu raporda yer alan bilgiler, aksi belirtilmediği takdirde Kordsa Global'in 1 Ocak 2015 - 31 Aralık 2015 tarihleri arasındaki faaliyetlerini kapsıyor. Bu yıl çevresel verilerimizin kapsamını genişleterek Endonezya ve Tayland operasyonlarımızı da dahil ettik. Şirketimizin diğer yatırımları Kurumsal Profilimiz bölümünde yer alıyor. Çalışan ve müşterilerimizle yaptığımız paydaş katılım çalışmaları tüm uluslararası faaliyetlerimizi kapsıyor. (G4-17, G4-23)

Raporumuzun İlkeleri

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

www.globalreporting.org

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.

www.globalcompact.org

Gelecek Raporumuz

2016 yılı sürdürülebilirlik performansımızı aktarmayı hedeflediğimiz gelecek raporumuzu, 2017 yılının ikinci yarısında yayınlamayı planlıyoruz.

paydaşlarımıza mesajımız

Saygıdeğer Paydaşlarımız,

Sabancı Topluluğu olarak, toplumumuzda ve çevremizde fark yaratma sözü verdik. İnaniyoruz ki işimiz büyüdükçe, ayak izimizi azaltma sorumluluğumuz da artıyor. Türkiye’de ve faaliyet gösterdiğimiz tüm diğer coğrafyalarda, tüm paydaşlarımız için uzun vadeli değer yaratarak büyümeyi hedefliyoruz.

Markalarımız da sorumlu iş uygulamalarına yönelik sözümüzün arkasında duruyor. İkinci sürdürülebilirlik performansı raporumuzu sunmanın gururunu yaşarken, şirketimizin kurumsal sürdürülebilirlik başarısında rol oynayan tüm yönetici ve çalışanlarımızı gönülden tebrik ediyorum.

Bu rapor işimizi ne kadar sorumluluk bilinciyle yaptığımızı yansıtıyor. Bu raporda ayrıca sürdürülebilir iyileştirme konusunda markamızın gerçekleştirdiği çığır açan girişimler de yer alıyor. Dünyada sektörünün liderleri arasında yer alan ve ödüllü Ar-Ge Merkezi’nin desteği ile Türkiye’nin inovasyon stratejisi şampiyonu olan Kordsa Global, sektörümüzün karşılaştığı zorluklara yönelik yaratıcı çözümler üretiyor. Teknoloji ve yeniliklerin uygulanmasındaki liderliği ve 2016 yılının Ağustos ayında açılacak Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi gibi yatırımları ile Kordsa Global, sürdürülebilirlik yolculuğunda, bugün ve gelecekte değer yaratmaya devam edecektir. Bu merkez havacılıktan otomotive bir dönüşüm sağlayacak, bir yandan ve öncelikle yerel ihtiyaçları karşılarken, diğer yandan deniz aşırı müşterilerimize de hizmet verecektir.

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzun ilk aşamalarını temsil eden bu raporla sorumlu bir şirket olarak faaliyetlerimize ve 2015’deki başarılarımızın üzerine inşa etmeye devam etme sözü veriyoruz. Önümüzdeki dönemde sürdürülebilirliği işimize daha fazla entegre edeceğiz. Henüz işin başındayız ve etrafımızdaki dünyayı iyileştirmek üzere verdiğimiz emeklere katkıda bulunmaya sizleri de davet ediyoruz.

Zafer Kurtul
CEO
Sabancı Holding



paydaşlarımıza mesajımız



BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni 2014 yılında imzalayarak insan hakları, istihdam, çevre ve yolsuzlukla mücadele ana başlıkları altındaki on maddeden oluşan küresel sorumluluk prensiplerine bağlılık taahhütümüzü kanıtladık.

Saygıdeğer Paydaşlarımız,

Sizlerle Kordsa Global'in ikinci sürdürülebilirlik raporunu paylaşmanın mutluluğunu yaşıyorum. Sorumluluklarımızın bilinciyle, kurulduğumuz günden bu yana faaliyetlerimizin ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini Sabancı Grubu'nun Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlkeleri'ni temel alarak yönetiyoruz.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni 2014 yılında imzalayarak insan hakları, istihdam, çevre ve yolsuzlukla mücadele ana başlıkları altındaki on maddeden oluşan küresel sorumluluk prensiplerine bağlılık taahhütümüzü kanıtladık. Tüm şirket organizasyonumuz ve paydaşlarımız nezdinde bu evrensel ilkeleri yaygınlaştırmayı kurumsal sorumluluğumuzun bir parçası olarak görüyoruz.

Çeşitliliği ve kadın çalışanlara fırsat eşitliği sağlamak, istihdam önceliklerimiz arasında yer alıyor. Kordsa Global olarak, Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme Prensipleri'nin ve İş'te Eşitlik Bildirgesi'nin imzacısıyız ve benzer platformları desteklemeye devam edeceğiz.

Faaliyet gösterdiğimiz küresel ve bölgesel piyasalardaki istikrarsızlıklara rağmen Kordsa Global 2015 yılında da büyümeye devam etti ve yılı artan kâr rakamlarıyla kapattı. 2015 yılında Endonezya'daki ikinci fabrikamızın tam kapasite çalışması sayesinde Asya-Pasifik pazarındaki öncü oyuncuların biri haline geldik. Bu başarının yanında 2015, kompozit ve inşaat sektörlerindeki yatırımlarımızın geri dönüşlerini almaya başladığımız bir yıl oldu.

Sabancı Holding 2015 yılı içinde Kordsa Global'in %20 hissesini uzman yatırımcılara sunmaya karar vererek borsaya kote hisse oranını %29'a çıkardı. Artan alım-satım hacmi sebebiyle şirketimiz Borsa İstanbul 100 Endeksi'nde yerini aldı.

Diğer büyüme alanlarımızda, Kompozit Teknolojileri Mükemmelliyet Merkezi açılışı hazırlıkları Türkiye'de Sanayi-Üniversite iş birliği açısından benzersiz bir açık inovasyon modeli olmaya devam etti. Sektörün teknoloji lideri olarak Kordsa Global'in AR-GE Merkezi, Türkiye Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın yürüttüğü 2014 AR-GE Merkezleri Performans Endeksine göre tüm sektörlerdeki en iyi AR-GE Merkezi seçildi. 2015'te, Türkiye İhracatçılar Meclisi şirketimizi İnovasyon Stratejisi Şampiyonu seçti.

Kordsa Global'de 2016 yılında da kârlılığımızı mevcut iş alanlarımızda artırmaya devam etmeyi hedefliyoruz. Bu yolculukta inovatif teknolojiler üretmeye, tüm paydaşlarımız, özellikle de çalışanlarımız ve müşterilerimiz için değer yaratmaya ve çevre dostu projeler geliştirmeye devam edeceğiz.

Saygılarımla,
Mehmet Hacikamiloğlu
Yönetim Kurulu Başkanı



2015 Kordsa Global için önemli gelişmelerin olduğu bir yıl oldu. İş güvenliği, kalite ve verimlilik alanlarındaki gelişmeler ile inovasyon ile beslenen stratejimiz, sürdürülebilir ürün ve hizmet performansını garanti ediyor. Toplam üretken bakım aktivitelerimiz ise operasyonel mükemmelliğimizi daha da hızlandıracak.

Değerli Paydaşlarımız,

2015 yılı sürdürülebilirlik performansımızı aktardığımız ikinci raporunuzu sizlerle paylaşmaktan gurur duyuyoruz. Yıllık olarak yayınladığımız bu rapor ile sizlere sürdürülebilirlik kapsamındaki yönetim yaklaşımımızı, etkilerimizi yönetmek üzere geliştirdiğimiz iyi uygulamalarımızı, hedeflerimizi ve gelecek planlarımızı sunuyoruz.

2015'te, yeni ürün gruplarımızda büyümeye ve mevcut pazarlarımızda kapasite artırımına devam ederken, kompozit ve inşaat güçlendirme teknolojileri pazarına yaptığımız yeni yatırımlarla güçlendirme alanlarında genişleme sağladık. Ekonomik gücümüzü sürdürülebilir kılmak adına şirketimizi çevresel ve sosyal unsurlarda da geliştirdik.

Strateji anketi ve yürüttüğümüz çalıştaylar sonucunda, şirketimiz ve paydaşlarımız için iş etiği, insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, istihdam ve iş gücü uygulamaları ile eğitim ve öğretim konularını önemli sürdürülebilirlik alanlarımız olarak belirledik.

Tüm risk değerlendirmeleri, aldığımız önleyici tedbirler ve 2015'te Indokordsa'da ilkini açtığımız Güvenlik Deneyim Merkezi gibi güvenlik projeleri sayesinde, kurulduğumuz günden bu yana ölümle sonuçlanan kaza yaşamamış olmanın mutluluğu ve sıfır kaza hedefi ile 5 kıtada üretimimize devam ediyoruz.

KEEP ve All Stars gibi raporumuzda detaylandırdığımız girişimlerle sürekli olarak çalışanlarımızın bireysel ve mesleki gelişimlerini ve ekibimizin uzun süreli istihdamını destekliyoruz.

Kordsa Global'de üretimde çevresel yönetim tüm operasyonel önceliklerin başında geliyor. Raporumuzda malzemeler, enerji, emisyonlar ve atık yönetiminin yanı sıra su verimliliği ve biyoçeşitliliğin korunması konularındaki girişimlerimiz ve projelerimiz hakkında bilgiler yer alıyor.

Ödüllü AR-GE Merkezimiz ve inovatif yaklaşımımız ile Kordsa Global'de 'Yeşil Ürünler' programını başlattık. Resorsinol formaldehidsiz 'yeşil' banyo girişimimiz sektörde yine devrim yaratan bir inovasyon olarak öne çıktı. Çevre ve insan sağlığı dostu bir ara ürün geliştirerek REACH'e uyum sağlamanın yanı sıra müşterilerimizin de takdirini kazandık.

2016 için amacımız, paydaşlarımızı inovatif teknolojilerin gücü, sürdürülebilir yönetim yaklaşımımız ve sürdürülebilir büyüme hızımızla daha da güçlendirmektir. Bu raporda yer alan bilgilerle ilgili sorularınızı ve diğer fikir ve önerilerinizi bizimle paylaşmanız, sizler için daha fazla değer yaratmamıza yardımcı olacaktır.

Saygılarımla,
Cenk Alper
CEO

kurumsal profilimiz

Lastik güçlendirme pazarının küresel lideri olarak, güçlendirme teknolojilerindeki deneyimlerimizi kompozit ve inşaat pazarlarına aktardık. Sürdürülebilir ürün ve hizmet garantisi için yüksek teknoloji yeteneğimizle yüksek kaliteli ürün ve çözümler sunuyoruz. Bugün, dünyadaki her iki otomobil lastiğinin birinde ve her üç uçak lastiğinin birinde Kordsa Global güçlendirme teknolojileri kullanılıyor.



Altın Madalya- 2.'lik Ödülü
LACP League of American
Communications Professionals
2014/15 Vision Awards
Annual Report Competition
Kimya ve Malzeme Sektörleri

EKONOMİK

KURUMSAL PROFİL

1.735
Milyon TL
Cıromuz

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PROFİLİ

%59
Faaliyet Kârı
Artışımız

Bölgesel Gelir Dağılımı

5
Kıtada

7
Ülkede

9
Üretim Tesisi

%39
Avrupa, Orta Doğu ve Afrika

%30
Asya Pasifik

%17
Kuzey Amerika

%14
Güney Amerika

SOSYAL

KURUMSAL PROFİL

3.745
Çalışanlarımız

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PROFİLİ

%27*
Kadın

%73*
Erkek

42
Yıl

0
Ölümlü İş Kazası ve
Mesleki Hastalık

192.440
Saat Eğitim

119,5
Kadın Çalışanlarımızın
Ortalama Eğitim Süresi

%15
Artış

ÇEVRESEL

KURUMSAL PROFİL

41.187
ABD Doları
Malzemelerin
Yeniden
Kullanımı Sonucu
Tasarrufumuz

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PROFİLİ

69.790
Yeniden
Kullandığımız
Bobin Sayısı

%30
Emisyon Yönetimi

%40
Atık Geri Dönüşümü

173.250
ABD Doları
Çevresel
Yatırımlarımız

%14
Atık Bertarafı

%14
Danışmanlık

%2
Eğitim

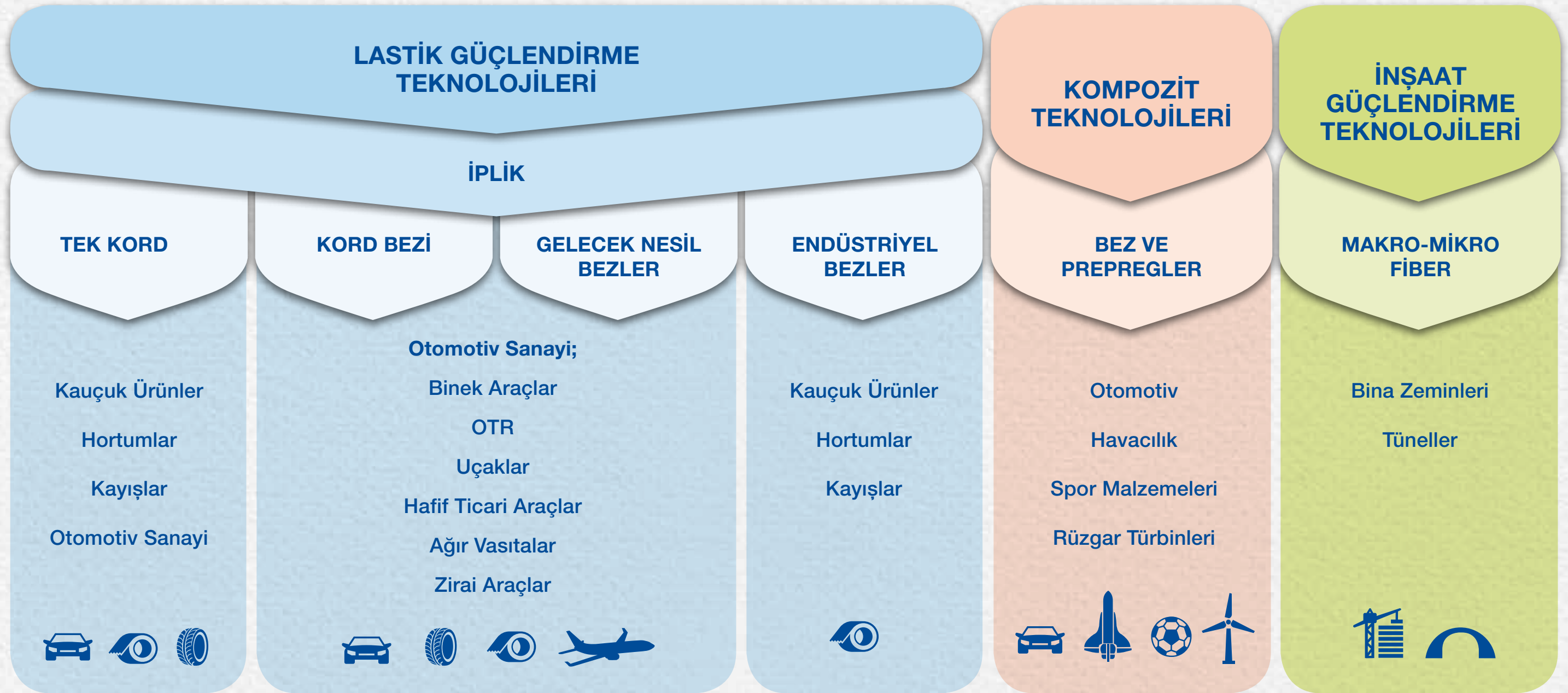
* Grafikteki oranlar beyaz yaka çalışanlarımıza aittir. Tüm çalışanlarımız için kadın çalışan oranımız %11'dir.

ürünler, sektörler ve pazarlar

Kordsa Global olarak, yüksek denye Naylon 6.6 ve polyester endüstriyel iplik, kord bezi ve tek kord ürünlerinin global tedarikçisiyiz. Başlıca müşterilerimiz otomotiv lastiği ve mekanik kauçuk üreticileridir.

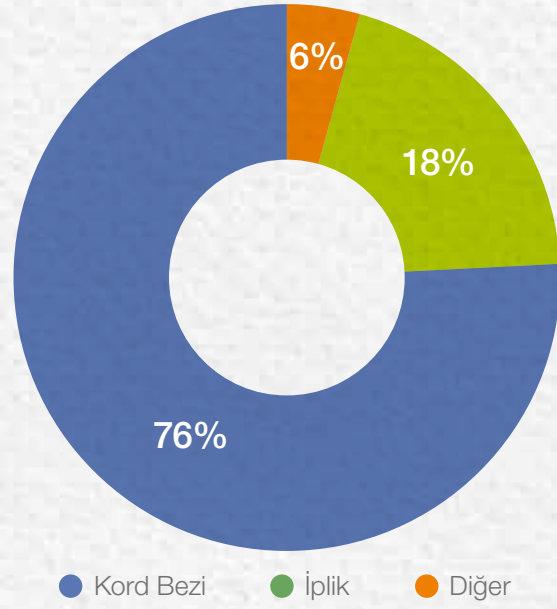
2014 yılında lastik güçlendirme malzemeleri deneyim ve liderliğimizi, yan pazarlar olarak tanımladığımız inşaat ve kompozit pazarlarına aktarma kararı aldık.

Buna bağlı olarak Kratos beton güçlendirme teknolojisi ile inşaat pazarına ve karbon kumaş üretimi ve prepreg çözümleri ile kompozit pazarına girdik.



ürünler, sektörler ve pazarlar

Ürün Segmentine Göre Gelir Dağılımı



Bölgeler	Ürünler
Kuzey Amerika	NY6.6, TCF
Güney Amerika	PET, SEC, TCF
Avrupa, Orta Doğu, Afrika	NY6.6, PET, SEC, TCF, SnFR
Asya Pasifik	NY6.6, PET, TCF



Kuzey Amerika

302
MİLYON TL

Güney Amerika

250
MİLYON TL

Avrupa, Orta Doğu, Afrika

669
MİLYON TL

Asya Pasifik

513
MİLYON TL



Kordsa Global ve Inter Kordsa ISO 50001 Sertifikasyonu aldı!

Kordsa Global ve Almanya'daki fabrikası Inter Kordsa'da yayınlanan enerji yönetimi politikaları, ISO 50001 sertifikasyonuna hak kazandı. Kordsa Global, Bureau Veritas Quality Investigation (BVQI) denetim süreçlerini geçerek ISO 50001 sertifikasına sahip az sayıdaki Türk şirketleri arasında yerini aldı. Sertifika 2018 yılına kadar geçerliliğini koruyacak.

Inter Kordsa da TÜV International Certification tarafından yapılan denetimleri geçerek ISO 50001 sertifikasyonuna hak kazandı. ISO 50001 sertifikası, enerji tüketimi, sistemler ve süreçlerin verimliliğini standardize ederken organizasyonların enerji performansını geliştirmesinde rol oynuyor.

Kordsa Global'in İşletim Modelini Yeniledik!

Uzun vadeli hedeflerimizle işletim modelimizi ve organizasyonel yapımızı uyumlu hale getirmek için organizasyonumuzda aşağıda listeli değişiklikleri yaptık;

- Satış ve Pazarlama ekiplerini müşteri segmenti yapısına geçerek gruplara ayırdık,

- Kâr ve zararı bölgesel seviyede yönetmeye başladık,

- Global ve Bölgesel Tedarik Zinciri Ekipleri, tüm satın alma, kapasite planlama ve zamanlama, gelen ve giden lojistik aktivitelerini yönetmeye başladı,

- Kordsa İzmit ana işletme olarak konumlandı; standardizasyonu, uygulamaları, denetimi ve İSiG, Yalın Yönetim, Kalite konularını içeren teknik yardım ihtiyaçlarının aktivite ve operasyon ağlarını global bağlamda koordine etme görevini üstlendi. Bu çerçevede görev yapan Global Fonksiyonlar kaldırılmış oldu.

Kompozit ve İnşaat Güçlendirme İş Birimlerinde başlangıç ve büyüme süreçlerinde "kar - zararları" ayrı olarak yönetmeye başladık.

Bu değişiklikler ışığında, 1 Temmuz 2015 itibarıyla geçerli olmak üzere yeni üst düzey yönetici ve müdür atamaları geçerli oldu.



Kordsa Global İstanbul Borsa 100 Endeks'inde İşlem Görmeye Başladı!

15 Mayıs 2015 tarihinde, Sabancı Holding Kordsa Global Endüstriyel İplik ve Kord Bezi Sanayi ve Ticaret A.Ş. şirketindeki yüzde 10'luk hissesini 19.452.907 TL nominal değerle Borsa İstanbul'da satma kararı aldı. Bu satışla, Kordsa Global'in Borsa İstanbul'daki halka açıklık oranı %9'dan %29'a yükseldi.

Bunu takiben, Kordsa Global 1 Temmuz - 30 Eylül döneminde BIST 100'de yer aldı. Kordsa Global'in büyümesi sonucu yatırımcıların ilgisinin artması bu başarıyı getirdi. Alım - satım hacmi ve son altı aydaki sürekli büyümenin yanında hacim ve fiyat istikrarı sayesinde Kordsa Global olarak 2016'da Borsa İstanbul 50 Endeksine girmeyi hedefliyoruz.

strateji ve yönetim

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



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

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

DEĞERLERİMİZ

Günümüzün hızla değişen ve rekabetçi dünyasında iş yapmayı sürdürebilen kurumlar, ekonomik değer yaratmanın ötesinde, sosyal ve çevresel sorumluluklarını da gözeterek paydaşları için değer yaratırlar. Kordsa Global'de tüm faaliyetlerimizi sürekli gelişimi destekleyecek ve paydaşlarımız için de değer yaratacak şekilde yürütüyoruz.

Vizyonumuzun ve stratejik girişimlerimizin temelini kurumsal değerlerimiz destekliyor. Sürdürülebilirlik stratejisi çalışmalarını sonucunda belirlediğimiz öncelikli konular, Kordsa Global'de 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.

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 UNSURLARIMIZ (GRI G4)

İş Sağlığı ve Güvenliği
Enerji ve Emisyonlar (İklim Değişikliği)
Malzemeler
Su
Sıvı ve Katı Atıklar
Biyoeşitlilik

Kanunlara Uyum ve Yolsuzlukla Mücadele
Tedarikçi Değerlendirmeleri
İnsan Hakları
Ayrımcılığın Önlenmesi
Kadın ve Erkeklerin Eşit Ücretlendirilmesi
Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği

Müşteri Gizliliği

Eğitim ve Öğretim
İstihdam ve İşgücü Uygulamaları
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 Fikirliklik

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

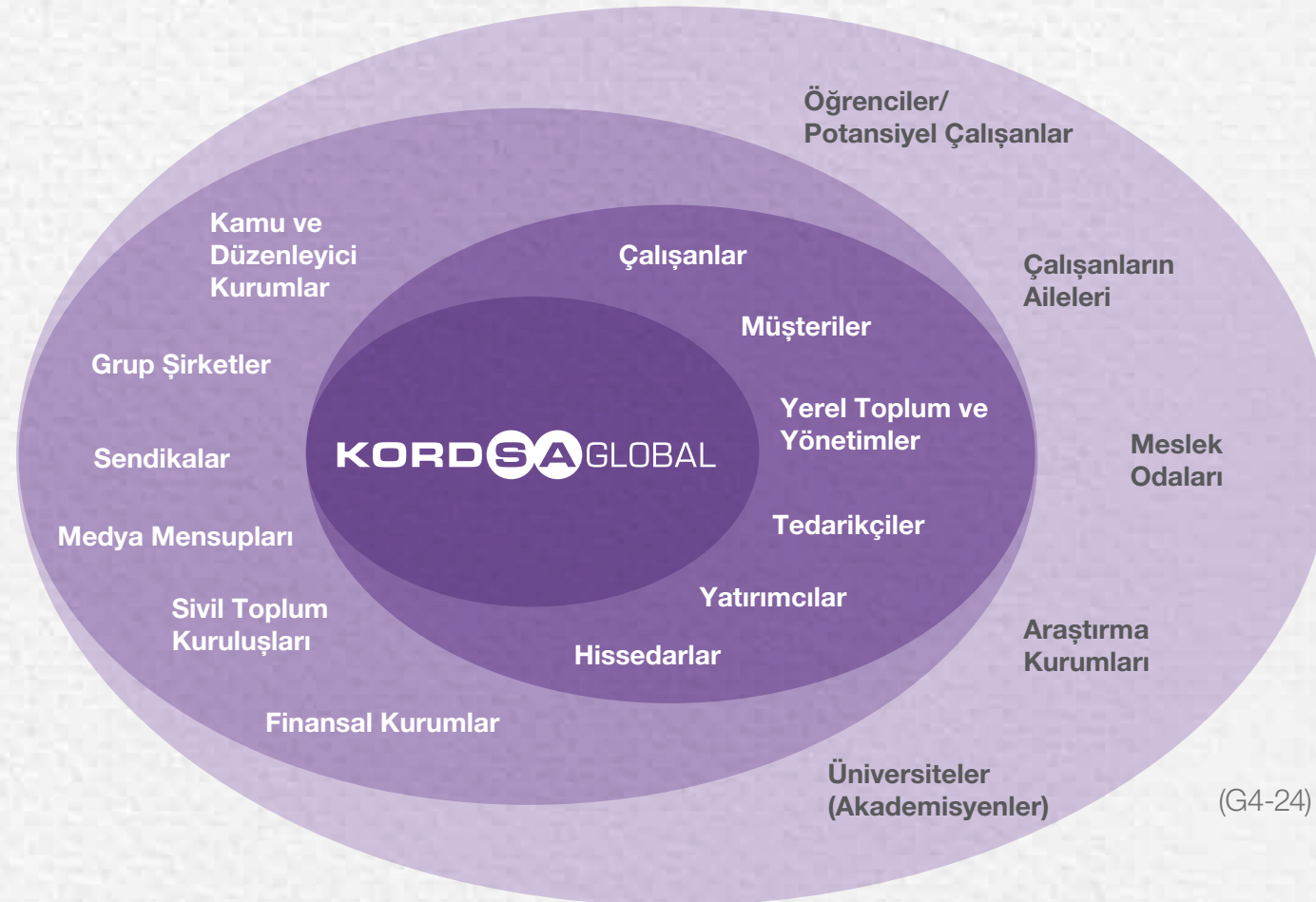
Küresel İş Birliği ve Dayanışma Kültürü Gücümüzü

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

(G4-19)

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

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



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

Bu anlayışla geçtiğimiz raporlama döneminde sürdürülebilirlik stratejisi anketi gerçekleştirdik. Kordsa Global Yönetim Komitesi (ELT - Executive Leadership Team) ile yaptığımız bire bir görüşmelerde ve Sürdürülebilirlik Proje Ekibimiz (STF - Sustainability Task Force) ile gerçekleştirdiğimiz sürdürülebilirlik stratejisi çalıştaylarında, şirketimizle ekonomik, sosyal ve çevresel etkileşimleri en yoğun olan kilit paydaşlarımızı stratejik konularımız çerçevesinde gözden geçirdik. (G4-25)

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.

Çalışanlarımızla Sürdürülebilirlik İletişimi

Kilit paydaşlarımız arasında birinci sırada yer alan çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleştirdiğimiz sürdürülebilirlik değerlendirme anketinin hedefi onların bu konuyla ilgili farkındalığını artırmaktı. İkinci kez gerçekleştirdiğimiz bu ankete yaklaşık yüzde 38’i 15 yıldan uzun süredir Kordsa Global’de çalışan mühendis, uzman, süpervizör, müdür, direktör ve ELT üyelerinden oluşan yaklaşık 200 beyaz yaka çalışanımız katıldı. Bu anket aracılığıyla şirketimizin sürdürülebilirlik performansına yönelik çalışanlarımızın görüşlerini aldık ve bu görüşlere raporumuzun ilgili bölümlerinde yer verdik.

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

Müşterilerimizle Sürdürülebilirlik İletişimi

Paydaş katılım çalışmalarının ilk yılında, kilit paydaşlarımız arasında öncelikli konuma sahip olan müşterilerimizden ikisi ile yaptığımız bire bir görüşmelerde onlardan şirketimizin sürdürülebilirlik performansı ile ilgili geri bildirim aldık. Onlara Kordsa Global’in odaklanmasını bekledikleri, küresel olarak endişe duydukları alanları sorduk. Bu kapsamda her iki müşterimiz de tedarik zincirinde sosyal ve çevresel etkilerin değerlendirilmesi konusuna işaret ettiler.

Bu geri bildirim dikkate alarak, bu konuyu yönetmeye yönelik aksiyonlar aldık. Bu detaylar raporumuzun Tedarikçi Değerlendirmeleri başlığı altında yer alıyor. 2015 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 BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alma hedefimiz doğrultusunda, biyoçeşitlilik unsurunu da Kordsa Global’in odak alanları arasına dahil ettik. (G4-27)

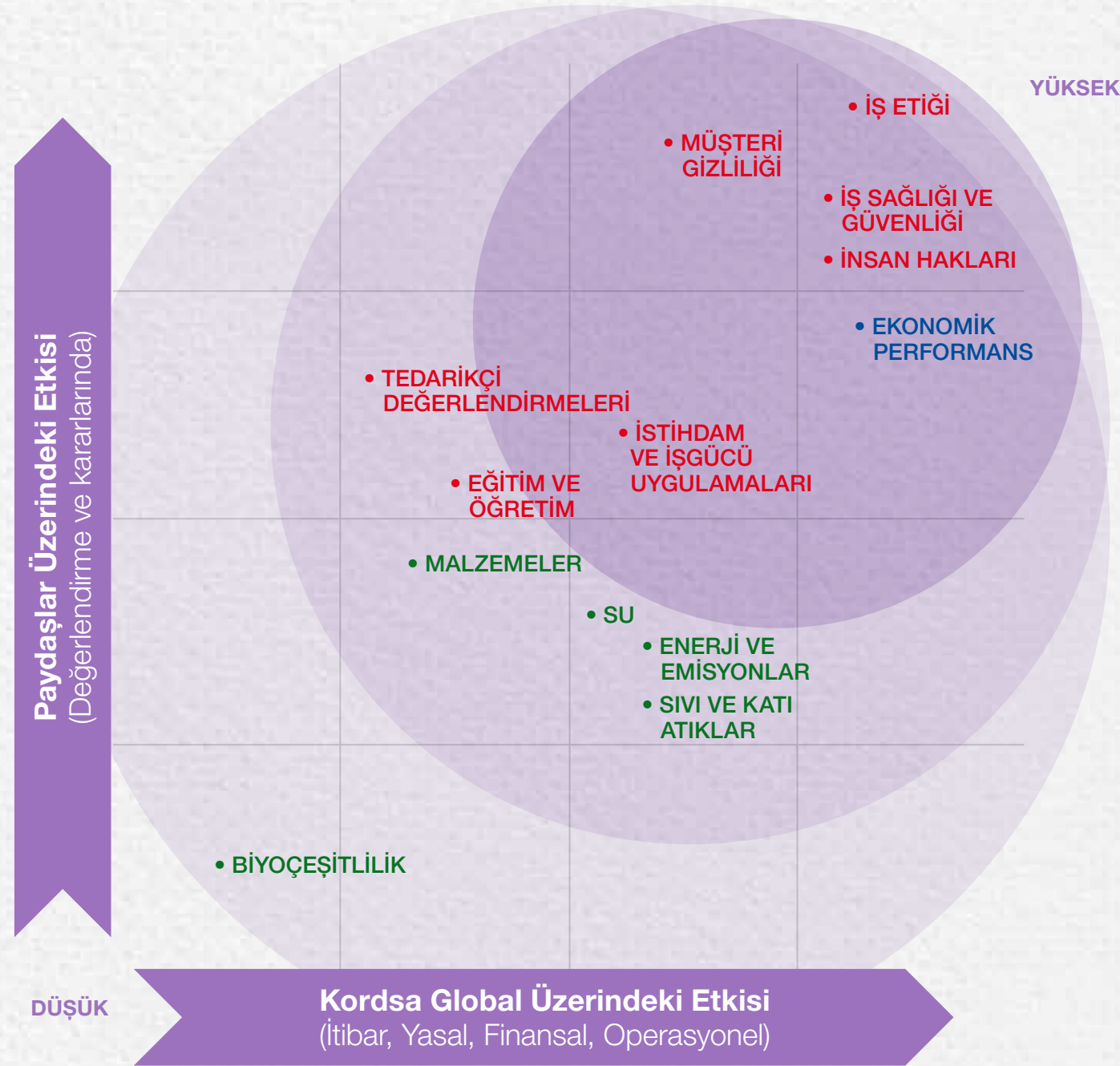
paydaşlarımızla iletişim platformlarımız

Paydaşlarımız	İletişim Platformu	İletişim Amacı/Konusu	İletişim Sıklığı
Müşteriler	Anket	Sürdürülebilirlik stratejisi	2 Yılda bir kez
	Reinforcer Dergisi	Şirket, sektör ve teknolojiadaki gelişmelerin aktarılması	Yılda iki kez
	Faaliyet Raporu	Şirketin bir önceki yılının değerlendirilmesi	Yılda bir kez
	Web sitesi basın bölümü	Web sitesine eklenen bültenler ile şirket hakkındaki yeniliklerin duyurulması	Sürekli
	Dergiler ve gazeteler	Türkiye ve yabancı yayınlarda bülten ve röportaj ile şirket hakkındaki yeniliklerin duyurulması	Sürekli
	Sürdürülebilirlik Raporu	Markanın sürdürülebilirlik konusunda ilerleme raporu	Senede 1 kez
	Sosyal Medya	Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması	Sürekli
	E-Newsletter	Big 6 segmentine özel e-newsletter ile işbirliğine ve şirkete dair gelişmelerin paylaşılması dair gelişmelerin	Yılda dört kez
	Fuarlar	Mevcut ve yeni müşterilerle temaslarn yapılması	Yılda birkaç kez
Çalışanlar	Değerlendirme anketi	Sürdürülebilirlik performansı	Yılda bir kez
	Kordsa Dünyası Dergisi vb. tesis bültenleri	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	People Clip	Şirketle ilgili bilgilendirmelerin yapılması	Sürekli
	CEO adına e-posta	Önemli gelişmelerin aktarılması	İhtiyaç halinde
	Yammer	CEO iletişimi&Şirkette yaşanan gelişmelerin çalışanlar tarafından paylaşılması	Sürekli
	Intouch	CEO iletişimi	Yılda dört kez
	All Stars	Şirket içinde en iyi projelerin ve başarılı çalışmaların seçilmesi	Yılda bir kez
	GLS	Bir önceki senenin değerlendirilmesi ve bir sonraki yılın vizyonunun aktarılması	Yılda bir kez
	Sosyal Medya	Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması	Sürekli
Tedarikçiler	Yüz yüze	Ticari konuların görüşülmesi	Ayda en az bir kez
	Fuarlar	Ticari konuların görüşülmesi	Yılda birkaç kez
	E-posta ortamı	Ticari konuların görüşülmesi	Sürekli
	Fabrika ziyaretleri	Denetim, ticari konuların görüşülmesi	Yılda birkaç kez
	Sosyal Medya	Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması	Sürekli
Hissedarlar	Toplantı	Yıllık sonuç açıklanması	Yılda bir kez
	İsteğe Bağlı E-posta Bilgilendirme	E-posta almak istediğini beyan eden hissedarlara E-posta yoluyla bilgilendirme yapılması	Yılda birkaç kez
Yatırımcılar	Bültenler	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin medya yolu ile duyurulması	Sürekli
	TV yayınları	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	Dergi ve gazeteler	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	Web sitesi	Önemli bilgilerin duyurulması	Sürekli
	KAP – Kamuoyu Aydınlatma Platformu	SPK raporunun yayınlanması Özel durum açıklamalarının yapılması	Yılda dört defa Gerekli oldukça
	Telefon/mail	Şirketle ilgili yatırımcının bilgi talep etmesi	Yatırımcının talebi doğrultusunda
	Sosyal Medya	Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması	Sürekli
Yerel Toplum ve Yönetimler	Bültenler	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin medya yolu ile duyurulması	Sürekli
	TV yayınları	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	Web sitesi	Önemli bilgilerin duyurulması	Sürekli
	Kordsa Dünyası Dergisi	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	Sosyal Medya	Şirket, ürünler, gelişme ve haberlerin aktarılması	Sürekli
Grup Şirketleri	Sabancı Holding Bülteni	Önemli bilgilerin duyurulması	Sürekli
	SBU Spot Action	Her çeyrekte Kordsa Global'in Sabancı Grubu Stratejik İş Birimlerine (SBU) kendi değerlendirmesini aktarması	Yılda dört kez
Kamu ve Düzenleyici Kurum/ Kuruluşlar Sivil Toplum Kuruluşları Medya Sendikalar Finansal Kurumlar Grup Şirketleri	Bültenler	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin medya yolu ile duyurulması	Sürekli
	TV yayınları	Şirketle ilgili önemli gelişmelerin duyurulması	Yılda birkaç kez
	Web sitesi	Önemli bilgilerin duyurulması	Sürekli

(G4-26)

öncelikli sürdürülebilirlik konularımız

Kordsa Global Öncelik Matrisi



Kordsa Global Yönetim Komitesi (ELT) ve Sürdürülebilirlik Proje Ekibimizin (STF) katılımıyla gerçekleştirdiğimiz sürdürülebilirlik stratejisi anketi ile stratejik sürdürülebilirlik unsurlarımızı gözden geçirdik. Aynı zamanda en büyük müşterilerimizin %50'sinin temsilcilerinin katıldığı bir anket yaptık ve matrisimizi hazırlarken bu görüşlerden faydalandık.

Matriste İş Etiği altında incelediğimiz başlıklar, kanunlara uyum ve yolsuzlukla mücadele; İstihdam ve İşgücü Uygulamaları başlığı altındaki yer verdiklerimiz kadın ve erkeklerin eşit ücretlendirilmesi ve çeşitlilik/fırsat eşitliği, İnsan Hakları altında yer verdiğimiz konu ise ayrımcılığın önlenmesidir.

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

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

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



unsurların sınırları ve raporlama kısıtları

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

(G4-20, G4-21, G4-23)

Tüm Kordsa Global: Türkiye, Almanya, Brezilya, ABD, Tayland ve Endonezya

2015 yılında, Tayland ve Endonezya çevresel verileri rapora eklendi. Kanunlara uyum ve yolsuzlukla mücadele konuları tüm Kordsa Global lokasyonları kapsamında açıklandı.

m.d.: mevcut değil

sürdürülebilirlik hedef ve taahhütlerimiz

Stratejik Unsur	Hedef ve Taahhütlerimiz	2015 Performansımız/Neleri başardık?	2016 Hedefi
Ekonomik Performans	Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'ni 2016'da faaliyete geçirmek	Tamamlandı. 2016 2. çeyrekte itibaren Teknopark faaliyette olacak	Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi'nin açılması
Müşteri Gizliliği	Müşterilerimizin bilgi gizliliği ile ilgili SIFIR şikayet performansını korumak	Sürekli	Müşterilerimizin bilgi gizliliği ile ilgili SIFIR şikayet performansını korumak
Kanunlara Uyum	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR kanunlara uyumsuzluk vakası performansını korumak	Sürekli	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR kanunlara uyumsuzluk vakası performansını korumak
	Türkiye'deki mevzuat kapsamında güncel gelişmeleri takip ederek etik kuralları revize etmek ve gerektiğinde güncel mevzuata uyarlamasını sağlamak	Sürekli	Türkiye'deki mevzuat kapsamında güncel gelişmeleri takip ederek etik kuralları revize etmek ve gerektiğinde güncel mevzuata uyarlamasını sağlamak
Yolsuzlukla Mücadele	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR yolsuzluk vakası performansını korumak	Sürekli	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR yolsuzluk vakası performansını korumak
	2015 yılında İrtikâp ve Rüşvetle Mücadele Politikasını hazırlamak	Tamamlandı	Politikayı tüm tesislerde yaygınlaştırmak
İş Sağlığı ve Güvenliği	Tüm tesislerimizde SIFIR kaza oranına ulaşmak	Sürekli	Tüm tesislerimizde SIFIR kaza oranına ulaşmak
	Terbiye Makinaları Güvenlik Projesini terbiye üniteleri olan tüm yurt dışı tesislerini (Endonezya, Mısır, Tayland, ABD, Brezilya) kapsayacak şekilde genişletmek, yurt dışı tesislerin risk analizlerini gerçekleştirmek, 2016'da da yurt dışı tesislerde uygulamaya başlamak	Tüm tesislerdeki risk analizleri tamamlandı	Terbiye Makinaları Güvenlik Standardı Uygulama aşamasına gelmek
İstihdam ve İşgücü Uygulamaları	Tüm şirketlerimizde yüksek potansiyelli çalışan devrini düşürmek	Sürekli	Tüm şirketlerimizde yüksek potansiyelli çalışan devrini düşürmek
	İşe alma, yerleştirme ve ücretlendirmede kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunmaya devam etmek	Sürekli	İşe alma, yerleştirme ve ücretlendirmede kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunmaya devam etmek
	-	Yeni Hedef	Tüm tesislerde öneri sistemini izlemek
Eğitim ve Öğretim	İş'te Eşitlik Bildirgesi prensiplerini içselleştirmek ve uygulamak	Sürekli	İş'te Eşitlik Bildirgesi prensiplerini içselleştirmek ve uygulamak
	Global Mentorluk Programı'nı genişleterek etkinliğini artırıp sürekliliğini sağlamak	Sürekli	Global Mentorluk Programı'nı genişleterek etkinliğini artırıp sürekliliğini sağlamak
	Global Teknoloji Merkezi'ndeki uzmanlar tarafından tasarlanan, teknik ve üretim mühendisleri ile satış ekiplerine yönelik özel eğitim programlarını başlatmak	Planlama aşaması	Global Teknoloji Merkezi'ndeki uzmanlar tarafından tasarlanan, teknik ve üretim mühendisleri ile satış ekiplerine yönelik özel eğitim programlarını başlatmak
İnsan Hakları	Online platformu geliştirerek KEEP eğitim saatlerini artırmak	İlerleme mevcut	Online platformu geliştirerek KEEP eğitim saatlerini artırmak
	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR ayrımcılık vakası performansını korumak	Sürekli	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR ayrımcılık vakası performansını korumak
Tedarikçi Değerlendirmeleri	-	Yeni Hedef	Tedarikçi Yönetim Politikası oluşturmak
Enerji ve Emisyon Yönetimi (İklim Değişikliği)	ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi kapsamını ve etkinliğini artırmak	Sürekli - 2015'te TIK ve IK verisi toplandı	Veri toplamaya devam etmek. Brezilya ve Amerika tesisleri verilerini toplamak
	Üretim/ton bazında doğal gaz tüketimimizi düşürmek	Sürekli	Üretim/ton bazında doğal gaz tüketimimizi %2 düşürmek
	Tüm tesislerde SIFIR emisyonu ulaşmak	Sürekli	Ulusal yasalara uygun emisyon seviyelerini yakalamak
	-	Yeni Hedef	2016 baz yıl olmak üzere, tüm tesislerde veri toplamaya başlamak
Malzeme ve Hammadde Yönetimi	Tüm lokasyonlarımızda yeniden kullanılan malzeme miktarını artırmak	Sürekli	Tüm lokasyonlarımızda yeniden kullanılan malzeme miktarının %2 artırmak
	Tüm lokasyonlarımızda geri dönüştürülmüş malzeme kullanımını artırmak	Sürekli	Tüm lokasyonlarımızda geri dönüştürülmüş malzeme kullanımının %2 artırmak
	Tüm lokasyonlarımızda ürettiğimiz birim ürün başına kullandığımız malzeme oranını azaltmak	Sürekli	Tüm lokasyonlarımızda ürettiğimiz birim ürün başına kullandığımız malzeme oranını %2 azaltmak
Su Yönetimi	-	Yeni Hedef	Tüm tesislerin su tüketimini izlemek
Atık Yönetimi	Tüm lokasyonlarımızda SIFIR atığa ulaşmak	Sürekli	Küresel atık verisi toplama projesini başlatmak
	2015'te Kordsa Global Türkiye evsel atık miktarını kg/ton ürün bazında %20 azaltmak	Gerçekleşmedi. Hedef yenilendi.	Atıkları %5 oranında azaltmak
Biyoçeşitlilik	-	Yeni Hedef	ISO 14001 boşluk analizi yapmak ve gelecek yıllarda sertifikasyona gitmek

sürdürülebilirlik proje ekibi



Sürdürülebilirlik etkilerimiz çerçevesinde odaklandığımız konularla ilgili tüm birim ve disiplinlerden uzman ve müdürlerin katılımıyla 2014 yılında Kordsa Global Sürdürülebilirlik Proje Ekibini kurduk. Üretim bölümlerinden yeni kişilerin katılımıyla üye sayımız 11'den 16'ya çıktı.

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

Üyemiz	Görevi
Atike Kökbudak	Hukuk Müşaviri
Burçin Harlak	İSİG-Çevre Uzmanı
Can Demir	Satın Alma Uzmanı
Elif Göksel Yılmaz	Avukat
Emel Eren	Proje Koordinatörü – Laboratuvar Lideri
Emre Aksu	TCF Üretim Mühendisi
Hande Korkmaz	Kalite Kontrol Müdürü
Mehmet Tetik	TCF Üretim Mühendisi
Miray Gönülşen	İnsan Kaynakları Uzmanı
Nevra Aydoğan Gürsoy	Marka ve Kurumsal İletişim Lideri
Özge Sekmen	Finans Uzmanı
Selden Demirkaya	Teknik Uzman
Sinan Örengül	TCF Elektrik Bakım Mühendisi
Ümit Coşkun	Finans Müdürü
Yoga Mardiansyah	Global İSİG-ÇS – Sürdürülebilirlik Müdürü

Proje ekibimizin isimleri alfabetik sırada verilmiştir.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %92'si diyor ki...

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

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

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde uyulması zorunlu olan/olmayan düzenlemelere 2015 yılının on iki ayında da uyum sağlayan Kordsa Global olarak, bu hususları ayrıca detaylı olarak www.kap.gov.tr adresinde ve www.kordsaglobal.com adresinde pay sahipleri ve menfaat sahiplerinin bilgisine sunuyoruz. 2015'te çalışanlarımızın şirketimizin kurumsal yönetim performansı konusundaki olumlu algısı %8 artış gösterdi.

Yönetim Kurulu

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

Yönetim Kurulu'nun yapısına, çalışma esaslarına, üyelerinin konumlarına, şirket içindeki ve dışındaki taahhütlerine, sorumluluklarına ve görev sürelerine dair detaylara faaliyet raporumuzda yer veriyoruz. Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan komiteler; Denetimden Sorumlu Komite, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesidir. Bu komitelerin sürdürülebilirlik kapsamındaki sorumlulukları ve temsil ettikleri kilit paydaş grupları yandaki gibidir.



Yönetim Kuruluna Bağlı Komiteler	Kadın Üye oranı	Ekonomik Etkilerle İlgili Sorumluluk	Sosyal Etkilerle İlgili Sorumluluk	Çevresel Etkilerle İlgili Sorumluluk	Kilit Paydaşlar
Denetimden Sorumlu Komite	%0	<ul style="list-style-type: none">Ekonomik performansMalzemelerEnerji	<ul style="list-style-type: none">UyumYolsuzlukla mücadeleMüşteri gizliliği	-	<ul style="list-style-type: none">ÇalışanlarHissedarlarMüşterilerTedarikçilerYatırımcılar
Kurumsal Yönetim Komitesi (Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi)	%50	Ekonomik performans	<ul style="list-style-type: none">UyumYolsuzlukla mücadeleİstihdamİşgücü uygulamaları ve insan hakları	-	<ul style="list-style-type: none">ÇalışanlarHissedarlarYatırımcılarYerel Halk ve Yönetimler
Riskin Erken Saptanması Komitesi	%50	-	<ul style="list-style-type: none">UyumYolsuzlukla mücadeleİş sağlığı ve güvenliğiMüşteri gizliliği	<ul style="list-style-type: none">EnerjiEmisyonlarSuAtıklarMalzemeler	<ul style="list-style-type: none">ÇalışanlarHissedarlarMüşterilerTedarikçilerYatırımcılarYerel Halk ve Yönetimler

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

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

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

Hacı Ömer Sabancı Holding tarafından geliştirilen ve Kordsa Global’e uygun olarak güncellenen Kordsa Global İş Etiği Kuralları faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin ana dillerinde (7 dilde - Türkçe, İngilizce, Arapça, Almanca, Endonezya dili, Thai dili ve Portekizce) mevcuttur ve web sitemizde yer alır.

Etik kuralları yönetmek üzere her bir üretim tesisinde, Kordsa Global İş Etiği kurallarının gereği gibi uygulanmasından sorumlu birer Etik Kural Danışmanı atanmış durumdadır. İş Etiği Kuralları

ve ilgili tüm politikalar Etik Kural Danışmanlarının önerileriyle Sabancı Holding Etik Kurulu tarafından gözden geçirilip yazılır ve Kordsa Global CEO’sunun onayı ile tüm çalışanlara duyurulur.

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

Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı’na bağlı olarak çalışan Sabancı Holding Etik Kurul’u aşağıdaki pozisyonlardaki kişilerden oluşur: Başkan - Denetim Bölüm Başkanı, Üye - H.Ö. Sabancı Holding Hukuk İşlerinin Bağlı Bulunduğu Bölüm Başkanı, Üye - H.Ö. Sabancı Holding Çalışma İlişkilerinin Bağlı Bulunduğu Bölüm Başkanı.

Tüm çalışanlar işe başlarken etik kurallarını okuduklarına ve anladıklarına dair imza atarlar ve her yıl etik anketine katılırlar. Yeni işe başlayan beyaz yaka çalışanlar, online olarak, video, vaka ve sorularla KEEP Eğitim Platformumuz üzerinden, yeni işe başlayan mavi yaka çalışanlar ise dört saatlik sınıf içi eğitimlerle etik eğitimi alırlar. Hem mavi hem beyaz yaka çalışanlar iki yılda bir etik bilgi tazeleme eğitimi alırlar. İş Etiği Uyum Formu, bir risk değerlendirme aracı konumundadır ve beyaz veya mavi yaka tüm çalışanlarımız tarafından kendi işlerindeki etik risklerine yönelik doldurulur.

Çalışanları etik kurallar hakkında bilgilendirmek, politika ve kuralların anlaşılabilirliğini sağlamak amacıyla belirli dönemlerde eğitimler vermek ve bu konuda çalışanlarla sürekli iletişimi sağlamak Global/Lokal Etik Kural Danışmanlarının sorumluluğundadır.

Çalışanlarımızın katılımıyla her üç ayda bir gerçekleştirilen Intouch Seminerlerinde, CEO’muz etik konusunu gündeme getirir ve bu kapsamda şirketimizin sıfır toleransı olduğunu dile belirtir.

Uyum Yönetimi

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

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

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

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

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

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

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

Hedefimiz 2015’teki olumlu etkimizi artırmak ve uyum yönetimi kriterlerine uygun olarak ‘sıfır negatif etki’ performansını 2016’da da devam ettirmektir.

Yolsuzlukla Mücadele

Kordsa Global’in 2014 yılında imzaladığı Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin (UN Global Compact) on temel prensibinden biri de yolsuzlukla mücadeledir. Tüm faaliyet ve işlemlerimizi yürütürken, her türlü kamu kurum ve kuruluşu, idari oluşum, sivil toplum örgütü ve siyasi partilere herhangi bir menfaat beklentisi olmaksızın eşit mesafede durur ve yükümlülüklerimizi bu sorumluluk bilinci ile yerine getiririz.

Kurumsal Yönetim İlkeleri’nin 3.5.2. numaralı “Şirket, sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı olur; çevreye, tüketiciye, kamu sağlığına ilişkin düzenlemeler ile etik kurallara uyar. Şirket, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olur ve saygı gösterir. İrtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun her türlüyle mücadele eder” maddesine uyumlu çalışıyoruz.

Kordsa Global’de 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.

Çalışanlarımız; aile üyeleri, arkadaşları, ya da üçüncü şahıslarla, onlara karşılıklı ya da tek taraflı yarar sağlayan bir ilişkisine hiçbir şekilde girmezler. Çalışanlar borsada hisse alım satımı da dahil olmak üzere, içeriden bilgi alarak ticaret yapmaktan kazanç sağlayamaz ve başkalarına da bunu yapma olanağını veremez. Çalışanların doğrudan ya da dolaylı olarak bir işletme yönetmemeleri ve iş saatlerinde ya da dışında, ücret veya benzer bir kazanç karşılığında, bir kişi ve/veya kuruluş için çalışmamaları kuralları geçerlidir.

2015’te, çalışanlarımızı, tedarikçi ve müşterilerimizi kapsayan İrtikap ve Rüşvetle Mücadele Politikamızı hazırladık. Tüm paydaşlarımızın ulaşabileceği Kordsa Global web sitesinde yayınladık.

Türkiye’deki 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.



ekonomik performansımız

Yeni ürünlerimiz ve deneyimimiz aracılığıyla dünyaya teknoloji ve Türk mühendisliğinin bilgi ve tecrübesini ihraç ediyoruz. Naylon 6.6 iplik ve bez satışında %34 pazar payıyla dünya lideriyiz, polyester pazarında ise %10 pazar payıyla dünyada 4. sıradayız.



**Kordsa Global
İnovasyon Stratejisi Şampiyonu**
Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)
Türkiye İnovasyon Haftası
İnova Lig 2015

**Kordsa Global Türkiye'nin
En İyi Ar-Ge Merkezi ve
Tekstil Sektöründeki En Başarılı
Ar-Ge Merkezi Ödülleri**
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
2014 Ar-Ge Merkezleri Performans Endeksi

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

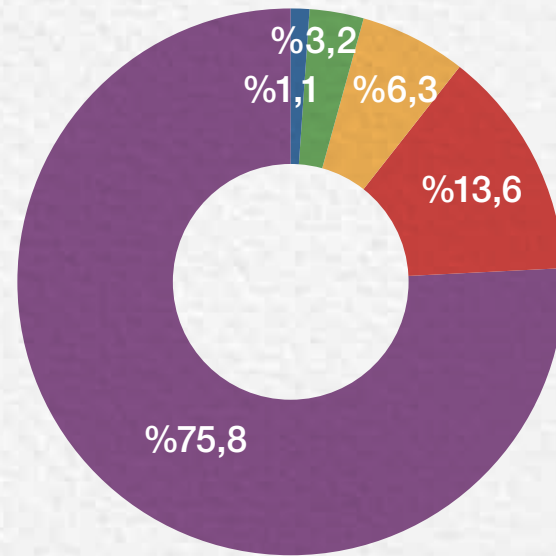
“Kordsa Global, öncelikli paydaşları için önemli oranda ekonomik değer yaratır.”

Kordsa Global olarak 2015 yılında ana işimizde operasyonel kârlılığımızı %59 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, 2015'te de paydaşlarımıza değer sunmaya devam ettik.

Paydaşlarımıza Dağıttığımız Değer

2015 yılında kâr artışı ile orantılı olarak bağışlarımızın oranı da %35 oranında arttı. Sabancı Üniversitesi başta olmak üzere Kocaeli Üniversitesi, İzmit Burs Derneği ve Türk Eğitim Vakfı gibi eğitim kuruluşlarına yaptığımız bağışların toplamı 6,94 milyon TL'nin üzerinde gerçekleşti.

Geçtiğimiz yıl olduğu gibi tedarikçilerimiz en fazla değer yarattığımız paydaşlarımız arasında %76 ile ilk sırada yer aldı. Diğer taraftan çalışanlarımız gözünde şirketimizin kilit paydaşları için yarattığı değer, 2014'e kıyasla %8 oranında arttı.



- Devlet ve Toplum
- Sermaye Sağlayıcılar
- Kordsa Global (Kâr)
- Çalışanlar
- Tedarikçiler

Toplam Üretken Bakım (TPM) Entegrasyonu

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

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

Bu proje ile, yarattıkları güvenli çalışma ortamında faaliyetlerine devam eden çalışanlarımızın sorumluluk alanları hakkındaki takip, değerlendirme ve zamanında aksiyon alma konusunda bilgi, beceri ve yetkinliklerini iyileştirmeyi, verimliliği arttırmak için belirlenen sıfır arıza hedefine paralel olarak fabrikada çalışan katılımının en üst seviyeye çıkartmayı ve bu sayede artan rekabet ortamında müşteri memnuniyetinde sürekliliği sağlamayı hedefliyoruz.

TPM uyguladığımız her tesiste, TPM Metot Eğitim ve Danışmanlıkları da dahil olmak üzere yıllık 100 - 200 bin dolar bütçe ayırıyoruz. Çalışmalar Temmuz 2015 de seçilen 7 pilot sahada, üretim, bakım ve yardımcı işletmeler çalışanları ile oluşturulan Otonom Bakım (Autonomous Maintenance - AM) ekiplerinin katıldığı sınıf eğitimleri ile başladı ve pilot uygulamalarla devam etti. Aralık 2015'de Bakım Ekiplerine verilmeye başlanan Planlı Bakım (Planned Maintenance - PM) eğitimleri sonrası yine seçilen sahalarda pilot uygulamaların çalışma hayatımıza iş yapış şeklimiz olacak şekilde entegrasyonu devam ediyor. AM ve PM'in tüm çalışanlarımızın katılımıyla tüm makine parkuruna yaygınlaştırılması için 2-3 yıllık bir zaman gerekiyor. İzmit fabrikamızdaki yaklaşık 1.200 kişiden oluşan tüm mavi ve beyaz yaka çalışanlar, entegrasyon konusuna göre gruplar halinde aktif rol olabiliyor.

Stratejik planlarımızdan gelen performans hedeflerimize paralel olarak Süpervizör seviyesine kadar inen bireysel hedeflerimize

yansıtılmış kurumsal hedeflerimize ulaşmada TPM entegrasyonunun etkisi olacaktır. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği hedefleri, verimlilik (Overall Equipment Efficiency - OEE) hedefleri, üretkenlik ve maliyet hedefleri üzerinde TPM aktivitelerinin yansımaları olacaktır.

Ekonomik sonuçlar ve kazanımlar

İş gücü ve makine kayıplarının azalması (teknolojik ve arızaya bağlı duruşların azalması, kalite hatalı ürün, arıza adet - frekansı ve müdahale süresinin kısılması, arıza tekrarının önlenmesi), makine verimliliği artışı dolayısıyla yüksek üretimin getirdiği maliyet düşmesi, işçilik süresinin etkin kullanımı ile ortaya çıkan çalışan üretkenliğinin artması.

Sosyal sonuçlar ve kazanımlar

Sıfır "0" iş kazası ve sıfır "0" kalite hatasının pozitif çalışma ortamı sağlanması, şirketimizin işyeri 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 yapılması (telef, hatalı ürün, daha kısa üretim zamanı azalması), atıklar ile ilgili algının artması, çevrenin korunmasına katkı göstermenin yarattığı motivasyon ile çevreye karşı gösterilen duyarlılığın artması.

Kurumsal sonuçlar ve kazanımlar

Kurum kültürünün güçlenmesi, kurumun hedeflerinin operatör seviyesinde algılanması ve sahiplenilmesi, kurumsal imaj, kurumun yarattığı atmosfer ile geleceğe güvenle ilerlemesi.

Gelecek Planlarımız

TPM'in temel dayanaklarının beklentilerinin ele alındığı ve tüm fabrikada yönetim ekibinin farkındalık ve liderliğini arttırmak için iki günlük detaylı eğitim yapılması, tüm TPM'e ait ana taşıyıcıların aktif hale getirilmesi ve komitelerin süreçleri yönetiyor olması, Kaizen, Kordsa İyileştirme Grupları (KIG) projelerinin yaygınlaştırılması için global paylaşım platformunun hayata geçirilmesi, TPM mükemmellik ödülü başvuru sürecine dahil olunması ve TPM aktivite kitabının yayınlanması gelecek planlarımız arasındadır.

AR-GE ve inovasyon

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

Ar-Ge merkezimizde, aynı zamanda Yürütme Kurulu üyesi olan Teknoloji ve Kompozit İş Birimi Lideri yönetiminde, 75 kişilik insan kaynağımız ve üst yönetimin itici gücü ile işletmenin ihtiyaçlarını en üst seviyede tespit ederek, faaliyetlerimizi etkili bir şekilde yürütüyoruz. Yeni markalarla sektörde dinamizm yaratmayı hedefleyen Ar-Ge merkezimizdeki çalışmalar sonucunda, 2014'te global olarak toplam 176 patent başvurusu gerçekleştirdik.

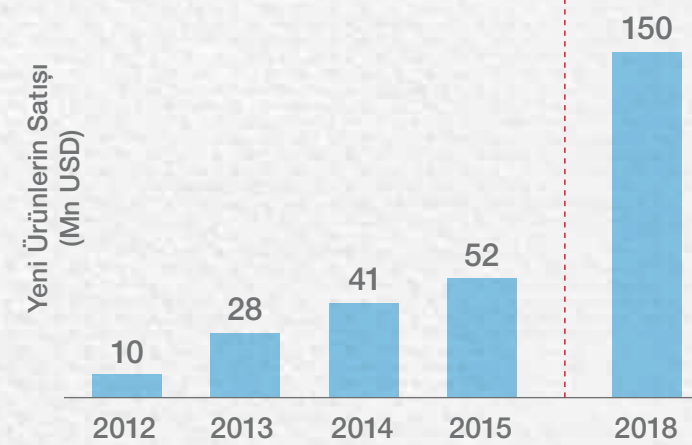
Son üç yılda Ar-Ge çalışmalarına yıllık ortalama 16,5 milyon TL bütçe ayıran Kordsa Global olarak, Tübitak MAM, Sabancı Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi, Akron Üniversitesi ve Tokyo Teknoloji Enstitüsü gibi kurumlarla işbirlikleri yapıyor; üniversitelerdeki ilgili alanlarındaki nitelikli uzmanlık gücünü ve teknolojik olanakları, yürüttüğümüz ortak projeler, aldığımız danışmanlık ve alt yapı hizmetleri kapsamında değerlendiriyoruz. Projelerinin içeriğinde yer alabilen ancak kendi uzmanlık alanımız dışındaki konularda da gerektiğinde üniversitelerle temasa geçiyor ve ilgili konudaki uzman ve yetkin akademisyenler ile çalışmalar yürütüyoruz. Tüm projeleri gizlilik anlaşmaları ile koruyor, etik unsurlar ve fikri mülkiyet konularını titizlikle ele alıyoruz.

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

Malzeme, süreç ve ürün geliştirme kapsamındaki 39 devam eden projeye ek olarak, AR-GE merkezimiz 2015'te 43 yeni proje başlattı ve 15 projeyi de tamamladı. Dört TÜBİTAK-TEYDEB Projesi için yarıyıl denetimleri ve bir uluslararası fonla desteklenen projemizin denetimi tamamlandı. Üç yeni TÜBİTAK-TEYDEB projesi onaylandı ve üç TÜBİTAK uygulaması değerlendirme aşamasına geldi.



Güçlü AR-GE Yatırımları



Ürün İnovasyonu:

Kordsa Global'den Yeşil Lastik Kord Bezi

RFL (Resorcinol - Formaldehide - Latex) yapıştırıcı çözümleri kord bezi ve lastiğin yapıştırılmasında sektörümüzün genel bir uygulamasıdır. İçerikteki Formaldehit, basit fakat yüksek oranda reaktif ve toksik organik bileşendir. RFL yapıştırıcıları, kord bezi üretiminin son basamağı olan ve 'terbiye' olarak adlandırılan proses aşamasında kord bezinin üzerine uygulanıyor. İnsan sağlığı ve çevre açısından yüksek risk arz etmesine rağmen 1935'ten beri kabul görmüş RF bazlı yapıştırıcılara alternatif bir sistem mevcut değildi.

Gelecekte karşımıza çıkabilecek yasal gerekliliklere hazır olmak amacıyla Kordsa Global'de 'Yeşil Ürün' programımız kapsamında resorsinolsüz ve formaldehidsiz yeşil banyo sistemini kurduk ve REACH düzenlemelerine uygun, daha çevre dostu kimyasalların kullanıldığı yeni formülümüzü kullanmaya başladık.

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

Geliştirdiğimiz yapıştırıcı banyonun özellikleri;

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

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

Kordsa Global olarak gelişmiş yeşil banyo formülümüzle bir yandan lastik sektörünü desteklerken, hem müşterilerimiz hem de içinde bulunduğumuz toplum için değer yaratıyoruz.

Yatırım:

Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi

2014 yılının ikinci yarısında Sabancı Üniversitesi işbirliği ile İstanbul Teknopark'ta temelini attığımız Kompozit Teknolojileri Mükemmeliyet Merkezi yatırımımıza 2015 yılında da devam ettik. Merkezi 2016 yılının ilk yarısında toplam 30 milyon dolar yatırımla tamamlamayı hedefliyoruz.

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

Etkiler ve Hedeflenen Kazanımlar:

Ekonomik

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

Sosyal

Yenilikçi bir Sanayi - Üniversite işbirliği modeli ile Türkiye'de ilk defa, ileri teknoloji ürünü olan bir malzemenin üretimi için, üniversite destekli Ar-Ge ekseninde, temel araştırma, teknoloji geliştirme ve üretimi içeren sinerjik bir yapının yer alacağı bir platform oluşturduk. Ayrıca, ülkemizde bu alanda hissedilen nitelikli insan gücü açığının kapatılmasına önemli katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Çevresel

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

Kurumsal

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



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

"Kordsa Global'in tedarikçilerindeki insan hakları uygulamalarına yönelik politika, eğitim ve denetimleri yeterlidir."

İstanbul merkezimizden yönetilen global satın alma, altı ülkede yer alan yedi tesisin en az ikisinde kullanılan hammaddelerin, tedarikçilerinin kritik olduğu düşünülen hammaddelerin, değeri 500 bin doların üzerinde olan capex ve hizmet alımlarına ek olarak genel merkezimizin hizmet alımlarından sorumludur.

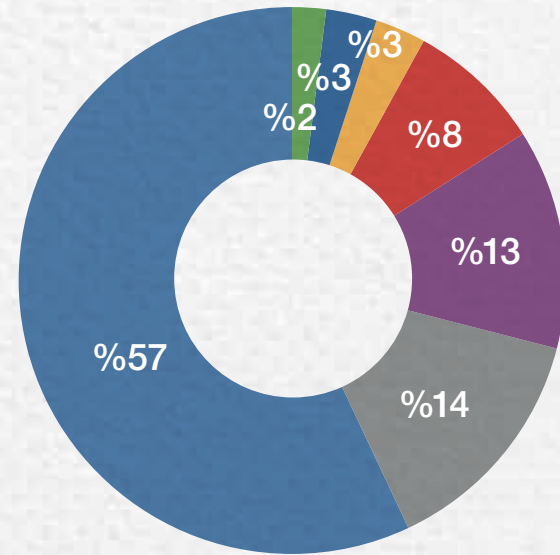
Bu kalemler dışında kalan her türlü hizmet ve hammadde tedarikçisini ve takibini, global satın alma fiyat ve diğer ticari koşullar için tedarikçilerle anlaştıktan sonra, yerel satın alma departmanlarımız yürütüyor.

Kordsa Global'de naylon ve polyester iplik, kord bezi ve tek kord üretimi sebebiyle ana satın alma kalemlerimizi ağırlıklı kimyasallar olmak üzere hammadde, yardımcı ürünler ve enerji harcamaları oluşturuyor. Kordsa Global Türkiye'nin 10 bin dolar ve üstü aktif satın alma yaptığı tedarikçi sayısı yaklaşık 80'dir ve bunların %70'i yerel tedarikçilerdir.

Raporlama döneminde ayrıca Kordsa Global için kritik öneme sahip ürün ve hizmetlerin 'kategori yönetimi' mantığıyla segmentlere ayrılarak yönetilmesi kararı sonucunda FPDE (Finish

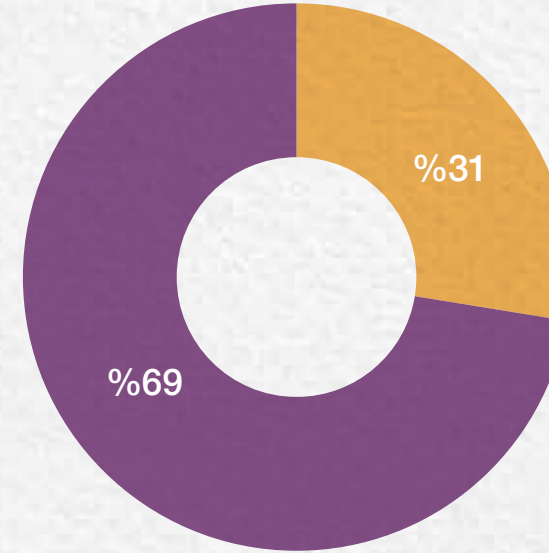
Products Distribution Expense) ve 'paketleme malzemesi' bazında iki farklı kategori oluşturduk ve bu kategorileri yürütecek insan kaynağının seçimi yaptık.

Satın Alma Harcamalarının Dağılımı



● Hammaddeler ● Kimyasallar ● Paketleme
● Enerji ● Malzemeler ● Yönetim giderleri
● Diğer ürünler ve hizmetler

Satın Alma Oranları



● Global Satın Alma ● Yerel Satın Alma

Tedarikçi Değerlendirmeleri

2015 yılındaki strateji çalışmalarımız esnasında hem müşterilerimiz hem de çalışanlarımız ile öncelikli konularımız ve ilgili performansımız kapsamında fikir alışverişi yaptık. Müşterilerimizin tedarikçi seçiminde sosyal ve çevresel unsurların dikkate alınmasını önermesi üzerine bu konuyu 2015 sürdürülebilirlik raporumuza dahil ettik.

Tedarikçilerimizin seçiminde Global ve Tesis Satın Alma Ekiplerimiz ile tedarikçi denetimleri uyguluyoruz. Seçim sürecinden sonra seçilmiş küresel tedarikçilerimize her yıl tesis bazında tedarikçi değerlendirme yaparız. Her tedarikçimize asgari dört yılda bir ulaşmayı hedefleriz. Değerlendirme sonucu 60 ve altında puan alan tedarikçileri ertesi yıl kendi tesislerinde tüm gelişim alanları üzerinden denetime tabi tutarız.

Denetim ve değerlendirme listesi 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 içerir.

Güvenlik değerlendirmesi, OHSAH 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi sertifikasyonunu; çevresel değerlendirme ise ISO 14001 çevresel yönetim sistemi sertifikasyonunu gerektirir.

Denetimler sırasında ekiplerimiz ilave olarak tedarikçilerin iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri, ücret ve disiplin uygulamaları, sendikal özgürlük, ayrımcılık yapılmaması, çocuk işçi ve zorla işçi çalıştırılmasının önlenmesini içeren ILO ilkelerine uyumunu da sorgular. Bunların haricinde çevre üzerindeki olumsuz etkileri azaltacak aktiviteler ile ürün yaşam döngüsü boyunca atık ve ambalajı azaltacak uygulamaları da sorgularlar.

Değerlendirmelerimiz sonucunda 2015 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 2016 yılında da denetleme kararı aldı. Öte yandan bir hammadde üreticimizle çalışmamızı, genel değerlendirmesinin çok düşük olması sebebiyle durdurduk.

Kordsa Global olarak beklentimiz tüm tedarikçi ve iş ortaklarımızın web sitemizde yayınladığımız iş etiği tüzüğü ilkeleriyle uyumlu çalışmasıdır. İş Etiği Tüzüğü, şirketimizin işgücü ve insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, çevresel koruma, etik ve yönetim uygulamaları alanlarındaki beklentilerini ortaya koyar.

2015 yılından başlayarak büyük tedarikçilerimizle yaptığımız kontratlara insan hakları politikamızı da dahil etmeye başladık. Üç büyük tedarikçimiz İş Etiği Kurallarını imzaladı. 2017 sonuna kadar tüm diğer tedarikçilerimizin de bu tüzüğü imzalamalarını hedefliyoruz.

müşterilerimizin gizliliği

Tedarikçi Değerlendirme Prosedürü

Global ve Tesis Satın Alma Ekpleri, Tesis Teknik Bölümleri, Tesis Üretim Ekpleri ve Kalite Güvence (QA) Ekpleri Küresel Tedarikçi Değerlendirmesi ilkelerini içeren Küresel Tedarikçi Değerlendirme Prosedürünü uygulamakla yükümlüdür. Ayrıca Kalite Güvence bu değerlendirmelerin koordinasyonunu da yürütür.

Her yıl Kasım ayına kadar Global Tedarik (GS), tedarikçileri ve değerlendirici tesisleri tanımlar. Değerlendirmeler, GS ve QA tarafından belirlenmiş ve ilan edilmiş tarihlerde gerçekleştirilir. Tesis QA müdürü gerekli bilgileri ithalat/satın alma, teknik/mühendislik, depolama departmanlarındaki ilgili kişilerden toplamak ve değerlendirme formunu doldurmakla yükümlüdür.

Değerlendirmeler, belirli bir skalaya göre izlenir. 60-70 arasında puan alan tedarikçilerden GS

tarafından takip edilecek düzeltici aksiyonlar almaları istenir. QA son değerlendirme sonuçlarını GS ile paylaşır. GS sonuçları Tesis Satın Alma Lideri, Operasyon Direktörü, ELT ve tedarikçi ile paylaşmakla yükümlüdür.

Global Tedarik, puanı 60'tan düşük olan tedarikçiyi bilgilendirir. Bu durumda GS, tedarikçiden mal alımını askıya alır. Ancak eğer tedarikçinin alternatifi yok ise GS tedarikçiden düzeltme aksiyonlarını ister ve sonuçların takibini yapar. Gelişme alanlarını bir rapor ile tarafına ilettiğimiz tedarikçinin bu değerlendirmeye göre bazı aksiyonlar alması gereklidir. Kontrollü olarak tedarike devam edebilmek ve takip için bu gelişme alanları ve düzeltme aksiyonlarının GS ile paylaşılması şarttır. Bu prosedür GS tarafından asgari 2 yılda bir tekrar edilir.

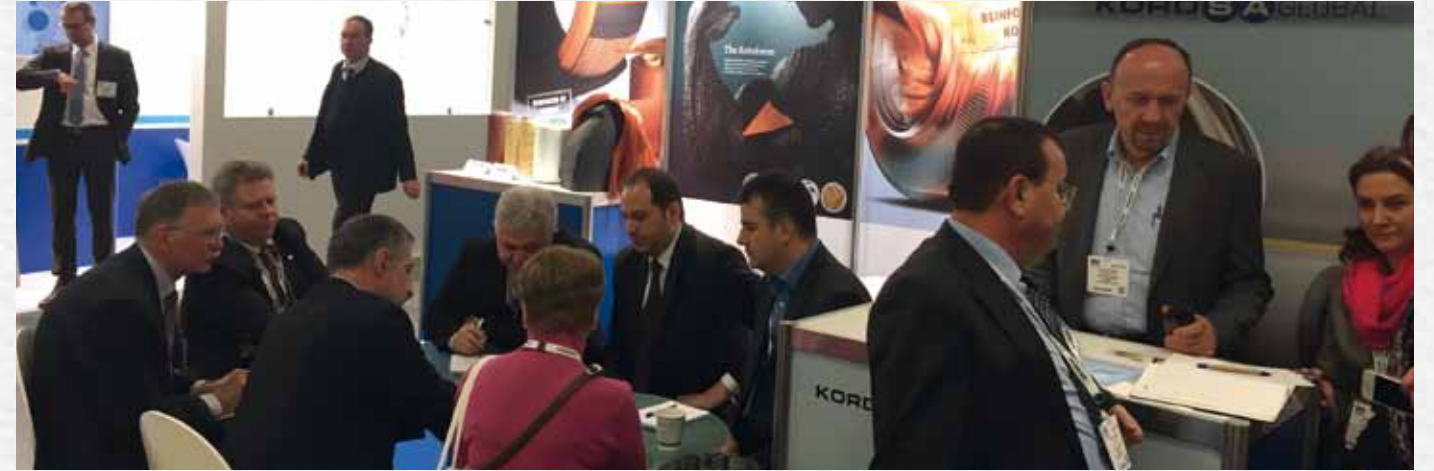
Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %92'si diyor ki...

“Kordsa Global’in 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 Global’de müşterilerimize özel ürünleri, onların belirlediği özelliklerde üretiyoruz zira lastik sektörünün doğası gereği müşterilerin talepleri



kendi üretim know-how ve teknolojilerine göre değişkenlik gösteriyor. Ana müşterilerimizin lastik sektöründe birbirine rakip olan şirketler olmalarından dolayı, müşterilerimizin belirlediği üretim - ürün standartlarının ve teknik spesifikasyonlarının gizliliği kritik öneme sahiptir. Bu durum müşterilerimiz ile yaptığımız gizlilik sözleşmeleri ile korunmaya alınmış olmakla beraber bu tür bilgilerin güvenliği tüm üst yönetimin ve müşterilerle çalışan personelimizin sorumluluğundadır. Müşteri gizliliğinin korunması ile ilgili kurallar, tüm Kordsa Global personelinin imzaladığı etik kodumuzda yer alıyor.

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

Müşteri gizliliği ihlali ve müşteri verilerinin kaybına yönelik şikayetler, müşteri şikayetleri yönetimi sistematığı ile ele alınır. 2015 yılında, şirketimizin müşteri bilgi güvenliği konusunda çalışanlarımızın şirketimizin performansı ile ilgili algısı %4 oranında arttı.

CRM –Müşteri İlişkileri Yönetimi

Müşteri şikayetleri yönetimi tüm lokasyonların kullandığı CRM (Customer Relationships Management) Müşteri İlişki Yönetimi programı dahilinde canlı olarak izlenir ve takip edilir. Kordsa Global’in ISO 27001 Bilgi Güvenirliği kapsamındaki genel politikası haricinde müşteri gizliliği ile ilgili yazılı bir politikası mevcut değildir.

Son beş yıl içerisinde müşteri gizliliği ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikayet alınmaması sonucunda Kordsa Global gizlilik konusunda müşterilerimiz gözünde olumlu imaja sahiptir. Bunun yanı sıra lastik pazarındaki büyük oyuncular olan müşterilerimiz ile yaptığımız özel ‘Ortak Geliştirme Projeleri’ de, onların şirketimizi bu konuda güvenilir bulduklarını doğrulayan bir durumdur.

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

sosyal performans

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



Kordsa Global İnsan Kaynakları
İnsana Yatırım Kategorisi 1.lik Ödülü
Sabancı Holding Altın Yaka Ödülleri
2015

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

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

Kordsa Global'de, dünya genelinde 5 kıtada, 7 ülkeye yayılmış, alt işverenler dahil 3.745 kişilik insan kaynağımızı, stratejik hedeflerimize ulaşmanın ayrılmaz bir parçası olarak görüyor ve insan kaynakları uygulamalarını küresel bir strateji ile yürütüyoruz.

İstihdam ve Çeşitlilik

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

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

Kordsa Global tesislerinin genelinde ortalama çalışma süresi 12 yıla yakındır. Türkiye'de ise bu rakam 10 yılın üzerindedir. 2014'de %3,4 olan çalışan devir oranımız, 2015 yılında %3,6 oldu. Tüm tesislerimizdeki istihdam devrine yönelik detaylı veriler sosyal performans tablolarında yer alıyor.

Yetenek olarak tanımlanan çalışanların hem kişisel gelişimleri hem de Kordsa Global bünyesindeki tüm fabrikaların ortak kültürünü geliştirmek amacıyla yurt dışı görevlendirmeler yapıyoruz. 2014 yılı itibarıyla 11 çalışanımız Kordsa Global'in kendi ülkelerinden farklı ülkelerdeki fabrikalarında uzun süreli görevlendirmeyle çalışıyor.



Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan kadın çalışanlarımızın %81'i diyor ki...

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

Fırsat Eşitliği, Kadın ve Erkeklerin Eşit Ücretlendirilmesi

Kadın ve erkeklere eşit çalışma ortamı sağlayan ilk şirketlerden biri olan Kordsa Global'de, işe alımdan, emekliliğe kadar eşitlik politikası uyguluyoruz. Bu yaklaşımımızı uluslararası inisiyatiflerin prensipleriyle destekliyoruz.

Kordsa Global olarak, Birleşmiş Milletler Kadını Güçlendirme Prensipleri'nin (www.weprinciples.org) ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde ve Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Güler Sabancı'nın eş başkanlığında iş dünyasına duyurulan İş'te Eşitlik Bildirgesi'nin imzacısıyız. (www.istesitlikplatformu.gov.tr)

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

Kordsa Global Türkiye, düzenli olarak gözden geçirdiği Disiplin Prosedürü ile aynı zamanda iş kanununun 5. maddesi gerekliliklerini de yerine getiriyor. Şirketimizde disiplin prosedürü ve etik prosedürü bir bütündür. İşe alma ve yerleştirme prosedürüne göre işe alma ve yerleştirmede mutlak eşitlik vardır.

İş ilanlarında kadın erkek ayrımcılığı yapmadığımız gibi başvurular değerlendirilirken ve mülakatlarda kadınlara öncelik veririz. Çalışanlarımızın şirketimizin eşit fırsatlar yaratması konusundaki olumlu algısı 2015 yılında %8 oranında arttı.

Kordsa Global'de kadın çalışanlarımıza işe alımda, çalışmaları sırasında ve kariyerlerini planlarken sağladığımız adil iş ortamının yanı sıra onların rahatlığı için süt odaları ve doğum poliçesini de kapsayan özel sağlık sigortası uygulamalarımız bulunuyor. Raporlama döneminde doğum iznine hak kazanan sekizi kadın toplam 70 çalışanımız, doğum izinlerini kullandılar ve bunlardan biri kadın, 62'si erkek çalışanımız izin süreleri bittikten işlerine dönerek en az 12 ay daha Kordsa Global'de çalışmaya devam ettiler.

Lokasyon	Çalışan Sayımız
Güney Amerika	405
Kuzey Amerika	301
Asya	1.562
Avrupa	1.233
Afrika	244



All Stars

Kordsa Global'de 2006 yılından bu yana her yıl öne çıkan başarılı projeler ve bu başarıda katkısı bulunan çalışanlar ile yüksek performanslı işletmeler (ülke-fabrikalar) 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.

Organizasyonel bütçesi ortalama 30 bin avro olan uygulama kapsamında geçtiğimiz sene 124 bin dolarlık ödüllendirme yapıldı. 2014 yılında yaklaşık 750 kişi farklı projelere katılım gösterdi.

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



Kordsa Global İnsana Yatırım Altın Yaka Ödülü

Sabancı Topluluğu şirket ve çalışanların başarılarını ödüllendirmek ve iyi uygulamaların karşılıklı paylaşılmasını teşvik etmek amacıyla organize edilen Altın Yaka Ödülleri 2009 yılından bu yana düzenleniyor.

Kordsa Global, 2014 yılında mansiyon aldığı Altın Yaka İnsana Yatırım Kategorisinde 2015 yılında birinci oldu. İnsana Yatırım Kategorisinde, insan kaynağını şirketin bugünkü ve gelecekteki ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde hazırlama ve yönetme yetkinliğinde en iyi olan şirket ödüllendiriliyor. Bu kategoride şirketler, süreç ve sonuç olarak iki boyutta inceleniyor. Süreç boyutu, topluluk için öncelikli olarak belirlenen süreçler için proje ekibi tarafından oluşturulan olgunluk modeli baz alınarak, sonuç boyutu ise, performans göstergeleri ile değerlendiriliyor.

İş gücü uygulamaları ve insan hakları yönetimi

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

"Kordsa Global'in insan hakları kapsamındaki politika eğitim ve denetimleri yeterlidir."

İnsan Haklarının Korunması

Kordsa Global'de çalışanlarımıza dürüst ve adil yaklaşıyor, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt ediyoruz. Çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanmalarını sağlıyor, bireysel gelişimi için gerekli yatırımları yapıyoruz. Onların iş hayatı ile özel hayatları arasındaki dengeyi gözetiyor ve sosyal sorumluluk bilinciyle yer alacakları uygun sosyal ve toplumsal faaliyetlere gönüllü olmaları konusunda da destekliyoruz. Hızla değişen toplumsal ve ekonomik koşullar içerisinde bu özelliklerin sürekliliğini güvence altına almak adına, Kordsa Global ana hissedarlarından Sabancı Holding'in kabul ettiği etik prensipleri benimsedik ve bu çerçevede tanımlı temel hak ve sorumluluklara uyum amacıyla tüm çalışanlarımıza etik kurallar konusunda bilgilendirme eğitimleri veriyoruz.

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

İş etiği kurallarımız ve şirket politikalarımız kapsamında Kordsa Global'in hiçbir lokasyonunda zorla ve cebren işçi ya da çocuk işçi çalıştırılması söz konusu değildir.

Tüm çalışanlarımız gibi güvenlik personelimizin tamamı da işe girişten itibaren şirketimizin insan hakları politikalarını içeren etik kuralları eğitimi alırlar. Şirketimizde insan hakları ihlallerine yönelik risk ve şikayetler üçüncü şahıslar tarafından dahili ve harici olarak denetlenir. 2015 yılında hiçbir tesisimizde insan hakları ihlallerine yönelik bir şikayet söz konusu olmadı.

Toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki çalışanların toplam sayısı Türkiye'de 578'den 589'a, Endonezya'da 732'den 770'e, Brezilya'da ise 328'den 357'ye çıktı. ABD, Almanya, Mısır, Tayland ve Çin'deki çalışanlarımız herhangi bir sendikaya üye değildir. 2015 yılında örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının ihlal edildiği bir durum yaşanmadığı gibi bu konuda belirgin risk taşıyan faaliyetlerimiz de mevcut değildir.

Ayrımcılığın Önlenmesi

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

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı, ya da gerçek veya algılanan engellilik veya özrürlük

ya da yasal olarak korunan diğer özellikler bazında ayırım yapılmasını kabul etmiyoruz. Adil Çalışma Ortamı Politikamızın ihlâl edildiğini düşünen ya da şüphelenen çalışanlarımızın konuyu kendi müdürlerine, yönetimin bir üyesine, Lokal Etik Kural Danışmanı'na, Global Etik Kural Danışmanı'na veya Etik Kurul'a bildirmeleri gerekir. 2015 yılında çalışanlardan ayrımcılık konusunda gelen bir şikâyet almadık.

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



İşe Alırken	Çalışırken	Kariyer Planlarken
Süreçte ayrımcılık yapmayız	Ayrımcılık karşıtı etik kurallarımıza sıkı sıkıya bağlıyız	Eğitim-Gelişim'de eşitlik prensibinden taviz vermeyiz
	Düzenli etik eğitimi veriz	Kariyer planlamasında eşitlik ilkesiyle hareket ederiz
İlanlarımızda cinsiyet ayrımı ifadeleri kullanmayız	Her yıl etik anketi uyguluyoruz	
	Disiplin prosedürümüz ile önlemimizi alıyoruz	Atamalarda eşit davranıyoruz
Kadın adaylara evlilik veya çocuk düşünüp düşünmediklerini sormayız	Kadınlara özel süt odalarımız , soyunma odalarımız ve tuvaletlerimizle uygun çalışma ortamı sağlarız	
	İş yaşam dengesine önem veriz.	

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

"Kordsa Global'in çalışanlarına sağladığı bireysel gelişimi destekleyecek eğitimler yeterlidir."

Kordsa Global 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.

Eğitim ve gelişim yönetimi süreçlerini içeren Kordsa Global Eğitim ve Gelişim Politikası, Kordsa Global'in eğitim standartlarını, eğitim ihtiyaçlarını ve hedeflerini tespit etmeye ve etkinliklerini ölçmeye yönelik adımları içeren Eğitim ve Gelişim Prosedürü ve ilgili tüm formlar tüm çalışanların ulaşabileceği global intranet üzerinde mevcuttur. Ayrıca 'İK ile Paylaşım' toplantılarında eğitim ve gelişim yönetimi süreciyle ilgili bilgilendirmeler yapıyor ve yeni uygulamalar oldukça düzenli olarak çeşitli araçlar kullanılarak çalışanlar ile paylaşıyoruz.

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

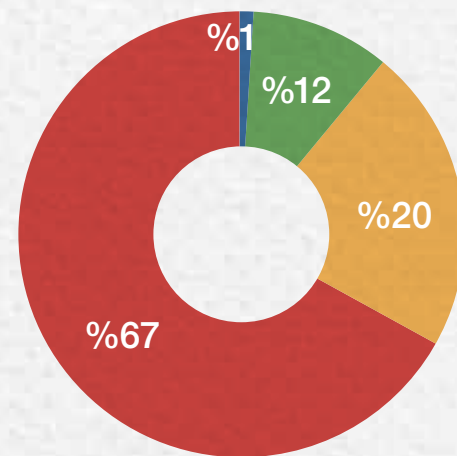
Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitim planlarının oluşturulmasında performans ve yetkinlik değerlendirme sonuçları, çalışan gelişim ve kariyer planları gibi kaynaklardan yararlanıyor; çalışanların bireysel taleplerinin yanı sıra şirketin ihtiyaçlarını ve kanuni gereklilikleri de her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

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

Raporlama döneminde çalışanlarımızın aldığı eğitimlerin toplam saat %9 oranında artış göstererek 192.439 saate ulaştı. Eğitimlerimiz %67 oran ile mesleki gelişim alanında yoğunlaştı.

Eğitimlerimizle ilgili detaylı veriler sosyal performans tablolarında yer alıyor.

Eğitimlerimiz



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



Keep (Kordsa E-Öğrenme ve Güçlendirme Platformu)

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

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

Raporlama döneminde daha etkin olduğunu düşündüğümüz sınıf içi eğitimlere ağırlık vermemiz sonucunda 2015 yılı KEEP eğitimleri %28 artışla 753 saat olarak gerçekleşti.

Kordsa Global'de Yetenek Yönetimi

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

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

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

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

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

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

Çalışanlarımızın sağlık ve güvenliği stratejik önceliklerimizden başında geliyor. Kordsa Global’de iş güvenliği ile ilgili tüm çalışanların, tüm lokasyonların ve bölümlerin ortak ve tek hedefi sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığıdır.

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

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

Tüm çalışanlar kendi iş güvenliklerinden ve diğer çalışanların iş güvenliğinden sorumludur. İş güvenliğinin yönetim adına sorumlusu CEO ve Operasyondan Sorumlu Başkan Yardımcısı’dır. Koordinasyon sorumluluğu Global İSİG - Çevre Müdürü’dür. Tesislerde Operasyon Direktörleri ve tesis İSİG - Çevre Sorumluları bu sorumlulukları üstlenir.

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

Şirketin yönetim yaklaşımının etkinliğini gözetim mekanizmaları; kurum içi iş güvenliği denetimleri, kurum dışı ISO 14001 ve OHSAS 18001 yönetim sistemleri belgelendirme denetimleri, sigorta firması denetimleri, Kordsa Global şirketleri arası yapılan İkinci Parti İş Güvenliği Denetimleri ve tesislerimizin kendi aralarında gerçekleştirdiği performans kıyaslama çalışmalarıdır. Performansın iletişimi aylık küresel İSİG raporları ile yapılır.

Kordsa Global tesislerinde belirli bir çalışma alanı tehlikesi sebebiyle daha sık kaza ve hastalanma meydana gelen bir bölüm mevcut değildir. Ancak tehlikeli kimyasalların kullanıldığı alanlarda çalışan kişiler, kullanılan kimyasal ve çalışma ortamı şartlarına göre Meslek Hastalıkları Hastanesi’nde periyodik olarak sağlık taramasından geçirilir. Sağlık taraması kimyasalların olası etkilerini erken tespit etmek amacıyla yapılır. Kordsa Global’de sağlık taramaları sonucu meslek hastalığı tanısı konmuş herhangi bir çalışanımız yoktur.

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

Tüm tesislerimizde aynı yapıda çalışan Yönetim-İşçi Sağlık ve Güvenlik Komitelerimiz mevcuttur. Bu komitelerde temsil edilen toplam işgücü oranı %10,8’dir. İSG performansımıza ait veriler sosyal performans tablolarımızda yer alıyor. Küresel olarak İSG kapsamında yönettiğimiz projeler; Güvenlik Deneyim Merkezi ve Terbiye Makinaları Güvenlik Projesi’dir.

2015	İSG Eğitim Saatleri	Tamamlanan Risk Analizleri	Tamamlanan Proses Tehlikeleri Araştırmaları
Türkiye	14	20	3
Mısır	8	2	1
Tayland	15	4	1
ABD-Chattanooga	30	6	2
ABD-Laurel Hill	14	2	1
Almanya	10	2	2
Endonezya	16	121	4
Brezilya	20	2	2

Yönetim-İşçi Sağlık ve Güvenlik Komiteleri

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

Güvenlik Deneyim Merkezi

İSİG-ÇS departmanı olarak Endonezya tesisimizde 2015 Ağustos - Kasım ayları arasında Güvenlik Deneyim Merkezi'ni kurduk. Bu proje, küresel düzeyde başlattığımız Toplam Üretim Yönetimi (TPM) projemizle uyumludur. 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 anlayış seviyesine ulaşamadıysa katılımcı eğitimi tekrar eder. Amacımız, iki yıl içinde 1.200 kişiyi eğiterek hedeflediğimiz kazasız gün sayısına ulaşmak ve bunun sonucunda azalan kayıp gün sayısı sebebiyle şirketimize olumlu ekonomik etkisini dolaylı olarak artırmaktır.

Eğitim simülatörleri aşağıdakileri içerir;

1. Yansıma Odası (Dolambaç veya Labirent)
2. Yangın Acil Tahliyesi
3. Davranış Odaklı Güvenlik (BOS)
4. Döner Makina ve Roll ile Çalışma Simülatörü
5. Kapalı Alan Giriş Simülatörü
7. Yüksekte Çalışma Simülatörü
8. Emniyet Gözlüğü Simülatörü
9. Zincir Blok ve Sapanla Çalışma Simülatörü



Tayland IndoKordsa 2 milyon saatlik kazasız üretim hedefini gerçekleştirdi!

Bir milyon saat kazasız çalışma hedefini gerçekleştirdikten sonra Kordsa Global'in Tayland fabrikası ikinci hedefi olan 2 milyon saat kazasız çalışmayı da gerçekleştirdi. 28 Nisan 2014 tarihinden bu yana raporlanmış bir kaza bulunmuyor. Çalışanların çabası, yönetimin desteği, eğitim ve denetim güvenli çalışma ortamına katkıda bulunan ve performansı artıran en önemli öğelerdir. Tayland fabrikasının yeni hedefi ise 3 milyon kazasız çalışma saatidir.



Kordsa Global'de Güvenlik Kültürünü İyileştirme Projesi

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

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

Proje sonucunda elde edilen kazasız geçen çalışma saatleri aşağıdaki gibidir;

- Türkiye'de tesisinde 1.021 çalışanla 1.964.071 saat
- Mısır tesisinde 244 çalışanla 672.113 saat
- Endonezya tesisinde 1.179 çalışanla 2.258.670 saat
- Almanya tesisinde 82 çalışanla 213.250 saat
- Kuzey Amerika Laurel Hill tesisinde 117 çalışanla 312.500 saat
- Kuzey Amerika Chattanooga tesisinde 184 çalışanla 500.666 saat
- Brezilya tesisinde 405 çalışanla 1.252.333 saat.



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 iş kazalarının ve yaralanmaların azalması ve makine kaynaklı kazaların önlenmesidir. Bu proje EN 12100 Makine Emniyeti Standardı ve buna bağlı hazırlanan sektörel diğer EN standartları ile ilgili olmakla beraber gönüllü uygulanan bir projedir.

Kordsa Global Türkiye tesisimizde makina risk analizini başlattık. Uygulama safhasının 2016'ya kadar sürmesini planladık. Projeyi 2015'den itibaren terbiye üniteleri olan tüm yurt dışı tesislerini (Endonezya, Mısır, Tayland, Amerika ve Brezilya) kapsayacak şekilde genişlettik. 2015'de yurt dışı tesislerin risk analizlerini tamamladık. 2016'da da mekanik kurulumları tamamlamayı planlıyoruz.

çevresel performans

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



Kordsa Global ABC Projesi
En İyi Çevresel İnovasyon Uygulaması
2. Sürdürülebilir İnovatif
Uygulamalar Yarışması
İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği
2015

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

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

2001 yılından bu yana Kordsa Global Türkiye'de uygulanan İş Sağlığı - İş Güvenliği - Çevre Sağlığı Politikasına ek olarak 2008 yılında yayınlanan ve her yıl güncellenen Kordsa İSİG-ÇS Taahhüdümüz (Kordsa Global Commitment to SHE - Safety Health and Environmental Standards) tüm Kordsa Global tesislerinde geçerlidir. Sıfır atık ve sıfır emisyon hedeflerinin yanı sıra enerji, doğal kaynaklar ve biyoçeşitliliğin korunmasıyla ilgili taahhütlerimizi içeren bu politika CEO'muz tarafından onaylıdır ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardı ile bağlantılıdır. Türkiye, Mısır ve Almanya tesislerimiz ISO 14001 sertifikasına sahiptir. 2016'da Endonezya ve Tayland, 2017'de ise ABD ve Brezilya tesislerimizde çevre yönetim sertifikası almayı hedefliyoruz.

Kordsa Global'de öncelikle insanı ve doğayı esas alan bir üretim anlayışıyla faaliyetlerimizi yürütüyoruz. Bu yaklaşımla Türkiye ve yurt dışında pek çok ödül kazandık. Raporlama döneminde Endonezya tesisimizde Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) gerçekleştirdik. 2016 yılının ilk yarısında da Türkiye'de gerçekleştirmeyi hedefliyoruz. Brezilya ve ABD tesislerimiz sanayi alanlarında yer aldığından ÇED yapma gereksinimi yoktur. 2015 yılında İzmit Türkiye tesisimizde çevresel koruma yatırımlarına 170 bin dolar bütçe ayırdık.

Çevresel Önceliklerimizle İlgili Paydaş Katılımı

Çalışanlarımızın katıldığı sürdürülebilirlik değerlendirme anketinde katılımcıların;

- %82'si enerji yönetimi (tüketimin azaltılması ve verimlilik),
- %88'i atık su ve katı atık yönetimi (çevre kirliliğinin azaltılması),
- %61'i su yönetimi (tüketimin azaltılması ve verimlilik),
- %44'ü sera gaz emisyonlarının azaltılması (iklim değişikliğiyle mücadele) ve
- %26'sı biyoçeşitliliğin korunması

konularının Kordsa Global'de öncelikli yönetilmesi gereken çevresel etkiler olduğunu belirttiler.

Bu yıl şirketimizin çevrenin korunmasına yönelik komşuları nezdindeki hassasiyetine yönelik olumlu algı çalışanların gözünde %9 oranında arttı.



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

"Kordsa Global'in 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 Global'in stratejik hedefleri arasındadır.

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

Bu konunun yönetiminden Operasyondan Sorumlu Başkan Yardımcısı (COO ve Enerji Yönetim Sistemi Koordinatörleri sorumludur. Şirket stratejik hedeflerinden başlayarak ülke, tesis, bölüm ve bireysel hedeflerde yer alır. Enerjinin etkin ve verimli kullanılması hedefi süreklilik arz eden bir hedeftir. Her ay enerji verimliliği ile ilgili sonuçları Operasyondan Sorumlu Başkan Yardımcısı tesisler özelinde diğer iş sonuçları ile birlikte gözden geçirir.

Kordsa Global yönetimi enerji maliyetlerini azaltmak hedefiyle enerjinin verimli kullanılması ve birim üretimdeki enerji kullanım miktarlarını azaltacak projeleri destekler, gerekli bütçe, insan ve teknoloji ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğunu alır ve ekiplerini teşvik eder. Bu konuda başarısı ve getirisi ispat edilmiş ve iyi uygulama kabul edilen projeler teşvik edilir ve

diğer Kordsa Global tesislerinde yaygınlaştırılır. Kordsa Global tesisleri arasında enerji projeleri sonuçlarında ve enerji tüketim miktarlarında kıyaslama yapılır. Enerji verimliliği ile ilgili kurulan proje ekipleri tanıma ödüllendirme faaliyetleri kapsamında ödüllendirilir.

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

Raporlama döneminde tasarruf ve verimlilik girişimleri sonucu elde edilen enerji (elektrik, buhar, doğal gaz) tüketimi azaltım miktarları, veri trendini görebilmek üzere 2011 baz yıl alınarak üretim prosesi ve tesis kırımında ve ISO 50001 standartlarını temel alarak hesapladık. 2015 yılında 2011'e göre %3 ila %27 arasında azaltımlar gerçekleştirdik. İlgili tüm veriler çevresel performans tablolarında yer alıyor.

Ürünlerin enerji ihtiyacındaki azaltımların izlenmesi için Kordsa Global Türkiye tesislerinin raporlama dönemindeki enerji azaltım oranlarını 2013 baz yıl kabul edilerek hesapladık. Türkiye tesisimizde 2015'te

terbiye makinelerinin üretim verimliliği sebebiyle doğal gaz ve elektrik üretimimiz arttı. Tayland ve Türkiye tesislerimizin tam kapasite çalışması sonucu daha fazla ürüne bağlı olarak enerji ihtiyacımız da arttı. Endonezya'da da terbiyelerin artması sonucu doğal

gaz tüketimimiz arttı. Brezilya tesisimizde 2015'te enerji tüketiminde radikal bir değişiklik olmadı.

Buhar ve Elektrik Tasarrufu (Türkiye)	2011	2012	2013	2014	2015
Terbiye NY	100	104	98	87	93
Terbiye PE	100	120	111	88	89



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

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

İklim Değişikliği

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

Tüm tesislerimiz buldukları ülkelerdeki yasal sınırlara ve düzenlemelere uygun hareket eder ve belirgin bir olumsuz etki yaratmazlar. İSİG-ÇS Taahhüdünde emisyonlarla ilgili hedefimiz Sıfır Atık ve Sıfır Emisyon Hedefi (Goal of Zero Waste and Emissions) başlığı altında “İnsan sağlığı ve çevre üzerinde potansiyel

en yüksek riske sahip emisyonların sıfırlanmasına öncelik vereceğiz” ifadesiyle yer alıyor. Bu hedef tüm Kordsa Global çalışanlarının, tüm lokasyonların ve tüm bölümlerin ortak hedefidir.

İlk kez 2014 yılında GHG yönetmeliğine uygun olarak ve Bakanlık onaylı sera gazı emisyon hesaplamamızı yaptık. 2015 yılında Endonezya ve Tayland tesislerinde doğrudan emisyonlarımızın hesaplanmasına ve takibine başladık. Kordsa Global olarak önümüzdeki dönemde emisyon yönetiminde izleme ve ölçme uygulamalarına devam etmeyi ve emisyon azaltımı ile ilgili sistematik iyileştirmeler gerçekleştirmeyi hedefliyoruz.

Enerji Azaltımı (Türkiye) (kwh/ton ürün)	2011	2012	2013	2014	2015
PES İplik	100	92	83	79	74



Büküm Makinalarında Enerji Tasarrufu Amaçlı ABC Projesi

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

ABC sistematik ve kalıcı bir verimli enerji kullanımı projesidir. Mart 2014’de Kordsa Global Türkiye tesislerinde başlayan proje ile ortalama %10 ila %20 tasarruf hedefledik ve ortalama tasarrufu değişik dtex bazlı gözlemliyoruz.

2015 başından itibaren dört Kordsa üretim tesisindeki toplam 218 büküm makinesinde daha uygulanması için projeler başlattık. Projenin tüm Kordsa Global tesislerinde tamamlanması iki üç yıl sürecek orta vadeli bir aksiyondur.

Tesislerde yatırımın ortalama geri dönüşü üç ila beş yıl arasında değişecektir. Projeyle sağlanan yıllık 17.331.800 kWh verimlilik yaklaşık 11.543 ton CO₂ salım azaltımına eşittir.



Ortalama Enerji Tasarrufu

TÜRKİYE
%13

BREZİLYA
%10

TAYLAND
%20

ENDONEZYA
%18

ABD
%16

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

“Kordsa Global’de hammadde ve malzeme verimliliği hedefiyle yapılan çalışmalar ve uygulamalar yeterlidir.”

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

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

Malzeme yönetimi ile ilgili belirlediğimiz hedeflerin arasında malzeme taşınma sistemlerini geliştirmek, ambar organizasyonunu iyileştirmek, tedarikçiler ile yapılan sözleşmelerin saha denetimlerini gerçekleştirmek, tam zamanında hammadde taşınması için kurulan sistemi iyileştirmek yer alıyor.

Bu hedeflerin yanı sıra malzemelerin verimli kullanılması, aynı kalitede ürünü daha az malzeme ile üretebilmek, malzemelerin yerine göre yeniden kullanımını sağlamak, malzemeleri çevresel etkilerini asgari seviyeye indirecek şekilde kullanmak, nakliye ve bertaraf etmek gibi hedeflerimize yönelik de çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Malzeme ve hammadde kullanımı kapsamındaki etkilerimizi yönetmeye yönelik taahhüdümüz Kordsa Global’in tüm tesisleri için yayınlamış olduğumuz ortak İş Güvenliği ve Çevre Taahhütnamesi’nde sürekli iyileştirme başlığı altında yer alıyor.

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



Malzeme Kullanımının Azaltılması Projesi

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

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

Malzeme (Tesis)	2011	2012	2013	2014	2015
Tuz Oranı (Kordsa Global Türkiye) Hat 1	1,22	1,18	1,18	1,22	1,17
Kimyasal Tüketim Oranı (Kordsa Global Türkiye NY)	1,14	1,12	1,11	1,12	1,13
Kimyasal Tüketim Oranı (InterKordsa)	-	4,70	1,70	1,00	1,04
Kimyasal Tüketim Oranı (Kordsa Brezilya)	1,19	1,13	1,15	1,16	1,14
Kimyasal Tüketim Oranı (Kordsa ABD - Laurel Hill)	1,09	1,06	1,04	1,03	1,03
Flake Oranı (Kordsa ABD - Chattanooga)	1,26	1,19	1,18	1,19	1,19

Kağıt Bobinlerin Yeniden Kullanılması Projesi

İplik ürünümüzün üzerine sarıldığı kağıt tüplerin Kordsa Global Türkiye tesislerinde yeniden kullanımına yönelik geliştirdiğimiz proje ile bu oranı artırarak şirket

bütçesine ve doğal kaynak tasarrufuna hizmet etmeyi hedefliyoruz. Hedefimiz tesisimize giren bobinlerin %100’ünü yeniden kullanmaktır.

NY İplik	Yeniden Kullandığımız Bobin Sayısı	Tasarrufumuz	PES İplik	Yeniden Kullandığımız Bobin Sayısı	Tasarrufumuz
2013	85.760	51.456 USD	2013	20.000	12.000 USD
2014	28.692	17.215 USD	2014	30.000	18.000 USD
2015	35.467	20.593 USD	2015	34.323	20.594 USD

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

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

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

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

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

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

Atık yönetiminde yasal uyum ve denetim Operasyon Direktörü, uygulama ve koordinasyon sorumlusu Bakım Enerji Müdürlüğü ve İSiG-Çevre Bölümü sorumluluğundadır. Atık yönetimi ile ilgili projeler ve iyileştirme çalışmaları tüm bölümlerin sorumluluğundadır. Atık yönetimi ile ilgili hedefler stratejik hedeflerden

başlayarak bireysel hedeflere kadar iner ve Kordsa Global Performans Değerlendirme Sistemi içinde değerlendirmeye alınır.

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

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

Kordsa Global Türkiye



Recycle Chip Makinası Kullanımı

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

Projenin Ekonomik ve Çevresel Faydaları:

- Türkiye'de üretim yapan mühendislik plastikleri üreticilerinin ithal ettikleri Naylon 6.6 hammadde miktarları azaldı ve hammadde maliyetlerini düşürerek kârlılıklarını artırdılar.
- Naylon 6.6 iplik teleflerini yüksek katma değerli bir ürün haline getirerek kârlılığını artırdık.
- 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.

Dönüştürme Maliyetinin Düşürülmesi Projesi

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

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

Dönüştürme Maliyeti Oranı	2012	2013	2014	2015	Baz Yıla Göre Azaltım Oranı
Kord Bezi	100	95,65	92,49	91,49	%8,5
NY İplik	100	96,00	94,00	92,00	%8
PE İplik	100	88,40	81,15	80,00	%20

Azaltım oranları baz yıl olan 2012 verileri ile kıyaslanarak hesaplanmıştır.

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

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

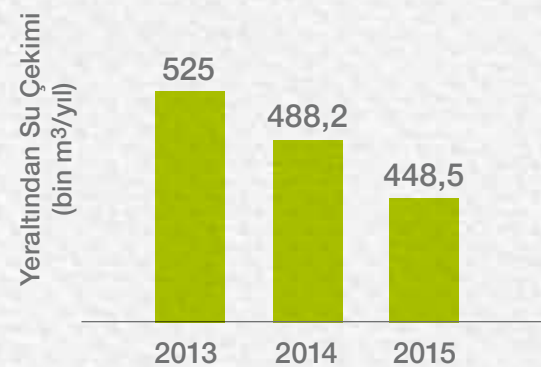
Dünya Ekonomik Forumu (WEF) dünyayı tehdit eden en önemli 10 sorun arasında su kıtlığını tarif ediyor. Güvenli ve güvenilir su kaynaklarına ulaşım her geçen gün daha da kritik hale geliyor. Kordsa Global'in tüm tesislerinde de üretim prosesleri içerisinde ve diğer yardımcı işletmelerde suyun kullanımı önemli bir yer tutuyor. Suyun kalitesi ve erişilebilir olması, kullanılabilir su kaynaklarının korunması iş sürekliliği açısından ve maliyetler açısından kritik önem arz ediyor. Kordsa Global'in beş farklı coğrafyadaki dokuz tesisinde su kullanımını takip ediyor, su kullanımını daha verimli hale getirmek için çalışmalar yapıyor, artılmış suyun tekrar endüstriyel olarak kullanımını teşvik ediyoruz.

Kordsa Global Türkiye tesislerinde de su tüketim miktarını azaltmak ve atık suyun tekrar kullanım

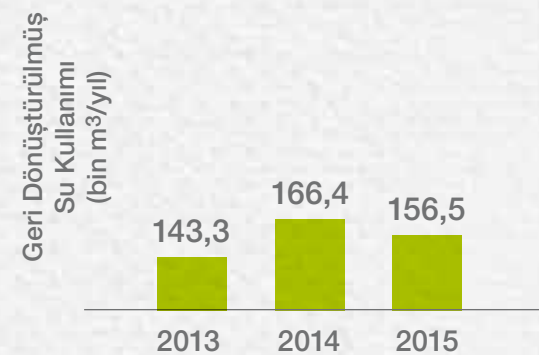
miktarını artırmak hedefiyle yatırım yapıyoruz. Bu hedef tüm Kordsa Global çalışanlarının, tüm lokasyonların ve tüm bölümlerin ortak hedefidir. Su yönetiminde yasal uyum ve denetim Operasyon Direktörü sorumluluğundadır. Su yönetimi ile ilgili projeler ve iyileştirme çalışmaları tüm bölümlerin sorumluluğundadır.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

2013'ten bu yana, geri dönüştürülmüş su kullanımının artması sonucu toplam su çekim miktarımız 2014'te %7 ve 2015'te %8 düşüş gösterdi. 2013-2014 arasında geri dönüştürülmüş su kullanımımız %16 artarken 2015'te %6 düştü.

Kordsa Global Türkiye



Kordsa Global Türkiye



Atık Su Geri Kazanım Projesi

Kordsa Global 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 üç yılda tamamlanması hedeflenen proje kapsamında tesise ileri seviye arıtma ve ters ozmoz (reverse osmosis) sistemleri kuruldu.

Geçtiğimiz yıl, artırılarak yeniden kullanılan su miktarı iplik tesisinde 131.490 m³/yıl oldu. 2016'da 50 bin avro bütçe ile planlanan yeni yatırımla, yeniden kullanılacak toplam su miktarı 200.000 m³/yıl olacak. Yeni yatırımla üretilen su soğutma kulelerinde besleme suyu olarak kullanılacak.

Sürdürülebilirlik değerlendirme anketine katılan çalışanlarımızın %60'ı diyor ki...

"Kordsa Global'in, tesisleri çevresindeki biyoçeşitliliği koruma girişimleri yeterlidir."

Kordsa Global'in 2014 yılındaki strateji çalışmaları sırasında biyoçeşitlilik 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.

Türkiye'deki ilk fabrika kuruluşumuzdan bu yana üç ÇED (Çevresel Etki Değerlendirme) gerçekleştirdik; ilki 2006'da ve diğer ikisi 2010 yılında tesislerimizdeki kapasite artırımı sonrasında. 2015 yılında yeni bir üretim kapasite artışını takiben bir ÇED daha gerçekleştirdik. Bu rapor, proje alanının bir endüstri bölgesinde yer almasından dolayı çevreye olumsuz etkilerinin olmadığını ortaya koydu.

Yeni yatırımlarımızda da, önceki projelerimizde olduğu gibi herhangi bir milli park, vahşi yaşam parkı, su kaynağı veya biyoçeşitlilik değeri yüksek koruma altındaki alanların yakınında olmadığımızdan, İzmit tesisimizde geliştirdiğimiz biyoçeşitlilik aksiyon planlarımıza (BAP) ve girişimlerimize bir STK'yı dahil etmek zorunluluğumuz bulunmuyor.

2013 yılında Endonezya'daki tesisimizde de yeni fabrika inşası sebebiyle bir ÇED yaptık. Rapor, Kordsa Global'in üretim faaliyetlerinin hiçbir tehlike altındaki türü riske atmadığını ortaya koydu. Bununla beraber, tüm flora ve faunanın korunması gerektiğinden inşaat alanının dışındaki 110 ağacı tesisin içine ve etrafına taşıdık. Önümüzdeki yıllarda diğer faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde de ÇED yapmayı planlıyoruz.

Bu raporlar da Kordsa Global olarak biyoçeşitlilik üzerinde hiçbir olumsuz etkimiz olmadığını gösteriyor. Biyoçeşitlilik konusunda acil adımlar atmak zorunda olmamamıza rağmen, İSGÇ Taahhüt politikamızda belirttiğimiz üzere biyolojik çeşitliliği korumak ve biyolojik kaynakları sürdürülebilir biçimde kullanmak şirket olarak taahhüdümüzdür. Öte yandan, tüm tesislerimizde atık su ve atığımızı yöneterek biyoçeşitliliğin korunmasını sağlıyoruz.

Çevresel etkilerimizi azaltma taahhüdümüz tüm tedarikçilerimizi de kapsıyor. Tedarikçilerimizin çevresel risklerinin yönetimi konusu Tedarik Zinciri Yönetimi başlığı altında yer alıyor.



performans
göstergelerimiz



ekonomik performans göstergelerimiz

Yaratılan ve Dağıtılan Ekonomik Değer	Birim	2013	2014	2015	GRI
Yaratılan Ekonomik Değer (Gelirler)	1.000 TL	1.626.458	1.811.782	1.873.693	EC1
Paydaşlara Dağıtılan Ekonomik Değer					
İşletme giderleri (Tedarikçiler)	1.000 TL	1.354.901	1.479.798	1.419.689	EC1
Çalışanlara sağlanan fayda	1.000 TL	218.452	221.590	253.929	
Devlete sağlanan fayda	1.000 TL	14.406	10.671	16.164	
Sermaye sağlayıcılara sağlanan fayda	1.000 TL	0	0	60.615	
Topluma sağlanan fayda	1.000 TL	59	5.150	6.942	
Dağıtılmayan ekonomik değer (kar)	1.000 TL	38.640	94.573	116.354	
Devletten Alınan Finansal Yardımlar					
Birim					
Turquality	1.000 TL	1.795	1.693	1.041	EC4
Vergi indirimleri / kredileri	1.000 TL	0	24.073	8.381	
Teşvikler	1.000 TL	20.645	25.326	17.335	

sosyal performans göstergelerimiz

İŞ GÜCÜ						
İstihdam Türüne Göre	Birim	2013	2014	2015	GRI	
Beyaz Yaka - Kadın	Kişi	211	206	208	G4-10	
Beyaz Yaka - Erkek	Kişi	573	529	530		
Mavi Yaka - Kadın	Kişi	210	207	201		
Mavi Yaka - Erkek	Kişi	2.755	2.807	2.806		
TOPLAM	Kişi	3.749	3.749	3.745		
Lokasyona Göre	Birim	2013	2014	2015		GRI
Türkiye - Kadın	Kişi	79	87	105	G4-10	
Türkiye - Erkek	Kişi	979	1.034	1.046		
Endonezya - Kadın	Kişi	67	66	65		
Endonezya - Erkek	Kişi	928	1.086	1.114		
Tayland - Kadın	Kişi	115	111	112		
Tayland - Erkek	Kişi	260	262	267		
Mısır - Kadın	Kişi	1	4	4		
Mısır - Erkek	Kişi	287	244	240		
Brezilya - Kadın	Kişi	31	33	36		
Brezilya - Erkek	Kişi	364	365	369		
ABD - Kadın	Kişi	93	90	71		
ABD - Erkek	Kişi	288	276	230		
Almanya - Kadın	Kişi	20	19	13		
Almanya - Erkek	Kişi	78	68	69		
Çin - Kadın	Kişi	4	3	3		
Çin - Erkek	Kişi	2	1	1		
Arjantin - Kadın	Kişi	11	0	0		
Arjantin - Erkek	Kişi	142	0	0		
Yaşa Göre	Birim	2013	2014	2015		GRI
30 yaş ve altı	Kadın	54	51	59		LA12
	Oran	%1,44	%1,36	%1,58		
	Erkek	593	840	837		
	Oran	%15,82	%22,41	%22,35		
30 - 50 yaş arası	Kadın	364	263	278		
	Oran	%9,71	%7,02	%7,04		
	Erkek	2.087	2.043	2.042		
	Oran	%55,67	%54,49	%54,52		
50 yaş ve üstü	Kadın	103	73	72		
	Oran	%2,75	%1,95	%1,92		
	Erkek	548	479	457		
	Oran	%14,62	%12,78	%12,68		

Cinsiyete Göre	Birim	2013	2014	2015	GRI	
Erkek	Kişi	3.328	3.336	3.336	LA12	
	Oran	%88,77	%88,98	%89,08		
Kadın	Kişi	421	413	409		
	Oran	%11,23	%11,02	%10,92		
Diğer Gruplar	Birim	2013	2014	2015	GRI	
Yabancı	Kadın	0	1	0	LA12	
	Oran	%0,00	%0,03	%0,00		
	Erkek	15	15	11		
Engelli	Oran	%0,41	%0,41	%0,30		
	Kadın	1	2	1		
	Oran	%0,03	%0,05	%0,03		
Yönetim Kategorisine Göre	Erkek	30	32	33		
	Oran	%0,80	%0,85	%0,88		
	Birim	2013	2014	2015		GRI
Üst Yönetim (ELT)	Kadın	1	2	1		LA12
	Oran	%0,03	%0,05	%0,03		
	Erkek	5	5	9		
Direktör	Oran	%0,13	%0,13	%0,24		
	Kadın	3	4	4		
	Oran	%0,08	%0,11	%0,11		
Müdür	Erkek	22	20	12		
	Oran	%0,59	%0,53	%0,32		
	Kadın	20	24	29		
Mühendis ve Uzman	Oran	%0,53	%0,64	%0,77		
	Erkek	83	78	102		
	Oran	%2,21	%2,08	%2,72		
Süpervizör ve Teknisyen	Kadın	91	94	101		
	Oran	%2,43	%2,51	%2,69		
	Erkek	214	216	210		
Memur (Beyaz Yaka)	Oran	%5,71	%5,76	%5,60		
	Kadın	4	4	7		
	Oran	%0,11	%0,11	%0,19		
Operatör	Erkek	125	113	131		
	Oran	%3,33	%3,01	%3,49		
	Kadın	92	79	76		
Operatör	Oran	%2,45	%2,11	%2,03		
	Erkek	110	114	81		
	Oran	%2,93	%3,04	%2,16		
Operatör	Kadın	206	198	191		
	Oran	%5,49	%5,28	%5,09		
	Erkek	2.773	2.798	2.791		
Operatör	Oran	%73,97	%74,63	%74,45		

sosyal performans göstergelerimiz

İŞ GÜCÜ					
İstihdam ve Devir (Tüm Kordsa Global)	Birim	2013	2014	2015	GRI
İşe yeni giren - Kadın	Kişi	29	45	27	LA1
İşten ayrılan - Kadın	Kişi	66	44	59	
İşe yeni giren - Erkek	Kişi	348	487	332	
İşten ayrılan - Erkek	Kişi	553	375	296	
TOPLAM - İşten Ayrılan	Kişi	619	419	355	
TOPLAM - İşe Alınan	Kişi	377	532	359	
Lokasyona Göre	Birim	2013	2014	2015	GRI
Türkiye - İşe alınan	Kişi	87	231	198	LA1
	Oran	%23,1	%43,4	%37,2	
Türkiye - İşten ayrılan	Kişi	318	226	197	
	Oran	%51,4	%53,9	%47,0	
Endonezya - İşe alınan	Kişi	104	223	112	
	Oran	%27,6	%41,9	%21,1	
Endonezya - İşten ayrılan	Kişi	87	65	52	
	Oran	%14,1	%15,5	%12,4	
Tayland - İşe alınan	Kişi	42	7	24	
	Oran	%11,1	%1,3	%4,5	
Tayland - İşten ayrılan	Kişi	36	17	25	
	Oran	%5,8	%4,1	%6,0	
Mısır - İşe alınan	Kişi	46	35	3	
	Oran	%12,2	%6,6	%0,6	
Mısır - İşten ayrılan	Kişi	45	24	7	
	Oran	%7,3	%5,7	%1,7	
Brezilya - İşe alınan	Kişi	52	9	9	
	Oran	%13,8	%1,7	%1,7	
Brezilya - İşten ayrılan	Kişi	86	26	7	
	Oran	%13,9	%6,2	%1,7	
ABD - İşe alınan	Kişi	40	21	11	
	Oran	%10,6	%3,9	%2,1	
ABD - İşten ayrılan	Kişi	38	41	56	
	Oran	%6,1	%9,8	%13,4	
Almanya - İşe alınan	Kişi	6	6	2	
	Oran	%1,6	%1,1	%0,4	
Almanya - İşten ayrılan	Kişi	8	18	11	
	Oran	%1,3	%4,3	%2,6	
Çin Satış Ofisi - İşe Alınan	Kişi	0	0	0	
	Oran	%0,0	%0,0	%0,0	
Çin Satış Ofisi - İşten ayrılan	Kişi	1	2	0	
	Oran	%0,2	%0,5	%0,0	

Yaşa Göre	Birim	2013	2014	2015	GRI
30 Yaş ve altı - İşe alınan	Kişi	233	403	289	LA12
	Oran	%61,80	%75,75	%54,32	
30 Yaş ve altı - İşten ayrılan	Kişi	238	178	145	
	Oran	%38,45	%42,48	%34,61	
30 - 50 Yaş arası - İşe alınan	Kişi	119	104	62	
	Oran	%31,56	%19,55	%11,65	
30 - 50 Yaş arası - İşten ayrılan	Kişi	245	177	143	
	Oran	%39,58	%42,24	%34,13	
50 Yaş ve üstü - İşe alınan	Kişi	25	25	8	
	Oran	%6,63	%4,70	%1,50	
50 Yaş ve üstü - İşten ayrılan	Kişi	136	64	67	
	Oran	%21,97	%15,27	%15,99	
Cinsiyete Göre	Birim	2013	2014	2015	GRI
Erkek - İşe alınan	Kişi	348	487	332	LA12
	Oran	%92,3	%91,54	%92,48	
Erkek - İşten ayrılan	Kişi	553	375	296	
	Oran	%89,3	%89,50	%83,38	
Kadın - İşe alınan	Kişi	29	45	27	
	Oran	%7,7	%8,46	%7,52	
Kadın - İşten ayrılan	Kişi	66	44	59	
	Oran	%10,7	%10,50	%16,62	

sosyal performans göstergelerimiz

	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ			Türkiye						Mısır						GRI
				Kadın			Erkek			Kadın			Erkek			
		Birim		2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
Kazalar	Kaza sıklık oranı	Kordsa Global	Oran	0,00	0,00	0,00	0,83	0,91	0,73	0,00	0,00	0,00	1,12	0,00	0,43	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	2,65	2,23	2,36	0,00	0,00	0,00	1,92	0,00	0,00	
	Kaza türleri	Kordsa Global	Adet	0,00	0,00	0,00	4 KİO	4 KİO	9 KİO	0,00	0,00	0,00	2 KİO	0,00	1 KİO	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	5 TMO	4 TMO	6 TMO	0,00	0,00	0,00	1 KİO	0,00	0,00	
Kayıp Günler	İş kazası sebebiyle kayıp gün oranı	Kordsa Global	Oran	0,00	0,00	0,00	3,11	20,84	23,38	0,00	0,00	0,00	16,33	0,00	21,91	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	7,96	19,05	41,43	0,00	0,00	0,00	38,93	0,00	0,00	
	Devamsızlık oranı (Hastalık)	Kordsa Global	Oran	%0,0	%0,0	%0,0	%3,1	%2,2	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%4,1	%3,3	%0,0	
		Taşeron		md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	
			Birim	ABD - Chattanooga						ABD - Laurel Hill						GRI
Kazalar	Kaza sıklık oranı	Kordsa Global	Oran	0,00	0,00	0,00	0,45	1,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,80	0,00	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,61	9,14	0,00	
	Kaza türleri	Kordsa Global	Adet	0,00	0,00	0,00	1 TMO	3 KİO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 TMO	0,00	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 TMO	1 KİO	0,00	
Kayıp Günler	İş kazası sebebiyle kayıp gün oranı	Kordsa Global	Oran	0,00	0,00	0,00	0,00	10,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45,68	0,00	
	Devamsızlık oranı (Hastalık)	Kordsa Global	Oran	%0,0	%0,0	%0,0	%1,5	%1,7	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%1,4	%3,9	%0,0	
		Taşeron		md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	

Kayıp İş Günü Olayı (KİO): Yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları sonucu yaralanmanın olduğu günü takip eden ilk iş gününde iş başı yapılamıyor ise but tanıma uyan kazalar KİO olarak sınıflandırılır.

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

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

Diğer Sebepler: Süt izinleri, doğum izinleri, hastalık raporları, iş kazaları, ücretsiz izinlerdir.

md: mevcut değil

sosyal performans göstergelerimiz

	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ			Almanya						Tayland						GRI
				Kadın			Erkek			Kadın			Erkek			
		Birim		2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
Kazalar	Kaza sıklık oranı	Kordsa Global	Oran	0,00	0,00	0,00	3,66	3,83	5,78	0,00	0,00	0,00	0,77	0,73	0,25	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Kaza türleri	Kordsa Global	Adet	0,00	0,00	0,00	1 KiO	3 KiO	4 KiO	0,00	0,00	0,00	3 KiO 1 TMO	1 KiO 2 TMO	1 TMO	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Kayıp Günler	İş kazası sebebiyle kayıp gün oranı	Kordsa Global	Oran	0,00	0,00	0,00	25,55	21,72	2,16	0,00	0,00	0,00	33,14	7,30	0,00	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Devamsızlık oranı (Hastalık)	Kordsa Global	Oran	%0,0	%0,0	%0,0	%8,4	%8,3	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%1,0	%1,0	%0,0	
		Taşeron		md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	
			Birim	Endonezya						Brezilya						GRI
Kazalar	Kaza sıklık oranı	Kordsa Global	Oran	0,00	0,00	0,00	0,57	0,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,24	0,46	0,73	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,82	0,00
	Kaza türleri	Kordsa Global	Adet	0,00	0,00	0,00	3 KiO 1 TMO	3 KiO	0,00	0,00	0,00	0,00	1 KiO	1 KiO 1 KÇO	2 KÇO 1 KiO	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	md	1 KiO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 KiO	0,00	
Kayıp Günler	İş kazası sebebiyle kayıp gün oranı	Kordsa Global	Oran	0,00	0,00	0,00	4,87	3,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,52	1,25	
		Taşeron		0,00	0,00	0,00	0,00	2,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	49,18	0,00	
	Devamsızlık oranı (Hastalık)	Kordsa Global	Oran	%0,0	%0,0	%0,0	%1,4	%1,9	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0	%1,3	%1,0	%0,0	
		Taşeron		md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	md	

Kayıp İş Günü Olayı (KiO): Yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları sonucu yaralanmanın olduğu günü takip eden ilk iş gününde iş başı yapılamıyor ise but tanıma uyan kazalar KiO olarak sınıflandırılır.

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

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

Diğer Sebepler: Süt izinleri, doğum izinleri, hastalık raporları, iş kazaları, ücretsiz izinlerdir.

md: mevcut değil

sosyal performans göstergelerimiz

EĞİTİM YATIRIMLARI					
Çalışan Kategorisine Göre	Birim	2013	2014	2015	GRI
Üst Yönetim (ELT)	Adam/Saat	3,0	6,0	13,0	LA9
Direktör	Adam/Saat	89,5	117,1	97,4	
Müdür	Adam/Saat	149,3	67,9	150,1	
Mühendis ve Uzman ve Memur (Beyaz Yaka)	Adam/Saat	230,6	173,2	232,0	
Süpervizör ve Teknisyen	Adam/Saat	145,9	186,5	214,3	
Operatör	Adam/Saat	227,2	257,3	250,2	
Cinsiyete Göre					GRI
Erkek	Adam/Saat	239,9	255,5	262,7	LA9
Kadın	Adam/Saat	98,7	104,4	119,5	

YÖNETİM YAPISI					
Yönetim Yapısı (Yönetim Kurulu ve ELT)	Birim	2013	2014	2015	GRI
Kadın	Oran	%0,03	%0,05	%0,03	LA12
30 Yaş ve altı	Oran	%0,00	%0,00	%0,00	
30 - 50 yaş arası	Oran	%0,08	%0,11	%0,11	
50 Yaş ve üstü	Oran	%0,08	%0,08	%0,13	
Yabancı	Oran	%0,00	%0,00	%0,00	
Engelli	Oran	%0,00	%0,00	%0,00	

çevresel performans göstergelerimiz

MALZEME YÖNETİMİ	Türkiye				
Ana Hammaddeler	Birim	2013	2014	2015	GRI
Adibik Asit	Ton	md	14.317	27.051	EN1
HMD	Ton	md	13.943	21.225	
Chip	Ton	25.376	28.262	41.241	
Formaldehit	Ton	213	227	254	
Resorsinol	Ton	168	160	152	
Amonyak	Ton	273	310	340	
Lateks	Ton	3.783	3.957	4.357	
Yenilenebilir Hammaddeler ve Yardımcı Malzemeler	Birim	2013	2014	2015	
Ahşap Palet	Ton	1.027	897	304	EN2
Strech Film - Naylon	Ton	177	270	188	
Kağıt Bobin	Ton	2.712	2.037	2.156	
Karton Kutu	Ton	670	620	409	
Kağıt Bobinlerin tahmini geri kullanım miktarları*	Ton	1.517	697	233	

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

Su Yönetimi	Türkiye				
Kaynağına Göre Su Çekimi	Birim	2013	2014	2015	GRI
Su (Kaynak: Yeraltı)	m ³ /yıl	525.000	488.204	448.516	EN8
Su (Kaynak: Şebeke - Acil durumlarda)	m ³ /yıl	25.000	82.246	86.154	EN8
Su Çekimi	Birim	2013	2014	2015	GRI
Toplam	m ³ /yıl	550.000	570.350	534.670	EN8
Geri Dönüştürülmüş Su	Birim	2013	2014	2015	GRI
Toplam	m ³ /yıl	143.275	166.440	156.450	EN10
Atık Su Deşarjı	Birim	2013	2014	2015	GRI
Toplam	m ³ /yıl	190.500	200.580	267.378	EN22

ENERJİ YÖNETİMİ	Türkiye				
Birincil Enerji Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi	Birim	2013	2014	2015	GRI
Yenilenebilir Doğrudan Enerji Kaynakları					
Doğal Gaz	TEP	13.128.691	14.715.821	18.101	EN3
	GJ	549.672	616.122	757.886	
Birincil Enerji Kaynağına Göre Dolaylı Enerji Tüketimi	Türkiye				
Yenilenebilir Enerji Kaynaklarından Satın Alınmış ve Tüketilmiş İkincil Enerji	Birim	2013	2014	2015	GRI
Elektrik	kWh	160.584.000	169.119.000	176.229.000	EN3
	TEP	13.808	14.541.616	15.153	
	GJ	578.102	608.828	634.434	
Buhar	kWh	33.582.000	31.264.000	34.110.000	
	TEP	2.888	2.688	2.933	
	GJ	120.895	112.550	122.796	

EMİSYON YÖNETİMİ	Türkiye				
Sera Gazı Emisyonları /GHG	Birim	2013	2014	2015	GRI
GHG Yönetmeliğine uygun ve Bakanlık onaylı					
Doğrudan CO ₂ Emisyonları	t CO ₂	md	30.533	36.695	EN15
Önemli Hava Emisyonları	Türkiye				
Türüne Göre	Birim	2013	2014	2015	GRI
NOx	kg	9,734	3,032	3,032	EN21
SOx	kg	0,220	0,621	0,621	
POP	kg	0	0	0	
VOC	kg	0,319	0,904	0,904	
HAP	kg	0	0	0	
PM	kg	0	0	0	

çevresel performans göstergelerimiz

ATIK YÖNETİMİ						
Toplam Atık	Türkiye					
Türüne Göre	Birim	2013	2014	2015	GRI	
Tehlikeli Atıklar						
Atık Akü	Ton	1,98	18,62	0,58	EN23	
Atık Çamur	Ton	798,59	964,12	1.026,97		
Atık Fluoresan	Ton	2,13	0,96	1,025		
Atık Gres Yağı	Ton	1,28	1	0,376		
Atık Kablo	Ton	6,32	0	0,74		
Atık Karbonize Polimer	Ton	10,54	7,4	7,12		
Atık Toner Kartuş	Ton	0,77	0,12	0,22		
Atık Kondansatör	Ton	0,22	0	0		
Atık Lab. Kimyasalı	Ton	1,23	0,85	1,81		
Atık Monoetilenglikol	Ton	4,03	22,9	11,74		
Atık Pil	Ton	0,15	0,15	0		
Atık Yağ	Ton	4,74	11,8	9,5		
Elektronik Atık	Ton	24,45	15,9	10,82		
Atık Adibik Asit	Ton	1,59	2,8	1,68		
Kontamine Ambalaj	Ton	84,1	106,97	179,473		
Kontamine Atık	Ton	63,33	86,73	78,911		
TOPLAM	Ton	1.005	1.240	1.330		
Tehlikeli Olmayan Atıklar						
Hurda Bobin	Ton	1.195	1.340	1.328		EN23
Hurda Karton	Ton	388,1	370	392		
Hurda Naylon	Ton	125	126	136		
Hurda Tahta Palet	Ton	761,58	872,6	895		
Hurda Demir	Ton	202,16	225,79	322		
Hurda Alüminyum	Ton	6	2,22	0		
Hurda Plastik	Ton	16	22	29		
Hurda Flake	Ton	15	28	12,72		
Atık Strafor	Ton	15	21	3,4		
TOPLAM	Ton	2.724	3.008	3.118		
Toplam Atık	Ton	3.729	4.248	4.448	EN23	

ATIK YÖNETİMİ						
Toplam Atık	Türkiye					
Bertaraf Yöntemine Göre	Birim	2013	2014	2015	GRI	
Gerİ Dönüşüm						
Hurda Bobin	Ton	1.195	1.340	1.328	EN23	
Hurda Karton	Ton	388,1	370	392		
Hurda Naylon	Ton	125	126	136		
Hurda Tahta Palet	Ton	761,58	872,6	895		
Hurda Demir	Ton	202,16	225,79	322		
Hurda Alüminyum	Ton	6	2,22	0		
Hurda Plastik	Ton	16	22	29		
Hurda Flake	Ton	15	28	12,72		
Gerİ kazanım						
Atık Akü	Ton	1,98	18,62	0,58		
Atık Çamur	Ton	798,59	964,12	1026,97		
Atık Yağ	Ton	4,74	11,8	9,5		
Atık Gres Yağı	Ton	1,28	1	0,376		
Atık Kablo	Ton	6,32	0	0,74		
Atık Karbonize Polimer	Ton	10,54	7,4	7,12		
Atık Toner Kartuş	Ton	0,77	0,12	0,22		
Atık Kondansatör	Ton	0,22	0	0		
Atık Monoetilenglikol	Ton	4,03	22,9	11,74		
Atık Pil	Ton	0,15	0,15	0		
Elektronik Atık	Ton	24,45	15,9	10,82		
Atık Adibik Asit	Ton	0,88	2,8	1,68		
Kontamine Ambalaj	Ton	80	106,9	105,99		
Kontamine Atık	Ton	12,4	86	72,476		
Gömme						
Atık Fluoresan	Ton	2,1	0,9	1,03		
Atık yakımı						
Atık Strafor	Ton	15	0,00	3,4		
Atık Lab. Kimyasalı	Ton	1,23	0,85	1,81		
Atık Adibik Asit	Ton	0,7	0	1,68		
Kontamine Ambalaj	Ton	2,5	1,98	73,476		
Kontamine Atık	Ton	50,9	33,6	6,451		
Toplam Bertaraf Edilen Atık	Ton	3.729	4.248	4.448	EN23	

çevresel performans göstergelerimiz

ATIK YÖNETİMİ				
Toplam Atık	2015			
Türüne Göre	Birim	Endonezya	Tayland	GRI
Tehlikeli Atıklar				
Atık Akü	Ton	2	0	EN23
Atık Çamur	Ton	155,3	78	
Atık Fluoresan	Ton	0	0,05	
Atık Toner Kartuş	Ton	0,4	0	
Atık Lab. Kimyasalı	Ton	1	1	
Atık Pil	Ton	1	0	
Atık Yağ	Ton	10	4	
Elektronik Atık	Ton	0,8	0	
Kontamine Ambalaj	Ton	138	0,73	
Kontamine Atık	Ton	0	60,6	
Toplam	Ton	309	144	
Tehlikeli Olmayan Atık				
Hurda Bobin	Ton	2.163	0	EN23
Hurda Kağıt	Ton	343	5	
Hurda Tahta Palet	Ton	101,9	0	
Toplam	Ton	2.608	5	
Toplam Atık	Ton	2.916	149	EN23

ATIK YÖNETİMİ					
Toplam Atık	2015				
Bertaraf Yöntemine Göre	Birim	Endonezya	Tayland	GRI	
Gerİ Dönüşüm					
Hurda Bobin	Ton	1.365	0	EN23	
Hurda Tahta Palet	Ton	101	0		
Gerİ Kazanım					
Hurda Tahta Palet	Ton	101	0	EN23	
Atık Akü	Ton	2	0		
Atık Çamur	Ton	155,3	78		
Atık Yağ	Ton	10	4		
Atık Toner Kartuş	Ton	0,4	0		
Atık Pil	Ton	1	0		
Elektronik Atık	Ton	0,8	0		
Kontamine Ambalaj	Ton	138	0		
Gömme					
Atık Fluoresan	Ton	0	0,05		EN23
Atık Yakımı					
Atık Lab. Kimyasalı	Ton	1	1	EN23	
Kontamine Ambalaj	Ton	138	0,73		
Kontamine Atık	Ton	116	60,6		
Toplam Bertaraf Edilen Atık	Ton	2.130	143	EN23	

çevresel performans göstergelerimiz

Enerji Tüketiminin Azaltılması

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

	2011	2012	2013	2014	2015
Terbiyeler NY - TR					
NG (kwh/ton ürün)	100	86	71	74	78
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	104	98	87	93
Terbiyeler PE - TR					
NG (kwh/ton ürün)	100	99	92	90	93
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	120	111	88	89
Terbiyeler LH - USA					
NG (kwh/ton ürün)	100	100	98	90	78
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	93	99	92	92
Terbiyeler CA - BR					
NG (kwh/ton ürün)	100	93	96	93	95
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	93	99	92	96
Terbiyeler IndoK - IN					
NG (kwh/ton ürün)	100	91	85	88	92
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	102	95	92	79
Terbiyeler TIK - THAI					
NG (kwh/ton ürün)	100	118	73	80	81
Diğer (Buhar+Elektrik)	100	157	97	88	73
NY İplik - TR					
Enerji (kwh/ton ürün)	100	92	84	98	109
NY İplik CH - USA					
Enerji (kwh/ton ürün)	100	93	78	86	83
PES İplik - TR					
Enerji (kwh/ton ürün)	100	92	83	79	74
PES İplik CA - BR					
Enerji (kwh/ton ürün)	100	82	83	82	83
PES İplik IndoK - IN					
Enerji (kwh/ton ürün)	100	105	98	93	97

ÖDÜL ADI	VEREN KURUMUN ADI
Ekonomik	
İTKİB Platin Ödül	İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği
İhracat Şampiyonları - Bronz Ödül	Türkiye İhracatçıları Meclisi (TİM)
En Etkili 50 CFO – Mrs. Arzu Ergene	Fortune Turkey
Çevresel	
Sanayide Enerji Verimliliği Ödülü	TC Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
Yılın Çevrecisi – Cenk Alper	Kocaeli Gazetesi
Sosyal	
ETİKA - Türkiye'nin En Etik Şirketleri Ödülü	EDMER - İstanbul
İç Denetim Farkındalık Ödülü	The Institute of Internal Auditors (TİDE)
Kal-Der Mükemmeliyet Delegatesi	Türkiye Kalite Derneği
Sürdürülebilirlik Raporu Ödülü-2.lık LACP Vision Awards - Chemicals Industry Golden Award	League of American Communications Professionals (LACP)
Sürdürülebilirlik Raporu Ödülü-2.lık LACP Vision Awards - Raw Material Industry Golden Award	League of American Communications Professionals (LACP)
Sabancı Altın Yaka Ödülleri Çalışana Yatırım Kategorisi 1.lık Ödülü	Sabancı Holding
En İyi Çalışan Yarışması - 1.lık Yogo Bayu Aji Pardini	West Java Province – PT Indo Kordsa
Excellence Establishment on Labour Relations and Welfare	Tayland Çalışma Bakanlığı – Thai Indo Kordsa
İnovasyon	
Türkiye'nin En İyi Ar-Ge Merkezi General	TC Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
Türkiye'nin En İyi Ar-Ge Merkezi (Tekstil)	TC Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
En İnovatif Çevresel Uygulama Ödülü - 1. lık	SKD İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği
İnovasyon Stratejisi Şampiyonu	InnovaLeague - TİM
Doç Dr. Süha Atamer Ödülü - İbrahim Yıldırım	ODTÜ Kimya Mühendisliği Bölümü
Sabancı Altın Yaka Ödülleri - Sinerji Kategorisi 1.lık Ödülü	Sabancı Holding
Sabancı Altın Yaka Ödülleri - İnovasyon Kategorisi 1.lık Ödülü	Sabancı Holding

ÜYELİKLERİMİZ

TÜRKİYE

ACC Hukuk Müşavirleri Derneği

Kompozit Sanayii Derneği

DEİK Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu

EFQM European Foundation for Quality Management

İş'te Eşitlik Platformu

IMA Institute of Management Accountants

İSMMMO İstanbul Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odası

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

TKYD Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği

TTSİS Tekstil Endüstrisi İşverenleri Sendikası

TÜBİYAD Finans ve Bilişim Yöneticileri Derneği

TÜRMOB Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği

TÜSİAD Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi

ÜYELİKLERİMİZ

ENDONEZYA

APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) - The Employers' Association of Indonesia

HIPERKIBRA - Association of Companies Surrounding Branta Mulia

Indonesian Public Listed Companies Association

TAYLAND

Thai Authorized Economic Operator (AEO) Importer & Exporter Association

The FedeOrann of Thai Industries (FTI)

The Thai National Shippers' Council (TNSC)

Department of Foreign Trade, Ministry of Commerce (DFT)

Ayutthaya Personnel Management Group

BREZİLYA

ABRH Brazilian Human Resources Association

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

Turkish American Coalition

Tennessee Chamber of Commerce

BM KİS İlkeleri

Kordsa Global Global Compact üyesidir. UN Global Compact, sürekli rekabet içindeki iş dünyasına ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımıdır. Vizyonu, “Sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi” olan Global Compact’e taraf olmak tamamen gönüllülük esasına dayanır. Sözleşmeye taraf olan şirketler orta vadede ekonomik kazançlarını artırırken, kısa vadede de toplumsal sorumluluklarını en bilinçli ve en yararlı şekilde yerine getirmenin prestij ve onurunu yaşarlar.

İnsan Hakları

İlke 1:

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

İlke 2:

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

Çalışma Standartları

İlke 3:

İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.

İlke 4:

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

İlke 5:

İş dünyası, çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmesini desteklemelidir.

İlke 6:

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

Çevre

İlke 7:

İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.

İlke 8:

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

İlke 9:

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

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10:

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

IFC Sürdürülebilirlik Standartlarına Uyum Endeksi

IFC Çevresel ve Sosyal Sürdürülebilirlik Performans Standartları

Uluslararası Finans Kuruluşu’nun (IFC), bir projenin yatırımdan başlayarak işletme aşamasını da içeren tüm aşamalarda tanımlanan çevresel-sosyal risk ve etkilerinin, kurulacak Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi aracılığıyla yönetilmesi için hazırlanmış performans standartlarıdır. Raporumuzda detaylarıyla yer verdiğimiz stratejik konularımıza yönelik IFC Standartları Uyum İndeksimiz aşağıdaki tabloda yer alıyor.

IFC	IFC Performans Standartları	Raporumuzdaki Yeri	Sayfa
Çevresel Performans			
PS 1	Çevresel ve Sosyal Risk ve Etkilerin Değerlendirilmesi ve Yönetimi	Enerji ve Emisyon Yönetimi	36-37
PS 3	Kaynak Etkinliği ve Kirlilik Önleme	Enerji Yönetimi	36
		Atık Yönetimi	39
PS 6	Biyoçeşitliliğin Koruması ve Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Yönetimi	Su Yönetimi	40
Sosyal Performans			
PS 2	İş ve Çalışma Koşulları	İş Sağlığı ve Güvenliği	32
PS 4	Halk Sağlığı, Güvenliği ve Emniyeti	Tedarikçi Değerlendirmeleri	26
PS 5	Arazi İstimlakı ve Zorunlu Yeniden Yerleşim	Tesislerimizin sanayi bölgelerinde kurulmuş ve faaliyet gösteriyor olması sebebiyle bu etkiler öncelikli konularımız arasında yer almıyor.	
PS 7	Yerli Halklar		
PS 8	Kültürel Miras		

GRI içerik indeksi



GENEL STANDART BİLDİRİMLER	
STRATEJİ VE ANALİZ	
G4-1 (GM Mesajı)	Sayfalar 3 - 4
KURUMSAL PROFİL	
G4-3 (Şirket adı)	Sayfa 9
G4-4 (Markalar, ürün ve hizmetler)	Sayfalar 7 - 8
G4-5 (Adres)	Sayfa 57
G4-6 (Ülkeler)	Sayfa 57
G4-7 (Yasal şirket tanımı)	Anonim Şirket
G4-8 (Pazarlar)	Sayfalar 7 - 8
G4-9 (Büyüklik)	Sayfa 6
G4-10 (Çalışan profili)	Sayfalar 44 - 45
G4-11 (Toplu sözleşme)	Sayfa 30
G4-12 (Tedarik zinciri)	Sayfalar 25 - 26
G4-13 (Değişiklikler)	Sayfa 9
G4-14 (İhtiyatlılık yaklaşımı)	Sayfalar 35 - 41
G4-15 (Harici prensipler)	Sayfa 55
G4-16 (Üyelikler)	Sayfa 54
TANIMLANAN ÖNCELİKLİ UNSURLAR VE ÇERÇEVELER	
G4-17 (Raporlanan şirketler)	Sayfalar 2 ve 57
G4-18 (Unsurların ve sınırlarının belirlenme süreci)	Sayfa 14
G4-19 (Önemli unsurlar)	Sayfalar 11 ve 14
G4-20 (Unsurların şirket içi sınırları)	Sayfa 15
G4-21 (Unsurların şirket dışı sınırları)	Sayfa 15
G4-22 (Tekrarlar)	Yönetim yaklaşımı açıklamalarımız
G4-23 (Kapsam ve sınırlardaki değişiklikler)	Sayfa 15

GENEL STANDART BİLDİRİMLER	
PAYDAŞ KATILIMI	
G4-24 (Görüş alınan paydaşlar)	Sayfa 13
G4-25 (Paydaşların tanımlanması)	Sayfa 12
G4-26 (Paydaş katılım yöntemi ve sıklığı)	Sayfalar 12 ve 13
G4-27 (Paydaşların öncelikli unsurları)	Sayfalar 12 ve 14
RAPOR PROFİLİ	
G4-28 (Raporlama dönemi)	Sayfa 2
G4-29 (Önceli rapor)	Sayfa 2
G4-30 (Raporlama döngüsü)	Sayfa 2
G4-31 (İletişim)	Sayfa 57
G4-32 (GRI bilgileri)	Sayfa 56
G4-33 (Dış denetim)	Dış denetim yapılmamıştır.
YÖNETİŞİM	
G4-34 (Yönetişim yapısı)	Sayfa 18

GENEL STANDART BİLDİRİMLER		
Öncelikli Unsurlar	DMA ve Göstergeler	Dışarda Bırakılanlar
Ekonomik Performans	Sayfalar 21 - 25	Mevcut değil
Müşteri Gizliliği	Sayfa 26	Mevcut değil
Malzemeler	Sayfalar 38 ve 49	Mevcut değil
Enerji ve Emisyonlar	Sayfalar 36 ve 49	Mevcut değil
Atık Su ve Diğer Atıklar	Sayfalar 39, 50 ve 51	Mevcut değil
Su	Sayfalar 40 ve 49	Mevcut değil
Biyoçeşitlilik	Sayfa 41	Mevcut değil
İstihdam	Sayfalar 28 ve 45	Mevcut değil
Eğitim ve Öğretim	Sayfalar 31 ve 48	Mevcut değil
İş Sağlığı ve Güvenliği	Sayfalar 32 - 33 ve 46 - 47	Mevcut değil
Kadın ve Erkeklerin Eşit Ücretlendirilmesi	Sayfa 29	Mevcut değil
Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği	Sayfa 30	Mevcut değil
Ayrımcılığın Önlenmesi	Sayfa 30	Mevcut değil
Kanunlara Uyum	Sayfa 19	Mevcut değil
Yolsuzlukla Mücadele	Sayfa 20	Mevcut değil

GENEL MERKEZ

Sabancı Center Kule 2, Kat: 17
34330 4.Levent Beřiktař İstanbul
T. 0 212 385 86 57
F. 0 212 282 00 12

(G4-17)

AVRUPA, ORTA DOĞU ve AFRİKA

Türkiye

Kordsa Global Endüstriyel İplik ve
Kord Bezi Sanayi ve Ticaret A.ř.
Alikahya Fatih Mahallesi Sanayi
Caddesi No:90 41310 İzmit/Kocaeli
T. 0 262 316 70 00
F. 0 262 316 70 70

Almanya

Interkordsa GmbH Am Alten
Bahndamn 7, 99974 Mühlhausen
T. + 49 3601 884 0
F. + 49 3601 884 123

Mısır

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

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

Temsilcilik Ofisi
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

GÜNEY AMERİKA

Brezilya

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

Rapor İletişimi

Yoga Mardiansyah,
Sürdürülebilirlik Müdürü
Yoga.Mardiansyah@kordsaglobal.com

Nevra Aydoğan,
Marka ve Kurumsal İletişim Lideri
Nevra.Aydogan@kordsaglobal.com

**Sürdürülebilirlik ve
Raporlama Danışmanı**
SERCOM Danışmanlık
Elif Özkul Gökmen
elif@sercomconsulting.com
GSM: 0533 648 07 40

Tasarım ve Uygulama
T2 Tasarım
Tarkan Erbek
tarkan@t2tasarim.com
GSM: 0532 424 21 54

YASAL UYARI

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

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

Raporumuz dijital ortamda hazırlanmıştır ve matbaada basılmamıştır.

The logo for KORDSAGLOBAL features the word "KORDS" in white, "S" and "A" in blue circles, and "GLOBAL" in white. The background is a close-up of a green leaf with water droplets and a blurred road.

KORDS **S** **A** **GLOBAL**

www.kordsaglobal.com