

**KORDSA GLOBAL ENDÜSTRİYEL İPLİK
VE KORD BEZİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.**

1 OCAK – 30 EYLÜL 2008

ARA HESAP DÖNEMİNE AİT

FAALİYET RAPORU



**KORDSA GLOBAL ENDÜSTRİYEL İPLİK VE KORD BEZİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
1 OCAK – 30 EYLÜL 2008 ARA HESAP DÖNEMİNE AİT FAALİYET RAPORU**

Raporun Dönemi, Ortaklığın Ünvanı, Dönem İçinde Yönetim Ve Denetleme Kurullarında Görev Alan Başkan Ve Üyelerin, Murahhas Üyelerin Ad Ve Soyadları, Yetki Sınırları, Bu Görevlerinin Süreleri:

- **Raporun Dönemi :** 01 Ocak – 30 Eylül 2008 Ara Hesap Dönemi
- **Ortaklığın Ünvanı :** KORDSA GLOBAL ENDÜSTRİYEL İPLİK VE KORD BEZİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- **Yönetim Kurulu :**

GÜLER SABANCI (YÖNETİM KURULU BAŞKANI) (Kasım 2006-Mart 2009)

Adana doğumlu olan Güler Sabancı, yüksek öğrenimini Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nde tamamlamıştır.1978 yılında çalışma hayatına Lassa Lastik Sanayi A.Ş.'de başlamış, ardından 14 yıl Kordsa Kordbezi Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de genel müdür olarak görev yapmıştır.

Son olarak Sabancı Holding Lastik,Takviye Malzemeleri ve Otomotiv Grup Başkanlığı görevinde bulunan Sabancı, Mayıs 2004'te Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üyesi seçilmiş olup aynı zamanda Sabancı Holding İnsan Kaynakları Komitesi'nin başkanlığını yürütmektedir.

İş dünyası dışında akademik dünyada da faal olan Sabancı, Sabancı Üniversitesi'nin kuruluş çalışmalarından sorumlu olmuştur ve halen Sabancı Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanı'dır. Bu görevlerin dışında TÜSİAD Yönetim Kurulu üyesi olan Sabancı, ayrıca özel markası ile şarap üretmektedir.

TURGUT UZER (YÖNETİM KURULU BAŞKAN VEKİLİ) (Kasım 2006-Mart 2009)

1954 Ankara doğumlu olan Turgut Uzer, yüksek öğrenimini Ortadoğu Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde tamamlamıştır.

1981 ve 2004 yılları arasında Lassa Lastik Sanayi A.Ş. ve Beksa A.Ş.'de çeşitli yönetim kademelerinde görev almış olan Uzer, 1 Haziran 2004 tarihinden bu yana Sabancı Holding Lastik, Takviye Malzemeleri ve Otomotiv Grup Başkanlığı görevini yürütmektedir.

Turgut Uzer ayrıca Sabancı Holding'e bağlı çeşitli şirketlerde yönetim kurulu üyeliği yapmaktadır.

PETER GERARD KEHOE (ÜYE) (Kasım 2006-Mart 2009)

Yüksek öğrenimini Dublin University College mühendislik fakültesinde tamamlayan Kehoe, daha sonra Yale Üniversitesi'nde doktora yapmıştır. Otuz yılı aşkın bir süre DuPont firmasının araştırma, imalat, pazarlama ve kurumsal planlama bölümlerinde görev yapmış olan Kehoe yine aynı kurumun bazı işletmelerinde genel müdürlük görevinde bulunmuştur.

Peter Gerard Kehoe, halen The Blasket Group Kurumsal danışmanlık şirketinin başkanıdır.

TERRY HALL HAMMOND (ÜYE) (Kasım 2006- Mart 2009)

Yirmi yıldan uzun bir süre, polyester iplik tedarikçisi olarak lastik sektöründe muhtelif pozisyonlarda görev almış bulunan Hammond, 2001 yılında KoSa şirketinden teknik fiber ve Kuzey Amerika bölgesinden sorumlu başkan yardımcısı olarak emekli olmuştur.

Terry Hall Hammond, halen Kuzey Carolina'da Victory Christian Center'ın sahibi olduğu yayıncılık ağı WordNet'te halkla ilişkiler ve medya geliştirmeden soumlu olarak görev yapmaktadır.

RAFAEL C.R. DECALUWE (ÜYE) (Kasım 2006- Mart 2009)

1994 ile 2002 yılları arasında, çelik tel, çelik kablo ve gelişmiş malzeme üreticisi Belçika N.V. Bekaert S.A. şirketinin CEO' luğunu yapmış olan Rafael Decaluwe, halen strateji geliştirme ve uygulama alanında Çin'de iş kurma dallarında danışmanlık yapmakta olup aynı zamanda Belçika Jensen Group NV ve Malysse NV'nin Yönetim Kurulu Başkanı'dır.

MEHMET GÖÇMEN (ÜYE) (Eylül 2008-Mart 2009)

1957 yılında doğan Mehmet Göçmen, Galatasaray Lisesi ve ODTÜ Endüstri Mühendisliği eğitiminin ardından Amerika'da Syracuse Üniversitesi'nde Endüstri Mühendisliği ve Yöneylem Araştırması üzerine yüksek lisans yaptı. Çalışma hayatına 1983 yılında Çelik Halat ve Tel San. A.Ş.'de başlayan Göçmen, 1996- 2002 tarihleri arasında Lafarge Ekmel Beton A.Ş. Genel Müdürlüğü ve Lafarge Türkiye İş Geliştirme ve Dış İlişkiler Başkan Yardımcılığı görevlerini yürüttü. Haziran 2003 – Temmuz 2008 tarihleri arasında Akçansa'da Genel Müdür olarak görev yapan Göçmen 1 Ağustos 2008 tarihinde Sabancı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanı görevine atanmıştır.

Üst Yönetim:

- Mehmet N. Pekarun CEO
- Bülent Bozdoğan CFO
- Cenk Alper CTO
- M. Tanju Ula Başkan Yardımcısı-Avrupa,Ortadoğu,Afrika
- Dinçer Çelik Başkan Yardımcısı-Asya Pasifik
- Edward Lockhart Başkan Yardımcısı-Güney Amerika
- S.Hakan Tiftik Başkan Yardımcısı- Pazarlama ve Satış, Genel Müdür-Türkiye
- Bekir Soyürk Başkan Yardımcısı- İş Geliştirme
- Hakan Öker Direktör- Global İnsan Kaynakları
- Daniel Pelton Genel Müdür-ABD/Laurell Hill
- Cevdet Alemdar Genel Müdür- Tayland ve Çin
- Bülent Araslı Genel Müdür-Almanya
- Duygu Limnili Kırca Hukuk Müşaviri
- Mesut Ada Genel Müdür- ABD/Chattanooga

-İşletmenin Performansını Etkileyen Ana Etmenler, İşletmenin Faaliyette Bulunduğu Çevrede Meydana Gelen Önemli Değişiklikler, İşletmenin Bu Değişikliklere Karşı Uyguladığı Politikalar, İşletmenin Performansını Güçlendirmek İçin Uyguladığı Yatırım ve Temettü Politikası:

Kordsa Global sahip olduğu global üretim tesisleri ve satış ağı ile müşterilerine yerinde hizmet veren, güvenilir bir çözüm ortağıdır. İplikten kord bezine kadar uzanan geniş ürün paleti ile müşteri taleplerine esnek bir şekilde cevap verebilen Kordsa Global, üretim sonrası servis hizmeti ile, müşteri ihtiyaçlarına yönelik çözümlerle, fark yaratmaktadır. Sahip olduğu teknoloji merkezi ile sektörün ilerlemesine öncülük eden şirket lider lastik üreticilerinin tercih ettiği tedarikçi konumundadır.Naylon 6.6 yüksek denye iplik sektöründe %39 pazar payı ile dünya liderliğini yakalayan Kordsa Global, HMLS polyester piyasasında yeni yapılan satın alma ve atılımlar ile %10'luk pazar payına ulaşmıştır.

Dünyanın en büyük nylon ve polyester lastik takviye malzemeleri tedarikçilerinden biri olan Kordsa Global, ABD ekonomisindeki güç kaybının olumsuz etkisi ve hammadde fiyatlarındaki dalgalanmaya karşın küresel bir şirket olma avantajını kullanarak 2008 yılı ilk dokuz aylık döneminde de satışlarındaki olumlu seyri korumayı başarmıştır.

Mevcut pazar dinamiklerini göz önünde bulundurarak 2007 yılında Kuzey ve Güney Amerika'da gerçekleştirdiği kapasite optimizasyonu çerçevesinde sağlanan iyileşmenin de katkıları ve verimlilik artışları sayesinde, hammadde maliyetlerinde yaşanan önemli artışlara rağmen Kordsa Global 2008 yılı ilk dokuz aylık döneminde 165 Milyon YTL büt karı elde etmiştir.

Kuzey Amerika, Güney Amerika, Asya Pasifik, Avrupa / Ortadoğu ve Afrika olmak üzere dört bölgede 11 fabrikası ile faaliyet gösteren Kordsa Global 2006 yılı sonunda Endonezya, Tayland ve Çin'de satın aldığı Asya Pasifik tesislerinin entegrasyon sürecini tamamlamasının ardından operasyonel giderlerinde sağladığı iyileşmenin desteği ile 2008 yılı ilk dokuz aylık döneminde 95.3 Milyon YTL faaliyet karı elde etmiştir.

Satışları dünyanın her yanına dengeli bir biçimde dağılmış bir firma olarak talepteki dalgalanmayı dengelemek açısından iyi konumlanmıştır.

Ham petrol fiyatları dolayısıyla ortaya çıkabilecek olası maliyet dalgalanmalar Şirket Yönetimince yakından takip edilmekte ve gerekli kararlar alınmaktadır.

Kar Dağıtım Politikası

Kâr Dağıtım Politikası, ortaklara Sermaye Piyasası Mevzuatı'na göre belirlenen dağıtılabılır kârın en az %50'si oranında nakit veya bedelsiz hisse şeklinde kâr payı dağıtmaktır. Bu politika, ulusal ve global ekonomik şartlarda herhangi bir olumsuzluk olması, gündemdeki projelere ve fonların durumuna göre Yönetim Kurulu tarafından her yıl gözden geçirilir.

Finansal Tablolarda Yer Almayan Ancak Kullanıcılar İçin Faydalı Olacak Diğer Hususlar:

Vizyon, Misyon ve Yönetim Yaklaşımı

Vizyonumuz

“Dünya çapında müşterilerimizin yerel çözüm ortağı olmak.”

Misyonumuz

“Katma değeri yüksek lastik takviye çözümlerini küresel platformda sunmak”

Değerlerimiz

İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve Çevre Duyarlılığı : İş ortaklarımız ve tüm çalışanlarımız için kaza ve hastalıktan arındırılmış ve güvenli bir iş ortamı yaratmak öncelikli hedefimizdir. Topluma saygılı bir kuruluş olarak amacımız, çevre sağlığı ve doğal kaynakları korumak için zararlı atık üretmemektir.

Yasalara ve Etik Değerlere Bağlılık : Faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde, her türlü iş ve kişisel ilişkilerimizde yasalara ve ahlaki değerlere uygun hareket etmek ana hedefimizdir.

Müşteri Odaklılık : Hedefimiz müşterilerimizin daha başarılı olmaları için sadece problemlerine doğru ve kalıcı çözümler bulmak değil, onların en güvenilir iş ortağı olmaktır.

İnovasyon : Kordsa Global'in kilit değerlerinden biri olan inovasyon ile müşterilerimizin mevcut ihtiyaç ve taleplerinin ötesinde, yeni konseptler ve yeni değerler katacak teklifler yaratmak birincil hedefimizdir.

Performans Odaklılık : Bizler sonuç odaklı çalışan ve sürekli gelişim ile taahhütlerimizi yerine getirmeye odaklanmış bir takımız.

İşbirliği ve Dayanışma Kültürü : Tüm çalışanlarımızın, tedarikçilerimizin ve müşterilerimizin deneyim ve güçlerinden sinerji yaratarak, birlikte çalışmayı hedefleriz.

Ürünler

Kordsa Global, yüksek denye naylon 6.6, polyester (HMLS ve teknik) endüstriyel iplik, kord bezi, endüstriyel bez ve tek kord ürünlerinin lider tedarikçisidir. Başlıca müşterileri arasında, araç lastiği ve mekanik kauçuk emtia (MRG) sektörlerinin tüm lider üreticileri bulunmaktadır.

Dokuz farklı ülkede, 11 tesisi ile müşterilerine küresel ölçekte hizmet veren kurumun ürünleri, başta araç lastiği, hava süspansiyon körüğü, hortum, konveyör bant, V kayış, ip, halat takımı, emniyet kemeri için kayış dokuma, fiber optik ve kağıt keçe olmak üzere çeşitli uygulamalarda yer almaktadır.

Yeni nesil naylon 6.6 ve polyester, yapıştırma teknolojileri, bez hibridleri ve tek kord uygulamaları Kordsa Global'in bazı araştırma başlıkları arasında yer almaktadır.

İplikler

- Yüksek mukavemetli, yüksek denye endüstriyel naylon 6.6 iplik (940 dtex ve üzeri)
- Yüksek mukavemetli endüstriyel HMLS ve yüksek denye teknik polyester iplik (1100 dtex ve üzeri)

İpliklerin kullanıldığı başlıca uygulama alanları kord bezi, endüstriyel bezler, chafer bezi, tek kord, emniyet kemer kayışı, ipler halat takımları olarak özetlenebilir.

Kord Bezi

Kordsa Global, ileri teknolojiye sahip tesislerinde naylon 6, naylon 6.6, polyester (HMLS ve teknik), rayon ve aramid iplikler işleyerek çok çeşitli uygulamalara dönük kord bezi üretmektedir. Araç lastiğinin gövdesi, lastiğe mukavemet ve esneklik veren kauçuklaştırılmış kord bezi katlardan meydana gelmektedir. Tüm Kordsa Global bezleri, müşteriler için, kendi gereksinimleri doğrultusunda özel olarak geliştirilmektedir.

Endüstriyel Bezler

Kordsa Global, konveyör bant bezleri, chafer bezleri, astar bezleri, membran bezler gibi geniş bir ürün yelpazesi ile müşterilerinin ihtiyaçlarına yönelik farklı tiplerde endüstriyel bezler üretmektedir.

Birinci sınıf kaliteye sahip konveyör bantların en önemli tedarikçilerinden biri olan Kordsa Global, bu ürünlerini dünyanın her yerindeki müşterilerine sunmaktadır.

Monofilament chafer bezleri, multifilament chafer bezleri ve bulked chafer bezleri olmak üzere üç tipte chafer bezi üreten Kordsa Global, imalatını, bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirmektedir.

Kordsa Global tarafından üretilen diğer iki ürün ise membran ve kaplama bezlerdir.

Yapılan Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri:

İnovasyon-Teknoloji

İzmit'te bulunan üretim merkezimizde 22 Mayıs 2008 tarihinde Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerini hali hazırda devam ettirdiğimiz Teknoloji Merkezi'mizin açılışını gerçekleştirdik. Yıl sonuna kadar çalışan sayısının 50'yi çıkarmayı planladığımız ve hali hazırda 30 kişinin görev yaptığı teknoloji merkezinde, ekip üyelerinin yüzde 75'i Türkiye'nin ve ABD'nin saygın üniversitelerinden doktora ya da yüksek lisans derecesine sahiptir. TÜBİTAK ve Sanayi Bakanlığı'ndan destekli 7 adet araştırma geliştirme projesinin yürütüldüğü teknoloji birimimiz, dünyanın iplik ve kord bezi teknolojisi alanında sayılı teknoloji merkezlerinden biri konumundadır.

Teknoloji Platformları

Kordsa Global araştırma ve geliştirme faaliyetlerini, müşterilerine ve tüm dünyadaki üretim tesislerine daha iyi hizmet vermek ve inovasyon gücünü arttırmak üzere 2006 yılının sonunda yeni teknoloji platformları çevresinde yeniden yapılandırmıştır.

Araştırma ve geliştirme faaliyetleri başlıca beş ayrı platformda yönetilmektedir:

- Malzeme Araştırma ve Geliştirme Platformu
- Yeni Ürün Geliştirme Platformu
- Pazar Uygulama Geliştirme Platformu
- Merkezi Kalite Güvence Platformu
- Fikri Mülkiyet Platformu

Deneyimli araştırma ekibi, 2008 ilk yarı yılında da genişletilmiş olup; ekibe katılan yeni üyelerle birlikte yeni teknolojik yetkinlikler kazanılmıştır.

Eğirme, melez kordlar, bükme, dokuma, banyo ve apre alanlarındaki mevcut uzmanlıklara ek olarak, araç lastiği teknolojileri, nano teknoloji, yeni elyafların sentezi, sonlu elemanlar analizi gibi alanlarda yeni yetkinlikler teknoloji portföyüne eklenmiştir.

Laboratuvarlar ve Pilot Tesisler

Teknoloji merkezinin ek binasının devreye girmesinin yanı sıra, DMA, FTIR, Instron gibi yeni malzeme karaktersizasyon donanımı ve pilot üretim birimleri tesise eklenmiştir. Pilot eğirme hattı ile yeni elyaf geliştirme yeteneğimizin daha da artacaktır.

Açık İnovasyon ve Ortaklıklar

İnovasyon hızının artırılmasının tek yolu, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin kurumun kendi sınırlarının dışına ulaşmasıdır.

Açık inovasyon stratejisi doğrultusunda, 2008 yılı ilk dokuz aylık döneminde de inovasyon ağını etkili bir biçimde yaygınlaştırma çalışmalarını sürdüren Kordsa Global, bugün itibarıyla, Amerika Birleşik Devletleri, Belçika, Almanya, Japonya ve Türkiye’de işbirliği yaptığı ortaklarıyla ondan fazla araştırma projesi yürütmektedir. Açık inovasyon ağı, araştırma enstitülerine, üniversitelere ve teknoloji şirketlerine dek erişmektedir.

Müşteri İşbirliği Programları

Bugünün dünyasında inovasyon, ancak müşteri gereksinimlerinin daha iyi anlaşılması ve gereksinimlerin müşterilerle oluşturulacak işbirliği programları aracılığıyla karşılanması ile gerçekleştirilebilir.

“Müşterilerimizin dünya çapında çözüm ortağı olmak” vizyonumuz doğrultusunda, Kordsa Global, küresel ve yerel müşterileriyle iş birliği içindedir.

Müşteri gereksinimlerini daha iyi anlayabilmek ve gerek iş süreçleri gerekse yeni ürünler konusunda yenilikçi fikirler öne sürebilmek için, 100’den fazla Kordsa Global çalışanı Mavi Okyanus İnovasyon yöntemlerini kullanmak üzere eğitilmiştir.

Merkezi Kalite Güvence

Tüm ürünler ve hizmetlerinde üstün kalite standartlarını garantilemiş olan Kordsa Global acil durumlarda da ürünlerinin birbiri ile değiştirilebilirliği sayesinde küresel müşterilerine ek faydalar sağlamaktadır. Ürünler, süreçler ve hammaddelerine küresel teknik özellikler koymak için çalışan kurum, 2007 yılında merkezi kalite platformunun oluşturulmasıyla, bu faaliyetlerini hızlandırmıştır.

Yeni Ürün ve Patentler

2008 yılında, naylon/polyester hibridlerinin patent başvurusu tamamlanmış ve bazı yeni ürünlerde pazara sürülme aşamasına gelinmiştir.

- Daha yüksek mukavemete ve boyutsal istikrara sahip yeni nesil HMLS polyester
- 3300 dtex HMLS polyester
- Aramid (1100-1670 dtex) / naylon (940-1440-1880-2100 dtex) Hibridler
- Naylon (940-1880 dtex) / polyester (1100-1440-1670-2200 dtex) Hibridler

Teşvikler

Kordsa Global’in, araştırma ve teknolojiye ilişkin girişimleri, 2008 ilk dokuz aylık döneminde TÜBİTAK ve Sanayi Bakanlığınca onaylanmış, 5 yeni proje teşvik almış; 10 yeni başvurunun değerlendirilmesi ise sürmektedir. TÜBİTAK ve Sanayi Bakanlığından alınan teşvikler, kurumun gelecek yıllardaki araştırma ve geliştirme faaliyetlerine hız katacaktır.

İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve Çevre

Kordsa Global uzun zamandır çalışanlarının güvenliğini ve sağlığını temel bir değer saymıştır. Bununla birlikte, güvenli bir iş yerini teşvik etmeye yönelik geniş kapsamlı yerel ve ulusal düzenlemeler vardır. Geniş kapsamlı ve sürekli eğitim ve düzenli güvenlik denetimleri, güvenlik yasalarını anlamak ve onlara uyumlu hareket etmek için temel önem taşır.

Uygulama Kuralları

1. Yüksek performans standartları, İş Mükemmelliği (Business Excellence)

Kordsa Global tesislerinin güvenli çalışması ve çevrenin, personelinin, müşterilerinin bulunduğu yerleşimlerdeki halkın korunması için en yüksek standartlara uyacaktır. Kordsa Global güvenlik, sağlık ve çevre koruma konularını tüm iş faaliyetlerinin ayrılmaz bir unsuru haline getirerek ve iş faaliyetlerini kamuoyunun beklentilerine uydurma yolunda sürekli gayret göstererek işlerini güçlendirecektir.

2. Sıfır yaralanma, hastalık ve kaza hedefi

Kordsa Global, tüm yaralanmaların ve meslek hastalıklarının, aynı şekilde işçi güvenliği ve doğal çevre ile ilgili kazaların önlenilebilir olduğuna inanmaktadır ve hepsi için hedefi sıfırdır. Kordsa Global inşa etmeyi teklif ettiği her tesisin çevreye etkisini değerlendirmektedir ve tüm tesislerini, nakliye donanımını, bağlı oldukları yerleşimler için güvenli, kabul edilebilir ve doğal çevreyi koruyacak şekilde tasarlayacak, inşa edecek, çalıştıracak ve bakımlarını yapacaktır.

Kordsa Global acil durumlara karşı hazırlıklı olacak ve bulunduğu yerleşimlere acil durumlara karşı hazırlıklarında yardımcı olmak üzere liderlik sağlayacaktır.

3. Sıfır atık ve emisyon hedefi

Kordsa Global kaynağında sıfır atık üretimi hedefi doğrultusunda çalışacaktır. İşletme ya da bertaraf ihtiyacını en aza indirmek ve kaynaklarını korumak üzere malzemeler yeniden kullanılacak ve geri dönüştürülecektir. Atıkların üretildiği yerde de, bu atıklar güvenli ve sorumlulukla işlenecek ve bertaraf edilecektir. Kordsa Global sıfır emisyonla doğru ilerleyecek ve bunu yaparken, sağlığa ya da çevreye en büyük potansiyel riski oluşturan emisyonlarla mücadelede öncelik verecektir.

Geçmiş uygulamaların düzeltme gerektiren koşullar yaratmış olduğu durumlarda, Kordsa Global bunları düzelterektedir.

4. Enerji ve doğal kaynakların korunması, yaşam alanlarının güçlendirilmesi

Kordsa Global kömür, petrol, doğal gaz, su, mineral ve diğer doğal kaynakların verimli kullanımıyla öne çıkacak ve arazilerini doğal yaşam için yaşam ortamlarını güçlendirecek şekilde idare edecektir.

Kurumun güvenlik kültürünün önemli kısmı, “insanların, kimse görmezken ne yaptığı”dır. Bu kültür, yaşam tarzıdır. Sadece bir program olmanın ötesine geçer ve varlığımızın bir parçası haline gelir.

Kordsa Global, tüm tesislerinin güvenli çalışması ve personelinin, müşterilerinin ve çevrenin korunmasında en yüksek standartlara bağlıdır.

Global İnsan Kaynakları

Kordsa Global, insan kaynağını, stratejik önceliklerini hayata geçirmede en önemli kaynak olarak görmekte ve çalışan gelişimini global stratejilerinin vazgeçilmez bir parçası olarak kabul etmektedir.

Buna göre global insan kaynakları (İK) fonksiyonunun temel varoluş amacı, şirket iş planlarına ve global ihtiyaçlara uygun iş süreçleri, uygulamalar ve politikalar oluşturmak, her seviyede profesyoneller yetiştirmek ve kritik pozisyonları ve yedeklerini belirlemek için organizasyon yapısını sürekli gözden geçirmektir.

Şirketin global insan kaynakları vizyonu, beş kıta dokuz ülkede faaliyetlerini sürdüren kurumun, çalışanlarının parçası olmaktan gurur duyacağı ve dünya klasmanında insan kaynakları yönetimi uygulamalarına sahip bir şirket olarak şekillendirilmesi olarak belirlenmiştir.

Bu vizyonu gerçekleştirmek için tüm çalışanlara kendilerini geliştirmeleri amacıyla fırsatlar yaratmak ve potansiyellerini kullanabilmeleri için onlara destek olmak bilinci ile hareket edilmektedir.

Strateji ve Hedefler

Global insan kaynakları, bölgesel ya da yerel İK uygulamalarını ve iş planlarını göz önüne alarak tüm Kordsa Global kuruluşları arasında entegre İK yaklaşımının oluşmasını amaçlar. Çalışmaların global anlamda yürütülmesi ve İK fonksiyonları arasındaki bilgi paylaşımı ve dayanışmanın pekiştirilmesi amacı ile aylık konferans aramaları ve yıllık network toplantıları gerçekleştirilmektedir.

İK Stratejileri:

- Sabancı Grubu insan kaynakları politikalarına uyumlu dünya klasmanında politikalar, sistemler ve süreçler geliştirmek,
- Bölgesel ve yerel insan kaynakları bölümü ile koordinasyon içinde, kurumsal büyüme hedeflerini destekleyecek farklı kademelere göre (genç yetenek, yönetici adayı, üst yönetim gibi) yapılandırılmış gelişim programları tasarlamak ve yönetmek,
- Sürdürülebilir başarıyı sağlamak için, global seviyede organizasyon yedekleme planları yapmak ve uygulamak,
- Çalışanların ve şirketlerin beklentileri doğrultusunda, global seviyede farklı denetim fırsatları yaratarak her seviyede en iyi profesyonellerin yetişmesini sağlamaktır.

Bu dönemde, global teknoloji merkezi organizasyonu tamamlanmış, entegre İK kapsamında iş değerlendirme çalışmaları tüm bölgelere yaygınlaştırılmış, global politika ve prosedürler yapılandırılmış ve rotasyon çalışmalarına hız verilmiştir.

2008 yılında ise global yapının verimli çalışmasına yönelik çalışmalar ağırlıklı olacak ve orta-uzun dönemli yurtdışı görevlendirme stratejilerinin yapılandırılması entegre İK süreç yönetimi ve veritabanı yönetim altyapısının oluşturulması, Toplam Kalite Yönetimi kapsamında özdeğerlendirme çalışmalarının tüm işletmelere yaygınlaştırılması gibi konulara öncelik verilecektir.

Yurtdışı Görevlendirmeler

Global bir şirket olarak, farklı ülkelerde farklı olgunlukta Kordsa Global şirketlerine Kordsa Türkiye'nin sahip olduğu bilgi birikimini taşımak ve çalışanlara farklı deneyim fırsatları sunabilmek kurumun öncelikli İK hedefleri arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, bugün 15 çalışan yurtdışı görevlendirme sistemi içinde farklı ülkelerdeki Kordsa Global şirketlerinde görev yapmaktadır.

Bundan sonraki dönemlerde de, ihtiyaçlar ve çalışan beklentileri doğrultusunda yurtdışı görevlendirmelerin artırılarak sürdürülmesi planlanmaktadır.

İş Etiği Kuralları

Kordsa Global faaliyetlerini, yönetim kurulu tarafından kabul edilmiş Kordsa Global İş Etiği Kurallarına uygun bir şekilde gerçekleştirir.

Kordsa Global İş Etiği Kuralları müşterilerle, çalışanlarla, hissedarlarla, tedarikçilerle, iş ortaklarıyla, rakiplerle, çevreyle, toplumla ve Sabancı Holding ile olan ilişkileri düzenlemekte olup; yasal sorumluluklar, dürüstlük, gizlilik, ve çıkar çatışması olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır.

Kordsa Global İş Etiği Kuralları kurumsal web sitesinde yayınlanarak kamuya açıklanması ile çalışanların kurallar hakkında bilgilendirilmesi 2008 yılı ilk dokuz aylık dönemde tamalanmıştır. Çalışanlar, kurallar hakkında, bunların şirket içi iletişim portalinde yayınlanması, basılı kitapçıkların çalışanlara dağıtılması ve bilgilendirme eğitimlerinin gerçekleştirilmesi yoluyla bilgilendirilmiştir.

Denetim Komitesi Üyeleri ve Çalışma Esasları

Denetim komitesinin görevi, şirket yönetim kuruluna; şirketin muhasebe sistemi, finansal raporlaması, kamuya açıklanan finansal bilgiler, iç denetim bölümünün faaliyetleri, bağımsız denetim ile iç kontrol sisteminin işleyiş ve etkinliği hakkında bilgi vermek ve şirketin başta Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı olmak üzere ilgili yasa ve kanunlara, kurumsal yönetim ilkelerine ve şirketin etik kurallarına uyum konularındaki çalışmalarına destek olarak, bu konularla ilgili gözetim işlevini yerine getirmektir.

Komitenin Yapısı ve Sorumluluk Alanları

Şirketimiz bünyesindeki denetim komitesinin başkanlığını Turgut Uzer yürütmekte, üyeliğe Mehmet Göçmen seçilmiştir.

Üyeler, doğrudan icra fonksiyonu üstlenmeyen yönetim kurulunda görevli üye sıfatı taşımayan, mali konularda yeterli bilgi ve tecrübe sahibi kişilerden oluşur. Denetim komitesi başkanı, yönetim kurulu tarafından atanır. Denetim komitesinin raportörlüğü, şirketin iç denetim birimi tarafından yürütülür. Raportör, denetim komitesi başkanı tarafından görevlendirilir. Denetim komitesine işini görmesi için gerekli kaynak ve her türlü destek yönetim kurulu tarafından sağlanır.

Denetim komitesi, şirketin muhasebe sistemi, finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetimin ve şirketin iç kontrol sisteminin, iç denetim bölümünün işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapar. Dolayısıyla komite, finansal ve operasyonel faaliyetlerin gözlem altında tutulmasını, iç ve dış denetimin sağlıklı bir şekilde yapılmasını sağlar, mali tabloların gerçeğe uygunluğuna ilgili görüş bildirir, bağımsız denetim kuruluşunun seçiminde yönetim kuruluna tavsiyelerde bulunur, hukuka uygunluk, ahlak kuralları, çıkar çatışmaları ve kötü yönetim ile hileli işlemler konularındaki soruşturmalara ilişkin şirket politikalarını ve iç denetim bölümü aracılığıyla kurumsal yönetim politikalarının uygunluğunu gözden geçirir, iç denetim bölümüyle bir araya gelerek iç kontrol sisteminin yeterliliğini görüşür ve düzenli olarak toplantılar yaparak yönetim kurulu, finansal yöneticiler, bağımsız denetçiler ve iç denetim bölümü arasında bir iletişim köprüsü kurulmasını sağlar.

Denetim komitesi; faaliyetlerini, görev ve sorumluluk alanıyla ilgili olarak ulaştığı tespit ve önerileri yönetim kurulu başkanına sunar.

Komite Toplantıları

Denetim komitesi, şirket merkezinde veya denetim komitesi başkanının daveti üzerine başka bir yerde, asgari üç ayda bir olmak üzere yılda en az dört kere toplanır. Komite, yönetim kurulu başkanı veya komite başkanı tarafından olağanüstü toplantıya çağrılabilir. Denetçiler ve yöneticiler ile özel gündemle toplantı yapılabilir.

Denetim komitesi 2008 yılında Eylül ayında toplanmış ve şirket yöneticilerinden faaliyetler ve iç kontrol sistemlerine ilişkin, bağımsız denetçilerden de denetim bulgularına ilişkin bilgiler almış, iç denetim raporlarını incelemiş ve denetim takvimini onaylamış, kamuya açıklanacak konsolide mali tabloların gerçeğe uygunluğuna ve doğruluğuna ilişkin olarak yönetim kuruluna rapor sunmuştur.

İç Denetim Bölümü

Şirket iç denetim bölümü, bağımsızlık ilkesi gereği şirket organizasyon yapısında, bağımsızlık ilkesi gereği şirket organizasyon yapısında, bağımsız yönetim kurulu üyelerinden oluşan denetim komitesine doğrudan raporlama yapmaktadır. İç kontrol mekanizmasına bağlı ortaklıkların yönetiminin sorumluluğunda olup şirket iç denetim bölümünce koordine edilmekte ve denetlenmektedir. İç denetim bölümünün görevleri, şirket ve bağlı ortaklıklarının finansal tabloların güvenilirliği ve doğruluğunu kontrol etmek, faaliyetlerin yasalara ve şirketin kabul edilmiş etik kurallarına uygun olarak yürütülmesini sağlamak, operasyonların etkinliği ve verimliliğini arttırmak amacıyla süreçler analiz ederek mevcut ve potansiyel riskleri tespit edip bu risklerin en aza indirilmesi veya tamamen ortadan kalkmasını sağlayacak çözümler bulunmasına katkılar sağlamaktadır. İç denetim bölümü periyodik olarak denetim komitesine raporlama yapmakla sorumludur.

Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu:

Kordsa Global Endüstriyel İplik ve Kord Bezi Sanayi ve Ticaret A.Ş. 1 Ocak – 30 Eylül 2008 ara hesap döneminde Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yayımlanan “Kurumsal Yönetim İlkeleri”ne uymaktadır ve uygulamaktadır.

BÖLÜM I PAY SAHİPLERİ

Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi

Şirket organizasyonunda, finans departmanı altında yer alan ve Global Finans Direktörüne rapor eden bir pay sahipleri ile ilişkiler departmanı, hissedarlara hizmet vermektedir.

Departmanın sorumluluğunu Global Finans Direktörü Barış Oran taşımaktadır. (Tel: 0212 385 86 64 Faks: 0212 282 00 12, e-posta: baris.oran@kordsaglobal.com)

Bunun yanı sıra, Mustafa Yayla departmanda pay sahipleri ile ilişkiler sorumlusu olarak görev yapmaktadır. (Tel: 0212 385 85 30 İç hat 28539-28547 Faks: 0212 281 00 27/ 0212 282 54 00, e-posta: mustafa.yayla@kordsaglobal.com)

Şirket hisselerinin %8.9'u halka açık olup, kapalı sermayesi (%91.1) 5 kurumsal hissedarın elinde bulunmaktadır.

Departman hissedarlarla ilişkilerin yürütülmesi görevini üstlenmiştir. Böyle bir görevin kapsamında, hissedarlarla sorularını yanıtlamak üzere 30 telefon görüşmesi yapılmış ve hissedarlardan e-posta yoluyla gelen 40 başvuru yanıtlanmıştır.

Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

2008 yılı ilk dokuz aylık döneminde, yatırımcı ilişkileri departmanı telefon çağrısı, e-postalar ve yüz yüze görüşmeleri içeren toplam 70 'nin üzerinde başvuruya yanıt vermiştir. Ayrıca, hissedarlarla ilintili olabilecek bilgiler Şirket'in www.kordsaglobal.com.tr adresinden ulaşılabilen internet sitesinde de yasal olarak öngörülen süreler dahilinde yayımlanmıştır.

Halka açıklanan konuların yanı sıra hissedarların temettü politikasına ve Asya'daki Branta Mulia ve KQNE şirketlerinin devralınmasına ilişkin konulardaki sorularıda telefonda yanıtlanmıştır. Şirket ana sözleşmesi münferit bir hak olarak özel bir denetçinin görevlendirilmesini şart koşmamıştır. 2008 ilk dokuz aylık döneminde yılında hissedarlardan bu yönde herhangi bir talep gelmemiştir.

4.Genel Kurul Bilgileri

2008 yılında, 2007 Hissedarlar Olağan Genel Kurul Toplantısı 25 Nisan 2008 tarihinde yapılmıştır. Toplantıya sermayenin %91.1'ini temsil eden hissedarlar katılmıştır. Bu toplantıya davetler Türk Ticaret Kanunu hükümleri ve Şirket ana sözleşmesi uyarınca gerçekleştirilmiştir.

Genel kurul toplantısına hissedarların katılımının sağlanması için, genel kuruldan iki gün öncesine dek Şirket'in yatırımcı ilişkileri departmanına başvuran, hisse senetleri aracı kuruluşlarda olan hissedarlar için yatırımcı genel kurul blokaj formu vasıtasıyla giriş belgeleri verilmiştir.

Denetlenmiş 2007 rakamlarını içeren yıllık faaliyet raporu, en az 15 gün öncesinden Şirket'in genel merkezinde hissedarların incelemesine sunulmuştur. Genel kurul sırasında, hissedarlar soru yöneltme haklarını kullanmamış olup; gündem maddeleri haricinde herhangi bir öneri sunulmamıştır.

Türk Ticaret Kanunu kapsamındaki önemli kararlar genel kurulda hissedarların onayına sunulmuştur. Kurumsal Yönetim Prensipleri'ne ilişkin yasal uyumun sağlanmasıyla, yasalar kapsamında değiştirilmesi gereken tüm önemli kararlar da, genel kurulda hissedarların onayına sunulacaktır.

Genel kurul tutanakları devamlı olarak Şirket'in genel merkezinde hissedarların incelenmesine sunulmuş olup; aynı zamanda bu tutanaklara www.kordsaglobal.com.tr adresinden de erişilebilir.

Gereken yeterli çoğunluk sayıları söz konusu toplantılarda elde edilmiş olup, toplantıya davetler Türk Ticaret Kanunu hükümleri ve Şirket ana sözleşmesi uyarınca gerçekleştirilmiştir.

5.Oy Hakları ve Azınlık Hakları

Şirket ana sözleşmesinde imtiyazlı herhangi bir oy hakkı tanınmamıştır. Şirketimizin karşılıklı hissedarlık menfaatleri içerisinde olduğu herhangi bir şirket mevcut değildir.

6. Kar Dağıtım Politikası ve Kar Dağıtım Zamanı

Şirket'in 14 Mart 2006 tarihli ve 816 sayılı yönetim kurulu kararına istinaden, Şirket'in temettü dağıtım politikası aşağıdaki şekilde belirlenmiştir: "(Şirket) SPK mevzuatı, diğer yasal hükümler ve Şirket ana sözleşmesi uyarınca her yıl hissedarlarına dağıtılabilir karının en az %50'sine mukabil miktarda nakit temettüler dağıtır."

Söz konusu politikanın, ulusal ve küresel ekonomik koşulları, Şirket gündemindeki projeleri ve eldeki fonların durumunu göz önünde bulundurmak suretiyle yönetim kurulu tarafından her yıl gözden geçirilmesine ve hemen bir sonraki genel kurul toplantısında hissedarların bilgisine sunulmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Şirket ana sözleşmesinin 35., 36. ve 41. maddelerinde şirket karının dağıtılmasına ilişkin tarz ve zamanlama açıkça belirtilmiştir. Her yıl, Şirket temettü dağıtımını yasal olarak öngörülen süreler dahilinde yapılış olmasına binaen, şu an itibarıyla bu konuyla ilintili herhangi bir yasal hususla karşılaşılmamıştır.

7. Payların Devri

Şirket ana sözleşmesinde hisse devrini kısıtlayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

BÖLÜM II

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık

8. Şirket Bilgilendirme Politikası

Şirket'te, SPK'nın Kurumsal Yönetim Prensiplerine uygun bir bilgilendirme politikası yürürlüktedir. Bu politika doğrultusunda Şirket, uluslararası finansal raporlama standartları (UFRS) doğrultusunda hazırlanan ve bağımsız denetimden geçmiş yarıyıl ve yıl sonu konsolide raporlarının yanı sıra, denetlenmemiş 1. ve 3. çeyrek yıl konsolide raporlarını ve kamuoyuna açıklanması gereken özel durumları, SPK mevzuatı uyarınca ve süresi içinde İMKB aracılığıyla düzenli olarak kamuoyuna açıklamaktadır. Bilgilendirmeler kamuya www.kordsaglobal.com.tr adresinden ulaşabilen Şirket internet sitesinden duyurulmaktadır.

Bilgilendirme politikasının icrasından Şirket'in CEO'su Mehmet Nurettin Pekarun sorumludur.

9. Özel Durum Açıklamaları

2008 yılı ilk dokuz aylık döneminde Şirket, SPK ve İMKB'ye 10 özel durum açıklamasında bulunmuştur. Söz konusu açıklamalar zamanında yapılmış olup, SPK veya İMKB tarafından hiçbir yaptırım uygulanmamıştır. Şirket hisseleri yurtdışı borsalara kote değildir.

10. Şirket İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirket'in www.kordsaglobal.com.tr adresinden erişilebilen bir internet sitesi mevcuttur. İnternet sitesinin içeriği Türkçe'dir. Şirket internet sitesinde "Yatırımcı İlişkileri" başlığının II.Kısım, 1.11.5. maddesinin altında, SPK Kurumsal Yönetim Prensiplerinde sıralanan bilgiler sunulmuştur.

11. Gerçek Kişi Nihai Hakim Pay Sahibinin/ Sahiplerinin Açıklanması

Şirket'te gerçek kişi nihai hakim pay sahibi bulunmamaktadır. Şirket hisselerinin tamamı nama yazılıdır. Şirket'in halka açık sermayesini (%8.889364) temsil eden hisse senetleri İMKB'de işlem görmekte olup, Şirket bu gibi devirlerin takibini yapmamaktadır. Dolayısıyla Şirket resmi olarak yalnızca, Şirket'in diğer sermayesini (%91.110636) temsil eden hisse senetlerinin/kar paylarının hamili olan 5 hissedardan haberdardır.

12. İçeriden Öğrenebilecek Durumda Olan Kişilerin Kamuya Duyurulması

Yönetim kurulu üyeleri, yönetim komitesi üyeleri ve organizasyonda yer alan yöneticilerine ilişkin bilgiler, yıllık raporlara dahil edilmek sureti ile kamuoyuna açıklanmaktadır. Ayrıca, dönem içerisinde yönetim kurulu üyeliğine seçilen şahıslar, İMKB bülteninde ve Türk Ticaret Sicil Gazetesinde resmi olarak yayımlamak suretiyle kamuoyuna açıklanmaktadır.

BÖLÜM III

MENFAAT SAHİPLERİ

13. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Paydaşlar, Şirket ile ilgili gelişmelerden, geçerli mevzuat doğrultusunda yapılan kamuoyu açıklamaları vasıtasıyla haberdar edilmektedir.

SPK mevzuatı doğrultusunda yapılan kamuoyuna açıklanan mali bilanço ve raporların içerdiği bilgilerin yanı sıra (henüz kamuoyuna açıklanmamış olan bilgiler haricinde); Şirket çalışanları, müşteriler, bayiler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları, devlet, potansiyel yatırımcılar gibi menfaat sahiplerine – kendilerini ilgilendirebilecek

konularda- istek halinde sözlü veya yazılı bilgi de sağlanmaktadır. Şirket çalışanları, seminerler, toplantılar ve kendi uzmanlık ve ilgi alanlarına bağlı olarak düzenlenen çeşitli eğitim programları vasıtasıyla bilgilendirilmektedir.

14. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Şirket çalışanları, müşteriler, tedarikçiler ve etkileşim içerisinde olduğumuz toplum, menfaat sahipleri olarak tanımlanmaktadır.

Çalışanların yönetime katkısı, dönemsel dahili toplantıların yanı sıra yıllık hedef belirleme ve performans değerlendirme toplantıları vasıtasıyla sağlanır. Buna ek olarak, geribildirim mekanizması, çalışanlardan, müşterilerden ve bayilerden gelen, kendileriyle ilgili konulardaki geribildirimlerin iletilmesine hizmet etmekte olup; sonuçlar kurulan heyetlerin toplantılarında ele alınarak, gerekli değişiklikleri sağlamak üzere hareket planları oluşturulur. Bu yaklaşımlar, Şirket'in etkin yönetilmesini temin etmek bakımından gerekli çalışan katılımını ve katkısını güvence altına almaktır.

15. İnsan Kaynakları Politikası

Şirket'in yürürlükteki insan kaynakları politikası ve uygulamaları aşağıda sunulmuş olup; aynı zamanda www.kordsaglobal.com.tr adresinde ilan edilmiştir. İlgili faaliyetler Global İnsan Kaynakları Direktörü Hakan Öker tarafından yönetilmektedir. İnsan Kaynakları (İK) görevlerinin özeti aşağıdaki gibidir:

- İK süreçlerinin iş hedefleri doğrultusunda geliştirilmesi;
- Yetenek havuzunun gelişiminin sürdürülmesi amacıyla Şirket'in beklentilerine uygun adayların işe alınması;
- Birinci sınıf mesleki uzmanların geliştirilmesi ve yanı sıra; yedekleme ve planlarının da geliştirilmesi;
- Çalışanlara yönelik gelişim fırsatların sağlanması;
- Dürüst, adil ve yapıcı bir çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi;
- İlgili güvenlik, sağlık ve çevre uygulamalarının, ilintili tüm gereksinimleri karşılayacak şekilde sağlanması ve geliştirilmesi;
- Performans esaslı yönetim sistemlerinin geliştirilmesi;
- Çalışanlara ve işçi sendikasıyla ilişkilerin idaresi ve ilgili tüm taraflar için en elverişli sonuçların üretilmesi

Mevcut İK uygulaması doğrultusunda katma değer üretilmesi amacını taşıyan Şirket, yüksek performansa bağlı kültür oluşturmak, organizasyonun her seviyesinde gerekli yeterlilik ve vasıfların gelişimini sağlamak, doğru potansiyeli doğru konuma yerleştirmek ve özel ve bireysel emeklilik planları aracılığıyla emeklilik sonrası yaşam standartlarının muhafazasının güvence altına alınması vasıtasıyla –yüksek kapasiteli bir çalışan profili ile çalışan tarafından tercih edilen bir şirket olmak üzere, işe alım , performans değerlendirmesi, geliştirme, kariyer planlama ve emekliliğe ilişkin temel süreçlerden yararlanmak suretiyle en iyisini seçmeyi hedeflemektedir.

16. Müşteri ve Tedarikçilerle İlişkiler Hakkında Bilgiler

Şirket müşterileriyle uzun vadeli stratejik işbirlikleri kurmayı hedeflemekte olup, bu hedefler doğrultusunda hareket etmektedir. Menfaat sahipleri ile ilişkilerde karşılıklı değer yaratma prensibi uygulanmaktadır. Müşterilerle ilişkilerde, doğruluk ve ahlaki yaklaşımın yanı sıra ticari ve teknolojik gizlilik ilkelerine riayet edilmektedir. Müşterilerden gelen talepler, mümkün olduğunca kısa sürede etkin ve üretken çözümlerle yanıtlanmaktadır.

Kordsa Global, müşterilerine ticari ve teknik konularda tam destek sağlayan bir organizasyon yapısına sahiptir. Araştırma ve geliştirme faaliyetleri, pazardaki gelişmeleri göz önünde bulundurmak suretiyle ve müşteri odaklık esasına göre gerçekleştirilmektedir. Sunulan ürün ve hizmetler, müşterilerin mevcut ve gelecekteki gereksinimlerinin en üst düzeyde değerlendirilmesi suretiyle birlikte geliştirilmektedir.

Kordsa Global, müşteri memnuniyetine odaklı, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yanı sıra çevre güvenliği ve kaliteye ilişkin taahhüdü olan güvenilir tedarikçilerden satın alma yapmaya özen göstermektedir. Kordsa Global tedarikçileriyle karşılıklı güvene, etkin iletişime ve iş ortaklığına dayalı uzun vadeli ilişkiler kurmakta ve kazan kazan prensibini uygulamaya koymaktadır.

17. Sosyal Sorumluluk

Kordsa Global'de gerçekleştirilen tüm faaliyetlerde, öncelik sırası “İşçi Sağlığı” , “İş Güvenliği-Çevre” ve “ Kalite” dir.

Kordsa Global'de, tüm iş kazalarının ve işle ilgili hastalıkların önlenebileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, kısa vadeli bir görevle dahi olsa iş mahalline gelen tüm çalışanlara işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre konularında eğitim verilir ve güvenlik eğitiminin kapsamı tanımlanan eğitim gereksinimlerine göre genişletilir.

Şirket, sosyal sorumluluk kapsamı dahilindeki görevlerini Sabancı Üniversitesine yapılan katkılar ve doğal felaket müdahale komiteleri, ilgili kamu temsilcilikleri ve kuruluşlarının yanı sıra üniversitelere ve orta öğretim kurumlarına yapılan bağışlar vasıtasıyla yerine getirmektedir.

Herhangi bir çevre meselesinden ötürü Şirket aleyhine açılmış bir dava yoktur.

BÖLÜM IV YÖNETİM KURULU

18. Yönetim Kurulunun Yapısı, Oluşumu ve Bağımsız Üyeler

Şirket'in yönetim kurulu, Türk Ticaret Kanunu hükümleri ve Şirket ana sözleşmesi doğrultusunda Mart 2009 tarihine kadar görev yapmak üzere seçilmiş üçü bağımsız altı üyeden oluşmaktadır.

Güler SABANCI : Başkan	(icracı olmayan)
Turgut UZER : Başkan Yardımcısı	(icracı olmayan)
Mehmet GÖÇMEN: Üye	(icracı olmayan)
Peter Gerard KEHOE: Üye	(icracı olmayan, bağımsız)
Terry Hall HAMMOND: Üye	(icracı olmayan, bağımsız)
Rafael C.R. DECALIWE: Üye	(icracı olmayan, bağımsız)

Şirket ana sözleşmesinin yönetim kuruluna ilişkin kısımları, bağımsız, icracı ve icracı olmayan üyelerin ayırımına dair herhangi bir şart içermemektedir. Genel kurul kararına istinaden, yönetim kurulu başkanına ve üyelerine Türk Ticaret Kanununun 334. ve 335. Maddeleri gereğince işlem yapma hakkı tanınmıştır.

19. Yönetim Kurulu Üyelerinin Nitelikleri

Şirket ana sözleşmesinin 19. ve 22. Kısımlarında, yönetim kurulu üyelerinin nitelikleri ve seçilme koşulları belirtilmiştir. Gerekli görülen nitelikler, SPK'nın kurumsal yönetim prensipleri dahilindeki ilgili maddelerle örtüşmektedir.

20. Şirketin Misyon ve Vizyonu ile Stratejik Hedefleri

Şirket misyonu ve vizyonu Şirket'in yönetim kurulu tarafından saptanmış olup; aynı şekliyle yıllık faaliyet raporunda ve www.kordsaglobal.com.tr adresinden erişilen internet sitesinde kamuoyuna açıklanmaktadır. Şirket'in misyonunu yerine getirmeye ilişkin faaliyetleri yönetim kurulu tarafından sık sık gözden geçirilmektedir.

21. Risk Yönetim ve İç Kontrol Mekanizması

Risk değerlendirilmede ve iç kontrol mekanizması Şirket'in her seviyesinde yürürlüktedir.

22. Yönetim Kurulu Üyeleri ile Yöneticilerin Yetki ve Sorumlulukları

Şirket'in yönetim kurulunun yönetim hakları ve temsil yetkileri Şirket ana sözleşmesinin 14., 16., 17., 18., 19., 20., 21., ve 22. maddelerinde tanımlanmış olup; internetteki www.kordsaglobal.com.tr adresinde kamuoyuna açıklanmıştır.

Yöneticilerin yetki ve sorumlulukları ise, Şirket'in ana sözleşmesi ile hükme bağlanamamıştır. Ancak bu yetki ve sorumluluklar Şirket'in yönetim kurulu tarafından saptanmaktadır.

23. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Şirket yönetim kurulu 2008 yılında 18 kez toplanmış olup; gündem maddeleri posta ve dolaşım yoluyla ele alınmıştır. Şirket kurul toplantılarının gündemleri, kurul başkanının kurul üyeleri ile gerçekleştirildiği temaslar doğrultusunda saptanmaktadır. 2008 ilk dokuz aylık döneminde yapılan toplantılarda, verilen kararlara ilişkin herhangi bir kurul üyesi tarafından hiçbir karşı oy ifade edilmemiştir. SPK'nın Kurumsal Yönetim Prensiplerinin IV. Kısım, 2.17.4. maddesindeki konular üzerinde karara varılırken, mazereti olmayan üyelerin ilgili kurul toplantılarına fiili katılımı sağlanmıştır. Kurul üyelerinin bu konulara ilişkin herhangi bir sorusunun olmaması dolayısıyla, bunlar toplantı notlarına geçirilmemiştir. Kurul üyelerine bu gibi kararlara ilişkin ağırlıklı oy hakkı ve/veya veto hakkı tanınmamıştır.

24. Şirketle Muamele Yapma ve Rekabet Yasağı

2008 yılı ilk dokuz aylık döneminde, Şirket yönetim kurulu üyeleri Şirket ile işlem yapmamış ve/veya aynı faaliyet sahalarında rakip olabilecek girişimlerde bulunmamıştır.

25. Etik Kurallar

Şirket tüm faaliyetlerini, yürürlükteki son mevzuata, Şirket ana sözleşmesine ve sosyal değer yargılarına uygun bir biçimde gerçekleştirmektedir. Ayrıca, her şirket çalışanı yılda bir kez, Kordsa Global iş ahlakı anketini doldurmakta olup; söz konusu anket genel müdür düzeyinde değerlendirilmektedir.

26. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Yönetim kurulunda, denetim komitesi haricinde herhangi bir komite kurulmamıştır. Denetim komitesi üç ayda bir toplanarak mali sonuçları tetkik eder. Denetim komitesinin üyelerinin icra yetkileri yoktur. Kurumsal yönetim prensiplerinin ve söz konusu prensiplere uyum konusunun Şirket yönetim kurulu tarafından bizzat ele alınmasından ötürü, ayrı bir komisyon kurmaya gerek duyulmamıştır. Yönetim kurulunda başka herhangi bir komisyonun kurulmamış olması dolayısıyla, herhangi bir çıkar çatışması doğmamıştır.

27. Yönetim Kuruluna Sağlanan Mali Haklar

Şirket'in yönetim kurulunun üyelerine sağlanan tüm hakların, manfaatlerinin ve istihkakların şekli ve koşulları, Şirket ana sözleşmesinde belirtilmiştir. Yönetim kurulu başkanına ve üyelerine kardan yapılacak ödeme ve toplantı huzur hakkı genel kurulca kararlaştırılmıştır. Şirket ana sözleşmesinde "Yönetim kurulu üyelerine tanınacak istihkaklar genel kurul tarafından kararlaştırılır." hükmü yer almaktadır. Yapılan genel kurulda ilgili gündem maddesinin müzakeresi esnasında "herhangi bir istihkak sağlanmayacaktır" şeklindeki tekliflerin kabul görmüş olmasından ötürü, kurul üyelerine herhangi bir istihkak ödenmemiştir. 2008 yılı ilk dokuz aylık dönemde, Şirket tarafından yönetim kurulu üyelerine borç verilmemiş; kredi kullandırılmamış olup; aynı zamanda borç ve kredilerin vadeleri uzatılmamış; koşulları iyileştirilmemiş veya şahsi kredi vasıtaları adı altında doğrudan ya da bir üçüncü şahıs vasıtasıyla bir kredi tanınmamış veya lehine kefalet gibi herhangi bir talimat verilmemiştir.

31 Aralık 2007 - 30 Eylül 2008 Dönemine İlişkin Kamu ile Paylaşılan Önemli Gelişmeler

17.04.2008: İran'da kurulu bağlı ortaklığımız Kian Kordsa Hisselerinin Yerel Ortağa devri hakkında.

İran İslam Cumhuriyetinde kurulu olan ve %60 hissesine sahip olduğumuz Kian Kordsa Şirketi, kurulu bulunduğu ülkenin ekonomik ve alt yapı koşullarından ötürü beklenen performansı gösterememiş, alındığı tarih olan 2000 senesinden bu yana artan biçimde zarar etmiştir.

İran'a karşı uygulanan küresel yaptırımlarla dış ticaret imkanları da tıkanan ortaklığımızın konsolide mali tablolarımızdaki gösterimi içeriğinde önceki dönemlerde de değer düşüklüğü gideri oluşturulmuş ve kamuya açıklanan mali sonuçlarımıza yansıtılmıştır.

Gelinen noktada ortaklık, teknik iflastan kurtulmak için sermaye arttırımına ihtiyaç duymuştur. Ancak yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı Şirketimiz Yönetim Kurulu tercihini, sermaye arttırarak daha fazla risk almak yerine ortaklığı kendi çizdiği çerçeveye içinde sonlandırmayı tercih etmiş ve bu yönde bir yetkilendirme yapmıştır.

Bu çerçeve, yerel ortak tarafından da benimsenmiş ve 16 Nisan 2008 itibariyle imzalanarak yürürlüğe girmiştir. Varılan anlaşma sonucunda, Kian Kordsa'nın mali imkansızlığı nedeniyle ödeyemediği 13,840,000 USD tutarındaki kredisini ve 394,234.92-USD tutarındaki faizini Şirketimiz garantör sıfatıyla ödeyerek kapatmıştır. Buna mukabil yerel ortak, Kian Kordsa'nın Şirketimize olan borcuna karşılık 4,700,000-USD ödeyerek Kian Kordsa'daki %60'lık hissemizi devralmıştır. İşlemler sonucu 16 Nisan 2008 itibariyle Kian Kordsa şirketindeki ortaklık ilişkimiz sona ermiş, şirketin tamamı yerel ortaklara devredilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalarımızın, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri:VIII, No:39 sayılı Tebliğinde yer alan esaslara uygun olduğunu, bu konuda/konularda tarafımıza ulaşan bilgileri tam olarak yansıttığını; bilgilerin defter, kayıt ve belgelerimize uygun olduğunu, konuyla ilgili bilgileri tam ve doğru olarak elde etmek için gerekli tüm çabaları gösterdiğimizi ve yapılan bu açıklamalardan sorumlu olduğumuzu beyan ederiz.

İran'da kurulu bağlı ortaklığımız Kian Kordsa Hisselerinin Yerel Ortağa devri hakkında ek açıklama

Kian Kordsa iştirakimiz için yazılmış toplam değer düşüklüğü 20,649,276 YTL'dir.

2008 Mart sonu itibariyle konsolide mali tablolarımızda özkaynak değeri negatif 9,709,505.78'YTL'dir (-7,606,350 USD karşılığı).

Hisse devri bedelsiz olarak gerçekleştirilmiştir. Bu şekliyle teknik iflas durumunda olan bu şirketin, hisse devri bir zarar oluşturmamıştır.

Hisseleri devralan yerel ortak Kian Kordsa'nın Şirketimize olan ticari borçlarına karşılık 4,700,000-USD ödemiştir.

Şirketimizin yazdığı zarar, Kian Kordsa'nın mali imkansızlığından dolayı ödeyemediği 13,840,000 USD tutarındaki kredisinin ve 394,234.92-USD tutarındaki faizinin garantör sıfatıyla ödemesinden ibarettir.

30.07.2008:Basın bülteni hakkında.

Şirket yönetimimiz tarafından, İzmit fabrika Muhasebe Müdürlüğünde çalışmakta olan bir Muhasebe Memurumuzun belgede sahtecilik yapmak suretiyle zimmetine para geçirmeye teşebbüs ettiği tesbit edilmiş, ve olay adli makamlara bildirilmiştir. Şirketimiz 30 Temmuz 2008 tarihinde yaptığı basın açıklaması ile kamuoyunu bilgilendirmiştir.

2007 Yılı Ortaklar Olağan Genel Kurul neticesi.

25 Nisan 2008 tarihinde yapılan 2007 Yılı Ortaklar Olağan Genel Kurul toplantımızda;

1. 2007 Yılı Bilânço ve Kâr/Zarar Hesapları okunmuş ve müzakere edilmiştir. Yapılan oylama sonucunda, Bilânço ve Kâr/Zarar Hesapları oybirliğiyle tasdik edilmiştir..

Yönetim Kurulu'muzun 24 Mart 2008 tarih 871 sayılı kararı ile Genel Kurul'a sunulan ve Şirket'in 2007 yılı SPK konsolide kârının geçmiş yıl zararlarına mahsup edilmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

2. Şirketin Denetçiliğine 2010 yılı faaliyet neticelerinin görüşüleceği, 2011 yılında yapılacak Genel Kurul Toplantısına kadar (3 yıl süre için) görev yapmak üzere Mevlüt AYDEMİR ve Fuat ÖKSÜZ' ün seçilmelerine, kendilerine ücret ödenmemesine oybirliğiyle karar verilmiştir.
3. Şirketin 2008 ve 2009 yılları Mali Tabloları ile Raporlarınının 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu Hükümleri uyarınca denetlenmesi için 28 Şubat 2008 tarih 869 sayılı kararı ile Yönetim Kurulu tarafından seçilmiş bulunan bağımsız dış denetleme kuruluşu Başaran Nas Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. (Pricewaterhouse Coopers)'nin görevinin tasvibi oybirliğiyle kabul edilmiştir.