

KORDSA GLOBAL

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

**1 OCAK - 30 HAZİRAN 2009
ARA HESAP DÖNEMİNE AİT**

**SERMAYE PİYASASI KURULUNUN
SERİ:XI, NO:29 SAYILI TEBLİĞİNE İSTİNADEN HAZIRLANMIŞ
YÖNETİM KURULU FAALİYET RAPORU**



KORDSA GLOBAL ENDÜSTRİYEL İPLİK VE KORD BEZİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
1 OCAK – 30 HAZİRAN 2009 ARA HESAP DÖNEMİNE AİT YÖNETİM KURULU
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 Haziran 2009 Ara Hesap Dönemi
- **Ortaklığın Ünvanı** : KORDSA GLOBAL ENDÜSTRİYEL İPLİK VE KORD BEZİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- **Yönetim Kurulu** :

GÜLER SABANCI (YÖNETİM KURULU BAŞKANI) (17 Nisan 2009 - Nisan 2012)

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) (17 Nisan 2009 - Nisan 2012)

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.

BEKİR SOYTÜRK (ÜYE) (17 Nisan 2009 - Nisan 2012)

1955 Akçakaya doğumlu olan Bekir Soytürk, Yıldız Teknik Üniversitesi'nden Makina Yüksek Mühendisliği diplomasına sahiptir.

1977 ve 2008 yılları arasında Lassa / Brisa Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Kordsa Global A.Ş. 'de çeşitli yönetim kademelerinde görev almış olan Soytürk, 1 Ocak 2009 tarihinden bu güne H.Ö. Sabancı Holding A.Ş. Lastik, Takviye Malzemeleri ve Otomotiv Grup Başkan Yardımcılığı görevini yürütmektedir.

Bekir Soytürk, ayrıca H.Ö. Sabancı Holding A.Ş.'ye bağlı çeşitli şirketlerde yönetim kurulu üyeliği de yapmaktadır.

MEHMET GÖÇMEN (ÜYE) (17 Nisan 2009 - Nisan 2012)

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.

PETER GERARD KEHOE (ÜYE) (17 Nisan 2009 - Nisan 2012)

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) (17 Nisan 2009 - Nisan 2012)

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 sorumlu olarak görev yapmaktadır.

RAFAEL C.R. DECALUWE (ÜYE) (17 Nisan 2009 - Nisan 2012)

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.

• **Üst Yönetim** :

Mehmet Nurettin PEKARUN

Başkan ve CEO

Bülent BOZDOĞAN

Başkan Yardımcısı, Finans ve Satınalma

Kamil Dinçer ÇELİK

Başkan Yardımcısı, İşletmeler

Selim Hakan TİFTİK

Başkan Yardımcısı, Satış

Cenk ALPER

Başkan Yardımcısı, Teknoloji ve Pazar Geliştirme

Hakan ÖKER

Başkan Yardımcısı, İnsan Kaynakları ve Bilgi Teknolojileri

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. Nasyon 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 2009 yılı ilk altı aylık döneminde pazardaki değişime uygun olarak stratejilerini uygulamaya devam etmiş büyük ölçüde pazar payını 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 2009 yılı ilk altı aylık döneminde 51 Milyon YTL brüt satış kar elde etmiştir.

Kuzey Amerika, Güney Amerika, Asya Pasifik, Avrupa / Ortadoğu ve Afrika olmak üzere dört bölgede 10 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 2009 yılı ilk altı aylık döneminde 16 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 dağıtılabilir 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

"Müşterilerimizin dünya çapında çözüm ortağı olmak."

Misyonumuz

"Katma değeri yüksek lastik takviye çözümlerini küresel platformda sunmak"

Kurumsal Değerlerimiz

İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve Çevre : İş ortaklarımız ve tüm çalışanlarımız için kazasız ve güvenli bir iş ortamı yaratmak öncelikli hedeflerimizdendir.

Topluma saygılı bir kuruluş olarak amacımız, çevre sağlığını ve doğal kaynakları korumaktır.

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

Müşteri Odaklılık : Hedefimiz müşterilerimizin başarılarını desteklemek için problemlerine sadece doğru ve kalıcı çözümler bulmak değil, aynı zamanda, onların yenilikçi ve 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, 10 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..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
- Mühendislik Platformu

Deneyimli araştırma ekibi, 2009 yılı ilk üç aylık dönemde 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 karakterizasyon 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, 2009 yılı ilk üç 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

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 yasal 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 mücadeleye öncelik verecektir.

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

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.

2009 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 olgunluktaki 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 on iki aylık döneminde 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 raporluluğu, şirketin iç denetim birimi tarafından yürütülür. Raporör, 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 yapabilir.

Denetim komitesi 15 Mayıs 2009 tarihinde 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 katkıları sağlamaktadır. İç denetim bölümü periyodik olarak denetim komitesine raporlama yapmakla sorumludur.

Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu

1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Kordsa Global Endüstriyel İplik ve Kord Bezi Sanayi ve Ticaret A.Ş. 1 Ocak - 30 Haziran 2009 ara hesap döneminde Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yayımlanan "Kurumsal Yönetim İlkeleri"ne uymaktadır ve uygulamaktadır.

BÖLÜM I PAY SAHİPLERİ

2. 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 15 telefon görüşmesi yapılmıştır.

3. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

2009 yılı altı aylık döneminde, yatırımcı ilişkileri departmanı telefon çağrısı, e-postalar ve yüz yüze görüşmeleri içeren toplam 125'nin üzerinde başvuruya yanıt vermiştir. Ayrıca, hissedarlarla ilintili olabilecek bilgiler Şirket'in www.kordsaglobal.com 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. 2009 yılı altı aylık döneminde hissedarlardan bu yönde herhangi bir talep gelmemiştir.

4. Genel Kurul Bilgileri

2009 yılında, 2008 Hissedarlar Olağan Genel Kurul Toplantısı 17 Nisan 2009 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 2008 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 tutanıklara www.kordsaglobal.com 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. Kâr Dağıtım Politikası ve Kâr 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 dağıtılabılır 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 yapılmış 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 AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

8. Şirket Bilgilendirme Politikası

Şirket'te, SPK'nın Kurumsal Yönetim Prensiplerine uygun bir bilgilendirme politikası yürürlükte dir. 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 adresinden ulaşabilen Şirket internet sitesinden duyurulmaktadır.

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

9. Özel Durum Açıklamaları

2009 yılı altı aylık döneminde Şirket, SPK ve İMKB'ye 8 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 adresinden erişilebilen bir internet sitesi mevcuttur. İnternet sitesinin içeriği Türkçe'dir. Şirket internet sitesi 31 Temmuz 2009 tarihinde yenilenmiştir. Şirket internet sitesinde "Yatırımcı İlişkileri" başlığının Kurumsal, Hisse Bilgisi, Faaliyet Sonuçları, İletişim kısımlarının altında, SPK Kurumsal Yönetim Prensiplerinde sıralanan bilgiler sunulmuştur.

11. Gerçek Kişi Nihai Hakim Pay Sahibi/ 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 adresinde ilan edilmiştir. İlgili faaliyetler Başkan Yardımcısı, İnsan Kaynakları ve Bilgi Teknolojileri 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 değerlendirme, 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 Nisan 2012 tarihine kadar görev yapmak üzere seçilmiş üçü bağımsız yedi üyeden oluşmaktadır.

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

Şirket ana sözleşmesinin yönetim kuruluna ilişkin kısımları, bağımsız, icracı ve icracı olmayan üyelerin ayrımına 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 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 değerlendirmede 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 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 2009 yılı altı aylık döneminde 13 kez toplanmış olup; gündem maddelerinden 10'u posta ve dolaşım yoluyla ele alınmıştır. Şirket kurul toplantılarının gündemleri, kurul başkanının kurul üyeleri ile gerçekleştirildiği temaslar doğrultusunda saptanmaktadır. 2009 yılı altı aylık dönemde 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

2009 yılı altı 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. 2009 yılı altı aylık döneminde, Şirket tarafından yönetim kurulu üyelerine borç verilmemiş; kredi kullanılmamış 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 2008 – 30 Haziran 2009 Dönemine İlişkin Kamu ile Paylaşılan Önemli Gelişmeler

1. 2008 Yılı Ortaklar Olağan Genel Kurul neticesi.

17 Nisan 2009 tarihinde yapılan 2008 Yılı Ortaklar Olağan Genel Kurul toplantımızda;

1. 2008 yılı Yönetim Kurulu Faaliyet Raporu, Bağımsız Denetim Raporu ve Denetçi Raporu okunarak müzakere edilmiştir.
2. 2008 yılında çeşitli vakıf, dernek, kamu kuruluşları, üniversiteler ve okullara sosyal amaçlı 140.183,00 TL (Yüzkırkbin Yüzseksenüç Türk Lirası) bağış yapıldığı hususunda ortaklarımıza bilgi verilmiştir. Gündemin 4. Maddesinde oylama olmamasına rağmen 661.700 adet oyu temsilen Av.Hikmet Vuslat SÜMEN çekimser olduğunu bildirmiştir.
3. Şirketimiz Yönetim Kurulu'nun 13 Kasım 2008 tarih, 886 nolu kararına istinaden Hollanda'da faaliyette bulunan bağlı ortaklığımız Sabancı Industrial Nylon Yarn and Tire Cord Fabric B.V.'nin portföyünde bulunup ABD'de faaliyet gösteren Kordsa, Inc. şirketinin hisselerinin tamamı, yeniden yapılanma çalışmamızın bir uzantısı olarak 13 Kasım 2008 tarihi itibarıyla 129.000.000 EURO'ya (Yüzyirmidokuzmilyon Avro) satın alınmış, böylece dolaylı iştirakimize doğrudan sahip olunulmuştur.

Alım değerinin hesaplanmasında Deloitte Danışmanlık A.Ş. tarafında düzenlenen 10 Ekim 2008 tarihli değerlendirme çalışması esas alınmıştır. Değerleme çalışmasında; İndirgenmiş Nakit Akımı, Borsaya Kote Benzer Şirketler ile Karşılaştırma ve Net Aktif Değerleme Yöntemi kullanılarak sonuçta öngörülen değer aralığı olarak 110 – 160 Milyon \$ rapor edilmiştir. Alış işlemi 129.000.000 EURO (karşılığı 161.443.500 \$) olarak gerçekleştirilmiştir.

Yukarıda bahsi geçen konular ortakların bilgilerine sunulmuştur. Gündemin 5. Maddesinde oylama olmamasına rağmen 661.700 adet oyu temsilen Av.Hikmet Vuslat SÜMEN çekimser olduğunu bildirmiştir.

4. 2008 Yılı Bilânço ve Kâr/Zarar Hesapları okunup ve müzakere edilmiştir. Yapılan oylama sonucunda, Bilânço ve Kâr/Zarar Hesapları Hamza İL'in 100 adet red oyuna karşılık diğer ortakların 17.726.051.040 adet kabul oyu ile oy çokluğu ile tasdik edilmiştir.

Yönetim Kurulu'muzun 16 Mart 2009 tarih 893 sayılı kararı ile Genel Kurul'a sunulan ve Şirket'in 2008 yılı SPK konsolide kârının geçmiş yıl zararlarına mahsup edilmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

5. Boş bulunan Yönetim Kurulu Üyeliğine, Şirket Esas Sözleşmesi'nin 14. maddesi ve Türk Ticaret Kanunu'nun 315. maddesi gereği, Yönetim Kurulu tarafından artan sürece görev yapmak için, 17 Eylül 2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere seçilen Sn.Mehmet GÖÇMEN'in Yönetim Kurulu üyeliği görevinin tasvibi oylandı ve oybirliğiyle kabul edildi.

6. Başkan, Yönetim Kurulu Üyeleri ile Denetçilerin, şirketin 2008 yılı faaliyetlerinden dolayı ibra edilmelerini Genel Kurul'un onayına sunmuş, yapılan oylama sonucunda Yönetim Kurulu Üyeleri oybirliğiyle ibra edilmiştir. Yine yapılan oylama sonucunda Denetçiler oybirliğiyle ibra edilmiştir.
7. Şirketin Yönetim Kurulu Üyeliklerine, 2011 yılı faaliyet neticelerinin görüşüleceği, 2012 yılında yapılacak Olağan Genel Kurul Toplantısına kadar (3 yıl süre için) görev yapmak üzere en çok oya sahip ortak tarafından aday gösterilen, **Güler SABANCI, Turgut UZER, Bekir SOYTÜRK, Mehmet GÖÇMEN, Peter Gerard KEHOE, Terry Hall HAMMOND, Rafael C. R. DECALUWE**'nin seçilmelerine ve kendilerine ücret ödenmemesine oybirliğiyle karar verildi.

2. Basın Bülteni 05.02.2009, Özel Durum Açıklaması 12.02.2009

Bilindiği üzere Kordsa Global Endüstriyel İplik ve Kord Bezi Sanayi ve Ticaret A.Ş. dünya üzerinde 9 ülkede 10 ayrı tesiste kordbezi ve endüstriyel iplik üretim ve satışı yapan bir şirkettir. Şirket CEO'su Sn. Mehmet Pekarun 05.02.2009 tarihinde bazı basın mensuplarının katıldığı bir toplantıda Kordsa Global'in dünya üzerindeki tüm faaliyetlerini kapsayan genel bir değerlendirmede bulunmuştur.

Bu değerlendirme çerçevesinde yapılan açıklamalar özet olarak;

1. 2008 yılı son çeyreğinde hissedilmeye başlanan global ekonomik krizin şirketimizin konsolide faaliyetleri üzerindeki etkileri neticesinde, henüz kesinleşmemiş tahmini sonuçlara göre yıl sonu ciromuzun 900 milyon ABD Doları seviyelerinde gerçekleşmesinin beklendiği, 2008 son çeyreğinde oluşan konsolide ciro kaybının kriz öncesi yapılmış planlara göre yaklaşık %30 seviyesinde olabileceği,
2. Dünyada süregelen global krizin olumsuz etkilerinin 2009 yılına da devamı edeceğinin beklendiği, bu kapsamda şirketimizin 2009 yılı konsolide cirosunun bir önceki yıla oranla %15 daralacağını tahmin edildiği,
3. Henüz kesin rakamlar çıkmamakla birlikte, 2008 yılı beklenen konsolide faaliyet karlılığı oransal olarak 2007'ye göre yaklaşık 2 kat yüksek gerçekleşeceği, ve şirketin hedefinin bu karlılık seviyelerini 2009 yılında da sürdürmek olduğu,
4. Şirketin 2009 yılında dünya üzerindeki tüm faaliyetlerine ilişkin başta teknoloji faaliyetlerine yönelik olmak üzere, toplam yatırım bütçesinin konsolide olarak 50 milyon ABD Doları civarında planlandığı,
5. Şirketimizin diğer bir hedefinin ise tüm global faaliyetlerinde mümkün olan derecede mevcut istihdamı devam ettirmek olduğu,
6. Kriz ortamında olursa da, şirketin global pazarlarda gerek organik gerekse satınalmalar yoluyla büyüme fırsatlarını yakından takip etmeye devam edeceği,

konularında olmuştur.

3. 2008 yılı Çalışma Raporu'nun onayı ve Kâr'ın mahsubu,

16.03.2009 Özel Durum Açıklaması

Şirketimiz Yönetim Kurulu'nun 16 Mart 2009 tarih, 893 nolu kararı ile,

2008 yılı Yönetim Kurulu Çalışma Raporu ile bağımsız denetimden geçmiş bilanço ve kâr-zarar hesabının onaylanmasına karar verildi.

2008 yılında elde edilen kârın geçmiş yıl zararlarına mahsup edilmesi hususunun 2008 yılı Olağan Genel Kurulu'na önerilmesine karar verildi.

4. Üretim Bilgisi, 19.03.2009 Özel Durum Açıklaması

Global piyasalardaki olumsuz gelişmelere ve pazarda görülen talep daralmasına paralel olarak Şirketimiz stokların dengelenmesi amacıyla aşağıdaki düzenlemeleri yapmaya karar vermiştir.

- İzmit Fabrikalarımızın naylon ve polyester bez birimlerinde mevcut haftada 6 (altı) gün çalışma programından 5 (beş) gün çalışma programına geçilmesine ve program kapsamında, bez

tesislerimizin Eylül 2009 sonuna kadar Cumartesi günleri tatil edilmesine, aylık çalışılmayan günlerin öncelikle çalışanların yıllık izinlerinden sonrasında kısmi olarak ücretlerinden kesilmesine,

- Polyester iplik tesislerinde 16 Mart-6 Nisan arasında 3 hafta duruş yapılmasına, bu dönemin, birimde çalışan personelin yıllık iznine mahsubuna,
- Naylon iplik tesisleri Hat 1'de Kasım ayında planlanan yıllık bakım duruşuna Nisan başı itibariyle başlanmasına, Naylon iplik tesisleri Hat 2'de üretimin azaltılarak devam ettirilmesine,
- Şirketin çalışma temposuna paralel izin kullanacak beyaz yaka çalışanlarımızın çalışmadıkları günlerin tamamını ise yıllık ücretli izinlerinden mahsup edilmesine karar verilmiştir.

5. Kısa çalışma ödeneği başvurusu, 20.04.2009 Özel Durum Açıklaması

Piyasalardaki olumsuz gelişmelere ve pazarda görülen talep daralmasına paralel olarak Şirketimizin almış olduğu tedbir ve düzenlemeleri 19 Mart 2009 tarihinde yayınladığımız Özel Durum Açıklamasında belirtmiştik.

Bu tedbirlerin yanı sıra, Şirketimiz 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesi uyarınca kısa çalışma ödeneği için de başvuruda bulunmuştur. Ekonomik kriz dönemlerinde, geçici olarak işyerindeki işçilerin haftalık ortalama çalışma sürelerinin azalması durumunda, çalışanların lehine olarak, istihdamın korunması ve çalışılmayan günlerde eksik ücret alan çalışanlara işsizlik fonundan destek sağlanması amacıyla yapılan bu başvuru, yasalarca tanınan bir haktan yararlanmak adınıdır. Şirketimizin başvurusu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili birimleri tarafından yapılan incelemeler sonrası kabul edildiği takdirde personelimiz bu haktan yararlanacaktır.

6. Hissedarlar Fabrika Ziyareti, 6 Temmuz 2009 Pazartesi

6 Temmuz 2009 Pazartesi günü 12 hissedarımızı eşleri ve çocukları ile birlikte 30 kişiyi Kocaeli, İzmit'te bulunan Üretim Tesislerimize gezmeye götürdük. Hissedarlara, eşlerine ve çocuklarına Türkiye İşletmeler Direktörü Ali ÇALIŞKAN ve İşletmeler Direktörü Zekei KANADIKIRIK tarafından Bez Dokuma Üretim Tesisi Gezdirildi. Öğlen hep birlikte Kentsa Sosyal Tesislerde Başkan ve Finans Başkan Yardımcımız ile birlikte öğle yemeği yendi.

21 Ağustos 2009