

Kastamonu Entegre Sürdürülebilirlik Raporu

2023

İçindekiler

01

Rapor Hakkında 3

02

Yönetici Mesajı 4

03

Kastamonu Entegre Hakkında

- 3.1. Şirket Hakkında 6
- 3.2. Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz 7
- 3.3. Prensiplerimiz 9
- 3.4. Ürünler ve Markalar 10
- 3.5. Üretim Tesisleri 11
- 3.6. Kilometre Taşları 12
- 3.7. Ödüller 13
- 3.8. Üyelikler 14

04

Sorumlu Yönetişim Anlayışı

- 4.1. Organizasyon Yapısı 15
- 4.2. Kurum Politikaları 15
- 4.3. Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri 16
- 4.4. İç Denetim ve Risk Yönetimi 18
- 4.5. İnovasyon ve Ar-Ge 19
- 4.6. Dijital Dönüşüm ve Teknoloji 21
- 4.7. Yönetim Sistemleri ve Sertifikalar 23

05

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

- 5.1. Sürdürülebilirlik Yaklaşımı 27
- 5.2. Sürdürülebilirlik Politikası 28
- 5.3. Sürdürülebilirlik Öncelikleri 29
- 5.4. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Kastamonu Entegre 30

06

İklim ve Çevrenin Korunması

- 6.1. Çevre Yönetimi 33
- 6.2. İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimi 35
- 6.3. Enerji Yönetimi 37
 - 6.3.1. Enerji Tüketimleri 41
 - 6.3.2. Enerji Yoğunlukları 41
 - 6.3.3. Enerji Verimliliği Çalışmaları 42
- 6.4. Sürdürülebilir Orman Yönetimi 43
- 6.5. Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı 45
- 6.6. Su Yönetimi 46
- 6.7. Atık Yönetimi 47

07

Çalışan Odaklılık

- 7.1. İnsan Kaynakları Yönetimi 51
- 7.2. Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği 55
- 7.3. Çalışan Memnuniyeti 57
- 7.4. Çalışan Gelişimi ve Eğitimi 59
- 7.5. Performans ve Kariyer Yönetimi 65
- 7.6. İş Sağlığı ve Güvenliği 67

08

Paydaşlarla İlişkiler

- 8.1. Paydaş Diyalogu 73
- 8.2. Müşteri ve Bayi Memnuniyeti 74
- 8.3. Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi 75
- 8.4. Toplumsal Yatırımlar 76

09

Ekler 79



Rapor Hakkında

Kastamonu Entegre olarak, global bir marka olma vizyonu ile, etik kurallara uyan, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışı ile faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. 54 yıldır süregelen faaliyetlerimizi çevresel, ekonomik, sosyal etki ve sorumluluklarımızın farkındalığıyla gerçekleştiriyoruz.

Bu rapor, Kastamonu Entegre Sürdürülebilirlik Çalışma Grubumuz tarafından, Küresel Raporlama Girişimi'nin

(Global Reporting Initiative - GRI) GRI Standartları'na uyumlu olarak ve değer zincirimizin her aşaması dikkate alınarak hazırlanmıştır. Raporda, şirketimizin 1 Ocak - 31 Aralık 2023 tarihleri arasındaki Türkiye operasyonlarının sürdürülebilirlik performansını paydaşlarımıza açıklıyoruz. Aynı zamanda; yönetim anlayışımız, stratejik önceliklerimiz, sürdürülebilirlik yaklaşımımız ve hedeflerimize de raporumuzda yer veriyoruz.

Raporlama çalışmalarımızı önümüzdeki dönemlerde de devam ettirmeyi ve paydaşlarımızın beklentileri doğrultusunda geliştirmeyi hedefliyoruz. Çevresel etkileri asgari düzeye indirmek amacıyla dijital olarak hazırlanan Kastamonu Entegre 2023 Sürdürülebilirlik Raporu'nu görüşlerinize sunuyoruz.

Tüm iş süreçlerimizde paydaşlarımızın görüşlerine değer veriyor ve onlardan aldığımız bildirimlerle kendimizi geliştirmeye devam ediyoruz. Hazırladığımız 2023 Sürdürülebilirlik Raporu'na yönelik soru, görüş ve önerilerinizi **surdurulebilirlik@keas.com.tr** adresi üzerinden bizlere iletebilirsiniz.



Yönetici Mesajı

Değerli Paydaşlarımız,

Doğanın sıcaklığını ve saflığını yaşam alanlarına taşıyarak “doğadan hayata köprü” amacımızla ahşap bazlı panel sektöründe dünyanın lider üreticilerinden biri olarak faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. 2023 yılı bizim için sürdürülebilirlik ve inovasyon alanındaki güçlü adımlarımızın yanı sıra global pazarlardaki başarılarımızla da öne çıktığımız bir yıl oldu. 54 yıllık köklü geçmişimizle çevresel, sosyal ve ekonomik hedeflerimizi dengeli bir biçimde yöneterek, sadece şirketimizi değil, aynı zamanda ülkemizi de ileriye taşıyan projelere imza atmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

Yurt içi yatırım hamlelerimizle iki “mega site” üretim tesisimizi devreye aldık

Son dört yılda 700 milyon euro’yu aşan yurt içi yatırımlarımız, Türkiye’deki üretim gücümüzü ve rekabet avantajımızı artırmada önemli bir rol oynadı. Bu kapsamda 2023 yılında Balıkesir’de devreye aldığımız MDF ve Kastamonu’da kurulan Yonga Levha tesisi, ileri teknolojiye sahip donanımlarıyla üretim kapasitemizi önemli ölçüde artırdı ve bu iki lokasyonumuz yeni ‘mega site’ olarak faaliyet göstermeye başladı. Ayrıca, katma değerli üretim hedeflerimize ulaşmak için melamin pres ve emprenye yatırımları gerçekleştirdik.

Çevre dostu yüzde 100 biyobazlı “Pureboard” ürünümüzle yenilikçi çözümler sunuyoruz.

Sürdürülebilirlik anlayışımızı iş süreçlerimizin her aşamasına entegre ederek, çevreye duyarlı ürünlerle sektördeki liderliğimizi sürdürmeye devam ediyoruz. 2023 yılında, %100 biyobazlı PUREBOARD ürünümüzü piyasaya sunarak, ekolojik çözümlerle ilgili bir başka önemli adım attık. Fast Company’nin “En Yenilikçi Şirketler Listesinde, bu ürünümüz ile 18. sırada yer alarak önemli bir başarıya imza attık. Ar-Ge merkezimizde hem ürün geliştirme hem de verimlilik artırma projeleri yürütmekteyiz. Yenilikçi ve sürdürülebilir malzemeler, geri dönüşümlü malzeme kullanımı gibi döngüsel çözümler üzerine yoğunlaşarak bu alanlarda fark yaratan projeler geliştiriyor; biyobazlı ürünlere odaklanıyoruz. Sürdürülebilirlik vizyonumuz doğrultusunda, akademik kurumlar, üniversiteler, startup’lar, kamu kurumları ve AB kurumlarıyla iş birliği yaparak bilimsel ve teknik birikimi etkin projeler geliştiriyoruz.

İnovaLiG yarışmasında, İnovasyon Stratejisi kategorisinde birincilik ödülü kazandık.

İnovasyon ve AR-GE alanında sergilediğimiz başarılar 2023 yılında da sektör genelinde önemli bir yankı uyandırdı. Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) tarafından düzenlenen İnovaLiG yarışmasında, İnovasyon Stratejisi kategorisinde birincilik ödülü kazandık. Bu başarı, sürdürülebilirlik ve inovasyon alanındaki stratejilerimizin ne denli doğru yönetildiğinin bir kanıtıdır.

TalenTree staj programımızla birçok ödül aldık.

Bu yıl gerçekleştirdiğimiz bir önemli başarı ise çalışan ve genç yetenek odaklı yaklaşımımızla elde ettiğimiz ödüller olmuştur. “TalenTree Genç Yetenek Gelişim Yolculuğu” staj programımız ile kazandığımız Brandon Hall Group 2023 HCM Excellence Awards ödülü ve TopTalent 2023 yarışmasında “Üretim (Endüstriyel Ürünler)” kategorisinde elde ettiğimiz birincilik, insan kaynakları politikalarımızın etkinliğini ve başarısını göstermektedir.

Çalışanlarımızın gelişimini desteklemeye devam ederken, güvenli, sağlıklı ve eşitlikçi bir çalışma ortamı sunarak, şirketimizin sürdürülebilir başarısına katkıda bulunuyoruz.

T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından desteklenen projeler arasında enerji verimliliği ödülü kazandık.

Sürdürülebilirlik alanındaki yatırımlarımızı yalnızca üretimle sınırlamıyoruz; aynı zamanda çevresel etkileri azaltmak amacıyla enerji verimliliği projeleri, biyokütle kullanımı ve yenilenebilir enerji çözümleri üzerinde de önemli çalışmalar yapıyoruz. 2023 yılında, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından desteklenen projelerle enerji verimliliği ödülü kazandık ve birçok çevresel tasarruf sağladık. Bu çabalar, şirketimizin hem doğaya hem de topluma duyduğu sorumluluğun bir yansımasıdır.

Kastamonu Entegre olarak, önümüzdeki yıllarda sürdürülebilirliği temel önceliğimiz olarak belirleyerek, sektördeki dönüşümün kararlı bir lideri olmaya ve daha yeşil bir dünya için etkili adımlar atmaya devam edeceğiz.

Ar-Ge çalışmaları, dijitalleşme ve inovasyon odaklı projelerimizle, geleceğe umutla bakan bir şirket olarak her yıl daha da güçlenerek ilerleyeceğiz.

Bu başarıların ardında, özverili çalışanlarımıza, değerli iş ortaklarımıza ve desteklerini esirgemeyen tüm paydaşlarımıza teşekkür ederim. Birlikte daha sürdürülebilir bir geleceğe adım atmak için kararlılıkla çalışacağımıza inanıyorum.

Sevgi ve Saygılarımla,

Haluk Yıldız

CEO

Kastamonu Entegre Hakkında

03

3.1. Şirket Hakkında

Hayat Holding'in global ölçekte faaliyet gösteren iki büyük firmasından biri olarak, ahşap bazlı panel sektöründe **54 yıldır** faaliyet gösteriyoruz. Ürün portföyümüzde; mobilya, dekorasyon ve inşaat sektörünün ihtiyaç duyduğu ham ve melamin kaplı düşük, orta ve yüksek yoğunlukta lif levha (LDF- Low Density Fiberboard, MDF- Medium Density Fiberboard, HDF- High Density Fiberboard) ve yonga levha, laminat parke, parlak panel, kapı paneli ve muhtelif katma değerli ürünler yer alıyor.

%100 yerli sermayeli bir şirket olarak ilk Kastamonu'da üretime başlayan Kastamonu Entegre, Türkiye'nin sanayileşmesi yolunda atılmış cesur adımlardan birini oluşturuyor. **Yurt içinde Kastamonu, Gebze, Balıkesir, Samsun, Tarsus ve Adana olmak üzere 6 lokasyonda üretim tesisimiz bulunuyor.** Kastamonu Entegre olarak sektörümüzde yurt dışına yatırım yapan ilk firmayız. Romanya, Bulgaristan, Bosna Hersek, Rusya ve İtalya'da yaptığımız yatırımlarımızla global bir marka haline gelmiş bulunuyoruz. Ayrıca, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) odun yongası tedarik ve lojistik süreçlerini yürüttüğümüz bir şirkete sahibiz.

%30 pazar payı ile ahşap bazlı panel sektöründe Türkiye'nin lider şirketi ünvanımızla, **25 yılı** aşkın süredir devam eden yurt dışı yatırımlarımızla MDF ve yonga levha ana ürün gruplarında Avrupa'nın üçüncü, dünyanın dördüncü büyük üreticisi konumunda yer alıyoruz. Ayrıca, dünya laminat parke üretiminin %7'sini tek başımıza karşılıyoruz. "İtalya'nın en büyük Türk yatırımcısı" ve "Rusya'nın en büyük MDF üreticisi" ünvanlarına sahip bir şirket olarak ayrıca, Çin'den Amerika'ya, Avustralya'dan Kanada'ya

altı kıtada 100 ülkeye yaptığımız ihracatla sektörümüzde her yıl açık ara ihracat birincisi konumumuzu koruyoruz. Ahşap bazlı panel sektörünün global markası olarak, 1,5 milyar Euro konsolide ciroya sahibiz. Ayrıca, üretimdeki gücümüz, bilgimiz ve tecrübemiz sayesinde yurt içi ve yurt dışı üretim tesislerimiz ve ofislerimizde yaklaşık 7.500 kişiye istihdam sağlıyoruz.

Son dört yılda 700 milyon euro'yu aşan yurt içi yatırımlarımızla, ülkemizin büyümesine önemli katkılar sağladık. Yatırım, istihdam, üretim ve ihracat alanlarında attığımız bu adımlar, Türkiye'nin ekonomik gelişimine destek olmaya devam ediyor. Balıkesir'deki yeni MDF tesisimiz, 2023 yılı itibariyle dünyanın en büyük ve en modern MDF tesislerinden biri olarak üretime başladı. Ayrıca, Kastamonu Organize Sanayi Bölgesi'nde kurduğumuz yeni yonga levha fabrikamız da faaliyete geçti. Balıkesir ve Kastamonu'daki bu üretim tesisleri, tek bir lokasyonda 1 milyon metreküpü aşan üretim kapasitesiyle "mega site" olarak faaliyet göstermeye devam etmektedir.

Sürdürülebilir ve yüksek katma değerli üretimimize katkı sağlayacak projeler geliştirmek için, farklı lokasyonlarda yürüttüğümüz Ar-Ge faaliyetlerimizi tek bir çatı altında toplayarak 2018 yılının ikinci yarısında Teknopark İstanbul'da Ar-Ge Merkezi'mizi kurduk. 2020 yılında ise 5746 sayılı kanun kapsamında, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'ndan Ar-Ge Merkezi belgesini aldık. Disiplinlerarası bir yapıya sahip olan 29 kişilik Ar-Ge ekibimiz; kimyagerler, kimya mühendisleri, orman mühendisleri, endüstri mühendisleri, malzeme mühendisleri, polimer mühendisleri, çevre mühendisleri, nano-mühendisler ve biyo-mühendislerden oluşuyor.





3.2. Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz

Doğanın dengesini koruma ve topluma katkı sağlama misyonumuzla hareket ediyor, Türkiye’de ahşap bazlı panel sektöründe, 2019 yılında, sürdürülebilirlik raporu yayımlayan ilk şirket olmanın gururunu yaşıyoruz. Geleceğin teknolojilerini geliştirmek amacıyla kurduğumuz Ar-Ge merkezimizde ürün ve süreç geliştirme, verimlilik artırma, etkin kaynak kullanımı ile ileri malzeme teknolojileri üzerine çalışıyoruz.

Kastamonu Entegre olarak yaşam alanlarına huzur ve mutluluk taşımak için çalışıyoruz. İşimizi ileri teknoloji, uzman bir ekip ve dünyanın dört bir yanındaki üretim tesislerimizle gerçekleştiriyor, gerçek işimizin doğa olduğunu biliyoruz. Ormanın verdiği huzuru şehre taşımak için çalışıyoruz. Şirketimizin varoluş nedenini oluşturan fayda ve değeri aradığımız sürecin sonunda, amacımızı “doğadan hayata köprü” olarak belirledik.

Her geçen gün daha rekabetçi hale gelen küresel pazarlarda liderlik pozisyonumuzu güçlendirmek için belirlediğimiz stratejik öncelikler, sadece mevcut piyasa koşullarına adapte olmayı değil, aynı zamanda yenilikçi çözümlerle sektöre yön vermeyi de amaçlamaktadır. Şirket olarak, büyüme, müşteri memnuniyeti, operasyonel mükemmeliyet, dijital dönüşüm, inovasyon ve sürdürülebilirlik gibi temel alanlarda önemli adımlar atıyoruz.

Bu stratejik öncelikler, sadece Kastamonu Entegre’nin bugününü değil, yarınını da şekillendirecek bir yol haritasıdır. Her bir adımda; güçlü bir kurumsal kültür, teknolojik ilerleme ve toplumsal sorumluluk bilinciyle ilerleyerek, şirketimizi daha parlak bir geleceğe taşımayı hedefliyoruz. Bu öncelikler, Kastamonu Entegre’nin sadece sektördeki liderliğini pekiştirmekle kalmayıp, gelecekteki başarılarını da güvence altına alacaktır. Bizim için her adımda daha güçlü, daha sürdürülebilir ve daha yenilikçi bir gelecek inşa etmek esastır.



Sürdürülebilir Büyüme

Ciro, kârlılık, üretim hacmi ve tedarik zincirini dengeli bir şekilde yönetmek; kaynakları etkin kullanarak büyümeyi devamlı kılmak.



Müşteri ve Kullanıcı Odaklılık

Müşterilerin ve kullanıcıların (usta, mimar, marangoz ve son tüketici) ihtiyaç ve beklentilerini karşılamayı birincil hedef olarak benimsemek.



Operasyonel Mükemmellik ve Çeviklik

İşleri optimum verimlilikle ve paydaşların beklentilerini karşılayacak kalitede yapmak; değişen şartlara hızlı uyum sağlamak.



Dijital Dönüşüm

Şirketin önceliklerini ve stratejilerini destekleyen dijitalleşme projelerini (büyük veri, Endüstri 4.0, yapay zeka, vb.) hayata geçirerek dijital işletmeye dönüşmek.



Inovasyon ve Sürdürülebilirlik

Rekabetçi olmak ve müşteri/kullanıcı ihtiyaçlarını karşılamak için yeni ürün, hizmet ve iş modelleriyle değer üretmek; ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamaya yönelik projeler geliştirmek.



Global Düşünme

Faaliyet ve süreçleri Kastamonu Entegre’nin global yapısını düşünerek tasarlamak ve başarılı uygulamaları yaygınlaştırmak.



İnsan ve Doğa Odaklı Yaklaşım

İç ve dış paydaşlarımızla yaptığımız tüm çalışmalarda insan ve doğa odağını ön planda tutmak.

3.3. Prensiplerimiz



Prensiplerimizi oluştururken, şirketimize ya da çalışanlarımıza yön veren değerler, yetkinlikler, beceriler ve iş yapış biçimleri gibi birçok davranış göstergesini göz önünde bulundurduk. Prensiplerimizin dokunduğu her bir alan, çalışanlarımızın günlük yaşamlarına yansımakta olup büyük önem arz ediyor. Yönetim Kurulumuz, tüm seviyelerdeki yöneticilerimiz ve çalışma arkadaşlarımızla birlikte prensiplerimize karar verirken toplam 7 çalıştay gerçekleştirdik. Bunlara ek olarak Türkiye, Bulgaristan, Romanya, İtalya ve Rusya olmak üzere tüm lokasyonlarımızda yerel anket çalışmaları gerçekleştirdik. Bu kapsamlı çalışmaların sonucunda, tüm çalışma arkadaşlarımız için bir ilham ve motivasyon kaynağı olmasını temenni ettiğimiz prensip setimiz ortaya çıktı. Başarılı olmak ve sürdürülebilir değer yaratmak için bu prensipleri her birimizin hayatında yol gösterici bir kılavuz olarak görmesini amaçlıyoruz.



3.4. Ürünler ve Markalar

Tesislerimizde mobilya, dekorasyon ve inşaat sektörünün ihtiyaç duyduğu şu ürünleri üretiyoruz:

- **MDF/Yonga Levha**

- Ham
- Yangına ve Neme Dayanıklı
- Compact Panel
- Colorpan

- **Dekoratif Panel**

- Akrilik Kaplı Panel (Acrylic Panel, Industrial Acrylic Panel)
- Boyalı Panel (Printpan)
- Laklı Panel (Mattplus, Glossmax Pro, Glossmax)
- Melamin Kaplı Compact Panel
- PVC-PET Kaplı Panel (Evogloss, Evogloss Reflections, Evosoft)

- **Parke (Floorpan)**

- **Süpürgelik**

- **Kapı Paneli (Doorpan, Doorlam)**

- **Laminat Tezgah (Technotop, Neotop)**



3.5. Üretim Tesisleri



6 ülkedeki üretim tesis ve ofislerimizde; **Azerbaycan, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Fas, İtalya, Macaristan, Moldova, Nijerya, Özbekistan, Romanya, Rusya, Sırbistan ve Türkiye olmak üzere 13 farklı ülkeden** kişiye istihdam sağlıyoruz. Bu değeri sağlarken çeşitlilik, kapsayıcılık, farklılıklara saygı ve eşitliğe olan inancımızla tüm kültürleri kucaklıyoruz. Yurt içindeki üretimimizi **Gebze, Kastamonu, Balıkesir, Adana, Tarsus, Samsun'da** yer alan tesislerimizde gerçekleştiriyoruz.

Yurt dışında bulunan üretim tesislerimize ilişkin bilgiler ise şunlardır.



Kastamonu Romanya

Dünyanın üçüncü büyük kapı paneli üreticisi olan Kastamonu Romanya olarak aynı zamanda Romanya'nın en büyük ikinci Türk yatırımı olma unvanına da sahibiz. Tesisimizde ürettiğimiz kapı paneli, ham ve melamin kaplı yonga levha ile mutfak tezgahı ürünlerimizi; Romanya iç pazarının yanı sıra Balkan ülkeleri de dahil olmak üzere tüm dünyaya ihraç ediyoruz. Kastamonu Entegre olarak ilk yurt dışı yatırımımız olan tesisimiz, yonga levha ürün grubunda %30 pazar payı ile pazarın üç büyük oyuncusundan biridir.

Kastamonu Bulgaristan

Bulgaristan'ın Kazanlık bölgesinde yer alan tesisimizde ham ve melamin kaplı yonga levha üretiliyor. Balkanlar başta olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerine ihracat yaptığımız tesisimiz, yonga levha ürün grubunda %33 pazar payı ile pazarın ikinci büyük oyuncusu konumundadır.

Natron-Hayat

2005 yılında Kastamonu Entegre ve Hayat Kimya bünyesine kattığımız, ambalaj ve çimento torbası imalatında kullanılan kraft kağıdı üreten tesisimiz, bölgenin en büyük kraft kağıdı üreticisi konumunda olup üretimimizin %95'ini 70'ten fazla ülkeye ihraç ediyoruz. Satışlarımızın % 85'ini Türkiye ve Avrupa pazarlarına gerçekleştiriyoruz. Kapasitemizin geri kalan % 15'ini de Orta Doğu, Uzak Doğu ve Afrika'ya ihraç ediyoruz.

Kastamonu Rusya

Dünyada tek çatı altında üretim yapan en yüksek kapasiteli MDF tesislerinden biri olarak Tataristan'da faaliyet gösteren tesisimiz yıllık 1 milyon m₃ MDF üretim kapasitesi ile ülkenin en büyük MDF üreticisi konumunda bulunuyor. Ürünlerimizi Rusya pazarına, komşu ülkelere ve Asya pazarına ihraç ettiğimiz tesisimiz, MDF ve parke ürün gruplarında % 30 pazar payı ile Rusya'nın pazar lideridir. 2021 yılında devreye giren üçüncü hattın ardından, tesisimizin yıllık laminat parke üretimi 40 milyon m²'ye ulaşmıştır.

Kastamonu USA

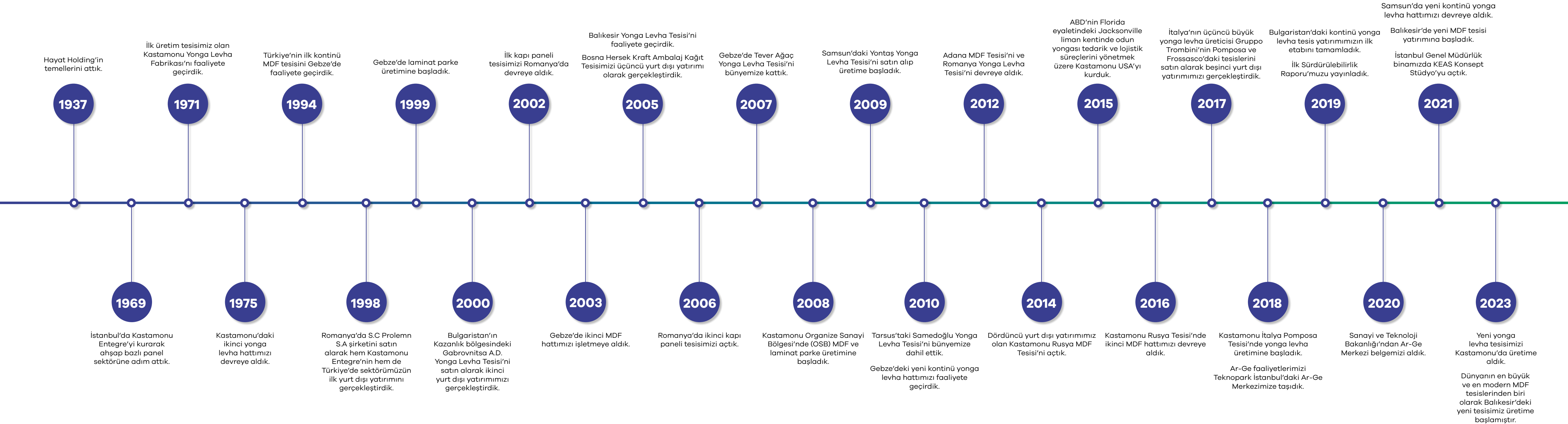
Kastamonu USA olarak, 2015 yılından beri Jacksonville / Florida'da ağaç yongası tedarik ve lojistik süreçlerini yönetiyoruz. Kağıt hamuru üreticilerine ve ahşap bazlı panel sektöründe faaliyet gösteren firmalara odun yongası sağlıyoruz. Yıllık 500.000 milyon ton talaş üretim kapasitesine ve maksimum 60.000 milyon ton depolama kapasitesine sahibiz.

Kastamonu İtalya SPA

2017 yılında İtalya'nın üçüncü büyük yonga levha üreticisi Gruppo Trombini'yi satın alarak dünyanın en büyük üçüncü mobilya üreticisi ve ihracatçısı konumundaki İtalya'nın en büyük Türk yatırımcısı unvanına sahip olduk. Ayrıca, %15 pazar payına sahip olduğumuz yatırımımızla üretim coğrafyamızı Orta Avrupa'ya doğru genişletmiş olduk. İtalya mobilya sektörüne yönelik ham ve melamin kaplı yonga levha ürettiğimiz tesisimizde, % 100 geri dönüşümlü ham madde kullanıyoruz.

3.6. Kilometre Taşları

1937-
2023



3.7. Ödüller

Ulusal ve uluslararası platformlarda yer alan tüm projelerimizle, farklı kurumlar tarafından verilen birçok ödüle layık görülerek önemli başarılarla imza attık. Bu kapsamda, 2023 yılında almış olduğumuz ödüller şunlardır:



İnovasyon Şampiyonluğu

Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığı'nın koordinasyonuyla Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) tarafından düzenlenen ve Türkiye'nin inovasyon şampiyonlarının belirlendiği İnovaLİG yarışmasında, İnovasyon Stratejisi kategorisinde birincilik ödülü aldık, üç yıldır üst üste ilk üçte yer alma başarımızı birincilik ödülüyle daha ileriye taşıdık.



İSO 500

İstanbul Sanayi Odası'nın "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" (İSO 500) araştırmasında 48. sırada yer aldık.



Capital 500

Capital 500'ün araştırmasında kendi sektörümüzde ikinci sırada ve Türkiye operasyonları ile genel sıralamada 105. sırada yer aldık.



TİM İlk 1000

TİM İlk 1000 İhracatçı Araştırması'nda mobilya, kağıt ve orman ürünleri sektöründe ilk üç şirket arasında yer alırken genel sıralamada 107'inci sıraya yükseldik.



En Yenilikçi Şirketler

Fast Company'nin "En Yenilikçi Şirketler Listesi"nde çevre dostu ve biyobazlı yenilikçi ürünümüz Pureboard ile 18. sırada yer aldık.



Altın Örümcek

Şirketimizin yeni web sitesi "www.kastamonuentegre.com" ile Altın Örümcek Ödülleri'nde dört kategoride finale kalarak "Mobil Uyumlu Tasarım" ile "Üretim ve Sanayi" kategorilerinde üçüncü olduk.



Kurumsal Girişimcilik Ödülleri

Wastespresso ile hayata geçirilen "kahve atıklarının ileri dönüşümüyle üretilen ahşap bazlı panel" projemizle Girişimci Kurumlar Platformu, Özyeğin Üniversitesi ve Fast Company tarafından düzenlenen Kurumsal Girişimcilik Ödülleri'nde jüri özel ödülü kazandık.



Verimlilik Proje Ödülü

Verimlilik çalışmalarını teşvik etmek amacıyla T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından düzenlenen 9. Verimlilik Proje Ödül Töreni'nin Enerji Verimliliği kategorisinde "Adana Fabrika – Isı Santral Baca Fanı Vibrasyon Sönümlleme ile Verimlilik Artırma" konulu projemizle birinci olduk.



Brandon Hall Group

TalenTree Genç Yetenek Gelişim Yolculuğu staj programımız ile "Brandon Hall Group 2023 HCM Excellence Awards Yetenek Kazanımı" dalında "Best Advance in Selecting and Onboarding Interns" kategorisinde "Bronz" ödül sahibi olduk.



TopTalent

33 bini aşkın genç yeteneğin oyları ile seçilen ve yılın en iyi yetenek programlarının yarıştığı TopTalent 2023'te, Türkiye, İtalya, Romanya ve Bulgaristan'da global olarak uygulanan TalenTree Genç Yetenek Gelişim Yolculuğu staj programımız ile "Üretim (Endüstriyel Ürünler)" kategorisinde birinci olduk.



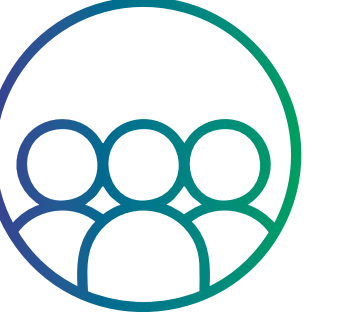
Stevie Awards

*The Middle East & North Africa Stevie Ödülleri'nde Global İnovasyon Okulu projesi ile "İnsan Kaynakları Yönetimi, Planlaması ve Uygulamasında İnovasyon" ve "İnsan Kaynaklarında İnovatif Başarı" kategorilerinde iki "Altın" ödül almaya hak kazandık.

*TalenTree Genç Yetenek Gelişim Yolculuğu staj programımız ile "İnsan Kaynakları Yönetimi, Planlaması ve Uygulamasında İnovasyon" kategorisinde "Gümüş" ödül kazandık.

*Yeni nesil OKR bazlı ve geri bildirimle dayalı Hedef ve Gelişim Yönetimi sürecimiz "Keşif | Discovery" ile "Üretim Sektörü İnovasyonda Mükemmellik" ve "İnsan Kaynaklarında İnovatif Başarı" kategorilerinde iki "Bronz" ödül kazandık.

3.8. Üyelikler



Avrupa Birliği (AB) Biyobazlı Endüstriler Konsorsiyumu (Biobased Industries Consortium – BIC)	İstanbul Sanayi Odası
Dünya Tarım Örgütü (FAO) Sürdürülebilir Orman Sanayi Danışma Kurulu	İstanbul Ticaret Odası
Türkiye Materials Marketplace (TMM)	Kocaeli Sanayi Odası-Gebze
Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)	Gebze Ticaret Odası
İstanbul Mobilya, Kağıt ve Orman Ürünleri İhracatçıları Birliği	Adana Sanayi Odası
Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri (OAİB)	Adana Ticaret Odası
MDF ve Yonga Levha Sanayicileri Derneği	Balıkesir Sanayi Odası
Ar-Ge Merkezleri İletişim ve İş Birliği Platformu (ARGEMİP)	Balıkesir Ticaret Odası
Türkiye Kalite Derneği (KalDer)	Kastamonu Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü
Türkiye Orman Ürünleri Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TORİD)	Kastamonu Ticaret Borsası
Üniversite Sanayi İş Birliği Merkezleri Platformu (ÜSİMP)	Kastamonu Ticaret ve Sanayi Odası
Girişimci Kurumlar Platformu	Tarsus Ticaret ve Sanayi Odası
Kurumsal İletişimciler Derneği	Terme Ticaret Odası

SORUMLU YÖNETİŞİM ANLAYIŞI

04

4.1. Organizasyon Yapısı

Şirketimizin kurumsal yönetim anlayışının temelini, şeffaflık, dürüstlük, etik ilkeler ve yasal mevzuata tam uyum oluşturur. Bu anlayış, tüm faaliyetlerimizin temelini oluşturur ve yüksek standartlarda yönetim pratiği sergilemeyi hedefler. Kurumsal yönetim ilkelerimiz doğrultusunda, yönetim kurulumuzun yapısını belirlerken, üyeler arasında etkin bir görev dağılımı gerçekleştiririz. Yönetim Kurulu, alacağı stratejik kararlarla şirketin risk, büyüme ve karlılık dengesini optimum seviyede tutmayı amaçlar. Bu kararlar, sadece kısa vadeli kazançlara odaklanmakla kalmaz, aynı zamanda şirketin uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlamak için gerekli olan dengeleri de gözetir. Akılcı ve dikkatli bir risk yönetimi yaklaşımını benimseyerek, şirketin değerlerini ve hedeflerini en iyi şekilde temsil ederiz. Şirketimizin en üst düzey idari organı olan Yönetim Kurulu, her biri farklı alanlarda uzmanlık ve deneyime sahip beş üyeden oluşur, bu da stratejik kararlar alırken çeşitliliğin ve uzmanlığın bir araya gelmesini sağlar.

4.2. Kurum Politikaları

Kastamonu Entegre olarak, faaliyetlerimizi sürdürülebilirlik ilkelerine bağlı kalarak sürdürüyoruz. Bu kapsamda, sahip olduğumuz çeşitli yönetim sistemleri ve politikalarımızla çevresel, sosyal ve kurumsal sorumluluklarımızı en üst düzeyde yerine getirmeyi hedefliyoruz.

ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, müşteri memnuniyetini ve süreç verimliliğini artırırken, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliğini ön planda tutuyoruz. Çevreye duyarlılığımızı, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ile destekleyerek, doğaya saygılı üretim süreçleri yürütüyoruz. ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi ile enerji verimliliğini artırıyor, kaynaklarımızı etkin bir şekilde kullanıyoruz. ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ile veri güvenliğine büyük önem veriyoruz.

Ayrıca, FSC® (Forest Stewardship Council®- Orman Yönetim Konseyi) Orman Koruma ve Gözetim Zinciri Politikası ile doğaya olan sorumluluğumuzu yerine getirirken, Sosyal Uygunluk Politikamız doğrultusunda insan haklarına saygılı ve etik değerler ışığında hareket ediyoruz. Bu politikalar doğrultusunda, sürdürülebilir bir gelecek için var gücümüzle çalışmaya devam ediyoruz.

Kastamonu Entegre olarak, sürdürülebilir başarı ve uzun vadeli büyüme hedeflerimizi gerçekleştirirken, sadece ekonomik performansımızı değil, aynı zamanda çevresel, sosyal ve teknolojik açıdan da öncü bir yaklaşım benimsemekteyiz. Bu vizyon doğrultusunda, her bir stratejik adımımızı titizlikle planlıyor ve iş süreçlerimizi bu stratejilerle uyumlu hale getiriyoruz.



4.3. Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri

Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri'miz; temel etik değerlerimiz, çıkar çatışmalarının yönetimi, sorumluluklarımız, ticari sırların ve gizlilik esaslarının korunması gibi başlıkları kapsıyor. İlkelerimizin, Yönetişim ve Uygulama bölümünde ise etik sistemimizin yönetim prensipleri, etik kurul yapısı ve uyumsuzlukların çözüm süreçlerine dair konulara odaklanıyoruz.

İş süreçlerimizin tamamında doğruluk ve dürüstlük, en önemli prensiplerimiz arasında yer alıyor. Çalışanlarımız ve iş ortaklarımızın, ilişkilerimizde her zaman bu değerlere bağlı kalmasını bekliyoruz. Adalet, hakkaniyetin gözetilmesi ve yerine getirilmesi, iş yapış şeklimizin temelini oluşturuyor. İnsana, topluma ve çevreye saygıyı, kurum kültürümüzün ve yönetim yaklaşımımızın ayrılmaz parçaları olarak benimsiyoruz. Tüm çalışanlarımıza ve iş birliği yaptığımız herkese karşı saygıyı ve nezaketi öncelikli tutuyoruz.

Kastamonu Entegre'de kurallara uyum ve sorumlu davranış, birbirimize duyduğumuz saygının ve değerlerimizin bir parçasıdır. Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, diğer politika ve prosedürlerimizle birlikte iş faaliyetlerimizde nasıl davranmamız ve görevlerimizi nasıl yerine getirmemiz gerektiğine dair kural ve ilkeleri belirlemektedir.

Şirketimiz çalışanları olarak her birimizin sorumlulukları şunlardır:





4.3. Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri

Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri'ne yönelik olası uyumsuzluklar, şirketimizin Global Etik Kurulu bünyesinde çözüme kavuşturulmaktadır. Etik Kurulu, her durumda bulunan daimi üyelerin yanı sıra, uyumsuzluğun yaşandığı ülke veya ilgili fonksiyona göre belirlenen geçici üyelerle süreci yönetmektedir. Etik Kurulu'nun raportörlüğü, Denetim Direktörü tarafından yürütülmektedir. Etik Kurulu, başkan ve üç üye ile toplanmakta ve kararlar çoğunluk esasına dayanarak alınmaktadır. Eşit oy çıkması durumunda bir üyenin daha davet edilmesiyle denge sağlanmakta, alınan kararlar hızla uygulamaya geçirilmektedir. Global Etik Kurulu, Etik İlkeler ve Çalışma İlkeleri'ne aykırı durumların çözümü için ülke düzeyinde alt komiteler oluşturma yetkisine sahiptir. Çalışma usulleri ile ilgili ayrıntılar, organizasyonun iç yönetmeliklerinde açıklanmaktadır.

Etik Kurulu, etik hat veya farklı kanallar aracılığıyla gelen ihlal bildirimlerini incelemek ve soruşturmak amacıyla Denetim Direktörü'nü görevlendirme yetkisine sahiptir. Gerektiğinde diğer departmanlarla da iş birliği yapılabilir. Yapılan bildirimlerin ve bildirimci gerçekleştirenlerin kimlikleri gizli tutulmaktadır. Etik ihlal bildiriminde bulunan kişilere yönelik olası misilleme davranışlarına asla hoşgörü gösterilmemektedir. İnceleme ve soruşturmalar gizlilik esaslarına uygun olarak hızlı bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Şirketimizin Etik Kuralları ve Çalışma İlkeleri, Yönetim Kurulu'nun onayıyla yayımlanmış olup yıllık olarak ihtiyaçlar, değişen koşullar ve güncel uygulamalar çerçevesinde gözden geçirilmektedir. Tüm çalışanlarımız ve iş ortaklarımız, etik ihlal bildirimlerini <http://ethics.kastamonuentegre.com.tr> adresi üzerinden yapabilmektedir.

Uyum süreçlerimiz kapsamında çalışanlarımızın etik konularda daha etkin bir şekilde bilgi alabilmesi ve sorunlarını paylaşabilmesi amacıyla Yönetişim, Risk ve Uyum sistemimiz (Highbond GRC) bünyesinde Kastamonu Ethics konsepti ile etik bildirim hattımız devreye alınmıştır. Bu uygulama, şirket kültürümüzde etik davranışları teşvik ederken aynı zamanda şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerimizi güçlendirmektedir. Çalışanlarımız, bu hattı kullanarak etik ihlallerini anonim olarak bildirebilecekleri bir platforma sahip olmuşlardır.



4.4. İç Denetim ve Risk Yönetimi

İç denetim çalışmalarımızı, Yönetim Kurulu'na bağlı olarak faaliyet gösteren Hayat Holding Global İç Denetim Direktörlüğü liderliğinde, uluslararası denetim standartlarına uygun şekilde titizlikle yürütüyoruz. Bu prensipler, iç denetim faaliyetlerimizin bağımsız ve objektif bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlarken, aynı zamanda çalışma esaslarımızı, organizasyon yapımızı, yetki ve sorumluluklarımızı da detaylı bir şekilde tanımlıyor.

Tüm iş süreçlerimizi, her yıl hazırladığımız denetim planı doğrultusunda, risk bazlı denetim yaklaşımını benimseyerek kapsamlı bir şekilde inceliyoruz. Denetim faaliyetlerimizi, Kurumsal ve Ticari Süreçler, Teknik Denetimler, Denetim Analitiği ve Etik Uyum olmak üzere dört ana başlık altında ele alıyoruz. Bu süreçlerde, farklı uzmanlık alanlarına sahip uzmanlarımızın ilgili iş süreçlerini derinlemesine denetlemesiyle risklerin minimize edilmesini sağlıyoruz.

Denetim Analitiği sürecinde, denetim faaliyetlerimizin kapsayıcılığını ve sürekliliğini artırmak için en yeni teknolojileri kullanıyoruz. Yönetişim, Risk ve Uyum (Highbond GRC) ve R dilinde programlanan denetim analitiği araçlarını etkin bir şekilde uygulayarak denetim süreçlerimizde verimlilik ve bütünlük sağlıyoruz. Otomatik kontrol senaryolarımız sayesinde kritik kontrolleri ve veri anomalilerini belirli aralıklarla sürekli olarak izliyor, potansiyel riskleri proaktif bir yaklaşımla tespit edip uygun aksiyonları alıyoruz.

Kurumsal hedeflerimizi etkileyebilecek potansiyel risk ve fırsatları sistematik bir yaklaşımla ele almak üzere Denetim Direktörlüğü'müz liderliğinde kapsamlı çalışmalar yürütüyoruz. İş sürekliliğimizi tehdit edebilecek, çalışanlarımızı, finansal kaynaklarımızı ve çevreyi olumsuz etkileyebilecek her türlü riski önceden tespit etmek, risk yönetim anlayışımızın merkezinde yer alıyor. Bu doğrultuda, Dünya Ekonomik Forumu'nun (World Economic Forum-WEF) 2023 yılında yayımladığı Küresel Risk Algısı Araştırması'nı referans alarak önümüzdeki yıllarda daha da belirgin hale gelecek riskleri gündemimize taşımış bulunuyoruz.

Hem yerel hem de küresel ölçekte meydana gelen değişimleri yakından takip ederek sektörel trendleri ve farklılaşan müşteri ihtiyaçlarını anlamaya çalışıyoruz. Değişen tüketici davranışlarını, iş süreçlerimizi geliştirmek için değerlendirdiğimiz önemli fırsatlar olarak görüyoruz. Riskleri ve fırsatları etkin bir şekilde yönetebilmek için bu unsurları dört aşamada inceliyoruz. İlk olarak riskleri ve fırsatları belirliyor, ardından bunların potansiyel etkilerini ve gerçekleşme olasılıklarını değerlendiriyoruz. Bu aşamadan sonra, takip ve uygulama planlarını oluşturuyor, nihayetinde ise elde ettiğimiz sonuçları İcra Kurulu'na raporlayarak izlenebilirliğini sağlıyoruz.



4.5. İnovasyon ve Ar-Ge

İnovasyon ve Ar-Ge çalışmalarımızı, bütüncül bir perspektifle Global Ar-Ge ve İnovasyon Direktörlüğü'müz bünyesinde sürdürüyoruz. Kastamonu Entegre olarak Türkiye'de direktörlük seviyesinde bir inovasyon yapısına sahip ender sanayi kuruluşları arasında yer alıyoruz.

İnovasyon ve Ar-Ge çalışmalarımızı şirketimizin stratejisi doğrultusunda ele alıyor, çalışmalarımızı bu doğrultuda planlıyor ve gerçekleştiriyoruz. Ayrıca, inovasyon stratejimiz doğrudan değer üretmeyi amaçlayan 3 ana alandan oluşuyor. Bu alanlardaki projelerimizin odağında ise sürdürülebilirlik yer alıyor.

İnovasyon Stratejimiz ve Bu Kapsamda Yürüttüğümüz Çalışmalardan Bazıları

Yeni Bilgiyle İşimizi Mükemmelleştirme

- Aynı özellikteki ürünlerin teknik özelliklerini korurken, odun kullanımını %15'e kadar azaltmayı hedefleyen alternatif hammadde geliştirme projemiz.
- Odun hammaddesine alternatif kaynakların değerlendirilmesine yönelik olarak, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) destekli 2244 Sanayi Doktora Programı kapsamında Karadeniz Teknik Üniversitesi ile iş birliği çalışmalarımız.

Yeni Değerlerle Farklılaşma

- Çeşitli sektörlerde yaygın kullanılan, doğrudan ağaçtan üretilen destek çözümlerine alternatif olarak, benzer dayanıklılık sağlayan ağaç atıklarından üretilmiş yeni bir ürün geliştirme projemiz.
- Ürünlerimizde kullanılan fosil bazlı tutkalların, tamamen biyobazlı hammaddelerle üretimini sağlama projemiz.

Karlı Yeni İş Modelleri İnşa Etme

- Ülkemizdeki ağaç ve mobilya atıklarının yonga levha ile MDF üretimine entegre edilmesine yönelik yenilikçi bir iş modeli geliştirme projemiz.

Dış Ekosistemlerle ve Start-uplarla İş Birliklerimizden Bazıları

İnovasyon stratejimiz çerçevesinde sürdürülebilirlik odaklı projeler geliştirmenin yanı sıra, şirketimizin tüm kademelerinde yapılan işlerin sürdürülebilirliğe etkisi konusunda farkındalık yaratmaya önem veriyoruz. Ayrıca, dış ekosistemlerle iş birliği yapma yolunda adımlar atıyoruz. Bu bağlamda yürüttüğümüz çalışmalardan bazıları şunlardır:

- Biyobazlı hammaddeleri sürdürülebilir ürünler ve uygulamalar haline dönüştürerek döngüsel biyoekonomi ekosistemleri oluşturmayı hedefleyen BIC (Biobased Industries Consortium)'ye katıldık. Orman endüstri ürünleri sektöründe bu konsorsiyuma Türkiye'den katılan ilk şirket olmanın gururunu taşıyoruz.
- Büyütech firması ile kalite problemlerine çözüm bulmak amacıyla bir iş birliği gerçekleştirdik. Makine üreticilerinin somut bir çözüm üretilmediği bir konuyu genç bir teknoloji firması ile çözüme kavuşturduk.
- Genç bir teknoloji firması olan Impektra ile yeni nesil bir yağlama cihazını yerli imkanlarla üretmeyi başardık. Bu proje ile Türkiye'de üretimi olmayan bir cihazın ülkemiz endüstrisine kazandırılmasına destek olduk.

- Global İnsan Kaynakları Direktörlüğü iş birliği ile genç yetenekleri bünyemize kazandırma platformumuz olan TalenTree kapsamında bir Ideathon düzenledik. Bu programda, üniversite öğrencilerine "Gelecek ve Karbon Sıfır" teması doğrultusunda ahşap kullanarak karbon emisyonlarını azaltmaya yönelik projeler geliştirmeleri için fırsat sunduk. Başarılı projeler sunan ekipleri, şirketimizde uzun dönem stajyer olarak istihdam ederek fikirlerini hayata geçirme imkanı sağladık.



4.5. İnovasyon ve Ar-Ge

Sürdürülebilirlik Odağındaki İnovasyon Çalışmalarımızdan Bazıları:

İnovasyon modelimiz ile döngüsel ekonomi ve sürdürülebilirlik ilkelerini temel alarak bir referans oluşturmayı hedefliyoruz. Bu yaklaşım; yenilenebilir kaynakların kullanımına, karbon ayak izinin azaltılmasına ve atıkları en aza indiren kapalı döngü sistemlerin uygulanmasına öncelik veriyor. Bizler de bu süreçte liderlik rolü üstlenerek sektördeki dönüşümün sağlanmasında önemli bir katkı sunmayı amaçlıyoruz.

Bu çabalarımızın önemli bir parçası olarak “İnovasyon Okulu” projemizi yürütüyoruz. Bu proje kapsamında, çalışanlarımızla atıkların değerlendirilmesi, enerji tasarrufu ve verimlilik konularında sürdürülebilirliği göz önüne alarak yeni projeler geliştiriyoruz.

Çalışan odaklı yaklaşımımız doğrultusunda, çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirmeleri için fırsatlar sunuyoruz. Bu kapsamda, yetkin çalışanlarımızın şirkete bağlılıklarının artırılması amacıyla destekleyici bir ortam yaratıyor ve her türlü ayrımcılığı engelleyerek fırsat eşitliğini güçlendiriyoruz. Aynı zamanda, müşterilerimizin sürdürülebilirlik bilincinin artırılmasını, onların ihtiyaçlarına yönelik inovatif fikirlerin geliştirilmesini ve müşteri memnuniyetinin artırılmasını hedefliyoruz.

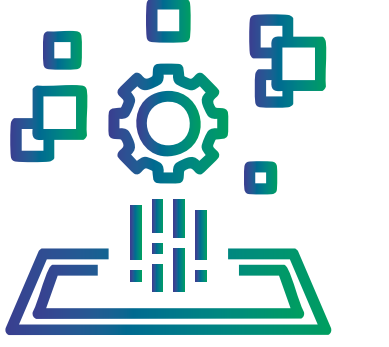
İnovasyon Okulu sayesinde çalışanlarımıza, fikir ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilecekleri bir platform sunuyoruz. Geliştirilen projeleri, üst yönetimimizin sponsorluğunda düzenli aralıklarla gözden geçiriyoruz. Bunun yanı sıra, tüm projelerimizi sektörümüzdeki ekonomik, çevresel ve sosyal gelişmeler ışığında titizlikle izliyoruz. Mezuniyet törenleri çerçevesinde gerçekleştirilen şirket içi sponsorluk bulma sunumlarını; CEO ve üst yöneticilerimiz tarafından, şirket hedeflerimize, sürdürülebilirlik politikamıza ve stratejimize uygunluk açısından dikkatlice değerlendiriyoruz.

Çalışanlarımızın yaratıcı düşüncelerini paylaşabilecekleri bir Fikir Platformu uygulamasına sahibiz. Bu platformda, sürdürülebilirlik başlıklarını önceliklendirerek belirlediğimiz konular ile her çeyrek dönemde bir çağrıya çıkıyoruz. Söz konusu uygulama kapsamında, sunulan fikirleri, mevcut stratejimize uygunluk açısından değerlendiriyor ve projelere dönüştürerek şirketimizin sürdürülebilirlik hedeflerine katkı sağlıyoruz.

2023 Yılında Gerçekleştirdiğimiz Projeler ve İş Birlikleri

- **Sabancı Üniversitesi Nanoteknoloji Araştırma ve Uygulama Merkezi (SUNUM)** ile TÜBİTAK 1515 programına Ar-Ge önceliklerimizden sürdürülebilirlik odağında öncül Ar-Ge laboratuvarı başvurusu gerçekleştirdik.
- **İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ)** ve **TEMSA** ile iş birliği içinde TÜBİTAK 1004 kapsamında hafif ve sürdürülebilir kompozit malzemelerin geliştirilmesine yönelik çalışmalarımız devam ediyor.
- Yurt içinden ve yurt dışından çeşitli üniversite ve sanayi kuruluşları ile kurduğumuz güçlü ortaklıkla AB fonu ile aşağıdaki projeleri yürütüyoruz:

HORIZON	Bioacouis projesinde, bina içi uygulamalar için akustik biyobazlı çözümler geliştirmeyi amaçlıyoruz.	Countless projesinde, geliştirilen biyobazlı tutkal ve yanma geciktiricilerle biyobazlı levhalar üretmeyi amaçlıyoruz.	Superbark projesinde, atık ağaç kabuklarından minimum %95 oranında biyo içerikli tutkallar ve biyobazlı levhalar geliştirmeyi amaçlıyoruz.	SNUG projesinde, binalar için sürdürülebilir çözümler geliştirmeye yönelik çalışmalar yapıyoruz.
EUREKA	MoreWOOD projesinde, binalarda enerji verimliliği ve sıfır emisyon hedefleri doğrultusunda sürdürülebilir ve geri dönüştürülebilir ahşap bazlı paneller geliştirmeyi amaçlıyoruz.	WoodLi projesinde, ahşap bazlı paneller için biyobazlı yapıştırıcı geliştirme çalışmaları yapıyoruz.	WoodCUBIC projesinde, ahşap bazlı paneller için daha sürdürülebilir ve doğa dostu uygulamalar geliştirmeyi hedefliyoruz.	



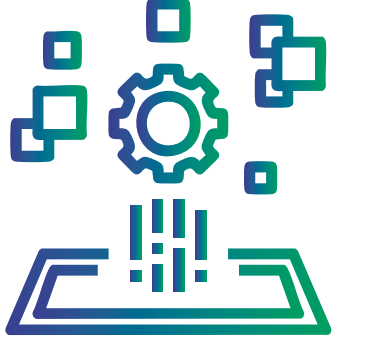
4.6. Dijital Dönüşüm ve Teknoloji

2015 yılında dijital dönüşüm sürecinin temellerini atıp Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Müdürlüğü'müzü oluşturarak çeşitli proje yönetim metodolojileri, çevik yönetim yaklaşımları, yatay ve dikey veri entegrasyonu ile analiz uygulamalarının yer aldığı merkezi bir yapıya geçiş yaptık. Proje planlama ve yönetim süreçlerinin geliştirilmesi, sistem ve süreç analizlerinin gerçekleştirilmesi ile Endüstri 4.0 alanındaki yenilikçi çalışmalarımız sayesinde organizasyonumuzu büyüterek bugünkü adıyla Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Grup Müdürlüğü haline gelmesini sağladık. Organizasyonel olarak hibrit bir dijitalleşme modelini benimseyerek, Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Grup Müdürlüğü liderliğinde dijital yol haritası hazırlıyor ve projelerimizi entegre bir şekilde yürütüyoruz.

Hibrit dijitalleşme modelimizde, merkezi bir dijital yönetim yapısının yanı sıra her departmanda bulunan merkezi yapılar ile matris yönetim ağı aracılığıyla bağlantılı global ana kullanıcılar yer alıyor. Bu model çerçevesinde dijitalleşme stratejimiz, her departmanın işletmenin genel dijitalleşme stratejisiyle uyumlu olarak, kendi iş kapsamı için özel stratejiler geliştirmesine olanak tanıyor. Bu etkili ve yüksek sinerji ortamı sayesinde, dijital dönüşümde hızlı ve sürekli yenilikler geliştirme imkanı buluyoruz.

Dijital dönüşüm yolculuğunun temel adımları; dijital olgunluk seviyesinin belirlenmesi, dijital stratejinin oluşturulması ve proje ile aksiyon planının hazırlanmasını içeriyor. Belirlediğimiz rekabetçi ve yenilikçi hedeflerimiz arasında şunlar yer alıyor:





4.6. Dijital Dönüşüm ve Teknoloji

2024 yılı dijital yol haritamız doğrultusunda, proje portföyümüzde önemli başarılar elde ettik. Kastamonu Global Web Sitesi projemizde hem görsel hem de altyapısal iyileştirmeler gerçekleştirerek kullanıcı deneyimini geliştirdik. Web kanalının global ölçekte yönetilmesini, kullanıcı deneyimi odaklı tekniklerle ve interaktif içeriklerle güçlendirdik. Bu çalışmalarımız, uluslararası arenada da takdir gördü ve iki ödül kazandık.

Ayrıca, yeni geliştirdiğimiz mobil uygulamamızla müşteri deneyimini bir üst seviyeye taşıdık. Sanal showroom özelliği sayesinde, ürünlerimizi hazır ortam görsellerinde sergileyebilmenin yanı sıra yapay zeka ve görüntü işleme teknolojileriyle gerçek zamanlı mekanlarda ürünlerin uygulanmış halini görme imkânı sunan bir web platformu oluşturduk. Bu yenilikçi çözüm, müşterilerimizin ürün seçim süreçlerini daha interaktif ve kolay hale getirdi.

Dijitalleşme ve dijital dönüşüm, sanayide verimliliği artırmanın, uluslararası rekabet gücünü sağlamanın ve yüksek katma değerli ürünler ile hizmetler üretmenin temel taşıdır. Bu anlayışla, endüstriyel çözümler geliştirme noktasında hem teknolojik ortaklıklarımızdan hem de Dijital Dönüşüm ve Teknoloji Grup Müdürlüğü bünyesindeki teknoloji birimimizden güç alarak yenilikçi ve öncü projelere imza atıyoruz.

Yapay zeka ve görüntü işleme teknolojilerini bir araya getiren, yatay ve dikey veri entegrasyonu odaklı üretim kalite tahmini projemizi başarıyla hayata geçirdik. Projemiz, Avusturya Federal İklim Koruma, Çevre, Enerji, Mobilite, Yenilik ve Teknoloji Bakanlığı (BMK) ile Almanya Federal Ekonomi ve İklim Koruma Bakanlığı (BMWK) tarafından ortak finanse edilen ve stratejik veri entegrasyonu, yenilikçi ürünler, hizmetler, süreçler

ve iş modelleri geliştirme konularını ele alan uluslararası bir yarışmada (Champs I4.0 2024) yer alma hakkı kazandı. Bu başarı, küresel arenada teknoloji ve inovasyon alanındaki etkinliğimizi kanıtlamıştır.

Teknolojik atılımların yerleştirilmesi ve Ar-Ge çalışmalarına verdiğimiz önem doğrultusunda, saha veri toplama ve analiz süreçlerini daha etkin hale getirmek için kendi yazılımımızı geliştirdik. Beta sürüm testlerinin ardından bu yazılımın saha genelinde yaygınlaştırılması için çalışmalara başlayacağız.

Üretim ekipmanlarının koruyucu ve kestirimci bakım faaliyetlerini daha verimli yönetmek için yağlama süreçlerini hem mekanik hem de dijital olarak kapsayan entegre bir çözüm geliştirdik. Yerli bir teknoloji firmasıyla birlikte hayata geçirilen bu çözüm, iş emirlerinin oluşturulması, takibi ve raporlanması gibi süreçsel adımların yanı sıra, yağlama noktası ve miktarının cihaz üzerinden izlenmesini de mümkün kılmaktadır. Bu sistemin saha genelinde yaygınlaştırılması devam etmektedir.

Ayrıca, sahada gerçekleştirilen bakım ve arıza bildirimlerinin dijital olarak girilip takip edilebileceği hem web hem de mobil tabanlı ekranlar geliştirilmiştir. Bu ekranlar, interaktif yönlendirmeler ve çözüm desteği sunarak operasyonel süreçlerin tamamen dijitalleştirilmesini sağlamaktadır. Böylece insan kaynakları mobilize edilerek iş gücü daha verimli ve esnek bir şekilde kullanılabilir hale getirilmiştir.

4.7. Yönetim Sistemleri ve Sertifikalar



Kastamonu Entegre olarak kalite yönetim sistemlerinin etkin bir şekilde uygulanmasında, sektörümüzde Türkiye'deki öncü kuruluşlar arasında bulunuyoruz.

Kalite Yönetim Sistemi bazlı yaklaşımımız, şirketimizi Türkiye'de sektörün öncülerinden biri haline getirmiştir. 2002 yılından bu yana kalite, İSG, çevre yönetimi, enerji verimliliği ve bilgi güvenliği gibi uluslararası standartlar ile FSC® ile Carb2/EPA TSCA Title VI gibi sektöre özgü yönetim sistemlerine entegre olmuş ve bu sistemleri tüm fabrikalarımıza yaygınlaştırmış bulunuyoruz. Kalite yönetim sistemlerinin şirket içinde standardizasyonunu ve sürekliliğini sağlamak amacıyla talimatlar ve formlar dahil gerekli tüm belgeleri, prosedürleri QDMS üzerinden yönetiyoruz. QDMS; belge yönetimi, kalite kayıtlarının takibi, cihaz yönetimi, düzeltici ve iyileştirici faaliyetler ile iç müşteri geri bildirimleri gibi modüllerle desteklenerek yönetim sistemlerimizin etkinliğini artırmamıza olanak tanımaktadır.

Ayrıca, QDMS üzerinden her altı ayda bir yayımlanan DİF (Düzeltilici ve İyileştirici Faaliyetler) Raporu, tüm birimlerimizin bilgi akışını sağlamakta önemli bir rol oynuyor. Son olarak, İtalya fabrikamızda da QDMS alt yapısı kurarak dokümantasyon süreçlerimize bu sistem üzerinden devam ediyoruz.

Her yıl, çalışanlarımıza yönetim sistemleri ile ilgili düzenli eğitimler vererek güçlü bir iç denetçi ekibi oluşturuyoruz. Bu ekip, 108 farklı birimde/lokasyonda iç denetimler gerçekleştirmek üzere sene bazında detaylı bir planlama yapıyor. QDMS sayesinde eğitim ve iç denetimlerde hem sürdürülebilirlik hem de sürekli gelişim hedeflerimize ulaşmayı başarıyoruz. Tüm bu çabaların bir sonucu olarak, yönetim sistemlerinin sürekliliğini belgelemek amacıyla yapılan dış denetimleri başarıyla tamamlıyoruz.

Kastamonu Entegre'nin sahip olduğu yönetim sistemleri sertifikaları şunlardır:



Kalite Yönetim
Sistemi Sertifikası



İş Sağlığı ve
Güvenliği Yönetim
Sistemi Sertifikası



Enerji Yönetim
Sistemi Sertifikası



Bilgi Güvenliği Yönetim
Sistemi Sertifikası



Çevre Yönetim
Sistemi Sertifikası

4.7. Yönetim Sistemleri ve Sertifikalar

Yönetim sistemleri sertifikalarımıza ek olarak, şirketimiz çevre ve ürün güvenliği konusundaki taahhüdünü EPA TSCA Başlık VI ve CARB Faz 2 emisyon standartlarına uygunluk sertifikaları ile belgelendirmiştir. Ayrıca, uluslararası ticaret süreçlerimizde güvenilir bir iş ortağı olarak tanınmamızı sağlayan Gümrük Yetkilendirilmiş Yükümlülük Sertifikamız da bulunmaktadır.

Ürün kalitesine odaklanma yaklaşımımız sayesinde, müşterilerimiz nezdinde şirketimizin ürünlerinin kalite algısı her zaman yüksek bir seviyede seyretmektedir. Standart ürünlerin yanı sıra Glossmax, Evogloss, Akrilik Panel, Floorpan Aquamax, DoorFR ve Mutfak Tezgahı gibi sertifikalı yeni ürünlerimiz Türkiye ve uluslararası pazarlarda büyük beğeni toplamaktadır. Ürünlerimiz ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak üretilmekte olup 'Blue Angel' (Alman Çevre Dostu Ürün Belgesi), EPD Belgesi (Environmental Product Declaration- Çevresel Ürün Beyanı), VOC (Volatile Organic Compounds-Uçucu Organik Bileşenler) test sonuçları ile "GREENGUARD GOLD" (iç mekan hava kalitesini iyileştirmeyi hedefleyen bir sertifikasyon) belgeleri gibi sertifikalara sahiptir.

Kalite yönetim sistemi, şirketimizin tüm faaliyetlerini kapsamaktadır. Global Kalite ve Kalite Sistemleri Direktörlüğü, Toplam Kalite Yönetimi (TKY) ve yalın dönüşüm uygulamalarını şirketimize entegre ederek kalite ve sürekli iyileştirme kültürünü en yüksek seviyede tutmayı, bu kültürü yaymayı ve sürekli gelişimi sağlamayı hedeflemektedir. 2014 yılından beri matris yapıda çalışarak tüm fabrikalarımıza destek sunmaktadır.

TKY yolculuğumuza, 2014 yılında yurt içindeki fabrikalarımızda başladık ve 2016 yılında yurt dışındaki tesislerimizde ilk aşama eğitimleri gerçekleştirdik. Bu eğitimler kapsamında Müşteri İlişkileri Yönetimi, Problem Çözme Teknikleri ve Metodolojisi, Kalite Çemberleri, SMED (Single Minute Exchange of Dies- Tekli

Dakikalarda Kalıp Değişimi), G8D (Global 8D), FMEA (Failure Modes & Effects Analysis- Hata Durumları ve Etkileri Analizi) ve İPK (İstatistiksel Proses Kontrol) gibi konular yer almakta olup her yıl bu eğitimlerin kapsamını sürekli olarak genişletiyoruz. Eğitim materyalini şirketimize özel olarak hazırlıyor ve her fabrikamızda çeşitli konularda iç eğitim ekipleri oluşturuyoruz. 2023 yılı itibarıyla, toplamda 6.942 çalışanımıza çevrimiçi ve yüz yüze eğitim vermiş bulunuyoruz.

Kalite çemberi ve SMED uygulamalarımızı, ilk eğitimler ve pilot çalışmalarla 2015 yılında başlattık ve fabrikalarımızın KPI (Key Performance Indicator- Anahtar Performans Göstergesi) hedeflerine entegre ettik. Bu süreçte ekip ve çalışma sayılarımızı sürekli artırdık. 2023 yılı itibarıyla, bazı yurt içi fabrikalarımızda çalışmalara katılan mavi yakalı çalışan oranımız %95'i aşarken, genel oran ise %70'in üzerinde gerçekleşti. 2015-2023 yılları arasında toplamda 38.668 eğitim gerçekleştirdik ve 1.171 Kalite Çemberi çalışması yaptık.

2015 yılında başlayan ve sistemin temel öğeleri olan Japonca Seiri (Ayıklama), Seiton (Düzenleme), Seiso (Temizlik), Seiketsu (Standardizasyon), Shitsuke (Disipline etme/sürekliliği sağlama) kelimelerinin baş harflerinden oluşan 5S uygulamalarımızı ilk eğitimler ve pilot çalışmalar ile hayata geçirdik. 2017 yılından bu yana bu uygulamaları fabrikalarımızın KPI hedeflerine dahil ediyoruz. 2023 yılına kadar toplamda 984 sahada 5S uygulamalarını başarıyla gerçekleştirdik.

2014 yılında başlattığımız FMEA çalışmalarını, 2019 yılı itibarıyla belirlenen ana süreçlerde tamamladık. FMEA belgelerini, müşteri ilişkileri ve iyileştirme faaliyetleri kapsamında yapılan süreç değişikliklerine göre sürekli olarak güncelliyoruz.



984
sahada
5S
uygulaması



4.7. Yönetim Sistemleri ve Sertifikalar

2016 yılından bu yana, yılın ilk çeyreğinde fabrikalarımızda Lokal Kalite Zirveleri düzenliyoruz. Bu organizasyonlarda, bir önceki yıl içerisinde tamamlanan kalite çemberi ve SMED çalışmaları, ekip üyeleri tarafından birbirlerine ve fabrika yönetim kademesine sunuluyor. Fabrikalarda oluşturulan jüriler tarafından yapılan metodolojik değerlendirmeler sonucunda en yüksek puanı alan ekipleri, fabrika temsilcisi ekipler olarak belirliyoruz. Bu temsilci ekipler, daha sonra KEAS Global Kalite Zirvesi'nde çalışmalarını birbirlerine ve şirket yönetim kadrolarına sunuyor. 2023 yılında 7. kez düzenlenen KEAS Global Kalite Zirvesi'ni geleneksel bir etkinlik haline getirmiş bulunuyoruz.

Gerçekleştirilen bu organizasyonlarda;

- Türkiye ve dünya genelinde TKY ve Kalite Sistemleri konularında öncü kabul edilen Vestel Elektronik, Toyota Türkiye, Toyotetsu Otomotiv Parçaları, Kayseri Model Fabrika ve KalDer (Türkiye Kalite Derneği) Ankara Şubesi gibi şirketlerden konuşmacıları ve danışmanları davet ediyor, yapılan paylaşımlarla zirvenin içeriğinin zenginleşmesini sağlıyoruz.
- Fabrikalardan katılımı oluşturulan jüri tarafından yapılan değerlendirmelerde ilk üç sırayı alan çalışmaların ekiplerini ödüllendiriyoruz.
- İSG, Çevre, Kalite, Verimlilik ve Maliyet Düşürme, En İlginç Öneri ve En Çok Öneri Veren Personel gibi kategorilerde fabrikalarımızda belirlenen en iyi önerileri, KEAS kategori şampiyonlarını belirlemek üzere değerlendiriyoruz. KEAS kategori şampiyonlarının, sundukları önerilerin posterlerini bu organizasyonda sergilemesini sağlıyor, ayrıca ilgili kişileri ödüllendiriyoruz.

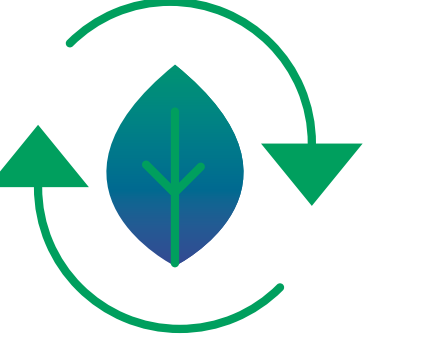
2017 yılından itibaren şirketimiz bünyesinde tamamlanan kalite çemberi çalışmalarımız ile her yıl şirket dışı platformlarda yer alıyor ve ödüller kazanıyoruz. KalDer platformunda katıldığımız dört yıl içinde toplamda yedi ödül kazandık ve bu sayede Türkiye genelinde tanınan bir isim haline geldik. 2023 yılında T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Proje Ödülleri'ne başvuruda bulunduğumuz dört projemiz içerisinde üç projemiz finale kalmış olup bu projelerimizden birinde Enerji Verimliliği kategorisinde birincilik ödülüne layık görüldük.

Bütün bu çalışmalarımızla, ürün kalitesinin üretim sürecinde sağlanması ve maliyetlerin düşürülmesi ile rekabetin giderek sertleştiği küresel pazarlarda rekabet gücümüzü artırmayı hedefliyoruz. Aynı zamanda, şirket içinde kalite kültürünü, kalite sistemleri ile geliştirerek sürekliliğini sağlamayı önceliklerimiz arasında görüyoruz.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI

05



5.1. Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

Faaliyetlerimizin çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarda oluşturduğu risk ve fırsatları yönetebilmek, sürdürülebilirlik anlayışımızın temelini oluşturuyor. Bu perspektifle, her adımımızda sürdürülebilirlik ilkelerini benimseyerek yalnızca şirketimizin değil, aynı zamanda toplumun ve çevrenin de yararına olan sonuçlar elde etmeyi amaçlıyoruz.

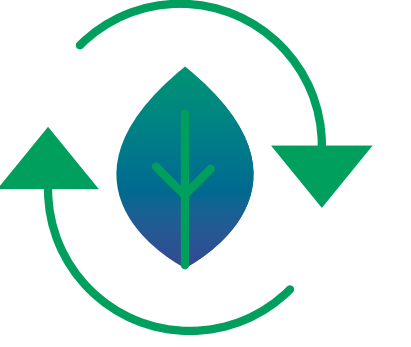
Sürdürülebilirlik çalışmalarımızı etkin bir şekilde yürütmek, bu alandaki stratejilerimizi belirlemek ve performansımızı sürekli izlemek amacıyla "Sürdürülebilirlik Komitemizi" oluşturduk. CEO'muz liderliğinde, farklı bölüm ve departman temsilcilerinden oluşan bu komite, sürdürülebilirlik faaliyetlerimiz açısından en üst yönetim mekanizmasını temsil ediyor.

Bu yapı sayesinde, sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmak için gerekli aksiyon planlarını geliştirmekle kalmıyor, aynı zamanda ilerlememizi düzenli olarak değerlendirerek sürekli iyileştirme fırsatlarını da belirliyoruz.

Kastamonu Entegre olarak ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla çeşitli projeler geliştirmeyi amaçlıyoruz. İnovatif yaklaşımlarımızla hem çevre dostu ürünler geliştiriyor hem de sosyal sorumluluk projeleri ile topluma katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Günümüzde, petrol bazlı kaynaklar kullanılarak üretilen tüm ürünlerin yakın gelecekte biyobazlı malzemelerle üretilme potansiyeline sahip olduğuna inanıyoruz. Bu değer zincirinin öncü oyuncularından biri olma hedefiyle, yeşil dönüşüm için güçlü bir Ar-Ge odağı kurmuş bulunuyoruz.

Bu evrimi desteklemek amacıyla sektör için bir referans noktası oluşturacak yenilikçi bir çerçeve geliştirmeye kendimizi adıyoruz.



5.2. Sürdürülebilirlik Politikası

Kastamonu Entegre olarak sürdürülebilirlik vizyonumuzu sadece bir hedefin ötesinde, iş yapış biçimimizin temel taşlarından biri olarak görüyoruz. Çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerimizin bilincinde olarak, topluma ve çevreye karşı sorumluluklarımızı yerine getirirken, global bir marka olma yolculuğumuzu da kararlılıkla sürdürüyoruz. İş süreçlerimizde, paydaşlarımızdan çalışanlarımıza, tedarikçilerimizden müşterilerimize kadar geniş bir ekosistemle uyum içinde çalışarak etik, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışını benimsemeye büyük önem veriyoruz.

Bu doğrultuda belirlediğimiz sürdürülebilirlik politikamız aşağıdaki bileşenleri içeriyor:

Etik ve Şeffaf Yönetim

Çevresel, ekonomik ve sosyal etkilerimizin farkında olarak işimizi yürütürken etik, şeffaf, adil ve hesap verebilir bir yönetim anlayışını esas alıyoruz.

Global Marka Vizyonu

Global bir marka olma hedefimiz doğrultusunda, kurumsal yapımızı güçlendirici faaliyetlere odaklanıyoruz. Sürdürülebilir kalkınmayı temel alan büyüme stratejilerimizle, yerelden globale uzanan bir etki yaratmayı amaçlıyoruz.

Paydaş Odaklı Stratejiler

Stratejilerimizi belirlerken, her zaman paydaşlarımızın beklentilerini ve görüşlerini dikkate alıyoruz. Paydaşlarımızın memnuniyeti, güçlü bir iş birliğinin anahtarı olarak görüyoruz. Bu anlayışla, paydaşlarımızla güçlü ve kalıcı bağlar kurarak karşılıklı güveni pekiştiriyoruz.

Çalışan Odaklı Yaklaşım

Çalışanlarımızın beklenti ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak verimli ve huzurlu çalışma ortamları yaratmak için çalışıyoruz. Bu sayede, çalışan bağlılığını ve motivasyonunu artırıyor, birlikte büyümeye devam ediyoruz.

Sağlık, Güvenlik ve Gelişim

Çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliğine öncelik veriyoruz. Ayrıca, çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla sürekli eğitim ve gelişim programları sunuyoruz.

Sorumlu Satın Alma ve Sürdürülebilir Orman Yönetimi

Sorumlu satın alma yaklaşımımızla hammadde tedarik süreçlerimizi sürdürülebilir orman yönetimi ilkelerine göre yürütüyoruz. Sürdürülebilir orman yönetimi girişimlerini destekleyerek bu alandaki gelişimlere olumlu katkılarda bulunmayı önemsiyoruz.

İnovasyon ve Ar-Ge

İnovasyon ve Ar-Ge çalışmalarımız sayesinde yüksek teknoloji kullanarak kaliteli, çevre dostu ve sağlıklı yaşam alanları yaratan ürünleri geliştiriyor ve üretiyoruz.

İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği

Faaliyetlerimizde insan haklarına saygı göstermeyi ve fırsat eşitliğini teşvik etmeyi ilke ediniyoruz.

Enerji ve Su Verimliliği

Çevre üzerindeki etkilerimizi en aza indirmek için enerji ve su verimliliğine önem veriyoruz. Yenilenebilir enerji projeleri geliştiriyor ve inovatif çözümlerle çevresel ayak izimizi azaltmaya yönelik çalışmalar yürütüyoruz.

Yerel Toplulukların Refahına Katkı

Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda, istihdam yaratarak ve ekonomik değer üreterek yerel toplumların refahını artırmayı hedefliyoruz.

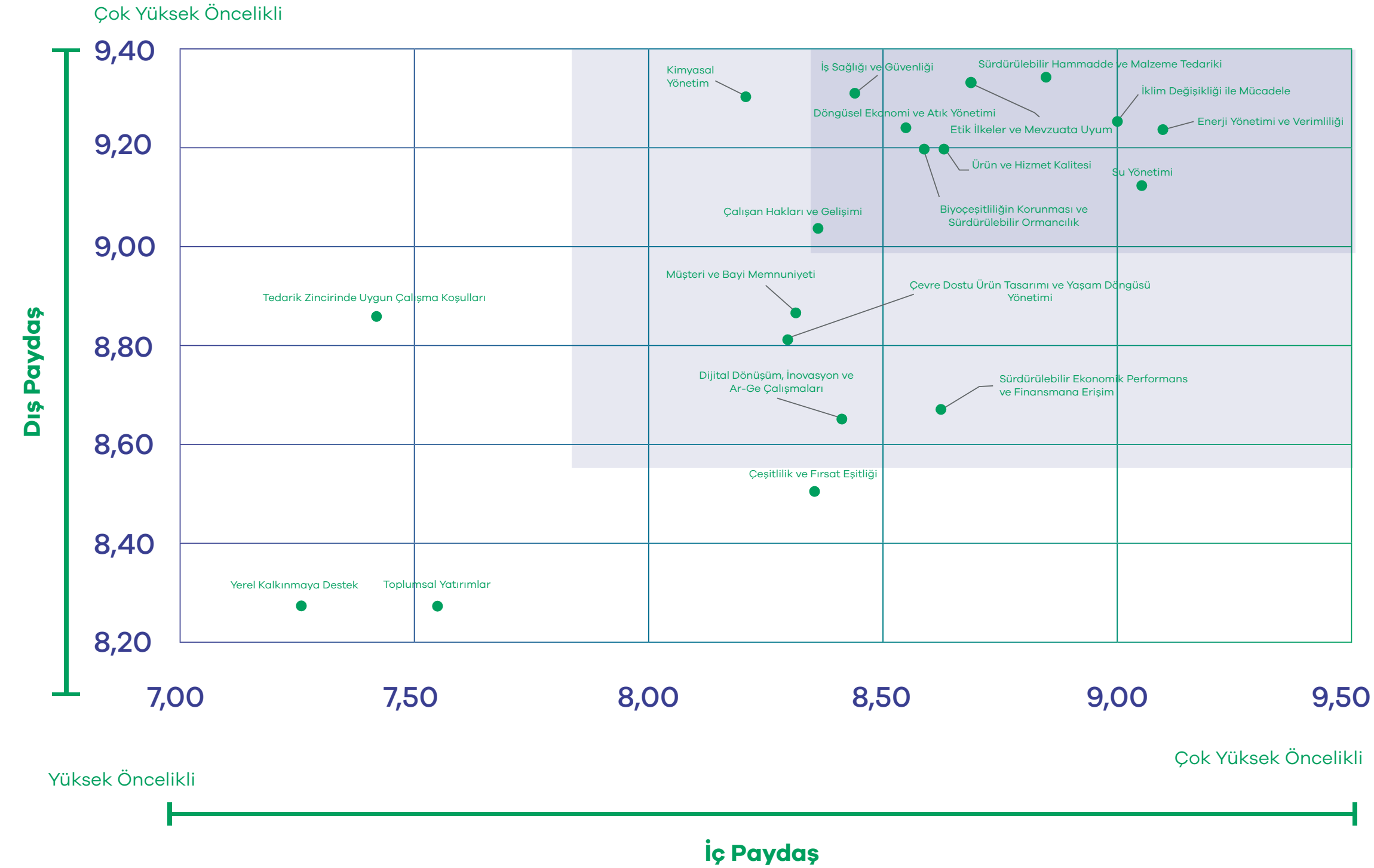
5.3. Sürdürülebilirlik Öncelikleri

Kastamonu Entegre olarak sürdürülebilirlik yolculuğumuzu her geçen gün daha ileri taşımayı hedefliyoruz. Bu doğrultuda, sürdürülebilirlik alanındaki öncelikli konularımızı güncel gelişmeleri dikkate alarak ve paydaşlarımızın değerli görüşlerine başvurarak yeniden değerlendirdik. Bu süreçte, raporumuzun hazırlanması sırasında yeni bir **"Sürdürülebilirlik Önceliklerini Belirleme Anketi"** gerçekleştirdik.

Anket çalışmamızda, Kastamonu Entegre'nin faaliyetlerini göz önünde bulundurarak 19 öncelikli sürdürülebilirlik konusu belirledik. Bu önemli anketi, bizim için kritik olan iç ve dış paydaşlarımızla paylaştık. Anket kapsamında yer alan 19 sürdürülebilirlik konusunun, paydaşlarımız tarafından öncelik sıralamasıyla derecelendirilmesini ve her bir konunun gelecekte ne kadar önemli olacağına dair görüşlerini paylaşımlarını bekledik.

Paydaşlarımızın katılımıyla gerçekleştirdiğimiz bu önceliklendirme analizinin ardından, yüksek öncelikli odak alanlarımızı güncelledik ve bazı yeni başlıkları mevcut konularımıza ekledik. Gelen geri bildirimleri dikkatle analiz ederek gelecekteki çalışmalarımıza rehberlik edecek bir Önceliklendirme Matrisi oluşturduk. Bu matriste, Kastamonu Entegre için çok yüksek öncelikli ve önemli gördüğümüz sürdürülebilirlik konularını net bir şekilde ortaya koyduk.

Kastamonu Entegre için oluşturulan önceliklendirme matrisi aşağıda sunulmuştur.



Önceliklendirme Matrisi'nin sonucu olarak Kastamonu Entegre'nin en yüksek öncelikli konuları;

- Enerji Yönetimi ve Verimliliği
- Su Yönetimi
- İklim Değişikliği ile Mücadele
- Sürdürülebilir Hammadde ve Malzeme Tedariki
- Etik İlkeler ve Mevzuata Uyum
- Ürün ve Hizmet Kalitesi
- Biyoçeşitliliğin Korunması ve Sürdürülebilir Ormancılık
- Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği
- Çalışan Hakları ve Gelişimi

Kastamonu Entegre için öncelikli diğer konular ise şu şekildedir:

- Sürdürülebilir Ekonomik Performans ve Finansmana Erişim,
- Dijital Dönüşüm, İnovasyon ve Ar-Ge Çalışmaları,
- Müşteri ve Bayi Memnuniyeti,
- Kimyasal Yönetimi,
- Çevre Dostu Ürün Tasarımı ve Yaşam Döngüsü Yönetimi,
- Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği,
- Tedarik Zincirinde Uygun Çalışma Koşulları,
- Toplumsal Yatırımlar,
- Yerel Kalkınmaya Destek.

5.4. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Kastamonu Entegre

Anket sonuçlarında en yüksek öncelikli olarak belirlenen 10 konunun ayrı ayrı BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile uyumları değerlendirilmiştir. Buradan hareketle, öncelikli konularla örtüşen SKA'lar haritalandırılmıştır.

Öncelikli Konular	1 YOKSULLUĞA SON	2 AÇLIĞA SON	3 SAĞLIK VE KALİTELİ YAŞAM	4 NİTELİKLİ EĞİTİM	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	6 TEMİZ SU VE SANİTASYON	7 ERİŞİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ	8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME	9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI	10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI	11 SÜRDÜRÜLEBİLİR ŞEHİRLER VE TOPLULUKLAR	12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM	13 İKLİM EYLEMİ	14 SUDAKİ YAŞAM	15 KARASAL YAŞAM	16 BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR	17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR
Enerji Yönetimi ve Verimliliği							●		●			●	●				
Su Yönetimi						●						●	●	●			
İklim Değişikliği ile Mücadele							●						●				●
Sürdürülebilir Hammadde ve Malzeme Tedariki								●				●		●			
Etik İlkeler ve Mevzuata Uyum								●		●						●	
Ürün ve Hizmet Kalitesi								●	●			●					
Biyçeşitliliğin Korunması ve Sürdürülebilir Ormancılık														●	●		
Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi								●				●	●				
İş Sağlığı ve Güvenliği			●					●									
Çalışan Hakları ve Gelişimi				●	●			●		●							

Kastamonu Entegre'nin en yüksek öncelikli konuları ile ilişkili SKA'lar: SKA 7, SKA 8, SKA 9, SKA 10, SKA 12, SKA 13 ve SKA 14'tür. Dolaylı ilişkili SKA'lar: SKA 3, SKA 4, SKA 5, SKA 6, SKA 15, SKA 16 ve SKA 17'dir.

5.4. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Kastamonu Entegre

Doğrudan ilişkili SKA'lar		Dolaylı ilişkili SKA'lar	
	SKA 7 , herkes için karşılanabilir, güvenilir, sürdürülebilir ve modern enerjiye erişim sağlamayı amaçlamaktadır. Enerji Yönetimi ve Verimliliği ve İklim Değişikliği ile Mücadele bu küresel amaca odaklanmaktadır.		SKA 3 , her yaşta sağlıklı ve kaliteli yaşamı güvence altına almayı amaçlamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği konusuyla dolaylı ilişkilidir.
	SKA 8 , istikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve insana yakışır işleri amaçlamakta olup Sürdürülebilir Hammadde ve Malzeme Tedariki, Etik İlkeler ve Mevzuata Uyum, Ürün ve Hizmet Kalitesi, Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışan Hakları ve Gelişimi ile doğrudan ilişkilidir.		SKA 4 , herkes için kapsayıcı ve eşitlikçi kaliteli eğitim sağlanmasını ve yaşam boyu öğrenim fırsatlarının teşvik edilmesini amaçlar. Çalışan Hakları ve Gelişimi kapsamındaki çalışmalar sürdürülebilir eğitimi destekleyecektir.
	SKA 9 , sürdürülebilir sanayileşmeyi desteklemeyi ve yenilikçiliği güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Enerji Yönetimi ve Verimliliği, Ürün ve Hizmet Kalitesi konularıyla sürdürülebilir bir üretim modelinin geliştirilmesi mümkündür.		SKA 5 , Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışan Hakları ve Gelişimi konusuyla ilişkilidir.
	SKA 10 , Ülkeler arası ve ülke içindeki kişiler arasında eşitsizliği azaltmayı amaçlamaktadır. Çalışan Hakları ve Gelişimi ve Etik İlkeler ve Mevzuata Uyum konularına odaklanılarak eşitsizliklerin azaltılması sağlanacaktır.		SKA 6 , herkes için erişilebilir su ve atık su hizmetlerini ve sürdürülebilir su yönetimini güvence altına almayı amaçlamaktadır. Su Yönetimi bu küresel amaca odaklanmaktadır.
	SKA 12 , sürdürülebilir üretim ve tüketim kalıplarını sağlamayı hedeflemektedir. Su Yönetimi, Sürdürülebilir Hammadde ve Malzeme Tedariki, Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi, Ürün ve Hizmet Kalitesi ve Enerji Yönetimi ve Verimliliği konuları, sorumlu iş uygulamalarının çözümlere entegre edilmesi ve sürdürülebilir kalkınma için önemlidir.		SKA 15 , karasal ekosistemlerin sürdürülebilir kullanımını desteklemeyi; sürdürülebilir orman yönetimini ; çölleşme ile mücadele etmeyi; arazi bozunumunu durdurmayı; biyolojik çeşitlilik kaybını engellemeyi hedeflemektedir. Biyoçeşitliliğin Korunması ve Sürdürülebilir Ormancılık bu konuyla ilişkilidir.
	SKA 13 , iklim değişikliği ve etkileri ile mücadele için acilen eyleme geçmeyi teşvik etmektedir. Su Yönetimi, İklim Değişikliği ile Mücadele, Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi ve Enerji Yönetimi ve Verimliliği konularına odaklanılması ile iklim değişikliğiyle mücadele mümkün hale gelmektedir.		SKA 16 , Sürdürülebilir kalkınma için barışçıl ve kapsayıcı toplumlar tesis etmeyi, hesap verebilir ve kapsayıcı kurumlar oluşturmayı amaçlamaktadır. Etik İlkeler ve Mevzuata Uyum konusuyla ilişkilidir.
	SKA 14 , sürdürülebilir kalkınma için okyanusları, denizleri ve deniz kaynaklarını korumayı ve sürdürülebilir kullanımını amaçlamaktadır. Su Yönetimi, Sürdürülebilir Hammadde ve Malzeme Tedariki ve Biyoçeşitliliğin Korunması ve Sürdürülebilir Ormancılık bu küresel amaca odaklanmaktadır.		SKA 17 , Uygulama araçlarını güçlendirmeyi ve sürdürülebilir kalkınma için küresel ortaklığı canlandırmayı amaçlamaktadır. İklim Değişikliği ile Mücadele başlığı bu küresel amaca odaklanmaktadır.

İKLİM VE ÇEVRENİN KORUNMASI





6.1. Çevre Yönetimi

Kastamonu Entegre olarak çevre yönetimimizi sürekli iyileştirerek, faaliyetlerimizden doğan çevresel etkileri en aza indirmeyi amaçlıyoruz. Şirketimizin çevre politikası ile sadece yasal gereklilikleri yerine getirmeyi değil, aynı zamanda ekosistemleri ve biyoçeşitliliği korumayı, iklim değişikliğini tetiklemeyen süreçler benimsemeyi de hedefliyoruz.

Çevre politikamız doğrultusunda, tüm süreçlerimizde çevresel risk değerlendirmeleri yaparak riskli faaliyetler için gerekli önlemleri alıyoruz. Bu değerlendirmeler sonucunda, iyileştirmeye açık alanlarımızı belirleyip aksiyon planları oluşturuyor ve çevresel performansımızı en üst seviyeye çıkarmayı amaçlıyoruz.

Çevre Politikası

Kastamonu Entegre olarak çevremizi korumak ve gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakmak için faaliyetlerimiz sonucunda çevreye olan etkimizin sürekli iyileştirilmesi, çevre bilincinin yayılması ve yükseltilmesi için gayret göstereceğiz.

Bu nedenle;

- Çevre ile ilgili yürürlükteki tüm uygunluk yükümlülüklerini yerine getirmeyi,
- Süreçlerimizde, iklim değişikliğine yol açmayacak, biyoçeşitlilik ve ekosistemleri koruyacak uygulamalara yer vermeyi,
- Gelecek nesillerimize daha yaşanabilir bir çevre bırakabilmek için süreçlerimizin verimini arttırmayı, sürdürülebilir kaynaklar kullanmayı ve doğal kaynak tüketim miktarımızı sürekli azaltmayı,
- Çevre performansımızı sürekli iyileştirmeyi ve devamlılığını sağlamayı,
- Sürekli eğitim faaliyetleri düzenleyerek tüm çalışanlarımızda çevre bilincini yükseltmeyi taahhüt ederiz.

Çevre yönetimimizde, tüm fabrikalarımızda ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardına uygun hareket ediyoruz. Global Teknik Direktörlüğü'müz bünyesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ve Çevre Grup Müdürlüğü, çevre yönetiminin tüm süreçlerinin yürütülmesinden ve yönetiminden sorumludur. Bu birimin altında görev yapan Çevre Müdürlüğü, Ağaç Grubu işletmelerine sağlanan kaynakların verimli kullanımını sağlayarak çevre yönetim sisteminin performansını izleyerek üst yönetimimize raporlama yapmaktadır. Ayrıca, İSG ve Çevre Grup Müdürlüğü'müz, şirket genelinde ve bütün fabrikalarımızda İSG ile çevre risklerinin belirlenmesi ve bu risklerin minimize edilmesine liderlik etmektedir. Tüm direktörlüklerde çevre yönetimi kapsamında alınan bütün kararların uygulanması ve entegre edilmesi için sürdürülebilirlik ve çevre konularından sorumlu kişiler bulunmaktadır.

Fabrikalarımızda yasal mevzuata uyumun ve çevresel performansın izlenmesinin etkin bir şekilde yönetilmesini sağlamak amacıyla, uzman çevre mühendislerinden oluşan ekiplerimiz görev yapıyor. İç denetim sistemimiz, iyileştirme alanlarını belirlememize yardımcı olurken çevresel hedeflerimizi her yıl yeniden belirleyip bu hedeflerin tüm direktörlüklerimizde yaygınlaştırılmasını sağlıyoruz. Çevresel performansımızın sürekli gelişimi için bu hedeflerin takibi ve yönetimi büyük önem taşıyor.



6.1. Çevre Yönetimi

Fabrikamızda, faaliyetlerin doğrudan çevresel etkilerini (enerji, su, emisyon, atık vb.) yönetmek için sürdürülebilir ve çevre dostu uygulamalar benimsiyoruz. Bu çerçevede, çevresel etkilerimizi minimize etmek amacıyla sürekli iyileştirme ve yenilikçi çözümler geliştirmeyi amaçlıyoruz. Çevre performansımızı iyileştirmek ve çevresel etkilerimizi azaltmak amacıyla önemli işletme ve yatırım harcamaları gerçekleştiriyoruz. 2021, 2022 ve 2023 yıllarında bu amaçla yaklaşık 7 Milyon Euro harcanmıştır.

Kastamonu Entegre olarak çevre ve iklim değişikliği ile mücadele kapsamında hem kurum içi hem de dış paydaşlarımıza yönelik çeşitli bilinçlendirme faaliyetleri yürütüyoruz. Çalışanlarımıza yönelik olarak atık yönetimi, enerji ve su tasarrufu konularında zorunlu çevre eğitimleri sunuyor ve yeni başlayanlara çevre farkındalığı kazandırıyoruz. Her ay çevre bültenleri yayımlayarak çalışanlarımızı güncel çevresel konular hakkında bilgilendiriyoruz. Ayrıca müdür ve direktörlerle yapılan toplantılarda Avrupa Yeşil Mutabakatı'na uyum çalışmalarını paylaşıyor, çevresel performans göstergelerini takip edip düzenli olarak değerlendiriyoruz.

Çevresel öneri ve iyileştirme çalışmalarını teşvik etmek amacıyla, çalışanlarımızın çevresel konulardaki önerilerini/fikirlerini paylaşabileceği "Fikir Platformu" ve "Öneri Değerlendirme Sistemi" gibi platformlar oluşturduk. Bu platformlar aracılığıyla en iyi önerileri değerlendiriyor ve başarılı sonuçları ödüllendirerek yeni projeler geliştirilmesini teşvik ediyoruz. Problem çözme metodolojisi kapsamında ise kalite çember projeleri uygulanarak çevresel iyileştirmeler yapıyoruz.

Paydaşlarımıza yönelik olarak, web sitemizde çevre çalışmalarımızı detaylıca sunuyor, medya aracılığıyla farkındalık yaratıyor ve LinkedIn platformumuzda sürdürülebilirlik projelerimizi paylaşıyoruz. Ayrıca, Global İnsan Kaynakları Direktörlüğü ile Global Ar-Ge ve İnovasyon Direktörlüğü iş birliği kapsamında üniversite öğrencilerinin karbon emisyonlarını azaltacak yenilikçi fikirler üretmesine olanak sağlıyoruz.



6.2. İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimi

Günümüzde iklim değişikliği ile mücadele küresel bir öncelik haline gelmiş olumsuz etkilere yol açarak canlı yaşamını, biyoçeşitliliği, sosyo-ekonomik sistemleri tehdit etmektedir. Olumsuz etkileri azaltmak için iklim değişikliğiyle mücadele edilmesi ise sera gazı emisyonlarının azaltılması, yenilenebilir enerji kullanımının artırılması ve enerji verimliliği gibi sürdürülebilir çözümleri içeren kapsamlı bir yaklaşım gerektirmektedir.

İklim değişikliği konusunda tüm çalışanlarımızın davranışsal tutumlarının da şirket içinde ve dışında önem arzettiğini düşünüyoruz. Bu bağlamda, çevre ve enerji yönetim sistemlerimiz dahilinde verilen bilinçlendirme amaçlı eğitimler ile tüm çalışanlarımızı bu küresel sorunla başa çıkmakta bir nefer haline getiriyoruz.

Kastamonu Entegre olarak iklim değişikliğiyle mücadelede emisyon yönetiminin kritik bir rol oynadığının bilinciyle hareket ederek üretim faaliyetlerimizin çevreye olan etkilerini azaltmayı ve karbon ayak izimizi düşürmeyi öncelikli hedeflerimiz arasında görüyoruz. Bu kapsamda, sürdürülebilir bir gelecek için emisyonlarımızı kontrol altına almak ve sürekli iyileştirmek amacıyla çeşitli projeler yürütüyoruz.

Kurumsal karbon ayak izimizi düzenli olarak hesaplayarak fabrikalarımızın çevresel etkilerini takip ediyor ve emisyon faktörlerimizi güncel tutuyoruz. Kastamonu, Balıkesir, Gebze ve Adana fabrikalarımız, Sera Gazı Emisyonlarının Takibi Hakkında Yönetmelik gereği izleme, raporlama ve doğrulama (İRD) zorunluluğuna tabi olup akredite doğrulayıcı kuruluşlar tarafından doğrulanan emisyon raporlarını her yıl Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na sunuyor.

Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı da emisyon azaltım stratejilerimizin temel bileşenlerinden birini oluşturuyor. 2024 sonunda biyokütle ve güneş enerji santrallerimizle, 100.000 konutun bir yıllık elektrik ihtiyacını karşılayacak temiz ve yenilenebilir enerji üretmeyi hedefliyoruz. Bu yatırımlarımızla yılda 140.000 ton karbon salımını önlemiş olacağız. Bu projelerle sadece enerji tasarrufu sağlamakla kalmıyor, aynı zamanda Kapsam 2 karbon emisyonlarımızı da önemli ölçüde azaltıyoruz. Ar-Ge faaliyetlerimiz kapsamında AB ve öz kaynaklı projelerimizle sera gazı emisyonlarını daha da düşürmeye yönelik biyobazlı ve sürdürülebilir hammaddelerin kullanıldığı yenilikçi projelere odaklanıyoruz.

2015 yılı sonunda başladığımız ve kademeli olarak hayata geçirdiğimiz proje kapsamında tüm Türkiye tesislerimizdeki dizel forkliftlerimizi elektrikli forkliftlerle değiştirerek enerji maliyetlerimizi azaltmakla birlikte CO₂ emisyonlarımızı da önemli ölçüde düşürdük. Bu değişim sayesinde, son 3 yılda sırasıyla 3.650, 3.350 ve 2.990 ton CO₂e olmak üzere toplamda 9.990 ton CO₂e salımının önüne geçtik.



6.2. İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimi

Değer artırmak için uygun olmayan atık ahşapları, biyokütle enerji santrallerimizde çevre dostu elektrik enerjisi ve ısıya dönüştürerek doğal gaz kullanımıyla elde edilecek enerji üretimine kıyasla 2021, 2022 ve 2023 yıllarında sırayla ortalama 260.000 ton CO₂e, 270.000 ton CO₂e ve 410.000 ton CO₂e emisyonunun önüne geçmiş oluyoruz.

Faaliyetlerimizin iklim değişikliği üzerinde oluşturduğu doğrudan ve dolaylı etkiyi görebilmek ve bunları azaltabilmek için 2015 yılından bu yana karbon ayak izimizi hesaplıyoruz.

Ağaç sanayi ve ahşap bazlı panel sektöründe sera gazı emisyonunun yanı sıra hava emisyonlarından toz ve uçucu organik bileşikler (VOC) gibi parametreler de önem arz etmektedir. Hava emisyon ölçümleri Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği ile uyumlu olarak belirlenen aralıklarla, yetkili firmalar tarafından gerçekleştirilmektedir. Türkiye'deki fabrikalarımızda Sürekli Emisyon Ölçüm Sistemleri (SEÖS) ile yanma gazları, toz emisyonları ve debi gibi parametreleri anlık olarak yasal mevzuata uygun şekilde düzenli izliyor, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na raporlama yapıyoruz.

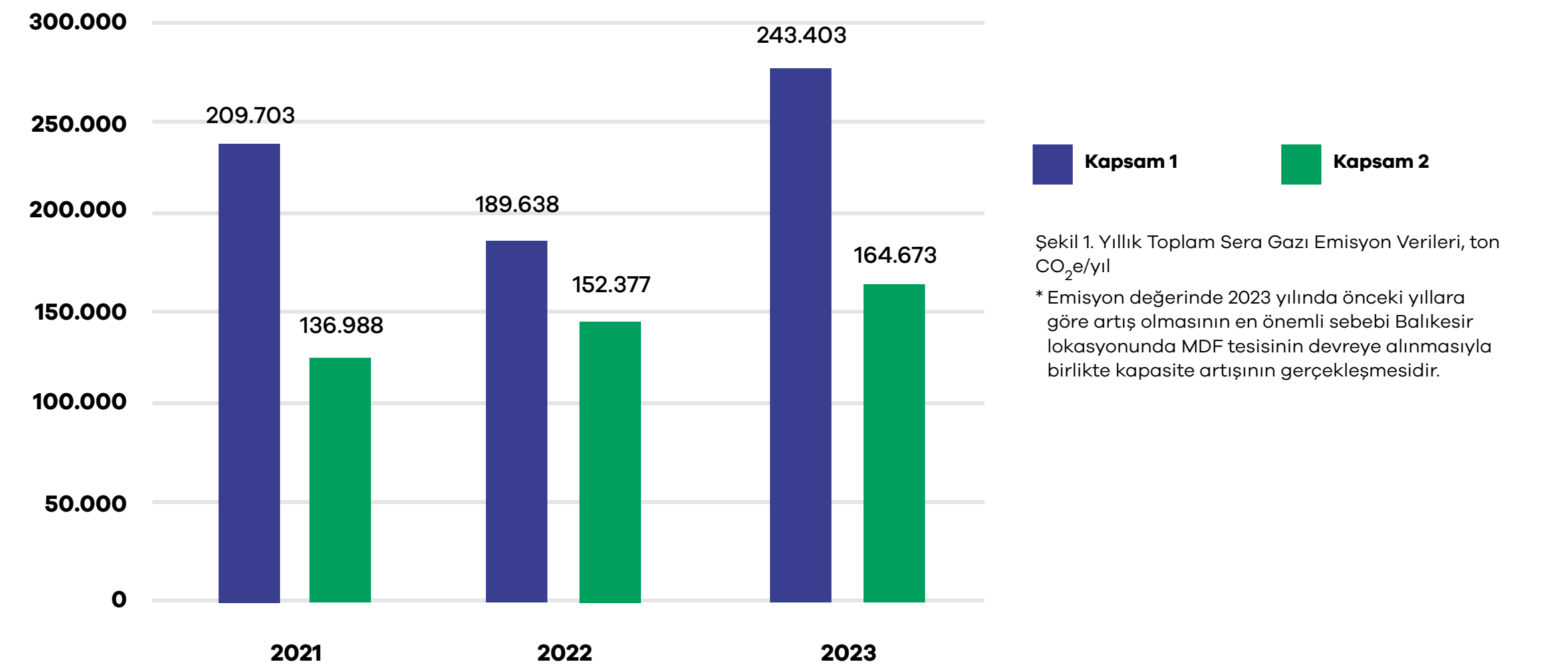
Fabrikalarımızdaki baca emisyonlarını izleme ve azaltma konusunda da önemli çalışmalar yürütüyoruz. Fabrikalarımızda VOC emisyonlarını kontrol altına almak için gaz yıkama ünitesi kullanıyor ve toz bastırma sistemleri ile tozumalarını önüyoruz. Özellikle toz emisyonlarını kontrol altına almak için çeşitli gelişmiş filtre sistemleri (siklon, multisiklon, torba filtre, ıslak elektrostatik çöktürücü (WESP), scrubber) kullanarak hem yasal gerekliliklere uyuyor hem de emisyonların minimize edilmesini sağlıyoruz. Tüm baca sistemlerimizin düzenli bakım ve kontrollerini yaparak emisyon kontrol ekipmanlarımızın verimli çalışmasını sağlıyoruz.

Kastamonu Entegre olarak, iklim değişikliğiyle mücadelede üzerimize düşen sorumlulukları yerine getiriyor ve emisyon yönetiminde uyguladığımız stratejilerle daha sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunuyoruz.

Emisyon azaltma hedeflerimizi gerçekleştirmek için hem teknolojiye hem de insan kaynaklarına yatırım yaparak çevre dostu bir üretim anlayışını benimsiyoruz.

Kapsam 1 emisyonlarımız üretim tesislerimizdeki ısıtma ve üretim süreçlerinde kullanılan doğalgaz ve biyokütle, makine ve ekipmanların çalıştırılmasında kullanılan dizel yakıt, şirket bünyesindeki araçların yakıt tüketimi ve bazı fabrikalarımızda tutkal üretimindeki süreçlerden kaynaklanan doğrudan sera gazı salımlarımızı içermektedir. Kapsam 2 emisyonlarımız şebekeden satın alınarak tüketilen elektriğin üretiminden kaynaklan enerji dolaylı emisyonlarımızı ifade etmektedir.

Türkiye'deki tüm tesislerimizin son üç yıla ait toplam Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyon verileri aşağıdaki grafikte verilmektedir.





6.3. Enerji Yönetimi

Enerji yönetimimizde, enerji performansımızı etkileyebilecek tüm faktörleri göz önünde bulundurarak kapsamlı bir yaklaşım benimsiyoruz. Global Teknik Direktörlük'e bağlı Elektrik ve Enerji Sistemleri ile Yenilenebilir Enerji Müdürlükleri, her tesisimizde görev yapan enerji yöneticileriyle iş birliği içinde çalışarak enerji hedefleri belirleyerek uzun vadeli planlar yapıyor. Bu yapı ile enerji verimliliği ve sürdürülebilirliğe yönelik bütüncül bir stratejinin hayata geçirilmesini sağlıyoruz.

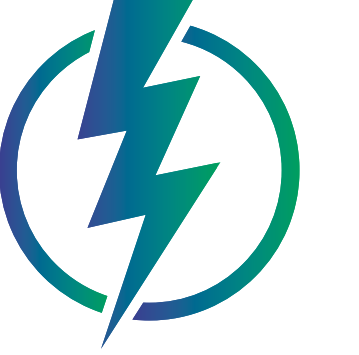
Enerji Politikası

- Tüm süreçlerde enerji etkinliği ve yoğunluğunu içeren enerji performans değerlerini yükseltmek,
- Tüm süreçlerde enerji verimliliği doğrultusunda geliştirmeler yaparak maliyetleri azaltmak,
- Gelişen teknolojileri sürekli izleyerek bu yolla enerji yönetim kalitesini artırarak sektörde enerjiyi en verimli kullanan firma olmak,
- Enerji verimliliği hususunda eğitim ve deneyimleri sürekli artırılan çalışanlar ve iletişime açık yönetim anlayışı ile sürekli gelişimi sağlamak,
- Enerji yönetimi hususunda ulusal ve uluslararası kanuni yükümlülöklere uymak,
- Enerji üretirken ve tüketirken verimliliği esas alarak emisyon değerlerini düşürüp çevreye özen göstermek,
- Yakıt çeşitlerimizi ve tedarik kaynaklarımızı çeşitlendirerek enerjide sürdürülebilirliği sağlamak,

- Enerji ölçme, değerlendirme ve raporlamalarımızı en sağlıklı şekilde yaparak izlenebilir olmak,
- Enerji performansını iyileştirmek için enerji verimli ürünlerin, hizmetlerin ve tasarımların satın alınmasını sağlamak ve gerekli iyileştirmeler için bütçe ayırmak,
- Yenilenebilir enerji kaynakları ile üretim olanaklarını artırarak fosil yakıt tüketimlerini azaltmak

2014 yılında, yaşam kalitesini ve sürdürülebilir üretimi desteklemek amacıyla tüm tesislerimizde ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi'ni uygulamaya aldık. Bu sistemle, enerji verimliliği çalışmalarımızı uluslararası standartlara uygun olarak yürütölüp izlenmesini mümkün kılıyoruz. Böylece, tüm süreçlerimizi gözeterek enerji yönetimini daha etkin hale getiriyor ve sürdürülebilirliği ön planda tutan bir yaklaşım sergiliyoruz.

6.3. Enerji Yönetimi



Yenilenebilir enerji yatırımlarımızla BM SKA'lara, özellikle "Temiz Enerji" ile "Sorumlu Üretim ve Tüketim" maddelerine doğrudan katkı sağlıyoruz. Ürünlerimizde kullandığımız ana hammaddenin yenilenebilir olmasının yanı sıra, enerji tüketimimizde de yenilenebilir kaynakların payını artırmayı hedefliyoruz. Bu doğrultuda, yenilikleri yakından takip ediyor ve tüm fırsatları değerlendiriyoruz.

Başlıca yenilenebilir enerji yatırımlarımız:

Organik Döngülü (ORC) Türbin

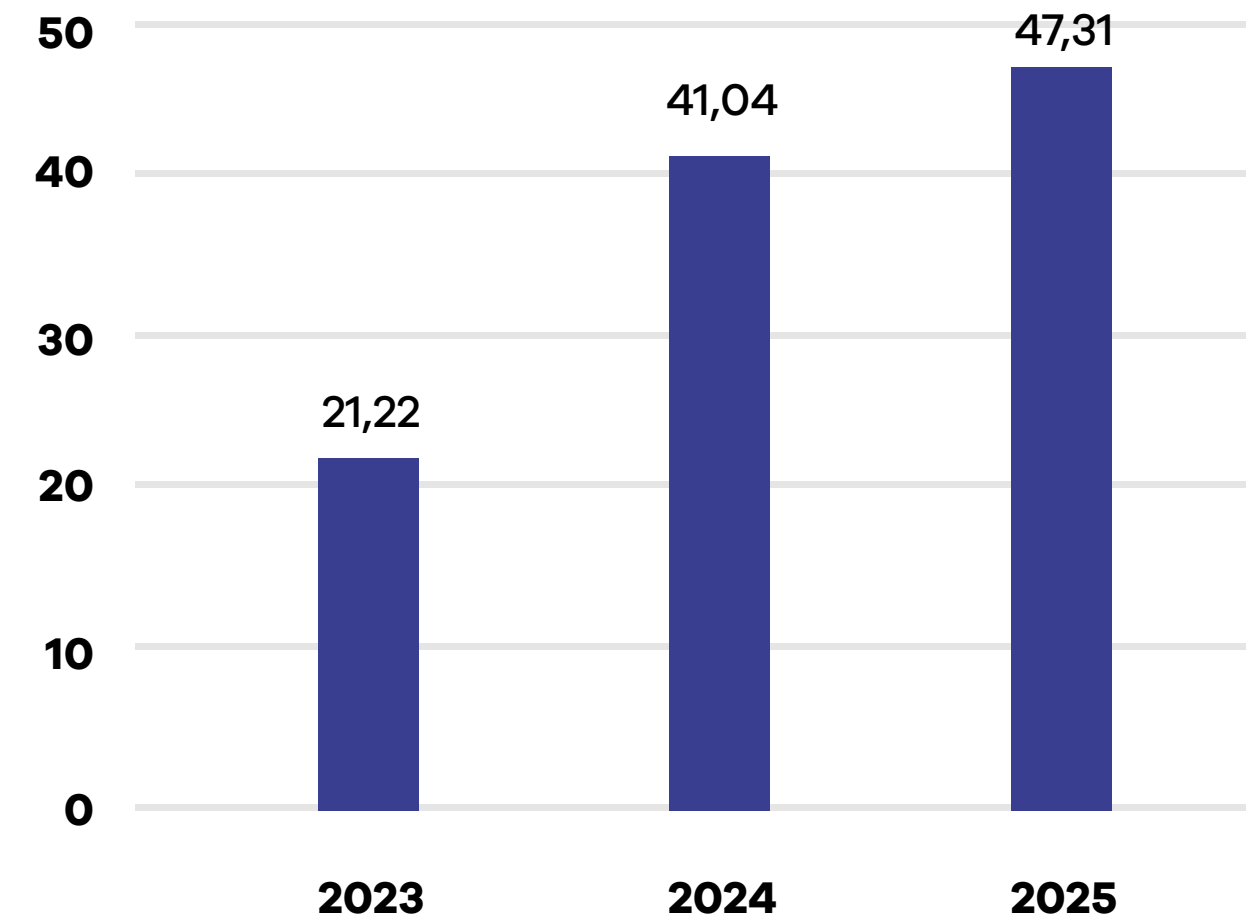
Yüksek bir enerji etkinliğine sahip ORC döngüsünden çok düşük kayıplarla (%2) elektrik ve ısı enerjisi elde edilmektedir. Gebze üretim tesisimiz, 2015 yılı başında devreye alınan ORC Türbini ile Türkiye'de kurulan ve yeterlilik (CE) belgesi alan ilk tesis olmuştur. Termal giriş gücü 6,5 MW olan tesisimizin yıllık enerji üretimi 6,5 milyon kWh'tir.

Güneş Enerjisi Santrali (GES)

Adana MDF tesisimizin çatısına kurulan güneş enerji santrali (GES), Kasım 2023 itibarıyla devreye alınmıştır. 17.720 adet PV (Fotovoltaik) modül ile inşa edilen bu tesis, 9.750 kWp güneş paneli kapasitesine sahip olup yılda 12,865 milyon kWh enerji üretmektedir. **Kastamonu MDF tesisimizdeki** çatı GES ise Ocak 2023'te faaliyete geçmiştir. 20.868 PV modülden oluşan bu sistem, 11,4774 kWp güneş paneli gücüyle yılda 14,034 milyon kWh enerji üretmektedir. **Samsun Yonga Levha (YL) tesisimizin** çatısındaki GES'in, Ocak 2024'te devreye alınması planlanmaktadır. 6.665 adet PV modül ile oluşturulan bu tesis, 3.3325 kWp kapasiteyle yılda 3,790 milyon kWh enerji üretecektir. **Balıkesir MDF-YL tesisimizin** çatısında yer alan GES ise Aralık

2024'te faaliyete geçecektir. 29.982 PV modülden oluşan bu tesisin güneş paneli kapasitesi 16.490 kWp olup, yılda 21,272 milyon kWh enerji üretmesi beklenmektedir. **Gebze MEP tesisimizin** çatısına kurulmakta olan GES, Şubat 2025'te faaliyete geçmesi planlanmaktadır. 11.400 adet PV modül kullanılan bu sistemin güneş paneli gücü 6.270 kWp olacak ve yıllık 7,242 milyon kWh enerji üretecektir.

Güneş Enerji Santralleri - Çatı Kurulu Güç (MWP)



Güneş Enerji Santralleri - Çatı Kurulu Güç	
Yıl	MWP
2023	21,22
2024	41,04
2025	47,31



6.3. Enerji Yönetimi

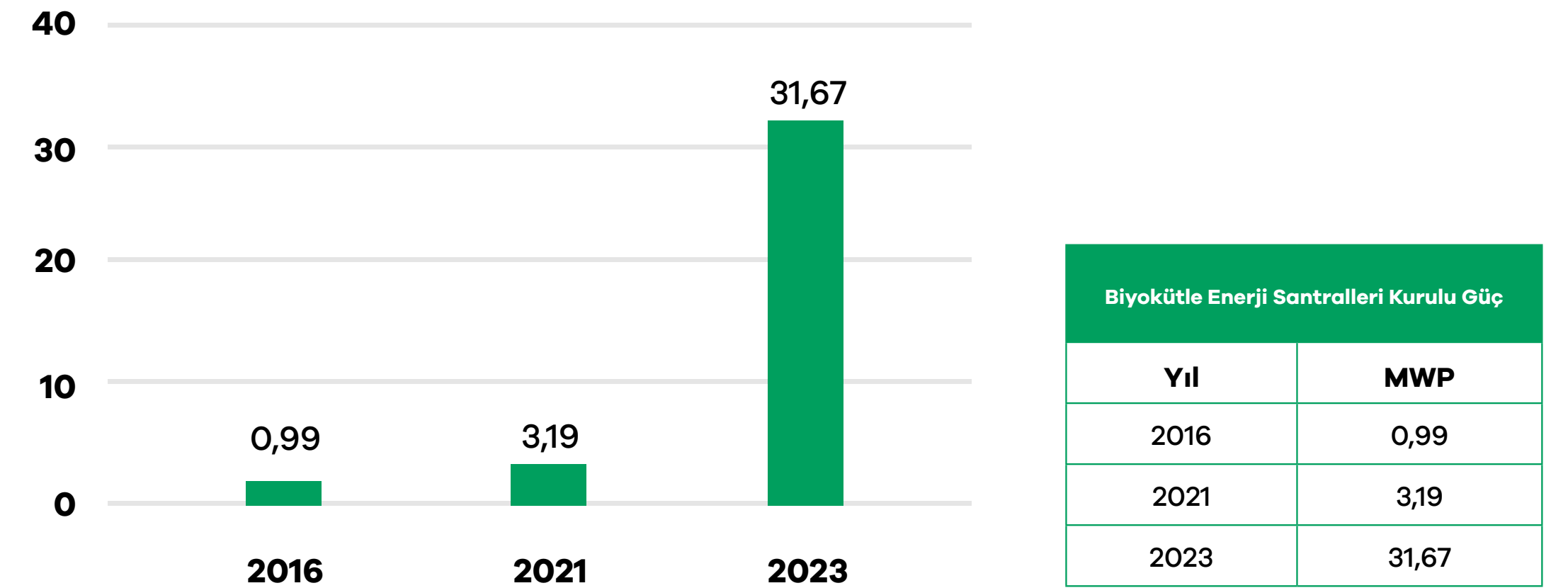
Gazlaştırma Tesisi

Proseslerimiz sonucu ortaya çıkan atık biyokütlelerden enerji geri kazanımına yönelik "Atık Biyokütlelerin Gazlaştırılması ve Yenilenebilir Temiz Enerji Üretimi (ABİGAS)" konulu TÜBİTAK-TEYDEB (Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı) projemiz başarıyla tamamlanmıştır. Yakma teknolojisine alternatif olarak gazlaştırma teknolojisinin kullanıldığı projede, gazlaştırma reaktörlerinin geliştirilmesi, sentez gazı üretilmesi ve sentez gazından enerji üretecek organik döngülü (ORC) türbinlerin kullanılması yoluyla yenilenebilir enerji üretimi sağlanmıştır. 2017 yılında devreye alınan bu tesisimiz sayesinde, üretim sonucu ortaya çıkan yıllık toplam 20.000 ton biyokütle atığı enerji geri kazanımında kullanılmakta, bunun karşılığında ise 6,5 milyon kWh elektrik enerjisi ve 43,6 milyon kWh termal enerji üretilmektedir.

Biyokütle Enerji Santrali

2021 yılında devreye aldığımız Balıkesir ORC-1 tesisimiz ile her yıl üretim süreçlerinden kaynaklanan 20.000 ton biyokütle atığını enerjiye dönüştürüyoruz. Bu dönüşüm sayesinde yılda 7,6 milyon kWh elektrik enerjisi ve 43,5 milyon kWh termal enerji elde ediyoruz. Aynı şekilde, 2021 yılında işletmeye aldığımız Kastamonu ORC-1 tesisimizle de yine yıllık 20.000 ton biyokütle atığını enerji geri kazanımında değerlendirerek, yılda 7,6 milyon kWh elektrik ve 43,5 milyon kWh termal enerji elde ediyoruz. 2023 yılında devreye aldığımız Balıkesir ORC-2 tesisimizle ise bu kapasiteyi artırarak, yılda 150.000 ton biyokütle atığını enerjiye dönüştürüyoruz ve bu süreçten 100 milyon kWh elektrik enerjisi ürettiyoruz. Aynı dönemde devreye alınan Kastamonu ORC-2 tesisimizle, 150.000 ton biyokütle atığını işleyerek yılda 88 milyon kWh elektrik enerjisi ve 750 milyon kWh termal enerji sağlıyoruz. Üretilen 400 milyon kWh termal enerjiyi ise doğaya salmak yerine, işletmemizdeki kurutma işlemlerinde verimli bir şekilde kullanıyoruz.

Biyokütle Enerji Santralleri Kurulu Güç MW



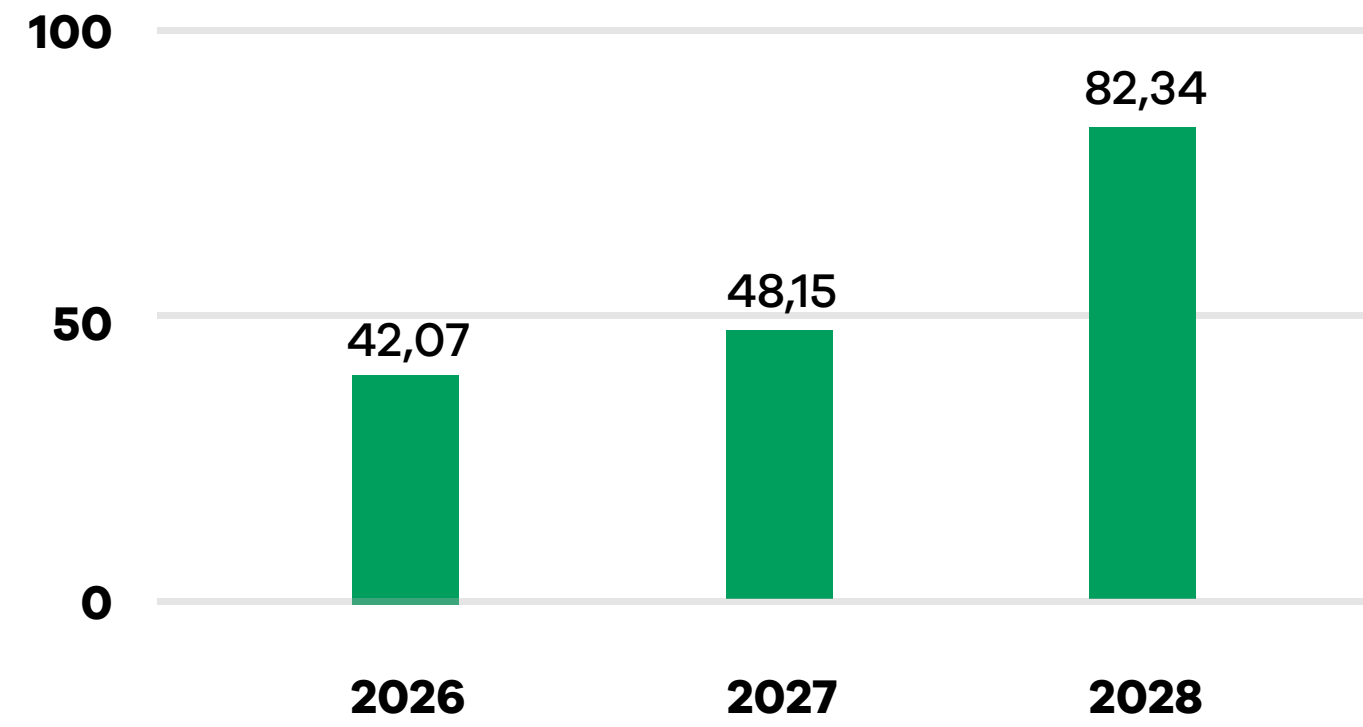
Arazi ve fabrika çatılarımıza kurduğumuz yenilenebilir enerji santralleri ve çeşitli fabrikalarımızda biyokütleyi elektrik enerjisine dönüştüren tesislerimiz sayesinde temiz enerji üretmekteyiz. Bu temiz enerji üretimiyle, üretilen ve gelecekte üretilecek elektrik enerjisini gönüllü karbon kredisi sistemlerine entegre etmeyi ve böylece sera gazı emisyonlarını azaltmaya katkıda bulunmayı hedefliyoruz. Kasım 2023 itibarıyla altı proje kapsamında karbon kredilendirme sürecini başlattık ve bu alanda sürdürülebilir çözümler geliştirmeye devam ediyoruz.



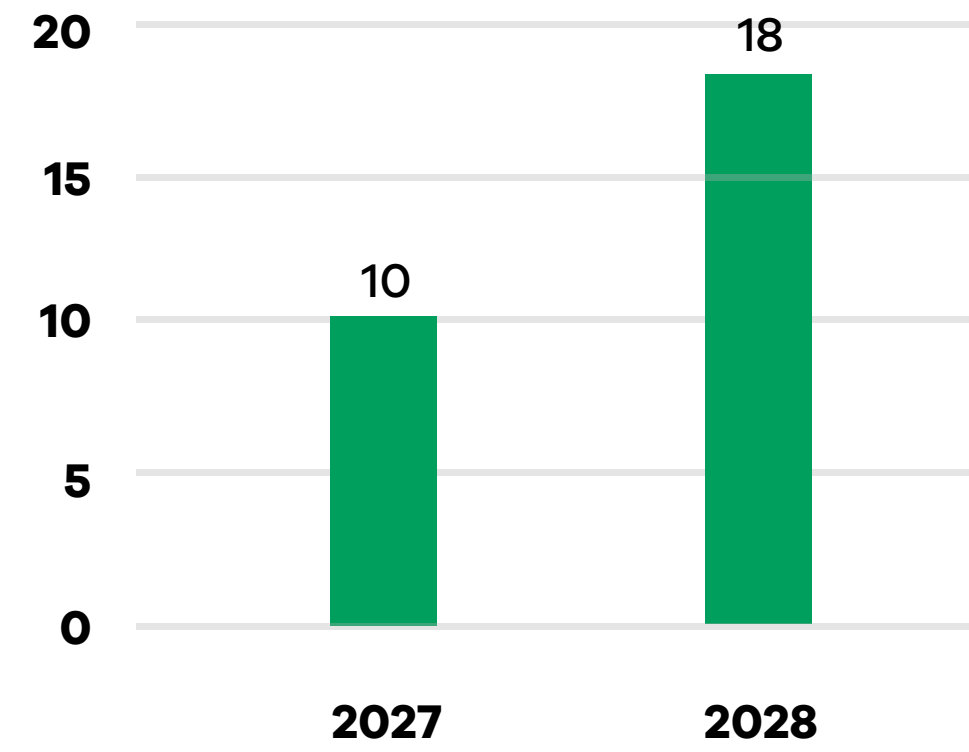
6.3. Enerji Yönetimi

Önümüzdeki 5 yıl içerisinde planlanan projelerimizle toplamda 177.500 kWp gücünde 11 arazi güneş enerji santrali (GES) ve toplam 18.300 kW kurulu güce sahip 4 adet rüzgar enerji santrali (RES) projelerinin projelendirme süreçleri devam etmektedir.

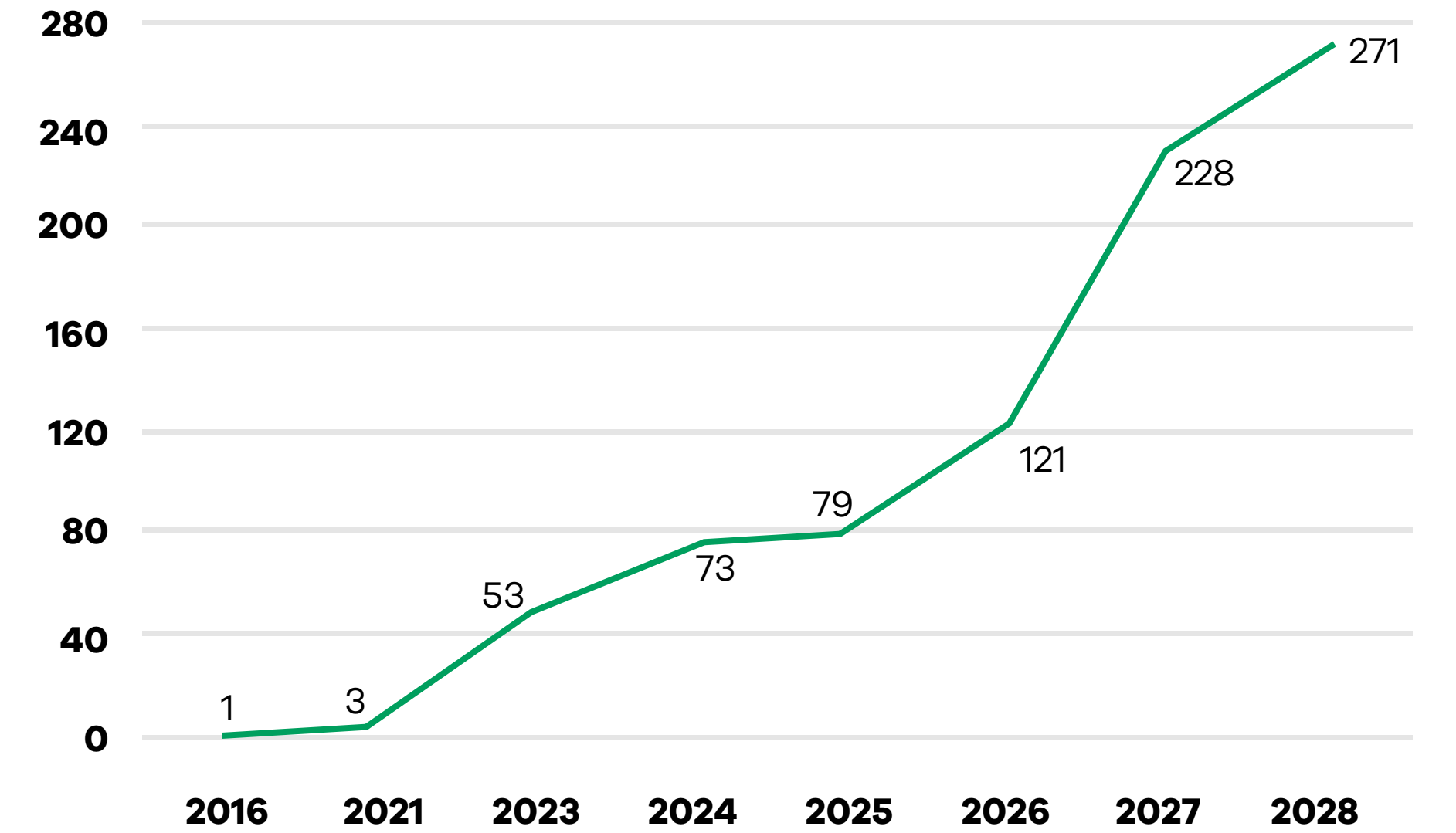
**Güneş Enerji Santralleri-
Arazi Kurulu Güç MW**

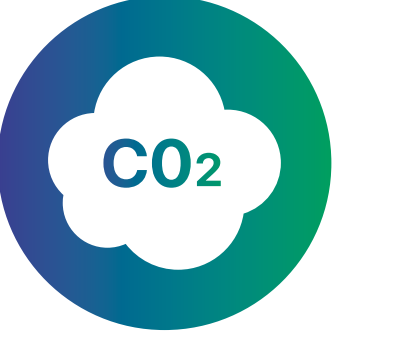


**Rüzgar Enerji Santralleri-
Arazi Kurulu Güç MW**



**Yenilenebilir Enerji Kaynakları
Kurulu Güç MW**



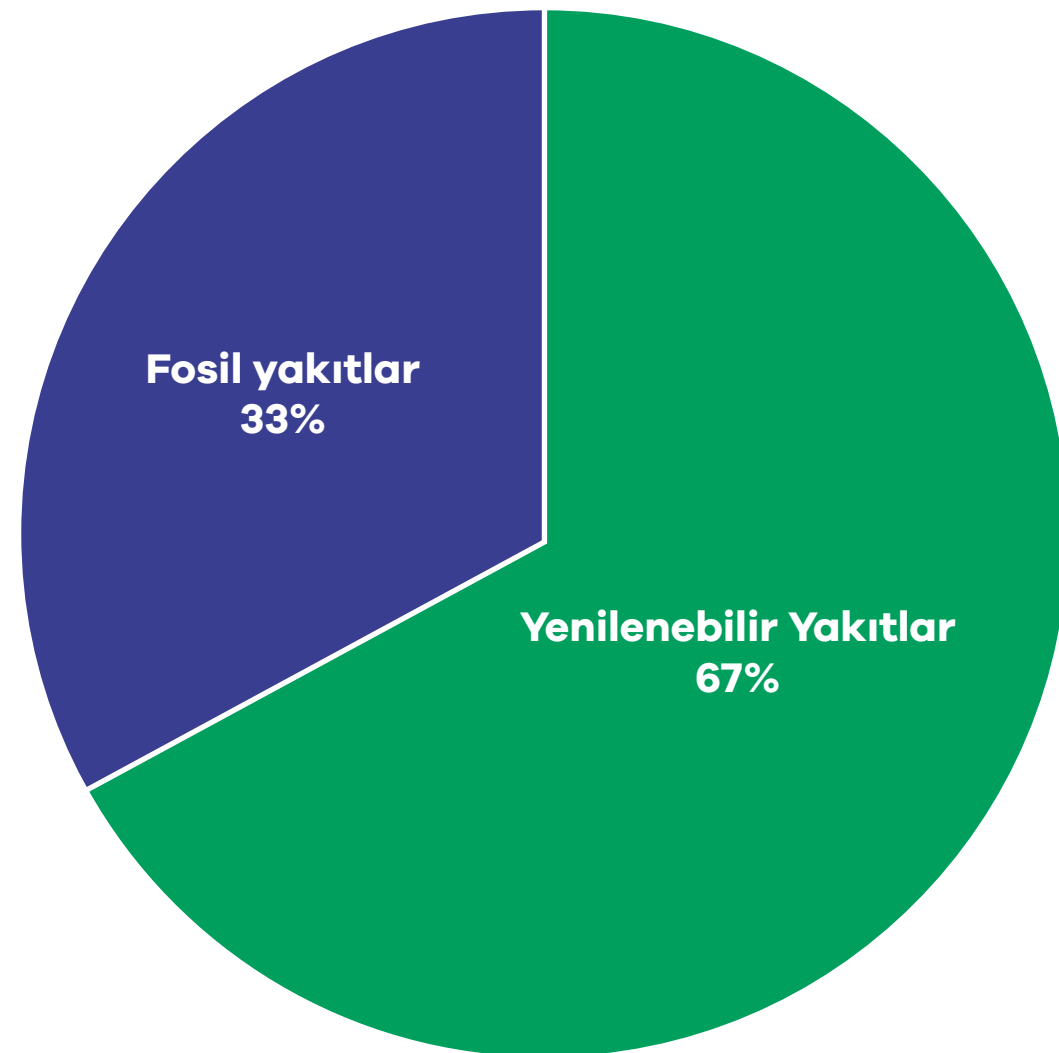


6.3.1. Enerji Tüketimleri

Kastamonu Entegre olarak, enerji tüketimini azaltmak ve yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanarak karbon ayak izimizi minimize etmek için sürekli olarak enerji verimliliği projeleri yürütüyoruz. 2023 yılında enerji tasarrufu ve yenilenebilir enerji kapsamında birçok projeye imza attık.

Yeni yatırımlar sonucunda enerji tüketimimizde bir artış yaşanmış olmasına rağmen, toplam doğrudan enerji tüketimimizin %67'sini yenilenebilir kaynaklardan sağlıyoruz.

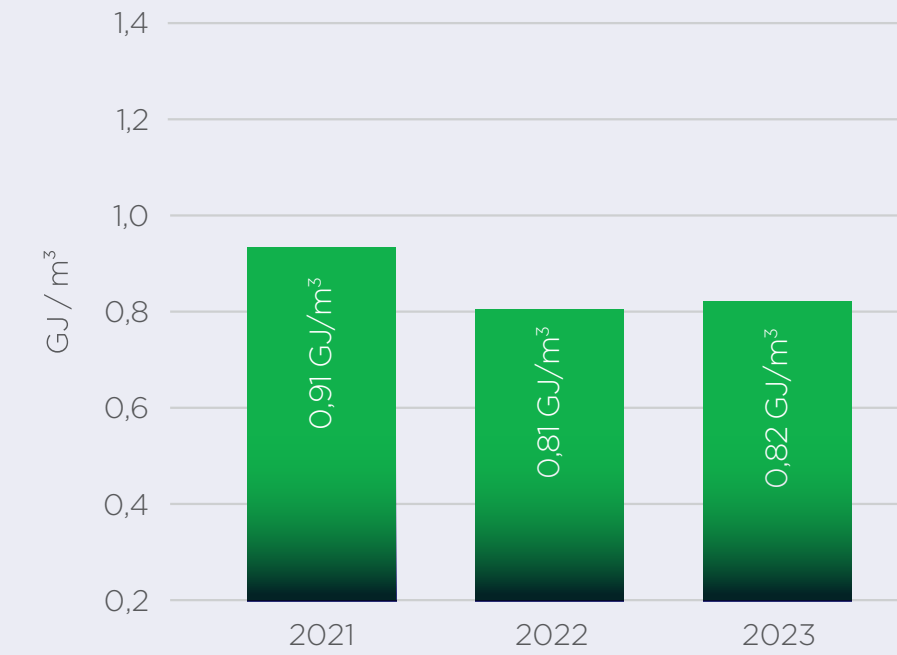
2023 Yılı Enerji İçin Kullanılan Yakıtların Dağılımı



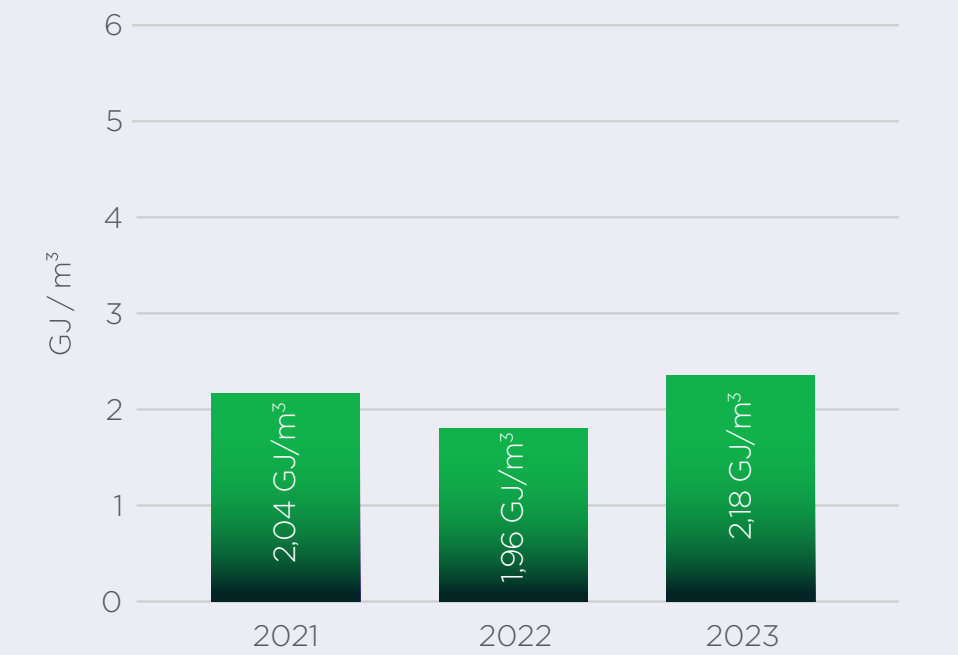
6.3.2. Enerji Yoğunlukları

Enerji yoğunluğunu (spesifik enerji tüketimi), ilgili tesislerin bir yıldaki toplam enerji tüketimlerinin (biyokütle hariç) toplam üretim miktarına oranı üzerinden hesaplıyoruz. 2023 yılında enerji yoğunluğumuzu, yonga levha üretimi için 0,82 GJ/m³ ve MDF (lif levha) üretimi için 2,18 GJ/m³ olarak hesapladık. Lif levha üretiminde liflendirme işleminin yapıldığı ünitenin (refiner) yüksek elektrik ve buhar ihtiyacı, yonga levha üretimine göre yoğunluğun artmasına neden olmaktadır.

YL üretiminde enerji yoğunluğu



MDF üretiminde enerji yoğunluğu





6.3.3. Enerji Verimliliği Çalışmaları

Tüm lokasyonlardaki üretim hatlarımızda; kompresörlerde ve basınçlı hava sistemlerinde, pompalar yardımıyla su hatlarında ve kızgın yağ hatlarında, fanlar yardımıyla hava hatlarında, aydınlatma ve kompanizasyon sistemlerinde çok sayıda enerji verimliliği çalışmaları yürütüyoruz. Isı üretme ve transfer etme sistemleri ile üretim esnasında oluşan atık ısıların geri kazanılması için yapılan iyileştirme çalışmalarımız, enerji tüketimimizin azaltılmasında önemli rol oynuyor.

2013 yılından bu yana T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü tarafından da desteklenen verimlilik artırıcı projeler üretiyoruz. 2023 yılında 230 işletmenin başvurduğu Verimlilik Proje Ödülleri'nde büyük işletmeler dalında "enerji verimliliği" kategorisinde birincilik ödülü kazanarak enerji verimliliği alanındaki başarıımızı kanıtladık. Kalite Çember projesi ile elde edilen bu başarı, sadece şirketimizin verimlilik ve sürdürülebilirlik konusundaki kararlılığını göstermekle kalmamış, aynı zamanda verimlilik bilincinin yaygınlaştırılmasına, bilgi paylaşımının teşvik edilmesine ve sektör genelinde farkındalık yaratılmasına katkı sağlamıştır.

2023 yılında montajı biterek devreye alınan Balıkesir MDF tesislerinde birleşik ısı-elektrik üretimi yapmak için 2 adet SOLAR marka 10,68 MWe elektrik üretim kapasiteli ve %31,8 elektriksel verimi olan Mars100 doğalgaz türbini kurulmuştur. Bu Türbinlerin çalışma toplam verimi (ısı+elektrik) MDF tesisinin üretim türüne göre %80 ile %90 arasında değişmektedir. Doğalgaz türbinlerinde üretilen elektrik MDF prosesinde tüketilirken, türbinlerin egzoz ısısı ile hem refiner prosesi için buhar üretimi hem de kurutma prosesi için sıcak hava sağlanmaktadır. Türkiye'de kurulu ve çalışmakta olan en verimli Doğalgaz Kombine çevrim elektrik üretim santral verimi %59 iken, Levha üretim prosesimizde çalışan kojenerasyon santralimizin ortalama verimi %85 olarak gerçekleşmektedir.

Biyobazlı Malzemeler ile Enerji Tasarrufu

Ahşap bazlı malzemelerin binalarda kullanılması, gömülü enerji değerlerini önemli ölçüde düşürerek enerji tasarrufu potansiyeli sunmaktadır. Bu doğrultuda, biyobazlı kaynakları kullanarak çevre dostu panellerin geliştirilmesi üzerine projeler yürütüyoruz. Aynı zamanda, yeşil binalarda kullanıldığında Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) puanını artırma potansiyeline sahip biyobazlı levhalar üretme projelerine de odaklanıyoruz. Bu çerçevede, 2023 yılında %100 biyobazlı PUREBOARD ürününü pazara sunduk ve bu ürün Fast Company'nin en inovatif projeler sıralamasında 18. sırada yer aldı. Ayrıca, AB tarafından fonlanan HORIZON - SNUG projesinde yer alıyoruz. Bu proje ile binalarda kullanılan yalıtım malzemelerini ve stratejilerini optimize ederek enerji tasarrufu sağlamayı ve inşaat süreçlerinde çevresel etkileri azaltmayı hedefliyoruz.

E2comation Projesi

TÜBİTAK Horizon 2020 programı kapsamında, E2comation projesine ortak olarak katılma hakkı kazandık. Bu proje ile, üretim sürecinin çoklu hiyerarşik katmanlarında enerji kullanımını optimize etmeyi ve değer zinciri boyunca tüm yaşam döngüsü perspektifini dikkate almayı hedefliyoruz. Projede 9 farklı ülkeden toplam 18 ortak yer almaktadır.



6.4. Sürdürülebilir Orman Yönetimi

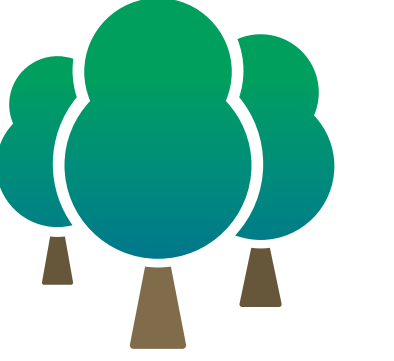
Ormanların, sosyal ve ekolojik fonksiyonları ile yeryüzünün en önemli doğal varlığı olduğuna inanıyoruz. Buradan hareketle, Kastamonu Entegre olarak sürdürülebilir orman yönetimi yaklaşımımızı, ormanların ekolojik, sosyal ve ekonomik fonksiyonlarını korumak ve sürekliliğini sağlamak üzerine kurguluyoruz. Üretimde kullanılan hammaddeleri, ormanların sürekliliği için zorunlu olan gençleştirme ve bakım işlemleri sırasında elde edilen ağaçlardan temin ediyoruz. Böylelikle, bir yandan bu ürünleri işleyip ekonomik değere dönüştürürken öte yandan ormanların sağlıklı bir yapıya ulaşmasını sağlıyoruz.

Sürdürülebilir orman yönetimi politikamızda, kayıt dışı veya kaynağı bilinmeyen hammaddelerin kullanılmasına izin vermiyor ve yüksek koruma değerine sahip orman alanlarından kesinlikle hammadde temin etmiyoruz.

Türkiye’de orman yönetiminden sorumlu kuruluş olan Orman Genel Müdürlüğü (OGM), belli bir bölgede yer alan orman varlığında yaptığı planlı bakım ve üretimlerinden elde edilen lif ve selüloz üretimine uygun orman ürünlerini yine aynı bölgedeki tesislere, kapasiteleri oranında tahsis olarak vermektedir. Bu çerçevede OGM ile iş birliği yaparak orman ürünlerini planlı şekilde tedarik ediyor ve sürdürülebilir orman kaynaklarını kullanıyoruz. Bunun dışında ihtiyacımız oranında, farklı bölgelerdeki orman kaynakları için de ihaleye girerek odun satın alımı yapıyoruz. Ayrıca, ahşap endüstrisi yan ürünlerini (hızar talaşı, çıta, kapak, vb.) değerlendirerek üretime kazandırıyoruz. Bu ürünlerin toplam ürün içindeki payı 2016 yılında %13 iken 2023 yılında **%26** seviyesine ulaştı.

Türkiye’de endüstriyel orman plantasyonlarının geliştirilmesi amacıyla 2005 yılında kurulan Endüstriyel Ağaç Tarımı Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi’nin (ENAT) %21,83 oranındaki hissemizle ikinci büyük ortağıyız. Türkiye’de orman ürünleri sanayiinin gelişimi açısından büyük önem taşıyan ENAT, hızla gelişen ağaç türlerinden yılda ortalama 300 hektarlık plantasyon yapılmasını ve bunun özel sektör eliyle gelişimi ve yaygınlaşmasını sağlıyor. Böylece, doğal orman alanlarının daha iyi korunması, orman ürünleri sektöründeki ham madde tedarikinin kesintisiz devam etmesi, erozyonun önlenmesi ve CO2 emisyonunun azaltılması hedefleniyor. 2023 yılına kadar sahilçamı ve kızılçam türlerinden yaklaşık 2,5 milyon fidan diken ENAT, 2016 yılı itibarıyla sektöre odun arz etmeye başladı.

2013 yılından bu yana, FSC® (FSC-C115698) sertifikası ile sürdürülebilir orman gözetim zincirine uygun olarak üretim yapıyoruz. Bu zincir; orman varlığının kesiminden başlayıp ahşap bazlı panel haline gelmesi, dağıtım ağı ve mobilyaya dönüşerek son kullanıcıya ulaşmasına kadar sürdürülebilir bir şekilde yönetildiğini ve bunun bağımsız bir kurul tarafından denetlenip onaylandığını belgelemektedir. 2023 OGM verilerine göre Türkiye’de toplam orman alanı 23 milyon hektardır. Bunun 13 milyon hektarı üretim yapılabilir niteliktedir, bu üretim yapılabilir nitelikteki alanın 9,5 milyon hektarı da FSC® sertifikalıdır. Yurt içinde Gebze, Balıkesir, Kastamonu ve Adana; yurt dışında ise Romanya ve Bulgaristan tesislerimiz bu sertifikaya sahiptir.



6.4. Sürdürülebilir Orman Yönetimi

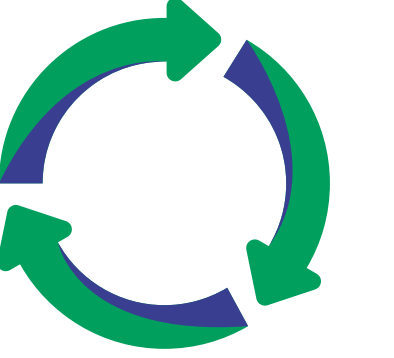
Üretiminin ana girdisini oluşturan ahşabın %100 geri dönüştürülebilir doğasından hareketle, 2017 yılında İtalya'da önemli bir yatırıma imza attık. İtalya ahşap bazlı panel sektörü, üretimini geri dönüştürülmüş malzemeye yapmaktadır. Gruppo Trombini'ye ait yonga levha tesisini satın alıp bu tesislerde gerekli güncellemeleri yaptıktan sonra 2018 yılında üretime başladık. Geri dönüşüme yapılan bu yatırım hem çevre dostu bir yöntemi tecrübe etme, hem yeni bir ülkede istihdam yaratma, hem de ekonomik büyüme anlamında kayda değer bir gelişmedir. Geri dönüşüm başlığı, Ar-Ge merkezimizin Teknoloji Yol Haritası'nda da yer almaktadır. Sektör içi ve sektör dışı atıkların kullanılabileceği ürünlere bağlı olarak şirket içi ve şirket dışı kaynaklar kullanılarak projeler geliştiriyoruz.

Tesislerimiz için gerekli odun hammaddesini mümkün olduğunca yakın mesafeden tedarik etmeye özen gösteriyoruz. Yurt içi tesislerimizde, ilgili bölgedeki orman varlığına ve gerekli ağaç türüne olan ortalama mesafe 100 ile 225 km arasında değişiyor. Ancak hem taşıma maliyetinin hem de karbon ayak izinin azaltılması amacıyla odun ham maddesi bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirerek bu mesafeleri optimize ediyoruz.

Hem bölgedeki orman kaynaklarının kısıtlı olması hem de artan üretim kapasiteleri nedeniyle Gebze ve Adana tesislerimizde dönem dönem ithal hammadde kullanıyoruz. Bu kapsamda, 2015 yılında odun yongasının tedarik ve lojistik süreçlerini yönetmek amacıyla Kastamonu ABD'yi kurduk.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de biyoenerji ve ahşap bazlı panel sektörleri benzer hammaddeleri kullandıkları için rekabet halindedir. Yenilenebilir enerjinin ülkemiz enerji karmasında payını artırmak amacıyla devlet tarafından teşvik edilen biyoenerji sektörü, tarımsal atıkların yanında giderek artan odun hammaddesi kullanımıyla ahşap bazlı panel sektörü için risk oluşturmaktadır. Sektörümüzde değer zinciri gözetilerek ürüne dönüştürülen odun hammaddesi, biyoenerji sektöründe enerji elde etmek amacıyla bir sefere mahsus olmak üzere yakılmakta ve ömrünü tamamlamaktadır.

Bu nedenle; ulusal çevre politikalarının geliştirilmesi ile ilgili organizasyonları yakından takip ederek bu konudaki bilgi ve deneyimimizi ilgili paydaşlarımızla paylaşmaya devam ediyoruz. Hammadde tedarik birimimiz, T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından orman ve su kaynaklarının sürdürülebilir yönetimi konusunda milli politika ve stratejilerin geliştirilmesi ve küresel değişimlere uyum sağlanması amacıyla düzenlenen "Orman ve Su Şurası"na düzenli olarak katılım sağlıyor. Global Ar-Ge ve İnovasyon Direktörü'müz de Dünya Tarım Örgütü'nün (FAO) Sürdürülebilir Orman Sanayi Danışma Kurulu üyeleri arasında yer alıyor.



6.5. Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı

Kastamonu Entegre olarak ham madde kullanımı ve malzeme yönetiminde en yüksek verimliliği sağlamayı hedefliyoruz. Sürdürülebilir ve yenilenebilir kaynaklardan elde edilen ham maddelerle çevre dostu, kaliteli ürünler üretirken, operasyonel maliyetleri düşürmek için malzeme yönetim süreçlerimizde sürekli iyileştirmeler yapıyoruz. Ürünlerimiz geri dönüştürülebilir olup ambalajlama süreçlerinde de geri dönüşümlü malzemeler kullanıyoruz. Odun temin süreçlerimizde sürdürülebilirliğe odaklanıyoruz ve bu süreçlerde “Azalt - Yeniden Kullan - Geri Dönüştür” felsefesini uyguluyoruz.

İtalya’daki fabrikamız %100 geri dönüştürülmüş malzemeyle üretim yaparken, diğer tüm tesislerimizde endüstriyel yan ürünleri üretime kazandırıyoruz. 2023 yılında, yurt içi fabrikalarımızda kullanılan odun hammaddesinin %26’sını yan ürün olarak temin ettiğimiz hızar talaşı ve kapak gibi endüstriyel atıklar oluştururken sadece yonga levha üretimini dikkate aldığımızda bu oran %50’ye ulaşmaktadır. Ayrıca İtalya fabrikamızdaki %100 geri dönüştürülmüş malzeme kullanılarak yonga levha üretimi tecrübemizi diğer fabrikalarımızda yaygınlaştırmayı hedefliyoruz. Bu amaçla 2023 yılında başladığımız Gebze ve Balıkesir tesislerimizde 40 ton/saat ve Romanya tesisimizde 20 ton/saat kapasiteli geri dönüşüm yatırımlarımız ile yonga levha üretimimizdeki geri dönüştürülmüş malzeme kullanım oranını %70’e çıkarmayı hedefliyoruz.

Sürdürülebilir hammadde kullanımı ve sorumlu kaynak tüketimi konusunda da çeşitli projeler yürütüyoruz. Yapılan üretim performans değerlendirme çalışmalarıyla, kaynakların verimli kullanımını artırmayı hedefliyoruz. Sahalarımızda 5S uygulamaları ile gereksiz tüketimi önleyerek, özellikle metal ve plastik hammaddelerinin israfını azaltıyoruz. Ayrıca, sürdürülebilir hammadde kaynağı olarak biyobazlı reçineler ve yıllık bitkiler ile alternatif organik atıkların panel üretiminde kullanımı üzerine Ar-Ge çalışmaları yürütüyoruz.

Ayrıca, fosil kaynaklardan üretilen tutkalların yenilenebilir doğal kaynaklardan üretilmesi için projeler geliştiriyoruz. Bu projeler, ahşap bazlı ürünlerin sürdürülebilirliğini artırırken çevresel etkileri de minimize ediyor. Gelecek nesiller için kaynakların korunmasını sağlamak amacıyla yenilenebilir doğal kaynakları verimli bir şekilde kullanmaya devam ediyoruz.

Atık Emprenyeli Kağıtların Geri Kazanımı Projesi

Fabrikalarımızda MDF ve Yonga Levha ürünlerinin üzerine basılan tutkallanmış kağıtların üretildiği emprenye tesisinde, kenar kesme işlemi sonucu oluşan atık kağıtlar bir kırıcıdan geçirilerek uygun tane boyutuna getirilmektedir. Kırılan bu atık kağıtlar, yonga levha tesisinde üretim aşamasında levhaların ara tabakasına dahil edilerek atık geri kazanımı sağlanmaktadır. Bu proje sayesinde, Gebze Tesisimizde yıllık 8.000 ton odun ve 500 ton tutkal kullanımını azaltarak hammadde tüketimini düşürüyor ve kaynak verimliliğinde önemli bir iyileşme sağlıyoruz.

Kastamonu Entegre olarak, endüyük formaldehit emisyon sınıfı olan F-4 Star limitlerini sağlayan levhaları ticari olarak üretebilmemize rağmen, ahşap bazlı panel endüstrisinde kullanılan formaldehit bazlı reçineler yerine biyobazlı veya formaldehit içermeyen reçine sistemlerini geliştirmek üzere çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu kapsamda, etkin kaynak kullanımı ve çevrenin korunması hedefiyle yürüttüğümüz **Bio-Bazlı Reçine Projesi** ile, alternatif biyobazlı tutkal üretmeyi amaçlıyoruz.

6.6. Su Yönetimi



Kastamonu Entegre olarak, doğal kaynakların hızla tükenmesi nedeniyle su kaynaklarını verimli ve bilinçli tüketme sorumluluğuyla hareket ediyoruz. Üretim süreçlerimizde su sarfiyatını en aza indirerek ve suyun yeniden kullanımını artırarak bu alandaki performansımızı her yıl düzenli olarak takip ediyoruz. 2023 yılında yurt içi fabrikalarımızda 234.000 m³ atık su kazanarak, fabrikaların su ihtiyacının %8'ini geri kazanım yoluyla karşıladık. 2023 yılı sonu itibariyle 2019-2030 yılları arasında toplamda 1,7 milyon m³ atık su geri kazanım hedefimizin %42'sini sağlamış bulunmaktayız.

Atık su geri kazanımı, su kaynaklarının korunması ve doğal kaynak kullanımının azaltılması hedeflerimizin kritik bir bileşenini oluşturuyor. Atık su geri kazanım tesislerimizde kullanılan ters ozmos (reverse osmosis – RO) membranlar, geri yıkama kazanım sistemleri ve MDF ile tutkal işletmelerimizde yapılan tesis içi geri kazanım işlemleri sayesinde önemli miktarda atık su geri kazanımını sağlıyoruz. Ayrıca, yağmur suyunun toplanması ve geri kazanılması konusunda fabrikalarımızda çeşitli çalışmalar yürütüyoruz.

Gebze, Kastamonu, Samsun, Balıkesir ve Adana tesislerimizde oluşan atık suları, kimyasal ve biyolojik arıtma sistemleri ile yasal limitler dahilinde arıtarak deşarj ediyoruz. Bu sistemlerin performansını sürekli izleyerek çevreye olan olumsuz etkilerimizi minimize ediyoruz.

İklim değişikliği nedeniyle su yönetimi konusunda karşı karşıya kalabileceğimiz riskler arasında su kıtlığı, su kirliliği, yasal düzenlemelerdeki değişiklikler ve su maliyetlerinin artışı bulunuyor. Ancak, su tasarrufu yatırımları ve atık su geri kazanım uygulamalarıyla bu riskleri fırsata çevirmeyi hedefliyoruz. Su teknolojilerindeki gelişmeler ve sürdürülebilir yönetim uygulamaları ile üretim maliyetlerimizi azaltırken çevresel etkilerimizi en aza indirmeyi hedefliyoruz.

Su yönetimi alanındaki bilinçlendirme faaliyetleri kapsamında, çalışanlarımıza suyun önemi hakkında düzenli olarak farkındalık eğitimleri veriyoruz. Sürdürülebilir su kaynakları yönetimimiz hem çevresel sorumluluklarımızı yerine getirmemizi hem de itibarımızı artırmamızı sağlıyor.

Adana Tesisleri

Adana tesisimizde, su yönetimi kapsamında demineralize su ünitesi yerine kimyasal kullanılmadan çalışan RO teknolojisini hayata geçirdik. Bu sayede sülfürik asit, hidroklorik asit ve kostik kimyasal kullanımını azaltarak kimyasal tasarrufu sağlarken, su arıtma reçine maliyetlerini ve alıcı ortamın zararlı kimyasallara maruziyetini de minimize ettik. Ayrıca, kademeli RO sistemi ile RO atık suyu ve kondens sularını geri kazanılmasıyla toplam 35.000 ton ton atık su oluşumunu engelleyerek çevresel sürdürülebilirliğe önemli bir katkı sağlıyoruz.

Kastamonu ve Samsun Tesisleri

Kastamonu ve Samsun tesislerimizde su yönetimi kapsamında önemli bir iyileştirme gerçekleştirdik. Bantlı kurutucu sistemlerimizde, su ile yıkama yerine hava ile yıkama yöntemini uygulamaya başladık. Bu yenilikle Kastamonu tesisimizde günlük yaklaşık 130 ton su tasarrufu sağlıyoruz. Bu yöntemle hem üretim süreçlerimizdeki su tüketimini azaltıyor hem de su kaynaklarını daha verimli kullanarak çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlıyoruz.

6.7. Atık Yönetimi



Döngüsel ekonomi yaklaşımımız, atık yönetimi hiyerarşisine dayanıyor. Öncelikle atık oluşumunu önlemeye odaklanıyor, ardından atıkları azaltmayı, yeniden kullanmayı ve geri dönüştürmeyi hedefliyoruz. Bu adımlar mümkün olmadığında, enerji geri kazanımı ve son olarak çevreye zarar vermeden bertaraf adımlarını uyguluyoruz. Üretim süreçlerinde atıkların azaltılması ve geri dönüşümü teşvik ederken, yan ürünlerimizi çevresel değeri yüksek yeni malzemelere dönüştürüyoruz. Ayrıca, ürünlerimizi dayanıklı ve uzun ömürlü olacak şekilde tasarlayıp ve üretiyoruz.

Atık yönetim stratejimiz; atık oluşumunun kaynağında azaltılması, ayrıştırılması, toplanması, depolanması, bertaraf edilmesi ve mümkün olduğunca geri kazanılması ilkelerine dayanırken, atık oluşumunu önlemeyi öncelikli hedefimiz olarak görüyoruz. Bu mümkün olmadığında, atığın en aza indirilmesi, yeniden kullanılması ve geri dönüştürülmesini hedefliyoruz ve bu yönde çalışmalar yapıyoruz. Enerji geri kazanımı da bu sürecin bir parçasını oluşturuyor. Geri kazanılamayan atıkları ise, çevre mevzuatına uygun olarak insan ve çevre sağlığına zarar vermeden bertaraf ediyoruz.

Tüm tesislerimizde, toprak ve su sağlığını korumak amacıyla döküntü ve sızıntıları önlemek için gerekli tedbirler alıyoruz. Olası sızıntı durumları için acil durum yönetim planlarımız mevcut olup 2023 yılında önemli bir sızıntı kaybı yaşamamış bulunuyoruz. Çevre yönetim sistemimiz kapsamında tüm çalışanlarımıza düzenli

eğitimler vererek atık yönetimi uygulamalarımızı etkin bir şekilde sürdürüyoruz. Üretim süreçlerimizde oluşan biyokütle atıklarını (zımpara tozu, kabuk, vb.), TS EN ISO 17225-1 Katı Biyokütle Yakıtları- Bölüm 1: Genel Gereksinimler standardına uygun olarak Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı onayıyla fabrikalarımızda yakıt olarak kullanıyoruz.

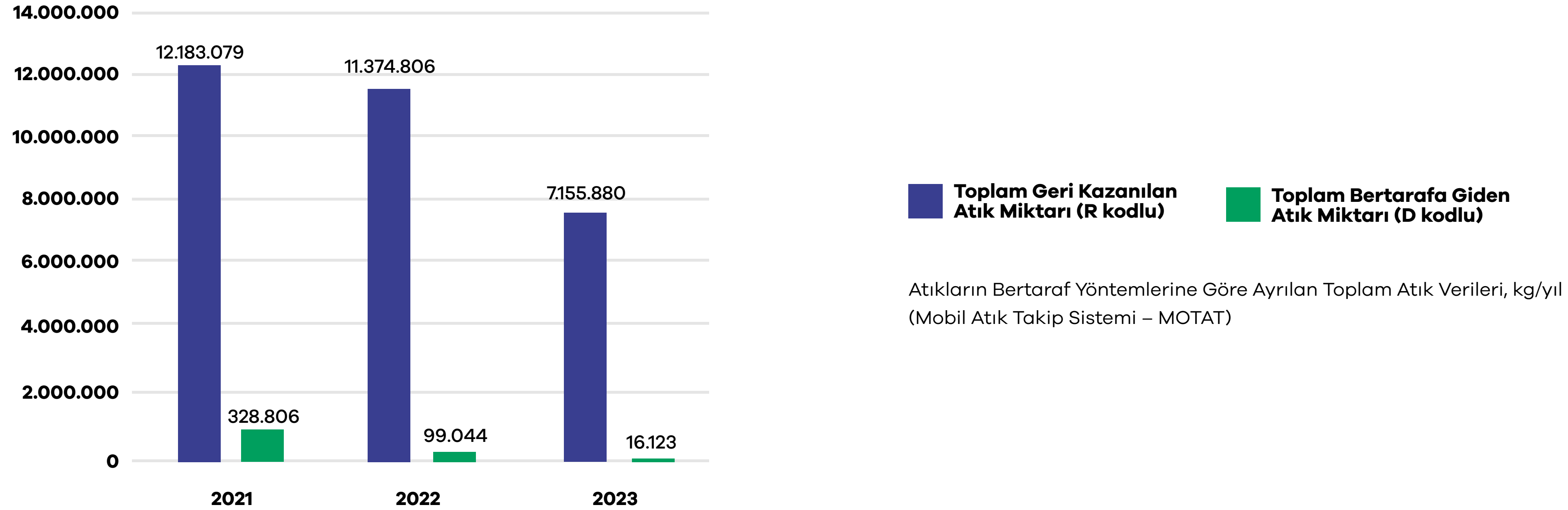
Atık yönetimini, tüm tesislerimizde Sıfır Atık Yönetmeliği ve Atık Yönetimi Yönetmeliği çerçevesinde özenle yürütüyoruz. Gebze, Tarsus, Kastamonu, Balıkesir, Samsun ve Adana fabrikalarımızda Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından verilen Sıfır Atık Belgesi'ne sahibiz. Atıklarımızı, üretim tesislerimizde ve idari ofislerimizde yer alan sıfır atık kutularında ayrıştırarak topluyoruz. Bu şekilde topladığımız atıkları, çevre dostu bir yaklaşımla geri kazanım ve geri dönüşüm firmalarına gönderiyor ve yeniden kullanım döngüsüne kazandırıyoruz. Bu uygulamamızla döngüsel ekonomi ilkelerine olan bağlılığımızı da gösteriyoruz.

Tehlikeli atık yönetimi prosedürlerimiz çerçevesinde ise atıklar türlerine göre ayrıştırıyor, depolama alanlarında güvenli bir şekilde depoluyor ve lisanslı firmalar aracılığıyla geri dönüşüm veya bertaraf tesislerine taşıyoruz. Mümkün olduğunda geri dönüşüm sağlıyor, geri dönüştürülemeyen tehlikeli atıkları ise güvenli bir şekilde bertaraf ediyoruz. Ayrıca, geri dönüşüm firmalarıyla iş birliği yaparak tehlikeli atıkların çevreye zarar vermeden yönetilmesini sağlıyoruz.



6.7. Atık Yönetimi

Türkiye tesislerimizde uyguladığımız atık yönetimimizle son 3 yılda atıkları %97,4-99,8'e varan bir oranda geri dönüştürüyor ve/veya geri kazanıyoruz. Türkiye tesislerimizin son 3 yıla ait toplam atıklarının bertaraf yöntemlerine göre kırılımının sunulduğu aşağıda verilen tablodaki veriler incelendiğinde, atıkların %97,99'a varan bir oranda geri dönüştürüldüğü ve/veya geri kazanıldığı görülmektedir.



6.7. Atık Yönetimi



Aşağıda Kastamonu Entegre olarak uyguladığımız döngüsel ekonomi örneklerini inceleyebilirsiniz.



Çevresel Koruma

Refiner atıksularının evaporasyonu ve geri kazanılması ile doğaya deşarjının önlenmesi



İnovasyon ve Ekonomik Büyüme

İtalya'da atık odunların yonga levhada kullanımı Dijitalleşmeyle verimliliğin artırılması



Atık Azaltımı

Atıksu geri kazanım ile deşarj edilen atıksuyun azaltılması



Maliyet Tasarrufu

Emprenyeli kağıt atıklarının yonga levha üretiminde geri kazanımıyla bertaraf maliyetinin önlenmesi



Etkin Kaynak Yönetimi

Atık biyokütlelerinin gazlaştırılması ve yakılarak enerji geri kazanılması

Atık Emprenyeli Kağıtlardan Palet Üretimi- Endüstriyel Simbiyoz İyi Uygulama Örneği

Üretimi tamamlanmış ancak kalite problemleri nedeniyle standart dışı olarak ayrılan emprenyeli kağıtların, endüstriyel simbiyoz çerçevesinde palet üreten farklı bir tesiste yeniden değerlendirilerek yeni bir ürün haline getirilmesini sağlıyoruz. Bu sayede, atıkların geri kazanımıyla hem çevresel hem de ekonomik açıdan önemli bir kazanç sağlanmaktadır.

Ar-Ge ekibimiz ile döngüsel ekonomi çerçevesinde, atıklardan biyobazlı bileşenler elde etmek ve bunları değerli hale getirmek üzerine çalışıyoruz. Bu amaçla, AB projeleri kapsamında araştırma enstitüleri, start-up'lar ve sanayi üreticileriyle iş birliği yapıyoruz. Elde edilen biyobazlı malzemeleri; ahşap bazlı panel endüstrisinde levha, emprenye, reçine ve kaplamalarda kullanılmak üzere araştırıyoruz. Sektör içi ve dışı atıkların ahşap bazlı panel endüstrisine kazandırılması ve sektörel atıkların endüstriyel simbiyoz uygulamaları ile katma değerli ürünlere dönüştürülmesi üzerine de projeler yürütüyoruz. Örneğin, Kastamonu Entegre ve Wastespresso start-up ortaklığıyla geliştirilen "Kahve posalarının ileri dönüşümüyle üretilen mobilya panelleri" projesiyle kahve posalarını biyokompozit panellere dönüştürerek hem çevresel hem de ekonomik fayda sağlıyoruz. Bu iş birliği ile kahve atıklarının toplanması, işlenmesi ve endüstriyel kullanıma uygun hale getirilmesi süreçlerini yönetiyor, karbon emisyonlarını azaltıyor ve kaynakları verimli kullanıyoruz. Ayrıca, çevresel sürdürülebilirliği hedefleyen işletmelere odun dışı bir ham madde önerisi sunarak odun atığı oluşumunun önüne geçiyoruz. Bu iş birliği ile Fast Company Start-up İş birliği Jüri Özel ödülünü aldık. Bu doğrultuda devam eden 2 Eureka, 5 Horizon Europe, 1 TÜBİTAK 1004, 1 Newton-Katip Çelebi ve 1 Horizon Europe: Marie Skłodowska-Curie Actions projemiz, başvuru aşamasında olan 6 Horizon EUROPE, 1 TÜBİTAK 1515, 1 TÜBİTAK 1832 projemiz bulunuyor.

ÇALIŞAN
ODAKLILIK

07



7.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Yarım asrı aşan başarının mimarları olan çalışanlarımız, sürdürülebilirlik yolculuğumuzdaki en değerli varlıklarımızdır. Kastamonu Entegre olarak, çalışanlarımıza güvenli, sağlıklı, eşitlik ve adalet ilkesi çerçevesinde bir çalışma ortamı sağlamayı birincil önceliğimiz olarak görüyoruz. Şirket kültürü, amaç ve prensiplerimizi çalışanlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşarak şirketimizin başarılı ve sürdürülebilir olmasını birlikte sağlıyoruz. Uzun vadeli stratejik hedeflerimize ulaşmak için, yetenekli iş gücümüzün gelişimini ve yeni yeteneklerin çekilmesini sağlamak amacıyla insan kaynakları politikamızı sürekli olarak geliştiriyoruz. Kastamonu Entegre prensiplerinden güç ve yön alarak insan kaynakları politikalarımız çerçevesinde süreçlerimizi geliştiriyor; şirketimize ve çalışanlarımıza katma değer sağlamaya devam ediyoruz.

- İnsan kaynakları süreçlerinde insan haklarının korunmasına ve insana saygı ilkesine uygun biçimde hareket ediyoruz.
- Etnik köken, din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, uyruk, maluliyet veya kültürel farklılık ayrımı yapmıyor, ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek davranışlarda bulunmuyoruz.
- Sahip olduğumuz nitelikli insan kaynağının sürekli gelişiminin yanı sıra motivasyon ve bağlılığın da sürekli artırılmasına odaklanıyoruz.
- Çalışanlarımızın iş-yaşam dengesi, sağlık ve psikolojik iyi oluşlarına destek olmayı önemsiyoruz.
- İşe alım süreçlerinde eğitim, bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyime sahip tüm adaylara eşit fırsatlar sağlıyoruz.
- Eşit işe eşit ücret ilkesini benimsiyoruz. Eş pozisyonlar için benzer ücretler belirliyor ve denk işi yapan çalışanlar arasındaki ücret farkı yalnızca kıdem ve performansla ilgili farklılıklara dayandırıyoruz.
- Yetkin bir işgücüne sahip olma yolunda, farklı coğrafyalardaki çalışanlarımıza kariyer gelişimi sağlamayı ve öğrenme fırsatları yaratmayı hedefliyoruz.

- Global olarak benimsediğimiz matris organizasyon yapısı sayesinde, idari ve fonksiyonel olarak ayrı ayrı bağlı bulunan yönetim kadrolarında geri bildirim ve yönlendirme mekanizmaları oluşturuyoruz.
- Bu yapı sayesinde şirket içerisindeki farklı organizasyonların ortak fonksiyonlarında global bir strateji ve kültür benimsemeyi mümkün kılıyoruz.
- Şirket içi iletişimi güçlü tutuyor ve çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri platformlar oluşturuyoruz.

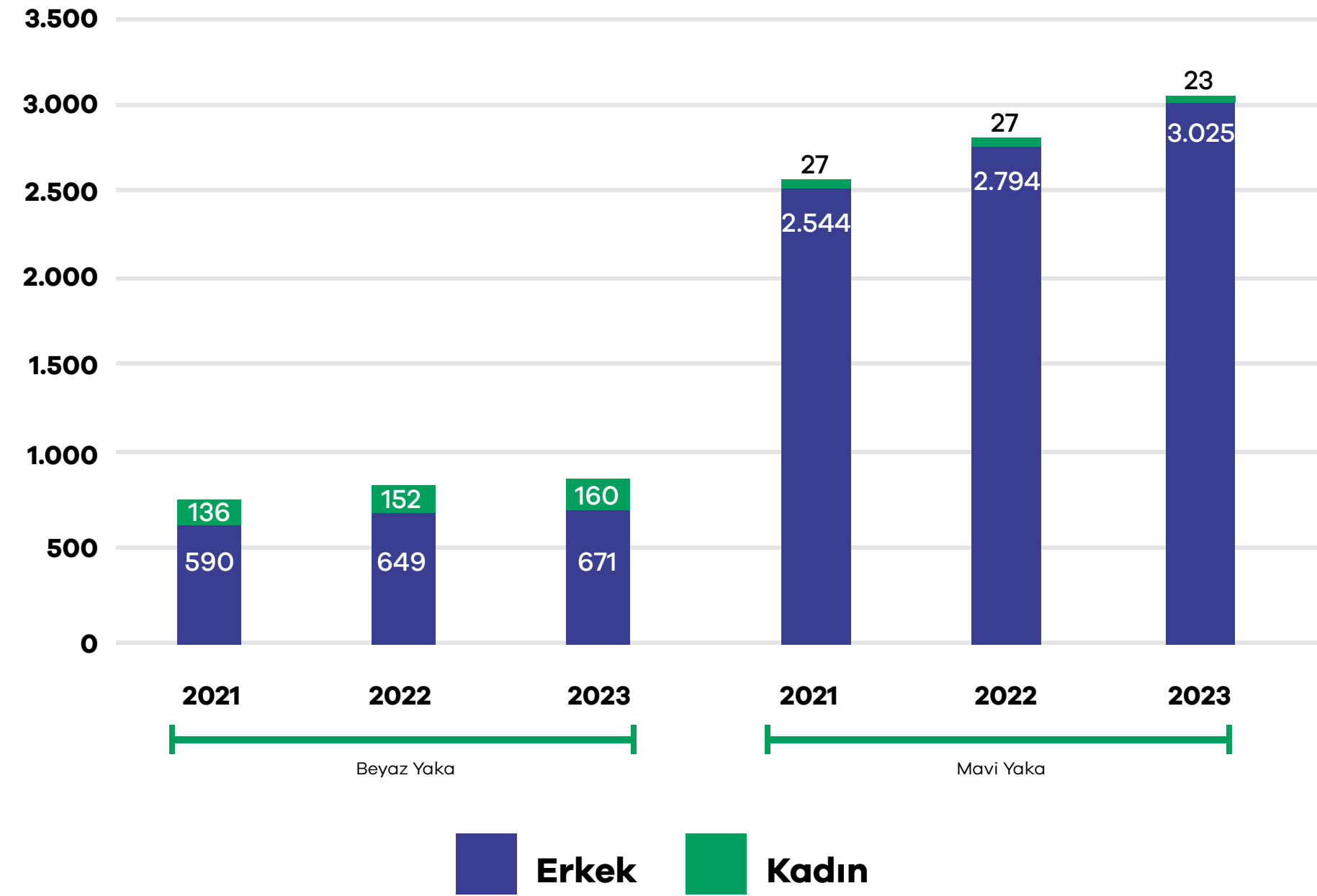
İnsan kaynakları politikamızın önemli bir parçasını dijitalleşme yoluyla çalışanlarımızın hayatını kolaylaştırmak oluşturuyor. Yüz yüze ve manuel olarak yürütülen masraf girişleri, izin, seyahat, fazla mesai analizi ve raporlama, avans taleplerine ilişkin süreç ve onay gibi birçok işlemi dijital platforma taşıyıp, bunlardan uygun olanları da mobil cihazlardan erişilebilir hale getirdik. Çalışanlarımızın halihazırda dijital ortamdaki erişebildikleri bordrolarına; resmi belge statüsü kazandıracak ve uygulama kolaylığı sağlayacak şekilde Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) platformu üzerinden bordro iletimini sağladık. Bunlara ilave olarak, dijital kütüphane, kariyer ve yetenek yönetimi sürecinin dijitalleşmesi, işe alımdaki aday takip sürecinin sisteme taşınması, organizasyon şemalarının dijitalde görüntülenebiliyor olması gibi birçok alanı dijital ortama aktararak kağıt tüketimimizi azaltırken zamandan da tasarruf sağlayarak, verimlilikle beraber iyi bir çalışan deneyimi oluşturmaya gayret ediyoruz. Ayrıca mavi yaka ve gri yaka çalışanlarımızın iş değerlendirme sistemi olan Mavi Yaka İş Değerleme Sistemi'nin (MİDS) kapsamlı revizyonu ile ilgili tüm iş ortaklarımızla çalıştaylar yaparak ve kurullar kurarak organizasyonumuzun daha dinamik, çevik ve günümüz ihtiyaçlarına uygun olmasını sağlıyoruz.



7.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

2023 yılı itibarıyla, bünyemizde 3.048'i mavi yaka, 831'i beyaz yaka olmak üzere 3.879 çalışanımız görev alıyor.

Beyaz ve Mavi Yakalı Çalışan Sayısı



Şirketimizin gelecek ihtiyaçlarını da düşünerek insan kaynakları olarak; re-organizasyon, alternatif çalışma modelleri, norm kadro çalışmaları ve güncelleme çalışmalarını gerçekleştirmeye devam ediyoruz. Pandemiden sonra uzaktan çalışma modeli ile devam eden çalışma modelimizi 2022 yılında revize ederek genel merkezimizde geçerli olmak üzere hibrit çalışma modelini hayata geçirdik. Bu kapsamda, kısmi ve tam zamanlı olarak uzaktan çalışılacak rolleri belirleyerek çalışanlarımızı çalışma takvimlerine göre gruplara ayırdık. Çalışan ve şirket ihtiyaçlarını gözeterik iş süreçlerimizi de esnekletirmeye devam ediyoruz. Esnek çalışma modelimizin yanı sıra, 2023 yılında planladığımız esnek yan haklar uygulama sürecimizi de 2024 yılında uygulamaya almayı hedefliyoruz. Ayrıca 2023 yılında, yurt içindeki tüm beyaz yaka çalışanlarımızın faydalanması için FlexUp adı altında esnek ödüllendirme sistemimizi kullanıma açtık. FlexUp sayesinde çalışanlarımıza belirli zamanlarda puan yüklemesi yapıyor, şirket içi süreçlerden kazanılan puanların biriktirilerek ihtiyaca göre istenilen ödülde kullanılmasını sağlıyoruz.

7.1. İnsan Kaynakları Yönetimi



İşe alım noktasında din, dil, ırk, kültür ve cinsiyetten bağımsız olarak, şirket içerisinde herkese eşit kariyer ve gelişim fırsatları sunuyoruz. Yetenekli ve uygun adayları seçmek üzere yapılandırılmış işe alım sürecimizi titizlikle yürütüyoruz. İnsan kaynakları ve ilgili departmanlardaki yöneticilerimiz aracılığıyla, yeni bir pozisyon ihtiyacı doğduğunda, aradığımız nitelikleri ve görev tanımlarını belirleyerek iş ilanını belirli web sitelerinde yayınlıyoruz. İnsan kaynakları ekibimiz, gelen başvuruları titizlikle inceleyip belirlediğimiz kriterlere uygun adayları ön eleme sürecine alıyor. Ön elemenden geçen adaylarla telefon veya online görüşme yaparak adayın pozisyona uygunluğu, motivasyonu ve temel yetkinlikleri hakkında bilgi ediniyoruz. Bu aşamanın ardından, adayları insan kaynakları ve ilgili departman yöneticileri ile görüşmelere davet ediyoruz. Bu görüşmelerde, adayın teknik bilgi ve becerilerini, önceki iş tecrübelerini ve şirketimize olan uyumunu değerlendiriyoruz. Olumlu değerlendirdiğimiz adaylara İngilizce testi, kişilik envanteri ve genel yetenek testleri uyguluyoruz. Görüşmelerde ve testlerde başarılı olan adaylar için referans kontrolleri yapıyoruz. Tüm değerlendirme aşamalarını başarıyla geçen adaylara, pozisyon için uygun gördüğümüz takdirde iş teklifi yapıyoruz. Teklif kabul edilirse, adayla iş sözleşmesini imzalıyor ve işe alım sürecini tamamlıyoruz. Yeni çalışanımızı, işe alım sürecinin ardından oryantasyon programına alıyor ve şirket politikaları, kültürü, prensipleri ve iş süreçleri hakkında bilgilendiriyoruz.

Şirketimizde, Kastamonu Entegre Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri prosedürünü uyguluyoruz. Bu prosedüre göre, çalışma arkadaşlarımıza dürüst ve adil bir biçimde yaklaşıyor, ayrımcılıktan uzak, güvenli, sağlıklı ve adil bir çalışma ortamı sunmayı taahhüt ediyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın özlük haklarını tam ve zamanında kullanmalarını sağlıyor, onların mesleki ve bireysel gelişimleri için gerekli tüm çabayı gösteriyoruz.

Adil ve Güvenli Çalışma Ortamı ilkemizle, tüm şirketlerimizdeki çalışma arkadaşlarımız arasında adalet ve güven duygusunun hakim olduğu bir ortam oluşturuyor ve bunu sürdürmeye büyük önem veriyoruz. Çalışma arkadaşlarımızı ve işe alacağımız adayları, eşitlik ve adalet ilkelerine göre değerlendiriyoruz. Eğitim, kariyer, işe alım ve terfi kararlarını, kurumsal politika ve prosedürler çerçevesinde, işin gereklilikleri ile kişinin kabiliyeti, deneyimi, davranışı, iş performansı ve potansiyeli gibi özellikleri dikkate alarak veriyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın özel hayatlarına ve kişisel alanlarına saygı gösteriyoruz. Şirketimizde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel gibi nedenlerle hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmasını kabul etmiyoruz. Tüm çalışanlarımız, saygı ikliminin hakim olduğu bir iş ortamını korumak ve güçlendirmekle sorumludur. Farklı inanç, düşünce ve görüşlere sahip kişilerin uyum içinde çalışabilmeleri için iş birliğini destekleyen, pozitif ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratıyoruz.



7.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Taciz ve Psikolojik Bezdirme (Mobbing) başlığı altında, çalışma arkadaşlarımıza veya iş ilişkisi içinde bulunduğumuz paydaşlarımıza yönelik iş yerinde ya da iş sebebiyle bulundukları herhangi bir yerde, fiziksel, cinsel ve/veya duygusal taciz yoluyla dokunulmazlık ihlallerine asla müsamaha göstermiyoruz. Kişilerin dokunulmazlık hakkını engelleyecek, vücut ve ruh bütünlüğüne zarar verebilecek saldırgan hareketlere, kavgaya ve sözel şiddete asla tolerans tanımıyoruz. Ayrıca, psikolojik bezdirme amacı taşıyan, kişiyi işten soğutmak, performansını düşürmek veya istifa etmesine yol açmak gibi sistematik ve planlı davranışlara da hiçbir şekilde izin vermiyoruz. Bir davranışın psikolojik bezdirme olarak değerlendirilmesi için aşağıdaki koşulların sağlanması gerekiyor:

- İşyerinde veya iş sebebiyle bulunulan herhangi bir yerde ortaya çıkması,
- Bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik ve planlı bir biçimde uygulanması,
- Açık bir şekilde muhatabını yıldırmayı, pasifize etmeyi, işten uzaklaştırmayı veya mesleki durumuna ve sosyal ilişkilerine zarar vermeyi amaçlaması,
- Kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak ortaya çıkması.

Bu tür davranışları, etik kurallara ve aynı zamanda hukuka aykırı buluyor ve Kastamonu Entegre olarak iş ortamlarında bu davranışlara asla tolerans göstermiyoruz.

Çocuk işçi çalıştırılmaması konusunda İş Kanunu'na ve Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO) anlaşmalarına uygun olarak hareket ediyoruz. Tedarikçilerimizin de bu mevzuat kapsamında uyum içerisinde olmalarını gözetiyoruz. Kastamonu Entegre olarak, Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri doğrultusunda, şirketimizde zorla çalıştırmayı kesinlikle kabul etmiyoruz.

İnsan haklarıyla ilgili gözettiğimiz haklar, Kastamonu Entegre Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri içerisinde yer alıyor. İnsan haklarının geliştirilmesiyle toplumsal refahın ve huzurun sürdürülmesini son derece önemli buluyoruz. Bu hedeflere yönelik olarak değerlerimizle uyumlu sosyal sorumluluk projelerinde yer almayı toplumsal sorumluluğumuz olarak görüyoruz. Her bir çalışanımız, iyi bir vatandaş olma bilinciyle toplumsal konularda öncü olarak duyarlı bir şekilde hareket ediyor. İş Kanunu'na ve Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu ILO anlaşmalarına uygun davranıyor, tedarikçilerimizin de bu mevzuata uyumlu olmalarını gözetiyoruz. Çalışanlara uygun bir çalışma ortamı sunabilmek için, başta ILO olmak üzere, uluslararası sözleşmelere ve yerel mevzuatta belirtilen düzenlemelere göre hareket ediyoruz.



7.2. Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği

Kastamonu Entegre Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri'ne göre, çalışanlarımıza dürüst ve adil bir şekilde yaklaşıyoruz.

Etik kurallarımız, çalışanlarımıza yönelik çeşitlilik ve kapsayıcılığı artırmaya yönelik politikalarımızı kapsıyor ve bu doğrultuda çeşitli sosyal sorumluluk projelerinde yer alıyoruz. İnsan haklarının ve demokrasinin korunmasını, toplumsal refahın ve huzurun sürdürülmesini önemli buluyoruz. Bu hedeflere yönelik sosyal sorumluluk projelerinde yer almayı, toplumsal sorumluluğumuz olarak görüyoruz.

Ücret politikamızı, çalışanların görev ve sorumluluklarına, deneyimlerine ve katkılarına bağlı olarak belirliyoruz. Çalışanlarımızın adil ve rekabetçi bir ücret almasını sağlamak için sürekli olarak ücretlerin gözden geçirilmesi ve piyasa koşullarıyla uyumlu hale getirilmesi konusunda kararlılıkla çalışıyoruz. Bu yaklaşımla, çalışanlarımızın motivasyonunu artırıyor, iş birliğini teşvik ediyor ve şirketimizin başarısını destekliyoruz. Yetenek kazandırma süreçlerinde eğitim, bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyime sahip tüm

adaylara eşit fırsatlar sağlayarak eşit işe eşit ücret ilkesini benimsiyoruz. Eş pozisyonların aynı ücret bandında yer almasını ve denk işi yapan çalışanlarımızın arasındaki ücret farkını yalnızca kıdem ve performansa dayalı olmasını sağlıyoruz. Yetkin bir işgücüne sahip olma yolunda, farklı coğrafyalardaki çalışanlarına kariyer gelişimi sağlamayı ve öğrenme fırsatları yaratmayı hedefliyoruz.

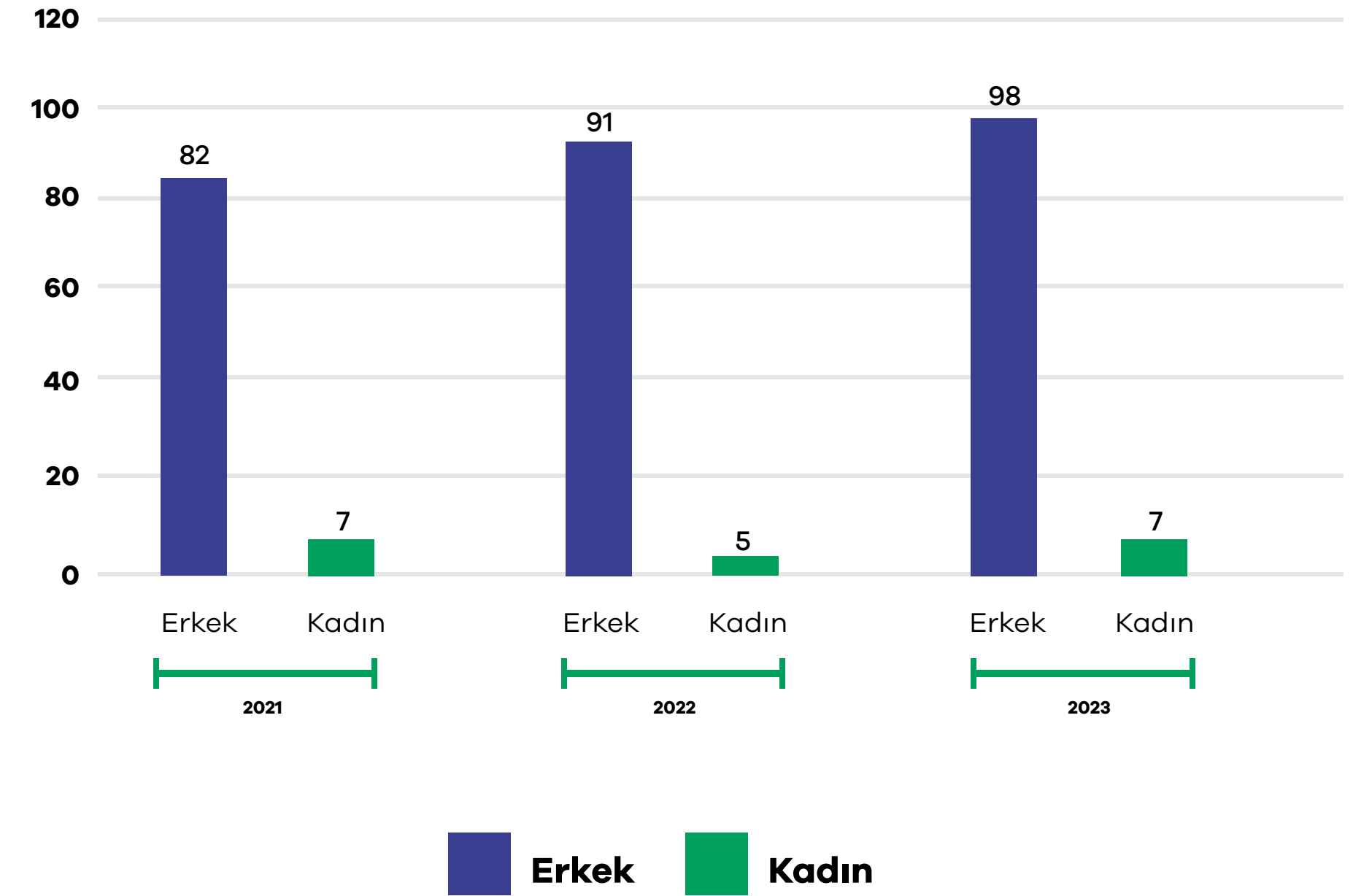
Kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalara öncelik veriyoruz. Son yıllarda tüm birimlerimizdeki kadın çalışan sayısında önemli ölçüde artış oldu. Pandemi döneminde hamile ve küçük çocuğu olan kadın çalışanlarımıza da evden çalışma imkanı sağladık.

7.2. Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği



Üretim tesislerimizde de olmak üzere genel müdürlük binamızda engelli dostu uygulamalarımız mevcuttur. Engelli çalışanlarımızın bina içinde ulaşım ve hijyen konforunu sağlamak üzere engelli asansörü, engelli lavabosu, engelli rampası gibi uygulamalara yer veriyoruz. Tüm engelli çalışma arkadaşımızın, engellerine uygun pozisyonlarda çalışmalarını sağlıyoruz. Ayrıca %70 ve üzeri engelli rapora sahip çocuğu olan çalışanlarımızın eşinin çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın 10 günlük idari izin kullanma hakkı tanımıyoruz. Artan çalışan sayımıza paralel olarak başta İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) ile iş birliği halinde engelli istihdamımızı artırma gayreti içindeyiz ve toplam 105 engelli çalışanımız mevcuttur.

Engelli Çalışan Sayısı



7.3. Çalışan Memnuniyeti



Çalışanlarımızın refahını ve motivasyonunu artırmak için farklı başlıklar altında ayni ve nakdi yan haklar sunuyoruz. Ayni olarak, çalışanlarımıza yemekhane ve ulaştırma hizmeti sağlıyoruz. Esnek çalışma modeli uygulamamız kapsamında evden çalışıldığı günler için de yemek ücreti ve aylık internet erişim desteği sağlıyoruz. Ayrıca, profesyonel görünüm ve güvenli çalışma ortamı oluşturmak amacıyla iş elbiseleri temin ediyor, bazı pozisyonlar için iletişim ihtiyaçlarını karşılamak üzere cep telefonu ve şirket araçları tahsis ediyoruz. Sağlık konusunda ise çalışanlarımız ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için özel sağlık sigortası uygulamamıza devam ediyoruz. Nakdi olarak verilen yan haklar arasında doğum, ölüm, evlenme gibi önemli yaşam olaylarında yardım, yakacak ve bayram gibi temel ihtiyaçlara yönelik destekler, yol yardımı, görev tazminatları ve performans primleri gibi ödemeler sunuyoruz. Ayrıca, seyahat harcırahı, kıdem teşvik ödülleri, yüksek lisans ve taşınma yardımları gibi destekler de yan haklarımız arasında yer alıyor. Çalışanlarımızın çocuklarının eğitime yönelik yardımlar da bu kapsamda mevcuttur. Yan hak paketlerimiz ile çalışanlarımızın işlerine daha fazla odaklanmalarını sağlayarak, iş-yaşam dengelerini korumalarına destek oluyoruz.

“Lets Talk” uygulamamız kapsamında insan kaynakları birimi olarak, departman bazlı çalışanlarımızla, yıl içerisinde en az 2 kez bir araya geliyor ve topladığımız geri bildirimleri analiz ederek aksiyon planları oluşturuyoruz. Bu sürecimizle, çalışanlarımızın değerli hissetmelerini sağlayarak bağlılıklarını da artırmayı hedefliyoruz. Saha ziyaretlerimiz sayesinde çalışma arkadaşlarımızın günlük faaliyetlerini ve çalışma ortamlarını gözlemliyoruz. Böylelikle, çalışanlarımızın sorunlarını yerinde tespit edip hızlı çözümler üretiyoruz.

Şirket içerisinde uyguladığımız “Fikir Platformumuz” sayesinde, çalışanlarımızın yenilikçi paylaşımlarını teşvik ederek birlikte büyümeyi ve gelişmeyi amaçlıyoruz. Esnek çalışma modeli ve sağlıklı yaşam programları (Wellbees Platformu) sağlayarak iş-yaşam dengesini koruyoruz. Tüm bu uygulamalar ile çalışanlarımızın sesine kulak veriyoruz.

Hibrit çalışma modelleri kapsamında genel müdürlükteki çalışanlarımız için haftada üç gün ofisten, iki gün evden çalışma imkanı sunuyoruz. Böylece çalışanlarımızın işlerini daha verimli bir şekilde yapabilmelerini ve aynı zamanda aileleriyle daha fazla vakit geçirebilmelerini sağlıyoruz. Emzirme izni konusunda ise toplu kullanım olanağı sunarak annelerimizin bu süreci daha etkin bir şekilde geçirmeleri hususunda destek olmaya devam ediyoruz. 4857 sayılı İş Kanunu’ndan doğan tüm zorunlu izinleri uygulamaya devam ediyoruz. Ayrıca 0-3 yaş çocuğu olan çalışanlarımıza her ay bebek bezi, hasta yakınlarına ise hasta bezi desteği sağlıyoruz. Her bir çalışanımızın farklı zorunlu ihtiyaçları için yılda 3 gün idari izin hakkı sunuyoruz. Şirket olarak çalışanlarımızın eğitim ve çalışma hayatlarını kolaylaştırmayı önemsiyor bu doğrultuda yüksek lisans yapan çalışanlarımıza yılda 60 saat izin kullanabilme hakkı tanıyoruz. Bu uygulamalarla çalışanlarımızın iş ve aile hayatını daha dengeli bir şekilde sürdürebilmelerine ve şirketimizin sürdürülebilirlik hedeflerine katkı sağlamasına önem veriyoruz.

7.3. Çalışan Memnuniyeti



Yıllık olarak çalışan memnuniyeti anketleri yapmak yerine, şirket içi uygulamalara yönelik anlık nabız anketleri yapmayı tercih ediyoruz. Çalışanlarımızın deneyim ve memnuniyetlerine ilişkin geri bildirimlerini alarak geliştirmeler yapıyoruz.

Genel merkezimizdeki ve Türkiye'deki tüm fabrikalarımızdaki çalışanlarımızın katılım sağlayabildiği 7 adet Sosyal Faaliyet Kulübü'müz bulunuyor. Kulüplerimizi çalışanlarımızın hobileri ve ilgi alanları doğrultusundaki görüşlerine göre aşağıdaki kategorilere göre belirledik;



Etkinlik planlarımızı yıllık bütçeye bağlı olarak kulüp sorumlularımızın koordinasyonu ile gerçekleştiriyoruz. Bu sayede çalışanların iletişimini ve sinerjilerini iş dışında da güçlendiriyor, bağlılık ve motivasyonlarını artırmayı hedefliyoruz. Ek olarak, kulüplerle ilgili tüm süreçleri ve iletişimi "KEAS Sosyal" isimli dijital platform aracılığıyla gerçekleştiriyoruz.



7.4. Çalışan Gelişimi ve Eğitimi

Şirket prensiplerimizle ve stratejilerimizle uyumlu olarak, çağın bilgi ve yetkinliklerine odaklandığımız programlarla çalışanlarımızın gelişimlerine destek oluyoruz. Sürekli öğrenme ve gelişim yaklaşımımızla, çalışanlarımızın mesleki bilgi ve becerilerini geliştiriyor, kişisel ve akademik gelişimlerinde onlara destek oluyor ve gelişim ihtiyaçlarını karşılıyoruz. Gelişen yeni nesil eğitim teknolojilerini ve yöntemleri yakından takip ediyor ve çalışanlarımıza zengin öğrenme ortamları sunuyoruz. Alanında uzmanlaşmış, global markalarla yaptığımız iş birlikleriyle, bilgi ve deneyimi kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimine dönüştürerek çalışanlarımızla birlikte maksimum faydaya ulaşmayı destekliyoruz.

Liderlik geliştirme konusunda; liderlerini geliştiren bir şirket olarak orta ve üst düzey yöneticilerimizin insan odaklı liderlik stillerini ve global iş yapış modellerini geliştiriyor ve farkındalıklarını daha ileri seviyeye taşımak üzere programlara katılımlarını sağlıyoruz. Bu programları, Türkiye'nin en prestijli üniversiteleriyle uzun süreli hazırlıklar sonucunda gerçekleştiriyoruz. İçeriği farklı modüllerden oluşan, yeni teknolojiyle uyumlu simülasyonlar içeren, özenle hazırlanmış bu programlar aracılığıyla yöneticilerimize yeni bir ufuk kazandırıyoruz.

Şirket kültürümüzde sürekli öğrenme ve gelişim yaklaşımı bulunuyor. Bu kapsamda liderlerimizin stratejik gelişimlerine Koç Üniversitesi iş birliğinde tasarladığımız "Liderlik Gelişim Programı" aracılığıyla katkı sağlıyoruz. Grup Müdürü ve Müdürlerimiz için başlattığımız, toplam 14 modülden oluşan programla sürdürülebilirliğe ilişkin bir gelişim yolculuğu planlıyoruz. Program, liderlerimiz için küresel ekonomiye bakış

ve dijital kültürün yanı sıra, 21. yüzyılda gerçekleşen temel değişimlere dair kapsamlı bilgiler sunuyor. Ayrıca, liderlerimiz için politik trendler ve "Big Game: Stratejik İş Yönetim Simülasyonu" ile stratejik düşünme, strateji geliştirme ve uygulama konularında detaylı eğitimler yer alıyor. Stratejik pazarlama ve değişim yönetimi, insan sistemlerinde yeni uygulamalar, yaşarken farkında olmadıklarımız gibi konular da programın önemli bileşenlerini oluşturuyor. Yöneticilerimiz için; finans, VUCA (Dalgalanma (Volatility), Belirsizlik (Uncertainty), Karmaşıklık (Complexity), Belirsizlik (Ambiguity)) şartlarında yönetim ve liderlik, koçluk yaklaşımı, prensip bazlı mülakat ve işe alım konuları kapsamında bilgi ve beceri seti ile donatılmalarını hedefliyoruz.

"Liderlik Okulu" kapsamında yürüttüğümüz "Bütünsel Liderlik Gelişimi" programıyla, "Veriden Güç Alır, Sonuç Üretiriz" prensibiyle hareket ediyoruz. Bu kapsamda C seviye yöneticilerimizin, değişen iş dünyasında daha etkili ve başarılı liderler olmaları için; kendini yönetme, organizasyonu yönetme ve diğer kritik yönetim becerilerini geliştirmelerine yönelik kapsamlı bir program uyguluyoruz.

Stratejik hedeflerimiz doğrultusunda; Ar-Ge ekibimizi desteklemek için "Sorumlu Olur Güven Veririz" ve "Rehber Olur Geliştiririz" prensibiyle hareket ediyoruz. Bu kapsamda; Yönetici Takım Atölyesi, Büyük Takım Atölyesi ve Birebir Koçluk Seansları gerçekleştirdik. Tüm bu atölye ve koçluk seanslarını gerçekleştirirken amacımız; takım içi iletişimde güvene dayalı bir dil oluşturmak, takımın önceliklerini belirlemek, rol ve sorumlulukların önemini vurgulamak ve ortak hedeflere doğru farklı görüşleri destekleyen bir çalışma kültürü oluşturmaktır.



7.4. Çalışan Gelişimi ve Eğitimi

Şirketimiz bünyesindeki lider adaylarımıza; bilgi, anlayış ve beceri kazandırmak için Yenibirlider Gelişim Programı'na katılmalarını sağlıyoruz. Lider adayı olan yöneticilerimiz bu program çerçevesinde; liderlik becerilerinin geliştirilmesi, etkili iletişim yöntemleri, stratejik düşünme ve planlama, problem çözme teknikleri ve yenilikçilik üzerine odaklanıyorlar. Bu kazanımlar, yöneticilerimizin hem kişisel hem de profesyonel olarak gelişimini destekliyor ve şirketimizin başarısına katkı sağlıyor. Ayrıca, "Capsim Business Simulation" ile işletme senaryoları simüle ederek; strateji, pazarlama, finans, muhasebe, karar alma ve ürün yönetimi yeteneklerini geliştirmeyi hedefliyoruz. Ek olarak gerçekleştirdiğimiz Vizyon Buluşmaları ile de çalışanlarımız değerli uzmanlarla buluşuyor ve yetkinliklerinden faydalanıyorlar.

Yönetici rollerine yeni atanan çalışanlarımızın, bireysel ve ekip liderliği konularında adaptasyonlarının sağlıyoruz. TİM tarafından 5 senedir düzenlenen işletme yüksek lisans programlarını temel alarak tasarlanmış olan TURQUALITY® programına kurulduğu yıldan beri katılım sağlıyoruz.

Sadece Türkiye'deki çalışanlarımız için değil, yurt dışındaki çalışanlarımızın gelişim yolculuğu için de alanında uzman birçok farklı firmayla etkileşim halindeyiz. Uzman eğitim kurumları ile gerçekleştirdiğimiz iş birlikleri ile yurt dışındaki çalışanlarımızın öğrenme ve gelişim süreçlerini destekliyoruz.

Şirket içerisinde; sektörel, mesleki ve teknik eğitim ihtiyaçlarına yönelik "Global İnovasyon Okulu", "Mühendis Gelişim Okulu", "İlk Kademe Yönetici Geliştirme" gibi teknik gelişim programları tasarlıyoruz. Ek olarak, yurt içi ve yurt dışı mesleki ve teknik eğitim, seminer ve kongrelere katılım sağlıyoruz.



7.4. Çalışan Gelişimi ve Eğitimi

Teknik Gelişim Programları çerçevesinde;

- Kastamonu Entegre üretim tesislerinde görev alan, genç mühendis ve operatör A çalışma arkadaşlarımızın yönetsel anlamda gelişmelerini desteklemek üzere programlarımız mevcuttur. Operatör A Gelişim Programıyla, kişisel ve mesleki farkındalıklarını artırarak rol ve sorumluluk bilincini güçlendirmeyi hedefliyoruz. Programla, çalışanların organizasyon içindeki etkileri, iletişim ve ilişki yönetimi becerilerini geliştirerek iç müşterilerle etkin iletişim kurmalarını teşvik ediyoruz. Fikir ayrılıklarını bir gelişim fırsatı olarak görmelerini sağlıyor ve etkin çatışma yönetimi ve uzlaşma becerileriyle donatarak çatışmaları olumlu bir şekilde çözmeyi destekliyoruz. Empatik dinleme ve geri bildirim konularında farkındalığı artırırken, yüksek performanslı takımların oluşturulması için gerekli ekip yönetimi becerilerini de sağlıyoruz. Son olarak, etkin bir iş dağılımı ve delegasyon becerileriyle çalışanların takip edebilmelerine destek oluyoruz.
- Genç mühendis gelişim programı ile şirketimizde vardiya mühendisi olarak görev yapan çalışanlarımızın aşağıdaki yetkinlik alanlarında geliştirmeyi amaçlıyoruz;
 - » Bireysel farkındalıkları ve rol sorumluluk bilincini, kişisel ve mesleki olarak artırarak işlerin ve üretilen çıktılarının organizasyon üzerindeki etkisinin görülmesi
 - » İçsel motivasyonlarını yüksek tutmalarını sağlayacak bilgi, beceri ve yöntemleri paylaşmak ve ilişkilere liderlik etmek gibi becerilerin geliştirilmesi
 - » İletişim ve ilişki yönetimi becerileri artırarak çalışma arkadaşları, yönetilen ekipler ve iç müşterilerle etkin ilişkiler yürütülmesi
 - » Empatik dinleme ve geri bildirim konularında farkındalığı artırarak liderlik yeteneklerinin güçlendirilmesi
 - » Ekip içi iş dağılımlarını etkin bir şekilde yaparak ve delegasyon becerilerini geliştirerek, katılımcıların görevlerinin takip edilmesine destek olunması
 - » İyileştirme, problem çözme ve iş birliği kültürü yetkinliklerini güçlendirmeye yönelik bir bütünsel yaklaşım benimsenmesi

- Yalın 6 Sigma, iyileştirme ve verimlilik arttırma hedefiyle uyguladığımız veri odaklı bir metodolojidir. “Yalın 6 Sigma Eğitim Programı” ile süreçlerdeki israfı azaltma, kaliteyi artırma ve müşteri memnuniyetini iyileştirme konularında kapsamlı bilgi ve beceri kazandırmayı amaçlıyoruz. Bu eğitimle katılımcılara, Yalın 6 Sigma araçlarını ve tekniklerini iş süreçlerinde uygulayarak şirket verimliliğini ve kalite standartlarını artırma konusunda yetkinlikler kazandırdık. Ayrıca, şirket genelinde de süreçleri iyileştirme kültürümüzün güçlenmesine önemli katkıları mevcuttur.

Eğitim Programları	2021		2022		2023	
	Saat	Kişi	Saat	Kişi	Saat	Kişi
Mesleki Gelişim - Teknik Eğitimler	81.854	3082	34.209	2562	83.088	2823
Sürdürülebilirlik Temalı Eğitimler	1.214	654	434	340	956	1837
Yönetici Adayı- Liderlik Eğitimi	315	33	8.083	103	429	97
Üst Yönetime Yönelik Eğitim Programı	178	15	224	19	1.506	17

7.4. Çalışan Gelişimi ve Eğitimi



Çalışanlarımıza sağladığımız “Global İnovasyon Okulu Gelişim Programları” programıyla; yenilikçi düşünme becerilerini artırmayı, iş süreçlerini geliştirmeyi, rekabet avantajı sağlamayı ve inovatif fikirlerin şirkete aktarılmasını amaçlıyoruz. Bu kapsamda topluma katma değer katan projeler yaratarak şirketimizin sürdürülebilir başarısını artırıyoruz.

“TalenTree” programımız kapsamında staj yapan üniversite öğrencilerine yönelik; sosyal, kişisel gelişim ve profesyonel iş hayatıyla ilgili çeşitli eğitimlerden hızlandırılmış, sürdürülebilir bir eğitim programı oluşturuyoruz. Stajyerlerimiz bu programdan faydalanırken şirket içindeki deneyimli çalışanlarımızdan oluşan mentörlerle de gelişimlerini takip ediyoruz. 2023 yılında üçüncüsünü gerçekleştirdiğimiz staj programında, farklı eğitimcilerin katılımıyla 2 hafta süren bir eğitim sağladık. Ek olarak; dijital gelişim platformuna dahil ederek online eğitimlerden faydalanmalarını sağladık.

Yabancı dil eğitimi veren bir online platform iş birliğiyle düzenlediğimiz yabancı dil gelişim programında, çalışanlarımıza 1 sene boyunca 7/24 yabancı dil öğrenme olanağı sağlıyoruz. Ana dili İngilizce olan uluslararası eğitim sertifikalarına sahip eğitimciler ile diledikleri zaman konuşabilecekleri, kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimine sahip, etkileşimli aktiviteler ile yabancı dil becerilerini geliştirmeyi hedefliyoruz. Ayrıca “Yabancı Dil Gelişim Programı Deneyim Paylaşımı” toplantıları ile belli periyotlarla bir araya gelerek, çalışanların yabancı dil platformu hakkında ve öğrenme süreçlerinde karşılaştıkları sorunları dinliyor ve bunlara ilişkin çözümler sunuyoruz.

“Çıtayı Yükseltir, Fark Yaratırız” prensibimizden hareketle, yenilediğimiz 7000’den fazla eğitim ile **“KEAS Academy Dijital Gelişim Platformu”**nu çalışanlarımıza sunduk. Haftanın belirli günlerinde “Günün Her Saatinde Dijital Kütüphanen Yanında” başlığıyla sesli kitap önerilerinde ve “Bugünkü Gelişim Dozunu Aldınız Mı?” başlığıyla da dijital platform üzerinden eğitim önerilerinde bulunuyoruz. Ek olarak, Dijital Gelişim Platformu içerisinde yer alan KEAS Dijital Kütüphane’de 49 adet sesli kitap mevcuttur.

Farklı dijital öğrenme araç ve platformlarından da yararlanarak öğrenme deneyimini zenginleştirdik ve çalışanlarımızın erişimine sunduk. Bu kapsamda oluşturulan “Wellbees Platformu”, çalışanlarımızın sağlıklı yaşam, kişisel gelişim ve sosyal etkileşim konularında desteklenmelerini sağlayan kapsamlı bir çözüm sunmakla birlikte çalışanlarımıza özel olarak tasarlanmış bir dizi avantajı içeriyor. Bunlar arasında aşağıdaki avantajlar bulunuyor:

- Psikolog ile çağrı merkezi üzerinden ücretsiz görüşme olanağı sağlanması
- “Adım-Su-Fotoğraf Meydan Okumaları” gibi sağlıklı yaşamı teşvik eden etkinlikler, kulüpler ve diğer etkinlikler
- Özel programlarla desteklenen kişisel gelişim fırsatları
- Yazılı, sesli ve video içeriklerle geniş bir bilgi havuzu



7.4. Çalışan Gelişimi ve Eğitimi

Bu sayede, çalışanlarımızın hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarını koruyoruz. Stres, kaygı, korku etkilerinin devam ettiği bu günlerde, duygularla başa çıkabilmek amacıyla, uzman psikolog ve profesyoneller ile webinarlar organize ediyoruz.

“Rehber Olur Geliştiririz” diyerek, şirketimizde deneyimleriyle örnek olacağını düşündüğümüz başarılı liderlerimizi tüm çalışanlarımızla buluşturduğumuz bir iletişim kanalı oluşturduk. 2023 yılında “KEAS Talks” ismiyle webinarlar organize ettik ve katılım sağlayamayan çalışanlarımız için video kayıtlarını “Dijital Gelişim Platformuna” yükledik.

Okan Üniversitesi, Bahçeşehir Üniversitesi, Özyeğin Üniversitesi, Sabancı Üniversitesi, Işık Üniversitesi, Kadir Has Üniversitesi, Bilgi Üniversitesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Koç Üniversitesi’yle yaptığımız eğitim iş birlikleri sayesinde, her düzeydeki çalışanımıza mesleki ihtiyaç ve yetkinliklerini geliştirme olanağı sunuyoruz. Çalışanlarımız ve birinci derece yakınları için özel indirimlerle eğitim ve gelişim desteği sağlıyoruz.

KEAS Academy bünyesinde yer alan “Sürdürülebilirlik Bilincini Artırıcı Eğitimler” başlığı altında; tüm çalışanlarımıza bilgilendirici ve yol gösterici olması amacıyla çevre müdürlüğümüzün katkılarıyla çevre sorunlarını önlemeye yönelik eğitim içeriği oluşturduk. Eğitim konuları arasında; Doğal Dengeyi Korumak ve Orman Yönetimi, BEKRA eğitimleri mevcuttur.

Kastamonu Entegre olarak, çalışanlarımızın sürdürülebilirlik konusundaki farkındalıklarını artırmayı ve bu çerçevedeki değerleri iş süreçlerine entegre etmeyi amaçlıyoruz. Bu kapsamda, tüm çalışanlarımızı kapsayan ve özel olarak hazırlanmış ikisürdürülebilirlik temalı eğitimimiz mevcuttur. Bu eğitim içeriklerini

tasarlarken, sadece şirketimizin hedeflerine ulaşmasını değil, aynı zamanda küresel anlamda daha iyi bir dünya için sorumlulukları hatırlatmayı amaçlıyoruz. Kaynakları verimli kullanma alışkanlıklarını benimsemeyi, çevresel etkileri azaltmayı ve toplumsal sorumluluğumuzu yerine getirmeyi hedefliyoruz. Konuyla ilgili eğitimler zorunlu olup çalışanlarımıza yönelik çevre dostu uygulamalar, orman yönetimi ve doğal dengeyi koruma konularında farkındalığı artırmayı amaçlıyoruz.

Gelecek yıl içerisinde de Sürdürülebilir Enerji Yönetimi ve İklim Değişikliği ile Mücadele Eğitimi’ni devreye almak üzere içerik çalışmasını 2023 yılı sonu itibarıyla tamamladık. Bununla beraber, TalenTree ve Global İnovasyon Okulu Gelişim programlarımızın içerisinde de sürdürülebilirliği destekleyici alt modüllerimizde bulunmaktadır.

Çalışan eğitimi ve sürdürülebilirlik yaklaşımımız doğrultusunda verilen eğitimler;

- “Nasıl Çevre Dostu Olunur Eğitimi” ile günlük hayatta çevre dostu uygulamaları ile kaynakları israf etmemeyi ve daha verimli kullanmayı öğretmeyi hedefledik. Çevre dostu olma ve sürdürülebilirlik ilkesini bir araya getirerek hem doğal kaynakları korumayı hem de gelecek kuşaklara yaşanabilir bir dünyayı nasıl bırakabileceğimizi eğitim içerisine yerleştirdik. Bu eğitim kapsamında, çevre dostu olmanın ne anlama geldiği ve neden önemli olduğu, geri dönüşüm, yeniden kullanım ve atık azaltma yöntemleri, evde ve iş yerinde enerji tasarrufu sağlayacak ipuçları ve uygulamalar, su tasarrufu yapmanın yolları ve suyun sürdürülebilir kullanımı ile çevreye zarar vermeyen ürünlerin seçimi ve kullanımı gibi konular ele alındı.

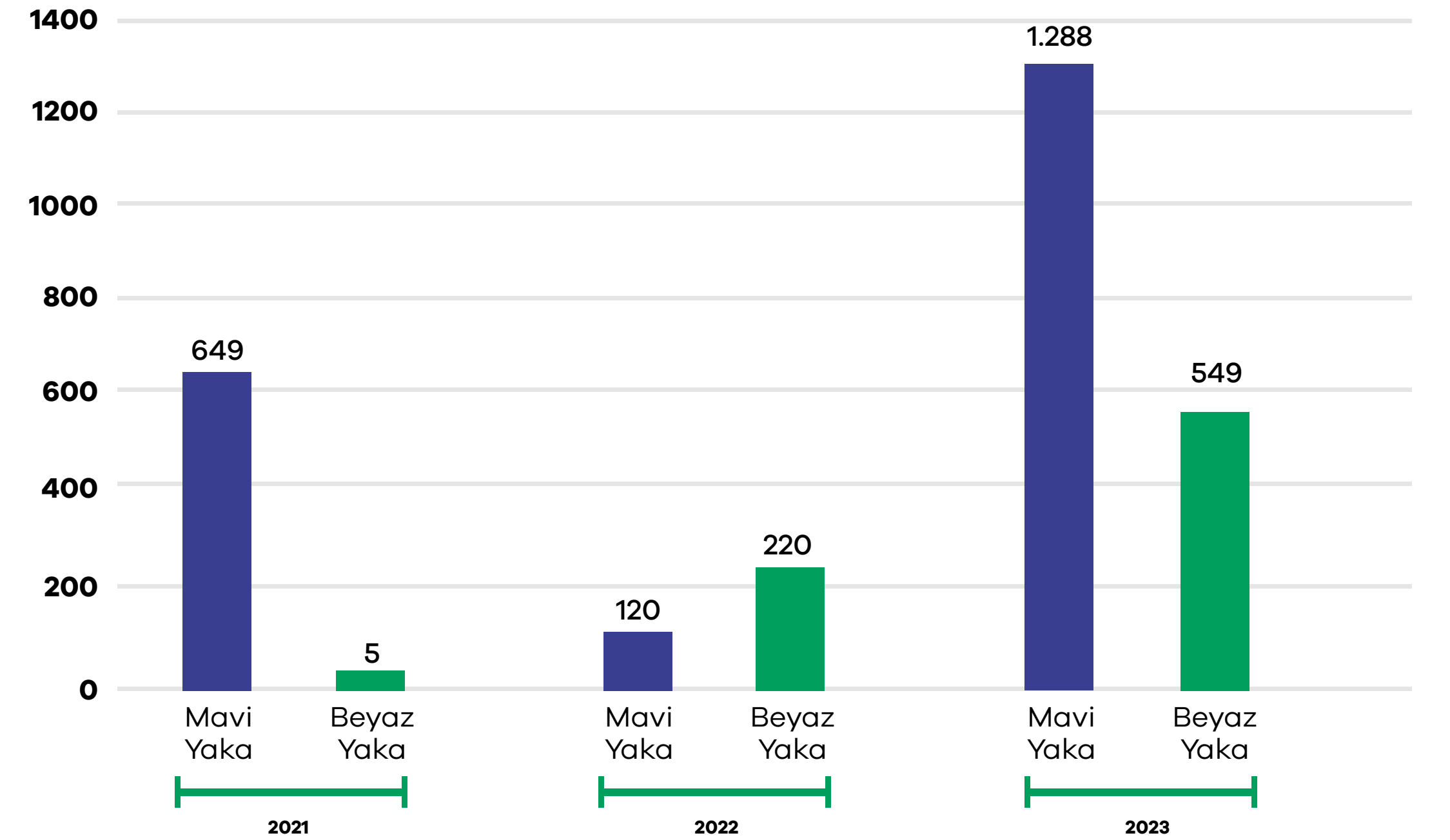


7.4. Çalışan Gelişimi ve Eğitimi

- “Doğal Dengeyi Korumak ve Orman Yönetimi Eğitimi” ile iş yerinde sürdürülebilirlik odaklı uygulamalar yaparak nasıl doğal dengeyi korumaya yardımcı olacağı bilgisi çalışanlarımızla paylaşıldı. Ekosistemlerin Korunması ve Orman Yönetimi eğitimi ile çalışanlara doğal kaynakların etkin kullanımı konusunda farkındalık kazandırarak, ormansızlaşmanın etkilerini anlamalarına ve şirketin yeşil politikalarına katkı sağlamalarına yardımcı oldu. Bu sayede, iş yerinde doğal denge ve çevre koruma bilinci güçlendi ve sürdürülebilir bir dünya ve şirket için önemli bir adım atılmış oldu. Doğal dengenin biyolojik çeşitlilik üzerindeki etkileri, sürdürülebilir orman yönetimi teknikleri, erozyon kontrolü ve toprak koruma yöntemleri, yerel ve global düzeyde biyoçeşitliliği koruma stratejileri ve çalışanların doğal dengeyi koruma çabalarına katılımı ile farkındalık artırma faaliyetleri bu eğitimin içeriğini oluşturmaktadır.

Eğitimler haricindeki iyi uygulamalarımıza örnek olarak Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı (TEMA) ile iş birliği içerisinde çalışıyor ve işe yeni başlayan her bir çalışanımız adına fidan bağışı yapmaya devam ediyoruz. 2022 yılında Tarsus Üretim Tesisi çalışanlarımız ise Tarım ve Orman Bakanlığı'nın yaptığı fidan dikimi etkinliğine katılarak sürdürülebilir çevre çalışmalarında aktif rol aldı. 2023 yılında Gebze üretim tesisimizin ev sahipliğinde, İSG ve Çevre birimimizin katkılarıyla Dünya Çevre Günü'nü kutladık. Kastamonu Üretim Tesisi'mizde ise çevresel sürdürülebilirlik projelerimiz kapsamında doğadaki canlıların yaşam koşullarını desteklemek amacıyla yabani meyve ağacı dikimi projesini hayata geçirdik. Doğaya katkıda bulunmak ve toplumsal farkındalığı artırmak amacıyla atık pillerin toplanması gibi çalışmalarımızı yürütmeye devam ediyoruz.

Sürdürülebilirlik Temalı Eğitim Alan Çalışan Sayısı





7.5. Performans ve Kariyer Yönetimi

Entegre Yetenek Yönetimi, şirketimizin değer ve prensiplerinin dikkate alındığı kısa, orta ve uzun vadede ihtiyaç duyduğu çalışanları bulma, elde tutma, yedekleme ve geliştirme sürecimizdir. Entegre Yetenek Yönetimi sürecimizi; çalışanlarımızın performanslarını ölçtüğümüz “Hedef ve Gelişim Yönetimi (OKR: Hedefler ve Kilit Sonuçlar (Objectives and Key Results))”, 360 derece geri bildirim süreci “Kendini Keşfet”, potansiyellerini belirlediğimiz “Potansiyeli Keşfet” ve buradan oluşturulan dataların analizi, kritik pozisyonların gözden geçirilmesi, pozisyon yedekleme çalışmaları ve yetenek yönetimi aksiyonlarından tasarladık.

Gelişim Merkezi Uygulaması kapsamında çalışanlarımıza gelişim alanlarıyla ilgili olarak, bağlı olduğu yönetici ve direktörleri, aynı zamanda konuyla ilgili hizmet alınan danışmanın da katılımıyla geri bildirimler veriyoruz. Aynı zamanda “Bire Bir Yönetici Koçluğu” isimli uygulamamızda ise çalışanlarımız koçları tarafından aldığı geri bildirimler ışığında hedef belirleme toplantıları gerçekleştiriyorlar.

Mentor & Mentee Programı’mız aracılığıyla da deneyimli yöneticilerimizin (Mentor) rehberliği ve tecrübelerinin paylaşılması sayesinde, kariyerinin başında olan genç çalışma arkadaşlarımızın (Mentee) kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkıda bulunmayı ve yöneticilerimizin de yönetsel becerilerini kuvvetlendirmeyi amaçlıyoruz. Her direktörlükten bir mentor ve bir mentee seçilerek çapraz eşleşmeler yapıyoruz.

Genç yetenekleri keşfetmek ve deneyim kazandırmak amacıyla üniversitelerin ilgili bölümlerinde okuyan öğrencilere yönelik olarak TalenTree Gelişim ve Staj Programı’nı yürütüyoruz. Online eğitim dönemi ile başlayan 5 haftalık staj programımızla öğrencilerin teorik bilgilerini pratikte

uygulayabilecekleri bir ortam sunuyoruz. 8714 öğrenci 2023 yılında programımıza başvuru yaptı; bu öğrencilerden ise gerekli envanter ve mülakat süreçlerini tamamlayan 28 öğrenciyi “TalenTree Stajyeri” olarak istihdam ettik. Stajyerlere; gerçek projelerde yer alma, günlük operasyonlara katılma ve mentorluk desteği alma fırsatı sağlıyoruz. Program süresince çeşitli eğitimlerin yanı sıra, liderlik ve deneyim paylaşım toplantıları ve teknik geziler düzenliyoruz. Bu program sayesinde öğrencilere; sektörde deneyim kazanma, profesyonel iş ortamını tanıma ve kariyer yolculuklarında önemli bir adım atma fırsatı sunuyoruz. Ayrıca, stajyerler sektördeki profesyonellerle tanışarak güçlü bir ağ kurma ve şirkette oluşacak potansiyel pozisyonlar için de değerlendirilme imkanına sahip oluyorlar. “Youth Voice” projemizde ise genç çalışanlarımızın başvurularını direktörlerimizle birlikte değerlendirdik ve her direktörlükten bir katılımcı seçerek genç kurulumuza dahil ettik. Katılımcılara, Tasarım Odaklı Düşünme, Agile, Yaratıcı Düşünce Teknikleri ve Etkili Sunum Teknikleri gibi konularda eğitimler verildi. Sürdürülebilirlik teması çerçevesinde belirlenen bir proje ise Agile çalışma yöntemiyle hazırlanarak üst yönetime sunuldu.

Şirketimizdeki beyaz yakalı çalışma arkadaşlarımız için hayata geçirdiğimiz OKR tabanlı yeni nesil performans değerlendirme sistemimiz, yeni iş modeli ve çalışma şekillerini destekleyerek çevik bir çalışma kültürünü teşvik ediyor. Böylelikle ortaya çıkan ihtiyaçlara daha hızlı ve etkin çözümler üretmek gerekli değişimleri dinamik bir şekilde yönetiyoruz. 2022 yılında Yeni Nesil Hedef ve Gelişim Yönetimi sürecimiz KEŞİF’i global bir yapıya dönüştürerek “KEŞİF | DISCOVERY” adıyla devam ettirdik. Bu süreçte Keşif Dijital Platformu’nu yeni geliştirmelerle global düzeyde kullanılabilir hale getirdik. Mevcut kapsamımızı genişleterek tüm Türkiye fabrikalarımızı ve öncelikli olarak İtalya organizasyonumuzu, ardından Romanya ve Bulgaristan iştiraklerimizi de KEŞİF sürecine dahil ettik.



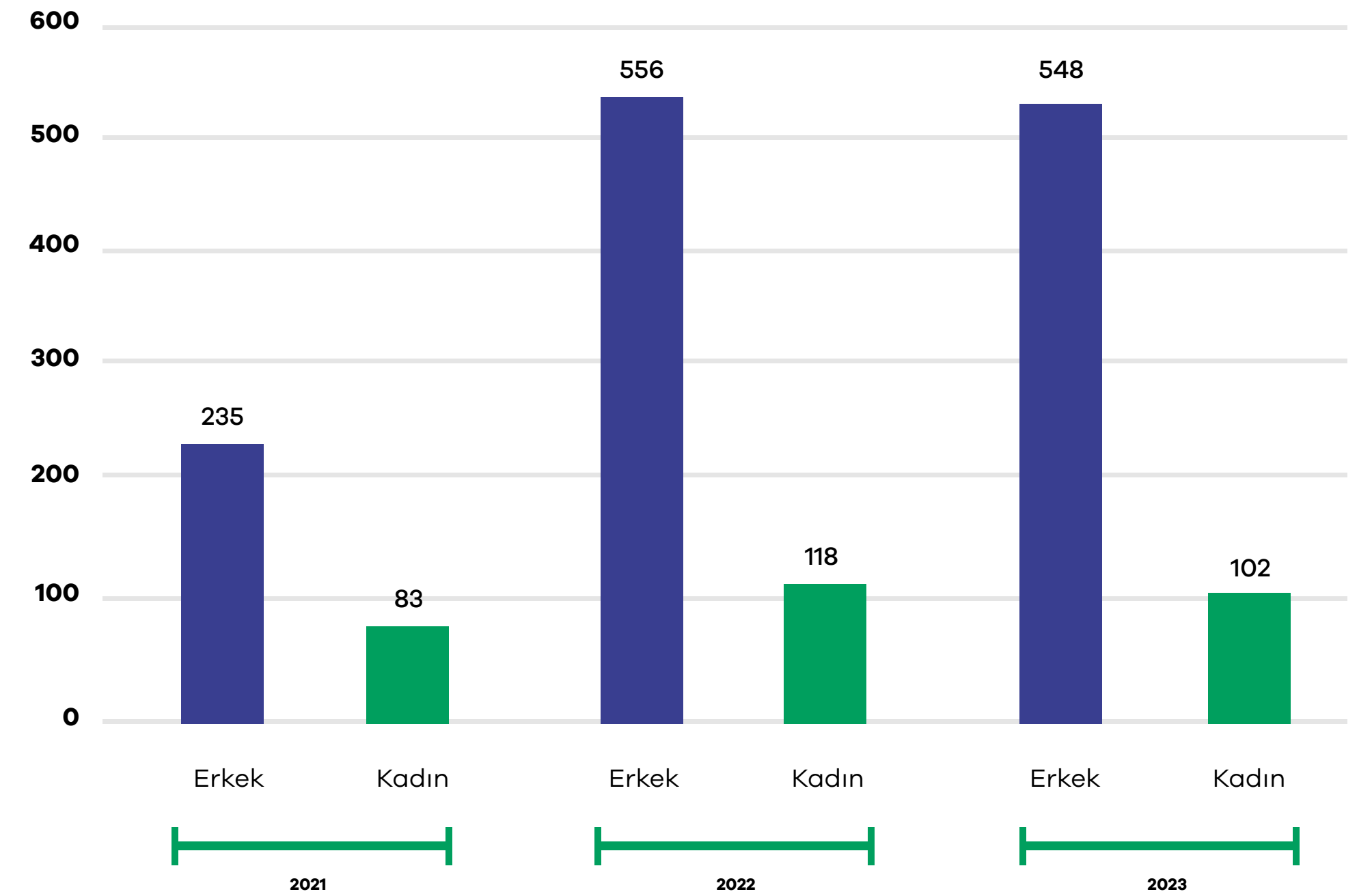
7.5. Performans ve Kariyer Yönetimi

Kastamonu Entegre prensipleri ve stratejileri doğrultusunda, yöneticilerimiz ve çalışanlarımızın şirket hedefleriyle kariyer gelişimlerini uyumlu hale getiriyoruz. Aynı zamanda şirket içerisinde hem yönetici-çalışan hem de tüm paydaşlar arasında geribildirim alışverişini, takdir ve teşekkürü teşvik eden gelişim odaklı bir mekanizma sunuyoruz. Çalışanlarımız tarafından belirlenen bireysel OKR'lar ölçülebilir, erişilebilir ve şeffaf bir şekilde yürütülüyor. Bu şeffaflıkla şirketin, grubun ve bireylerin OKR'larını görünür kılarak sorumluluk ve hesap verilebilirliği artırmayı hedefliyoruz. Hedef ve Gelişim Yönetimi sürecimizle hem kurumsal stratejilerimize ulaşmayı hem de çalışanlarımızın işlerine anlam katarak sürdürülebilir başarıyı kalıcı hale getiriyoruz. Ayrıca, başarılı iş sonuçları elde ederken şirket kültürü ve değerlerimize uygun davranışları da teşvik ediyoruz.

Mavi yaka ve gri yaka çalışma arkadaşlarımıza yönelik olarak Mavi Yaka Performans Sistemi'ni uyguluyoruz. Bu sistemle, arkadaşlarımızın performanslarını akıllı hedeflerle ölçmeye yönelik ayrıntılı bir değerlendirme yapıyoruz. Hedeflerin ölçülebilir olması, başarılarını somut verilerle takip etmemizi sağlıyor. Ayrıca bu süreçle hem kalite standartlarını artırmalarını hem de ilgili hedeflere ulaşmalarında bir araç işlevi görmesini sağlıyoruz. Sistem sayesinde çalışma arkadaşlarımızın potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarını destekleyerek gelişimi ve başarıyı hedefliyoruz.

Performans sistemiyle birlikte, mavi yaka ve gri yaka arkadaşlarımızın kariyer yollarını çizebilecekleri ve iş hayatları boyunca adil, şeffaf ve açık bir şekilde terfi edebilecekleri Mavi Yaka Terfi Sistemi (MaYa) için kurgulama çalışmalarına da başlamış bulunuyoruz.

Düzenli Performans Değerlendirmesine Tabi Tutulan Beyaz Yakalı Çalışan Sayısı





7.6. İş Sağlığı ve Güvenliği

Merkez ofis ve fabrikalarımızda uyguladığımız İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile Çevre Yönetim Sistemi (ÇYS) çerçevesinde, yasal mevzuat ve gerekliliklerin takibi, temini ve sürekli güncellenmesi, operasyonlarımızın kesintisiz sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Merkezde bu sorumluluğu İSG ve Çevre Müdürlüğümüz üstlenirken, fabrikalarımızda İSG ve Çevre Yöneticileri, Uzmanları ve Mühendislerimiz süreci etkin bir şekilde yönetmektedir.

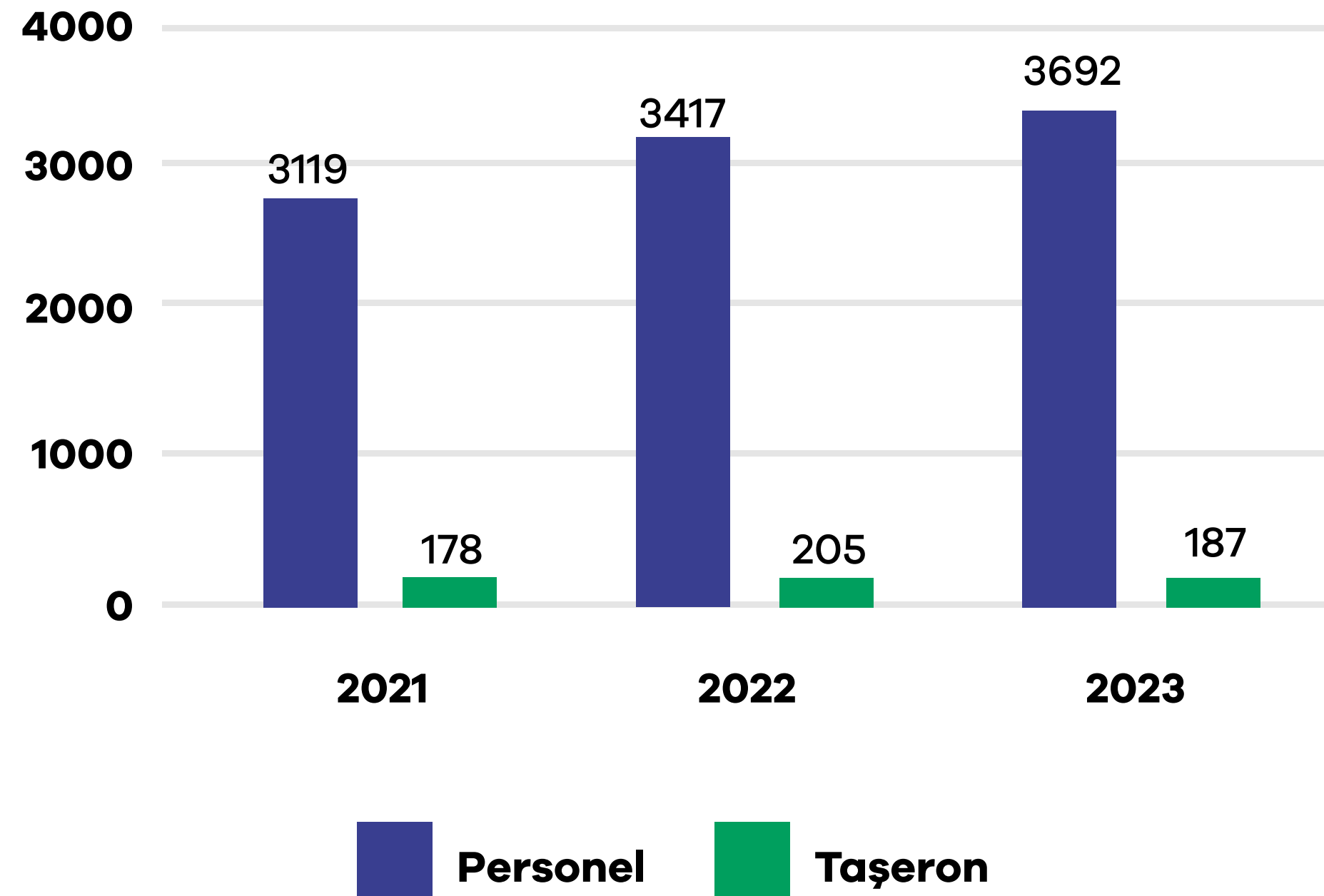
Yasal düzenlemeler ile gereklilikler dış kaynaklı dokümanlar olarak değerlendirilmekte ve QDMS (Quality Documents Management System- Kalite Doküman Yönetim Sistemi) sistemimiz üzerinden sistematik bir biçimde yönetilmektedir. İSG ve Çevre Müdürlüğümüz, mevzuatın güncelliğini sağlamak amacıyla her üç ayda bir internet üzerinden detaylı araştırmalar yaparak yasal değişiklikleri yakından takip etmekte ve hızla harekete geçilmektedir. Bu süreçler, sadece yasal uyumluluğumuzu güvence altına almakla kalmayıp iş sağlığı ve güvenliği ile çevresel sorumluluklarımızı daha da ileriye taşımamıza olanak tanımaktadır. Çalışanlarımızın güvenliği, çevrenin korunması ve iş süreçlerimizin sürdürülebilirliği öncelikli sorumluluklarımız arasında yer almaktadır.

Bünyemizde İSG uygulamalarını koordine eden ve yöneten bir de İSG Komitesi vardır. 2023 itibarıyla bu komitemizin 28 üyesi mevcuttur.

Kastamonu Entegre olarak iş güvenliği bilincini yükseltmek, riskleri kontrol etmek, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için yerine getirilmesi gereken şartları oluşturmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarımızı yürütüyoruz. İş sağlığı ve güvenliği koşullarının gözetilmesi ve sürekli olarak geliştirilmesi konusunda tüm çalışanlarımızın sorumluluğu mevcuttur. Bu bağlamda oluşturduğumuz görev tanımları ile yıllık hedeflerde İSG ile ilgili sorumluluklar ve faaliyetler yer alıyor. 2020 yılından beri ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistem sertifikasına sahibiz ve standardın tüm gerekliliklerini uyguluyor ve üçüncü taraf firma tarafından yıllık olarak denetleniyoruz. Ek olarak, iç denetim konusunda sertifikalı ve yetkin personelimizle iç denetimler yapıyoruz. Taşeron firma çalışanlarıyla birlikte, tesislerimizde görev yapan toplam 3.879 çalışan İSG Yönetim Sistemi'ne tabidir.



7.6. İş Sağlığı ve Güvenliği



İş Sağlığı ve Güvenliği Politikamız çerçevesinde çalışanlarımızın sağlıklı bir şekilde çalışabileceği güvenli çalışma ortamını sağlamak için gerekli çalışma koşulları, koruyucu donanım, eğitim gibi uygulamaları gözetiyoruz. Bu kapsamda tüm çalışanlarımızdan aşağıda belirttiğimiz koşullara uymalarını bekliyoruz.

- Uygulamadaki İSG politikalarını ve prosedürlerini bilmek,
- Kastamonu Entegre değerlerine, uluslararası standartlara ve mevzuata uygun olarak iş yaşamını iyileştirmeye yönelik hayata geçirilen sağlık ve güvenlik çözümlerini benimsemek ve uygulamak,
- Faaliyetlerini yürütürken güvenli davranışın bireysel sorumlulukları olduğunun farkında olmak,
- İnsan sağlığı ve çalışma güvenliği açısından tehlike içeren koşulların ortaya çıkma riski görüldüğü anda derhal yöneticilerine bilgi vermek,
- Zorunlu olarak her çalışanımıza düzenli olarak atanan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi'ne katılım göstermek.

Kastamonu Entegre olarak, iş güvenliği yönetimini proses güvenliği ve iş sağlığı ve güvenliği olarak iki ana blok halinde yönetiyoruz. İnsana ve güvenlik kültürüne odaklanarak proses güvenliğinde büyük endüstriyel kazaları önleyici uygulamalar gerçekleştiriyoruz. 2023 yılında tüm tesislerimizde "İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Gelişim Programı'nı" uygulamaya koyduk. Bu kapsamda yurt içindeki tüm tesislerimizde saha çalışanlarımıza "Davranış Odaklı İş Güvenliği" eğitimleri veriyoruz. İş kazaları ve tehlikeli durumlara neden olan tehlikeli davranışları, sahada yaptığımız gözlem çalışmalarla tespit ediyor ve çalışanlara geri bildirimler yaparak tehlikeli durumun tekrar oluşmasını engelliyoruz. Faaliyetlerimiz esnasında oluşan tehlikeli durumları belirleyip ortadan kaldırarak kazaların oluşmasını engellemeyi amaçlıyoruz. Bununla birlikte şirketimizde, pozitif iş güvenliği davranışlarını ödüllendirme uygulamalarına devam ediyoruz. Her çalışma ünitesine özgü kontrol listelerini hazırlıyor ve yöneticilerimizle saha turları gerçekleştiriyoruz. İSG ekibimizin bireysel OKR'larında; İSG aksiyonlarını kapatma, saha turu gerçekleştirme, İSG eğitimlerine katılım gibi proaktif İSG hedefleri yer alıyor.



7.6. İş Sağlığı ve Güvenliği

Kastamonu Entegre'deki İSG uygulamalarımıza ilişkin çalışmalarımız şunlardır:

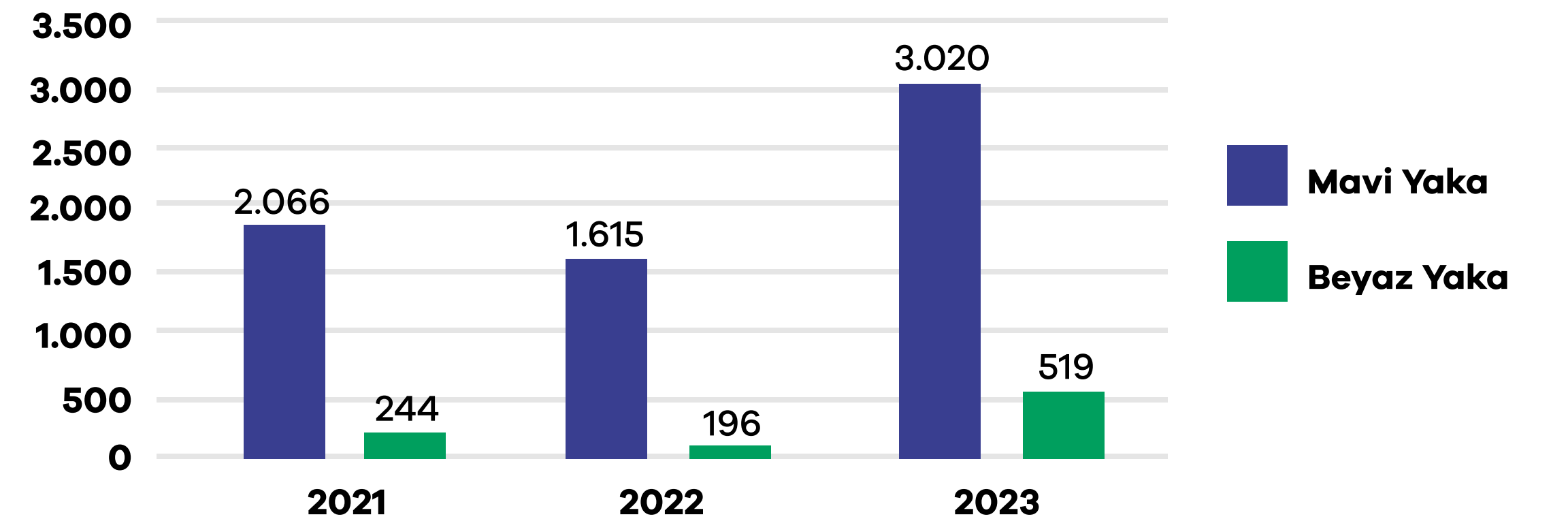
Kazaların Önlenmesi

- Risk değerlendirmelerinde iş tehlike analizlerini detaylı olarak yapıyor ve risk değerlendirmelerinin güncel olmasını sağlıyoruz.
- Çalışanlarımızdan ucuz atlatma risk bildirimleri, bildirim kartları ve mobil İSG uygulaması aracılığıyla topluyor ve önerileri düzenli olarak ödüllendiriyoruz.
- Grup çapında önemli kaza ve ucuz atlatmalara ilişkin duyuruları, ilgili görselle beraber paylaşarak tedbirler yaygınlaştırmaya çalışıyoruz.
- Forklift kaynaklı kazaları önlenmek amacıyla forkliftlere yerli teknoloji firmaları ile geliştirilen görüntü işleme ve yapay zeka algoritması ile yaya algılayan sistemleri Gebze ve İtalya tesisimizde test ederek başarı ile uyguladık. Uygulamayı 2024 yılında yaygınlaştırmayı planlıyoruz.
- Ergonomi konusunda işyeri hekimlerimizin tasarladığı bir hijyen değerlendirme çalışması yürüttük; bu kapsamda yapılan analizler sonucunda iyi uygulamaları yaygınlaştırıyoruz.
- Mevcut işletmelerimizdeki makine ekipman kaynaklı kaza risklerini, insan hatasından bağımsız olarak önlemek amacıyla makine emniyeti analizleri yapıyoruz. Bu analizler kapsamında yüzey kaplama, kağıt serme makineleri, takoz robotları, daire testereler gibi ekipmanlarda tehlike anında makineleri durduran sistemleri devreye alıyoruz.
- Yükleme ve personel servis alanları gibi yerlerde trafik düzenlemeleri ile araç ve yaya güvenliğini sağlıyoruz.
- Yeni yatırımlarımızda, proses yeniden tasarımı veya makine ve tesisin yenilenmesi aşamalarının en erken döneminde iş sağlığı ve güvenliği şartlarını entegre ederek Kastamonu ve Balıkesir fabrikalarımızda yapılan projelerle can kayıplı iş kazalarını engelledik.

Eğitim ve Yetkinlikler

- Proses güvenliği konusunda, özellikle üretim ve bakım kadrolarımıza yönelik proses risk analizi ve güvenilirliği artırıcı bakım uygulamaları hakkında eğitimler düzenliyoruz.
- Saha çalışanlarımızın İSG eğitimlerinde online eğitim programını sürdürürken yüz yüze eğitim uygulamalarını da tekrar devreye aldık. Böylece, yasal zorunlulukları kapsayan eğitimlere çalışanlarımızın cep telefonları, tabletleri ve şirket bilgisayarlarından erişebilmelerini sağlıyor, uygulamalı eğitimlerle interaktif bir ortam oluşturuyoruz.
- İSG tiyatrosu gibi etkinliklerle çalışanlarımızda İSG bilincini tazeleme faaliyetleri yürütüyoruz.
- Afet ve acil durumlara ilişkin farkındalık eğitimleri düzenliyoruz.

Toplam İSG Eğitimi Verilen Kişi





7.6. İş Sağlığı ve Güvenliği

Müteahhit Yönetimi

- Müteahhitlerin işe başlama evraklarını, alet ve ekipman kontrollerini online ortamda gerçekleştiriyor ve giriş işlemlerinin hızlandırılmasını sağlıyoruz.
- Tesislerimizde sürdürülen yatırım faaliyetleri ve bakım çalışmalarında müteahhit firma çalışanlarının güvenli çalışma şartlarının oluşturulması için İSG personelimizle planlama aşamasından işin bitimine kadar destek veriyor, eğitim ve denetim çalışmalarını gerçekleştiriyoruz.

Yasal Uyum

- Sektöre özel yasal uyum tabloları üzerinden 2023 yılı gözden geçirmelerini tamamladık ve yeni yayınlanan yönetmelik ve standartlara tam uyum sağlamak için gerekli kontrolleri yapıyoruz.
- Ahşap bazlı panel tesis yatırımlarımızın yanı sıra biyokütle ve güneş enerjisi tesislerinin Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) izin süreçlerini başarıyla yöneterek yasal izinleri alıyoruz.
- T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından yönetilen BEKRA (Biyosidal Etkin Madde ve Ürünlerin Kayıt ve Takibi Sistemi) ve KKDİK (Kimyasalların Kaydı, Değerlendirilmesi, İzni ve Kısıtlanması) Yönetmelikleri kapsamında kimyasal maddelerin kayıt, değerlendirme, izin ve kısıtlama süreçleriyle ilgili bildirim yükümlülüklerini güncelleyerek yerine getiriyoruz.

Proses Risk ve Yangın Güvenliği Yönetimi

- Proses Güvenliği Yönetimi kapsamında, BEKRA Yönetmeliği'ne uygun olarak yangınların erken tespiti ve yanlış alarmların önlenmesi için aldığımız tedbirlerin tatbikatlarını gerçekleştiriyoruz. Bu süreçte, tehlikeli kimyasal maddelerin kontrolsüz şekilde yayılmasını ve buna bağlı patlama ve zehirlenme risklerini önlemeyi hedefliyoruz.

- 2023 yılında yangın riski bulunan alanlardaki yangın algılama ve söndürme sistemi yatırımlarımıza devam ettik.
- Tüm fabrikalarımızda kritik yangın söndürme sistemlerini üretimi durdurmadan test edilebilecek hale getirdik ve canlı testlere tabi tuttuk. Patlama riski olan bölgelere yangının yayılımını engelleyecek izolasyon sistemleri montajını tamamladık ve bu kapsamda sürdürülebilir çalışmalar gerçekleştirdik.

İş Sağlığı ve Güvenliği kültürümüzün “insan odağı” yaklaşımıyla; algı, davranış ve taahhüt boyutunda şirketimizin her noktasına etki etmesini ve davranışa dönüşmesini amaçlayan “İSG Liderlik Gelişim Programı”nı oluşturduk. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğini bir değer olarak benimsiyor, “Sorumlu olur ve güven veririz” ve “Kulak verir, birlikte başarırız” prensiplerimiz doğrultusunda İSG Liderlik Okulu programı ile yöneticilerimize ve saha çalışanlarımıza İSG eğitimleri sunarak bu kültürü organizasyon içinde geliştirmeyi ve benimsemeyi hedefliyoruz. Davranış Temelli İSG eğitimi ile İSG Yönetim Sistemini uygulayan, talimat, prosedür ve temel eğitim süreçlerini tamamlamış işletmelerde, “insan hatası” olarak nitelendirilen iş güvenliği davranış faktörlerini tanımlamayı ve sürdürülebilir bir şekilde değiştirmeye hazırlamayı amaçlıyoruz. Tüm lokasyonlarımızda gerçekleştirdiğimiz İSG Kültür Analizi ile Hudson&Parker modelini kullanarak şirket kültürümüzün güçlü ve gelişime açık alanlarını belirlemeyi amaçladık. İSG Liderlik Eğitimi ile tüm seviyelerdeki yöneticilerimizin, İSG konusunda liderlik yetkinliklerini artırmak ve rol model olmaları için gerekli ipuçlarını sağlamayı amaçlıyoruz.



7.6. İş Sağlığı ve Güvenliği

Uyguladığımız bu programlar sayesinde, uzun vadede iş sağlığı ve güvenliği kayıplarını azaltmayı, üretimi artırmayı ve çalışan bağlılığını güçlendirmeyi de hedefliyoruz. Programın içeriği, çalışanlarımızın pozisyonlarına ve şirketin ihtiyaçlarına göre farklılık göstermektedir.

İSG ve Kültür Analizi

Tüm üretim tesisi çalışanlarımızı kapsıyoruz. 18 boyutlu İSG Kültürü Olgunluk Ölçeği kullanarak İSG olgunluk testi, sistem inceleme, saha gözlemleri ve çalışan görüşmeleri gerçekleştirdik. Bu çalışmayla şirketimizin İSG kültür yolculuğunda ölçme ve değerlendirme verileri sağladık.

İSG Liderlik Eğitimi

Tüm üretim tesisi şef ve üstü çalışanlarımızı kapsıyoruz. Yöneticilerimizin İSG konusunda liderlik yetkinliklerini artırarak rol model olmalarını sağlıyor, karşılaşılan zorlukları yönetme konusunda stratejilerimizi görünür liderlik yöntemleriyle birleştiriyoruz. Ayrıca, hukuki hak ve sorumluluklarla ilgili bilgileri güncelleyerek İSG liderlik stratejilerimizi belirliyoruz.

Dramalı Davranış Odaklı İSG Eğitimi

Şef altı çalışanlarımıza yönelik bu eğitimi, insan hatası olarak nitelendirilen iş güvenliği davranış faktörlerini tanımlamak ve değiştirmeye hazırlanmak amacıyla sunuyoruz.

Genel İSG Eğitimi

Şef altı çalışanlarımıza yönelik uzaktan eğitimleri, mevzuatta belirtilen usul ve esaslar doğrultusunda veriyoruz. Eğitim içeriklerini, şirketimizin İSG tehlike ve risklerine özel olarak tasarlıyoruz.

Böylelikle, İSG Liderlik Gelişim Programımızın içerik ve yol haritasıyla tüm çalışanlarımıza ulaşarak hedeflediğimiz farkındalığı sağlıyoruz.

PAYDAŞLARLA İLİŞKİLER



8.1. Paydaş Diyalogu

Kastamonu Entegre olarak, sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşmada paydaşlarımızla kurduğumuz güçlü ve sürekli iletişimin kritik bir rol oynadığına inanıyoruz. Paydaşlarımız, faaliyetlerimizi etkileyen ve faaliyetlerimizden etkilenen tüm grupları kapsıyor ve çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, hissedarlarımız, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, akademik çevreler ve yerel topluluklar, paydaşlarımız arasında yer alıyor.

Paydaşlarımızla olan ilişkilerimizi karşılıklı güven, şeffaflık ve açık iletişim temelleri üzerine inşa ediyoruz. Farklı iletişim kanalları ve platformlar aracılığıyla paydaşlarımızdan düzenli geri bildirim alıyor, bu geri bildirimleri iş süreçlerimizi iyileştirmek ve sürdürülebilirlik stratejilerimizi geliştirmek için kullanıyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz her bölgede, paydaşlarımızla etkileşimimizi artırmayı ve onların görüşlerine değer vererek iş birliklerimizi güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Bu yaklaşımımız, sadece bugünün değil, geleceğin de ihtiyaçlarına yanıt verebilecek çözümler üretmemize imkan tanıyor. Kastamonu Entegre olarak, sürdürülebilir büyüme hedeflerimiz doğrultusunda, paydaşlarımızla kurduğumuz ilişkileri sürekli geliştirmeye ve güçlendirmeye kararlıyız.

Paydaşlar	İletişim Sıklığı	İletişim Kanalı/ Metodu
Çalışanlar	Intranet	Sürekli
	Sosyal Medya	Sürekli
	Duyurular	Sürekli
	KEAS Academy	Sürekli
	Kıdem Teşvik Töreni	Yıllık
	Global Kalite Zirvesi	Yıllık
	KEAS Blog	Sürekli
	CEO Fabrika Ziyaretleri	Sürekli
	Fikir Platformu	Sürekli
	Açık Kapı	Sürekli
	Keşif / Discovery	Sürekli
Müşteriler	Bayi Sipariş Sistemi	Sürekli
	Sosyal Medya	Sürekli
	Web sitesi	Sürekli
	Müşteri Memnuniyeti Anketi	Dönemsel
	Toplantılar	Belirli Aralıklarla
	Duyuru	Belirli Aralıklarla
	KEAS Blog	Sürekli
	Showroom Ziyaretleri	Belirli Aralıklarla
	İnovasyon Odaklı Müşteri Görüşmeleri	Belirli Aralıklarla
	Fuarlar	Sürekli
	Müşteri Ziyaretleri	Sürekli
İş Ortakları (Tedarikçiler, Alt yükleniciler, Servis Sağlayıcılar, Finansal Kuruluşlar, Danışmanlık Firmaları vb.)	Tedarikçi Giriş Sistemi	Sürekli
	Sosyal Medya	Sürekli
	Web siteleri	Sürekli
	Toplantılar	Belirli Aralıklarla
	Faaliyet Raporu	Yıllık
	KEAS Blog	Sürekli
	Mimar Buluşmaları	Belirli Aralıklarla
	Paydaş Ziyaretleri	Sürekli
Toplumsal Paydaşlar	Sosyal Medya	Sürekli
Hükümetler, Üniversite ve Akademik Kurumlar, Yerel Yönetimler	İletişim Aktiviteleri	Sürekli
	Web Sitesi	Sürekli
	Toplantılar	Belirli Aralıklarla
	Denetimler	Belirli Aralıklarla
	Faaliyet Raporu	Yıllık
	Üyelikler	Belirli Aralıklarla
	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Orman Ürünleri Meclisi	Belirli Aralıklarla
	Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)	Belirli Aralıklarla
	MDF ve Yonga Levha Sanayicileri Derneği (YOMSAD)	Belirli Aralıklarla
	Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)	Belirli Aralıklarla
	Sanayi Odaları	Belirli Aralıklarla
	KEAS Blog	Sürekli
	Resmi Yazışmalar	Sürekli

8.2. Müşteri ve Bayi Memnuniyeti

Kastamonu Entegre olarak müşterilerimizin ihtiyaç ve beklentilerini en iyi şekilde anlayarak, sürekli yenilikçi ve değişime açık bir hizmet anlayışı benimsiyoruz. Bu çerçevede hizmet kalitemizi her zaman zirveye taşımayı amaçlıyor, dijital çözümler ve teknoloji odaklı stratejilerle müşterilerimizin ve bayilerimizin memnuniyetini artırmaya odaklanıyoruz.

Bayi portalı, CRM uygulamaları ve web tabanlı teknolojilerle müşteri memnuniyetini artırırken, dijital olgunluk seviyemizi de üst noktaya taşıdık. Kastamonu Entegre Portalı (KEP) sayesinde müşterilerimiz sipariş ve teslimat süreçlerini şeffaf ve gerçek zamanlı olarak takip edebiliyor, bu sayede operasyonel verimliliklerini sürekli iyileştirme imkânı buluyorlar. Ayrıca, değişen pazar gereksinimlerine uyum sağlamak amacıyla sistemlerimizi sürekli güncelliyor ve geliştiriyoruz.

2017 yılında temellerini attığımız Microsoft Dynamics CRM altyapısı ile yurt içi ve yurt dışındaki lokasyonlarımızda etkili bir Müşteri Şikayet ve Geri Bildirim Yönetim Sistemi oluşturduk. Müşterilerden gelen geri bildirim ve şikayetleri, farklı dijital kanallar aracılığıyla otomatik olarak toplayarak aksiyonlere hızla iletiyor, çözüm süreçlerini titizlikle takip ediyoruz.

Bayilerimizin sevkiyat sonrası süreçlerini daha verimli bir şekilde planlayabilmesi ve izleyebilmesi için geliştirdiğimiz Araç Rezervasyon Sistemi (ARS) sayesinde bayiler, ihtiyaçlarına uygun olarak takvim üzerinden araç ve lokasyon planlamalarını gerçekleştirebiliyor. Bu sistem, zaman tasarrufu sağlarken aynı zamanda bildirim mekanizmalarıyla süreçlerin takibini de kolaylaştırıyor.

Sahadaki profesyonellerle daha güçlü bir bağ kurmak ve uzun vadeli iş ilişkilerini desteklemek amacıyla, yapı ustalarına yönelik özel projeler geliştiriyoruz. Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz “Usta Eller” sadakat programımız, yapı ustalarının ihtiyaç ve beklentilerine uygun bir şekilde tasarlanmış olup, geniş hediye yelpazesiyle büyük ilgi görmektedir. Floorpan markamızla çalışan ustalar, laminat parke kutularının iç kısmında bulunan QR kodları tarayarak veya kodları girerek Usta Eller uygulaması üzerinden puan topluyorlar. Toplanan puanlar, ustaların hem iş hayatlarını kolaylaştıracak hem de kişisel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde dekupaj makinelerinden darbeli matkaplara, akıllı telefonlardan televizyonlara kadar 5 binden fazla hediye seçeneğine dönüştürülebilir.

Bu program, yalnızca ustalarla iş birliğimizi güçlendirmekle kalmayıp, onlarla kurduğumuz güvene dayalı bağları uzun vadede pekiştirmeyi de hedefliyor. İş ortaklarımıza değer katarken, onların mesleki başarılarını ve memnuniyetlerini artırmayı, böylece sadakatlerini sürdürülebilir bir temele oturtmayı önemsiyoruz. “Usta Eller” programımız, karşılıklı kazanç ve iş birliği ilkesi doğrultusunda, sektörde örnek bir uygulama olarak öne çıkmıştır.

Müşteri ilişkilerimizi yalnızca şikayet yönetimiyle sınırlı tutmuyoruz; düzenli ziyaretler ve sürekli iletişimle güçlü bağlar kurmayı önemsiyoruz. 2023 yılı boyunca toplamda 60 müşteri ziyareti gerçekleştirdik ve 2024 yılında bu sayıyı 70 üzerine çıkarmayı hedefliyoruz. Ayrıca, 2023 yılında Romanya ve Bulgaristan fabrikalarımızın satış ekiplerine katma değerli ürünlerimiz hakkında teknik eğitimler düzenleyerek bilgi ve farkındalık düzeylerini artırdık. 2024 yılı itibarıyla bu eğitim programına RF Tataristan satış ekibini de dahil etmeyi planlıyoruz.

Bu yenilikçi uygulamalarımız ve müşteri odaklı yaklaşımımız sayesinde hem müşteri hem de bayi memnuniyetini en üst seviyede tutmayı, sürdürülebilir ve güçlü ilişkiler kurmayı hedefliyoruz.





8.3. Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi

Kastamonu Entegre olarak Global Satın Alma Direktörlüğü'müz ile satın alma süreçlerimizi sürdürülebilirlik odaklı bir yaklaşımla yönetiyor, tedarik zincirimizde şeffaflık, verimlilik ve sürdürülebilirlik ilkelerine bağlı kalarak ilerliyoruz. 2023 yılında, tedarik süreçlerimizi dijitalleştirmek ve iş süreçlerimizi optimize etmek amacıyla SAP ARIBA (e-tedarik) projesini devreye aldık. Bu sistem sayesinde, teklif toplama, ihale, değerlendirme ve tedarikçi performans yönetimi gibi süreçleri dijital platformlarda yürütüyoruz. Böylelikle sürdürülebilirlik ilkelerimize uygun olarak kaynaklarımızı daha verimli kullanıyoruz.

Tedarikçi seçimlerimizde; İş Sağlığı ve Güvenliği, Sürdürülebilirlik, Çevre ve İş Ahlakı başlıkları altında belirlediğimiz kriterlere göre titiz bir değerlendirme süreci yürütüyoruz. Odun ve ham kağıt tedariklerinde FSC® sertifikasını, kimyasal ürünlerde Malzeme Güvenlik Bilgi Formu'nu (Material Safety Data Sheet- MSDS) zorunlu kılarak, çevre ve iş güvenliği standartlarına uyum sağlıyoruz.

Yüklenici firmalardan sağlanan hizmetlerde, aday firmaların Kastamonu Entegre Yüklenici İş Sağlığı ve Güvenliği Şartnamesi gerekliliklerini karşılayabilecek yetkinlikte olmasını bekliyoruz. Mesleki yeterlilik belgeleri, İSG performansı, risk değerlendirmeleri gibi kriterler üzerinden sıkı bir kontrol ve denetim süreci yürütmekteyiz. Ayrıca, yüklenici firmaların faaliyetlerini ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi kapsamında değerlendiriyor, yıllık iç ve dış denetimlerle düzenli takip ediyoruz.

Tedarikçilerimizden "Kastamonu Entegre Etik Kuralları ve Çalışma İlkeleri" ile "Kastamonu Entegre Sosyal Uygunluk Politikası"na uygun davranışlar sergilemelerini bekliyor, sorumlu tedarik zinciri prensiplerine uymalarını teşvik ediyoruz. Sosyal uygunluk kurallarına dair makul ve yeterli tedbirlerin

alınmasını sağlamak adına tedarikçilerimizle bilgi alışverişinde bulunuyor ve iş birliklerimizi sürdürüyoruz.

2023 yılında, dijitalleşme adımlarımızı daha da ileriye taşıyarak tedarikçi değerlendirme süreçlerimizi otomasyonla destekledik. Yüklenicilerimize yönelik İSG eğitimleri ve denetim faaliyetlerini kesintisiz bir şekilde sürdürüyor, iş süreçlerimizi ve tedarikçi ilişkilerimizi sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda iyileştiriyoruz. Ayrıca, yerli tedarikçilere verdiğimiz destekle yerli üretimi artırmaya yönelik projeler geliştiriyor ve sürdürülebilir büyümeye katkı sağlamaya devam ediyoruz.

	2021		2022		2023	
	Yerel	Yabancı	Yerel	Yabancı	Yerel	Yabancı
Toplam tedarikçi sayısı	3401	185	3867	183	3981	208
	3586		4050		4189	
Yerel tedarikçi oranı (%)	95%		96%		95%	
Satın alma tutarı içinde yerel tedarik oranı (%)	60%		63%		61%	

8.4. Toplumsal Yatırımlar

Kastamonu Entegre olarak faaliyet gösterdiğimiz her bölgede toplumun ve çevrenin ihtiyaçlarını evrensel bir vizyonla değerlendiriyor, sürdürülebilir kalkınma hedeflerimiz doğrultusunda sosyal sorumluluk projelerimizi hayata geçiriyoruz. Yarım asrı aşan köklü geçmişimiz ve değer odaklı yaklaşımımızla, yalnızca üretim faaliyetleriyle sınırlı kalmıyor; topluma, çevreye ve ekonomiye fayda sağlayacak projelere imza atıyoruz. İstihdam oluşturma ötesine geçerek, sunduğumuz sosyal, kültürel ve eğitim olanaklarıyla yerel kalkınmayı destekliyor, geleceğin daha yaşanabilir ve bilinçli bir dünya olmasına katkı sağlıyoruz.

Sosyal sorumluluk bilincimizle; eğitim, bilim, kültür, sanat, çevre ve sanayi alanlarında geniş bir yelpazeye yayılan projeler yürütüyor, bu projelerle toplumsal değer yaratmaya odaklanıyoruz. Kurumsal vatandaşlık anlayışımız doğrultusunda, toplumun farklı kesimlerine dokunan çalışmalarımızı sürdürüyor, içinde bulunduğumuz ekosisteme karşı sorumluluğumuzu yerine getirmenin gururunu yaşıyoruz.

Bu vizyonla desteklediğimiz projelerden bazıları:

Eğitim ve Bilimsel Çalışmalara Katkı

- Mesleki gelişimi destekleme hedefimizle, Türkiye Ağaç İşleri Federasyonu'nun 2023 Başkanlar Kurulu Hizmet İçi Eğitim Semineri'ne sponsor olduk. Bu etkinlikte, mobilya ve ağaç işleme sektörünün geleceği 148 meslek odası başkanı ve yöneticileri tarafından tartışıldı.
- Üniversite Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu (ÜSİMP)'nin düzenlediği Ulusal Patent Fuarı ve Üniversite Sanayi İşbirliği Kongresi'ne destek vererek, yenilikçi iş birliklerinin gelişmesine katkı sağladık.
- İstanbul Medipol Üniversitesi İç Mimarlık Kulübü'nün düzenlediği "Malzeme Sohbetleri" oturumunda sektörel bilgi paylaşımına katkıda bulunmak için katılım sağladık.
- Bartın Orman Fakültesi tarafından online olarak düzenlenen "Uluslararası Odun Dışı Orman Ürünleri Sempozyumu"na altın sponsor olarak destek verdik.

- TEGEP (TEGEP Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği) Kurumsal Akademi 2023 zirvesine resmi sponsor olarak, kurumsal eğitim ve gelişim alanındaki önemli bir platforma katkı sağladık.
- Terme İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Samsun Fabrikamız ve Terme Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi arasında imzalanan protokol kapsamında, 2022-2023 eğitim öğretim yılında meslek lisesi öğrencilerinin gelişimine katkıda bulunmayı ve sektörde ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünü kazandırmayı amaçladık. Bu çerçevede, uzmanlarımız öğrencilere teknik eğitimler verirken, fabrikamızda düzenlediğimiz gezilerle üretim süreçlerini gözlemleyebilme imkanı sunduk. Dönem sonunda, öğrencilerimizin sunduğu projeler arasından seçilen altı proje sahibi öğrenci, bir sonraki eğitim-öğretim yılında Samsun Tesisimizde staj yapma hakkı kazandı.
- Kastamonu Entegre olarak desteklediğimiz "İklim Değişikliği; Orman Ekosistemlerinde Etkileri ve Yönetimi" adlı kitabı, Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Sezgin Ayan'ın editörlüğünde hazırladık. Bu kitapta, uluslararası üniversitelerde görev yapan eğitimcilerin değerli görüşlerine de yer verdik.
- Balıkesir'de, özel çocuklar için uygun eğitim olanakları sunmak amacıyla Kastamonu Entegre Özel Eğitim İlkokulu ve Ortaokulu inşasına başladık. Bu okulda, özel çocukların ihtiyaçlarına uygun şekilde tasarlanacak, modern eğitim materyalleriyle donatılacak ve özel eğitimciler ile uzmanlar tarafından hazırlanan özel programlarla çocukların gelişimine destek sağlayacaktır.



8.4. Toplumsal Yatırımlar

Kültür ve Sanatın Desteklenmesi

- Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. kuruluş yılına özel Bulgar-Türk Ticaret ve Sanayi Odası tarafından düzenlenen, gelirinin deprem bölgesine bağışlandığı "Sofya Opera ve Balesi" gala turnesine katkı sağlayarak anlamlı bir sosyal sorumluluk projesine destek olduk.
- İtalya İstanbul Konsolosluğu ve İtalya Ankara Büyükelçiliği'nin düzenlediği "Italy's National Day" etkinliklerine destek vererek kültürler arası iş birliğini güçlendirdik.

Çevre ve Topluma Katkı

- 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde Gebze Belediyesi tarafından düzenlenen "Temiz Bir Dünya Seninle Mümkün" etkinliğine sponsor olarak çevre bilincini artırmayı hedefledik.
- Kastamonu Organize Sanayi Bölgesi'nde yaptırılan camiyle bölgenin sosyal ihtiyaçlarına katkıda bulunduk.
- Kastamonu Entegre Sosyal Sorumluluk Kulübü'nün liderliğinde ve çalışanlarımızın gönüllü katılımıyla "Deprem Bölgesi Yardımlaşma Şenliği" düzenledik.



Geleceğin Tasarımcılarını ve Genç Yetenekleri Destekleme

- Orta Anadolu İhracatçıları Birliği (OAİB) tarafından düzenlenen 14. Ulusal Mobilya Tasarım Yarışması'nda, "Geleceğin Mobilya Tasarımcıları" kategorisindeki ödüller, şirketimiz sponsorluğunda sahiplerini buldu.
- Alman Lisesi Kaiser Robotik Takımı'nın Dünya Şampiyonası FIRST Robotik Yarışması (FIRST Robotics Competition- FRC)'na katılımını destekleyerek gençlerin bilimsel ve teknolojik gelişimlerini teşvik ettik.

Mimari ve Tasarım Alanındaki İş Birlikleri

- Şirketimiz Genel Müdürlük binasında yer alan KEAS Konsept Stüdyo, Türkiye'nin mimarlık alanındaki nitelikli projelerini ve bu başarıların ardındaki yaratıcı isimleri onurlandırmak amacıyla düzenlenen Arkitera Ödülleri 2023 törenine ev sahipliği yapmıştır.
- Türkiye Mobilya Sanayicileri Derneği tarafından düzenlenen ve Türkiye'nin farklı şehirlerinden katılan mobilya markalarının yer aldığı yıllık üye toplantısına Kastamonu Entegre olarak sponsor olduk.



Sağlık ve Sosyal Sorumluluk

- Ünye Çakırtepe Hastanesi Başhekimisi Dr. Ali Coşkun'un yazdığı, alerji konulu sağlık kitabını ihtiyaç sahibi bölgelerde ücretsiz dağıtarak sağlık farkındalığını artırmayı hedefledik.

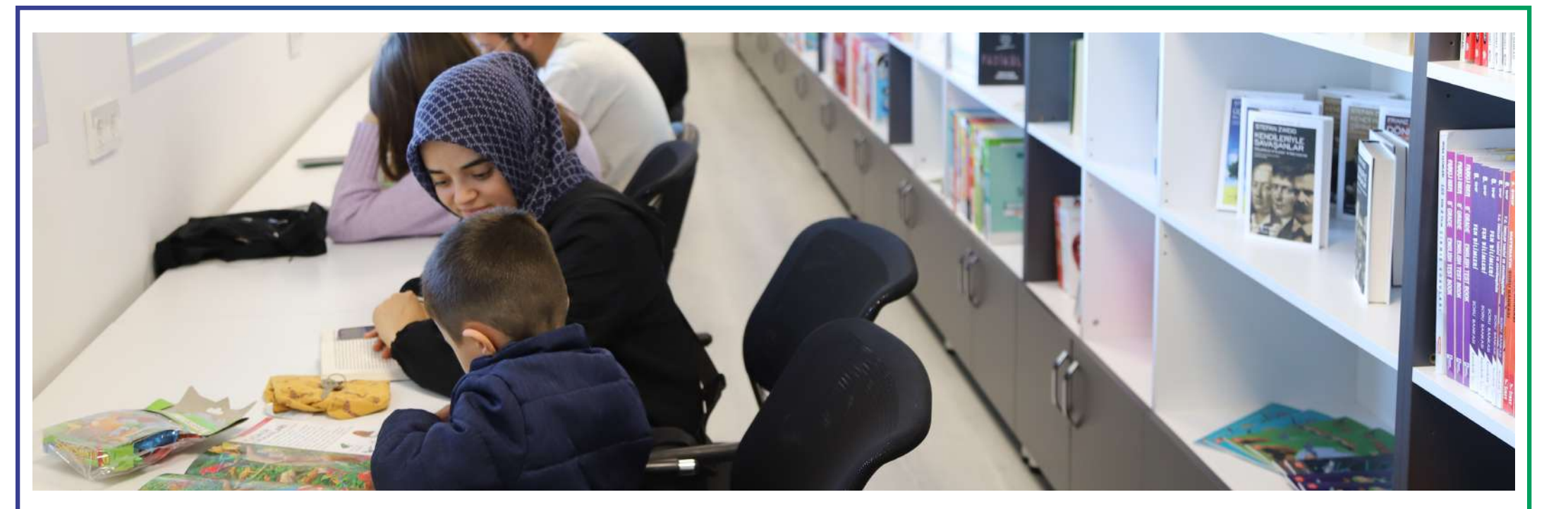
8.4. Toplumsal Yatırımlar

HAYAT İYİ YAŞAM MERKEZİ

Malatya'nın Samanköy bölgesinde, yaklaşık 20 bin depremzedeye barınma sağlayan Türkiye'nin en büyük konteyner kenti içinde, Hayat Holding ve Hacettepe Üniversitesi iş birliğiyle "Hayat İyi Yaşam Merkezi" adlı bir proje hayata geçirildi. Bu merkez, depremzedelerin orta ve uzun vadeli rehabilitasyon süreçlerine katkı sağlamayı amaçlıyor.

Bir dönüm arazi üzerinde kurulan merkez, Hacettepe Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinden uzmanların katkılarıyla sağlık hizmetlerinden psikolojik desteğe, rehabilitasyon programlarından oyun ve sanat terapilerine kadar birçok alanda hizmet sunuyor. Ayrıca, 4000 kitaplık bir kütüphane, bilgisayar odası, anne ve bebeklere yönelik destek ünitesi, 65 yaş üstü bireyler için destek ünitesi, ergoterapi ünitesi, oyunla ve sanatla gelişim üniteleri, etüt odası ve iki büyük çamaşırhane de bulunuyor.

Hayat İyi Yaşam Merkezi, resim ve müzik gibi sanatsal etkinliklerle duyguların dışı vurumunu sağlamak, kitap okuma, yenidoğan bakımı ve beslenmesi, çocukluk dönemi aşılması, çocuk ve yaşlılar için ergoterapi uygulamaları ve psikolojik destek gibi çeşitli çalışmalarla hizmet veriyor. Bu faaliyetler, pazar günleri dışında haftanın altı günü, sabah 09:00'dan akşam 18:00'e kadar farklı yaş gruplarına göre düzenlenen günlük ve haftalık programlar çerçevesinde gerçekleştiriliyor. Eğitim ve atölye çalışmalarında, depremzedelerin sosyal yaşama tekrar adapte olmaları için zihinsel ve bilişsel becerilerinin güçlendirilmesine öncelik verilmektedir. Ayrıca, merkezin bahçesinde çocuklar için tasarlanmış bir açık hava parkı da bulunuyor.



EKLER



Çevresel Performans Göstergeleri

Emisyon verileri	Birim	2021	2022	2023
Kapsam 1	tCO ₂ e	209.703	189.368	243.403
Kapsam 2	tCO ₂ e	136.988	152.377	164.673
Toplam	tCO ₂ e	346.690	342.104	408.076

Su Tüketim Verileri	Birim	2021	2022	2023
Şebeke Suyu Tüketimi	m ³	1.155.923	1.370.649	1.741.315
Yeraltı Suyu Tüketimi (Kuyu)	m ³	796.076	733.224	636.962
Geri Kazanılan/Tekrar kullanılan Su Miktarı	m ³	112.173	145.466	234.005
Yüzey Suları (Akarsu, Nehir, Dere)	m ³	303.221	219.485	272.195
Toplam Su Tüketimi	m ³	2.367.393	2.387.814	2.884.477

Atık verileri	Birim	2021	2022	2023
02 01 04	kg	-	-	12.520
02 01 10	kg	-	696.480	-
02 03 04	kg	-	77.340	-
06 05 02	kg	1.360	20.000	3.000
06 06 01	kg	-	-	49.660
07 01 04	kg	35.780	-	-
07 06 04	kg	2.540	1.100	2.220
07 06 08	kg	-	17.080	-
08 01 11	kg	1.420	4.500	29.080
08 01 13	kg	21.060	66.080	11.860
08 03 17	kg	400	-	20
08 04 09	kg	323.920	822.545	1.457.460
08 04 10	kg	640.840	99.880	-
10 01 01	kg	8.255.740	6.848.920	1.465.600
12 01 12	kg	6.200	11.340	2.020
12 01 20	kg	5.080	26.060	49.720
13 01 01	kg	1.480	-	-
13 01 13	kg	113.140	87.810	180.550
13 02 08	kg	4.040	3.400	3.530
15 01 01	kg	149.213	234.900	660.880
15 01 02	kg	52.700	52.560	51.400
15 01 03	kg	92.480	55.970	4.080
15 01 06	kg	492.790	272.670	136.590
15 01 10	kg	222.620	253.840	261.920
15 02 02	kg	62.610	63.805	81.580

Atık verileri	Birim	2021	2022	2023
16 01 03	kg	15.700	12.940	16.345
16 01 07	kg	2.320	3.180	2.560
16 02 13	kg	5.477	2.156	2.129
16 03 03	kg	46.370	41.277	57.987
16 03 05	kg	-	222.920	698.534
16 05 06	kg	10.190	9.267	10.787
16 06 01	kg	79.833	13.996	31.410
16 07 08	kg	-	-	1.550
16 08 02	kg	-	16.780	-
17 04 01	kg	-	9.620	1.860
17 04 05	kg	-	253.680	36.780
17 04 11	kg	40	460	-
18 01 03	kg	72	102	113
19 08 05	kg	-	90	-
19 08 10	kg	-	700	-
19 08 13	kg	16.200	52.920	72.140
20 01 01	kg	707.780	576.138	384.840
20 01 08	kg	304.800	88.600	204.830
20 01 21	kg	2.418	2.590	1.383
20 01 33	kg	34	22	10
20 01 34	kg	8	12	5
20 01 35	kg	570	380	1.070
20 01 39	kg	159.360	32.960	55.460
20 01 40	kg	556.820	336.260	1.112.620
20 03 07	kg	118.480	80.520	15.900

Atık Değerleri	Birim	2021	2022	2023
Toplam Geri Kazanılan Atık Miktarı (R kodlu)	kg	12.183.079	11.374.806	7.155.880
Toplam Bertaraf Giden Atık Miktarı (D kodlu)	kg	328.806	99.044	16.123

Sosyal Performans Göstergeleri

	2021		2022		2023	
Toplam çalışan kişi sayısı	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka
	2.571	726	2.821	801	3.048	831
	3.297		3.622		3.879	
Beyaz yakalı çalışan kişi sayısı	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	590	136	649	152	671	160
	726		801		831	
Mavi yakalı çalışan kişi sayısı	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	2.544	27	2.794	27	3.025	23
	2.571		2.821		3.048	
Yabancı Çalışan Sayısı	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	3	1	2	1	2	2
	4		3		4	

		2021		2022		2023	
Çalışanların Kategorilerine Göre Ortalama Kıdem Yılı	Üst Düzey Yöneticiler	16,3	0	18,1	0	17,9	0
	Orta Kademe Yöneticiler	10,9	8,5	11,5	9	12,9	9,7
	Uzmanlar ve Memurlar	7,2	4,8	6,9	4,7	7,8	5,3
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Üst Yönetimin Demografik Dağılımı	Üst Düzey Yöneticiler	18	0	19	0	22	0
	Türk Yönetici Sayısı	18	0	19	0	22	0
Yönetim organları ve Yönetim Kurulu'nda yer alan kişi sayısı	Erkek	5	0	5	0	5	0
	Kadın	0	0	0	0	0	0
		5	0	5	0	5	0
30 yaş altı çalışan sayısı	Erkek	509	42	680	44	837	45
	Kadın	42	44	44	45	45	45
		551	42	724	44	882	45
30-50 yaş aralığındaki çalışan sayısı	Erkek	2429	112	2548	126	2618	133
	Kadın	112	126	126	133	133	133
		2541	112	2674	126	2751	133

50 yaş üstündeki çalışan sayısı	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	209	6	237	9	241	9
	215	6	246	9	250	9

	2021		2022		2023	
Çalışma sürelerine göre çalışan sayısı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
	3.295	2	3.619	3	3.876	3
Çalışma biçimlerine göre çalışan sayısı	Süresiz sözleşmeli	Sürelili sözleşmeli	Süresiz sözleşmeli	Sürelili sözleşmeli	Süresiz sözleşmeli	Sürelili sözleşmeli
	3.297	0	3.622	0	3.879	0
Engelli çalışan sayısı	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	82	7	91	5	98	7
Engelli çalışan oranı (%)	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	%2	%0,2	%3	%0,1	%3	%0,2

Sosyal Performans Göstergeleri

		2021		2022		2023	
Doğum/ebeveynlik iznine ayrılan çalışan sayısı		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
		147	10	198	13	216	6
		157		211		222	
Doğum/ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
		147	10	198	13	216	6
		157		211		222	
Doğum/ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan oranı (%)		%100		%100		%100	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Yeni işe başlayan çalışan sayısı	Başlayan - Cinsiyet Kırılımı	439	20	465	27	482	18
	Toplam başlayan	459		492		500	
	30 Yaş Altı	248	9	287	13	310	10
	30-50 Yaş Arası	178	11	161	14	170	8
	50 Yaş Üstü	13	0	17	0	2	0

		2021		2022		2023	
İşten ayrılan çalışan sayısı		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	Ayrılan - Cinsiyet Kırılımı	251	19	220	15	973	36
	Toplam Başlayan	270		235		1.009	
	30 Yaş Altı	54	8	63	1	167	4
	30-50 Yaş Arası	148	10	116	14	577	24
	50 Yaş Üstü	49	1	41	0	229	8
Turnover - çalışan devir oranı (%)		5,86%		4,94%		8,7%	
Çalışanların ortalama hizmet süresi		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
		7,8	5,6	7,8	5,6	8,2	6,3
		7,7		7,7		8,1	
Lise ve altı eğitim seviyesine sahip çalışan sayısı (YK dahil)		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
		2.130	31	2.298	31	2.449	35
		2.161		2.329		2.484	
Lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip çalışan sayısı (YK dahil)		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
		837	96	950	103	1041	102
		933		1.053		1.143	
Lisans üstü eğitim seviyesine sahip çalışan sayısı (YK dahil)		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
		167	36	195	45	206	46
		203		240		252	

Düzenli performans değerlendirmesine tabi tutulan çalışanların sayısı	2021		2022		2023	
Beyaz yaka	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
	83	235	118	556	102	548
	318		674		650	
Üretim (mavi yaka)	-		2.399		2.575	

Sosyal Performans Göstergeleri

Mesleki, kişisel gelişim, teknik eğitimler (zorunlu eğitimler hariç)	2021		2022		2023	
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka
Toplam eğitim alan kişi sayısı	1.106	518	2.230	661	2.561	887
	1.624		2.891		3.448	
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka
Toplam eğitim (saat)	9.312	4.870	22.469	41.361	62.262	41.005
	14.182		63.831		103.266	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam eğitim alan kişi sayısı	85	1539	130	2761	188	3260
	1624		2891		3448	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam eğitim (saat)	587	13.595	5.722	58.109	6.248	97.018
	14.182		63.831		103.266	

Sürdürülebilirlik temalı eğitimler	2021		2022		2023	
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka
Toplam eğitim alan kişi sayısı	649	5	120	220	1.288	549
	654		340		1.837	
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka
Toplam eğitim (saat)	1.209	5	185	249	5.283	4.274
	1.214		434		9.557	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam eğitim alan kişi sayısı	2	652	37	303	118	1.719
	654		340		1.837	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam eğitim (saat)	2	1.211	51	383	911	8.646
	1.213		434		9.557	

**Belirlenen sayılara "Stajyerler" dahil edilmemiştir.

Sosyal Performans Göstergeleri

Kastamonu Entegre kadrolu çalışanlarına dair İSG verileri	2021		2022		2023	
Toplam İSG eğitimi verilen kişi sayısı	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka
	2.066	244	1.615	196	3.020	519
	2.310		1.811		3.539	
Toplam İSG eğitimi (saat)	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka	Mavi Yaka	Beyaz Yaka
	27.674	4.360	25.424	2.734	64.565	9.803
	32.034		28.158		74.368	
Kaza sayısı	Çalışan	Taşeron	Çalışan	Taşeron	Çalışan	Taşeron
	80	0	66	0	77	0
	80		66		77	
Ölümlü kaza sayısı	Çalışan	Taşeron	Çalışan	Taşeron	Çalışan	Taşeron
	0	0	0	0	0	0
	0		0		0	
İşle ilgili ölüm sayısı	0		0		0	
Kazadan kaynaklı kayıp gün oranı	1.570		1.150		1.343	
Mesleki hastalık oranı	0		0		0	
Kaza sıklık oranı*	11,4		8,6		9,3	
Kaza ağırlık oranı*	0,22		0,15		0,16	

KSO= Kaza sayısı/(Çalışan sayısı * 45saat/hafta * 50 hafta) * 1.000.000

KAO=Kaza sonucu kayıp gün/(Çalışan sayısı * 45saat/hafta * 50 hafta) * 1.000

Kastamonu Entegre İSG Komitesi verileri	2021	2022	2023
İSG Komitesi Sayısı	7	7	6
Komitedeki Toplam Üye Sayısı	92	92	28
Komitedeki Çalışan Temsilcisi Sayısı	32	32	28

	2021		2022		2023	
İş Sağlığı Güvenliği yönetim sistemi kapsamında olanlar	Personel	Taşeron	Personel	Taşeron	Personel	Taşeron
	3119	178	3417	205	3692	187
	3297		3622		3879	
İç denetimden geçmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	Taşeron	Personel	Taşeron	Personel	Taşeron
	3119	178	3417	205	3692	187
	3297		3622		3879	
Üçüncü bir tarafça denetlenen veya sertifikalandırılmış iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olanlar	Personel	Taşeron	Personel	Taşeron	Personel	Taşeron
	3119	178	3417	205	3692	187
	3297		3622		3879	

GRI İçerik Endeksi

GRI 1: Temel 2021			
Kastamonu Entegre, 1 Ocak-31Aralık 2023 dönemi için GRI Standartları'na uyumlu olarak raporlama yapmıştır.			
GRI 2: Genel Bildirimler 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Kurumsal Profil, Kurumsal Yönetişim ve Risk Yönetimi			
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-1 Kurum Profili	Rapor Hakkında, s. 3 Kastamonu Entegre Hakkında, s. 6-13	
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında, s. 3 Yönetici Mesajı, s. 4 Üretim Tesisleri, s. 10	
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve iletişim bilgisi	Rapor Hakkında, s. 3	
	2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi	Çevresel Performans Göstergeleri, s. 80 Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
	2-5 Dış Denetim	Rapor kapsamında bir dış denetim alınmamıştır.	
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Şirket Hakkında, s. 6 Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz, s. 7 Ürünler ve Markalar, s. 9 Üretim Tesisleri, s. 10 Kilometre Taşları, s. 11 Üyelikler, s. 13 Kurum Politikaları, s. 15 Paydaşlarla İlişkiler, s. 73-78	
	2-7 Çalışanlar	Şirket Hakkında, s. 6 Çalışan Odaklılık, s. 51-71 Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
	2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar	İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71 Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	

GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Kurumsal Profil, Kurumsal Yönetişim ve Risk Yönetimi			
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-9 Yönetişim yapısı	Üretim Tesisleri, s. 10 Kilometre Taşları, s. 11 Organizasyon Yapısı, s. 15 Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27	
	2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci		Gizlilik Kısıtlamaları Kastamonu Entegre, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Yönetici Mesajı, s. 4 Organizasyon Yapısı, s. 15 Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27	
	2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Yönetici Mesajı, s. 4 Organizasyon Yapısı, s. 15 Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27	
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Kurum Politikaları, s. 15 İç Denetim ve Risk Yönetimi, s. 18 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27 Sürdürülebilirlik Politikası, s. 28	
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27	
	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54	
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci	İç Denetim ve Risk Yönetimi, s. 18 Raporlama dönemi boyunca Kastamonu Entegre'ye gelen kritik bir konu olmamıştır.	

GRI İçerik Endeksi

GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Kurumsal Profil, Kurumsal Yönetişim ve Risk Yönetimi			
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri	Organizasyon Yapısı, s. 15	
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi		Gizlilik Kısıtlamaları Kastamonu Entegre, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.
	2-19 Ücret politikaları	İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54 Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, s. 55-56 Çalışan Memnuniyeti, s. 57-58	
	2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç	İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54 Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, s. 55-56 Çalışan Memnuniyeti, s. 57-58	
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı		Gizlilik Kısıtlamaları Kastamonu Entegre, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27 Sürdürülebilirlik Öncelikleri, s. 29 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Kastamonu Entegre, s. 30-31 Enerji Yönetimi, s. 37-40	
	2-23 Politika taahhütleri	Kurum Politikaları, s. 15 Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Sürdürülebilirlik Politikası, s. 28 Çevre Yönetimi, s. 33-34	
	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	Kurum Politikaları, s. 15 Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Sürdürülebilirlik Politikası, s. 28	

GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Kurumsal Profil, Kurumsal Yönetişim ve Risk Yönetimi			
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 İç Denetim ve Risk Yönetimi, s. 18 Yönetim Sistemleri ve Sertifikalar, s. 23-25 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27 İklim ve Çevrenin Korunması, s. 33-49 Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, s. 55-56 Çalışan Memnuniyeti, s. 57-58 İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71 Paydaşlarla İlişkiler, s. 73-78	
	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Çalışan Memnuniyeti, s. 57-58 Müşteri ve Bayi Memnuniyeti Yaklaşımı, s. 74	
	2-27 Yasal mevzuata uyum	Organizasyon Yapısı, s. 15 Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Çevre Yönetimi, s. 33-34 İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Atık Yönetimi, s. 47-49 İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54 İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71	
	2-28 Kurumsal üyelikler	Üyelikler, s. 13	
	2-29 Paydaş katılımı	Üyelikler, s. 13 Sürdürülebilirlik Öncelikleri, s. 29 Paydaşlarla İlişkiler, s. 73-78	
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	Kastamonu Entegre'nin toplu sözleşme kapsamında çalışan iş gücü bulunmamaktadır.	

GRI İçerik Endeksi

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Sürdürülebilirlik Öncelikleri, s. 29	
	3-2 Öncelikli konuların listesi	En yüksek öncelikli konular: - Enerji Yönetimi ve Verimliliği - Su Yönetimi - İklim Değişikliği ile Mücadele - Sürdürülebilir Hammadde ve Malzeme Tedariki - Etik İlkeler ve Mevzuata Uyum - Ürün ve Hizmet Kalitesi - Biyoçeşitliliğin Korunması ve Sürdürülebilir Ormancılık - Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi - İş Sağlığı ve Güvenliği - Çalışan Hakları ve Gelişimi Diğer öncelikli konular: - Sürdürülebilir Ekonomik Performans ve Finansmana Erişim - Dijital Dönüşüm, İnovasyon ve Ar-Ge Çalışmaları - Müşteri ve Bayi Memnuniyeti - Kimyasal Yönetimi - Çevre Dostu Ürün Tasarımı ve Yaşam Döngüsü Yönetimi - Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği - Tedarik Zincirinde Uygun Çalışma Koşulları - Toplumsal Yatırımlar - Yerel Kalkınmaya Destek	

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Enerji Yönetimi ve Verimliliği			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Yönetici Mesajı, s. 4 Kurum Politikaları, s. 15 Yönetim Sistemleri ve Sertifikalar, s. 23-25 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27 Sürdürülebilirlik Politikası, s. 28 Çevre Yönetimi, s. 33-34 İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Enerji Yönetimi, s. 37-40 Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44 Atık Yönetimi, s. 47-49	
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Organizasyonun enerji tüketimi	Enerji Tüketimleri, s. 41	
	302-3 Enerji yoğunluğu	Enerji Yoğunlukları, s. 41	
	302-4 Enerji tüketiminin azaltımı	Yönetici Mesajı, s. 4 Sürdürülebilirlik Politikası, s. 28 İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Enerji Yönetimi, s. 37-40 Enerji Tüketimleri, s. 41 Enerji Verimliliği Çalışmaları, s. 42	
	302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerinde azalma	Enerji Yönetimi, s. 37-40 Enerji Verimliliği Çalışmaları, s. 42	

GRI İçerik Endeksi

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Su Yönetimi			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Politikası, s. 28 Çevre Yönetimi, s. 33-34 Su Yönetimi, s. 46	
GRI 303: Su ve Deşarjlar 2018	303-1 Paylaşılan bir kaynak olan su kaynakları ile etkileşim	Su Yönetimi, s. 46	
	303-3 Su çekimi	Su Yönetimi, s. 46 Çevresel Performans Göstergeleri, s. 80	
	303-5 Su tüketimi	Su Yönetimi, s. 46 Çevresel Performans Göstergeleri, s. 80	
İklim Değişikliği İle Mücadele			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İnovasyon ve Ar-Ge, s. 19-20 Yönetim Sistemleri ve Sertifikalar, s. 23-25 Çevre Yönetimi, s. 33-34 İklim Değişikliği İle Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36	
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	Çevre Yönetimi, s. 33-34 İklim Değişikliği İle Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Çevresel Performans Göstergeleri, s. 80	
	305-2 Enerji dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	İklim Değişikliği İle Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Çevresel Performans Göstergeleri, s. 80	
	305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması	Çevre Yönetimi, s. 33-34 İklim Değişikliği İle Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı, s. 45 Atık Yönetimi, s. 47-49	

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Sürdürülebilir Hammadde ve Malzeme Tedariki			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Şirket Hakkında, s. 6 Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz, s. 7 İnovasyon ve Ar-Ge, s. 19-20 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27 Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı, s. 45 Atık Yönetimi, s. 47-49 Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi, s. 75	
GRI 301: Malzeme 2016	301-1 Ağırlık veya hacim olarak kullanılan malzemeler	Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı, s. 45	
	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	Enerji Verimliliği Çalışmaları, s. 42 Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44 Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı, s. 45	
	301-3 Geri kazanılmış ürünler ve bunların ambalaj malzemeleri	Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı, s. 45 Atık Yönetimi, s. 47-49	

GRI İçerik Endeksi

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Etik İlkeler ve Mevzuata Uyum			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Organizasyon Yapısı, s. 15 Kurum Politikaları, s. 15 Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Sürdürülebilirlik Politikası, s. 28 İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54 Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, s. 55-56	
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-3 Teyit edilen yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17	
GRI 206: Rekabete Aykırı Davranış 2016	206-1 Rekabete aykırı davranışlara ve faaliyetlere ilişkin davaların toplam sayısı ve sonuçları	Rekabete aykırı davranış ve faaliyetlere ilişkin dava bulunmamaktadır.	
Ürün ve Hizmet Kalitesi			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Yönetici Mesajı, s. 4 Şirket Hakkında, s. 6 Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz, s. 7 İnovasyon ve Ar-Ge, s. 19-20 Yönetim Sistemleri ve Sertifikalar, s. 23-25 Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı, s. 45	

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Biyçeşitliliğin Korunması ve Sürdürülebilir Ormancılık			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Politikası, s. 28 Çevre Yönetimi, s. 33-34 Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44 Çalışan Gelişimi ve Eğitimi, s. 59-64	
GRI 101: Biyçeşitlilik 2024	101-1 Biyçeşitlilik kaybını durdurmaya ve tersine çevirmeye yönelik politikalar	Kurum Politikaları, s. 15 Çevre Yönetimi, s. 33-34	
	101-2 Biyçeşitlilik etkilerinin yönetimi	Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44 Çalışan Gelişimi ve Eğitimi, s. 59-64	
	101-8 Ekosistem hizmetleri	Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44	
GRI 304: Biyçeşitlilik 2016	304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyçeşitlilik üzerindeki önemli etkileri	Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44	

GRI İçerik Endeksi

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Ödüller, s. 12 İnovasyon ve Ar-Ge, s. 19-20 Çevre Yönetimi, s. 33-34 Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44 Atık Yönetimi, s. 47-49	
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler	İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Enerji Yönetimi, s. 37-40 Atık Yönetimi, s. 47-49	
	306-2 Önemli atıklarla ilgili etkilerin yönetimi	İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Enerji Yönetimi, s. 37-40 Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44 Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı, s. 45 Atık Yönetimi, s. 47-49	
	306-3 Oluşan atıklar	Atık Yönetimi, s. 47-49 Çevresel Performans Göstergeleri, s. 80	
	306-4 Bertaraf edilen atıklar	Atık Yönetimi, s. 47-49 Çevresel Performans Göstergeleri, s. 80	
	306-5 Bertarafa yönlendirilen atıklar	Atık Yönetimi, s. 47-49 Çevresel Performans Göstergeleri, s. 80	

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
İş Sağlığı ve Güvenliği			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71	
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	Yönetim Sistemleri ve Sertifikalar, s. 23-25 İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71	
	403-2 Yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, melek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayıları	Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71	
	403-4 İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71	
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71	
	403-7 İş ilişkileri ile doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71	
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki çalışanlar	İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71 Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
	403-10 İş kaynaklı hastalıklar	Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	

GRI İçerik Endeksi

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Çalışan Hakları ve Gelişimi			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Yönetici Mesajı, s. 4 Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz, s. 7 Prensiplerimiz, s. 8 Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27 Çalışan Odaklılık, s. 51-71	
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devir hızı	Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
	401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayıp tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar	İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54 Çalışan Memnuniyeti, s. 57-58	
	401-3 Cinsiyete göre doğum izninden sonra işe dönme ve işte kalma oranları	Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Çalışan Gelişimi ve Eğitimi, s. 59-64 Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Çalışan Gelişimi ve Eğitimi, s. 59-64	
	404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesi	Performans ve Kariyer Yönetimi, s. 65-66 Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Sürdürülebilir Ekonomik Performans ve Finansmana Erişim			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Yönetici Mesajı, s. 4 Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz, s. 7 İç Denetim ve Risk Yönetimi, s. 18 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27 Sürdürülebilirlik Politikası, s. 28 Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44	
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-1 Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer	Yönetici Mesajı, s. 4 Atık Yönetimi, s. 47-49	
	201-2 İklim değişikliğinin finansal etkileri ve diğer risk ve fırsatlar	İç Denetim ve Risk Yönetimi, s. 18	
Dijital Dönüşüm, İnovasyon ve Ar-Ge Çalışmaları			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İnovasyon ve Ar-Ge, s. 19-20 Dijital Dönüşüm ve Teknoloji, s. 21-22	
Müşteri ve Bayi Memnuniyeti			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz, s. 7 Dijital Dönüşüm ve Teknoloji, s. 21-22 Paydaş Diyaloğu, s. 73 Müşteri ve Bayi Memnuniyeti, s. 74	

GRI İçerik Endeksi

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Kimyasal Yönetimi			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Su Yönetimi, s. 46 İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 67-71 Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi, s. 75	
Çevre Dostu Ürün Tasarımı ve Yaşam Döngüsü Yönetimi			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Yönetici Mesajı, s. 4 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27 Çevre Yönetimi, s. 33-34 Malzeme Yönetimi ve Geri Dönüştürülmüş Malzeme Kullanımı, s. 45 Çalışan Gelişimi ve Eğitimi, s. 59-64	
Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Yaklaşımı, s. 27 İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54 Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, s. 55-56	
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, s. 55-56 Sosyal Performans Göstergeleri, s. 81	
	405-2 Taban maaş ve kadınların ücretlerinin erkeklere oranı	İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54 Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği, s. 55-56	
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık olayları ve alınan düzenleyici önlemler	Raporlama döneminde herhangi bir ayrımcılık vakası yaşanmamıştır.	
GRI 409: Zorla veya Cebren Çalıştırma 2016	409-1 Zorla veya cebren çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk ettiği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve alınan önlemler	Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54	

GRI 3: Öncelikli Konular 2021			
GRI Standardı	Bildirim	Sayfa numaraları, açıklamalar ve/veya URL	Hariç Tutulanlar
Tedarik Zincirinde Uygun Çalışma Koşulları			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54 Paydaş Diyaloğu, s. 73 Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi, s. 75	
GRI 414: Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi 2016	414-1 Sosyal kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler	İnsan Kaynakları Yönetimi, s. 51-54 Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi, s. 75	
	414-2 Tedarik zincirindeki olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler	Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri, s. 16-17 Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi, s. 75	
Toplumsal Yatırımlar			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Yönetici Mesajı, s. 4 Şirket Hakkında, s. 6 Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz, s. 7 Üretim Tesisleri, s. 10 Çevre Yönetimi, s. 33-34 İklim Değişikliği İle Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Enerji Yönetimi, s. 37-40 Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44	
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-1 Altyapı yatırımları ve desteklenen hizmetler	Yönetici Mesajı, s. 4 Şirket Hakkında, s. 6 Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz, s. 7 Üretim Tesisleri, s. 10 Çevre Yönetimi, s. 33-34 İklim Değişikliği İle Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Enerji Yönetimi, s. 37-40 Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44	
	203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler	Yönetici Mesajı, s. 4 Şirket Hakkında, s. 6 Amaç ve Stratejik Önceliklerimiz, s. 7 Üretim Tesisleri, s. 10 Çevre Yönetimi, s. 33-34 İklim Değişikliği İle Mücadele ve Emisyon Yönetimi, s. 35-36 Enerji Yönetimi, s. 37-40 Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44	
Yerel Kalkınmaya Destek			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilir Orman Yönetimi, s. 43-44 Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi, s. 75	