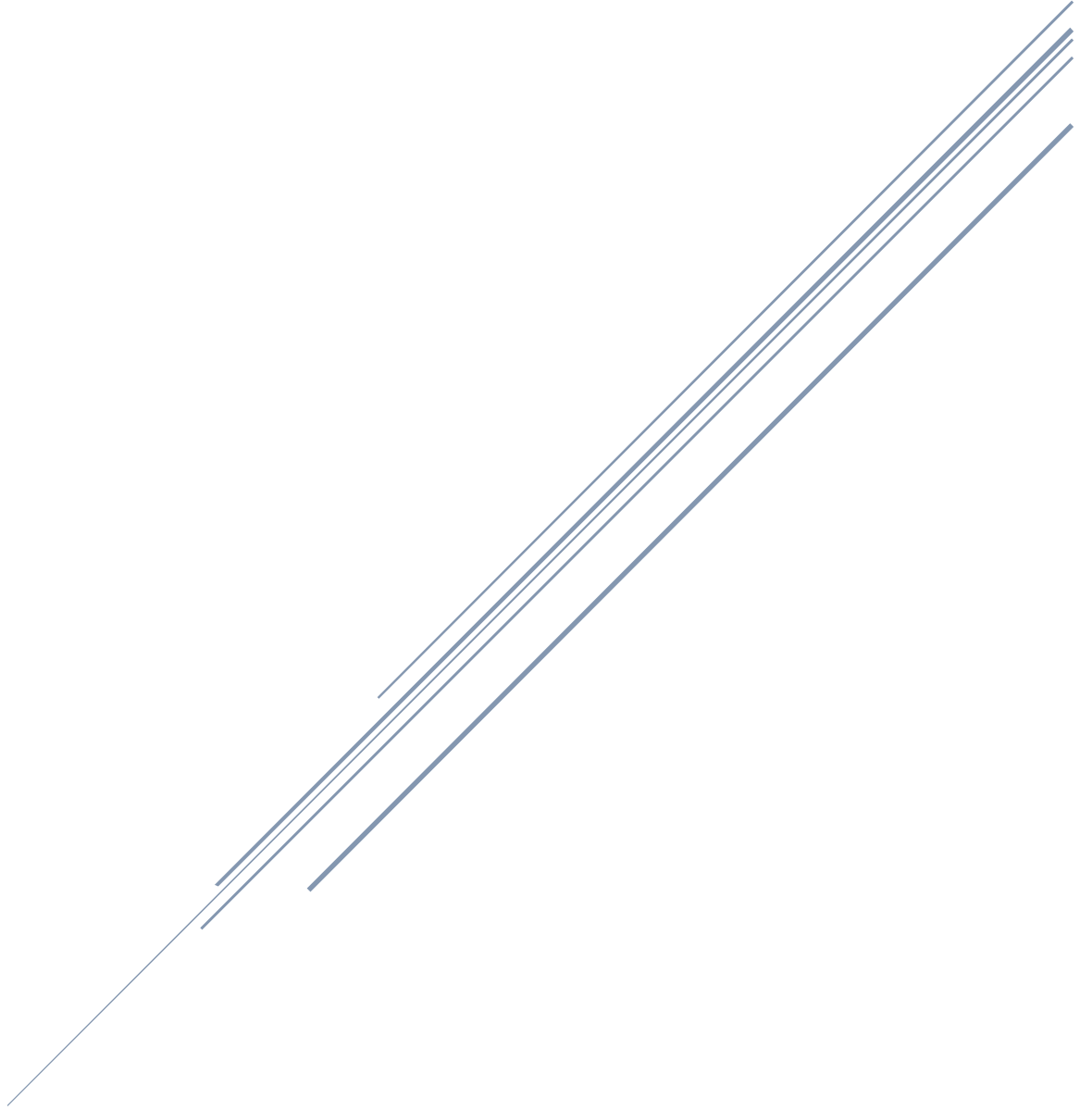


2023 SY DESTEKLEYİCİ DOKÜMANI

SASA POLYESTER SANAYİ A.Ş.



E-WASTE REDUCTION (ELEKTRONİK ATIK AZALTIMI)

Sabit varlıklarımız arasında hurda olarak sınıflandırılan ekipmanların bertaraf edilmesi ve elektronik atıkların yönetimi için prosedürlerimiz mevcuttur. Bu prosedürler, hem teknik ömrünü tamamlamış ekipmanların işlevsel bir duruma getirilmesine hem de teknik olarak ömrünü tamamlamış ancak tekrar işlevsel hale getirilemeyen ekipmanların yönetimine ilişkin iş akışlarını içermektedir. Ayrıca, teknik ömrünü tamamlamış elektronik atıkların çevre sağlığı ve bilgi güvenliği standartlarına uygun imha edilmesi de prosedürlerde belirtilmektedir.

Sürdürülebilirlik ve çevre politikalarımızla uyumlu olarak elektronik atıklarla ilgili aldığımız önlemler aşağıda yer almaktadır:

- Elektronik atık oluşturabilecek yeni sistemler kurmak yerine, mevcut sistemlerimizi yasal zorunluluklarla uyumlu olduğu sürece ve finansal veya operasyonel açıdan iş sürekliliğimizi olumsuz etkilemediği müddetçe ekonomik ömürlerini uzatacak şekilde bakım ve güncelleme yaparak kullanmaya odaklanıyoruz. Amortisman ömrünü tamamlamış ancak işlevselliğini koruyan tüm ekipmanlar bu çerçevede kullanılmaya devam edilmektedir.
- Ekipmanın satın alımından bertarafına kadar olan tüm yaşam döngüsü boyunca enerji verimliliği ve atık yönetimi yönetmeliklerine uygun ekipman seçimine öncelik veriyoruz. Ayrıca, ekran koruyucu ve düşük güç modu etkinleştirme, kağıt tüketimini azaltma gibi enerji verimliliği sağlamaya yönelik süreçlere uyumluluk sağlayacak tedbir ve düzenlemeleri uygulamaya koyuyoruz.
- Ekonomik ömrünün sonuna yaklaşan tüm ekipmanların parçalarını değiştirerek kullanım ömrünü uzatıyoruz.
- Donanım ihtiyaçlarımızı en aza indirecek şekilde envanterimizi yönetiyoruz. Yakın alanlarda bulunan ve benzer işlevlere sahip ekipman sayısını azaltıyoruz.
- Teknik ömrünü tamamlamış ve hurda olarak nitelendirilen ekipmanları, Genel Müdür onayıyla yılda en fazla bir kez lisanslı geri dönüşüm firmalarına gönderiyoruz. Gereksiz enerji ve yakıt tüketimini önlemek amacıyla hurda ekipman sayısı belirli bir seviyeye ulaşana kadar hurdaya ayırma işlemini başlatmıyoruz.

STAFF TRANSPORTATION IMPACT REDUCTION (PERSONEL ULAŞIMI KAYNAKLI ETKİNİN AZALTILMASI)

SASA olarak, işe gidiş gelişlerinden kaynaklanan karbon emisyonlarını azaltmak amacıyla çalışanlarımıza bireysel araçlar yerine servis hizmeti sağlıyoruz. Çalışanların servis hizmetini kullanmalarını teşvik etmek

amacıyla, servislere “adreslerine en yakın konumdan” erişebilmelerini sağlayacak düzenlemeler yapılmaktadır. Servis araçlarından kaynaklanan emisyonları daha da azaltmak amacıyla, rota optimizasyonu yapılmakta ve rotaların yakıt tüketimini en aza indirecek şekilde tasarlanması sağlanmaktadır. Değişen çalışan sayısı dikkate alınarak servis araçlarının boyutu ve rotaları optimize edilmektedir. Tesis içinde ulaşımdan kaynaklanan emisyonları azaltmak içinse çalışanların elektrikli scooter ve bisiklet kullanmaları teşvik edilmektedir.

EMPLOYEES WITH DISABILITIES (ENGELLİ ÇALIŞANLAR)

2023 yılı için engelli çalışan oranı: %3’tür.

INTERNAL PROMOTION (KURUM İÇİ TERFİ)

SASA olarak işe alım, ücretlendirme, eğitim olanaklarına erişim ve terfi konularında; dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engellilik veya benzeri herhangi bir nedenle ayrımcılık yapmamaktayız. Çalışanlarımızın kariyer gelişimini ve ilerlemesini teşvik etmek amacıyla kurum içi terfi fırsatlarını desteklemekteyiz. Terfi Prosedürü’nde belirtildiği üzere, terfiler çalışanların şirkete katkısı ve performanslarına göre değerlendirilmektedir ve yılda bir kez Ocak ayında gerçekleştirilmektedir.

TRAINING COSTS TOTAL (TOPLAM EĞİTİM MALİYETLERİ)

Çalışanlarımızın eğitimi için 2023 yılı boyunca 533.548,9 TL yatırım yaptık.

POLICY EXECUTIVE COMPENSATION PERFORMANCE/POLICY EXECUTIVE COMPENSATION ESG PERFORMANCE (ÜST YÖNETİM PERFORMANS ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI/ÜST YÖNETİM ÇSY PERFORMANS ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI)

Yöneticilerin açık iletişim ortamında çalışanların performansını düzenli olarak takip ettiği ve gelişim sorumluluklarını üstlendiği etkin bir performans değerlendirme sistemi işletiyoruz. Tüm çalışanlarımızın ücretlendirme politikalarının yönetimindeki temel ilkelelerimiz; şeffaflık, adalet, sürdürülebilir başarıyı teşvik eden ve uzun vadeli hedeflerle uyumlu bir politika sürdürmeyi içermektedir. Şirket hedeflerimizi belirli bir seviyede tutmak, çalışanları ortak bir başarı hedefine yönlendirmek ve iş sonuçlarına dayalı adil bir ödüllendirme mekanizması oluşturmak amacıyla, üst yönetim dahil tüm çalışanlarımız için performansa dayalı değişken ücretlendirme politikası uygulamaktayız. Değişken ücretlendirme hem bireysel performansa hem de şirketin fiili performansına bağlı olarak hesaplanmaktadır. Bu hesaplamada kullanılan kriterler, yıl sonunda şirket için belirlenen finansal ve operasyonel hedeflere ulaşma düzeyi karşılaştırılarak değerlendirilmektedir. Kurumsal hedefler, başarıların sürdürülebilirliğini ve önceki yıllara göre gelişimi

sağlamak amacıyla belirlenmektedir. Kurumsal hedeflerin yanı sıra bireysel performans; finans, müşteri memnuniyeti, süreçler, teknoloji, uzun vadeli stratejiler ve sürdürülebilirlik gibi unsurlar göz önünde bulundurularak kararlaştırılmaktadır. Üst yönetimin bireysel performansları, kurumsal performansa paralel olarak, finans dışı alanlarda uzun vadeli sürdürülebilir gelişim ilkesine göre ölçülmektedir.

SHAREHOLDER APPROVAL SIGNIFICANT TRANSACTIONS/EXPANDED CONSTITUENCY PROVISION
(ÖNEMLİ İŞLEMLERDE PAY SAHİBİNİN ONAYI/GENİŞLETİLMİŞ PAYDAŞ HÜKMÜ)

Menkul kıymetler düzenlemelerine göre, birleşme ve devralmalar, altın ve imtiyazlı hisse ihracı, şirket varlıklarının önemli bir kısmının satışı gibi önemli işlemler, süper çoğunluk kuralının (toplamda 2/3 olumlu oy) geçerli olduğu genel kurul toplantısında kararlaştırılmalıdır. Toplantıya katılan ve işleme olumsuz oy veren pay sahiplerine değerlendirme hakkı tanınır. Ayrıntılı bilgi için Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-23.3 sayılı Tebliği'ne bakınız. (<https://mevzuat.spk.gov.tr/>)

FAIR PRICE PROVISION (ADİL FİYAT HÜKMÜ)

Sermaye Piyasası Kanunu'nun 24. ve 27. Maddeleri, şirketin kontrolünün el değiştirmesi durumunda pay sahiplerinin paylarını adil bir fiyattan satma hakkını güvence altına almıştır. Pay sahipleri, itiraz etmeleri ve itirazlarını Genel Kurul'da kayda geçirmeleri kaydıyla, kontrolün değişmesi durumunda payları için adil bir fiyat alma hakkında sahiptir.

(<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6362&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>)

LIMITATIONS OF REMOVAL OF DIRECTORS (YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN GÖREVDEN ALINMASINA İLİŞKİN SINIRLAMALAR)

Hissedarların Yönetim Kurulu üyelerini görevden alma hakkına ilişkin herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır.