KOTON

yaşama *saygı*



ENTEGRE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU 2025



Sürdürülebilirliği tek bir hedefe ulaşmaktan öte,
her gün daha iyisini yapmak için atılan
küçük ama anlamlı adımların bütünü olarak görüyoruz.

Koton olarak her yıl kendimizi geliştirmeye,
dönüşmeye ve sürdürülebilir değer yaratma
yaklaşımımızla geleceğe daha güçlü ve olumlu
bir iz bırakmaya devam ediyoruz.

KOTON yaşama saygı

İçindekiler

5 Rapor Hakkında
6 Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı
8 Yönetim Kurulu Üyesi ve Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı'nın Mesajı
10 CEO'nun Mesajı
12 2025'in Öne Çıkanları

13 KOTON HAKKINDA
14 Kısaca Koton
16 Ödüller ve Başarılar
17 Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme ve Ekonomik Performans
19 Türkiye'de ve Dünya'da Koton
20 Ürün Gruplarımız ve İş Birliklerimiz
21 Değer Zincirimiz
22 Dünden Bugüne Koton
23 Vizyon, Misyon ve Değerlerimiz
24 Küresel ve Sektörel Trendler

31 KOTON'DA KURUMSAL YÖNETİŞİM
32 Kurumsal Yönetim Yaklaşımımız
34 Organizasyonel Yapımız
36 Komitelerimiz
38 Risk Yönetimimiz, İç Denetim ve İç Kontrol

40 KOTON'DA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI
41 Sürdürülebilirlik Stratejimiz
46 Önceliklendirme Analizimiz
48 Değer Yaratma Modelimiz
50 Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz
54 Paydaş İletişimimiz

58 DÜNYAMIZA SAYGILIYIZ
61 İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi
68 Su ve Atık Su Yönetimi
70 Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi
73 Sürdürülebilir Ürünler ve Malzeme Yönetimi
76 Kimyasal Yönetimi

77 TOPLUMA SAYGILIYIZ
81 Sosyal Sorumluluk Projelerimiz

84 İNSANA SAYGILIYIZ
86 Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı
91 Yetenek ve Performans Yönetimi
95 Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
98 İş Sağlığı ve Güvenliği

103 İŞİMİZE SAYGILIYIZ
105 İş Etiği ve Uyum
107 Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği
108 Dijitalleşme ve İnovasyon
110 Tedarik Zinciri Yönetimi

113 EKLER
114 Kurumsal Üyelikler
115 Yönetişim ve Ekonomik Performans Göstergeleri
117 Çevresel Performans Göstergeleri
120 Sosyal Performans Göstergeleri
126 GRI İçerik İndeksi
135 Kısaltmalar
138 İletişim ve Künye

KOTON yaşama saygı


DÜNYAMIZA SAYGILIYIZ
İNSANA SAYGILIYIZ
TOPLUMA SAYGILIYIZ
İŞİMİZE SAYGILIYIZ

Rapor Hakkında

Koton Mağazacılık Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş. olarak faaliyetlerimizin ekonomik, çevresel, sosyal ve yönetişim alanlarında yarattığı etkileri, uzun vadeli değer yaratma anlayışımız ve 2020 yılında oluşturduğumuz **"Yaşama Saygı Manifestomuz"** doğrultusunda hazırladığımız **beşinci Sürdürülebilirlik Raporumuz** aracılığıyla paydaşlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz.

2025 Entegre Sürdürülebilirlik Raporumuz, 1 Ocak 2025 - 31 Aralık 2025 tarihleri arasında gerçekleştirdiğimiz faaliyetleri kapsamaktadır. Raporumuzda sürdürülebilirlik stratejimizi, iş modelimizi, yönetişim yaklaşımımızı, çevresel, sosyal ve yönetişim performansımızı, risk ve fırsatlarımız ile kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerimize yönelik ilerlememizi bütüncül bir bakış açısıyla sunuyoruz. Çalışmalarımızı **"Yaşama Saygı Manifestomuz"** kapsamında belirlediğimiz **"Dünyamıza Saygılıyız"**, **"Topluma Saygılıyız"**, **"İnsana Saygılıyız"** ve **"İşimize Saygılıyız"** odak alanları çerçevesinde ele alıyoruz.

Sürdürülebilirliği iş modelimizin ve değer zincirimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyor; raporlama sürecimizi **GRI Standartlarını** esas alarak hazırlıyoruz. Raporumuz aynı zamanda uzun vadeli değer yaratma yaklaşımımız doğrultusunda **Uluslararası Entegre Raporlama Çerçevesi** ile uyumlu bir bakış açısı sunmaktadır. GRI İçerik Endeksi'ne raporumuzun **"*Ekler*"** bölümünden ulaşabilirsiniz.

2025 yılında raporlama kapsamımızı daha da geliştirdik. Önceki raporlama dönemlerinde ağırlıklı olarak yurt içi operasyonlarımız üzerinden değerlendirdiğimiz çevresel performans göstergelerimizi bu yıl kapsam ve metodoloji açısından geliştirdik. Bu nedenle bazı performans göstergelerinde önceki yıllarla yapılan karşılaştırmalarda ölçüm sınırındaki değişikliğin dikkate alınması gerekmektedir.

Raporda yer alan veriler, ilgili iş birimlerimizin katkılarıyla Sürdürülebilirlik Departmanımızın koordinasyonunda toplanmış, kontrol edilmiş ve konsolide edilmiştir.

Bu raporda bazı geçmiş yıl verileri yeniden ifade edilmiştir. Bu kapsamda, 2023 ve 2024 yıllarına ait meslek hastalığı sayıları güncellenmiş, Ar-Ge giderleri ise 2025 yıl sonu endeksine göre yeniden düzenlenmiştir. Sera gazı emisyonlarının hesaplama kapsamı ve sınıflandırma yönteminde yapılan değişiklikler nedeniyle, 2024 ve 2025 yıllarına ait emisyon verileri doğrudan karşılaştırılabilir değildir.

Gelecek raporlama dönemlerinde metodolojik veya kapsam değişiklikleri olması halinde, ilgili göstergelere ilişkin gerekli açıklamalar paydaşlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşılacaktır.

Koton'un sürdürülebilirlik yaklaşımı hakkında daha fazla bilgi almak veya görüşlerinizi paylaşmak için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

İletişim
surdurulebilirlik@koton.com





Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı

Yılmaz Yılmaz
YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Değerli Paydaşlarımız,

Koton'un 1988 yılında İstanbul Kuzguncuk'ta küçük bir mağazada başlayan yolculuğu, bugün uluslararası ölçekte faaliyet gösteren güçlü bir moda markası kimliğiyle devam ediyor. Koton'un kurulduğu ilk günden bu yana değişime uyum sağlama yeteneği, sektörüne yön veren yenilikçi yaklaşımı ve müşterileriyle arasındaki güçlü bağı, büyümesinin temelini oluşturdu. Bugün ise bu birikimi, gelecek nesillere karşı sorumluluklarımızı gözeten sürdürülebilir bir iş modeliyle daha ileriye taşıyoruz.

Koton olarak sürdürülebilirliği büyüme stratejimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyor, işimizi bugünün ihtiyaçlarına yanıt verirken yarının koşullarına da hazırlayacak şekilde geliştiriyoruz. 2025, küresel ekonomik belirsizlikleri ve değişen tüketici beklentilerinin yanında iklim etkilerinin de daha belirgin olarak hissedildiği bir yıl oldu. Bahsi geçen koşullar şirketlerin başarısını yalnızca finansal sonuçlarla değil; değişime uyum sağlama, kaynakları etkin kullanma ve tüm paydaşları için kalıcı değer yaratma becerileriyle değerlendirmeyi gerektiriyor. Koton olarak biz de faaliyetlerimizi bu bakış açısıyla yürüterek sürdürülebilir iş modelimizi daha da sağlamlaştırmaya çalıştık.

Koton olarak, 2030 yılında ürünlerimizi dünya üzerinde 1 milyar müşteriye ulaştırma vizyonunu taşıyoruz. Bu doğrultuda büyümenin niteliğine de en az büyümenin kendisi kadar önem veriyoruz. Küresel pazarlardaki varlığımızı güçlendirirken tasarım, teknoloji, operasyonel verimlilik ve sorumlu tedarik alanlarındaki yetkinliklerimizi geliştiriyoruz. Bu yaklaşımın önemli sonuçlarından biri olarak, 2025 yılında Yaşama Saygı ürünlerimizin toplam ciromuz içindeki payını %37'ye yükselttik. Bu gelişmeyi, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın ürün stratejimize ve müşterilerimize sunduğumuz değere giderek daha fazla yansıması olarak değerlendiriyoruz.

Koton'da sürdürülebilir büyümenin güçlü bir yönetişim yapısı ve ortak bir kurum kültürüyle mümkün olduğuna inanıyoruz. Etik ilkelerimiz, şeffaflık, hesap verebilirlik ve insan haklarına saygı yaklaşımımızla faaliyetlerimizi yönetirken, çevresel ve sosyal etkilerimizi değer zincirimizin tamamında dikkate alıyoruz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne olan bağlılığımız, bu sorumluluğu uluslararası ilkeler çerçevesinde geliştirme kararlılığımızı ortaya koyuyor.

Kurumsal dönüşümümüzü desteklemek amacıyla dahil olduğumuz **Responsible® Programı** kapsamında sürdürülebilirlik olgunluğumuzu değerlendirmeye, gelişim alanlarımızı belirlemeye ve böylelikle uzun vadeli yol haritamızı güçlendirmeye çalışıyoruz. Bu süreci, sürdürülebilirlik hedeflerimizi kurumsal karar alma mekanizmalarımıza ve iş süreçlerimize daha sistematik biçimde entegre etme fırsatı olarak görüyoruz.

Uzun vadeli büyüme vizyonumuzu, çevresel ve sosyal sorumluluklarımızı yansıtan hedeflerle destekliyoruz. 2030 yılına kadar operasyonlarımızda satın aldığımız elektriğin tamamını yenilenebilir kaynaklardan sağlama ve tedarik zincirimizde %100 izlenebilirliğe ulaşma hedeflerimiz, bu dönüşümün temel öncelikleri arasında yer alıyor. Sürdürülebilirlik hedeflerimizi stratejik kararlarımızla birlikte ele alarak,

ilerlememizi düzenli olarak değerlendirmeyi ve kurumsal uygulamalarımızı bu doğrultuda geliştirmeyi önemsiyoruz.

Türkiye'nin 2026 yılında Antalya'da ev sahipliği yapacağı Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı COP31'i, ülkemizin küresel iklim gündemindeki rolünü güçlendirmesi ve iş dünyasının düşük karbonlu dönüşümüne ivme kazandırması açısından önemli bir fırsat olarak görüyoruz. İklim değişikliğiyle mücadelede kalıcı ilerlemenin kamu, özel sektör ve sivil toplumun ortak sorumluluk üstlenmesiyle mümkün olduğuna inanıyoruz. Koton olarak biz de sürdürülebilirlik yaklaşımımızı ve değer zincirimizdeki dönüşüm çalışmalarımızı geliştirerek Türkiye'nin iklim hedeflerine ve küresel sürdürülebilirlik gündemine katkı sağlamayı amaçlıyoruz.

Yaşama Saygı olarak ifade ettiğimiz; insana, topluma ve dünyamıza saygıyı merkeze alan yaklaşımımızın en önemli gücü, ortak değerler etrafında buluşan çalışma arkadaşlarımız ve iş ortaklarımızdır. Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımını destekleyen projelerimizden sorumlu tedarik uygulamalarımıza, kaynak verimliliğinden dijital dönüşüme kadar uzanan çalışmalarımız, uzun vadeli değer yaratma anlayışımızın somut yansımalarıdır.

Önümüzdeki dönemde de yenilikçi, çevik ve sorumlu bir moda markası olarak büyümeye; sürdürülebilirlik performansımızı ölçülebilir hedefler ve güçlü iş birlikleriyle geliştirmeye devam edeceğiz. Koton'un geleceğini şekillendirirken yalnızca şirketimizin başarısına değil, faaliyet gösterdiğimiz toplumların ve içinde bulunduğumuz dünyanın geleceğine de katkı sunmaya odaklanacağız.

Koton'un sorumlu ve sürdürülebilir büyüme yolculuğunda emeği ve katkısı bulunan tüm çalışma arkadaşlarımıza, iş ortaklarımıza, müşterilerimize ve paydaşlarımıza teşekkür ediyorum.

Yılmaz Yılmaz
Yönetim Kurulu Başkanı



Yönetim Kurulu Üyesi ve Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı'nın Mesajı

Şükriye Gülden Yılmaz
YÖNETİM KURULU ÜYESİ
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KOMİTESİ BAŞKANI

Değerli Paydaşlarımız,

Koton'un kuruluşunda modayı insanların kendilerini ifade etmelerine, özgüven kazanmalarına ve hayatlarında yeni fırsatlar yaratmalarına katkı sağlayan güçlü bir alan olarak tanımladık. Bugün bu bakış açısını; kadınların güçlenmesini, fırsat eşitliğini, kapsayıcılığı ve toplumsal faydayı merkeze alan sürdürülebilirlik yaklaşımımızla yaşatmaya devam ediyoruz.

Bizim için sürdürülebilirlik marka olarak varoluşumuzun temel çerçevesini oluşturan bir yaklaşım. Çevresel sorumlulukların yanı sıra insan hayatına dokunabilmek ve yarattığımız değeri toplumla paylaşabilmek, bu yaklaşımın ana eksenini oluşturuyor. Koton'da her bireyin potansiyelini ortaya koyabildiği, emeğinin karşılığını alabildiği ve geleceğine güvenle bakabildiği bir dünya için çalışıyoruz. Sürdürülebilirlik Komitemiz aracılığıyla çevresel ve sosyal sorumluluklarımızı bütüncül bir yaklaşımla ele alırken, özellikle kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmesini önceliklendiriyoruz.

2025 yılında ortalama **7.852 çalışma arkadaşımızla** faaliyetlerimizi sürdürdük. Çalışanlarımızın **%74'ünü kadınların** oluşturması, Koton'un kadın istihdamındaki güçlü konumunu ortaya koyuyor. Yönetim kadrolarımızdaki kadın oranının **%56**, Yönetim Kurulumuzdaki kadın temsilinin ise yaklaşık **%67** seviyesinde olması, fırsat eşitliği prensibimizin karar alma mekanizmalarımıza kadar etki ettiğini gösteriyor. 2025 yılında terfi eden çalışma arkadaşlarımızın **%66'sının kadınlardan** oluşmasını da bu alandaki gelişimimizin önemli bir göstergesi olarak görüyorum. Kadın çalışan oranımızı sürekli olarak %68'in üzerinde tutma hedefimizi 2025 yılında da gerçekleştirdik. Önümüzdeki dönemde bu güçlü temsili korurken kadınların gelişim ve kariyer fırsatlarına erişimini desteklemeye devam edeceğiz.

Kadınların güçlenmesine yönelik çalışmalarımızı yalnızca kendi çalışanlarımızla sınırlamıyoruz. 2016 yılında başlattığımız **El Emeği Koleksiyonu**, benim için Koton'un toplumsal sorumluluk anlayışını en iyi anlatan projelerden biri. Kadınların evlerinde ürettikleri el emeğini ticari değer zincirine dahil ettiğimiz, böylelikle onların gelir elde etmelerine olanak sağladığımız bu modelle, görünmeyen emeği görünür kılmayı amaçlıyoruz. **2025 yılında 680 kadın** El Emeği Koleksiyonumuz kapsamında üretime katıldı. Projenin başlangıcından bu yana kadınlara doğrudan aktarılan kaynak ise **14,5 milyon TL'yi aştı**. Bu rakamların arkasında ekonomik bağımsızlığı güçlenen, emeği değer kazanan ve kendi geleceğine daha güvenle bakabilen kadınların hikâyeleri bulunuyor.

Kadınların iş yaşamına katılımını destekleyen bir diğer uygulamamız olan **Ev Kadınları Projesi** ile 2025 yılında **32 ildeki 90 mağazamızda 172 kadına** esnek çalışma modeliyle istihdam olanağı sunduk. Ev içi sorumlulukları nedeniyle tam zamanlı çalışamayan kadınların ekonomik hayata katılımını kolaylaştıran bu

uygulamanın, kapsayıcı istihdamın farklı ihtiyaçlara yanıt verebilecek biçimde tasarlanabileceğine dair iyi bir örnek teşkil ettiğine inanıyorum.

Eğitim, kadınların ve gençlerin geleceğini değiştiren en güçlü araçlardan biri. Türk Eğitim Vakfı iş birliğiyle yürüttüğümüz **Koton Bir Kadın Dünyayı Değiştirebilir Etki ve Dayanışma Burs Programı** kapsamında, 2023 yılında depremden etkilenen **220 kız öğrencinin** eğitim yolculuğunu destekledik. 2025 yılında bu amaçla **4,02 milyon TL kaynak** aktardık. Koton Share Up Mentorluk Programı aracılığıyla gönüllü çalışma arkadaşlarımızın öğrencilerle bilgi ve deneyimlerini paylaşmaları, bu desteğin maddi katkının ötesine geçmesini sağladı. Genç kadınların eğitimlerini sürdürerek hayallerine yaklaşmalarına katkı sunabilmek, çalışmalarımızın en anlamlı sonuçlarından biri.

Çalışanlarımızın gelişimini ve iyi olma hâlini desteklemeyi de sorumluluğumuzun ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. 2025 yılında gerçekleştirdiğimiz **51.456 saatlik eğitim** ile çalışma arkadaşlarımızın mesleki ve kişisel gelişimine önemli ölçüde yatırım yaptık. Koton Moms & Dads programımızla **81 çalışanımıza** ebeveynlik yolculuklarında destek sunduk. Kadın çalışanlarımızın ihtiyaçlarını gözeten regl izni uygulamamız ve aile yaşamını destekleyen izin politikalarımızla kapsayıcı bir çalışma kültürünü her geçen gün daha da güçlendirmekteyiz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca kurum içinde değil, toplum genelinde konuşulmasını da önemsiyoruz. Bu anlayışla sürdürdüğümüz **Mor Oda Sohbetleri** programını 2025 yılında açık erişimli dijital mecralara taşıyarak toplamda **216.537 izlenme sayısına** ulaştık. Böylece toplumsal konular etrafındaki diyaloğa katkı sunarken, kadının güçlenmesine yönelik içerikleri daha geniş kitlelerle buluşturmuş olduk.

2025 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarımızın **Işıldayanlar Ödülleri** kapsamında takdir edilmesi motivasyonumuzu artıran önemli bir gelişmeydi. Bununla birlikte asıl başarının hayatına dokunduğumuz insanların deneyimlerinde ve oluşturduğumuz kalıcı değişimde karşılık bulduğuna inanıyor ve bu alandaki çalışmalarımızı kararlılıkla sürdürüyoruz.

Geleceğe baktığımda en büyük arzum, Koton'un büyüme yolculuğunda daha fazla kadının yer alması ve güçlenmesi. Bu doğrultuda 2026 yılında TEV iş birliğiyle desteklediğimiz kız öğrenci sayısını en az 242'ye, Ev Kadınları Projesi kapsamında istihdam ettiğimiz kadın sayısını ise en az 190'a çıkarmayı hedefliyoruz. El Emeği Koleksiyonumuzda üretilen ürün adedini de en az %10 artırarak kadınların emeğini daha geniş bir müşteri kitlesiyle buluşturmayı amaçlıyoruz.

Bu hedeflerle kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirmeye, gençlerin eğitimlerini sürdürmelerine ve daha fazla insanın eşit fırsatlara erişmesine katkı sunmaya devam edeceğiz. Koton'da insana ve topluma saygıyı, her gün attığımız somut adımlarla hayata geçirdiğimiz bir sorumluluk olarak görüyoruz.

Bu yolculukta bizimle emek veren tüm çalışma arkadaşlarımıza, kadın üreticilerimize, sivil toplum kuruluşlarına, iş ortaklarımıza ve müşterilerimize içtenlikle teşekkür ediyorum.

Şükriye Gülden Yılmaz
Yönetim Kurulu Üyesi
Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı



CEO'nun Mesajı

Dr. A. Bülent Sabuncu
GENEL MÜDÜR

Değerli Paydaşlarımız,

2025 yılı, küresel ekonomide belirsizliklerin devam ettiği, tüketici davranışlarının hızla değiştiği ve hazır giyim sektöründe verimlilik ile çevikliğin daha da önem kazandığı hareketli bir dönem oldu. Koton olarak bu dinamik ortamda güçlü iş modelimiz, tasarım yetkinliğimiz, dijital dönüşüm yatırımlarımız ve disiplinli finansal yönetimimizle sürdürülebilir büyümemizi destekleyen önemli adımlar attık. 2025 yılında finansal performansımızı güçlendirirken ürün geliştirme, tedarik zinciri, iklim yönetimi ve dijitalleşme alanlarında ilerlemeler kaydettik.

Sürdürülebilirlik, bizim için çevresel ve toplumsal sorumluluklarımızı da kapsayan, ancak bundan daha geniş bir çerçevede ele aldığımız; iş modelimizin dayanıklılığını, operasyonel verimliliğimizi ve uzun vadeli rekabet gücümüzü geliştiren stratejik bir yönetim alanı. Nitekim 2025 yılını yaklaşık **33 milyar TL konsolide ciro** ve **7,8 milyar TL FAVÖK** ile tamamladık. Operasyonel süreçlerimizde veri odaklı planlama ve dinamik fiyatlama uygulamalarımızı geliştirerek bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yaklaşık **%11 daha düşük stok seviyesiyle** faaliyetlerimizi yürüttük. Bu gelişmeyi elde ettiğimiz finansal verimlilik yanında kaynakların daha etkin kullanılması ve ürün yaşam döngüsünün daha iyi yönetilmesi bakımından da önemli buluyoruz.

Dijital dönüşümü sürdürülebilir büyümemizi destekleyen stratejik önceliklerimizden biri olarak görüyoruz. 2025 yılında tamamladığımız **sekiz farklı stratejik dijital dönüşüm projesiyle** operasyonel verimliliğimizi artırdık. Veri odaklı karar alma süreçlerimizi güçlendirdik. Retail Mobile uygulamamız sayesinde mağaza operasyonlarımızda iş gücü verimliliğini **%40 artırdık**. Yapay zekâ destekli bilgi yönetimi uygulamalarımızla mağaza ekiplerimizin ihtiyaç duydukları bilgiye daha hızlı erişmelerini sağladık ve böylelikle operasyonel süreçlerimizi kolaylaştırdık. Bu çalışmalarla teknolojiyi süreçlerimizi hızlandıran bir araç olarak kullanırken; çalışanlarımızın zamanını daha etkin yönetmelerini sağlayan, müşteri deneyimini geliştiren ve uzun vadeli rekabet gücümüzü destekleyen önemli bir dönüşüm alanı olarak konumlandırdık.

Ürünlerimizin çevresel etkilerini azaltmaya yönelik çalışmalarımızı da aynı kararlılıkla sürdürdük. **Yaşama Saygı ürünlerimizin toplam ciromuz içindeki payı 2025 yılında %37'ye** ulaştı. Tercih edilen malzemelerin kullanımını artırmaya, ürün ve hammadde izlenebilirliğini geliştirmeye ve döngüsel ekonomi uygulamalarını yaygınlaştırmaya odaklandık. Pamuk tedarikimizde **Better Cotton payının %24'e ulaşması**, sorumlu hammadde tedariki yaklaşımımız açısından önemli bir gelişme oldu. 2026 yılında güncellediğimiz hedeflerimiz doğrultusunda, Yaşama Saygı kriterlerini karşılayan ürünlerin toplam ciromuz içindeki payını 2030 yılı sonuna kadar en az %45'e çıkarmayı hedefliyoruz. Aynı dönemde, bu ürünlerde kullanılan pamuğun %50'sini tercih edilen malzemeler ve Better Cotton üyeliğimiz kapsamındaki kaynaklardan sağlamayı amaçlıyoruz.

İklim değişikliğiyle mücadele, çevresel stratejimizin öncelikli alanlarından biri olmaya devam ediyor. 2025 yılında sera gazı emisyon envanterimizin kapsamını geliştirerek **Kapsam 3 emisyonlarımızı ilk kez 11**

kategoride ayrıntılı olarak hesapladık. Konum bazlı yöntemle hesaplanan toplam karbon ayak izimiz **398.120,95 ton CO_2e** olarak gerçekleşti. Bu envanterin **%97,2'sinin değer zincirimizden kaynaklandığını** ortaya koymamız, iklim çalışmalarımızda tedarikçilerimizle birlikte hareket etmenin önemini net bir şekilde gösterdi.

Emisyon hesaplamalarımızı GHG Protokolü ve ISO 14064-1:2018 standardı doğrultusunda yürütüyor, elde ettiğimiz sonuçları emisyon azaltım çalışmalarımıza yön vermek için kullanıyoruz. İklim hedeflerimizi güncel bilimsel yaklaşımlar ve uluslararası gelişmeler ışığında gözden geçirirken, 2040 karbon nötr hedefimiz doğrultusunda azaltım yol haritamızı geliştirmeye devam ediyoruz.

2025 yılında hazırlıklarını başlattığımız Bilime Dayalı Hedefler Girişimi (SBTi) kapsamındaki çalışmalarımızla, iklim hedeflerimizi bilim temelli bir yaklaşımla geliştirmeye odaklandık. Bu kapsamda, 2025 baz yılına göre Kapsam 1 ve Kapsam 2 mutlak emisyonlarımızı 2035 yılına kadar %46,7 azaltmaya ve 2050 yılında değer zincirimiz genelinde net sıfır emisyona ulaşmaya yönelik hedefler üzerinde çalıştık. Henüz SBTi tarafından doğrulanmamış veya onaylanmamış olan bu hedeflere ilişkin teknik hazırlıklarımızı sürdürüyoruz. Aynı yıl başlattığımız CDP çalışmalarımızla da çevresel performansımızın şeffaf biçimde raporlanmasını ve değerlendirilmesini destekliyoruz.

2026 yılında Türkiye'nin ev sahipliğinde gerçekleştirilecek olan **COP31**'in, iklim değişikliğiyle mücadelede belirlenen hedeflerin somut uygulamalara dönüştürülmesi açısından önemli bir dönüm noktası olduğunu düşünüyoruz. Hazır giyim sektörünün düşük karbonlu dönüşümünde hammadde tedariki, üretim süreçleri, enerji kullanımı ve değer zinciri iş birliklerinin belirleyici rol oynadığının bilincindeyiz. Bu doğrultuda COP31 sürecini, iklim hedeflerimizi gözden geçirdiğimiz, SBTi ve CDP çalışmalarımızı geliştirdiğimiz ve tedarik zincirimizde emisyon azaltımına yönelik önceliklerimizi belirlediğimiz dönüşüm yolculuğumuz açısından önemli bir fırsat olarak değerlendiriyoruz.

2025 yılında enerji yönetiminde de somut ilerlemeler sağladık. **16,1 milyon kWh elektrik tüketimimizi I-REC sertifikalarıyla eşleştirerek** toplam elektrik tüketimimizin yaklaşık **%85,5'ini yenilenebilir enerji sertifikaları kapsamında belgelendirdik**. 2030 yılına kadar operasyonlarımızda kullandığımız elektriğin tamamını yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılama hedefimiz doğrultusunda enerji verimliliği ve yenilenebilir elektrik tedariki çalışmalarımızı geliştirmeye devam ediyoruz.

Sürdürülebilirlik performansımızda tedarik zincirimizdeki dönüşümün etkisini çok önemsiyoruz. Uluslararası kimliğe sahip bir marka olarak, yerelde birlikte gelişime önem veriyoruz. 2025 yılında çalıştığımız **360 hazır giyim ve aksesuar tedarikçimizin 267'si Türkiye'de** faaliyet gösterdi. Aynı dönemde **210 tedarikçimizi** sosyal uygunluk, iş sağlığı ve güvenliği ile çevresel kriterler doğrultusunda değerlendirdik. Hayata geçirdiğimiz **Sürdürülebilirlik 101 Tedarikçi Geliştirme Programı** kapsamında ise **38 tedarikçiden 47 temsilciye** ulaşarak değer zincirimizdeki ortak sürdürülebilirlik anlayışını güçlendirdik. Kumaş takip sistemlerimiz ve dijital etiketleme altyapımızla ürün izlenebilirliğini geliştirmeye yönelik çalışmalarımızı daha da güçlendirdik.

Tüm bu dönüşümün merkezinde her zaman olduğu gibi insan kaynağımız yer alıyor. 2025 yılında ortalama **7.852 çalışma arkadaşımızla** faaliyetlerimizi yürütürken eğitim, gelişim, kapsayıcılık ve çalışan deneyimine yönelik yatırımlarımızı sürdürdük. Yayımladığımız **İnsan Hakları Politikamızla** çalışanlarımız ve değer zincirimiz açısından temel taahhütlerimizi daha güçlü bir kurumsal çerçeveye taşıdık.

Kurumsal yönetişim, kalite, çevre, iş sürekliliği ve bilgi güvenliği alanlarında uluslararası yönetim sistemi standartlarını esas alan yaklaşımımızı koruduk. Etik iş yapış biçimimizi, risk yönetimimizi ve şeffaf raporlama süreçlerimizi geliştirerek paydaşlarımızın güvenini güçlendirecek adımlar atmaya odaklandık.

Önümüzdeki dönemde önceliğimiz; veriye dayalı karar alma yetkinliğimizi geliştirirken kaynak verimliliğini artırmak, değer zincirimizdeki çevresel ve sosyal etkileri daha etkin yönetmek ve sürdürülebilirlik hedeflerimizi ölçülebilir sonuçlarla desteklemek olacak. İnanıyoruz ki uzun vadeli başarı, finansal performans ile çevresel ve toplumsal sorumluluğun birlikte yönetilmesiyle mümkün.

2025 yılında sürdürülebilirlik alanında elde ettiğimiz sonuçlara katkı sağlayan tüm çalışma arkadaşlarımıza, tedarikçilerimize, iş ortaklarımıza, müşterilerimize ve paydaşlarımıza teşekkür ediyorum.

2025 Sürdürülebilirlik Raporumuzun iş dünyasının birlikte öğrenme ve gelişme yolculuğuna katkı sunmasını temenni ediyorum.

Dr. A. Bülent Sabuncu
Genel Müdür

2025'in Öne Çıkanları

4,7
Milyon TL
Çevresel Harcama

%24
Better Cotton
Toplam Pamuk Tüketimindeki Yüzde

2.728
Saat
Sürdürülebilirlik ve Çevre Eğitimi

6.089
Kişi Katılımı
Sürdürülebilirlik ve Çevre Eğitimi

%37
Sürdürülebilir Ürün
Sürdürülebilir Ürünlerin Toplam Ciro İçindeki Payı

10bin
Fidan
TEMA Vakfı İş Birliğiyle Toprakla Buluşturuldu

680
Kadın
El Emeği Projesi ile Üretime Katıldı

14,5
Milyon TL
El Emeği Projesi ile Kadınlara Bugüne Kadar Aktarılan Gelir

172
Kadın
Ev Kadınları Projesi ile 32 İldeki 90 Koton Mağazasında İstihdam



220
Bursiyer
TEV "Bir Kadın Dünyayı Değiştirebilir" Fonu ile Desteklendi

5,13
Milyon TL
Toplum Refahına Yönelik Bağış ve Yardımlar



7.852
Ortalama Çalışan Sayısı

%74
Kadın Çalışan Oranı

%56
Kadın Yönetici Oranı

%66
Terfi Eden Çalışanlar İçinde
Kadın Oranı

10,9
Milyon TL
İSG İçin Ayrılan Bütçe



51.456
Saat
Toplam Çalışan Eğitimi

9,84
Saat
Kişi Başına Ortalama Eğitim

%89
Adetsel Bazda
Türkiye'den Tedarik Oranı

360
Tedarikçi,
267'si
Yerel Tedarikçi

210
Tedarikçide
Teknik ve Sosyal Uygunluk Denetimi

38 Tedarikçi | **47** Temsilci
Sürdürülebilirlik 101 Programına Katılım

1.508
Saat
Bilgi Güvenliği Eğitimi



1.687
Saat
Dijital Dönüşüm Eğitimi

KOTON yaşama saygı

Koton *hakkında*

- Kısaca Koton
- Ödüller ve Başarılar
- Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme ve Ekonomik Performans
- Türkiye'de ve Dünya'da Koton
- Ürün Gruplarımız ve İş Birliklerimiz
- Değer Zincirimiz
- Dünden Bugüne Koton
- Vizyon, Misyon ve Değerlerimiz
- Küresel ve Sektörel Trendler

KOTON yaşama saygı



Kısaca Koton

1988 yılında Türkiye'de başlayan yolculuğumuzu bugün 35 ülkedeki mağazalarımızla küresel bir moda markası olarak sürdürüyor; yenilikçi tasarım anlayışımız, çok kanallı iş modelimiz ve sürdürülebilir değer yaratma yaklaşımımızla milyonlarca müşterimize ulaşıyoruz.

1988 yılında İstanbul'da kurulan Koton, bugün erişilebilir modayı yenilikçi tasarım anlayışıyla buluşturan Türkiye'nin öncü moda perakende markalarından biridir. Kuzguncuk'ta küçük bir mağazada başlayan yolculuğumuz; yıllar içinde güçlü tasarım yetkinliğimiz, çevik iş modelimiz ve müşteri odaklı yaklaşımımızla küresel ölçekte faaliyet gösteren bir moda markasına dönüşmüştür.

Kuruluşumuzdan bu yana büyüme yolculuğumuzu yenilikçilik ve güçlü iş ortaklıklarıyla şekillendirdik. 1992 yılında toptan satış faaliyetlerimize başlayarak iş modelimizi genişlettik, 1995 yılında Almanya'da açtığımız ilk yurt dışı satış noktamızla uluslararası pazarlara adım attık. 2000'li yılların başından itibaren perakende mağazacılığına odaklanarak güçlü mağaza ağımızı oluştururken, veri odaklı koleksiyon yönetimi ve çevik tedarik zinciri yapımızla sektördeki rekabet gücümüzü artırdık. Büyüme yolculuğumuzun önemli kilometre taşlarından biri olarak, **2012 yılında Turkven tarafından yönetilen Nemo Apparel B.V. fonu Koton'a ortak oldu.** Bu stratejik ortaklık, markamızın kurumsal gelişimine, uluslararası pazarlardaki büyümesine ve küresel ölçekte rekabet gücünün artmasına önemli katkılar sağladı. **2024 yılında Borsa İstanbul'da halka arz edilmemiz** ise kurumsal yönetim anlayışımızı, şeffaflık yaklaşımımızı ve sürdürülebilir büyüme vizyonumuzu daha da güçlendiren önemli bir dönüm noktası oldu.

2025 yılı itibarıyla Türkiye'de **243**, yurt dışında **221** olmak üzere **35** ülkede toplam **464** mağaza ve dijital satış kanallarımız aracılığıyla **70**'in üzerinde ülkede müşterilerimize ulaşıyoruz. Doğrudan işletilen ve bayi mağazalarımızın yanı sıra e-ticaret platformlarımız, pazar yerleri ve toptan satış kanallarımızı kapsayan çok kanallı iş modelimizle müşterilerimize kesintisiz bir alışveriş deneyimi sunuyoruz.

Trend in Time yaklaşımımız doğrultusunda değişen moda trendlerini hızlı ve dinamik koleksiyonlarla müşterilerimizle buluşturuyoruz. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı onaylı Tasarım Merkezimiz, Creative ve Design Lab altyapımız ve güçlü tasarım

ekibimizle koleksiyonlarımızı veri odaklı analizler doğrultusunda geliştiriyor; müşteri beklentilerine hızlı yanıt veren çevik bir tasarım ve tedarik modeliyle faaliyet gösteriyoruz. Dijitalleşme yatırımlarımız, CRM uygulamalarımız ve **9 milyonu aşkın üyeye ulaşan Koton Club** sadakat programımızla müşteri deneyimini sürekli geliştirmeye devam ediyoruz.

2025 yılında AYD'nin 1 Numaralı Markalar Ödül Töreni'nde 12. kez **"En Beğenilen Kadın Giyim Markası"** seçilmenin yanı sıra, Brand Finance Türkiye 125 araştırmasında **"Türkiye'nin En Değerli ve En Güçlü Markaları"** arasında 36'ncı sırada yer aldık. T.C. Ticaret Bakanlığı Turquality Ödülleri kapsamında "Yurt Dışında En Fazla Mağazası Bulunan Firma" ödülüne layık görüldük. Bu başarılarımızı yalnızca ticari performansımızın değil; yenilikçi iş modelimizin, güçlü marka değerimizin, müşteri odaklı yaklaşımımızın ve uluslararası büyüme vizyonumuzun bir göstergesi olarak değerlendiriyoruz.

2020 yılında yayımladığımız Yaşama Saygı Manifestosu, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temelini oluşturmaktadır. **Dünyamıza Saygılıyız, Topluma Saygılıyız, İnsana Saygılıyız ve İşimize Saygılıyız** başlıkları altında yürüttüğümüz çalışmalarla çevresel etkilerimizi azaltmayı, çalışanlarımızın gelişimini desteklemeyi, toplumsal fayda yaratmayı ve sorumlu yönetişim anlayışımızı güçlendirmeyi hedefliyoruz. Sürdürülebilirliği yalnızca bugünün değil, gelecek nesiller için değer yaratmanın da temel unsuru olarak görüyor; büyüme yolculuğumuzu bu anlayış doğrultusunda şekillendiriyoruz.

Kuruluş:
1988

Mağazalar ile faaliyet gösterilen ülke sayısı:
35

Toplam mağaza sayısı:
464

Dijital erişim:
70+
ülke

Koton Club üyesi:
9 milyon +

Ortalama çalışan sayısı:
7.852

Kadın çalışan oranı:
%74

Yaşama Saygı ürünlerinin ciro payı:
%37

Better Cotton kullanım oranı:
%24

2040
hedefi: Karbon nötr operasyonlar

KOTON yaşama saygı

Ödüller ve Başarılar

OCAK 2025

Altın Lider Ödülleri - En Beğenilen CMO
Büşra Miray Müftüoğlu Diren

Altın Lider Ödülleri - En Beğenilen CFO
Mert Güneş Sönmezsoy

Altın Lider Ödülleri - En Beğenilen CEO
Dr. A. Bülent Sabuncu

ŞUBAT 2025

The One Awards - Yılın İtibarlısı Ödülü - Koton

CX Awards Müşteri Deneyimi Ödülleri - İyi Fikir Ödülü

Yüzde30 Kulübü - Kadınlarla Güçlendirilmiş Yönetim Kurulu Ödülü - Yılmaz Yılmaz

Business Honors Awards - En İyi AI Uygulaması - YZ ile Denim Fit Rehberi

Business Honors Awards - Müşteri Memnuniyeti ve Bağlılığı - Koton Club Sadakat Programı ve Veri Analitiği

Business Honors Awards - Müşteri Memnuniyeti ve Bağlılığı - Pazar Yerlerinde Yapay Zekâ İle Yorum Analizi

Business Honors Awards - En İyi Etkinlik Yönetimi - 100. Yıl İletişimi Etkinlik Yönetimi

Business Honors Awards - Sürdürülebilirlik İletişimi - Suya Saygı İle Sürdürülebilirlik İletişimi

Future Of CIO & Awards - İyi Satan Ürün Özelliklerinden Yeni Ürün Tasarımı

MART 2025

Fast Company Sürdürülebilirlik Liderleri 50 Listesi
Gülden Yılmaz

BUIKAD - "Yılın En Başarılı İş Kadını" ödülü
Gülden Yılmaz

International Safety Awards - Uluslararası İş Güvenliği Ödülü Merit Kategorisi

NİSAN 2025

Fast Company - Türkiye'nin En Yenilikçi İnsan Kaynakları Listesi - CHRO Sebla Oran Palut

Effie Ödülleri - Gümüş Ödül - Bundan Böyle Ben Böyle Televizyon Reklam Filmi

MAYIS 2025

Brand Finance - "Türkiye'nin En Değerli ve En Güçlü Markaları" Listesinde 36. Sıraya Yükseldik

HAZİRAN 2025

Brandverse Awards - Social Brands Veri Analitiği Bölümü - Günlük Giyim Kategorisi - Bronz Ödül

Brandverse Awards - Sosyal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Bölümü - Su Altında ve Karada Yaşam Kategorisi - Suya Saygı Projesi - Bronz Ödül

TEMMUZ 2025

Tekstil Lojistiği Yılın Tedarik Zinciri Yöneticisi - Global Lojistik Direktörü Canan Mutlu

EKİM 2025

BMI Business School "Türkiye'nin En Etkin 50 CMO'su" - Büşra Miray Müftüoğlu Diren

ENOCTA Öğrenme ve Gelişimde Geleceğe Yön Verenler - Aktif Öğrenen Katılım Lideri Ödülü

The Hammers Awards 2025 Strateji Kategorisi - Koton x Zeynep Bastık En İyi Lansman Ödülü - Gümüş Ödül

The Hammers Awards 2025 Sosyal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Kategorisi - Geri Dönüşüm ve İsrafla Mücadele Alanında En İyi Ekip - Gümüş Ödül

The Hammers Awards 2025 Sosyal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik Kategorisi - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında En İyi Ekip - Gümüş Ödül

Işıldayanlar Ödülleri 2025 - TCE Projelerimizle Perakende Sektöründe Ödüllendirilen Tek Marka

KASIM 2025

İklim ve Sürdürülebilirlik Ödülleri - Suya Saygı Projesi - "Yılın En Etkili Sürdürülebilirlik Projesi ve Yılın Sürdürülebilir Tekstil/Moda Markası" kategorisinde Altın ödül

İklim ve Sürdürülebilirlik Ödülleri - "Yılın Tekstil ve Moda Markası" kategorisinde Altın ödül

İklim ve Sürdürülebilirlik Ödülleri - Askı Projesi "Yılın Geri Dönüşüm Projesi" kategorisinde Gümüş ödül

ARALIK 2025

Toplumsal Fayda Ödülleri 2025 - Suya Saygı Projesi - Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını Destekleyen Projeler Kategorisi Ödülü

Turquality 20. Yıl Ödül Töreni - Yurt Dışında En Fazla Mağazası Bulunan Firma - Turquality Şampiyonu

E-Ticaret Ödülleri - En İyi E-Ticaret Ekibi - Altın Ödül

E-Ticaret Ödülleri - Yapay Zekânın E-Ticarette En Yenilikçi Kullanımı - Altın Ödül

E-Ticaret Ödülleri - En İtibarlı ve Güvenilir E-Ticaret Sitesi - Altın Ödül

E-Ticaret Ödülleri - Yılın Kadın Giyim Sitesi - Altın Ödül

E-Ticaret Ödülleri - Yılın Sürdürülebilir Moda / Ürün Markası - Altın Ödül

E-Ticaret Ödülleri - Mağazasıyla En İyi Entegre Çalışan E-Ticaret Sitesi - Gümüş Ödül

AYD (Alışveriş Merkezleri ve Yatırımcıları Derneği) 12. kez En Beğenilen Kadın Giyim Markası

Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme ve Ekonomik Performans



Finansal dayanıklılığımızı, operasyonel verimliliğimizi ve sürdürülebilir büyüme anlayışımızı birlikte güçlendirerek paydaşlarımız için uzun vadeli değer yaratıyoruz.

Ekonomik büyümeyi yalnızca finansal performans göstergeleriyle değil; çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, yatırımcılarımız ve toplum için oluşturduğumuz uzun vadeli değer ile birlikte değerlendiriyoruz. Küresel ekonomide devam eden enflasyonist baskılar, jeopolitik gelişmeler, değişen tüketici beklentileri ve tedarik zinciri dinamikleri, şirketlerin dayanıklı ve sürdürülebilir iş modelleri geliştirmesini her zamankinden daha önemli hale getirmektedir. Bu doğrultuda ekonomik büyümemizi finansal performansın yanı sıra operasyonel çeviklik, güçlü yönetişim ve sürdürülebilir iş modeli anlayışıyla destekliyoruz.

Ekonomik performansımızı değerlendirirken yalnızca geçmiş dönem finansal sonuçlarına değil, gelecekte değer yaratma kapasitemizi etkileyebilecek sürdürülebilirlik risk ve fırsatlarına da odaklanıyoruz. Veri odaklı karar alma kültürümüz, güçlü tedarik ağımız, dijital dönüşüm yatırımlarımız ve etkin kaynak yönetimimiz sayesinde değişen piyasa koşullarına hızla uyum sağlayarak sürdürülebilir büyümemizi destekliyoruz.

2025 yılı, küresel ekonomide belirsizliklerin ve sektörümüzde daralan talebin etkilerinin hissedildiği zorlu bir dönem oldu. Buna rağmen güçlü marka konumumuz, çok kanallı satış modelimiz, çevik tedarik zincirimiz ve disiplinli maliyet yönetimimiz sayesinde operasyonel dayanıklılığımızı koruduk. Yılı **32,9 milyar TL** konsolide satış geliri ile tamamlarken, yurt dışı operasyonlarımız ABD doları bazında **%15 büyüme** göstererek uluslararası faaliyetlerimizin büyümemize katkısını artırdı. Fiziksel mağazalarımız ve e-ticaret operasyonlarımız aracılığıyla **70'in üzerinde ülkedeki** müşterilerimize ulaşmayı sürdürdük.

Müşteri beklentilerini günlük satış verileri ve gelişmiş analiz sistemleriyle yakından takip ediyor; veri odaklı koleksiyon yönetimimiz sayesinde değişen taleplere hızlı yanıt veriyoruz. CRM altyapımızı, Koton Club sadakat programımızı ve fiziksel mağazalarımız ile dijital satış kanallarımız arasındaki entegrasyonu sürekli geliştirerek müşterilerimize kesintisiz bir alışveriş deneyimi sunuyoruz. Dinamik fiyatlama uygulamaları ve veri temelli stok yönetimi yaklaşımımız, operasyonel verimliliğimizi destekleyen temel unsurlar arasında yer alıyor.

Operasyonel verimliliğimizi destekleyen uygulamalarımız finansal sonuçlarımıza da olumlu



yansıdı. Dinamik ürün planlaması, etkin stok yönetimi, disiplinli gider yönetimi ve çevik fiyatlama stratejileri sayesinde **konsolide brüt kâr marjımız %54,1'e**, **FAVÖK marjımız %23,7'ye** yükselirken, **FAVÖK tutarımız 7,8 milyar TL** olarak gerçekleşti. Faaliyet giderlerinin satışlara oranını **%36'dan %35'e** düşürerek operasyonel verimliliğimizi daha da güçlendirdik. Aynı dönemde operasyonlarımızı bir önceki yıla göre daha düşük stok seviyesiyle yöneterek kaynak kullanımında da verimlilik sağladık.

Ekonomik büyümemizi yalnızca finansal sonuçlarla sınırlı görmüyor; yerel üretimi, sorumlu tedarik zincirini ve sürdürülebilir kaynak kullanımını destekleyen uygulamalarla değer zincirimizin tamamında ekonomik kalkınmaya katkı sağlamayı hedefliyoruz. Ürün tedarikimizin **%89'unu Türkiye'den** gerçekleştirerek güçlü yerel tedarik ekosistemini desteklerken, çevik üretim ve hızlı tedarik yapımız sayesinde değişen müşteri taleplerine kısa sürede yanıt verebiliyoruz. Böylece oluşturduğumuz ekonomik değerin çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, yatırımcılarımız, kamu kurumları ve toplum için uzun vadeli fayda yaratmasını önemsiyoruz.

Kurumsal gelişim yolculuğumuzun önemli kilometre taşlarından biri olan **2024 yılı halka arzı**, şeffaflık, hesap verebilirlik ve kurumsal yönetim anlayışımızı daha da güçlendirdi. 2025 yılında net **13 yeni mağaza** açarak toplam mağaza sayımızı **464'e** ulaştırdık. Aynı dönemde marka gücümüzü ulusal ve uluslararası platformlarda aldığımız başarılarla pekiştirdik.

Önümüzdeki dönemde de büyüme stratejimizi dijital dönüşüm, operasyonel mükemmeliyet, sürdürülebilir kaynak yönetimi ve sorumlu tedarik zinciri yaklaşımıyla desteklemeyi sürdüreceğiz. Ekonomik değerin kalıcı olmasının ancak çevresel, sosyal ve yönetişim performansıyla birlikte yönetildiğine inanıyor; çalışanlarımızdan müşterilerimize, tedarikçilerimizden yatırımcılarımıza kadar tüm paydaşlarımız için uzun vadeli değer yaratmaya devam ediyoruz. **2030 yılında dünya genelinde 1 milyar müşteriye ulaşma vizyonumuzu**, sürdürülebilir büyüme anlayışımız doğrultusunda hayata geçirmeyi hedefliyoruz.

EKONOMİK GÖSTERGELER

Gösterge	Birim	2024	2025
Konsolide Satışlar	Milyar TL	32,8	**32,9**
Konsolide Brüt Kâr	Milyar TL	17,7	**17,8**
Konsolide Brüt Kâr Marjı	%	53,8	**54,1**
Konsolide FAVÖK	Milyar TL	6,4	**7,8**
Konsolide FAVÖK Marjı	%	19,4	**23,7**

Türkiye'de ve Dünya'da Koton

Türkiye: 243 mağaza

Yurt Dışı: 221 mağaza



Ürün Gruplarımız ve İş Birliklerimiz

Markalar

- KOTON
- KOTON BUSINESS
- KOTON SWIMWEAR
- KOTON LINGERIE
- KOTON Kids
- KOTON Baby
- KOTON ACCESSORIES
- KOTON JEANS
- KOTON PARTYWEAR
- KOTON BEACHWEAR
- Olé by KOTON
- KOTON SPORTS
- KOTON BEAUTY
- KOTON STUDIO

Koleksiyon İş Birliklerimiz

- KOTON x SİMA TARKAN
- KOTON x Melis Ağazat
- KOTON x ŞAHİKA ERCÜMEN
- KOTON x ZEYNEP BASTIK
- KOTON x Sibil ÇETİNKAYA
- KOTON x
- Tuba ÜNSAL KOTON
- KOTON Friends

Özel Koleksiyonlar

- Yaşama Saygı Koleksiyonu
- Suya Saygı Koleksiyonu
- Lisans Koleksiyonu
- El Emeği Koleksiyonu
- Anneler Günü
- Yurt Dışı Özel Koleksiyonu *(farklı ülkelerin kadınlarına uygun, ülkelerin trendlerini yansıtan ürünler)*
- Sevgililer Günü
- Yılbaşı Koleksiyonu
- Online Özel Koleksiyonu
- Babalar Günü
- 23 Nisan Özel Koleksiyonu
- Okula Dönüş
- Ofise Dönüş
- Athletic Club
- Bridal

KOTON yaşama saygı

Değer Zincirimiz

Tasarım, üretim, lojistik ve satıştan; kullanım sonrası süreçlere uzanan bütüncül değer zincirimizle trendi doğru zamanda, erişilebilir fiyatla sunarken paydaşlarımız için değer yaratıyoruz.

OPERASYON ÖNCESİ

Tedarikçiler / İş Ortakları

Hazır Giyim ve Aksesuar Ürün Tedarikçileri

Ürünlerin bitmiş halini tedarik eden firmalardır. Kumaş ve diğer malzemelerin satın alımını tedarikçi gerçekleştirir. Hazır giyim siparişinin çoğunluğunu oluşturan tedarikçi grubudur.
Türkiye, Çin, Mısır

İplik ve Kumaş Tedarikçileri

Koton'un doğrudan iplik ve kumaş satın alımı yaptığı tedarikçilerdir.
Türkiye, Çin

Konfeksiyon Tedarikçileri

Kesim, dikim, ütü, paket operasyonlarını yürüten tedarikçilerdir.
Türkiye

Yardımcı Malzeme Tedarikçileri

Düğme, fermuar, aksesuar vb. ürünlerin tedarikçileridir.
Türkiye, Çin

Paket ve Ambalaj Tedarikçileri

Paket ve ambalaj malzemelerinin tedarikçileridir.
Türkiye

Lojistik – Nakliye (İş Ortağı)

Tedarikçiden depolara, depolardan mağazalara ve mağazalar arası sevkiyatı yürüten nakliye iş ortaklarıdır.
Tedarikçiler – Lojistik Depolar – Mağazalar
Türkiye, Rusya, Kazakistan*, KSA*, UAE**
Depolar – Mağazalar
Koton mağazalarının yer aldığı 35 ülke
Mağazalar – Tersine Lojistik Merkezi
Türkiye
Mağazalar – Mağazalar
Koton mağazalarının yer aldığı 35 ülke

DİREKT OPERASYONLAR

Koton tarafından yönetilen süreçler

Tasarım ve Ar-Ge (Tasarım Merkezi)

- 90 kişilik tasarım merkezi ekibi
- Trend analizi ve ilham
- Koleksiyon tasarımı
- Ürün geliştirme
- ~24.000 SKU** çeşitliliği

Planlama ve Ürün Yönetimi

- Talep ve koleksiyon planlaması
- Stok ve satın alma planlaması
- Fiyatlandırma

Marka ve Pazarlama

- Marka yönetimi
- Pazarlama ve iletişim
- Müşteri deneyimi tasarımı

Kalite Kontrol ve Ürün Uygunluğu

- Ürün, tedarikçi ve süreç kalite yönetimi
- Test ve denetimler
- Uygunluk ve sertifikasyon

Lojistik Yönetimi

- Tedarik zinciri yönetimi
- Depo ve envanter yönetimi
- Dağıtım planlama

Mali İşler

- Finansal yönetim
- Bütçe, raporlama ve kontrol

Destek Operasyonlar

- İK, BT, Hukuk, İdari İşler, Satın Alma Yönetimi

Yönetişim ve Risk Yönetimi

- Kurumsal yönetim
- Risk yönetimi
- Uyum ve sürdürülebilirlik stratejileri

İç Üretim (Koton)

Seçili ürün gruplarında küçük ölçekli iç üretim. Hız, kalite kontrolü ve esneklik sağlar.

E-Ticaret Lojistiği

ETM Deposu veya ülke depoları üzerinden bireysel müşterilere gönderim yapılmaktadır.
Türkiye, Rusya, Romanya, Almanya, Kazakistan, Fas ve Hindistan

Satış Kanalları

- Mağazalar: %83
- Online (E-ticaret): %12
- Toptan: %5

Koton Club

9 milyon+ üye

Satış Sonrası Müşteri İlişkileri

Türkiye, Rusya, Romanya, Kazakistan

OPERASYON SONRASI

Müşteri / 3. Taraf

Fiziksel Mağaza Müşterileri

- Mağaza ağına paralel 35 ülke

E-Ticaret Müşterileri

- ~70 ülkede online erişim
- E-ticaret lokasyonlarına paralel 56 ülke ve 38 pazaryeri

Kullanım ve Yaşam Sonu

- Ürün kullanımı ve bakım
- Yeniden kullanım
- Geri dönüşüm ve atık yönetimi
- Müşteri geri bildirimi

GERİ BİLDİRİM • VERİ • DÖNGÜSELLİK

Öğreniyor, iyileştiriyor, daha iyi değer yaratıyoruz.

Notlar:
*Koton'un 3. parti depolarıdır.
KSA & UAE: Koton – Apparel Group ortaklığında ilerlemektedir.
Satın alım oranı %5'in üstünde olan ülkelere tabloda yer verilmiştir
**Aksesuar devam, basic ve RPT ürünleri dahildir.

2025'E BİR BAKIŞTA

- **360** Toplam tedarikçi
- **267** Türkiye'de yerleşik tedarikçi
- **%89** Türkiye'nin adetsel payı (aksesuar hariç)
- **%81,8** Türkiye'nin adetsel payı (aksesuar dahil)
- **464** Toplam mağaza
- **35** Fiziksel mağaza bulunan ülke
- **~70** Çevrim içi erişimi olan ülke
- **9 milyon+** Koton Club üyesi; satışların %68'i Koton Club üyelerinden

KOTON yaşama saygı

Dünden Bugüne Koton

1988
Koton'un Yolculuğu Başladı

İstanbul Kuzguncuk'ta ilk mağazamızı açarak erişilebilir modayı daha geniş kitlelerle buluşturma yolculuğumuza başladık.

1992
Perakende ve Toptan Satış Modeline Geçiş

Perakende faaliyetlerimizin yanı sıra toptan satış operasyonlarımızı başlatarak büyüme stratejimizi çeşitlendirdik.

1995
İlk Uluslararası Adım

Almanya Münih'te ilk yurt dışı mağazamızı açtık.

2002
Bölgesel Büyüme

Orta Doğu, Rusya ve Balkan ülkelerinde mağazalar açarak küresel büyüme yolculuğumuzu hızlandırdık.

2006
İlk Tasarımcı İş Birliği

"Bora Aksu for Koton" koleksiyonuyla Türkiye'de ilk tasarımcı ve marka iş birliklerinden birini gerçekleştirdik.

2008
İlk Uluslararası Tasarım İş Birliği

Tasarımcı Jean Pierre Braganza ile "Koton Designer's Line" projesi kapsamında ilk uluslararası iş birliğimize imza attık.

2012
Stratejik Ortaklık ve Küresel Güçlenme

Turkven ve Nemo Apparel BV ortaklığıyla büyüme yolculuğumuzu güçlendirdik.

Aynı yıl Alessandra Ambrosio ile gerçekleştirdiğimiz iş birliğiyle uluslararası marka bilinirliğimizi artırdık.

2014
Marka Değerimizi Güçlendirdik

Türk Süper Markalar listesinde yer aldık. Aynı yıl AYD araştırmasında "En Beğenilen ve Tercih Edilen Kadın Moda Markası" seçilerek marka gücümüzü pekiştirdik.

2015
Dijital Perakendecilikte Yeni Dönem

Koton.com'u hayata geçirerek e-ticaret operasyonlarımızı başlattık.

BrandSpark Türkiye Tüketici Araştırması kapsamında "Türkiye'nin En Güvenilir Kadın Moda Markası" seçildik.

2016
Toplumsal Etki Yolculuğu

El Emeği Projesi'ni başlatarak ekonomik hayata katılımı sınırlı kadınların üretime ve istihdama katılımını desteklemeye başladık.

2017
Tasarım Yetkinliğimiz Tescillendi

Türkiye'nin 27. Tasarım Merkezi belgesini alarak tasarım ve inovasyon alanındaki gücümüzü kurumsallaştırdık.

2018
Yılın Markası

Campaign Türkiye tarafından "Yılın Markası" seçildik.

2019
Toplumsal Farkındalık Projeleri

Sokak hayvanlarının yaşam koşullarına dikkat çeken Love Koleksiyonu'nu hayata geçirdik.

2020
Yaşama Saygı Yolculuğu Başladı

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temelini oluşturan "Yaşama Saygı" Manifestosu'nu yayımladık.

Aynı yıl Better Cotton'a katılan ilk Türk moda perakende markası olduk.

2021
Sürdürülebilirlik ve İş Sağlığı Güvenliğinde Önemli Başarılar

"Suya Saygı Koleksiyonu"nu hayata geçirerek su kaynaklarının korunmasına yönelik farkındalık yolculuğumuzu başlattık.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarımızla International Safety Awards kapsamında "Wholesale and Retail Services" kategorisinde dünya birincilik ödülünü kazandık.

2022
Sürdürülebilirlik ve Dijital İnovasyonda Yeni Adımlar

İlk Sürdürülebilirlik Raporumuzu yayımladık. AYD 1 Numaralı Markalar Ödülleri kapsamında "Yılın Anchor Mağazası" ve "En Beğenilen Kadın Giyim Markası" ödüllerine layık görüldük.

Dünyanın ilk TikToker koleksiyonunu satışa sunarak dijital inovasyon alanındaki öncü yaklaşımımızı güçlendirdik.

2023
Kurumsal Değerlerimiz ve Küresel Platformlarda Temsilimiz

Marketing Türkiye tarafından "Cumhuriyet Değerlerini Taşıyan Marka" ödülüne layık görüldük.

Koton Club sadakat programını hayata geçirdik.

COP28 kapsamında düzenlenen "The Story of Us" panelinde yer aldık.

2024
Halka Arz

Borsa İstanbul'da işlem görmeye başladık.

2025
Marka Gücümüzü ve Dijital Dönüşümümüzü Pekiştirdik

Koton Club üye sayımız 9 milyonu aştı.

AYD tarafından 12. kez "En Beğenilen Kadın Giyim Markası" seçildik.

Brand Finance Türkiye 125 araştırmasında Türkiye'nin en değerli markaları arasında 36'ncı sırada yer aldık.

KOTON yaşama saygı

Vizyon, Misyon ve Değerlerimiz

Vizyon

Hızlı ve çevik iş modelimizden beslenen güçlü markamızla, 2030 yılında ürünlerimizi dünya üzerinde 1 milyar müşteriye ulaştırmak.

Misyon

Dünya için trendi ulaşılabilir kılmak.

Kurumsal Değerler

HIZLI VE VERİMLİYİZ

OPERASYONEL MÜKEMMELLİĞE VE TEKNOLOJİYE ODAKLI, ÇEVİK, HIZLI VE ESNEK BİR TAKIMIZ.

ÇÜNKÜ HIZLI VE VERİMLİ OLMAK ***KUMAŞIMIZDA VAR.***

MÜŞTERİ ODAKLIYIZ

MÜŞTERİMİZİ ANLAYAN, VERİDEN DEĞER YARATAN VE GERİ BİLDİRİMLE GÜÇLENEN BİR TAKIMIZ.

ÇÜNKÜ MÜŞTERİ ODAKLILIK ***KUMAŞIMIZDA VAR.***

TUTKULUYUZ

BAŞARI ODAKLI, YARATICILIĞIYLA İŞİNE FARK KATAN, BİRBİRİNE BAĞLI VE HEYECANLI BİR TAKIMIZ.

ÇÜNKÜ İŞİMİZE DUYDUĞUMUZ TUTKU ***KUMAŞIMIZDA VAR.***

KALİTE ODAKLIYIZ

MÜŞTERİMİZE KALİTELİ ÜRÜN VE HİZMET SUNAN, STANDARTLARI DAHA YUKARI TAŞIMAK İÇİN İŞ SÜREÇLERİMİZİ SÜREKLİ İYİLEŞTİREN BİR TAKIMIZ.

ÇÜNKÜ KALİTE ODAKLILIK ***KUMAŞIMIZDA VAR.***

TEK TAKIMIZ

GLOBAL DÜŞÜNEN, YEREL HAREKET EDEN, FARKLILIKLARDAN GÜÇ ALAN, GÜVEN VEREN, GELİŞİM ODAKLI VE VERİLERLE KARAR ALAN BİR TAKIMIZ.

ÇÜNKÜ BİRLİKTE GÜÇLÜ BİR TAKIM OLMAK ***KUMAŞIMIZDA VAR.***

SAYGILIYIZ

BUGÜNÜMÜZE VE YARINIMIZA KARŞI SORUMLULUK SAHİBİ, DUYARLI, ŞEFFAF, KAPSAYICI VE ÇEŞİTLİLİKTEN GÜÇ ALAN, CUMHURİYET DEĞERLERİNE SAHİP ÇIKAN BİR TAKIMIZ.

ÇÜNKÜ SAYGILI OLMAK ***KUMAŞIMIZDA VAR.***



KOTON yaşama saygı

Küresel ve Sektörel Trendler

Küresel ölçekte yaşanan çevresel, ekonomik, teknolojik ve toplumsal dönüşümler, iş dünyasının karşı karşıya olduğu risk ve fırsatları yeniden şekillendiriyor. İklim değişikliğinin etkilerinin belirginleşmesi, sürdürülebilirlik alanındaki düzenlemelerin gelişmesi, döngüsel ekonomiye geçiş, dijitalleşme ve yapay zekânın yaygınlaşması, değişen tüketici beklentileri ve iş gücünün dönüşümü; moda perakendesinin geleceğini belirleyen başlıca gelişmeler arasında yer alıyor.

Koton olarak bu dönüşümü yakından takip ediyor; küresel ve sektörel gelişmelerin faaliyetlerimiz, değer zincirimiz ve paydaşlarımız üzerindeki olası etkilerini değerlendiriyoruz. Trendleri sürdürülebilirlik stratejimiz ve Dünyamıza Saygılıyız, Topluma Saygılıyız, İnsana Saygılıyız ve İşimize Saygılıyız odaklarımızla ilişkilendirerek, değişen koşullara uyum sağlayan, dayanıklı ve uzun vadeli değer yaratmayı destekleyen bir iş modeli geliştirmeyi amaçlıyoruz.

1. İklim Krizi ve Düşük Karbonlu Dönüşüm
2. Ekonomik Belirsizlik ve Değişen Tüketici Davranışları
3. Sürdürülebilirlik Regülasyonları, İzlenebilirlik ve Şeffaflık
4. Döngüsel Ekonomi ve Tekstilde Dönüşüm
5. Dijitalleşme, Yapay Zekâ ve Siber Güvenlik
6. İş Gücünün Dönüşümü, Yetenek ve Kapsayıcılık

1 İklim Krizi ve Düşük Karbonlu Dönüşüm

İlgili stratejik odağımız:





KOTON yaşama saygı

Küresel Çerçevede Trendin Açıklaması

İklim değişikliği, çevresel etkilerinin yanı sıra ekonomik, sosyal ve operasyonel sonuçlarıyla iş dünyasının karşı karşıya olduğu en önemli uzun vadeli risklerden biri olmaya devam ediyor. Aşırı hava olaylarının sıklığı ve şiddeti, doğal kaynaklar üzerindeki baskı ve düşük karbonlu ekonomiye geçişi hızlandıran düzenlemeler, şirketlerin iklim değişikliğini stratejik planlama ve risk yönetimi süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak ele almasını gerekli kılıyor.

Dünya Meteoroloji Örgütü'nün 2025 yılında yayımladığı ***State of the Global Climate 2024*** raporuna göre 2024, küresel ortalama yüzey sıcaklığının sanayi öncesi dönemin yaklaşık 1,55°C üzerinde gerçekleştiği, kayıtlardaki en sıcak yıl oldu. Bu gelişmeler, sera gazı emisyonlarının azaltılmasının yanı sıra iklim değişikliğinin fiziksel etkilerine karşı dayanıklılığın güçlendirilmesini de giderek daha kritik hale getiriyor.

Küresel politika çerçevesi de bu dönüşümü destekliyor. Avrupa Birliği'nin 2050 iklim nötr hedefi doğrultusunda yürüttüğü Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Türkiye'nin 2053 net sıfır emisyon hedefi; yenilenebilir enerji, kaynak verimliliği, emisyon azaltımı ve düşük karbonlu üretim modellerinin yaygınlaştırılmasına yönelik dönüşümü hızlandırıyor.

Sektörel Çerçevede Trendin Açıklaması

Moda ve hazır giyim sektörü; küresel ve çok katmanlı tedarik zinciri, hammadde kullanımı, enerji ve su tüketimi ile üretim süreçlerinden kaynaklanan çevresel etkileri nedeniyle iklim dönüşümünden doğrudan etkilenen sektörler arasında yer alıyor.

İklim kaynaklı riskler sektör açısından iki yönlü ilerliyor. Aşırı hava olayları ve değişen iklim koşulları, özellikle pamuk gibi tarımsal hammaddelerin üretimini ve tedarik sürekliliğini etkileyebilecek fiziksel riskler yaratırken; emisyon azaltımı, enerji dönüşümü, çevresel performansın ölçülmesi, sertifikasyon ve tedarik zinciri şeffaflığına ilişkin beklentiler de geçiş risklerini beraberinde getiriyor.

Bu gelişmeler, moda şirketlerinin yalnızca kendi operasyonlarından kaynaklanan emisyonları değil, değer zinciri boyunca oluşan çevresel etkileri de daha sistematik biçimde ölçmesini ve iklim hedeflerini uzun vadeli iş stratejileriyle bütünleştirmesini gerekli kılıyor.

Koton'un Yaklaşımı

Koton olarak iklim değişikliğiyle mücadeleyi **"Dünyamıza Saygılıyız"** yaklaşımımızın temel unsurlarından biri olarak ele alıyoruz. 2040 karbon nötr operasyon hedefimiz doğrultusunda emisyonlarımızın ölçüm kapsamını genişletiyor, enerji verimliliğini artırıyor ve yenilenebilir enerji kullanımını yaygınlaştırmaya yönelik çalışmalar yürütüyoruz.

2025 yılında emisyon hesaplamalarımızın yöntemini, veri kaynaklarını ve kategori kırılımlarını geliştirerek performansımızı daha geniş bir kapsamda değerlendirmeye başladık. Sera gazı emisyonlarımızı GHG Protokolü ve ISO 14064-1:2018 standardıyla uyumlu olarak hesaplıyor; enerji ve emisyon verilerimizin kapsamını ve niteliğini geliştirmeye devam ediyoruz.

İklim hedeflerimizi bilim temelli yaklaşımlarla güçlendirmek ve iklim performansımızın uluslararası platformlarda şeffaf biçimde değerlendirilmesini desteklemek amacıyla SBTi ve CDP süreçlerimizi başlattık.

*Detaylı bilgi için **"Dünyamıza Saygılıyız – İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi"** başlığına bakabilirsiniz.*

2 Ekonomik Belirsizlik ve Değişen Tüketici Davranışları

İlgili stratejik odağımız:





KOTON yaşama saygı

Küresel Çerçevede Trendin Açıklaması

2025 yılında küresel ekonomi; jeopolitik gelişmeler, ticaret politikalarındaki değişimler, bölgesel büyüme farklılıkları, maliyet baskıları ve tüketici güvenindeki dalgalanmaların etkisi altında şekillenmeye devam etti. Küresel ticarette artan belirsizlik, şirketlerin tedarik, üretim ve satış stratejilerini yeniden değerlendirmesine neden olurken; maliyet yönetimi, operasyonel çeviklik ve tedarik zinciri dayanıklılığı daha fazla önem kazandı.

Değişen ekonomik koşullar, tüketicilerin satın alma kararlarını da etkiliyor. Fiyat hassasiyetinin artmasıyla birlikte tüketiciler, satın aldıkları ürünlerde fiyatın yanı sıra kalite, kullanım süresi ve ürünün sunduğu değeri daha fazla birlikte değerlendiriyor.

Sektörel Çerçevede Trendin Açıklaması

Moda perakendesinde ekonomik belirsizlik ve değişen tüketici beklentileri, şirketlerin ürün portföyü, fiyatlama, stok ve tedarik stratejilerini yeniden değerlendirmesini gerekli kılıyor.

Tüketicilerin daha bilinçli ve seçici hareket etmesi; erişilebilir fiyat, kalite ve tasarım arasındaki dengenin önemini artırırken, markaların talebi daha doğru öngörmesini ve değişen tüketici eğilimlerine daha hızlı yanıt vermesini gerektiriyor. Küresel ticaret akımlarındaki değişimler ise tedarik çeşitliliği, esnek üretim ve çevik stok yönetimini sektör açısından daha önemli hale getiriyor.

Koton'un Yaklaşımı

Koton olarak değişen tüketici beklentilerini ve ekonomik koşulları yakından takip ederek planlama, fiyatlama ve stok yönetimi süreçlerimizi geliştiriyoruz.

Dinamik fiyatlama stratejimiz sayesinde satış performansı yavaşlayan ürünleri farklı bölge ve satış kanallarına yönlendirerek stok yönetiminde esnekliğimizi artırıyoruz. Satın alma planlaması ve satış kanallarına dağıtımda geliştirdiğimiz zaman yönetimi uygulamaları sayesinde 2025 yılı operasyonlarımızı bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yaklaşık %11 daha düşük stok seviyesiyle yürüttük.

Bu yaklaşımımızla değişen talebe daha hızlı yanıt verirken, kaynaklarımızı daha etkin kullanmayı ve sürdürülebilir ekonomik büyümemizi desteklemeyi amaçlıyoruz.

*Detaylı bilgi için **"Koton Hakkında – Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme ve Ekonomik Performans"** başlığına bakabilirsiniz.*

3 Sürdürülebilirlik Regülasyonları, İzlenebilirlik ve Şeffaflık

İlgili stratejik odağımız:





KOTON yaşama saygı

Küresel Çerçevede Trendin Açıklaması

Sürdürülebilirlik alanındaki düzenleyici çerçeve hızla gelişirken, şirketlerden beklenen çevresel, sosyal ve yönetişim bilgilerinin kapsamı da genişliyor. Bir dönem büyük ölçüde gönüllü uygulamalar üzerinden ilerleyen sürdürülebilirlik açıklamaları; ölçülebilir, karşılaştırılabilir, doğrulanabilir ve belirli şirketler açısından zorunlu bir raporlama yapısına dönüşüyor.

Avrupa Birliği'nde CSRD ve ESRS sürdürülebilirlik raporlamasına ilişkin çerçeveyi şekillendirirken; CSDDD, ESPR ve sürdürülebilir ürünlere ilişkin diğer düzenlemeler şirketlerin kendi faaliyetlerinin yanı sıra değer zincirlerini de daha yakından değerlendirmelerini gerektiriyor.

Bununla birlikte çevresel beyanların doğrulanabilirliği ve tüketicilerin yanıltıcı çevresel iddialardan korunmasına yönelik düzenlemeler, şirketlerin ürün ve hizmetlerine ilişkin sürdürülebilirlik iddialarını güvenilir veri ve belgelerle desteklemesini giderek daha önemli hale getiriyor.

Türkiye'de ise KGK tarafından yayımlanan Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamalar açısından yeni bir raporlama dönemini beraberinde getiriyor.

Sektörel Çerçevede Trendin Açıklaması

Moda ve hazır giyim sektörü, geniş ve çok katmanlı tedarik zinciri nedeniyle bu düzenleyici dönüşümden doğrudan etkileniyor. Bir ürünün hammaddesinden üretimine ve satışına kadar geçen süreçte çevresel ve sosyal bilgilerin takip edilmesi, ürün beyanlarının doğrulanması ve tedarik zincirinin izlenebilirliğinin sağlanması giderek daha önemli hale geliyor.

Bu gelişmeler, moda şirketlerinin yalnızca sürdürülebilirlik performanslarını raporlamalarını değil; ürün ve hammadde verilerini sistematik biçimde yönetmelerini, tedarikçileriyle veri paylaşım altyapılarını geliştirmelerini ve sürdürülebilirlik beyanlarını kanıtlanabilir bilgilerle desteklemelerini gerekli kılıyor.

Koton'un Yaklaşımı

Koton olarak sürdürülebilirlik alanındaki düzenleyici gelişmeleri yalnızca bir uyum konusu olarak değil, değer zincirimizde şeffaflığı ve izlenebilirliği güçlendiren bir dönüşüm alanı olarak değerlendiriyoruz.

Sürdürülebilirlik raporlarımızı GRI Standartları doğrultusunda hazırlıyor; Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları kapsamındaki çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Avrupa Birliği'nin ekotasarım, dijital ürün pasaportu, tedarik zinciri özen yükümlülüğü ve çevresel beyanlara ilişkin gelişmelerini yakından takip ediyoruz.

Ürün ve hammadde izlenebilirliğini geliştirmek amacıyla dijital sistemlerden yararlanıyor; sertifikalı hammaddelerde Scope Certificate ve Transaction Certificate gibi belgeler aracılığıyla ürün beyanlarının doğrulanabilirliğini destekliyoruz. İzlenebilirlik altyapımızı güçlendirmek amacıyla dijital çözümlerden yararlanarak değer zinciri boyunca daha güvenilir veri akışı sağlamaya yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

*Detaylı bilgi için **"İşimize Saygılıyız – Tedarik Zinciri Yönetimi"**, **"İş Etiği ve Uyum"** ve **"Koton'da Kurumsal Yönetişim"** başlıklarına bakabilirsiniz.*

4 Döngüsel Ekonomi ve Tekstilde Dönüşüm

İlgili stratejik odağımız:





KOTON yaşama saygı

Küresel Çerçevede Trendin Açıklaması

Kaynakların çıkarılması, kullanılması ve atığa dönüşmesine dayanan doğrusal ekonomi modelinin çevresel ve ekonomik sınırları, döngüsel ekonomiye geçişi hızlandırıyor. Ürünlerin ve hammaddelerin mümkün olduğunca uzun süre ekonomide tutulması, yeniden kullanım, onarım, geri dönüşüm ve geri kazanım uygulamalarının yaygınlaştırılması; kaynak verimliliği ve sürdürülebilir üretim açısından giderek daha önemli hale geliyor.

Avrupa Birliği'nin Döngüsel Ekonomi Eylem Planı ve Sürdürülebilir Ürünler İçin Ekotasarım Tüzüğü (ESPR), ürünlerin dayanıklılığı, onarılabilirliği, geri dönüştürülebilirliği ve kaynak verimliliğini geliştirmeye yönelik yeni bir çerçeve oluşturuyor.

Dijital Ürün Pasaportu yaklaşımı ise ürünlerin yaşam döngüsü boyunca belirli ürün ve sürdürülebilirlik bilgilerinin erişilebilir ve izlenebilir hale getirilmesine yönelik yeni bir altyapı oluşturuyor.

Sektörel Çerçevede Trendin Açıklaması

Tekstil ve hazır giyim sektörü, kaynak kullanımı ve ürünlerin kullanım ömrü sonrasında oluşan atıklar nedeniyle döngüsel ekonomi dönüşümünün öncelikli sektörleri arasında bulunuyor.

Bu dönüşüm; ürünlerin tasarım aşamasından itibaren daha uzun ömürlü ve geri dönüştürülebilir olacak şekilde ele alınmasını, daha sorumlu hammadde kullanımını, üretim atıklarının azaltılmasını ve yeniden kullanım ile geri dönüşüm modellerinin geliştirilmesini teşvik ediyor.

Böylece döngüsellik yalnızca atık yönetimiyle sınırlı bir yaklaşım olmaktan çıkarak; tasarım, hammadde seçimi, üretim, lojistik, kullanım ve yaşam döngüsü sonunu kapsayan bütüncül bir değer zinciri yaklaşımına dönüşüyor.

Koton'un Yaklaşımı

Koton olarak döngüsel ekonomi yaklaşımını ürün ve operasyon süreçlerimizde geliştirmeye devam ediyoruz. Kaynakların daha verimli kullanılmasını destekliyor, üretim ve operasyonlarımızda ortaya çıkan malzemelerin yeniden değerlendirilmesine yönelik projeler geliştiriyoruz.

Ürün tarafında RCS, GRS ve GOTS gibi sertifikasyon sistemleriyle doğrulanan hammaddelerden yararlanıyor; daha sorumlu hammadde tedarikini geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütüyoruz. Ambalajlarımızda geri dönüştürülmüş içerik kullanımını artırmaya ve lojistik süreçlerimizde kaynak verimliliğini geliştirmeye yönelik uygulamalarımızı sürdürüyoruz.

*Detaylı bilgi için **"Dünyamıza Saygılıyız - Sürdürülebilir Ürünler ve Malzeme Yönetimi"** başlığına bakabilirsiniz.*

5 Dijitalleşme, Yapay Zekâ ve Siber Güvenlik

İlgili stratejik odağımız:





KOTON yaşama saygı

Küresel Çerçevede Trendin Açıklaması

Dijitalleşme ve yapay zekâ teknolojilerindeki hızlı gelişim; şirketlerin operasyonlarını, karar alma süreçlerini ve müşterileriyle kurdukları ilişkiyi dönüştürüyor. Özellikle üretken yapay zekâ, veri analitiği ve otomasyon; operasyonel verimlilik, kişiselleştirme, inovasyon ve karar destek süreçlerinde yeni fırsatlar yaratıyor.

Dijitalleşmenin hızlanması aynı zamanda veri güvenliği ve siber dayanıklılığın önemini artırıyor. **Dünya Ekonomik Forumu'nun *Global Cybersecurity Outlook 2025*** raporu; jeopolitik gelişmeler, yeni teknolojiler ve giderek karmaşıklaşan tedarik zincirlerinin siber risk ortamını daha karmaşık hale getirdiğine dikkat çekiyor.

Bu nedenle dijital dönüşümün güvenilir ve sorumlu biçimde yönetilmesi; veri gizliliği, bilgi güvenliği, yapay zekânın etik kullanımı ve çalışanların dijital yetkinliklerinin geliştirilmesiyle birlikte ele alınıyor.

Sektörel Çerçevede Trendin Açıklaması

Moda perakendesinde dijital teknolojiler; talep tahmini, stok optimizasyonu, müşteri deneyimi, kişiselleştirme, ürün geliştirme, tedarik zinciri ve satış süreçlerinde giderek daha geniş bir kullanım alanı buluyor.

E-ticaret, mobil uygulamalar ve sadakat programlarının yaygınlaşmasıyla işlenen müşteri verilerinin hacmi de artıyor. Bu gelişim, müşterilere daha kişiselleştirilmiş deneyimler sunulmasını mümkün kılarken; kişisel verilerin korunması, siber tehditlerin yönetilmesi ve dijital altyapının dayanıklılığının sağlanmasını da sektör açısından stratejik bir öncelik haline getiriyor.

Koton'un Yaklaşımı

Koton olarak dijitalleşmeyi müşterilerimize daha iyi hizmet sunmanın, operasyonel verimliliğimizi artırmanın ve iş süreçlerimizi geliştirmemizin önemli araçlarından biri olarak görüyoruz. Dijital dönüşümümüzü gerçekleştirirken bilgi güvenliği ve veri gizliliğini iş yapış biçimimizin ayrılmaz bir parçası olarak ele alıyoruz.

Bilgi güvenliği yönetimimizi ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi çerçevesinde yürütüyor; kişisel verilerin korunmasına ilişkin süreçlerimizi KVKK başta olmak üzere ilgili düzenlemeler doğrultusunda yönetiyoruz. Çalışanlarımızın bilgi ve siber güvenlik konularındaki farkındalığını geliştirmeye yönelik eğitimler gerçekleştiriyoruz.

9 milyonu aşan üyesiyle Koton Club ve gelişen dijital satış kanallarımız aracılığıyla müşterilerimize daha kişiselleştirilmiş deneyimler sunarken müşteri verilerinin güvenliğini ve gizliliğini temel sorumluluklarımızdan biri olarak görüyoruz.

*Detaylı bilgi için **"İşimize Saygılıyız – Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği"** ve **"Dijitalleşme ve İnovasyon"** başlıklarına bakabilirsiniz.*

6 İş Gücünün Dönüşümü, Yetenek ve Kapsayıcılık

İlgili stratejik odağımız:





KOTON yaşama saygı

Küresel Çerçevede Trendin Açıklaması

Teknolojik gelişmeler, demografik değişimler ve çalışan beklentilerindeki dönüşüm, iş gücü piyasasının yapısını yeniden şekillendiriyor. Yapay zekâ ve otomasyon bazı görevlerin niteliğini değiştirirken; dijital yetkinlikler, analitik düşünme, yaratıcılık, çeviklik ve sürekli öğrenme gibi becerilerin önemi artıyor.

Dünya Ekonomik Forumu'nun *Future of Jobs Report 2025* çalışması, teknolojik değişimin yanı sıra demografik ve ekonomik dönüşümlerin 2030'a kadar iş gücü piyasasında önemli değişiklikler yaratacağını ortaya koyuyor. Bu dönüşüm, şirketlerin yalnızca yeni yetenekleri bünyelerine kazandırmasını değil, mevcut çalışanlarının yetkinliklerini sürekli geliştirmesini de gerekli kılıyor.

Sektörel Çerçevede Trendin Açıklaması

Moda perakendesi açısından iş gücünün dönüşümü; mağazacılıktan e-ticarete, tasarımdan planlamaya, tedarikten müşteri deneyimine kadar birçok fonksiyonda yeni yetkinlik ihtiyaçları yaratıyor.

Dijitalleşmenin iş süreçlerindeki payının artması, çalışanların teknolojik yetkinliklerini geliştirmelerini gerekli kılarken; değişen çalışan beklentileri şirketlerin yetenek yönetimi yaklaşımlarını da dönüştürüyor.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık, kadınların iş gücüne ve karar alma mekanizmalarına katılımı, çalışan bağlılığı, sürekli öğrenme ve kariyer gelişimi olanakları ise yeteneklerin kazanılması ve elde tutulması açısından giderek daha belirleyici hale geliyor.

Koton'un Yaklaşımı

Koton olarak çalışanlarımızı sürdürülebilir başarımızın temel unsurlarından biri olarak görüyor; gelişimlerini destekleyen, fırsat eşitliğini gözeten ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefliyoruz.

Eğitim ve gelişim programlarımız, Retail Academy, Koton Start, performans ve yetenek yönetimi uygulamalarımız aracılığıyla çalışanlarımızın değişen iş dünyasının gerektirdiği yetkinlikleri geliştirmelerini destekliyoruz. Fırsat eşitliği yaklaşımımız doğrultusunda kadınların iş yaşamında güçlenmesine, liderlik pozisyonlarında temsilinin artırılmasına ve kapsayıcı kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikamız ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitemiz aracılığıyla bu alandaki çalışmalarımızı sistematik bir yapıda ele alıyor; çalışan deneyimini ve bağlılığını geliştiren uygulamalarla insan odağımızı güçlendiriyoruz.

*Detaylı bilgi için **"İnsana Saygılıyız – Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı"**, **"Yetenek ve Performans Yönetimi"** ile **"Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık"** başlıklarına bakabilirsiniz.*

Koton'da *kurumsal yönetişim*

- Kurumsal Yönetim Yaklaşımımız
- Organizasyonel Yapımız
- Komitelerimiz
- Risk Yönetimimiz, İç Denetim ve İç Kontrol

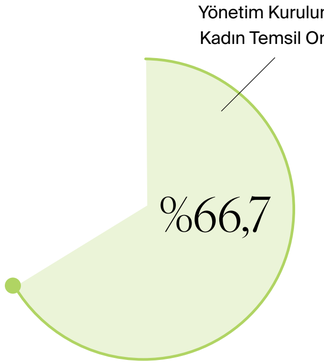


KOTON yaşama saygı



Kurumsal Yönetim *Yaklaşımımız*

Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri, Türk Ticaret Kanunu ve ilgili sermaye piyasası düzenlemeleri çerçevesinde yürütüyor; pay sahiplerinin haklarının korunmasından kamunun doğru ve zamanında bilgilendirilmesine kadar tüm süreçlerimizi şeffaf, adil ve hesap verebilir bir anlayışla yönetiyoruz.



Koton olarak kurumsal yönetişimi, yalnızca yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayan bir yönetim modeli olarak değil; uzun vadeli değer yaratma anlayışımızın, sürdürülebilir büyüme hedeflerimizin ve paydaşlarımıza karşı sorumluluğumuzun temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Faaliyetlerimizi adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri doğrultusunda yürütüyor; bu ilkeleri karar alma süreçlerimizin ve kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak benimsiyoruz.

2024 yılında Borsa İstanbul'da işlem görmeye başlamamızla birlikte kurumsal yönetim uygulamalarımızı daha da güçlendirdik. Halka açık bir şirket olmanın gerektirdiği şeffaflık, hesap verebilirlik ve etkin risk yönetimi anlayışını tüm iş süreçlerimize entegre ederek yönetişim yapımızı ulusal düzenlemeler ve iyi uygulamalar doğrultusunda geliştirmeyi sürdürdük. Kurumsal yönetim uygulamalarımızı

Yönetim Kurulumuz, şirketimizin stratejik hedeflerinin belirlenmesinin yanı sıra sürdürülebilirlik vizyonumuzun oluşturulması ve uzun vadeli değer yaratma yaklaşımımızın yönlendirilmesinde aktif rol üstlenmektedir. Yönetim Kurulu Başkanlığı ile Genel Müdürlük görevlerinin farklı kişiler tarafından yürütülmesi, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin karar süreçlerine katkısı ve güçlü kadın temsili, etkin ve kapsayıcı yönetişim anlayışımızı destekleyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. 2025 yılı itibarıyla Yönetim Kurulumuzdaki kadın temsil oranı **%66,7'dir.**

Kurumsal yönetişim yapımız; **Kurumsal Yönetim Komitesi, Denetimden Sorumlu Komite**, **Riskin Erken Saptanması Komitesi**, **Sürdürülebilirlik Komitesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi** tarafından desteklenmektedir. Komitelerimiz; finansal raporlama, iç kontrol, risk yönetimi, sürdürülebilirlik ve kurumsal yönetim alanlarında gerçekleştirdikleri çalışmalarla Yönetim Kurulu'nun karar alma süreçlerine katkı sağlamaktadır.

2025 yılında organizasyon yapımızı stratejik büyüme hedeflerimiz doğrultusunda güçlendirdik. Türkiye ve yurt dışı satış organizasyonları, e-ticaret ve satış operasyonlarını tek bir liderlik yapısı altında bir araya getirerek daha entegre, çevik ve etkin bir yönetim modeli oluşturduk. Raporlama döneminin ardından ise 2030 vizyonumuz doğrultusunda organizasyon yapımızı daha yalın, çevik ve geleceğe hazır hale getirmek amacıyla üst yönetim yapılanmamızı yeniden şekillendirdik.

Aynı dönemde kurumsal risk yönetimi altyapımızı da güçlendirdik. Şirket genelinde risk envanterimizi oluşturarak stratejik, operasyonel, finansal ve sürdürülebilirlik risklerinin sistematik olarak değerlendirilmesine yönelik çalışmalar yürüttük. Böylece değişen iş ortamına daha hızlı uyum sağlayan, riskleri erken tespit eden ve fırsatları etkin şekilde değerlendirebilen yönetişim yapımızı daha da güçlendirdik.

		Başkan	Üye Sayısı	Gerçekleşen Toplantı Sayısı
Yönetim Kurulu Toplantısı	Yılda 10 defa	Yılmaz Yılmaz	6	**10**
Kurumsal Yönetim Komitesi Toplantısı	Yılda 4 defa	Ayşe Ufuk Ağar	5	**5**
Riskin Erken Saptanması Komitesi Toplantısı	Yılda 6 defa	Ömer Faruk Işık	3	**6**
Denetimden Sorumlu Komite Toplantısı	Yılda 4 defa	Ömer Faruk Işık	2	**6**
Sürdürülebilirlik Komitesi Toplantısı	Ayda 1 defa	Gülden Yılmaz	35	**8**
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Toplantısı	Yılda 4 defa	Gülden Yılmaz	12	**4**

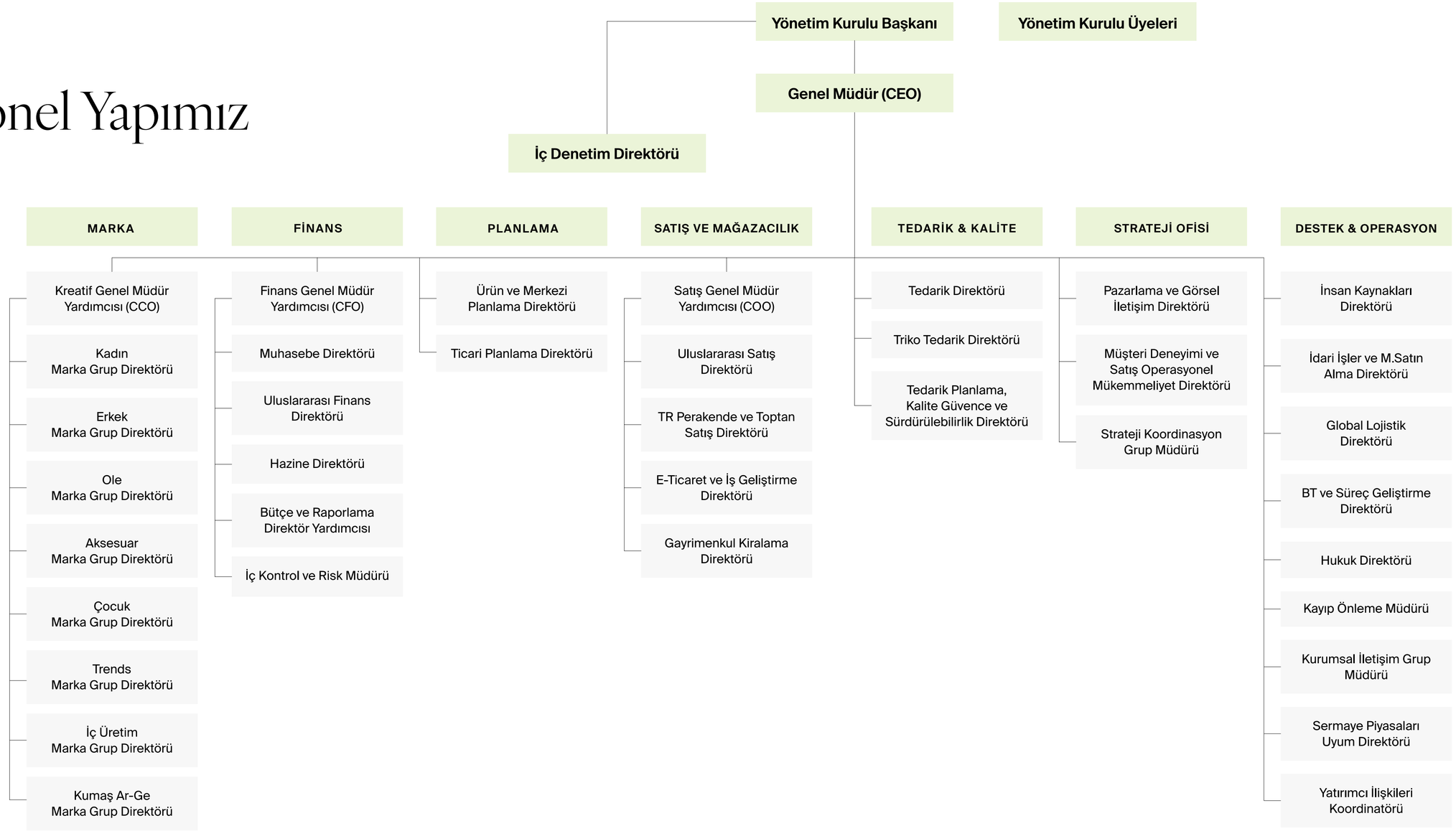
Sürdürülebilirlik çalışmalarımız, Yönetim Kurulu gözetiminde faaliyet gösteren **Sürdürülebilirlik Komitesi** koordinasyonunda yürütülmektedir. Komite; iklim değişikliği, enerji, su yönetimi, döngüsel ekonomi, sorumlu tedarik zinciri, sürdürülebilir ürünler, insan hakları ve yönetişim alanlarındaki gelişmeleri düzenli olarak değerlendirmekte, stratejik öneriler geliştirmekte ve bu değerlendirmeler Komite Başkanı aracılığıyla Yönetim Kurulu seviyesinde ele alınmaktadır.

Kurumsal yönetişim anlayışımızı yalnızca şirket yönetimiyle sınırlı tutmuyor; çalışanlarımızdan müşterilerimize, tedarikçilerimizden yatırımcılarımıza kadar tüm paydaşlarımızla kurduğumuz ilişkilerin temelini oluşturan bir değer olarak görüyoruz. Güçlü yönetişim yapımız sayesinde etik, şeffaf, hesap verebilir ve sürdürülebilir bir iş modeliyle uzun vadeli değer yaratmayı sürdürüyoruz.

*Komitelerimizin yapısı, görev ve çalışma esaslarına ilişkin detaylı bilgilere **kurumsal internet sitemizden** ulaşabilirsiniz.*



Organizasyonel Yapımız



YÖNETİM KURULU



Yılmaz YILMAZ
Yönetim Kurulu Başkanı



Gurgle B.V. Temsilcisi
Eleonora Barbara van Geloven
Yönetim Kurulu Başkan Vekili



Şükriye Gülden YILMAZ
Yönetim Kurulu Üyesi



Deniz YILMAZ
Yönetim Kurulu Üyesi



Ömer Faruk IŞIK
Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi



Ayşe Ufuk AĞAR
Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

ÜST YÖNETİM



Dr. A. Bülent SABUNCU
Genel Müdür (CEO)



Mert Güneş SÖNMEZSOY
Finans Genel Müdür Yardımcısı (CFO)



İlkay KESKİN
Kreatif Genel Müdür Yardımcısı (CCO)



Onur GÜVEN
Satış Genel Müdür Yardımcısı (COO)

KOMİTELER

Denetimden Sorumlu Komite

Ömer Faruk IŞIK
BAŞKAN - Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Ayşe Ufuk AĞAR
ÜYE - Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Ömer Faruk IŞIK
BAŞKAN - Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Ayşe Ufuk AĞAR
ÜYE - Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Yılmaz YILMAZ
ÜYE - Yönetim Kurulu Başkanı

Kurumsal Yönetim Komitesi

Ayşe Ufuk AĞAR
BAŞKAN - Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Ömer Faruk IŞIK
ÜYE - Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Yılmaz YILMAZ
ÜYE - Yönetim Kurulu Başkanı

Şükriye Gülden YILMAZ
ÜYE - Yönetim Kurulu Üyesi

Eda Çanga BELBER
ÜYE - Sermaye Piyasaları Uyum Direktörü

Komitelerimiz

Uzmanlık alanlarına göre yapılandırılmış komitelerimizle kurumsal yönetişim yapımızı güçlendiriyor; sürdürülebilir büyüme hedeflerimizi destekleyen karar alma süreçlerini etkin şekilde yönetiyoruz.

Kurumsal yönetişim yapımızın etkinliğini güçlendirmek amacıyla Yönetim Kurulu bünyesinde ve şirket genelinde farklı uzmanlık alanlarında faaliyet gösteren komiteler oluşturuyoruz. Komitelerimiz; kurumsal yönetim, finansal raporlama, iç kontrol, risk yönetimi, sürdürülebilirlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında yürüttükleri çalışmalarla Yönetim Kurulu'nun karar alma süreçlerine katkı sağlamaktadır. Komitelerimiz, şirketimizin uzun vadeli stratejik hedefleri doğrultusunda karar alma süreçlerinin etkinliğini güçlendirirken sürdürülebilir değer yaratılmasını da desteklemektedir. Çalışmalarını ilgili mevzuat ve çalışma esasları doğrultusunda yürütmekte; ihtiyaç duyduklarında şirket yöneticileri ve bağımsız uzmanların görüşlerinden yararlanabilmektedir.

Kurumsal Yönetim Komitesi

Kurumsal Yönetim Komitesi, şirketimizde kurumsal yönetim ilkelerinin etkin şekilde uygulanmasını gözetmek, bu ilkelere uyum düzeyini değerlendirmek ve gerekli görülen iyileştirme önerileriyle Yönetim Kurulu'nun karar alma süreçlerine katkı sağlamak amacıyla faaliyet göstermektedir. Komite ayrıca, kurumsal yönetim uygulamalarının geliştirilmesi, yatırımcı ilişkileri faaliyetlerinin gözetimi ve olası çıkar çatışmalarının değerlendirilmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir. Ayrı bir Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi bulunmadığından, bu komitelerin görev ve sorumlulukları da Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir.

Komite; Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ayşe Ufuk Ağar başkanlığında, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ömer Faruk Işık, Yönetim Kurulu Başkanı Yılmaz Yılmaz, Yönetim Kurulu Üyesi Gülden Yılmaz ve Sermaye Piyasaları Uyum Direktörü (Yatırımcı İlişkileri Bölümü Yöneticisi) Eda Çanga Belber olmak üzere beş üyeden oluşmaktadır.

2025 yılında 21 Şubat, 9 Nisan, 16 Nisan (2 adet) ve 30 Aralık tarihlerinde olmak üzere beş toplantı gerçekleştiren Komite; kurumsal yönetim uygulamalarının etkinliğini değerlendirmiş, yatırımcı ilişkileri faaliyetlerini gözetmiş ve kurumsal yönetim uygulamalarının geliştirilmesine yönelik değerlendirme ve önerilerini Yönetim Kurulu'nun karar alma süreçlerine katkı sağlayacak şekilde paylaşmıştır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Riskin Erken Saptanması Komitesi, şirketimizin varlığını, sürdürülebilir büyümesini ve uzun vadeli başarısını etkileyebilecek stratejik, operasyonel ve finansal risklerin erken belirlenmesi, değerlendirilmesi ve etkin şekilde yönetilmesine katkı sağlamak amacıyla faaliyet göstermektedir.

Komite; Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ömer Faruk Işık başkanlığında, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ayşe Ufuk Ağar ile Yönetim Kurulu Başkanı Yılmaz Yılmaz olmak üzere üç üyeden oluşmaktadır.

2025 yılında 11 Mart, 30 Nisan, 9 Temmuz, 21 Ağustos, 5 Kasım ve 31 Aralık tarihlerinde olmak üzere altı toplantı gerçekleştiren komite; kurumsal risk yönetimi sisteminin kurulması ve işlerliği, risklerin erken tespit edilmesi, değerlendirilmesi ve gerekli önlemlerin alınmasına yönelik çalışmalar yürütmüştür. Bu kapsamda risk yönetimi sistemini gözden geçirerek kurumsal risk yönetimi sisteminin geliştirilmesine, ilgili yetkinliklerin artırılmasına ve eğitim faaliyetlerinin desteklenmesine katkı sağlamıştır.

Ayrıca komite, kurumsal risk yönetimi süreçlerinin İç Denetim Direktörlüğü bünyesinde oluşturulacak bir yapı aracılığıyla daha etkin şekilde yürütülmesine yönelik öneriler geliştirmiş; bu doğrultuda gerekli organizasyonel altyapının oluşturulması ve Risk Yönetimi Politikası'nın hazırlanmasına yönelik çalışmaları desteklemiştir.

Denetimden Sorumlu Komite

Denetimden Sorumlu Komite, şirketimizin finansal raporlama süreçlerinin doğruluğunu ve şeffaflığını sağlamak, bağımsız denetim faaliyetlerini gözetmek ve iç kontrol ile iç denetim sistemlerinin etkinliğini değerlendirmek amacıyla faaliyet göstermektedir. Yalnızca bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan komite, yürüttüğü çalışmalarla kurumsal yönetişim yapımızın güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

Komite; Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ömer Faruk Işık başkanlığında, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ayşe Ufuk Ağar olmak üzere iki üyeden oluşmaktadır.

2025 yılında 24 Şubat, 10 Mart, 9 Mayıs, 11 Ağustos, 5 Kasım ve 31 Aralık tarihlerinde olmak üzere altı toplantı gerçekleştiren komite; finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetim süreçleri ile iç kontrol ve iç denetim sistemlerinin işleyişini ve etkinliğini düzenli olarak değerlendirmiştir. Komite, üst yönetim ve bağımsız denetim süreçlerinden elde edilen değerlendirmeleri dikkate alarak kurumsal yönetişim uygulamalarının güçlendirilmesine katkı sağlayan değerlendirme ve öneriler oluşturmuştur.

Sürdürülebilirlik Komitesi

Sürdürülebilirlik Komitesi, çevresel, sosyal ve yönetişim (ESG) alanlarındaki strateji ve hedeflerimizin belirlenmesi, uygulanması ve izlenmesini koordine eden temel yönetişim mekanizmamızdır. Komiteye **Yönetim Kurulu Üyesi Gülden Yılmaz** başkanlık etmekte, koordinasyon ve sekretarya faaliyetleri ise Sürdürülebilirlik Departmanı tarafından yürütülmektedir.

Komitemiz; çevresel, sosyal ve yönetişim konularının şirket genelinde bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasını sağlamak amacıyla **farklı departmanlardan 35 temsilcinin** katılımıyla faaliyet göstermektedir. Yıllık çalışma planı kapsamında **aylık toplantılar** planlanmakta; **2025 yılında sekiz toplantı** gerçekleştirilmiştir. Toplantılarda alınan kararlar ve değerlendirilen gündem maddeleri düzenli olarak toplantı tutanakları ile kayıt altına alınmakta ve belirlenen aksiyonların takibi sistematik olarak yürütülmektedir.

Komite; iklim değişikliği, sera gazı emisyonlarının azaltılması, enerji ve su yönetimi, döngüsel ekonomi, sürdürülebilir ürünler, sorumlu tedarik zinciri ile ulusal ve uluslararası sürdürülebilirlik düzenlemelerine ilişkin gelişmeleri düzenli olarak değerlendirmektedir. Aynı zamanda sürdürülebilirlik yol haritamızın uygulanmasını, performans göstergelerimizin izlenmesini ve yıllık sürdürülebilirlik raporunun hazırlanmasına yönelik çalışmaları koordine etmektedir.

2025 yılında komitenin gündeminde; kurumsal karbon ayak izi hesaplama kapsamının genişletilmesi, I-REC sistemine geçiş, TSRS hazırlıkları, CDP ve SBTi çalışmalarının başlatılması ile Responsible® Programı kapsamında yürütülen çalışmalar öncelikli olarak yer almıştır. Komitede ele alınan değerlendirmeler ve öneriler, komitede değerlendirilen gelişmeler ve alınan kararlar, Komite Başkanı aracılığıyla Yönetim Kurulu ile paylaşılmaktadır.



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi, fırsat eşitliğini kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası haline getirmek ve kadınların iş yaşamında güçlenmesini desteklemek amacıyla faaliyet göstermektedir. Türkiye'nin öncü WEPs (Kadının Güçlenmesi Prensipleri) imzacılarından biri olarak, Yönetim Kurulumuz tarafından onaylanan ***Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikamız*** doğrultusunda hareket ediyor; işe alımdan kariyer gelişimine, eğitimden liderlik fırsatlarına kadar tüm süreçlerde eşitlikçi ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefliyoruz. Politika kapsamında belirlenen hedefler ve performans göstergeleri (KPI) düzenli olarak izlenerek gelişim alanları değerlendirilmektedir.

Komiteye Yönetim Kurulu Üyesi Gülden Yılmaz başkanlık etmektedir. Müdür ve üzeri pozisyonlardaki çalışanlarımızdan oluşan komite; şirket içinde fırsat eşitliğini güçlendiren uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlamakta, kadınların güçlenmesini destekleyen projeleri ve farkındalık çalışmalarını teşvik etmekte, ulusal ve uluslararası iyi uygulamaları takip ederek kurumumuza uyarlanmasına öncülük etmektedir. Ayrıca kadın odaklı etkinliklerde ve sosyal farkındalık çalışmalarında şirketimizi temsil ederek toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda paydaşlarımızla iş birliğini desteklemektedir.

2025 yılında dört toplantı gerçekleştiren komite, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerimize yönelik gelişmeleri değerlendirmiş, alınan kararlar ve belirlenen aksiyonları toplantı tutanaklarıyla kayıt altına alarak uygulamaların takibini sürdürmüştür.



Risk Yönetimimiz

Değişen iş koşullarını yalnızca yönetilmesi gereken riskler olarak değil, doğru değerlendirildiğinde sürdürülebilir büyümeyi destekleyen fırsatlar olarak görüyoruz. Risk yönetimi yaklaşımımızla belirsizliklere karşı dayanıklılığımızı artırırken, uzun vadeli değer yaratma hedeflerimizi güvence altına alıyoruz.

Risk yönetimini kurumsal yönetişim anlayışımızın temel unsurlarından biri olarak görüyor; faaliyetlerimizi etkileyebilecek stratejik, operasyonel, finansal ve sürdürülebilirlik risklerini sistematik bir yaklaşımla değerlendiriyoruz. Bu kapsamda risklerimizi yalnızca ortaya çıktıktan sonra yönetmeyi değil, olası etkilerini önceden değerlendirerek gerekli önlemleri zamanında almayı hedefliyoruz.

Risk yönetimine ilişkin gözetim sorumluluğu Riskin Erken Saptanması Komitesi tarafından yürütülmektedir. Komite; şirketimizin varlığını, gelişimini ve sürekliliğini etkileyebilecek risklerin erken belirlenmesi, değerlendirilmesi ve gerekli önlemlerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir. Risklere ilişkin değerlendirmeler ve öneriler Yönetim Kurulu'nun yanı sıra bağımsız denetçiyle de paylaşılmaktadır.

2025 yılında kurumsal risk yönetimi altyapımızın geliştirilmesine yönelik önemli çalışmalar gerçekleştirdik. Şirketimizin risk envanterini oluşturarak belirlenen riskler ve risk sınıfları konusunda üst yönetimimizi bilgilendirdik. Kurumsal risk yönetimi metodolojisine ilişkin farkındalığın artırılması ve gerekli yetkinliklerin geliştirilmesi amacıyla eğitim planlamaları gerçekleştirdik. Aynı zamanda risk yönetimi süreçlerinin farklı direktörlüklerle koordinasyon içinde yürütülmesine yönelik organizasyonel yapılanma çalışmalarımızı sürdürdük.

Kurumsal risk yönetimi sürecinin daha sistematik ve koordineli şekilde yürütülmesi amacıyla, İç Denetim Direktörlüğü bünyesinde kurumsal risk yönetimi fonksiyonunun yapılandırılmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir. Bu yapılanmanın bir parçası olarak Risk Yönetimi Politikası'nın hazırlanmasına ilişkin çalışmalarımızı da sürdürüyoruz.

Risk değerlendirmelerimizde satış ve verimlilik, gelir yaratma kapasitesi, kârlılık, borç/öz kaynak yapısı, finansal piyasalardaki değişimler, maliyet artışları, tedarik sürekliliği ve müşteri kaynaklı finansal riskler gibi faaliyetlerimizi etkileyebilecek başlıkları dikkate alıyoruz. Finansal risklerimizi ise belirlenen limitler ve kontrol mekanizmaları çerçevesinde izliyoruz.

İklim değişikliği, tedarik zinciri, düzenleyici gelişmeler ve diğer sürdürülebilirlik kaynaklı riskleri de uzun vadeli bakış açımızın bir parçası olarak ele alıyoruz. İklimle bağlantılı finansal risk ve fırsatların değerlendirilmesine ve Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) kapsamındaki açıklamalara yönelik altyapımızı geliştirmeyi sürdürüyoruz. Böylece risk yönetimi yaklaşımımızı finansal ve finansal olmayan riskleri birlikte değerlendiren, değişen koşullara uyum sağlayan ve sürdürülebilir büyümemizi destekleyen bir yapıya dönüştürmeyi amaçlıyoruz.

İç Denetim ve İç Kontrol

İç denetim faaliyetlerimizi bağımsızlık, objektiflik ve tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda yürütüyoruz. İdari açıdan Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olarak faaliyet gösteren İç Denetim Direktörlüğümüz, sermaye piyasası mevzuatında belirlenen fonksiyonu gereği, bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan Denetimden Sorumlu Komite'ye doğrudan raporlama yapmaktadır. Bu yapı, iç denetim faaliyetlerinin bağımsızlığını desteklerken kurumsal yönetişim ve gözetim mekanizmalarımızın etkinliğine katkı sağlamaktadır.

İç Denetim Direktörlüğümüz, risk bazlı yıllık denetim planı doğrultusunda şirketimizin iç kontrol süreçlerinin etkinliğini denetimler yoluyla değerlendirmekte ve iç danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Denetimlerimiz kapsamında; faaliyetlerimizin belirlenen hedeflere, politikalara, iş planlarına ve yasal düzenlemelere uygunluğunu, kaynaklarımızın etkin, ekonomik ve verimli kullanımını, finansal, idari ve operasyonel bilgilerin güvenilirliğini ve çalışanlarımızın faaliyetlerinin ilgili prosedürler, iş etiği kuralları ve yasal düzenlemelerle uyumunu değerlendiriyoruz.

Denetimlerde belirlenen gelişim alanlarını ilgili iş birimleriyle birlikte değerlendiriyor; gerekli aksiyonların oluşturulmasını ve uygulanmasını takip ediyoruz. Böylece iç denetimi yalnızca mevcut kontrollerin değerlendirilmesini sağlayan bir güvence mekanizması olarak değil, süreçlerimizin geliştirilmesine ve kurumsal performansımızın sürekli iyileştirilmesine katkı sağlayan bir yapı olarak ele alıyoruz.

İç kontrol sistemimizde sorumlulukların ilgili iş birimleri ve kontrol fonksiyonları arasında açık şekilde tanımlanmasına önem veriyoruz. Operasyonel birimler kendi süreçlerindeki kontrol uygulamalarını yürütürken; Kalite Güvence, Operasyonel Denetim, Kayıp Önleme, Finansal İç Kontrol ve Risk Yönetimi gibi fonksiyonlarımız kendi sorumluluk alanlarında kontrol, gözetim ve izleme faaliyetleri gerçekleştirerek iç kontrol ortamımızın etkinliğini desteklemektedir. İç Denetim Direktörlüğümüz ise iç kontrol sisteminin etkinliğini bağımsız bir bakış açısıyla değerlendirerek bu yapının sürekli geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Etkili bir iç denetim ve iç kontrol sistemini; şeffaf, hesap verebilir ve sürdürülebilir bir yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Süreçlerimizi sürekli geliştirerek riskleri erken tespit etmeyi, operasyonel etkinliği artırmayı ve kurumsal güveni güçlendirmeyi hedefliyoruz.

İç denetim faaliyetlerimizi yalnızca merkez süreçleriyle sınırlı tutmuyoruz. Mağaza ve lojistik operasyonlarımızda da denetim faaliyetleri gerçekleştirerek süreçlerin belirlenen politika, prosedür ve kontrol mekanizmalarına uygunluğunu değerlendiriyoruz. Bunun yanı sıra yönetim talepleri, iç denetim tespitleri veya ihbar yoluyla bildirilen suistimal şüpheleri doğrultusunda gerekli inceleme ve soruşturma faaliyetlerini yürütüyoruz. Böylece etik ilkelere ve şirket politikalarımıza aykırı olabilecek durumların değerlendirilmesini destekleyen bir kontrol mekanizması oluşturuyoruz.

İç denetim ve iç kontrol sistemimizin etkinliğinin çalışanlarımızın bilgi ve farkındalık düzeyiyle güçlendiğine inanıyoruz. Bu doğrultuda iş etiği kuralları, şirket politikaları ve iç kontrol uygulamalarına yönelik eğitim ve farkındalık çalışmalarımızla çalışanlarımızın süreçlerdeki rol ve sorumluluklarını daha iyi anlamalarını destekliyoruz. Bu çalışmalar aracılığıyla etik kültürü ve kontrol bilincini kurum genelinde güçlendirmeyi amaçlıyoruz.
Etkin bir iç denetim ve iç kontrol yapısının sürdürülebilir başarımızın önemli unsurlarından biri olduğuna inanıyor; etik değerler, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürekli gelişim anlayışımız doğrultusunda kontrol ortamımızı güçlendirmeye devam ediyoruz.

Güçlü Gözetim, Etkin Kontrol

Denetimden Sorumlu Komitemiz 2025 yılında altı kez toplandı. İç denetim, iç kontrol, finansal raporlama ve bağımsız denetim süreçlerinin etkinliğini gözeterek şeffaf ve hesap verebilir yönetim anlayışımızı destekledi.





Koton'da *sürdürülebilirlik yaklaşımı*

- Sürdürülebilirlik Stratejimiz
- Önceliklendirme Analizimiz
- Değer Yaratma Modelimiz
- Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz
- Paydaş İletişimimiz

KOTON yaşama saygı



Sürdürülebilirlik Stratejimiz

Sürdürülebilirliği kuruluş değerlerimizin doğal bir uzantısı olarak sahipleniyor; insana ve topluma değer katma anlayışımızı, gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakma kararlılığımızla her geçen yıl daha ileriye taşıyoruz.

Sürdürülebilirliği, günün gerekliliklerine verilen bir yanıt olarak değil; markamızı kuruluşumuzdan bugüne taşıyan değerlerin doğal bir uzantısı olarak görüyoruz. Dünyaya, Topluma, İnsana ve İşimize değer katma anlayışımız ile gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakma misyonumuz, iş yapış biçimimize yön veriyor. Bu doğrultuda sürdürülebilirlik stratejimizi; tasarımdan tedarike, üretimden mağaza operasyonlarına kadar faaliyetlerimizi ve karar alma süreçlerimizi şekillendiren bütüncül bir çerçeve olarak ele alıyoruz.

Stratejimizin pusulasını Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları oluşturuyor. Küresel hedeflerle uyumlu sürdürülebilirlik yolculuğumuzda kapsayıcı, yenilikçi ve sorumlu bir yaklaşım benimsiyor; çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarda olumlu etki yaratmayı amaçlıyoruz. Attığımız adımların yalnızca kendi operasyonlarımızı değil, değer zincirimizi ve sektörümüzün sürdürülebilir dönüşümünü de destekleyebileceğinin bilinciyle hareket ediyoruz.

Küresel bir moda markası olarak sürdürülebilirliği iş modelimizin gelişiminin önemli bir parçası olarak değerlendiriyor; sürdürülebilirlik ilkelerini iş süreçlerimize ve operasyonlarımıza entegre etmeye devam ediyoruz. Fırsat eşitliği ve kapsayıcılıktan iklim değişikliğiyle mücadeleye, sorumlu tedarik zincirinden sürdürülebilir ürünlere kadar farklı alanlarda yürüttüğümüz çalışmalarla uzun vadeli ve kalıcı değer yaratmayı hedefliyoruz.

Yaşama Saygı ile Ortak Geleceğimize Değer Katıyoruz

2020 yılında hayata geçirdiğimiz Yaşama Saygı Manifestomuz, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temelini oluşturuyor. Manifestomuz kapsamında sürdürülebilirlik önceliklerimizi Dünyamıza Saygı, Topluma Saygı, İnsana Saygı ve İşimize Saygı olmak üzere dört ana eksende ele alıyor; stratejik hedeflerimizi ve uygulamalarımızı bu çerçevede şekillendiriyoruz.

Sürdürülebilirlik Komitemiz, stratejimizin şirket genelinde uygulanmasını ve sürdürülebilirlik hedeflerimize yönelik gelişmelerin değerlendirilmesini destekleyen temel yönetişim yapılarımızdan biridir. Yönetim Kurulu Üyesi Gülden Yılmaz başkanlığında ve farklı departmanlardan temsilcilerin katılımıyla faaliyet gösteren Komitemiz, sürdürülebilirlik gündemimizi düzenli toplantılar aracılığıyla ele almakta; belirlenen gündem ve aksiyonların takibi toplantı tutanakları üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Sürdürülebilirlik Departmanımız ise stratejimizin şirket genelinde hayata geçirilmesinin koordinasyonunu yürütmektedir. Çevresel performansımızın izlenmesi, iklim değişikliğiyle mücadele çalışmalarımız, sürdürülebilir ürün yaklaşımımız, tedarik zincirindeki sosyal ve çevresel uygunluk süreçleri, sürdürülebilirlik projelerinin geliştirilmesi ve raporlama çalışmalarının koordinasyonu departmanımızın temel çalışma alanları arasında yer almaktadır.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı yalnızca kendi operasyonlarımızla sınırlı tutmuyor, değer zincirimiz boyunca yaygınlaştırmayı önemsiyoruz. Tedarikçilerimizle yürüttüğümüz değerlendirme, eğitim ve gelişim çalışmaları aracılığıyla çevresel ve sosyal performansın geliştirilmesini ve sürdürülebilirlik yaklaşımımızın iş ortaklarımız tarafından da benimsenmesini destekliyoruz.

Yürüttüğümüz tüm faaliyetlerde Sürdürülebilirlik Politikamızı temel alıyoruz. Politikamız; çevresel, sosyal ve yönetişim boyutlarını bütüncül bir bakış açısıyla ele alarak faaliyetlerimizden kaynaklanabilecek önemli etkilerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve yönetilmesine yönelik yaklaşımımızı ortaya koyuyor. İklim değişikliğiyle mücadeleden kaynak verimliliğine, insan haklarından fırsat eşitliğine ve sorumlu değer zincirine kadar sürdürülebilirlik çalışmalarımıza yön veriyor.

*Sürdürülebilirlik Komitemiz hakkında detaylı bilgiye **"Komitelerimiz"** bölümünden, Sürdürülebilirlik Politikamızın detaylarına ise **kurumsal internet sitemizden** ulaşabilirsiniz.*



yaşama saygı manifestomuz

Koton olarak sürdürülebilirliği varoluşumuza anlam katan bir ana çerçeve olarak kabul ediyoruz. Bugüne kadar sürdürülebilirlik alanında yürüttüğümüz çalışmalardan öğrendiklerimizden güç alıyor ve gelişim adımlarımızı "**Yaşama Saygı**" başlığı altında topluyoruz.

Yaşama Saygı anlayışımızın odağında **dünyaya**, **topluma**, **insana** ve **işimize saygı** yer alıyor.

Nefesimiz olan dünyamıza, içinde var olduğumuz topluma, dokunduğumuz tüm insanlara ve marka değerimizin temel kaynağı olan işimize saygı, sürdürülebilirlik anlayışımızın özünü oluşturuyor.

Yaşama Saygı diyor; strateji ve hedeflerimizi **Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları** ile uyumlandırıyoruz.

Yaşama Saygı diyor; paydaşlarımızla iş birlikleri geliştirerek etki gücümüzü **daha iyi bir dünyanın inşasında** kullanıyoruz.

Yaşama Saygı diyor; gelişim adımlarımızı ve tecrübemizi **şeffaflıkla paylaşacağımızı** taahhüt ediyoruz.

Ortak geleceğimiz için;

Dünyamıza, Topluma, İnsana, İşimize Saygı...

Yaşama Saygı Manifestomuz için;

Yaşama Saygı!

KOTON yaşama saygı

Sürdürülebilirlik Stratejimizin *Dört Odağı*



Sürdürülebilirliği yalnızca bir raporlama başlığı değil, iş yapış biçimimizin tamamına yön veren bir sorumluluk olarak görüyoruz. Çevreye, topluma, insana ve tüm paydaşlarımıza karşı taşıdığımız sorumluluk, sürdürülebilirlik stratejimizin dört ana eksenini şekillendiriyor. Faaliyetlerimizi bu dört alanın kesişiminde ele alıyor, belirlediğimiz hedeflere kararlı adımlarla ilerliyoruz.

KOTON yaşama saygı

dünyamıza *saygılıyız*



Gezegenimizi gelecek kuşaklardan emanet aldığımız bilinciyle hareket ediyoruz. Doğal kaynakların korunmasından su ve atık yönetimine, iklim değişikliğiyle mücadeleden emisyonların azaltılmasına ve döngüsel ekonomi uygulamalarına kadar uzanan çalışmalarımızla faaliyetlerimizin çevresel etkisini azaltmayı amaçlıyoruz. Kaynakları daha verimli kullanmaya, çevresel performansımızı ölçmeye ve iyileştirmeye, sürdürülebilir malzeme kullanımını geliştirmeye ve değer zincirimiz boyunca çevresel sorumluluk bilincini yaygınlaştırmaya odaklanıyoruz.

Stratejik odaklarımız

- İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimini Sağlamak
- Su ve Atık Su Yönetimini Geliştirmek
- Döngüsel Ekonomi Uygulamaları ve Ekotasarımlı Ürünler Geliştirmek
- Kimyasal Etkiyi Azaltmak



topluma *saygılıyız*



İçinde faaliyet gösterdiğimiz toplumun gelişimine katkıda bulunmayı sorumluluğumuzun önemli bir parçası olarak görüyoruz. Toplumsal fayda yaratan projelerimiz, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmesini destekleyen çalışmalarımız, yerel iş birliklerimiz ve paydaşlarımızla kurduğumuz ilişkiler aracılığıyla yarattığımız sosyal etkiyi geliştirmeyi hedefliyoruz. Toplumun ihtiyaçlarını anlamaya, paydaşlarımızla birlikte çözüm üretmeye ve yerel kalkınmayı destekleyen uzun vadeli iş birlikleri geliştirmeye önem veriyoruz.

Stratejik odaklarımız

- Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bilinciyle Hareket Etmek
- Paydaşlarla Etkileşimi Sağlamak
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Katkı Sağlamak
- Yerel Ekonomiye Destek



insana *saygılıyız*



İnsana saygıyı kurum kültürümüzün ve değer zincirimizin temelinde konumlandırıyoruz. Çalışanlarımızın gelişimini ve bağlılığını destekleyen, eşitlikçi, kapsayıcı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlıyoruz. Fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılığı kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak ele alırken kadınların güçlenmesini destekleyen uygulamalarımızı sürdürüyoruz. Eğitim, yetenek ve performans yönetimi uygulamalarımızla çalışanlarımızın gelişimine katkı sağlıyor; iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşımımızla güvenli çalışma kültürümüzü güçlendiriyoruz.

Stratejik odaklarımız

- Çalışan Memnuniyetini ve Bağlılığını Artırmak
- Yetenek ve Performans Yönetimi Sağlamak
- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığı Sağlamak
- İş Sağlığı ve Güvenliği Standartlarından Ödün Vermemek



işimize *saygılıyız*



Uzun vadeli değer yaratmanın güçlü, etik ve sorumlu bir iş modeliyle mümkün olduğuna inanıyoruz. Kaliteli ve sürdürülebilir ürünler geliştirmekten sorumlu tedarik zinciri yönetimine, dijitalleşme ve inovasyondan sürdürülebilir ekonomik büyümeye kadar işimizin geleceğini şekillendiren alanlarda dönüşümümüzü sürdürüyoruz.

Bilgi güvenliği ve veri gizliliğini gözetiyor, faaliyetlerimizi etik ilkelerimiz ve yasal düzenlemeler doğrultusunda yürütüyoruz. Teknoloji, Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarımızla süreçlerimizin verimliliğini geliştirirken; tedarik zincirimizde izlenebilirliği, şeffaflığı ve sorumlu üretim yaklaşımını güçlendirmeye odaklanıyoruz. Müşteri memnuniyetini işimizin temel sorumluluklarından biri olarak görüyor, ürün ve hizmetlerimizi sürekli geliştirmeye devam ediyoruz.

Stratejik odaklarımız

- Kaliteli ve Sürdürülebilir Ürünler Tasarlamak
- Dijitalleşme ve İnovasyon Konularında Gelişmek
- Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimini Sağlamak
- Sürdürülebilir Ekonomik Büyümeyi Sağlamak



KOTON yaşama saygı

Önceliklendirme Analizimiz

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı, faaliyetlerimizin çevre, insanlar ve toplum üzerindeki etkilerini dikkate alan ve paydaşlarımızın beklentileriyle sürekli gelişen bir anlayışla yönetiyoruz. "Yaşama Saygı Manifestomuz" doğrultusunda, sürdürülebilirlik stratejimize yön veren öncelikli konuları düzenli olarak gözden geçiriyor; değişen küresel eğilimleri, sektörel gelişmeleri, düzenleyici çerçeveyi ve paydaşlarımızın görüşlerini değerlendirme süreçlerimize dahil ediyoruz.

Fiziksel mağazalarımızdan dijital satış kanallarımıza, çalışanlarımızdan tedarikçilerimize kadar geniş bir değer zinciri ve paydaş ekosistemi içerisinde faaliyet gösteriyoruz. Bu geniş etkileşim alanının beraberinde getirdiği sorumluluğun bilinciyle, faaliyetlerimizin ve iş ilişkilerimizin ekonomi, çevre ve insanlar üzerindeki mevcut ve potansiyel etkilerini anlamayı sürdürülebilirlik yönetimimizin temel unsurlarından biri olarak görüyoruz.

Önceliklendirme analizimizi iki yılda bir kapsamlı olarak yeniliyor, ara dönemlerde ise sürdürülebilirlik gündemindeki gelişmeleri ve paydaş beklentilerindeki değişimleri izliyoruz. En güncel önceliklendirme analizimizi 2024 yılında, alanında uzman bağımsız bir danışmanlık firmasının desteğiyle gerçekleştirdik. Analiz sonuçlarının 2025 raporlama dönemi açısından geçerliliğini koruduğunu değerlendirerek sürdürülebilirlik stratejimizin ve raporlamamızın temel girdilerinden biri olarak kullanmaya devam ettik.

Önceliklendirme sürecimizi; trendler ve dış çevre analizi, paydaş katılımı ve önceliklendirme çalışması ile sonuçların değerlendirilmesi olmak üzere üç temel aşamada yürüttük.

Trendler ve Dış Çevre Analizi

Sürecin ilk aşamasında küresel sürdürülebilirlik gündemini, hazır giyim ve perakende sektöründeki gelişmeleri, değişen düzenlemeleri ve sektörümüz açısından öne çıkan çevresel, sosyal ve yönetişim konularını değerlendirdik.

Bu kapsamda Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Küresel Riskler Raporu, Refinitiv, SASB Materiality Map, S&P Global Risk Atlası, MSCI ESG Industry Materiality Map, Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi (WBCSD) Vizyon 2050 ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) başta olmak üzere uluslararası kaynaklardan ve sektörel değerlendirmelerden yararlandık.

Gerçekleştirdiğimiz dış çevre analizi sonucunda küresel eğilimleri, sektörel risk ve fırsatları, düzenleyici gelişmeleri ve değer zincirimizde ortaya çıkabilecek sürdürülebilirlik etkilerini birlikte değerlendirerek öncelikli konu evrenimizi gözden geçirdik.

Paydaş Katılımı ve Önceliklendirme Çalışması

Paydaşlarımızın görüşlerini sürdürülebilirlik yönetimimizin önemli girdilerinden biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda önceliklendirme çalışmamıza, faaliyetlerimizden etkilenen veya faaliyetlerimizi etkileyebilen farklı paydaş gruplarını dahil ettik.

Türkiye ve yurt dışı mağaza çalışanlarımız, Genel Müdürlük ve Lojistik Depo çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, sivil toplum kuruluşları, yatırımcı ve hissedarlarımız, kamu kurumları, üniversiteler, finansal kuruluşlar, medya, toplum, bayi işletmeleri ve çözüm ortaklarımızın görüşlerini çevrim içi önceliklendirme anketimiz aracılığıyla aldık.

Değerlendirmelerimizde paydaş gruplarının şirketimiz ve faaliyetlerimizle olan etkileşim düzeylerini dikkate alan bir ağırlıklandırma yaklaşımı kullandık. Böylece farklı paydaş gruplarından gelen görüşleri sistematik bir yöntemle analizimize dahil ettik.

Yaklaşık üç hafta süren çalışma sonucunda 494 iç ve 214 dış paydaşımız olmak üzere toplam 708 katılımcıya ulaştık. Anket kapsamında paydaşlarımızdan Koton'un sürdürülebilirlik performansını da 5'li ölçek üzerinden değerlendirmelerini istedik. İlgili soruyu yanıtlayan katılımcıların %59'u sürdürülebilirlik performansımızı 4 ve üzeri olarak değerlendirdi.

Etkilerin ve Öncelikli Konuların Değerlendirilmesi

Önceliklendirme sürecinde elde edilen sonuçları yalnızca paydaş beklentileri açısından değil; faaliyetlerimiz ve iş ilişkilerimiz kapsamında çevre, insanlar ve toplum üzerinde ortaya çıkabilecek etkiler açısından da ele aldık.

Dış çevre analizinden ve paydaş katılımından elde ettiğimiz bulguları yönetim değerlendirmeleriyle birlikte ele alarak sürdürülebilirlik konularımızın göreceli önemini değerlendirdik. Sonuçları Koton Sürdürülebilirlik Komitesi'nin gündemine taşıyarak sürdürülebilirlik stratejimiz ve yönetim yaklaşımımız açısından değerlendirdik.

Bu süreç sonucunda belirlediğimiz öncelikli konuları, "Yaşama Saygı Manifestomuz"un dört stratejik odak alanı olan Dünyamıza Saygılıyız, İnsana Saygılıyız, Topluma Saygılıyız ve İşimize Saygılıyız yaklaşımımızla ilişkilendirdik.

Öncelikli Konularımız ve Önceliklendirme Matrisimiz, Yönetim Kurulumuzun değerlendirmesi ve onayıyla nihai haline geldi. Belirlediğimiz konular, sürdürülebilirlik stratejimizin uygulanmasına, hedeflerimizin geliştirilmesine ve sürdürülebilirlik performansımızın izlenmesine yön veren temel alanları oluşturmaktadır.

Öncelikli Konularımız

Dünyamıza Saygılıyız

- Sürdürülebilir Ürün
- Su ve Atık Su Yönetimi
- İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi
- Atık Yönetimi

İnsana Saygılıyız

- Çalışan Gelişimi ve Çalışan Memnuniyeti
- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
- İş Sağlığı ve Güvenliği

Toplumu Saygılıyız

- Topluma Değer Katma

İşimize Saygılıyız

- Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği
- İş Etiği ve Uyum
- Tedarik Zinciri Yönetimi
- Dijitalleşme ve İnovasyon

Öncelikli konularımızı değişen paydaş beklentileri, sektörel gelişmeler, düzenleyici gereklilikler ve faaliyetlerimizin ortaya çıkardığı etkiler doğrultusunda izlemeye devam ediyoruz. Elde ettiğimiz sonuçları sürdürülebilirlik stratejimizin, hedeflerimizin ve uygulamalarımızın geliştirilmesinde kullanarak sürdürülebilirlik performansımızı sürekli ileri taşımayı hedefliyoruz.





Değer Yaratma Modelimiz

Koton olarak yarattığımız değeri yalnızca finansal performansımızla sınırlı görmüyor; **çalışanlarımız, müşterilerimiz, iş ortaklarımız, toplum ve çevre üzerinde yarattığımız etkilerle birlikte** değerlendiriyoruz. Uzun vadeli değer yaratmanın, finansal performans ile çevresel ve sosyal sorumluluğun birlikte yönetilmesiyle mümkün olduğuna inanıyoruz.

Bu anlayış doğrultusunda oluşturduğumuz **Değer Yaratma Modelimiz**, sahip olduğumuz kaynakları nasıl kullandığımızı, faaliyetlerimiz aracılığıyla bu kaynakları nasıl dönüştürdüğümüzü ve bunun sonucunda paydaşlarımız için nasıl değer yarattığımızı ortaya koyuyor.

Modelimizde iş yapış biçimimizi; **finansal sermaye, üretilmiş sermaye, fikri sermaye, insan sermayesi, doğal sermaye ile sosyal ve ilişkisel sermaye** olmak üzere altı sermaye ögesi üzerinden değerlendiriyoruz. Her bir sermaye ögesini girdilerimiz, temel faaliyetlerimiz, elde ettiğimiz çıktılar ve yarattığımız değer arasındaki ilişkiyle ele alıyoruz.

Modelimizi, **Uluslararası Entegre Raporlama Çerçevesi'nin altı sermaye ögesi yaklaşımından yararlanara**k yapılandırıyoruz. 2025 yılında da sürdürülebilirlik önceliklerimizi iş stratejimiz ve finansal hedeflerimizle birlikte yönetmeye devam ettik. **"Yaşama Saygı Manifestomuz"un Dünyamıza Saygılıyız, İnsana Saygılıyız, Topluma Saygılıyız ve İşimize Saygılıyız** stratejik odakları, değer yaratma yaklaşımımızın temelini oluşturdu. Böylece finansal dayanıklılığımızdan çalışanlarımızın gelişimine, sorumlu tedarik zincirinden iklim çalışmalarımıza ve toplumsal etkimizi güçlendiren projelerimize kadar farklı alanlarda yarattığımız değeri bütüncül bir bakış açısıyla ele aldık.

İş Modelimizin Merkezinde

Vizyonumuz:
Hızlı ve çevik iş modelimizden beslenen güçlü markamızla, 2030 yılında ürünlerimizi dünyada 1 milyar müşteriye ulaştırmak.

Misyonumuz:
Dünya için trendi ulaşılabilir kılmak.

Marka konumlandırmamızı **"Trendy, Affordable Premium, Local Global"** yaklaşımı üzerine kuruyoruz. Tasarımdan tedarike, lojistikten satışa uzanan değer zincirimizi; mağazacılık, e-ticaret ve toptan satış kanallarımızla destekliyor, farklı coğrafyalardaki müşterilerimizin beklentilerine hızlı ve çevik biçimde yanıt veriyoruz.

Bu iş modeli aracılığıyla sahip olduğumuz sermaye ögelerini dönüştürerek müşterilerimizden çalışanlarımıza, tedarikçilerimizden yatırımcılarımıza ve topluma kadar geniş paydaş ekosistemimiz için uzun vadeli değer yaratmayı hedefliyoruz.

Değer Yaratma Modelimiz

	Finansal Sermaye	Üretilmiş Sermaye	Fikri Sermaye	İnsan Sermayesi	Doğal Sermaye	Sosyal ve İlişkisel Sermaye
GİRDİLER	• **6,7 milyar TL özkaynak** • **Çok kanallı gelir yapısı: perakende %83, e-ticaret %12, toptan %5** • **Disiplinli stok, maliyet ve nakit yönetimi**	• **464 mağaza (104'ü bayi)** • **Yaklaşık 395 bin m^2 toplam satış alanı** • **Yaklaşık 600 toptan satış noktası** • **56 ülkede 38 pazar yerini kapsayan e-ticaret altyapısı** • **Genel müdürlük ve lojistik operasyonları**	• **90 kişilik tasarım gücünü barındıran Tasarım Merkezi** • **37 yılı aşkın kurumsal bilgi birikimi ve marka mirası** • **Koton Club müşteri veri altyapısı** • **Veriye dayalı sipariş ve koleksiyon planlama araçları**	• **7.852 kişilik iş gücü (%74 kadın, %26 erkek)** • **Koton EDGE eğitim ve gelişim platformu** • **10,9 milyon TL İSG bütçesi** • **Fırsat eşitliği ve kapsayıcılık politikaları** • **WEPs imzacılığı**	• **Operasyonlarımızda tüketilen enerji, su ve malzemeler** • **Better Cotton üyeliği kapsamında sorumlu pamuk tedariki** • **ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi** • **16.126.000 kWh I-REC sertifikalı enerji tedariki**	• **360 tedarikçi; 267'si Türkiye'de yerleşik** • **STK, dernek ve kooperatifler ile kurulan iş birlikleri (TEV, Kilis İnsani ve Sosyal Gelişme Derneği, Hatay Rimmen Kadın Kooperatifi)** • **UN Global Compact, WEPs ve UN Target Gender Equality üyelikleri**
FAALİYETLERİMİZ	• Kârlılık odaklı büyüme stratejisi • Mağaza portföyü optimizasyonu ve metrekare verimliliği yönetimi • E-ticarette kanal kârlılığının güçlendirilmesi • Etkin stok, maliyet ve nakit akışı yönetimi	• Tasarımdan mağazaya uçtan uca değer zinciri yönetimi • Omnichannel dönüşüm: mağaza stoklarının e-ticarete entegrasyonu • Yeni pazarlara giriş • Mevcut mağazalarda verimlilik ve optimizasyon çalışmaları	• Sezon öncesi ve sezon içinde veriye dayalı koleksiyon geliştirme • Bölgesel pazar ihtiyaçlarına özel ürün geliştirme • Koton Club aracılığıyla kişiselleştirilmiş müşteri deneyiminin geliştirilmesi • Müşteri talebine hızlı yanıt veren tasarım ve planlama süreçleri	• Eğitim, gelişim ve kariyer yönetimi (Koton EDGE, Koton Look Kampüs uygulamaları) • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi çalışmaları • Proaktif iş sağlığı ve güvenliği yönetimi	• ISO 14064 ve GHG Protokolü doğrultusunda sera gazı envanteri çalışmaları • Sera gazı hesaplama kapsamının genişletilmesi • Döngüsel ekonomi uygulamaları • Kumaş atıklarının değerlendirilmesine yönelik çalışmalar • Suya Saygı Projesi • Mağazalarda tekstil atığı toplama uygulamaları	• El Emeği Projesi ile kadınların üretime katılımı • Ev Kadınları Projesi ile esnek istihdam olanaklarının geliştirilmesi • TEV "Bir Kadın Dünyayı Değiştirebilir" burs fonu • Share Up Mentörlük Programı • Mor Oda Sohbetleri'nin YouTube üzerinden açık erişime taşınması • Yerel tedarikçilerle uzun vadeli iş birlikleri
ÇIKTILAR	• **32,9 milyar TL konsolide satış** • **%54,1 konsolide brüt kâr marjı** • **%23,7 konsolide FAVÖK marjı** • **Yurt içi m^2 verimliliğinde USD bazında yaklaşık %22 artış** • **Satışların %72'si yurt içi, %28'i yurt dışı**	• **2025'te yurt dışında 14 yeni mağaza açılışı** • **Fiziksel mağazalarla 35 ülkede, e-ticaret dahil 70'in üzerinde ülkede varlık** • **Yaklaşık 24.000 SKU* ile geniş ürün gamı**	• **Yıl içinde 30'a yakın farklı proje / kapsül koleksiyon** • **Farklı pazarlara özel 3 bölgesel koleksiyon** • **Koton Club'da 9 milyonu aşan üye** • **Koton Club üyelerinin toplam satışlardaki payı %68**	• **Yönetici pozisyonlarında %56 kadın oranı** • **51.456 toplam eğitim saati** • **16.808 saat İSG eğitimi** • **6.089 katılımla yaklaşık 2.728 saat sürdürülebilirlik ve çevre eğitimi** • **0 ölümlü iş kazası, 0 meslek hastalığı** • **235 stajyer; 113 engelli çalışan**	• **Kapsam 1: 2.618 ton CO_2e; Kapsam 2: 8.384,79 ton CO_2e; Kapsam 3: 387.118,16 ton CO_2e** • **Toplam Emisyon: 398.120,95 ton CO_2e** • **Sürdürülebilir ürünlerin cirodaki payı %37** • **Genel müdürlük kaynaklı 39,35 ton atık (1,51 ton tehlikeli; 37,84 ton tehlikesiz)**	• **El Emeği: 2025 yılında 680 kadın üretime katıldı; 2016'dan beri 14.520.209 TL doğrudan gelir sağlandı** • **Ev Kadınları: 32 ilde 90 mağazada 172 kadına istihdam** • **TEV: 220 bursiyere ulaşılması; 4.020.000 TL kaynak aktarımı** • **Adet bazında %89 yerel tedarik oranı**
YARATILAN DEĞER	• Sürdürülebilir ekonomik performans ve uzun vadeli şirket değeri • Adet bazında tedarikin %89'unun yerel firmalardan sağlanmasıyla ulusal ekonomiye katkı • Halka açık şirket yapısıyla güçlenen şeffaflık ve hesap verebilirlik • Yatırımcılar ve diğer paydaşlar için uzun vadeli değer yaratımı	• Erişilebilir modanın geniş coğrafyada müşterilerimizle buluşması • Bayi iş ortaklarımız için büyüme fırsatı • Kesintisiz ve çok kanallı müşteri deneyimi • Operasyonel verimliliğin ve erişilebilirliğin güçlendirilmesi	• Tasarım ve inovasyon yetkinliğiyle güçlenen marka değeri • Veriye dayalı karar alma ve hızlı reaksiyon kabiliyeti • Bölgesel ihtiyaçlara uyum sağlayan ürün geliştirme • Müşteri bağlılığının ve kişiselleştirilmiş müşteri deneyiminin güçlendirilmesi	• Kapsayıcı, güvenli ve gelişim odaklı çalışma ortamı • Kadınların iş yaşamında ve yönetimde güçlenmesinin desteklenmesi • Çalışanlarımızın bilgi ve yetkinliklerinin geliştirilmesi • Genç yeteneklerin iş yaşamına kazandırılması • Çalışan sağlığı, güvenliği ve esenliğinin desteklenmesi	• İklim ve çevresel etkilerimizin daha kapsamlı ölçülmesi ve yönetilmesi • Kaynak verimliliğinin desteklenmesi • Sürdürülebilirlik kriterleri doğrultusunda geliştirilen ürünlerin payının artırılması • Döngüsel ekonomi uygulamalarının geliştirilmesi • Su ve atık yönetimi konusunda farkındalığın artırılması	• Yerel istihdam ve ekonomik kalkınmaya katkı • Yerel üreticiler ve tedarikçilerle uzun vadeli ilişkilerin güçlendirilmesi • Eğitim yoluyla genç kadınların güçlenmesine katkı • Toplumsal fayda yaratan iş birliklerinin geliştirilmesi • Paydaşlarımızla güvene dayalı ilişkilerin güçlendirilmesi • Işıldayanlar Ödülleri 2025: perakendede toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ödüle değer görülen tek marka

*SKU :Ürün veya ürün varyasyonunu tanımlar

KOTON yaşama saygı

Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz

2025 Performansı ve 2026 Hedef ve Planları

2025 performans durumu, raporlama dönemindeki gerçekleşmeleri göstermektedir. 2026 hedef ve planları, gelecek dönem çalışmalarını ve hedef güncellemelerini içerir. Hedef yılı sütunu, hedeflerin tamamlanma tarihlerini göstermektedir.

No	ESG	İlgili SKA	Stratejik Alan	Hedef	Hedef Yılı	2025 Yılı Gerçekleşmeleri	2025 Performans Durumu	2026 Hedef ve Planları
1	E		Dünyamıza Saygılıyız	Karbon nötr olmak	2040	Kurumsal karbon ayak izimiz, Kapsam 1'de 2.618,00 ton CO_2e, konum bazlı Kapsam 2'de 8.384,79 ton CO_2e ve Kapsam 3'te 387.118,16 ton CO_2e olmak üzere toplam 398.120,95 ton CO_2e olarak hesaplanmıştır. Kapsam 3 emisyonları ilk kez 11 kategoride hesaplanarak sera gazı envanterimiz genişletilmiştir. Envanter, GHG Protokolü ve ISO 14064-1:2018 standardıyla uyumlu olarak hazırlanmış; CDP ve SBTi süreçlerine yönelik hazırlıklar başlatılmıştır.	İlerleme kaydedildi	2040 karbon nötr hedefi doğrultusunda emisyon azaltım yol haritasının geliştirilmesi ve değer zincirini kapsayan uzun vadeli iklim hedeflerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların sürdürülmesi.
2	E		Dünyamıza Saygılıyız	Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımızı 2021 yılına göre %15 azaltmak	2026	Emisyon envanterimiz, yeni emisyon kaynaklarının dâhil edilmesi ve hesaplama yaklaşımının güncellenmesiyle genişletilmiştir. Kapsam 1 emisyonları, 2021 baz yılı kapsamına göre %50,74 artmış olup bu değişimde envanter kapsamının genişlemesi etkili olmuştur. Kapsam 2 emisyonları ise %59,9 azalmıştır. Bu azalışta, operasyonel kontrolümüz dışında kalan mağazaların elektrik tüketimlerinin Kapsam 3 – Kategori 8 (Yukarı Yönlü Kiralanan Varlıklar) altında raporlanmaya başlanması etkili olmuştur. Kapsam ve hesaplama yaklaşımındaki değişiklikler nedeniyle bu oranlar, doğrudan emisyon azaltım veya artış performansı olarak değerlendirilmemelidir.	Karşılaştırma sınırlı	Baz yıl envanterinin güncel hesaplama kapsamıyla karşılaştırılabilirliğinin değerlendirilmesi ve Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyon azaltım hedeflerinin SBTi çalışmaları doğrultusunda güncellenmesi.

No	ESG	İlgili SKA	Stratejik Alan	Hedef	Hedef Yılı	2025 Yılı Gerçekleşmeleri	2025 Performans Durumu	2026 Hedef ve Planları
3	E		Dünyamıza Saygılıyız	Operasyonlarımızda satın alınan elektriğin %100'ünü yenilenebilir kaynaklardan sağlamak	2030	Yenilenebilir elektrik belgelendirmesinde YEK-G'den I-REC sistemine geçilmiştir. Doğrudan operasyonlarımızda tüketilen toplam 18.854.695 kWh elektriğin 16.126.000 kWh'lik bölümü I-REC sertifikalarıyla eşleştirilmiş; böylece elektrik tüketimimizin %85,5'inin yenilenebilir kaynaklardan karşılandığı belgelendirilmiştir.	İlerleme kaydedildi	2030 yılına kadar satın alınan elektriğin %100'ünü yenilenebilir kaynaklardan sağlama hedefi doğrultusunda sertifika eşleştirme çalışmalarının sürdürülmesi ve tüketim verilerinin düzenli toplanması.
4	E		Dünyamıza Saygılıyız	Geri dönüştürülmüş ambalaj oranını %50 artırmak	2026	2025 yılında geri dönüştürülmüş ambalaj oranı %81'e ulaşmıştır.	İlerleme kaydedildi	Hedef, malzeme bazında güncellenmiştir. Ürünler için satın alınan tüm poşetlerin en az %5 geri dönüştürülmüş malzeme içermesi ve tüm kâğıt etiketlerin FSC sertifikalı olması hedeflenmektedir.
5	E		Dünyamıza Saygılıyız	Yeni Genel Müdürlük binası için LEED sertifikası almak	2028	Yeni Genel Müdürlük binası için LEED sertifikasyonu hedeflenmiştir.	Planlandı	LEED sertifikası hedef yılı 2028 olarak güncellenmiştir. Bu doğrultuda sertifikasyon gerekliliklerinin değerlendirilmesi ve hazırlık çalışmalarının sürdürülmesi planlanmaktadır.
6	E, G		Dünyamıza Saygılıyız	Emisyonlarla ilgili veri toplama sisteminin kurulması	2026	Kapsam 3 emisyonları ilk kez 11 kategoride hesaplanmış; emisyon verilerinin sistematik olarak toplanmasına yönelik danışman firma ile yürütülen çalışmalara devam edilmiştir.	İlerleme kaydedildi	Emisyon verilerinin düzenli toplanması ve izlenmesine yönelik sistemin kurulması; veri sorumluluklarının ve veri toplama takviminin belirlenmesi.
7	G		Dünyamıza Saygılıyız	Çevresel, sosyal ve yönetişim (ESG) endekslerine dâhil olmak	2026	Refinitiv (LSEG) ESG değerlendirme sistemine veri girişi tamamlanmıştır.	İlerleme kaydedildi	ESG değerlendirme çalışmaları, ana sürdürülebilirlik hedefleri yerine şirket içi performans göstergeleri (KPI) kapsamında izlenmeye devam edilecektir.
8	E		Dünyamıza Saygılıyız	Orman yangınlarında yok olan ormanlık alanlarımız için her mağaza açılışında 1.000 fidan dikimi sağlamak.	2027	2025 yılında açılan 13 mağaza doğrultusunda 13.000 fidan dikilmesi hedeflenmiş, yıl içerisinde 10.000 fidanın dikimi sağlanmıştır. Böylece yıllık hedefin yaklaşık %77'si gerçekleştirilmiştir.	Kısmen ulaşıldı	Orman ekosistemlerinin iyileştirilmesine katkı sağlamak amacıyla 2026 yılında 10.000 fidan dikiminin desteklenmesi.
9	S, G		İnsana Saygılıyız	Kadın çalışan oranını %68'in üzerinde tutmak	Sürekli	2025 yılında kadın çalışan oranı %74 olarak gerçekleşmiş ve %68'in üzerinde tutma hedefi sağlanmıştır.	Yıllık hedefe ulaşıldı	Kadın çalışan oranının %68'in üzerinde korunması.

No	ESG	İlgili SKA	Stratejik Alan	Hedef	Hedef Yılı	2025 Yılı Gerçekleşmeleri	2025 Performans Durumu	2026 Hedef ve Planları
12	S, G		İnsana Saygılıyız	Ev Kadınları Projesi kapsamında çalışan kadın sayımızı her sene %10 artırmak	2027	Ev Kadınları Projesi kapsamında çalışan kadın sayısı, 2024 yılında 159 iken 2025 yılında 172'ye ulaşmıştır. Önceki yıla göre %8,2 artış sağlanmış, yıllık %10 artış hedefinin altında kalınmıştır.	Kısmen ulaşıldı	Proje kapsamında çalışan kadın sayısının, 2025 yılındaki 172 kişiye göre en az %10 artırılarak 2026 yılında en az 190 kişiye çıkarılması.
10	S		Topluma Saygılıyız	TEV kız bursiyeri sayısını her yıl %10 artırmak	2027	TEV kız bursiyeri sayısı, 2024 yılındaki 200 kişiden 2025 yılında 220 kişiye yükselmiştir. %10 artış sağlanarak yıllık hedef gerçekleştirilmiştir.	Yıllık hedefe ulaşıldı	TEV kız bursiyeri sayısının, 2025 yılındaki 220 kişiye göre en az %10 artırılarak 2026 yılında en az 242 kişiye çıkarılması.
11	S		Topluma Saygılıyız	El Emeği Projesi Koleksiyonundaki ürün sayısını her sene %10 artırmak	2027	El Emeği Projesi Koleksiyonu kapsamında üretilen ürün adedi, 2024 yılındaki 58.715 adetten 2025 yılında 64.990 adede yükselmiştir. Önceki yıla göre yaklaşık %10,7 artış sağlanarak yıllık %10 artış hedefi aşılmıştır.	Yıllık hedefe ulaşıldı	El Emeği Projesi Koleksiyonu kapsamında üretilen ürün adedinin, 2025 yılındaki 64.990 adede göre en az %10 artırılarak 2026 yılında en az 71.489 adede çıkarılması.
13	E, S		İşimize Saygılıyız	'Yaşama Saygı' ürün ciro payını %10 artırmak	Sürekli	"Yaşama Saygı" ürünlerinin toplam ciro içindeki payı, 2024 yılında %34 iken 2025 yılında %37'ye yükselmiştir.	Yıllık hedefe ulaşıldı	Yıllık artış hedefi uzun vadeli bir hedefle değiştirilmiştir. Yaşama Saygı kriterlerini karşılayan ürünlerin toplam ciro içindeki payının, 2025 yılındaki %37 seviyesinden 2030 yılı sonuna kadar en az %45'e çıkarılması hedeflenmektedir.
14	E, S, G		İşimize Saygılıyız	Tüm tedarik zinciri sisteminin %100 izlenebilir olmasını sağlamak	2030	Tedarik zincirinde izlenebilirliğin geliştirilmesi amacıyla sistem altyapısı ve veri toplama süreçlerine yönelik hazırlık çalışmalarına devam edilmiştir.	İlerleme kaydedildi	2030 yılına kadar %100 izlenebilirlik hedefi doğrultusunda sistem altyapısının geliştirilmesi, izlenecek tedarik aşamalarının ve gerekli veri setlerinin belirlenmesi.
15	E		İşimize Saygılıyız	Viskon/Liyosel kullanımının %50'sini sorumlu kaynaklardan gerçekleştirmek	2030	Gerçekleşme oranı raporlanmamıştır.	Karşılaştırma sınırlı	Viskon/liyosel hedefinin yerine, 2030 yılına kadar Yaşama Saygı ürünlerinde kullanılan pamuğun %50'sini tercih edilen malzemeler ve Better Cotton üyeliği kapsamındaki kaynaklardan sağlama hedefi belirlenmiştir. Tedarik ve belge takibi bu doğrultuda geliştirilecektir.

DURUM AÇIKLAMALARI **Yıllık hedefe ulaşıldı:** Raporlama yılı hedefi gerçekleştirildi • **Kısmen ulaşıldı:** Dönem hedefinin bir bölümü gerçekleştirildi. • **İlerleme kaydedildi:** Hedef doğrultusunda çalışmalar yürütüldü. • **Planlandı:** Hedef belirlendi, uygulama hazırlıkları planlanıyor. • **Veri bekleniyor:** Hedefin gerçekleşme düzeyinin belirlenmesi için gerekli verilerin tamamlanması beklenmektedir. • **Karşılaştırma sınırlı:** Kapsam veya hesaplama yöntemindeki değişiklikler nedeniyle baz yıl ile doğrudan karşılaştırma yapılamamaktadır.

SBTi Çalışmaları Kapsamında Hazırlanan İklim Hedefleri

2026 yılında, 2025 baz yılı emisyon envanterimiz esas alınarak yakın ve uzun vadeli emisyon azaltım hedeflerine yönelik teknik çalışmalar yürütülmüştür. Bu kapsamda hazırlanan hedefler aşağıda sunulmaktadır. **Bu hedefler henüz SBTi tarafından doğrulanmamış veya onaylanmamıştır.**

İlgili Ana Hedef	2025 Yılı Gerçekleşmeleri	Baz Yıl	Hedef Yılı	Çalışmanın Durumu
Hedef 1 – Net sıfır	Değer zinciri genelinde net sıfır sera gazı emisyonuna ulaşmak.	2025	2050	Hedef çalışması yapıldı; henüz SBTi tarafından doğrulanmadı veya onaylanmadı.
Hedef 1 – Kapsam 3 yakın dönem	Hedef kapsamına alınan Kapsam 3 sera gazı emisyonlarını, ekonomik katma değer başına 2025 baz yılına göre %66,4 azaltmak.	2025	2035	Hedef çalışması yapıldı; henüz SBTi tarafından doğrulanmadı veya onaylanmadı.
Hedef 1 – Kapsam 3 uzun dönem	Hedef kapsamına alınan Kapsam 3 sera gazı emisyonlarını, ekonomik katma değer başına 2025 baz yılına göre %97 azaltmak.	2025	2050	Hedef çalışması yapıldı; henüz SBTi tarafından doğrulanmadı veya onaylanmadı.
Hedef 2 – Kapsam 1 ve Kapsam 2 yakın dönem	Mutlak Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarını, 2025 baz yılına göre %46,7 azaltmak.	2025	2035	Hedef çalışması yapıldı; henüz SBTi tarafından doğrulanmadı veya onaylanmadı.
Hedef 2 – Kapsam 1 ve Kapsam 2 uzun dönem	Mutlak Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarını, 2025 baz yılına göre %90 azaltmak.	2025	2050	Hedef çalışması yapıldı; henüz SBTi tarafından doğrulanmadı veya onaylanmadı.

HEDEF KAPSAMI VE HESAPLAMA YAKLAŞIMI

Kapsam 2 hedef hesaplamalarında pazar bazlı emisyonlar esas alınmıştır. Kapsam 3 teknik çalışmasında hedef sınırı; Kategori 1 (satın alınan mal ve hizmetler), Kategori 8 (yukarı yönlü kiralanan varlıklar) ve Kategori 12'yi (satılan ürünlerin ömür sonu işlemleri) kapsamaktadır. Ekonomik yoğunluk hesaplamalarında brüt kâr göstergesi kullanılmıştır. Hedeflerin nihai kapsamı ve ölçüm yöntemi, doğrulama hazırlıkları kapsamında netleştirilecektir.

Bu tablo ekonomik yoğunluk seçeneğini göstermektedir. 2040 karbon nötr hedefi ana hedef tablosunda korunmaktadır. Buradaki hedef çalışmaları 2026 dönemine aittir ve 2025 hedef gerçekleşmesi olarak değerlendirilmemektedir.

Paydaş İletişimimiz

Sürdürülebilirlik stratejimizin en güçlü dayanaklarından biri, paydaşlarımızla kurduğumuz çok yönlü ve kesintisiz diyalogdur. Müşterilerimizden tedarikçilerimize, çalışanlarımızdan yatırımcılarımıza ve kamu kuruluşlarına uzanan geniş bir ekosistemde tanımladığımız paydaş gruplarımızın görüş, beklenti ve önerilerini; anketler, toplantılar, saha ziyaretleri ve dijital kanallar aracılığıyla düzenli olarak dinliyor, elde ettiğimiz geri bildirimleri öncelikli konularımızın belirlenmesinden iş süreçlerimizin iyileştirilmesine kadar karar mekanizmalarımıza entegre ediyoruz. Şeffaflık, karşılıklı güven ve saygı temelinde yürüttüğümüz bu etkileşim, hem sürdürülebilirlik yolculuğumuza yön veriyor hem de yarattığımız değerin tüm paydaşlarımıza dengeli biçimde ulaşmasını güvence altına alıyor.

Paydaş Grubu	Paydaş Beklentisi	Paydaş Beklenti Yönetim Yaklaşımı	İletişim Yöntemi	İletişim Sıklığı	Paydaş Grubuna Göre Öncelikli Konular
Müşteriler	• Yüksek kalite • Uygun fiyat • Moda trendlerine erişim • Sürdürülebilir ve etik üretim • Şeffaf ürün bilgisi • Teslimat süresi (E-ticaret) • Marka bilinirliği • Müşteri talep/şikayetlerine önem verilmesi • Müşteri temsilcilerinin, mağaza çalışanlarının niteliği • Marka güvenilirliği (test, iade vb.)	Müşteri beklentileri; trend odaklı ve geniş bir ürün yelpazesi, erişilebilir fiyat politikası, sürdürülebilir koleksiyonlar ve etik ilkelerle yönetilen bir tedarik zinciri aracılığıyla karşılanmaktadır. Ürün ve süreçlere ilişkin şeffaf bilgilendirme yapılmakta; mağaza, e-ticaret ve çağrı merkezi kanallarından alınan geri bildirimler düzenli olarak analiz edilerek müşteri deneyiminin sürekli iyileştirilmesine girdi sağlamaktadır.	• E-posta • Toplantılar, seminerler, webinarlar, basına açık toplantılar, sosyal medya • Telefon, çağrı merkezi • Satış noktaları (mağazalar, e-ticaret, pazar yerleri) • Halka açık yayınlanan raporlar • Anket ve faaliyetler	Sürekli ve gerçek zamanlı iletişim	• Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği • Sürdürülebilir Ürün • Tedarik Zinciri Yönetimi
Tedarikçiler	• Uzun vadeli iş birliği • Adil ticaret • Düzenli ödeme • Hacim artışı • Koton süreçlerinin geliştirilmesi için fikirlerinin alınması	Tedarikçi ilişkileri, uzun soluklu ve karşılıklı güvene dayalı iş ortaklığı anlayışıyla yürütülmektedir. Tedarik Politikaları çerçevesinde periyodik denetimler ve performans değerlendirmeleri gerçekleştirilmekte; ödemelerin zamanında yapılması, uzun vadeli sözleşme yapıları ve tedarikçi gelişimini destekleyen eğitim ve geri bildirim mekanizmalarıyla iş birliğinin sürekliliği güvence altına alınmaktadır.	• Tedarikçi toplantıları • Denetimler • Faaliyet ve Sürdürülebilirlik Raporları • Tedarikçi eğitimleri • E-posta, telefon ve anketler • Saha ziyaretleri	Aylık ve çeyreklik periyotlarla iletişim	• Su ve Atık Su Yönetimi • İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi • Sürdürülebilir Ürün
Kamu Kuruluşları	• Yasalara uyum • Vergi ödemeleri • Çevresel ve sosyal sorumlulukların yerine getirilmesi • Ortak projelerin yapılması	Tüm faaliyetler yürürlükteki mevzuata tam uyum esasıyla yürütülmekte; kamu kurumlarıyla açık, düzenli ve iş birliğine dayalı bir iletişim sürdürülmektedir. Yasal yükümlülüklerin eksiksiz yerine getirilmesinin yanı sıra çevresel ve sosyal alanlardaki ortak proje ve girişimlere aktif katılım sağlanmaktadır.	• Basın toplantıları • Birebir görüşmeler • Konferanslar • Dijital kanallar • E-posta, telefon • Projelere katılım	İhtiyaç halinde	• Su ve Atık Su Yönetimi • Sürdürülebilir Ürün • İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi

Paydaş Grubu	Paydaş Beklentisi	Paydaş Beklenti Yönetim Yaklaşımı	İletişim Yöntemi	İletişim Sıklığı	Paydaş Grubuna Göre Öncelikli Konular
Medya	• Doğru, hızlı ve erişilebilir bilgi akışı • Şeffaf iletişim • Marka itibarı ve güncel bilgilendirme	Medyaya doğru, güncel ve erişilebilir bilgi akışı sağlanması esastır. Basın bültenleri, lansmanlar ve düzenli iletişim çalışmalarıyla kamuoyunun zamanında ve şeffaf biçimde bilgilendirilmesine katkı sunulmakta; marka itibarını güçlendiren açık bir iletişim anlayışı benimsenmektedir.	• Basın toplantıları • Koleksiyon lansmanları • Röportajlar • Basın bültenleri	Sürekli iletişim	• Su ve Atık Su Yönetimi • Sürdürülebilir Ürün • İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi
Sivil Toplum Kuruluşları (STK)	• Sosyal sorumluluk projelerine katılım ve toplumsal fayda sağlamak • Ortak projeler ve iş birlikleri • Maddi destek, sponsorluk	Çevre, eğitim ve kadının güçlenmesi başta olmak üzere farklı alanlarda STK'larla stratejik iş birlikleri geliştirilmektedir. Ortak projeler, sponsorluklar ve çalışmalar aracılığıyla sivil toplumun ihtiyaçlarına yanıt üreten, uzun vadeli ve etki odaklı bir ortaklık modeli uygulanmaktadır.	• STK ile olağan görüşmeler • Proje geliştirme ve takip toplantıları • Ortak projeler • Atölye çalışmaları • Proje basın toplantıları • Seminer ve konferanslar • Çalıştay katılımı	Yılda en az dört kez	• Su ve Atık Su Yönetimi • İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi • Sürdürülebilir Ürün
Çalışanlar	• Güvenli çalışma ortamı • Adil ücretlendirme • Kariyer ve gelişim olanakları • Katılımcı yönetim • Takdir ve tanıma • Şikayet ve öneri hakkı • Esnek çalışma • Performans değerlendirme • Sağlık ve güvenlik önlemleri • İş sürekliliği • KVKK	Çalışan beklentileri; adil ücret ve yan haklar, güvenli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı ile Koton Akademi üzerinden sunulan eğitim ve kariyer gelişim olanaklarıyla bütüncül biçimde yönetilmektedir. Etik Hat üzerinden iletilen bildirimler titizlikle değerlendirilmekte, Fikir Küpü uygulamasıyla öneriler karar süreçlerine taşınmaktadır. Birçok departmanda uygulanan hibrit çalışma modeliyle iş-yaşam dengesi desteklenmektedir.	• Toplantılar • İç iletişim kanalları • E-posta, telefon, intranet • Çalışan eğitimleri • Anketler • Projeler • Gelişim toplantıları • Sosyal kulüpler • Sürdürülebilirlik Raporları • Mağazacılık toplantıları • Sosyal medya • Mağazacılık etkinlikleri ve faaliyetleri (12 Aralık Mağazacılar Günü) • CEO Mektubu	Sürekli iletişim	• Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı • Su ve Atık Su Yönetimi • İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi

Paydaş Grubu	Paydaş Beklentisi	Paydaş Beklenti Yönetim Yaklaşımı	İletişim Yöntemi	İletişim Sıklığı	Paydaş Grubuna Göre Öncelikli Konular
Yatırımcılar / Hissedarlar	• Kârlılık • Şeffaf yönetim • Sürdürülebilir finansal yapı ve büyüme • Üst seviyede paydaş memnuniyeti • Müşteri ve insan odaklı yaklaşım • Etkin ve verimli varlık yönetimi • Kurumsal yönetim ilkelerine uyum • Etkin risk yönetimi • Güçlü finansal performans	Yatırımcı ilişkileri; güçlü ve sürdürülebilir finansal performansı hedefleyen uzun vadeli stratejik planlama, düzenli ve şeffaf finansal raporlama ile açık iletişim ilkeleri üzerine kurulmuştur. Kurumsal yönetim ilkelerine tam uyum gözetilmekte; finansal ve operasyonel riskler etkin risk yönetimi süreçleriyle proaktif olarak ele alınmakta, varlık yönetiminde etkinlik ve verimlilik esas alınmaktadır.	• Olağan Yönetim Kurulu toplantıları • Aracı kurum ve banka raporları • Özel durum ve basın açıklamaları • Sosyal medya ve haber kanalları • Faaliyet ve Sürdürülebilirlik Raporları	Aylık	• Sürdürülebilir Ürün • Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı • Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık
Finansal Kuruluşlar	• Finansal istikrar ve disiplin • Sürdürülebilirlik odaklı projeler • Anlaşma takip ve tarih süreçlerinde sorun yaşanmaması	Finansal kuruluşlarla ilişkiler; şeffaf ve güvenilir finansal veri paylaşımı, disiplinli risk yönetimi ve sürdürülebilirlik temalı finansman modelleri çerçevesinde yürütülmektedir. Anlaşma ve yükümlülük süreçlerinin zamanında ve eksiksiz yönetilmesiyle karşılıklı güven ortamı korunmaktadır.	• Birebir toplantılar • Dijital kanallar • Faaliyet ve Sürdürülebilirlik Raporları	Sürekli iletişim	• Atık Yönetimi • Su ve Atık Su Yönetimi • İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi
Üniversiteler	• Eğitim, Ar-Ge iş birlikleri • Staj ve kariyer fırsatları • Öğrenci mentorluğu ve bilgi aktarımı	Akademiyle iş birliği; ortak projeler, staj programları ve kariyer etkinlikleri üzerinden sürdürülmektedir. Staj fırsatı ile öğrencilere uygulamalı deneyim fırsatı sunulmakta; konferans ve söyleşilere sağlanan destek ve katılımla iki yönlü bilgi aktarımı ve fikir paylaşımı teşvik edilmektedir.	• Kariyer günleri • Eğitimler • Üniversite buluşmaları • Konferanslar • Koton Staj Programı	Yılda en az üç kez	• Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı • Su ve Atık Su Yönetimi • İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi
Toplum	• Toplumsal fayda yaratan projeler • Yerel istihdam ve yerel kalkınmaya katkı • Bağış, sponsorluk ve iş birlikleri • Çevreye ve topluma duyarlı iş yapış biçimi	Topluma yönelik yaklaşım; kadının güçlenmesi, eğitime erişim ve yerel kalkınma odağındaki sosyal projelerle uzun vadeli ve ölçülebilir değer yaratma hedefi üzerine kuruludur. Yerel istihdam ve yerelden tedarik uygulamalarıyla bölgesel ekonomiye katkı sağlanmaktadır.	• Gerçekleştirilen toplumsal projeler • Sosyal medya kanalları • Konferans ve seminerler • Faaliyet ve Sürdürülebilirlik Raporları	Önemli gün ve haftalarda daha belirgin olmak üzere sürekli iletişim	• Sürdürülebilir Ürün • Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı • Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık

Paydaş Grubu	Paydaş Beklentisi	Paydaş Beklenti Yönetim Yaklaşımı	İletişim Yöntemi	İletişim Sıklığı	Paydaş Grubuna Göre Öncelikli Konular
Çözüm Ortakları; Test Firmaları Denetim Firmaları Danışman Firmalar	• Kalite standartlarına uygunluk • Düzenli test ve doğrulama	Ürün güvenliği ve kalite standartlarına uyum; düzenli test süreçleri, kalite kontrol uygulamaları çalışmalarıyla güvence altına alınmaktadır. Test sonuçları ilgili ekiplerle birlikte değerlendirilerek süreç iyileştirmelerine yansıtılmaktadır.	• Test edilecek ürünlerin gönderimi • Test raporları • Sonuç toplantıları	Proje bazlı ihtiyaç halinde	• Su ve Atık Su Yönetimi • İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi • Atık Yönetimi
	• Şeffaflık • Yasalara ve standartlara uyum • Doğru bilgilendirme	Şeffaflık ve mevzuata uyum taahhüdü, bağımsız ve düzenli denetim süreçlerine tam iş birliğiyle katılım sağlanarak ortaya konulmaktadır. Denetim bulguları yapıcı bir yaklaşımla ele alınmakta ve gerekli aksiyonlar zamanında hayata geçirilmektedir.	• Denetim faaliyetleri için saha ziyaretleri	Denetim takvimi dahilinde	
	• Doğru bilgi akışı • Etkin iş birliği	Danışmanlık iş birlikleri, stratejik planlama süreçlerini güçlendiren bir bilgi ve deneyim paylaşımı zemininde yürütülmektedir. Veri doğruluğunun sağlanması ve proje boyunca kesintisiz iletişim ile iş birliğinin etkinliği ve sürekliliği korunmaktadır.	• Gerçekleştirilen proje ve geliştirme çalışmaları • Toplantılar • Eğitim faaliyetleri	Proje süresince, sürekli iletişim	
Bayilikler	• Kârlılık • Marka desteği ve operasyonel rehberlik • Uzun vadeli sürdürülebilir, güvenilir iş ilişkileri • Karşılıklı kazanç • Hizmetin güvenli, yeterli, kaliteli, sürekli, düşük maliyetli ve çevreye uyumlu şekilde sunulması • Kayıp ve kaçağın önlenmesi • Teknik ve ticari kalitenin sağlanması	Bayi iş ortaklarıyla ilişkiler; şeffaf sözleşme süreçleri, düzenli iletişim ve karşılıklı fayda esasına dayalı, güvene dayanan uzun vadeli bir ortaklık modeliyle yönetilmektedir. Sezonluk toplantılar, eğitim, pazarlama ve operasyonel destek mekanizmalarıyla iş ortaklarının performansı güçlendirilmekte; hizmetlerin kesintisiz, kaliteli ve çevreye duyarlı biçimde sunulması için koordinasyon sağlanmakta, maliyet yönetimi ve kaynak verimliliğine yönelik ortak aksiyonlarla kayıp ve kaçakların önlenmesine dönük süreç iyileştirmeleri hayata geçirilmektedir.	• Faaliyet ve Sürdürülebilirlik Raporları • Sezonluk toplantılar • Saha ziyaretleri • Sosyal medya, e-posta ve telefon	Sürekli iletişim	• İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi • Su ve Atık Su Yönetimi • Sürdürülebilir Ürün



dünyamıza *saygılıyız.*

- İklim Değişikliği İle Mücadele ve Emisyon Yönetimi
- Su ve Atık Su Yönetimi
- Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi
- Sürdürülebilir Ürünler ve Malzeme Yönetimi
- Kimyasal Yönetimi

KOTON yaşama saygı

dünyamıza *saygılıyız*

- İklim Değişikliği ile Mücadele ve Emisyon Yönetimini Sağlamak
- Su ve Atık Su Yönetimini Geliştirmek
- Döngüsel Ekonomi Uygulamaları ve Ekotasarımlı Ürünler Geliştirmek
- Kimyasal Etkiyi Azaltmak

KOTON yaşama saygı

Doğal kaynakların korunmasını, iklim değişikliğiyle mücadeleyi ve döngüsel ekonomi yaklaşımını çevre stratejimizin temel unsurları arasında görüyoruz.

Koton olarak, faaliyetlerimizin çevre üzerindeki etkilerini sorumlu bir yaklaşımla yönetmeyi ve doğal kaynakların korunmasına uzun vadeli katkı sağlamayı öncelikli sorumluluklarımız arasında görüyoruz. İş süreçlerimizde çevresel sürdürülebilirliği esas alıyor; iklim değişikliğiyle mücadeleyi destekleyen, kaynak verimliliğini artıran ve çevresel etkilerimizi azaltan uygulamalar geliştiriyoruz. Tüm çevresel faaliyetlerimizi ***Çevre Politikamız*** doğrultusunda yürütüyor; yasal yükümlülüklere uyum sağlamayı, kirliliğin önlenmesini, doğal kaynakların verimli kullanılmasını, iklim değişikliğiyle mücadeleyi ve çevresel performansımızı sürekli iyileştirmeyi taahhüt ediyoruz.

2024 yılında gerçekleştirdiğimiz önceliklendirme analizi sonucunda, iklim değişikliği ve emisyon yönetimi, enerji verimliliği, su ve atık su yönetimi, döngüsel ekonomi, atık yönetimi, sürdürülebilir ürün geliştirme ve kimyasal yönetimi çevresel açıdan öncelikli konularımız arasında belirlenmiştir. Bu doğrultuda çalışmalarımızı söz konusu öncelikli alanlarda yoğunlaştırıyor; iklim değişikliğinin yol açtığı riskleri etkin şekilde yönetirken ortaya çıkan fırsatları da iş süreçlerimize entegre etmeyi hedefliyoruz.

Hazır giyim perakende sektörünün doğal kaynaklar, enerji, su ve hammadde kullanımı üzerindeki etkisinin bilinciyle hareket ediyor; ürün tasarımından hammadde tedarikine, üretimden lojistik süreçlerine ve mağaza operasyonlarına kadar tüm faaliyetlerimizi çevresel sorumluluk anlayışıyla yönetiyoruz. Çevresel etkilerimizi uluslararası standartlar doğrultusunda izliyor, ölçüyor ve şeffaf bir şekilde raporlayarak sürekli iyileştirme anlayışımızı güçlendiriyoruz.

2025 yılı, özellikle sera gazı emisyonlarımızın hesaplanması ve değer zincirimizdeki çevresel etkilerin daha ayrıntılı ölçülmesi açısından önemli ilerlemeler kaydettiğimiz bir dönem oldu. 2024 yılında yurt dışı mağazalarımızı da dahil ederek genişlettiğimiz kurumsal karbon ayak izi envanterimizi, 2025 yılında hesaplama kapsamı ve metodolojisi bakımından geliştirdik. GHG Protokolü ve ISO 14064-1:2018 standardını esas alarak yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında, elektrik ve doğal gaz tüketimlerimizin emisyon sınıflandırmasını operasyonel kontrol yaklaşımı çerçevesinde gözden geçirdik. Kapsam 3 emisyonlarımızı ise ilk kez on bir kategoride, alt kırılımlarıyla birlikte hesaplayarak değer zincirimizdeki başlıca emisyon kaynaklarını daha ayrıntılı biçimde ortaya koyduk.

Bu çalışmaların önemli bir adımını, **satın alınan mal ve hizmetlerden kaynaklanan emisyonların ürün ve hammadde bazında hesaplanması** oluşturdu. Ürünlerimizde kullanılan elyafların üretiminden kumaş ve iplik üretim süreçlerine, ambalaj ve aksesuar malzemelerine kadar uzanan emisyon kaynaklarını hesaplamalarımıza dahil ettik. Böylece değer zincirimizin karbon ayak izinde belirleyici rol oynayan hammadde ve üretim aşamalarını daha ayrıntılı analiz edebileceğimiz bir veri altyapısı oluşturduk. Bu yaklaşım, emisyon azaltım çalışmalarımızı öncelikli etki alanlarına yönlendirmemiz açısından da önemli bir temel sağladı.

Faaliyetlerimizin çevresel etkilerini tüm değer zincirimiz boyunca yönetiyor; kaynak verimliliğini artıran, düşük karbonlu dönüşümü destekleyen ve doğal kaynakların korunmasına katkı sağlayan uygulamalar geliştiriyoruz.



Yenilenebilir enerji kullanımımıza ilişkin belgelendirme yaklaşımımızı da güncelledik. 2025 yılında YEK-G (Yenilenebilir Enerji Kaynak Garanti) sisteminden uluslararası ölçekte kullanılan I-REC (International Renewable Energy Certificate) sistemine geçerek yenilenebilir elektrik tedarikimize ilişkin belgelerin izlenebilirlik sistemini güncelledik. Bu uygulama, elektrik tüketiminden kaynaklanan emisyonlarımızın pazar bazlı hesaplama yöntemiyle raporlanmasını desteklerken, enerji yönetimi ve düşük karbonlu dönüşüm çalışmalarımızın önemli bileşenlerinden biri oldu.

İklim çalışmalarımızın yanı sıra, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlayan döngüsel ekonomi uygulamalarımızı geliştirmeye ve Yaşama Saygı ürün portföyümüzü genişletmeye devam ettik. 2025 yılında Yaşama Saygı ürünlerinin toplam ciromuz içindeki payı %37'ye ulaştı. Çevresel farkındalığı kurum kültürümüzün bir parçası olarak ele alarak gerçekleştirdiğimiz eğitimlerle **6.089** çalışanımıza ulaştık. Atıkların azaltılması, malzemelerin yeniden kullanımı ve geri dönüşüm uygulamalarına odaklanan projelerimizle kaynak verimliliğini destekledik.

Çevresel performansımızı geliştirmeye yönelik çalışmalarımızı finansal kaynaklarla da destekledik. **2025 yılında çevresel sürdürülebilirlik kapsamında toplam 4,7 milyon TL harcama gerçekleştirdik**.

Enerji ve su verimliliği, atık yönetimi ve çevresel iyileştirme uygulamalarına yönelik çalışmalarımızı sürdürerek çevresel sorumluluk yaklaşımımızı operasyonel süreçlerimize yansıttık.

Çevresel yönetim yaklaşımımızın temelini **ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi** oluşturuyor. Genel Müdürlük ve Lojistik Depolarımızı kapsayan sistemimiz aracılığıyla çevresel boyut ve etkilerimizi değerlendiriyor, risk ve fırsatlarımızı belirliyor, yasal yükümlülüklere uyumu takip ediyor ve çevresel hedeflerimize yönelik performansımızı düzenli olarak izliyoruz. Çevre Politikamızla uyumlu şekilde yürüttüğümüz bu süreçleri, çalışanlarımızın katılımı ve ilgili birimlerimizin iş birliğiyle sürekli iyileştiriyoruz. **2025 yılı raporlama döneminde faaliyetlerimiz kapsamında herhangi bir çevresel ceza veya yaptırımla karşılaşmadık.**

Yaşama Saygı ürünlerimizin ciromuz içindeki payını %37'ye yükselterek sürdürülebilir ürün portföyümüzü büyütmeye devam ettik.

10.000
Fidanla Doğaya Katkı

2025 yılında TEMA Vakfı iş birliğiyle 10.000 fidanın toprakla buluşturulmasına katkı sağladık.

İklim değişikliğinin doğal yaşam ve ekosistemler üzerindeki olumsuz etkilerinin farkındayız. Koton olarak, "Dünyamıza Saygılıyız" stratejik odağımız doğrultusunda çevresel etkilerimizi azaltmanın yanı sıra doğal yaşam alanlarının korunmasına ve ekosistemlerin desteklenmesine katkı sağlamayı önemsiyoruz. Bu kapsamda, **2025 yılında TEMA Vakfı ile gerçekleştirdiğimiz iş birliğiyle 10.000 fidanın toprakla buluşturulmasına katkı sağladık**.

Ağaçlandırma çalışmalarımızı doğaya karşı sorumluluğumuzun bir parçası olarak değerlendiriyor; önümüzdeki dönemde de sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliklerimizi güçlendirerek doğal çevrenin korunmasına yönelik projelerimizi geliştirmeyi hedefliyoruz.

İklim Değişikliği İle Mücadele ve Emisyon Yönetimi

İklim değişikliğiyle mücadeleyi, çevresel stratejimizin ve uzun vadeli sürdürülebilirlik yaklaşımımızın öncelikli alanlarından biri olarak ele alıyoruz. Küresel sıcaklık artışı, doğal kaynaklar üzerindeki baskı ve iklim kaynaklı fiziksel riskler; hazır giyim sektöründe hammadde tedarikinden üretim ve lojistiğe kadar değer zincirinin farklı aşamalarını etkiliyor. Mevcut iklim politikalarının sürdürülmesi halinde küresel sıcaklık artışının yüzyıl sonunda yaklaşık 2,6°C seviyesine ulaşabileceğine yönelik öngörüler*, düşük karbonlu dönüşümün önemini ortaya koyuyor.

Bu doğrultuda, operasyonlarımızdan ve değer zincirimizden kaynaklanan sera gazı emisyonlarını ölçüyor, başlıca emisyon kaynaklarımızı belirliyor ve azaltım çalışmalarımızı elde ettiğimiz veriler doğrultusunda geliştiriyoruz. **GHG Protokolü ve ISO 14064-1:2018** standardını esas alarak yürüttüğümüz kurumsal karbon ayak izi hesaplamalarıyla iklim performansımızı izliyor; enerji verimliliği, yenilenebilir enerji kullanımı ve tedarik zinciriyle iş birliği gibi alanlarda düşük karbonlu dönüşümü destekleyen uygulamalar gerçekleştiriyoruz.

Hazır giyim sektöründe çevresel etkilerin önemli bir bölümü, şirketlerin doğrudan operasyonlarının ötesinde, hammadde üretimi ve ürünlerin üretim süreçleri başta olmak üzere değer zinciri boyunca ortaya çıkıyor. Bu nedenle iklim yönetimimizi yalnızca mağazalarımız, Genel Müdürlüğümüz ve Lojistik Depolar operasyonlarımızla sınırlamıyor; satın aldığımız ürün ve hizmetlerden taşımacılığa, kullanılan malzemelerden ürünlerin yaşam döngüsü sonuna kadar uzanan emisyon kaynaklarını da değerlendirmeye alıyoruz.

Sera Gazı Emisyon Yönetimi ve Karbon Ayak İzi

2025 yılı, sera gazı emisyonlarımızın hesaplanmasında kapsamı genişlettiğimiz ve değer zincirimizdeki emisyon kaynaklarını daha ayrıntılı analiz etmeye başladığımız bir dönem oldu.



İklim değişikliğiyle mücadeleyi çevresel stratejimizin öncelikli çalışma alanlarından biri olarak görüyor; operasyonlarımızdan ve değer zincirimizden kaynaklanan sera gazı emisyonlarını ölçme, izleme ve azaltmaya yönelik çalışmalarımızı geliştiriyoruz.

*Climate Action Tracker (2025). Global Update: Warming Projections. https://climateactiontracker.org/global/temperatures/

2024 yılında kurumsal karbon ayak izi envanterimizin organizasyonel kapsamını yurt dışı mağazalarımızı da içerecek şekilde genişletmiştik. 2025 yılında ise emisyon hesaplamalarımızın yöntemini, veri kaynaklarını ve kategori kırılımlarını geliştirmeye odaklandık.

Bu kapsamda, hesaplamalarımızda kullanılan emisyon faktörlerini güncelledik. Sera gazlarının karbondioksit eşdeğerine dönüştürülmesinde IPCC Altıncı Değerlendirme Raporu (AR6) küresel ısınma potansiyellerini esas aldık. Yakıt tüketimlerinde IPCC 2006 Kılavuzu faktörlerini; elektrik tüketiminde ise faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin şebeke emisyon faktörlerini kullandık. Değer zinciri emisyonlarında DEFRA 2025, Ecoinvent, sektöre özgü literatür ve US EPA faktörlerinden yararlandık.

Ayrıca sera gazı emisyon envanterimizin kapsamını ve sınıflandırma yaklaşımını gözden geçirerek faaliyetlerimizin organizasyonel ve operasyonel sınırlarla ilişkisini daha ayrıntılı değerlendirdik. Bu kapsamda mağazalarımızın ve diğer kiralanan alanlarımızın elektrik ve doğal gaz tüketimlerini, ilgili faaliyetler üzerindeki operasyonel kontrol düzeyimiz ve GHG Protokolü'nün sınıflandırma kriterleri doğrultusunda ele aldık. Yapılan değerlendirmeler sonucunda, Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımıza dahil edilmeyen belirli kiralanan varlıklardan kaynaklanan enerji tüketimlerine ilişkin emisyonları **Kapsam 3 – Kategori 8 (Yukarı Yönlü Kiralanan Varlıklar)** altında raporladık. Bayi mağazalarımızdan kaynaklanan ilgili emisyonları ise **Kapsam 3 – Kategori 14 (Bayilikler)** kapsamında değerlendirdik.

2025 yılında sera gazı emisyon yönetimimizde kaydettiğimiz önemli gelişmelerden biri, Kapsam 3 emisyonlarımızı ilk kez 11 kategoride, ilgili alt kırılımlarıyla birlikte hesaplamamız oldu. Bu kapsamda satın alınan mal ve hizmetler, sermaye malları, yakıt ve enerjiyle ilişkili faaliyetler, taşımacılık, operasyonlarımızdan kaynaklanan atıklar, iş seyahatleri, çalışanların işe gidiş gelişleri, kiralanan varlıklar, satılan ürünlerin yaşam döngüsü sonu ve bayi faaliyetlerinden kaynaklanan emisyonları daha ayrıntılı bir envanter yapısıyla değerlendirdik.

Bu çalışma sayesinde değer zincirimiz boyunca emisyon kaynaklarımızı daha kapsamlı biçimde analiz ederek karbon ayak izimizin yoğunlaştığı alanları belirlemeye yönelik veri altyapımızı güçlendirdik. Elde ettiğimiz sonuçlar, **emisyon azaltım fırsatlarının değerlendirilmesi, öncelikli müdahale alanlarının belirlenmesi ve gelecek dönem iklim hedeflerimize yönelik çalışmalarımızın planlanması** açısından önemli bir temel oluşturdu.

Sera Gazı Emisyon Performansımız

2025 yılı kurumsal karbon ayak izimiz, **398.120,95 ton CO_2e** olarak hesaplandı. Emisyon envanterimizin kapsam bazındaki dağılımı, değer zinciri faaliyetlerinin toplam karbon ayak izimizde belirleyici bir paya sahip olduğunu göstermektedir.

Toplam sera gazı emisyonlarımızın **%97,2'sinin Kapsam 3 faaliyetlerinden kaynaklanması**, iklim etkimizin ağırlıklı olarak değer zincirimizde yoğunlaştığını ortaya koyuyor. Bu sonuç, özellikle hammadde seçimi, kumaş ve iplik üretimi, tedarikçi iş birlikleri ve ürün geliştirme süreçlerinin emisyon yönetimimiz açısından taşıdığı önemi göstermektedir.

Emisyon Kapsamı	Birim	2025	*Toplam İçindeki Pay*
Kapsam 1	tCO_2e	2.618,00	*%0,7*
Kapsam 2*	tCO_2e	8.384,79	*%2,1*
Kapsam 3	tCO_2e	387.118,16	*%97,2*
Toplam (konum bazlı)	tCO_2e	398.120,95	*%100*

**Kapsam 2 sera gazı emisyonlarımız, pazar bazlı (market-based) hesaplama yöntemine göre 1.386,85 ton CO_2e olarak hesaplanmıştır.*

Kendi operasyonlarımızdan kaynaklanan Kapsam 1 emisyonlarımız toplam karbon ayak izimizin **%0,7'sini**, satın alınan elektrik tüketiminden kaynaklanan konum bazlı Kapsam 2 emisyonlarımız ise **%2,1'ini** oluşturuyor. Bu emisyonların toplam içindeki payının görece düşük olması, enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji çalışmalarımızın önemini azaltmıyor. Operasyonlarımızdaki emisyonları azaltmaya yönelik uygulamalarımızı sürdürürken, karbon ayak izimizin büyük bölümünü oluşturan değer zincirimizdeki dönüşümü desteklemeye odaklanıyoruz.

2025 yılında hasılat bazında hesaplanan emisyon yoğunluğumuz, Kapsam 1 ve konum bazlı Kapsam 2 emisyonları için **0,33 ton CO_2e/milyon TL**, Kapsam 3 dahil toplam kurumsal karbon ayak izimiz için ise **12,11 ton CO_2e/milyon TL** olarak gerçekleşti.

Kapsam 1 – Doğrudan Sera Gazı Emisyonlarımız

Kapsam 1 emisyonlarımız; operasyonel kontrolümüz altındaki faaliyet alanlarında kullanılan doğal gaz ve diğer yakıtlar, şirket araç filomuzun yakıt tüketimi ile soğutma ve yangın söndürme sistemlerinde kullanılan gazların atmosfere salımından kaynaklanan doğrudan sera gazı emisyonlarını kapsamaktadır.

2025 yılında sera gazı emisyon envanterimizin kapsamını ve sınıflandırma yaklaşımını gözden geçirerek doğal gaz tüketiminden kaynaklanan emisyonları, ilgili faaliyetler üzerindeki operasyonel kontrol düzeyimiz doğrultusunda yeniden değerlendirdik. Bu kapsamda Genel Müdürlük ve Lojistik Depolarımızda operasyonel kontrolümüz altında gerçekleşen doğal gaz tüketiminden kaynaklanan emisyonları Kapsam 1 altında raporladık. Operasyonel kontrolümüz dışında

kalan ve kiralanan varlıklarla ilişkili olduğu belirlenen tüketimlerden kaynaklanan emisyonları ise **Kapsam 3 – Kategori 8 (Yukarı Yönlü Kiralanan Varlıklar)** kapsamında sınıflandırdık. Bu değerlendirmede GHG Protokolü'nün organizasyonel sınırlar ve operasyonel kontrol yaklaşımını esas aldık.

2025 yılında soğutma ve yangın söndürme sistemlerinde kullanılan gazların atmosfere salımından kaynaklanan sera gazı emisyonlarımız **928,35 ton CO_2e** olarak hesaplandı.

Ulaşım kaynaklı emisyonlarımızı azaltmaya yönelik çalışmalarımız kapsamında, Kasım 2025 itibarıyla şirket filomuza **10 hibrit araç** dahil ettik. 2025 yılında motorin tüketimimiz bir önceki yıla göre **%8,1** azalırken, araç filomuzun toplam yakıt tüketiminde **%1,4** düşüş gerçekleşti. Hibrit araçların yılın son döneminde filomuza katılması nedeniyle, bu dönüşümün yıllık yakıt tüketimi ve sera gazı emisyonlarımız üzerindeki etkilerini 2026 yılında izlemeyi hedefliyoruz.

Kapsam 2 – Satın Alınan Elektrikten Kaynaklanan Emisyonlarımız

Kapsam 2 emisyonlarımız, operasyonel kontrolümüz kapsamındaki faaliyetlerimizde tüketilen satın alınmış elektrikten kaynaklanan dolaylı sera gazı emisyonlarını içermektedir. Bu kapsamda Genel Müdürlük, E-ticaret Merkezimiz, yurt içi ve yurt dışı cadde mağazalarımızın elektrik tüketimlerini değerlendiriyoruz. Emisyonlarımızı, GHG Protokolü doğrultusunda konum bazlı ve pazar bazlı olmak üzere iki farklı yöntemle hesaplayarak elektrik tüketimimizin iklim üzerindeki etkisini izliyoruz.

2025 yılında konum bazlı Kapsam 2 emisyonlarımız **8.384,79 ton CO_2e**, yenilenebilir enerji sertifikalarının dikkate alındığı pazar bazlı Kapsam 2 emisyonlarımız ise **1.386,85 ton CO_2e** olarak hesaplandı. Yıl boyunca **16.126.000 kWh elektrik tüketimimizi I-REC (International Renewable Energy Certificate) sertifikalarıyla eşleştirdik**. Bu miktar, toplam **18.854.695 kWh elektrik tüketimimizin %85,5'ine** karşılık gelmektedir. Yenilenebilir enerji sertifikalarının pazar bazlı hesaplamaya dahil edilmesiyle, konum bazlı ve pazar bazlı Kapsam 2 emisyon sonuçlarımız arasında **6.997,94 ton CO_2e** fark oluştu.

2025 yılında yenilenebilir enerji belgelendirmemizde YEK-G (Yenilenebilir Enerji Kaynak Garanti) sisteminden uluslararası ölçekte kullanılan I-REC sistemine geçerek elektrik tüketimimize ilişkin izlenebilirliği ve raporlama altyapımızı güncelledik. **2030 yılına kadar operasyonlarımızda kullanılan elektriğin tamamını yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılama hedefimiz** doğrultusunda, yenilenebilir elektrik tedarikimizi ve enerji verimliliği çalışmalarımızı geliştirmeye devam ediyoruz.

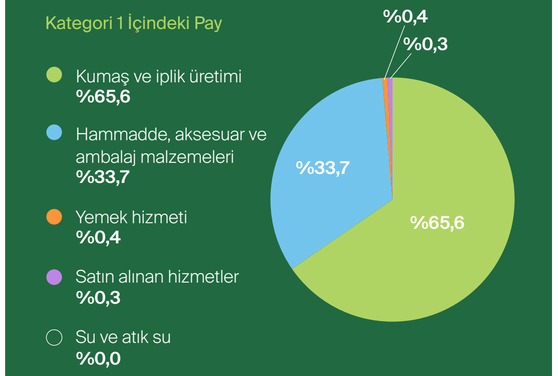
Kapsam 3 – Değer Zinciri Emisyonlarımız

2025 yılında Kapsam 3 emisyonlarımız **387.118,16 ton CO_2e** olarak hesaplandı. İlk kez on bir kategoride gerçekleştirdiğimiz ayrıntılı hesaplama, emisyonlarımızın özellikle satın alınan mal ve hizmetlerde yoğunlaştığını ortaya koydu.

2025 yılı Kapsam 3 emisyonlarımızın **%81,6'sı**, toplam kurumsal karbon ayak izimizin ise **%79,3'ü satın alınan mal ve hizmetlerden** kaynaklanmaktadır. Bu dağılım, sera gazı emisyonlarımızın önemli bir bölümünün doğrudan operasyonlarımızın ötesinde, özellikle hammadde tedariki ve ürünlerimizin üretim süreçlerinde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Değer zincirimizdeki başlıca emisyon kaynaklarını daha ayrıntılı değerlendirmek ve azaltım çalışmalarımıza yön verecek öncelikli alanları belirlemek

Kapsam 3 Kategorisi	Birim	2025	*Kapsam 3 İçindeki Pay*
Kategori 1 Satın alınan mal ve hizmetler	tCO_2e	315.755,81	*%81,6*
Kategori 8 Yukarı yönlü kiralanan varlıklar	tCO_2e	30.439,63	*%7,9*
Kategori 14 Bayilikler	tCO_2e	12.390,57	*%3,2*
Kategori 4 Yukarı yönlü taşıma ve dağıtım	tCO_2e	9.271,51	*%2,4*
Kategori 12 Satılan ürünlerin ömür sonu	tCO_2e	9.045,76	*%2,3*
Kategori 2 Sermaye malları	tCO_2e	3.946,32	*%1,0*
Kategori 3 Yakıt ve enerji ilişkili faaliyetler	tCO_2e	2.992,32	*%0,8*
Kategori 7 Çalışan ulaşımı	tCO_2e	2.768,66	*%0,7*
Kategori 6 İş seyahatleri	tCO_2e	387,50	*%0,1*
Kategori 9 Aşağı yönlü taşıma ve dağıtım	tCO_2e	116,63	*%0,03*
Kategori 5 Operasyonel atıklar	tCO_2e	3,44	*%0,001*
Toplam	tCO_2e	387.118,16	*%100*

Kapsam 3 Kategori 1 Alt Kalemleri	Birim	*2025*
Kumaş ve iplik üretimi	tCO_2e	*207.049,96*
Hammadde, aksesuar ve ambalaj malzemeleri	tCO_2e	*106.306,05*
Yemek hizmeti	tCO_2e	*1.384,61*
Satın alınan hizmetler	tCO_2e	*1.010,45*
Su ve atık su	tCO_2e	*4,74*
Toplam	tCO_2e	*315.755,81*





amacıyla, satın alınan mal ve hizmetler kategorisini alt faaliyetler bazında analiz ettik. Bu çalışma sayesinde kumaş ve iplik üretiminden hammadde, aksesuar ve ambalaj malzemelerine kadar farklı süreçlerin karbon ayak izimizdeki payını ortaya koyduk.

Satın alınan mal ve hizmetler kategorisinin alt kırılımı, değer zincirimizdeki emisyonların ağırlıklı olarak ürünlerimizin hammadde ve üretim aşamalarında yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Bu kategoride en yüksek payı **%65,6 ile kumaş ve iplik üretimi** oluşturmaktadır. İplik eğirme, dokuma, örme, boyama ve terbiye gibi enerji yoğun süreçlerden kaynaklanan emisyonları; denim, jersey, örme, blazer, dış giyim, iç giyim ve diğer ürün gruplarımız bazında ayrı ayrı hesaplıyoruz.

İkinci en büyük emisyon kaynağı olan hammadde, aksesuar ve ambalaj malzemeleri ise %33,7 paya sahiptir. Bu kapsamda pamuk, polyester, viskon, naylon, elastan, modal ve yün gibi elyafların üretiminden kaynaklanan emisyonların yanı sıra düğme, fermuar, süsleme ve diğer aksesuar bileşenleri ile karton ve kağıt ambalaj malzemelerinin üretiminden kaynaklanan emisyonları değerlendiriyoruz. Kategorinin kalan bölümünü ise yemek, temizlik, güvenlik, bakım ve danışmanlık gibi satın alınan hizmetler ile su teminine ilişkin emisyonlar oluşturmaktadır.

Kumaş ve iplik üretimi ile hammadde, aksesuar ve ambalaj malzemeleri birlikte Kapsam 3 Kategori 1 emisyonlarımızın yaklaşık %99,2'sini, toplam kurumsal karbon ayak izimizin ise %78,7'sini oluşturmaktadır. Bu sonuç, emisyon azaltım çalışmalarımızda ürün tasarımı, malzeme tercihleri, tedarikçi üretim süreçleri ve enerji verimliliğinin öncelikli alanlar olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kendi operasyonlarımızdaki iyileştirmelerin yanı sıra tedarik zincirimizde düşük karbonlu üretim uygulamalarının geliştirilmesini ve tercih edilen malzemelerin kullanımının artırılmasını iklim stratejimizin önemli çalışma alanları arasında değerlendiriyoruz.

Satın alınan mal ve hizmetlerin ardından Kapsam 3 emisyonlarımızda en yüksek paya sahip kategori, **yukarı yönlü kiralanan varlıklardır (Kategori 8)**. Bu kategori, emisyon envanterimizde Kapsam 3 altında sınıflandırılan mağazalarımızın ve depolarımızın elektrik, mağazaların doğal gaz tüketimlerinden kaynaklanan emisyonları kapsamaktadır. Söz konusu emisyonlar, mağazalarımızda enerji verimliliğinin artırılması ve yenilenebilir elektrik tedarikinin yaygınlaştırılmasının önemini ortaya koymaktadır.

Diğer önemli emisyon kaynaklarımız arasında, Koton markası altında faaliyet gösteren bayi mağazalarının enerji tüketimlerinden kaynaklanan **bayilik emisyonları (Kategori 14)**, ürünlerimizin ve ambalajlarının kullanım ömrü sonunda gerçekleştirilen atık işleme ve bertaraf süreçlerinden kaynaklanan **satılan ürünlerin ömür sonu işlemleri (Kategori 12)** ile hammadde ve ürün taşımacılığından kaynaklanan **yukarı yönlü taşıma ve dağıtım emisyonları (Kategori 4)** yer almaktadır.

Sermaye malları, yakıt ve enerjiyle ilişkili faaliyetler, çalışanların işe gidiş-gelişleri, iş seyahatleri, aşağı

yönlü taşıma ve dağıtım ile operasyonlarımızdan kaynaklanan atıklar ise Kapsam 3 envanterimizde daha düşük paya sahip diğer emisyon kategorilerini oluşturmaktadır. Tüm kategorileri düzenli olarak izleyerek değer zincirimizin farklı aşamalarındaki emisyon kaynaklarını bütüncül bir yaklaşımla değerlendiriyoruz.

Sera Gazı Emisyon Envanterimizin Gelişimi

2025 yılında sera gazı emisyon envanterimizin kapsamını genişleterek Kapsam 3 altında 11 emisyon kategorisini hesaplamalarımıza dahil ettik. Bu çalışmayla değer zincirimizden kaynaklanan emisyonları daha kapsamlı biçimde değerlendirirken, hesaplama kapsamı ve emisyon sınıflandırmalarında gerçekleştirilen değişiklikler nedeniyle 2024 ve 2025 yılı verilerinin doğrudan karşılaştırılabilirliği sınırlanmıştır.

Bu doğrultuda, yıllar arasındaki emisyon değişimlerini metodolojik farklılıkları dikkate alarak değerlendiriyor; veri kalitemizi ve hesaplama süreçlerimizi geliştirerek emisyon azaltım performansımızın daha güvenilir ve karşılaştırılabilir biçimde izlenmesini amaçlıyoruz.

Emisyon Kapsamı	Birim	2024	*2025*	Değişimin Açıklaması
Kapsam 1	tCO_2e	3.060,72	***2.618,00***	Doğal gazın yeniden sınıflandırılması, araç yakıtındaki azalış ve soğutucu gaz ile yangın söndürücü kapsamlarındaki artış.
Kapsam 2	tCO_2e	32.966,33	***8.384,79***	Mağaza elektrik tüketimlerine ilişkin emisyonların kapsamlar arasında yeniden sınıflandırılması
Kapsam 3	tCO_2e	4.433,82	***387.118,16***	Hesaplama kapsamının 11 kategoriye genişletilmesi ve emisyon kaynaklarının yeniden sınıflandırılması
Toplam	tCO_2e	40.460,87	***398.120,95***	

Not: 2025 yılında belirli mağaza ve depoların elektrik ve doğal gaz tüketimlerinden kaynaklanan ve Kapsam 3 kapsamında değerlendirilen emisyonlar, Kategori 8 – Yukarı Yönlü Kiralanan Varlıklar altında raporlanmıştır. Kapsam 3 hesaplamalarının 11 kategoriye genişletilmesi ve emisyon kaynaklarının yeniden sınıflandırılması nedeniyle yıllar arasındaki değişimler doğrudan emisyon artışı veya azaltımı olarak yorumlanmamalıdır.

Enerji Yönetimi ve Verimliliği

Enerji verimliliğini, sera gazı emisyonlarımızın azaltılması ve operasyonlarımızın çevresel etkilerinin yönetilmesi açısından öncelikli çalışma alanlarımızdan biri olarak değerlendiriyoruz. Bu kapsamda Genel Müdürlük, Lojistik Depolarımız ve mağazalarımızda enerji tüketimini izliyor; verimliliği artırmaya ve kaynak kullanımını optimize etmeye yönelik uygulamalar geliştiriyoruz.

2025 yılında enerji tüketimimizin izlenmesi ve raporlanmasına yönelik yaklaşımımızı geliştirerek tüketim verilerimizi faturalandırma yapısı ve operasyonel kontrol kriterleri çerçevesinde daha ayrıntılı değerlendirdik. Genel Müdürlük, E-Ticaret Merkezimiz ve doğrudan işlettiğimiz mağazalarımızdaki ilgili enerji tüketimlerini ayrı izlerken, diğer depolarımız*, AVM yönetimleri veya bağlı ortaklıklarımız aracılığıyla faturalandırılan mağaza tüketimlerini de değer zincirimiz kapsamında değerlendirdik. Bu çalışmayla enerji tüketimimizin faaliyet alanlarına göre dağılımını daha ayrıntılı analiz ederek sera gazı emisyon envanterimizle ilişkisini güçlendirdik.

2025 yılında raporlanan elektrik tüketimimiz yaklaşık **18,9 milyon kWh** olarak gerçekleşti. Bununla birlikte, AVM ve bayi mağazalarımızdan kaynaklanan enerji tüketimleri, değer zincirimizde enerji yönetiminin önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle enerji verimliliği çalışmalarımızda mağaza operasyonlarına öncelik veriyor; tüketimin azaltılması ve yenilenebilir enerji kullanımının yaygınlaştırılmasına odaklanıyoruz.

Mağazalarımızda enerji tüketimini daha etkin yönetmek amacıyla dijital izleme sistemlerimizi geliştirmeye devam ediyoruz. Elektrik tüketimini gerçek zamanlı takip eden sistemlerimiz sayesinde gece saatlerinde oluşan olağan dışı tüketimleri tespit ederek ilgili mağazalara otomatik bildirimler iletiyor, tüketim verilerini analiz ederek olası verimsizliklere erken aşamada müdahale edilmesini sağlıyoruz. Bunun yanında mağaza elektrik altyapılarımızı enerji tasarrufunu destekleyecek şekilde tasarlıyor, ısıtma ve soğutma sistemlerimizin periyodik bakımlarını gerçekleştiriyor ve yeni ekipman yatırımlarımızda enerji verimliliği yüksek teknolojileri tercih ediyoruz.

** Enerji tedarikçi seçimi tarafımızca yapılmaması nedeniyle belirtilen konumlar, değer zincirimiz kapsamında değerlendirilmiştir.*

Yenilenebilir Enerjiye Geçiş

Enerji yönetimini, iklim değişikliğiyle mücadele ve sera gazı emisyonlarımızın azaltılmasına yönelik çalışmalarımızın öncelikli alanlarından biri olarak değerlendiriyoruz. Bu kapsamda mağazalarımız, Lojistik Depolarımız ve Genel Müdürlük operasyonlarımızda enerji tüketimini düzenli olarak izliyor; enerji verimliliğini artırmaya ve yenilenebilir enerji kullanımını yaygınlaştırmaya yönelik uygulamalarımızı sürdürüyoruz.

2025 yılında yenilenebilir enerji belgelendirme süreçlerimizde önemli bir gelişme kaydederek önceki yıllarda kullandığımız YEK-G (Yenilenebilir Enerji Kaynak Garanti) sisteminden, uluslararası düzeyde kabul gören I-REC (International Renewable Energy Certificate) sistemine geçiş yaptık. Bu değişiklikle yenilenebilir elektrik tedarikimize ilişkin belgelendirme ve izlenebilirlik süreçlerimizi güçlendirdik.

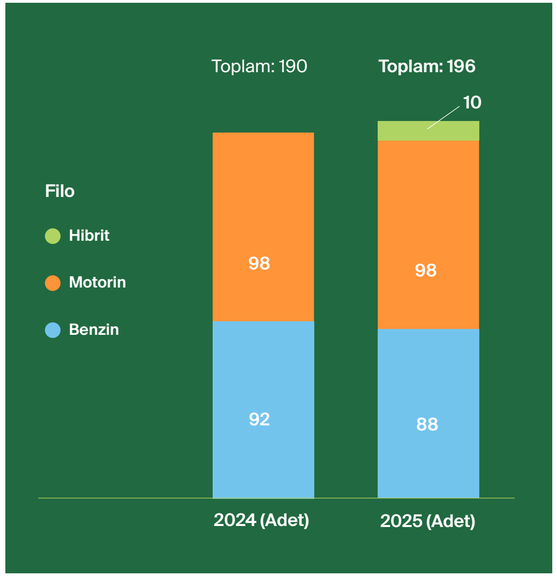
Yıl boyunca raporlanan toplam **18.854.695 kWh elektrik tüketimimizin 16.126.000 kWh'lik bölümünü I-REC sertifikalarıyla eşleştirdik.** Böylece elektrik tüketimimizin **%85,5'ini yenilenebilir enerji sertifikalarıyla belgelendirirken**, bu uygulamanın pazar bazlı Kapsam 2 emisyon hesaplamalarımıza yansımasını da raporladık.

Doğrudan Operasyonlarda Elektrik Tüketimi	Birim	kWh	Pay
I-REC sertifikalarıyla eşleştirilen elektrik	kWh	16.126.000	%85,5
I-REC sertifikalarıyla eşleştirilmeyen elektrik	kWh	2.728.695	%14,5
Toplam	kWh	**18.854.695**	**%100**

Bu ilerleme, **2030 yılına kadar operasyonlarımızda kullanılan elektriğin tamamını yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılama hedefimiz** açısından önemli bir aşamayı oluşturmaktadır. Önümüzdeki dönemde yenilenebilir elektrik tedarikimizi geliştirmeye, sertifikalarla eşleştirilen tüketim oranını artırmaya ve enerji verimliliği çalışmalarımızı sürdürmeye odaklanıyoruz.

Düşük Karbonlu Araçlara Geçiş

Hareketli yanma sera gazı emisyonlarımızı azaltmak ve operasyonlarımızda enerji verimliliğini artırmak amacıyla şirket filomuzda daha düşük emisyonlu araç teknolojilerine geçişi destekliyoruz. Bu kapsamda, Kasım 2025 itibarıyla 10 hibrit aracı filomuza dahil ederek araç filomuzun dönüşümüne yönelik çalışmalarımızda yeni bir adım attık.



Yakıt Türü	Birim	2024	2025	Değişim
Motorin	litre	211.618,94	194.515,44	-17.103,50 lt (-%8,1)
Benzin	litre	240.472,90	251.200,34	+10.727,44 lt (+%4,5)
Toplam	**litre**	**452.091,84**	**445.715,78**	**-6.376,06 lt (-%1,4)**

Not: 10 adet hibrit araç Kasım 2025 itibarıyla filomuza dahil edilmiştir. Kasım-Aralık olmak üzere yalnızca iki aylık operasyonel veri 2025 raporlamasına yansımakta olup tam yıl etkisi 2026 döneminde görünür hale gelecektir. Veriler yurt içi operasyonlarında kullanılan araçları kapsamaktadır. Yurt içi operasyonlardaki tüm araçlar Genel Müdürlük tarafından yönetilmektedir. Verilere yurt dışı operasyonlarında kullanılan araçlar dahil edilmemiştir.

2024 yılında benzinli ve motorinli araçlardan oluşan filomuzda, 2025 yılında hibrit araçlara da yer vermeye başladık. Bu dönemde benzinli araç sayımız 92'den 88'e gerilerken motorinli araç sayımız 98 olarak sabit kaldı.

Şirket filomuza 2025 yılında 10 hibrit araç dahil ederek düşük karbonlu ulaşıma geçiş çalışmalarımızı güçlendirdik.

2025 yılında motorin tüketimimiz bir önceki yıla göre **%8,1 azalarak 194.515 litre**, benzin tüketimimiz ise **%4,5 artarak 251.200 litre** olarak gerçekleşti. Toplam yakıt tüketimimiz yaklaşık **6.376 litre azalarak 445.716 litreye** gerilerken, yakıt tüketiminden kaynaklanan Kapsam 1 emisyonlarımızda **20,49 ton CO_2e*** azalış kaydedildi.

Hibrit araçların filomuza yılın son iki ayında dahil edilmesi nedeniyle, bu dönüşümün yakıt tüketimi ve emisyon performansımıza etkilerini 2026 yılında daha kapsamlı değerlendirmeyi hedefliyoruz. Önümüzdeki dönemde araç filomuzun enerji verimliliğini artırmaya ve ulaşım kaynaklı emisyonlarımızı azaltmaya yönelik çalışmalarımızı sürdüreceğiz.

**Yakıt kaynaklı emisyon azalışı, 2024 ve 2025 yılı yakıt tüketimleri 2025 yılı emisyon faktörleriyle hesaplanarak belirlenmiştir.*

Gelecek Dönem İklim Yol Haritamız

İklim değişikliğiyle mücadele çalışmalarımızı uzun vadeli hedeflerimiz doğrultusunda geliştirirken, çevresel performansımızı uluslararası standartlar ve raporlama uygulamalarıyla desteklemeye odaklanıyoruz. Bu kapsamda yeşil bina, CDP raporlaması, Bilim Temelli Hedefler Girişimi (SBTi) ve küresel iklim gündemine katılım, gelecek dönem çalışmalarımızın öncelikli alanlarını oluşturuyor.

Yeşil Bina

Yeni Genel Müdürlük binamızın tasarımında enerji verimliliği, su yönetimi, sürdürülebilir malzeme kullanımı ve iç ortam kalitesi gibi çevresel kriterleri dikkate alıyoruz. Uluslararası yeşil bina standartları doğrultusunda yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında **LEED sertifikası** almayı hedefliyoruz. Bu yatırımla operasyonlarımızda kaynak verimliliğini artırmayı ve binalarımızın çevresel performansını uzun vadeli olarak geliştirmeyi amaçlıyoruz.

Karbon Saydamlık Projesi (CDP – Carbon Disclosure Project)

İklim değişikliği ve su yönetimine ilişkin performansımızı uluslararası raporlama platformları aracılığıyla şeffaf biçimde paylaşmaya yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu doğrultuda **CDP (Carbon Disclosure Project)** raporlama sürecine ilişkin hazırlıklarımızı başlattık.

2025 yılında sera gazı emisyon envanterimizi genişleterek Kapsam 3 emisyonlarımızı 11 kategoride hesaplamamız, CDP raporlaması için veri altyapımızın geliştirilmesine katkı sağladı. Önümüzdeki dönemde iklim riskleri, fırsatları, çevresel hedeflerimiz ve performans göstergelerimize ilişkin çalışmalarımızı geliştirerek



çevresel performansımızın paydaşlarımız tarafından daha kapsamlı değerlendirilmesini sağlamayı hedefliyoruz.

Bilim Temelli Hedefler Girişimi
(SBTi – Science Based Targets Initiative)

2040 yılına kadar karbon nötr olma hedefimiz doğrultusunda, sera gazı emisyonlarımızın azaltılmasına yönelik yaklaşımımızı bilim temelli hedeflerle güçlendirmeyi amaçlıyoruz. Bu kapsamda **Bilim Temelli Hedefler Girişimi (Science Based Targets initiative – SBTi)** sürecine yönelik hazırlık çalışmalarımızı başlattık.

2025 yılında Kapsam 1, 2 ve 3 emisyonlarımızı daha kapsamlı biçimde hesaplamamız, emisyon kaynaklarımızı ve öncelikli azaltım alanlarımızı belirlememize katkı sağladı. Özellikle karbon ayak izimizin büyük bölümünü oluşturan tedarik zinciri emisyonlarını dikkate alarak azaltım hedeflerimizi geliştirmeyi ve SBTi kriterleri doğrultusunda değerlendirmeyi hedefliyoruz.

COP31 ve Küresel İklim Gündemi

Uluslararası iklim politikalarını, sektörel gelişmeleri ve özel sektörün düşük karbonlu dönüşümdeki rolüne ilişkin çalışmaları yakından takip ediyoruz. Bu kapsamda **2026 yılında Türkiye'de gerçekleştirilecek Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı (COP31)** hazırlıklarını Sürdürülebilirlik Komitemizin gündemine aldık.

COP31'e yönelik paydaş istişarelerini, çalışma gruplarını ve sektörel gelişmeleri takip ederek iklim değişikliğiyle mücadele, kaynak verimliliği ve düşük karbonlu dönüşüm alanlarındaki çalışmalarımızı geliştirmeyi amaçlıyoruz. Ulusal ve uluslararası iş birlikleri aracılığıyla iklim eylemine yönelik ortak çözüm süreçlerine katkı sağlamayı önemsiyoruz.

- Toplam Kurumsal Karbon Ayak İzi
  398.120,95 ton CO_2e
- Kapsam 1 Emisyonları
  2.618,00 ton CO_2e
- Kapsam 2 Emisyonları
  8.384,79 ton CO_2e
- Kapsam 3 Emisyonları
  387.118,16 ton CO_2e
- I-REC Sertifikalı Elektrik
  16.126.000 kWh
- Hibrit Araç Sayısı
  10 adet
- Toplam Yakıt Tüketimindeki Azalış
  6.376 litre
- Yakıt Kaynaklı Emisyon Azalışı
  20,49 ton CO_2e

Su ve Atık Su Yönetimi

Su kaynaklarının korunmasını çevresel sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temel öncelikleri arasında görüyoruz.

Su kaynaklarının korunmasını yalnızca operasyonel bir sorumluluk değil, iklim değişikliğine uyum ve doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimi açısından stratejik bir öncelik olarak değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda su tüketimimizi düzenli olarak izliyor, su verimliliğini artırmaya yönelik uygulamalar geliştiriyor ve faaliyetlerimizin su kaynakları üzerindeki etkisini azaltmayı hedefliyoruz.

Su yönetimi yaklaşımımız; Genel Müdürlük, Lojistik Depolarımız ve mağazalarımızın yanı sıra tedarik zincirimizi de kapsayan bütüncül bir anlayışa dayanmaktadır. Hammaddeden nihai ürüne kadar uzanan süreçte su tüketiminin azaltılmasına katkı sağlayacak uygulamaları destekliyor, sertifikalı hammaddelerin kullanımını yaygınlaştırarak ürünlerimizin su ayak izini azaltmaya yönelik çalışmalar yürütüyoruz.

Genel Müdürlüğümüzde kullanılan şebeke suyu teknik ekiplerimiz tarafından aylık olarak takip edilmektedir. Lojistik Depolarımızdaki Tersine Lojistik Merkezi operasyonlarından kaynaklanan endüstriyel atık sular ise lisanslı kuruluşlar aracılığıyla uygun arıtma süreçlerine yönlendirilmekte; deşarj noktaları yetkili çevre laboratuvarlarınca düzenli olarak analiz edilerek Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği kapsamında izlenmektedir.

Mağazalarımızda da su tüketimini azaltmaya yönelik uygulamalarımızı sürdürüyoruz. Alışveriş Merkezi mağazalarımızda damacana su kullanımı devam ederken, cadde mağazalarımızda çoğunlukla arıtma sistemleri tercih edilmekte; Genel Müdürlüğümüzde ise cam matara uygulamasıyla tek kullanımlık plastik şişe tüketiminin azaltılması desteklenmektedir.

Su ve Atık Su Performansımız

2025 yılında Genel Müdürlük ve Lojistik Depolarımızın toplam su tüketimi **24.790,62 m³*** olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuç, su tüketimimizin izlenmesi ve verimli kullanımına yönelik uygulamalarımızın etkin şekilde sürdürüldüğünü göstermektedir.

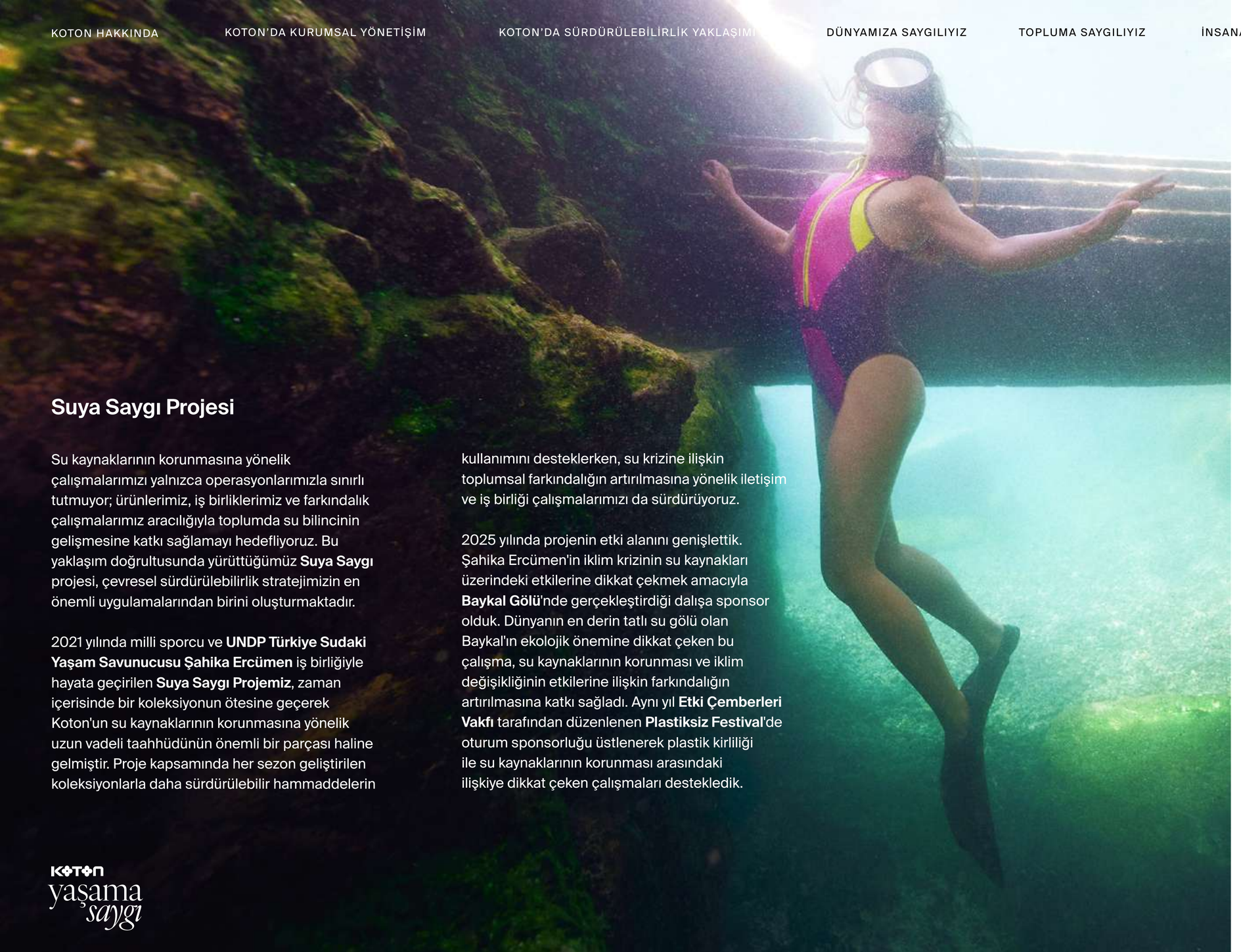
Uzun vadede su risklerini daha etkin yönetmeyi, su verimliliğini artıran uygulamaları yaygınlaştırmayı ve değer zincirimiz boyunca su kullanımına ilişkin farkındalığı güçlendirmeyi hedefliyoruz.

**Şebeke ve içme suyu kullanımları dahildir.*



Faaliyetlerimizde suyun verimli kullanılmasını destekleyen uygulamalar geliştiriyor, atık su yönetiminde yasal gerekliliklerin ötesine geçerek çevresel etkilerimizi azaltmaya ve değer zincirimiz boyunca su farkındalığını güçlendirmeye odaklanıyoruz.

KOTON yaşama saygı



Suya Saygı Projesi

Su kaynaklarının korunmasına yönelik çalışmalarımızı yalnızca operasyonlarımızla sınırlı tutmuyor; ürünlerimiz, iş birliklerimiz ve farkındalık çalışmalarımız aracılığıyla toplumda su bilincinin gelişmesine katkı sağlamayı hedefliyoruz. Bu yaklaşım doğrultusunda yürüttüğümüz **Suya Saygı** projesi, çevresel sürdürülebilirlik stratejimizin en önemli uygulamalarından birini oluşturmaktadır.

2021 yılında milli sporcu ve **UNDP Türkiye Sudaki Yaşam Savunucusu Şahika Ercümen** iş birliğiyle hayata geçirilen **Suya Saygı Projemiz**, zaman içerisinde bir koleksiyonun ötesine geçerek Koton'un su kaynaklarının korunmasına yönelik uzun vadeli taahhüdünün önemli bir parçası haline gelmiştir. Proje kapsamında her sezon geliştirilen koleksiyonlarla daha sürdürülebilir hammaddelerin kullanımını desteklerken, su krizine ilişkin toplumsal farkındalığın artırılmasına yönelik iletişim ve iş birliği çalışmalarımızı da sürdürüyoruz.

2025 yılında projenin etki alanını genişlettik. Şahika Ercümen'in iklim krizinin su kaynakları üzerindeki etkilerine dikkat çekmek amacıyla **Baykal Gölü**'nde gerçekleştirdiği dalışa sponsor olduk. Dünyanın en derin tatlı su gölü olan Baykal'ın ekolojik önemine dikkat çeken bu çalışma, su kaynaklarının korunması ve iklim değişikliğinin etkilerine ilişkin farkındalığın artırılmasına katkı sağladı. Aynı yıl **Etki Çemberleri Vakfı** tarafından düzenlenen **Plastiksiz Festival**'de oturum sponsorluğu üstlenerek plastik kirliliği ile su kaynaklarının korunması arasındaki ilişkiye dikkat çeken çalışmaları destekledik.

KOTON yaşama saygı

KOTON SUYA SAYGI

PLASTİKSİZ FESTİVAL

Suya Saygı projesi kapsamında yürüttüğümüz çalışmalar, sürdürülebilir ürün yaklaşımımızın güçlenmesine de katkı sağlamaktadır. Daha sürdürülebilir hammaddeler ve kaynak verimliliğini destekleyen üretim uygulamalarıyla geliştirilen ürün portföyümüzün etkisiyle, **Yaşama Saygı** ürünlerinin ciromuz içindeki payı **2025 yılı sonunda %37**'ye ulaşmıştır. Aynı yıl proje, ulusal ve uluslararası platformlarda aldığı ödüllerle çevresel sürdürülebilirlik alanındaki çalışmalarımızın görünürlüğünü artırmıştır.

- **Atık Su Yönetimi:**
  Tüm deşarj noktaları yetkili laboratuvarlar tarafından düzenli olarak analiz ediliyor.
- **Tek kullanımlık plastiklerin azaltılması:**
  Genel Müdürlükte cam matara uygulaması sürdürülüyor.
- **Baykal Gölü Farkındalık Çalışması:**
  2025 yılında desteklendi.
- **Plastiksiz Festival:**
  Etki Çemberleri Vakfı iş birliğiyle oturum sponsorluğu gerçekleştirildi.
- **Yaşama Saygı Ürünlerinin Ciro Payı:**
  %37

Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi

Atık yönetimini çevresel yönetim sistemimizin temel unsurlarından biri olarak görüyor; atık oluşumunu kaynağında önlemeye, oluşan atıkları ayrıştırarak yeniden kullanımı artırmaya ve geri dönüşüm yoluyla ekonomiye kazandırmaya yönelik uygulamalar yürütüyoruz. Hazır giyim sektörünün kaynak kullanımı ve atık oluşumu üzerindeki etkisinin bilinciyle hareket ediyor, döngüsel ekonomi yaklaşımını iş süreçlerimizin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendiriyoruz.

2024 yılında gerçekleştirdiğimiz önceliklendirme analizi kapsamında **atık yönetimi ve döngüsel ekonomi** çevresel öncelikli konularımız arasında yer almıştır. Bu doğrultuda ürün geliştirmeden lojistik operasyonlarımıza, ambalaj kullanımından mağaza operasyonlarımıza kadar tüm süreçlerimizde atık oluşumunu azaltmaya ve kaynak verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalar yürütüyoruz.

2023 yılında yürürlüğe aldığımız **Atık Yönetim Prosedürümüz** kapsamında atık yönetim süreçlerimizi standartlaştırarak görev ve sorumlulukları net şekilde tanımladık. Süreçlerimiz, **Sürdürülebilirlik Departmanı** koordinasyonunda; İdari İşler, Mağaza Müdürlükleri ve Çevre Mühendislerimizin iş birliğiyle yürütülmektedir. Genel Müdürlük ve Lojistik Depolarımızda oluşan atıklar lisanslı kuruluşlar aracılığıyla çevre mevzuatına uygun şekilde geri kazanım veya bertaraf süreçlerine yönlendirilmektedir. Süreçlerimizin etkinliği düzenli olarak izlenmekte, ilgili paydaşlarla yürütülen iş birlikleri sayesinde sürekli iyileştirme yaklaşımı desteklenmektedir.

Çalışanlarımızın çevre bilincini güçlendirmeyi atık yönetim sistemimizin önemli bir parçası olarak görüyoruz. Bu kapsamda yıl boyunca **Mağazacılık Sıfır Atık, Tekstil Atık Geri Dönüşüm Süreci ve Better Cotton Farkındalık** eğitimleri gerçekleştirerek çalışanlarımızın kaynak verimliliği, geri dönüşüm ve sürdürülebilir tüketim konularındaki farkındalıklarını artırmayı amaçladık. Bunun yanı sıra, tedarik zincirimizde çevresel sürdürülebilirlik anlayışını yaygınlaştırmak amacıyla tedarikçilerimize yönelik **Sürdürülebilirlik Farkındalık Eğitimleri** düzenledik. Bu eğitimlerde çevre mevzuatı, atık yönetimi, su ve enerji verimliliği, sera gazı emisyonlarının azaltılması, kaynakların etkin kullanımı ve sürdürülebilir üretim uygulamaları gibi çevresel konular ele alınarak tedarikçilerimizin çevresel performanslarının geliştirilmesi desteklendi.



Atık Yönetimi Performansımız

2025 yılında toplam **618,74** ton atık oluşurken bunun **612,83 tonu** geri dönüştürülmüş ve geri dönüşüm oranımız **%99** olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuç, atık oluşumunu azaltmaya ve geri kazanımı artırmaya yönelik uygulamalarımızın etkinliğini ortaya koymaktadır.

Oluşan atıkları, çevresel risk düzeylerine göre tehlikeli ve tehlikesiz atık olarak sınıflandırarak her bir akışı kendi niteliğine uygun süreçlerle yönetiyoruz. 2025 yılında oluşan atığın büyük bölümünü, ambalaj ve kâğıt/karton kaynaklı 611,15 ton tehlikesiz atık oluşturmuştur. Bu atıkların tamamına yakınını kaynağında ayrıştırarak lisanslı kuruluşlar aracılığıyla geri dönüşüme yönlendiriyor; kâğıt, karton, plastik ve benzeri geri kazanılabilir malzemeleri ekonomiye yeniden kazandırıyoruz. Döngüsel ekonomi bilincini müşterilerimizle birlikte güçlendirmek amacıyla mağazalarımızda tekstil atık kumbaraları bulunduruyor; tüketicilerimizi kullanım ömrünü tamamlamış tekstil ürünlerini döngüye dahil etmeye teşvik ediyoruz. Genel Müdürlük ve Lojistik Depolarımızda yürüttüğümüz kaynağında ayrıştırma uygulamaları, yüksek geri dönüşüm oranımızın temelini oluşturmaktadır.

Aynı dönemde oluşan 7,58 ton tehlikeli atık ise; çevre ve insan sağlığı üzerindeki olası etkileri dikkate alınarak diğer atıklardan titizlikle ayrıştırılmakta ve yalnızca lisanslı bertaraf/geri kazanım tesisleri aracılığıyla mevzuata uygun biçimde yönetilmektedir. Raporlama döneminde uygunsuz atık bertarafı, çevresel sızıntı veya dökülme vakası yaşanmamıştır.

Elektrikli ve elektronik ekipmanların kullanım ömrü sonunda ortaya çıkan atıkların, içerdikleri tehlikeli maddeler ve geri kazanılabilir değerli malzemeler nedeniyle özel yönetim gerektirdiğinin bilincindeyiz. Bu doğrultuda, operasyonlarımızda oluşan elektronik atıkları (e-atık) genel atık akışından ayrıştırarak; atığın önlenmesi, yeniden kullanımı ve geri kazanımını önceleyen bir yaklaşımla, Atık Elektrikli ve Elektronik Eşyalar (AEEE) mevzuatına uygun biçimde yönetiyoruz.

Bu kapsamda, aydınlatmadan kaynaklanan floresan ve benzeri lambalar lisanslı geri dönüşüm firmalarına yönlendirilerek geri kazanım süreçlerine dahil edilmektedir. Kullanım ömrünü tamamlayan piller, Taşınabilir Pil Üreticileri ve İthalatçıları Derneği'ne (TAP) teslim edilerek uygun bertaraf ve geri kazanım süreçlerine yönlendirilmektedir. Bilgisayar, cep telefonu, faks ve benzeri elektronik ekipmanlar ise anlaşmalı firmalar aracılığıyla takas veya satış yöntemiyle yeniden ekonomiye kazandırılmakta; böylece bu cihazların kullanım ömrü uzatılarak yeniden kullanımı desteklenmektedir.

Elektronik ekipmanların önce yeniden kullanım ve takas yoluyla döngüde tutulmasını, geri dönüşümü ise ancak yeniden kullanımın mümkün olmadığı durumlarda tercih edilen bir yöntem olarak ele almamızı; atık hiyerarşisini esas alan döngüsel ekonomi yaklaşımımızın bir yansıması olarak görüyoruz.

Atık Yönetimi*	Birim	2023	2024	2025
Toplam Atık	ton	833,93	810,21	**618,74**
Tehlikeli Atık	ton	5,03	1,95	**7,58**
Tehlikesiz Atık	ton	828,90	808,26	**611,15**
Geri Dönüştürülen Atık	ton	832,29	806,79	**612,83**
Geri Dönüşüm Oranı	%	99,8	99,6	**99,0**

** Genel Müdürlük ve Lojistik Depolar verisidir.*

Kaynak Verimliliği ve Döngüsel Ekonomi Uygulamaları

Döngüsel ekonomi yaklaşımımız doğrultusunda, operasyonlarımızda kullanılan malzemelerin kullanım ömrünü uzatmaya, yeniden kullanımı yaygınlaştırmaya ve doğal kaynak tüketimini azaltmaya yönelik projeler geliştiriyoruz. Lojistik operasyonlarımızda hayata geçirdiğimiz Re-Cycle Plastik Koli ve Palet Kalitesi Artırma projeleriyle malzemelerin daha uzun süre kullanılmasını sağlıyor, Atık Kumaştan Askı Üretimi projesiyle atıkları yeniden değer yaratan kaynaklara dönüştürüyoruz. Raporlanan veriler, bu projelerin katkısını yansıtırken Palet Kalitesi Artırma Projesi elde edilen sonuçlarda öne çıkıyor.

Sürdürülebilir ürün geliştirme çalışmalarımızda geri dönüştürülmüş ve sorumlu kaynaklardan elde edilen hammaddelerin kullanımını yaygınlaştırarak döngüsel ekonomiyi değer zincirimizin tamamına entegre etmeye yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz.Raporlanan veriler, bu projelerin katkısını yansıtırken Palet Kalitesi Artırma Projesi elde edilen sonuçlarda öne çıkıyor.

Sürdürülebilir ürün geliştirme çalışmalarımızda geri dönüştürülmüş ve sorumlu kaynaklardan elde edilen hammaddelerin kullanımını yaygınlaştırarak döngüsel ekonomiyi değer zincirimizin tamamına entegre etmeye yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Palet Kalitesi Artırma Projesi

Kaynak verimliliğini artırmak ve atık oluşumunu azaltmak amacıyla 2025 yılında lojistik operasyonlarımızda kullanılan palet standartlarını yeniden yapılandırdık. Bu kapsamda ahşap kalınlık standardını revize ederek paletlerin dayanıklılığını ve kullanım ömrünü artırdık; kalın-orta tahta yapısına kalıcı olarak geçiş yaptık. Sahadan alınan geri bildirimler, yeni standardın operasyonel performansı ve kullanım verimliliğini olumlu yönde desteklediğini göstermektedir.

Yeni standardın sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla tedarikçimizle **stoklu çalışma modeline** geçtik. Alım planlamasını önceden paylaşarak farklı kalite ve standartlarda paletlerin operasyonlara girişini önledik; böylece standartlaşmayı güçlendirirken kaynak kullanımını ve atık oluşumunu da azalttık.

Bu uygulama sayesinde aylık sipariş süreçleri daha öngörülebilir ve verimli bir yapıya kavuşurken, tedarik zincirimizde kalite sürekliliği, operasyonel verimlilik ve çevresel performansın artması sağlandı.

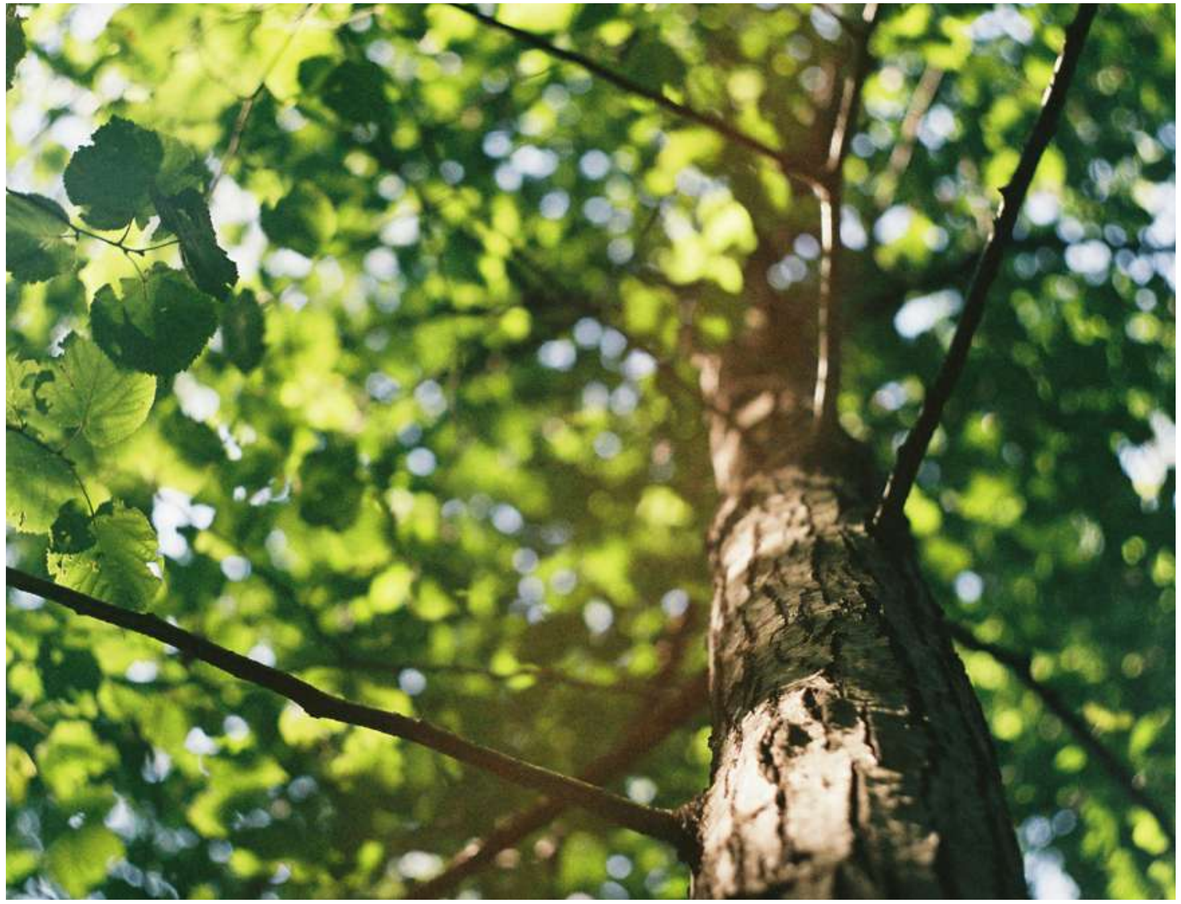
Re-Cycle Plastik Koli Projesi

Kasım 2022'de hayata geçirdiğimiz Re-Cycle Plastik Koli uygulaması kapsamında, mağazalar arası sevkiyatlarda tek kullanımlık karton koliler yerine %30 geri dönüştürülmüş plastik hammaddeden üretilen yeniden kullanılabilir plastik koliler kullanıyoruz. Uygulama sayesinde ambalaj atıklarını azaltırken kaynakların döngüsel kullanımını destekliyor, lojistik süreçlerimizin çevresel etkisini azaltıyoruz. 2025 yılında sistem kapsamında gerçekleştirilen sevkiyatlarla önemli miktarda karton ambalaj kullanımının önüne geçerek kaynak verimliliğine katkı sağlamayı sürdürdük.

2025 yılı sonu itibarıyla gerçekleştirilen **131.139** sevkiyat sayesinde;

- **2.230 ağacın korunmasına,**
- **98,35 ton CO_2e emisyonunun önlenmesine,**
- **8.524 m^3 su tasarrufuna** katkı sağladık.

Bu proje sayesinde lojistik süreçlerimizde kaynak kullanımını azaltırken döngüsel ekonomi yaklaşımımızı operasyonlarımıza entegre etmeyi sürdürüyoruz.



- Toplam Atık Miktarı
  618,74 ton
- Geri Dönüştürülen Atık
  612,83 ton
- Geri Dönüşüm Oranı
  %99
- Geri Dönüştürülmüş Plastik Koli Sevkiyatı
  131.139
- Korunan Ağaç
  2.230 adet
- Önlenen Emisyon
  98,35 ton CO_2e
- Su Tasarrufu
  8.524 m^3

Sürdürülebilir Ürünler ve Malzeme Yönetimi

Kaynakların mümkün olan en uzun süre ekonomide kalmasını destekleyen döngüsel ekonomi yaklaşımını iş modelimizin önemli bileşenlerinden biri olarak görüyoruz.

Doğal kaynakların korunmasına katkı sağlamanın yalnızca atıkların geri dönüştürülmesiyle değil, ürünlerin ve kullanılan malzemelerin yaşam döngüsünün yeniden tasarlanmasıyla mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda döngüsel ekonomi yaklaşımını ürün tasarımından lojistik operasyonlarımıza, ambalaj kullanımından atık yönetimine kadar tüm süreçlerimize entegre ediyoruz.

Kaynak tüketimini azaltan, yeniden kullanımı teşvik eden ve geri dönüşümü destekleyen uygulamalar geliştirirken, çevresel etkilerimizi azaltmanın yanı sıra operasyonel verimliliğimizi de artırıyoruz. Bu yaklaşım doğrultusunda atık oluşumunu kaynağında azaltmaya, yeniden kullanım uygulamalarını yaygınlaştırmaya ve geri dönüşüm oranlarımızı yüksek seviyede sürdürmeye odaklanıyoruz.

Yaşama Saygı Koleksiyonu

Ürünlerimizin çevresel ve sosyal etkilerini azaltmayı sürdürülebilir büyüme yaklaşımımızın önemli bir parçası olarak görüyoruz. Bu doğrultuda tasarım, hammadde seçimi, üretim, lojistik ve ürün yaşam döngüsünün tüm aşamalarında sürdürülebilirlik kriterlerini dikkate alarak ürün geliştirme süreçlerimizi sürekli iyileştiriyoruz. Böylece müşterilerimize kalite, fonksiyonellik ve tasarımı çevresel sorumluluk anlayışıyla bir araya getiren ürünler sunmayı amaçlıyoruz.

Tercih Edilen Elyaflar ve Malzemeler

Sürdürülebilir ürün portföyümüzü güçlendirmek amacıyla uluslararası kabul gören sertifikalı hammaddelerin kullanımını yaygınlaştırıyoruz. Geri dönüştürülmüş ve organik hammaddelerde **RCS[1] (Recycled Claim Standard), GOTS[2] (Global Organic Textile Standard) ve GRS[3] (Global Recycled Standard)** sertifikalı materyalleri tercih ederken; viskon, modal ve liyosel gibi selülozik bazlı elyaflarda FSC (Forest Stewardship Council) sertifikalı ormanlardan elde edilen hammaddeleri kullanıyoruz. Pamuk tedarikimizde ise Better Cotton kapsamında üretilen pamuğun kullanımını artırarak daha sorumlu tarım uygulamalarının yaygınlaşmasına katkı sağlıyoruz.

Sürdürülebilirlik kriterlerini karşılayan ürünlerimiz kalite kontrol süreçlerinden geçirilerek değer zincirimiz boyunca izlenebilir şekilde yönetiliyor ve "Yaşama Saygı" etiketiyle müşterilerimize sunuluyor. Bu uygulama sayesinde ürünlerimizin sürdürülebilirlik özelliklerini şeffaf biçimde paylaşırken, tüketicilerin bilinçli satın alma kararlarını desteklemeyi hedefliyoruz.

Ar-Ge ve ürün geliştirme çalışmalarımız kapsamında yeni nesil sürdürülebilir hammaddelerin kullanım alanlarını genişletmeye devam ediyoruz. Geri dönüştürülmüş, organik ve sorumlu kaynaklardan elde edilen hammaddelerin kullanımını artırarak doğal kaynakların korunmasına, ormansızlaşma riskinin azaltılmasına ve ürünlerimizin çevresel etkilerinin azaltılmasına katkı sağlıyoruz. Bu yaklaşımımızın sonucu olarak 2025 yılı sonunda Yaşama Saygı ürünlerinin ciromuz içindeki payı %37'ye ulaşmıştır.

Ürün geliştirmeden lojistik operasyonlarımıza kadar tüm süreçlerimizde kaynak verimliliğini artıran, atık oluşumunu azaltan ve geri dönüşümü destekleyen uygulamalar geliştirerek çevresel etkilerimizi azaltmayı hedefliyoruz.

1. Geri Dönüştürülmüş Talep Standardı (RCS - Recycled Claim Standard), geri dönüştürülmüş hammaddelerin tedarik zinciri boyunca izlenmesini sağlayan uluslararası, gönüllü bir standarttır. En az %5 geri dönüştürülmüş malzeme içeren ürünlerde uygulanmak üzere tasarlanmış olup, üretim sürecinin her aşamasının sertifikalandırılmasını gerektirir
2. Küresel Organik Tekstil Standardı (GOTS - Global Organic Textile Standard), ekolojik tekstil tedarik zincirinin her aşamasında uygulanması gereken katı çevresel kriterler belirler ve sosyal sorumluluk standartlarının karşılanmasını zorunlu kılar. Bu standart, en az %70 organik sertifikalı elyaf içeren tekstil ürünlerinin işlenmesi, üretilmesi, ambalajlanması, etiketlenmesi, ticareti ve dağıtımını kapsar.
3. Küresel Geri Dönüştürülmüş Standart (GRS - Global Recycled Standard), geri dönüştürülmüş malzemelerin izlenebilirliğini, sosyal ve çevresel uygulamaların doğruluğunu ve kimyasal kısıtlamaların uygulanmasını sağlayan uluslararası bir sertifikasyon standardıdır. GRS, en az %20 geri dönüştürülmüş malzeme içeren ürünlerin tüm süreçlerini kapsar.

Malzeme İzlenebilirliği ve Elyaf Yönetimi

Koton olarak, koleksiyonlarımızın hangi elyaflardan oluştuğunu tahmine değil veriye dayanarak ortaya koyan, uçtan uca bir malzeme izlenebilirliği yaklaşımını kullanıyoruz. Depolarımıza giren ürünlerin tamamını model bazında içeriklerine göre ayrıştırıyor ve her modelin kumaş içeriklerine göre elyaf ağırlığını buluyoruz. Böylece tüm iş emirlerini tek ve tutarlı bir elyaf envanterine dönüştürerek, portföyümüzün malzeme bilgisini görünür, izlenebilir ve ölçülebilir kılmaktayız.

Bu çalışmayı anlamlı kılan, yalnızca ne kadar elyaf kullandığımız değil, bu elyafın üretim boyunca nasıl bir yol izlediğini de takip edebilmemizdir. Ürün ağırlığından hammadde ihtiyacına geçerken, Textile Exchange'in uluslararası kabul görmüş Fiber Conversion Methodology yaklaşımını temel aldık ve her ürün grubuna kendi dönüşüm katsayısını uyguladık. Bu sayede elyaf tüketimimizi kurumsal bir varsayım olmaktan çıkarıp, üretim gerçeğine uygun, doğrulanabilir bir zemine oturttuk.

2025 verileri, elyaf tüketimimizin polyester ve pamuk ağırlıklı olduğunu ve bu iki hammaddenin toplam tüketim hacminin dörtte üçünden fazlasını oluşturduğunu göstermektedir. Bu hammaddeleri viskon, akrilik ve poliamid izlemektedir. Elyaf tüketim dağılımını sistematik olarak takip ederek sürdürülebilirlik önceliklerimizi veriye dayalı biçimde belirliyoruz. Bu doğrultuda, en yüksek miktarda kullandığımız elyaflara odaklanarak çevresel etkilerimizi azaltmaya yönelik stratejilerimizi geliştiriyoruz.

Elyaf tüketim verilerimiz, iklim performansımızın değerlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Malzeme envanterimizi, satın alınan mal ve hizmetlerden kaynaklanan Kapsam 3 emisyonlarımızın hesaplanmasında girdi olarak kullanıyoruz. Elyaf bazında yaptığımız analizler, hammaddelerin farklı emisyon yoğunluklarını dikkate alarak karbon ayak izimizi daha ayrıntılı hesaplamamıza ve azaltım çalışmalarımızın önceliklerini belirlememize olanak tanımaktadır.

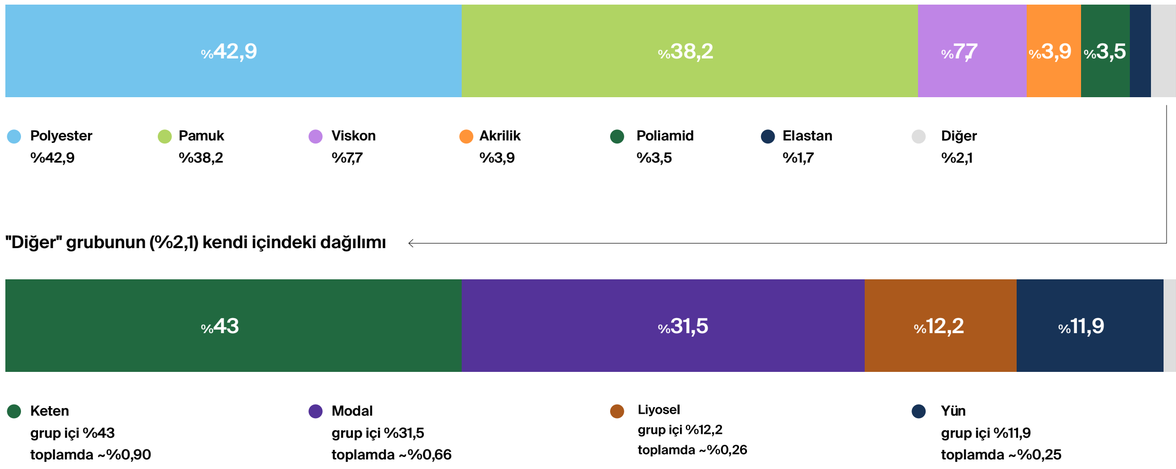
Bu doğrultuda ürün portföyümüzde Global Recycled Standard (GRS), Recycled Claim Standard (RCS), Global Organic Textile Standard (GOTS), Forest Stewardship Council (FSC) ve European Flax® gibi uluslararası standart ve sertifikasyon sistemleri kapsamında belgelendirilmiş hammaddelerin kullanımını yaygınlaştırıyoruz.

Kapsamları doğrultusunda farklı güvenceler sunan bu sistemler aracılığıyla geri dönüştürülmüş, organik ve sorumlu kaynaklardan elde edilen hammaddelerin izlenebilirliğini destekliyor; doğal kaynakların korunmasına ve sorumlu üretim uygulamalarının yaygınlaşmasına katkı sağlamayı amaçlıyoruz.

Malzeme takibini iklim stratejimizin ölçülebilir bir bileşeni olarak ele alıyor; elde ettiğimiz verileri, tercih edilen elyaflara geçiş sürecimizi ve emisyon azaltım hedeflerimize yönelik ilerlememizi izlemek için temel bir kaynak olarak kullanıyoruz.

ELYAF TÜKETİMİ KIRILIMI

Toplam 20.880 ton tekstil elyafı



Sürdürülebilir Hammaddeler ve Sertifikasyon

Kimyasal etkilerin azaltılmasına yönelik çalışmalarımızı yalnızca üretim süreçleriyle sınırlı tutmuyor; kullandığımız hammaddelerin uluslararası sürdürülebilirlik standartlarına uygunluğunu da gözetiyoruz.

Bu kapsamda ürün portföyümüzde; Global Recycled Standard (GRS), Recycled Claim Standard (RCS), Global Organic Textile Standard (GOTS), Forest Stewardship Council (FSC), European Flax® gibi uluslararası kabul gören sertifikalara sahip hammaddelerin kullanımını yaygınlaştırıyoruz.

Bu sertifikalar sayesinde geri dönüştürülmüş ve organik hammaddelerin izlenebilirliği desteklenirken, doğal kaynakların korunmasına, daha sorumlu üretim uygulamalarının yaygınlaştırılmasına ve ürün güvenliğinin artırılmasına katkı sağlıyoruz.



Better Cotton

Pamuk üretiminin çevresel etkilerinin azaltılmasını sürdürülebilir ürün stratejimizin temel önceliklerinden biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda 2020 yılından bu yana Better Cotton üyesi olarak, Türkiye'de bu alanda öncülük eden ilk perakende markalarından biri olduk. Better Cotton üyeliğimiz aracılığıyla, daha sürdürülebilir pamuk üretim uygulamalarının yaygınlaşmasına katkı sağlarken; pamuk üretiminde su ve kimyasal kullanımının azaltılmasını, doğal kaynakların korunmasını ve pamuk üreticilerinin ekonomik dayanıklılığının güçlendirilmesini destekliyoruz.

Better Cotton, milyonlarca pamuk üreticisinin daha verimli üretim yapmasına, daha az su ve zararlı kimyasal kullanmasına ve sürdürülebilir tarım uygulamalarını benimsemesine rehberlik etmektedir. Koton olarak bu dönüşüme katkı sağlamaya devam ediyoruz.

2025 yılında pamuk tedarikimizin %24'ünü Better Cotton kapsamında temin edilen pamuktan gerçekleştirdik.*

Better Cotton kapsamında gerçekleştirdiğimiz pamuk tedariki sayesinde 2025 yılında yaklaşık:

- **26.304 m^3 su tasarrufuna,**
- **86 kg pestisit etken maddesi kullanımının önlenmesine,**

katkı sağlandı. Bu katkılar, pamuk üretiminde doğal kaynakların daha verimli kullanılmasını desteklerken, üreticilerin ekonomik dayanıklılığının güçlenmesine de katkı sunmaktadır.

** Better Cotton, Better Cotton Standart Sistemi veya eşdeğer kabul edilen standartlar kapsamında üretilen ve hem fiziksel Better Cotton hem de Kütle Denkliği (Mass Balance) modeliyle tedarik edilen pamuğu kapsamaktadır. Koton 2025 yılında Kütle Denkliği modeliyle satın alma yapmıştır.*

Kimyasal Yönetimi

Ürün güvenliğini, insan sağlığını ve çevrenin korunmasını destekleyen kimyasal yönetim sistemleri geliştiriyoruz.

Kimyasal Yönetimi Yaklaşımımız

Kimyasal yönetimini yalnızca yasal uyumun sağlanması açısından değil, ürün güvenliği, çevrenin korunması ve sürdürülebilir tedarik zinciri yönetiminin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda ürünlerimizde kullanılan kimyasalların ulusal ve uluslararası mevzuata uygunluğunu gözetiyor, tedarikçilerimizin kimyasal yönetim performansını düzenli olarak izliyoruz.

Üretim süreçlerinde kullanılan kimyasalların çevre ve insan sağlığı üzerindeki etkilerini azaltmak amacıyla uluslararası kabul gören standartlar doğrultusunda hareket ediyor; yasaklı ve kısıtlı maddelere ilişkin gereklilikleri tedarikçilerimizle paylaşarak sürdürülebilir üretim uygulamalarının yaygınlaşmasını destekliyoruz. Kimyasal yönetim süreçlerimiz ürün geliştirme aşamasından üretime ve nihai ürün kontrollerine kadar tüm değer zincirimizi kapsamaktadır.

Tedarik Zincirinde Kimyasal Yönetimi

Çevre ve insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla kimyasal yönetiminde kapsamlı bir yaklaşım benimsiyoruz. Değer zincirimiz boyunca daha az zararlı kimyasalların kullanımını teşvik ederken, çevre dostu ürünlerin geliştirilmesini destekliyoruz. Bu doğrultuda tedarikçilerimizden de aynı hassasiyeti göstermelerini bekliyor; kimyasal kullanımına ilişkin beklentilerimizi tedarikçi standartlarımız, teknik şartnamelerimiz ve düzenli bilgilendirme çalışmaları aracılığıyla paylaşıyoruz.

Kimyasal risklerin etkin şekilde yönetilmesi amacıyla tedarikçilerimizin çevresel performansını düzenli olarak değerlendiriyor, çevresel ve kimyasal yönetim uygulamalarını izliyor ve tespit edilen uygunsuzluklara yönelik iyileştirme planlarının uygulanmasını takip ediyoruz. Böylece sürdürülebilir üretim anlayışının değer zincirimizin tamamında yaygınlaştırılmasını destekliyoruz.

ZDHC ve Higg FEM Uygulamaları

Kimyasal yönetim yaklaşımımız kapsamında, tedarikçilerimizin çevresel ve kimyasal yönetim süreçlerinin sürdürülebilirlik hedeflerimizle uyumlu olmasına önem veriyoruz. Bu doğrultuda, yurt içi ve yurt dışındaki kumaş tedarikçilerimizle gerçekleştirdiğimiz iş birliklerinde **Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) ve Higg Facility Environmental Module (Higg FEM)** uygulamalarını önceliklendiriyoruz.

Tedarikçilerimizin kullandıkları kimyasalların **ZDHC** kriterlerine uygun olmasını zorunlu tutarken, üretim süreçlerinde kullanılan kimyasalların uluslararası gerekliliklere uygunluğunu teşvik ediyoruz.

Bu uygulamalar sayesinde tedarikçilerimizin çevresel performansını sürekli geliştirmeyi, çevre ve insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri azaltmayı ve değer zincirimiz genelinde sorumlu ve sürdürülebilir üretim anlayışını yaygınlaştırmayı hedefliyoruz.

Kimyasal yönetim sistemimizi gelişen uluslararası mevzuat, müşteri beklentileri ve sektör standartları doğrultusunda sürekli geliştiriyoruz. Tedarikçilerimizin kapasitesini eğitim ve farkındalık çalışmalarıyla destekliyor; ürün güvenliği, çevresel performans ve sürdürülebilir üretim alanlarında ortak gelişim yaklaşımıyla hareket ediyoruz.

Önümüzdeki dönemde izlenebilirlik uygulamalarını güçlendirmeyi, kimyasal risklerin dijital araçlarla daha etkin yönetilmesini sağlamayı ve uluslararası iyi uygulamaları tedarik zincirimizin daha geniş bir bölümüne yaygınlaştırmayı hedefliyoruz.

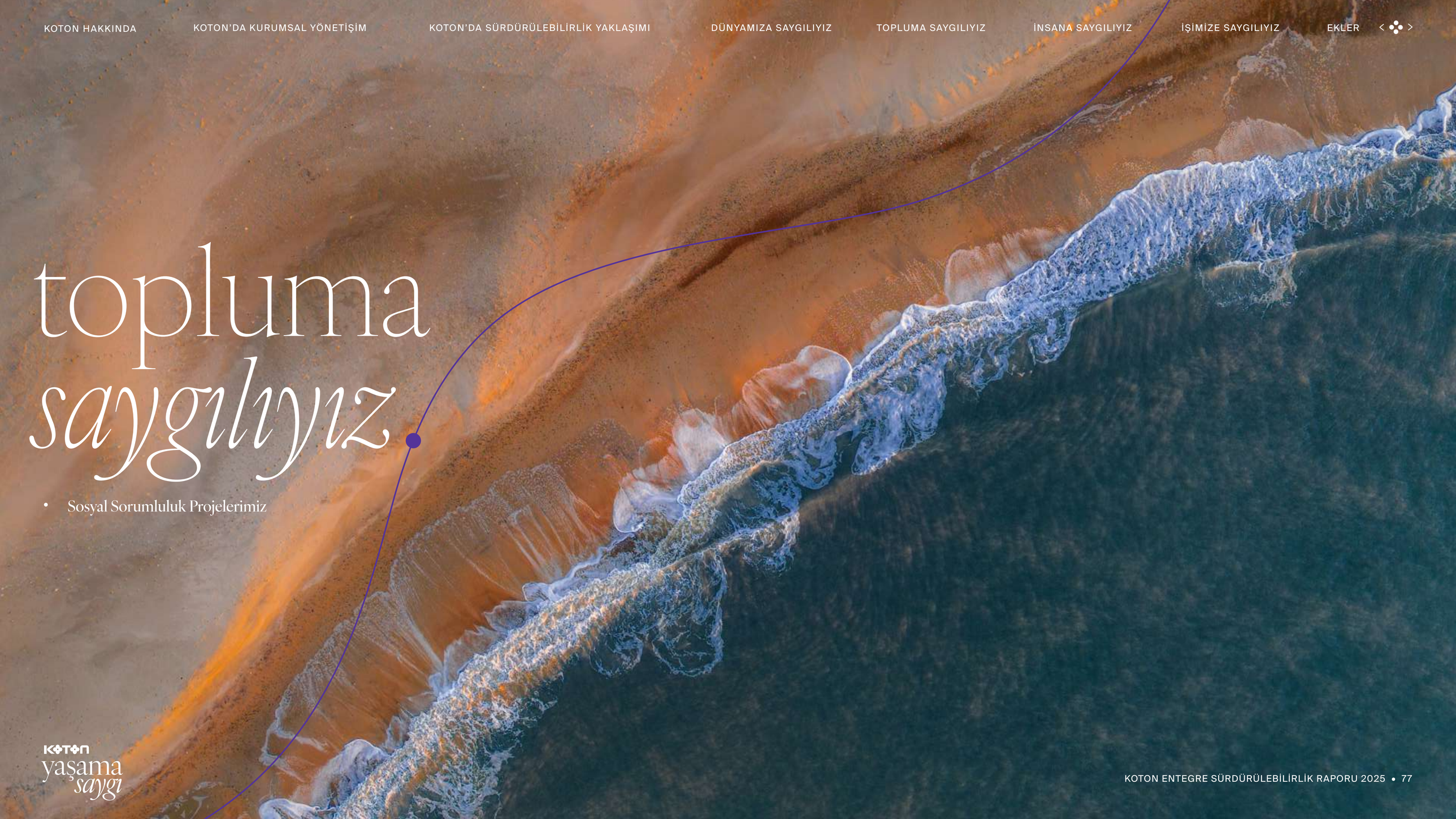
Tedarik zincirimiz boyunca uluslararası standartlara uyumu gözetiyor, zararlı kimyasalların kullanımını azaltmaya yönelik uygulamalar geliştirerek daha güvenli üretim süreçlerini destekliyoruz.

Koton olarak faaliyetlerimizi çevresel sorumluluk anlayışıyla yürütüyor; yasal yükümlülüklere uyumu, kirliliğin önlenmesini, enerji ve doğal kaynakların verimli kullanılmasını, iklim değişikliğiyle mücadeleyi, döngüsel ekonomi uygulamalarını ve çevresel performansımızın sürekli iyileştirilmesini temel çevre ilkelerimiz olarak benimsiyoruz. Bu doğrultuda çalışanlarımız, tedarikçilerimiz ve diğer paydaşlarımızla iş birliği içinde çevresel etkilerimizi azaltmaya yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

- **Kimyasal Yönetim Yaklaşımı**
  Uluslararası standartlar doğrultusunda yürütüldü.
- **ZDHC Uygulamaları**
  Tedarikçilerde yaygınlaştırılmaya devam edildi.
- **Kullanılan Uluslararası Sertifikalar**
  GRS • RCS • GOTS • FSC • European Flax®
- **Kimyasal Risk Yönetimi**
  Tedarikçi değerlendirme ve iyileştirme süreçleriyle desteklendi.

topluma *saygılıyız*

- Sosyal Sorumluluk Projelerimiz



KOTON yaşama saygı

topluma *saygılıyız*

- Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bilinciyle Hareket Etmek
- Paydaşlarla Etkileşimi Sağlamak
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Katkı Sağlamak
- Yerel Ekonomiye Destek

KOTON yaşama saygı

Toplumsal yatırımlarımızı kadınların güçlenmesi, eğitime erişim ve yerel kalkınma alanlarında uzun vadeli sosyal etki yaratma hedefiyle şekillendiriyoruz.

Koton olarak, faaliyetlerimizin topluma ve paydaşlarımıza sağladığı değeri sürdürülebilir kılmayı, toplumun refahına uzun vadeli katkı sunmayı öncelikli sorumluluklarımız arasında görüyoruz. İş süreçlerimizde toplumsal faydayı gözetiyor, somut ve ölçülebilir katkılar yaratmaya odaklanıyoruz. Bu doğrultuda, çeşitli sosyal projeler ve iş birlikleri aracılığıyla yerel ekonomiyi destekliyor, eğitime erişimin artırılmasına katkı sağlıyoruz. Toplumsal ihtiyaçlara yanıt veren projeler geliştirmeyi, yerel ekonomiyi destekleyen iş birlikleri kurmayı ve eğitim fırsatlarını genişleterek gelecek kuşaklara yatırım yapmayı önceliklerimiz arasında değerlendiriyoruz. Benimsediğimiz "Topluma Saygılıyız" anlayışıyla faaliyetlerimizin toplumsal etkisini kalıcı ve ölçülebilir kılmayı hedefliyoruz.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk stratejimizi dört temel prensip üzerine inşa ediyoruz: Sürdürülebilir Moda ve Çevresel Duyarlılık, Kadının Güçlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eğitim ve Gençlerin Desteklenmesi ile Etik ve Sorumlu Tedarik Zinciri.

Bu stratejik yaklaşım; sürdürülebilir büyümeyi desteklemeyi, marka itibarımızı güçlendirmeyi ve paydaşlarımızla güvene dayalı ilişkiler geliştirmeyi amaçlayan bütüncül bir çerçeve sunmaktadır.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikamız; insana, topluma ve çevreye duyarlı bir iş yapış biçimini benimserken uzun vadeli, kalıcı ve ölçülebilir değer yaratmayı esas almaktadır. Raporlama döneminde de bu yaklaşım doğrultusunda çalışmalarımızı geliştirmeyi ve yaygınlaştırmayı sürdürdük. Önceki yıllardan devam eden projelerimizin etki alanını genişletirken paydaş iş birliklerimizi güçlendirmeye ve projelerimizi daha sürdürülebilir bir yapıya kavuşturmaya yönelik ilerleme kaydettik.

Toplumsal sorumluluğu iş yapış biçimimizin kalıcı bir parçası olarak görüyoruz.



Şirketimiz bünyesinde faaliyet gösteren Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi ve Sürdürülebilirlik Komitesi, kurumsal sosyal sorumluluk projelerimizin yürütülmesini etkin bir şekilde koordine ederek toplumsal değer yaratma yaklaşımımıza katkı sağlamaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitemiz; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının uygulanmasını takip etmekte, farkındalık çalışmaları yürütmekte, projeler geliştirmekte ve kurumsal temsiliyet görevini üstlenmektedir.

Sürdürülebilirlik Komitemiz ise çevresel, sosyal ve ekonomik faaliyetleri bütüncül bir yaklaşımla ele alarak Yaşama Saygı anlayışımızın operasyonel düzeyde hayata geçirilmesini yönlendirmektedir. Bu komitelere destek veren Kurumsal İletişim, İnsan Kaynakları, Pazarlama, Marka, Sürdürülebilirlik, Tedarik, Satış, Lojistik, Operasyonel Mükemmeliyet, İç Denetim ve Kalite ekiplerinin de dahil olduğu çeşitli departmanlarımız süreçte etkin rol üstlenmektedir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk projelerimizle sürdürülebilirlik, toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim ve sokak hayvanları konularını öncelikli odak alanlarımız olarak belirliyoruz; yürüttüğümüz çalışmaları tüketicilerimiz, çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, kadınlar, gençler ve toplumun çevre bilinci olan kesimleri çerçevesinde şekillendiriyoruz.

Projelerimizi marka değerlerimiz ve iş stratejimizle uyumuna göre belirlerken sürdürülebilir moda, kadınların güçlendirilmesi ve etik iş anlayışı hedeflerimizle uyumuna dikkat ediyoruz. Projelerin



şirketimizin operasyonel yapısına ve kaynaklarına uygunluğunu değerlendiriyor, uzun vadede ölçeklenebilir ve sürdürülebilir bir etki yaratmalarını esas alıyoruz. Projelerin sürdürülebilirliğini güvence altına almak amacıyla sivil toplum kuruluşları ve akademik çevrelerle iş birlikleri geliştiriyor; kamu kurumları ve özel sektör ortaklıkları aracılığıyla çalışmalarımızın daha geniş bir paydaş kesimine ulaşmasını sağlıyoruz. Çalışanlarımızın, tüketicilerimizin ve iş ortaklarımızın projelerimize aktif katılımını teşvik ederek kurumsal sosyal etki kapasitemizin artırılmasına önem veriyoruz.

Düzenli olarak yürüttüğümüz projeler aracılığıyla topluma katkı sağlıyor; El Emeği Koleksiyonu, Ev Kadınları Projesi, Suya Saygı Koleksiyonu, TEV Bir Kadın Dünyayı Değiştirebilir Etki ve Dayanışma Burs Programı ve Mor Oda Sohbetleri ile sosyal sorumluluk bilincimizi kurumsal bir temele oturtuyoruz.

Bu projeler aracılığıyla kadınların ekonomik sisteme dahil olması, gençlerin eğitime erişimi ve çevresel farkındalığın yaygınlaşması gibi birden fazla stratejik hedefi eş zamanlı olarak ilerleten bütüncül bir sorumluluk anlayışı benimsiyoruz.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk stratejimizin ayrılmaz bir parçasını oluşturan gönüllülük faaliyetleri kapsamında çalışanlarımızı sosyal sorumluluk projelerinde aktif rol almaya teşvik ediyoruz. Çalışanlarımız; İstanbul Maratonu ve çeşitli spor etkinliklerine gönüllü olarak katılım göstermekte, Koton bu girişimlere kurumsal düzeyde destek vermektedir.



2025 yılında düzenlenen İstanbul Maratonu'na çalışanlarımız arasından 50 gönüllü katılım göstermiştir.

BAĞIŞ VE YARDIMLAR TOPLAM TUTARI (TL)

TEMA Vakfı	868.000
Türk Eğitim Vakfı	4.020.000
Türkiye Kızılay Derneği	5.000
Diğer	240.000
TOPLAM	**5.133.000**

Koton olarak, içinde faaliyet gösterdiğimiz toplumun önceliklerini ve ihtiyaçlarını dikkate alarak bağış ve yardımlarımızı bu doğrultuda gerçekleştiriyoruz. Toplumsal fayda sağlamak ve sürdürülebilir bir gelecek oluşturmak amacıyla bağış ve yardımlarımızı stratejik bir perspektifle yönetiyoruz. Bu kapsamda kadının güçlendirilmesi, eğitim, hayvan refahı, çevre ve temel ihtiyaç alanlarında destek sağlıyoruz. Türk Eğitim Vakfı (TEV) aracılığıyla depremden etkilenen 220 kız öğrenciye burs desteği sunuyor; deprem, yangın ve sel gibi doğal afet dönemlerinde ayni ve nakdi yardımlarla ihtiyaç sahiplerine destek oluyoruz. Okullar, dernekler ve belediyeler aracılığıyla ayni bağışlar gerçekleştiriyor; sokak hayvanlarının beslenmesine yönelik mama bağışlarını sürdürüyoruz.

UN Global Compact imzacısı olarak insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki evrensel ilkeleri iş süreçlerimize entegre etmeyi taahhüt etmekteyiz. Bu taahhüdümüz doğrultusunda, 10 Şubat 2025 tarihinde ***İnsan Hakları Politikamızı*** yayımladık. Politikamız; çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık, adil ücretlendirme, iş sağlığı ve güvenliği ile şiddet ve kötü muameleye sıfır tolerans ilkelerine yönelik yaklaşımımızı ortaya koymakta ve insan haklarına ilişkin kurumsal uygulamalarımıza rehberlik etmektedir.

Koton olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir insan hakkı ve sürdürülebilir kalkınmanın ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Tüm çalışanlarımıza fırsat eşitliği ilkesiyle yaklaşmayı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı taahhüt ediyoruz. BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (WEPs) imzacısı olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin iş süreçlerimize entegrasyonunu destekliyoruz. Bu kapsamda işe alım, terfi, ücretlendirme ve çalışma koşullarından müşteri ile tedarikçi ilişkilerine kadar tüm değer zincirimizde eşit fırsatların sağlanmasını hedefliyoruz. Bu alandaki kararlılığımız dış paydaşlar nezdinde de karşılık bulmaktadır.

Topluma saygı anlayışımızın ekonomik boyutu, tedarik ve istihdam yaklaşımımızda da somut şekilde karşılık bulmaktadır. 2025 yılında hazır giyim ve aksesuar tedarikinde çalıştığımız 360 tedarikçinin 267'si Türkiye'de yerleşik firmalardan oluşmaktadır.

Yerel üretim ve tedarik yaklaşımımızla ekonomik kalkınmayı desteklerken değer zincirimizde sürdürülebilir büyümeyi teşvik ediyoruz.

2025 yılında ortalama 7.852 çalışanımızla istihdam yaratmaya ve faaliyet gösterdiğimiz bölgelerin ekonomik kalkınmasına katkıda bulunmayı sürdürdük. Yerel tedarikçi ve iş gücü önceliği, ekonomik sürdürülebilirlik ile sosyal sorumluluk anlayışının birbirini destekleyen iki boyutu olarak kurumsal stratejimizin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.



2025 yılında Işıldayanlar Ödülleri kapsamında, perakende sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği projeleriyle ödüle değer görülen tek marka olduk.

KOTON yaşama saygı

Sosyal Sorumluluk *Projelerimiz*

Koton olarak, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde yürüttüğümüz çalışmalar aracılığıyla toplumun geniş bir kesimine ulaşmayı ve ölçülebilir sosyal etki yaratmayı hedefliyoruz. Toplumsal ihtiyaçlara duyarlı bir yaklaşımla geliştirilen bu projeler; sürdürülebilir istihdam, eğitime erişim ve çevresel farkındalık gibi öncelikli alanlarda kalıcı katkılar sağlamayı amaçlamaktadır.

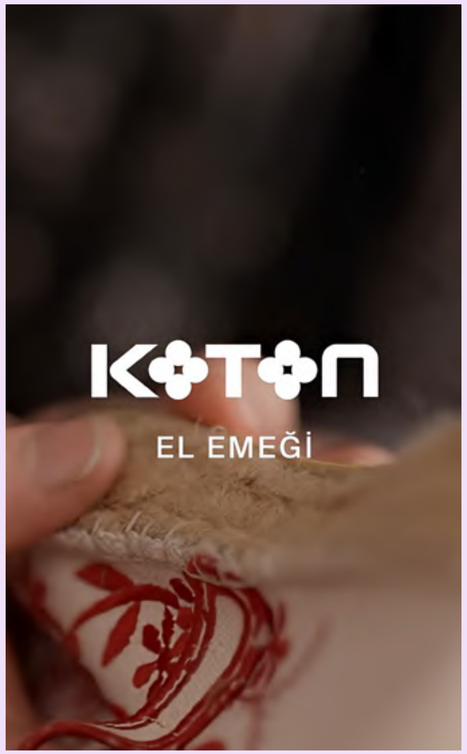
Toplumsal yatırımlarımızı belirlerken öncelikli sosyal konularımızı, paydaş beklentilerini ve iş stratejimizi dikkate alıyoruz. Projelerimizin etkisini erişim, katılım, faydalanıcı sayısı ve yaratılan ekonomik değer göstergeleriyle takip ediyoruz.

EL EMEĞİ PROJESİ

2016 yılından bu yana sürdürülmekte olan El Emeği Projemiz, Güneydoğu Anadolu Bölgesi başta olmak üzere sosyoekonomik açıdan dezavantajlı konumdaki kadınların el becerileri aracılığıyla gelir elde etmelerine olanak tanıyan, sürdürülebilir bir iş modeli olarak hayata geçirilmiştir. Proje kapsamında kadınlar; boncuk işleme ve süsleme teknikleri gibi el becerileriyle Koton ürünlerine katkı sağlarken ekonomik hayata dahil olmaktadır. Proje; hareketlilik imkânı kısıtlı, ekonomik bağımsızlığı bulunmayan ve sosyal hayata katılımı sınırlı kadınlar için sürdürülebilir bir gelir kaynağı oluşturmaktadır. Emek karşılığının doğrudan aktarıldığı bu model, salt ekonomik destek sağlamanın ötesinde sosyal katılımı destekleyerek kadınların güçlenmesine katkıda bulunmaktadır.

El Emeği Projesi, kadınların ekonomik yaşama katılımını destekleyen ve yerel kalkınmaya katkı sağlayan en uzun soluklu sosyal etki programlarımızdan biridir.

2025 yılında proje, Kilis İnsani ve Sosyal Gelişme Derneği ile yürütülen iş birliği kapsamında sürdürülmüştür. Kadınların el emeğini ekonomik değere dönüştüren bu model, toplumsal etkisini koruyarak devam etmektedir.



680

kadın 2025 yılında El Emeği Koleksiyonu kapsamında üretime katıldı

14.520.209 TL

2016 yılından beri kadınlara doğrudan aktarılan toplam gelir

KOTON yaşama saygı

EV KADINLARI PROJESİ

Koton Ev Kadınları Projemiz; ev içi sorumlulukları nedeniyle tam zamanlı çalışma hayatına dahil olamayan 30 yaş üstü kadınların iş yaşamına kademeli ve yarı zamanlı geçişini destekleyerek sürdürülebilir istihdam yaratmayı amaçlamaktadır. Proje kapsamında kadınlara; haftada 3 gün 5'er saat veya 5 gün 3'er saatlik esnek çalışma modelleriyle, ikamet ettikleri bölgelere en yakın mağazalarında yarı zamanlı çalışma imkânı sunulmaktadır.

Proje, kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmalarını ve toplumsal hayata daha aktif biçimde katılmalarını hedeflemekte; aynı zamanda katılımcılara eğitim ve kariyer gelişimi fırsatları sunarak istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır.

Yarı zamanlı ve esnek istihdam modeli, toplumsal cinsiyet eşitliği politikamızın sahadaki en somut yansımalarından biridir.



172 kadın 2025 yılında proje kapsamında istihdam edildi

32 il, 90 Koton mağazasında proje uygulandı

TÜRK EĞİTİM VAKFI – BİR KADIN DÜNYAYI DEĞİŞTİREBİLİR ETKİ VE DAYANIŞMA BURS FONU

6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş depremlerinin ardından, afetin kız öğrencilerin eğitim hayatı üzerinde yaratabileceği olumsuz etkilerin azaltılmasına katkı sağlamak amacıyla Türk Eğitim Vakfı (TEV) ile iş birliği içerisinde "Bir Kadın Dünyayı Değiştirebilir Etki ve Dayanışma Burs Fonu" hayata geçirdik. 2023-2024 eğitim döneminde başlatılan program kapsamında depremden etkilenen 200 kız öğrenciye burs desteği sağlandı.

Programın etki kapsamını genişletmek amacıyla 2027 yılına kadar bursiyer sayısının her yıl %10 oranında artırılması kararlaştırılmış; bu çerçevede 2025-2026 eğitim yılında bursiyer sayısı 220'ye yükseltilmiştir.

Burs programını yalnızca finansal destekle sınırlı tutmuyor, öğrencilerin kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemeyi de amaçlıyoruz.

KOTON SHARE UP MENTÖRLÜK PROGRAMI

Bu kapsamda yürütülen Koton Share Up Mentörlük Programı ile Koton çalışanları gönüllü mentör olarak bursiyerlerle bir araya gelmekte, öğrencilerin eğitim ve kariyer yolculuklarına rehberlik etmektedir. 2025 yılında 44 gönüllü mentörümüz, başvuruda bulunan 44 mentee ile eşleştirilmiştir. Program sonunda 34 mentör-mentee eşleşmesi süreci başarıyla tamamlamıştır. Bu program aracılığıyla bursiyer öğrenciler, yalnızca finansal destek değil; deneyimli çalışanlarımızın rehberliğinde kişisel ve mesleki gelişim fırsatı da bulmaktadır.

220

bursiyer 2025-2026 eğitim yılında destekleniyor

4.020.000 TL

2025 yılında depremden etkilenen kız öğrencilerin eğitimine aktarılan kaynak

MOR ODA SOHBETLERI

Her yıl 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü de kapsayan süreçte düzenlenen Mor Oda Sohbetleri; toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların güçlendirilmesi ve çeşitli sosyal konularda uzman isimler ile fikir önderleriyle gerçekleştirilen söyleşi platformu olarak kurumsal kimliğimizin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Programın temel amacı, bu alanlarda kamuoyu farkındalığının artırılması ve kapsayıcı bir diyalog ortamının oluşturulmasına katkı sağlanmasıdır.

2025 yılında Mor Oda Sohbetleri, kurumsal bir iç etkinlik formatından YouTube platformu üzerinden gerçekleştirilen açık erişimli canlı yayınlara taşınmış; bu dönüşüm sayesinde programın paydaş erişim alanı önemli ölçüde genişlemiştir. Söz konusu format değişikliği, Koton'un sosyal sorumluluk iletişimini daha geniş bir kamuoyu kesimiyle paylaşma yaklaşımını yansıtmaktadır.





216.537

izlenme sayısına 2025 yılında ulaşıldı

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmak ve kapsayıcı diyalog ortamları oluşturmak amacıyla paydaşlarımızı ortak bir platformda buluşturuyoruz.

ÇEVRESEL FARKINDALIK SPONSORLUKLARI

Koton, sponsorluk faaliyetlerini sürdürülebilirlik ve kurumsal sorumluluk anlayışı doğrultusunda yürütmektedir. 2025 yılında Etki Çemberleri Vakfı tarafından düzenlenen Plastiksiz Festival'de oturum sponsoru olarak yer alan Koton; festival kapsamında hazır giyim sektöründe sürdürülebilirlik ve çevresel etki azaltmaya yönelik uygulamalarını kamuoyuyla paylaşarak sorumlu üretim ve tüketim kültürünün gelişimine katkı sağlamıştır. Aynı yıl, Suya Saygı Koleksiyonu'nun kurumsal partneri milli sporcu Şahika Ercümen'in iklim krizine dikkat çekmek amacıyla Baykal Gölü'nde gerçekleştirdiği dalışta sporcu sponsorluğu üstlenilmiştir. Bu sponsorluk; Koton'un su kaynaklarının korunmasına yönelik farkındalık çalışmalarına verdiği kurumsal desteğin pratik bir göstergesi olmuştur.

Kadınların güçlenmesinden eğitime erişime, yerel kalkınmadan çevresel farkındalığa kadar uzanan çalışmalarımızla toplumsal değer yaratmayı iş yapış biçimimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyor; yarattığımız etkinin kapsamını ve kalıcılığını her yıl daha da artırmayı hedefliyoruz.

insana *saygılıyız.*

- Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı
- Yetenek ve Performans Yönetimi
- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
- İş Sağlığı ve Güvenliği

KOTON yaşama saygı

insana *saygılıyız*

- Çalışan Memnuniyetini ve Bağlılığını Artırmak
- Yetenek ve Performans Yönetimi Sağlamak
- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığı Sağlamak
- İş Sağlığı ve Güvenliği Standartlarından Ödün Vermemek

KOTON yaşama saygı

Çalışanlarımızın gelişimini, esenliğini ve güvenliğini destekleyen insan odaklı uygulamalarımızla kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturuyor; sürdürülebilir büyümemizi güçlü insan kaynağımız ve ortak kurum kültürümüzle geleceğe taşıyoruz.

Koton olarak sürdürülebilir büyümemizin en önemli gücünün çalışanlarımız olduğuna inanıyoruz. Tasarımdan mağazacılığa, tedarik zincirinden lojistik operasyonlarına kadar uzanan tüm değer zincirimiz boyunca çalışanlarımızın bilgi birikimi, deneyimi ve bağlılığı, müşterilerimize sunduğumuz değerin temel yapı taşını oluşturmaktadır. Bu anlayış doğrultusunda insanı yalnızca operasyonlarımızın bir parçası olarak değil, kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımımızın merkezinde yer alan kilit paydaşlarımızdan biri olarak görüyoruz.

2025 yılı ortalama **7.852** çalışanımız ile faaliyetlerimizi sürdürürken, çalışanlarımızın **%74***'ünü kadın çalışanlar oluşturdu. Genel Müdürlük, Lojistik Depolarımız ile yurt içi ve yurt dışındaki mağazalarımızda görev yapan ekiplerimizin farklı deneyimlerini ortak değerler etrafında buluşturarak güçlü, çevik ve kapsayıcı bir kurum kültürü oluşturmaya devam ettik. Çalışanlarımızın potansiyellerini ortaya çıkarabilecekleri, kendilerini güvende hissedebilecekleri ve gelişim fırsatlarına eşit şekilde erişebilecekleri bir çalışma ortamı sunmayı sürdürülebilir başarımızın temel koşullarından biri olarak görüyoruz.



İnsan kaynakları yaklaşımımızı çalışanlarımızın kuruma katıldığı ilk günden kariyer yolculuklarının her aşamasına uzanan bütüncül bir anlayışla yönetiyoruz. İnsan odaklı yaklaşımımızı; **Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı, Yetenek ve Performans Yönetimi, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ile İş Sağlığı ve Güvenliği** olmak üzere dört temel stratejik öncelik doğrultusunda yönetiyoruz. *İnsan Hakları Politikamız, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikamız ve İş Etiği Kurallarımız* ve ilgili insan kaynakları politikalarımız çerçevesinde yürüttüğümüz uygulamalarla çalışanlarımızın gelişimini desteklerken, güvene dayalı, katılımcı ve kapsayıcı bir çalışma kültürünü güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

2025 yılında çalışan deneyimini geliştirmeye yönelik uygulamalarımızı yaygınlaştırırken eğitim ve gelişim yatırımlarımızı artırdık, dijital insan kaynakları uygulamalarımızı güçlendirdik ve fırsat eşitliğini destekleyen çalışmalarımızı sürdürdük. Çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimlerine yatırım yaparken İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki önleyici yaklaşımımızı da güçlendirerek sürdürülebilir büyümemizi destekleyen güçlü bir organizasyon yapısını korumaya devam ettik.

** %74 olarak belirtilen kadın çalışan oranı, 2025 yıl sonu itibarıyla toplam çalışan sayısı esas alınarak hesaplanmıştır.*

Çalışan *Memnuniyeti ve Bağlılığı*

Çalışanlarımızın deneyimini işe alımdan günlük çalışma yaşamına kadar bütünsel bir yaklaşımla ele alıyor; katılımı, gelişimi ve iyi olma halini destekleyen uygulamalarımızla güçlü kurum kültürümüzü sürdürülebilir şekilde geliştiriyoruz.

Koton'da çalışan memnuniyeti ve bağlılığını sürdürülebilir büyümemizin temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Çalışanlarımızın yalnızca görevlerini yerine getiren bireyler değil, kurum kültürümüzü şekillendiren ve sürdürülebilir başarımıza yön veren en önemli paydaşlarımız olduğuna inanıyoruz. Bu anlayış doğrultusunda çalışan deneyimini, işe alımla başlayan ve kariyer yolculuğu boyunca devam eden bütüncül bir süreç olarak yönetiyoruz.

Çalışanlarımızın ihtiyaç ve beklentilerini düzenli olarak takip ediyor; geri bildirim mekanizmaları, iç iletişim uygulamaları ve çalışan deneyimi programları aracılığıyla kurum kültürümüzü sürekli geliştiriyoruz. Katılımı teşvik eden, açık iletişimi destekleyen ve çalışanlarımızın kendilerini değerli hissetmelerini sağlayan uygulamalarımızla bağlılığı güçlendirmeyi hedefliyoruz.

2025 yılında da çalışan deneyimini geliştiren uygulamalarımızı yaygınlaştırırken çalışanlarımızın iyi olma halini destekleyen programlarımızı sürdürdük, kurum içi iletişim kanallarımızı güçlendirdik ve çalışan geri bildirimlerini iyileştirme süreçlerimizin önemli bir girdisi olarak değerlendirmeye devam ettik.

İnsan Sermayemiz

Sürdürülebilir başarımızın temelinde çalışanlarımızın bilgi birikimi, deneyimi ve kurumumuza kattıkları değer yer almaktadır. Farklı uzmanlık alanlarına, yaş gruplarına ve kültürel geçmişlere sahip çalışanlarımızı sürdürülebilir büyümemizi mümkün kılan en önemli paydaşlarımız olarak görüyoruz.

2025 yılı ortalama **7.852 çalışanımız** ile faaliyetlerimizi sürdürürken, çalışanlarımızın **5.761'ini kadınlar (%74), 2.091'ini ise erkekler (%26)** oluşturdu. Genel Müdürlük, Lojistik Depolarımız ile yurt içi ve yurt dışındaki mağazalarımızda görev yapan çalışanlarımız; farklı uzmanlık alanları ve deneyimleriyle müşterilerimize sunduğumuz ürün ve hizmet kalitesine katkı sağlamaya devam etti.

ÇALIŞAN DEMOGRAFİSİ

Çalışma Yerine Göre Çalışan Sayısı	2025			
	Kadın	Erkek	Toplam*	% Dağılım
Genel Müdürlük	684	564	**1.248**	%16
Lojistik	342	181	**523**	%7
Yurt Dışı Merkez	98	35	**133**	%2
Yurt İçi Mağazalar	3.113	1.010	**4.123**	%53
Yurt Dışı Mağazalar	1.524	301	**1.825**	%23
TOPLAM	**5.761**	**2.091**	**7.852**	**%100**

** Toplam çalışan sayısı 2025 yılı ortalama çalışan sayısı hesaplanarak verilmiştir. 31 Aralık 2025 itibarıyla stajyer ve geçici çalışanlar veriye dahil edilmemiştir.*

İnsan kaynağımızın yapısını yaş, kıdem, cinsiyet, görev grupları ve coğrafi dağılım gibi temel göstergeler üzerinden düzenli olarak analiz ediyor; elde ettiğimiz verileri iş gücü planlaması ve insan kaynakları uygulamalarımızın geliştirilmesinde kullanıyoruz. **428 çalışanımızın 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olması**, çalışan bağlılığımızın ve kurumsal hafızamızın önemli göstergelerinden biri olarak öne çıkmaktadır.

Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde yerel istihdamı desteklemeye devam ederken, 2025 yılında çalışanlarımızın önemli bölümü mağazacılık operasyonlarımızda görev yaptı. Genel Müdürlük ve Lojistik Depolarımızda görev yapan ekiplerimiz ise ürün geliştirmeden dijital dönüşüme, tedarik zincirinden müşteri deneyimine kadar uzanan geniş bir alanda değer yaratmayı sürdürdü.

Çalışan profilimizin önemli bölümünü genç çalışanlar oluştururken, farklı kuşakların deneyimlerini aynı kurum kültürü altında buluşturan dengeli bir organizasyon yapısı oluşturuyoruz. İnsan kaynağımızın demografik yapısını düzenli olarak takip ederek sürdürülebilir büyümemizi destekleyecek yetenek planlamasını veri odaklı bir yaklaşımla yürütüyoruz.

Çalışan Deneyimi

Çalışanlarımızın Koton'daki deneyiminin ilk günden itibaren güçlü bir şekilde başlamasını önemsiyoruz. İşe uyum programlarımız, dijital oryantasyon süreçlerimiz ve kurum kültürünü destekleyen uygulamalarımız sayesinde yeni çalışanlarımızın organizasyona hızlı uyum sağlamalarını destekliyoruz.

2025 yılında dijital altyapısını daha da geliştirdiğimiz Koton Start uygulaması sayesinde yeni çalışanlarımızın kurum kültürüne daha hızlı uyum sağlamalarını destekledik. Dijital içerikler ve yapılandırılmış oryantasyon programlarıyla çalışanlarımızın ilk günden itibaren kurum kültürünün bir parçası olmalarını amaçladık.

Çalışanlarımızın kariyer yolculukları boyunca ihtiyaç duyabilecekleri bilgiye kolay erişebilmelerini sağlayan dijital platformlarımız ve iç iletişim uygulamalarımızla çalışan deneyimini sürekli geliştirmeyi amaçlıyoruz.

Çalışanlarımızın görüş ve önerilerini düzenli olarak alıyor; geri bildirimleri kurum kültürümüzün gelişimine katkı sağlayan önemli bir kaynak olarak değerlendiriyoruz. Katılımcı yönetim anlayışımız doğrultusunda çalışanlarımızın karar alma süreçlerine katkı sunabilecekleri iletişim kanallarını sürekli geliştiriyoruz.

Koton Start

GÜÇLÜ BİR BAŞLANGIÇ DENEYİMİ

Çalışan deneyiminin ilk temas noktasından itibaren başladığına inanıyor, yeni ekip arkadaşlarımızın kurum kültürümüze hızlı ve güçlü bir şekilde uyum sağlamalarını destekliyoruz.

Bu anlayışla hayata geçirdiğimiz Koton Start programı ile çalışanlarımızın işe başlangıç süreçlerini bütünsel bir deneyim olarak ele alıyoruz. İşe başlamadan önce yöneticileriyle kurulan ilk iletişimle başlayan süreçte, yeni çalışma arkadaşlarımızı Koton kültürüyle tanıştırıyor ve kuruma aidiyet duygusunu güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

İlk iş günlerinde sunduğumuz Hoş Geldin Kitleri, yapılandırılmış oryantasyon programlarımız ve uyum süreçlerinde destek sağlayan buddy (eşlikçi) uygulamamız ile çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları bilgiye kolayca ulaşabilecekleri, destekleyici ve kapsayıcı bir başlangıç deneyimi sunuyoruz.

Yenilenen oryantasyon yaklaşımımız sayesinde çalışanlarımızın Koton'un değerlerini, organizasyon yapısını ve iş süreçlerini daha etkin şekilde tanımalarını sağlayarak çalışan yolculuğunun ilk adımını güçlü bir deneyime dönüştürüyoruz.







Çalışan Bağlılığını Güçlendiren Uygulamalar

Çalışanlarımızın görüşlerini özgürce paylaşabildiği, yönetime kolayca ulaşabildiği ve kurum kültürüne aktif katkı sağlayabildiği bir çalışma ortamı oluşturmayı önemsiyoruz. Bu kapsamda yürüttüğümüz geri bildirim mekanizmaları ve iç iletişim platformlarımız aracılığıyla çalışanlarımızın beklentilerini düzenli olarak takip ediyor; elde edilen sonuçları sürekli iyileştirme yaklaşımıyla uygulamalarımıza yansıtıyoruz.

Koton'da güçlü kurum kültürünün, ortak değerler ve aynı vizyon etrafında buluşan çalışanlarımızla sürdürülebilir şekilde geliştiğine inanıyoruz.

Çalışan deneyimini güçlendiren uygulamalarımız kapsamında, çalışanlarımızın ortak değerler etrafında buluşmasını ve kurum kültürümüzün tüm organizasyonda yaygınlaşmasını destekliyoruz. Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz One Koton yaklaşımı ile çalışanlarımız arasında iş birliği, açık iletişim ve ortak hedef kültürünü güçlendirmeye devam ediyoruz.

• *One Koton*

ORTAK KÜLTÜR VE GÜÇLÜ BAĞLILIK

Koton'da güçlü kurum kültürünün, ortak değerler etrafında buluşan çalışanlarımızla sürdürülebilir şekilde geliştiğine inanıyoruz. Bu anlayışla Koton'un vizyon, misyon ve değerlerini tüm çalışanlarımız tarafından benimsenen, günlük iş süreçlerimize yön veren ortak bir çalışma kültürüne dönüştürmeyi amaçlıyoruz.

Değerlerimizin organizasyon genelinde yaygınlaştırılması amacıyla çalışanlarımızın aktif katılımını destekleyen eğitimler, farkındalık artırıcı çalışmalar ve kurum içi yarışmalar gerçekleştirdik. Bu çalışmalar aracılığıyla çalışanlarımızın Koton değerlerini daha derinlemesine içselleştirmelerini sağlarken, ekipler arası iletişimi, iş birliğini ve aidiyet duygusunu güçlendirdik.

Sürekli gelişim ve yenilikçilik yaklaşımımız doğrultusunda çalışan deneyimini iyileştirmeye devam ediyor; güven, iş birliği ve şeffaflık kültürünü destekleyen uygulamalarımızla çalışanlarımızın Koton'un stratejik hedeflerine katkısını güçlendiriyoruz.

Çalışanlarımızın fikirlerini görünür kılan **Sahne Senin** platformu ve başarı kültürünü destekleyen **Koton Stars** uygulaması ile çalışan katılımını ve kurum içi etkileşimi güçlendirmeye devam ettik.

• *Sahne Senin*

HER SESİN DEĞER GÖRDÜĞÜ BİR İLETİŞİM KÜLTÜRÜ

Koton'da çalışanlarımızın fikirlerini paylaşabildiği, görüşleriyle kurum kültürümüzün gelişimine katkı sağlayabildiği açık ve katılımcı bir çalışma ortamı oluşturmayı önemsiyoruz.

Bu anlayışla hayata geçirdiğimiz Sahne Senin projesi ile çalışanlarımızla düzenli olarak bir araya geliyor; iş süreçlerimize, çalışma deneyimimize ve gelişim alanlarımıza yönelik görüş ve önerileri birlikte değerlendiriyoruz. Tüm mağazalarımızı kapsayan bu iletişim platformu aracılığıyla çalışanlarımızın sesini duyurabildiği, fikirlerini özgürce paylaşabildiği ve çözüm süreçlerine aktif olarak katkı sağlayabildiği bir ortam oluşturuyoruz.

Çalışanlarımızdan aldığımız geri bildirimleri sürekli iyileştirme yaklaşımımızın önemli bir parçası olarak değerlendirirken, ekipler arası iletişimi güçlendirmeye ve ortak kurum kültürümüzü birlikte geliştirmeye devam ediyoruz.

• *Koton Stars*

BAŞARIYI GÖRÜNÜR KILAN TAKDİR KÜLTÜRÜ

Koton'da çalışanlarımızın katkılarını görünür kılmak ve başarılarını takdir etmek amacıyla hayata geçirdiğimiz Koton Stars Takdir ve Ödüllendirme Programı ile çalışanlarımızın iş sonuçlarına sağladıkları katkıları, örnek davranışlarını ve kurum değerlerimizi destekleyen başarılarını ödüllendiriyoruz. Program kapsamında yüksek performans gösteren çalışanlarımızı desteklerken, başarı hikâyelerinin kurum genelinde paylaşılmasını sağlayarak motivasyonu, bağlılığı ve ekip ruhunu güçlendiriyoruz.

2025 yılında farklı kategorilerde yürüttüğümüz takdir ve ödüllendirme uygulamalarımızla çalışanlarımızın emeklerini görünür kılmaya ve başarı odaklı kurum kültürümüzü geliştirmeye devam ettik.

Aday Öneri Ödülü: **8** kişi

Teşekkür Hareketi: **6** kişi

Çalışanlarımızın fiziksel, sosyal ve psikolojik iyi olma hallerini destekleyen uygulamaları insan kaynakları yaklaşımımızın ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Çalışma yaşamının farklı dönemlerinde ortaya çıkabilecek ihtiyaçları dikkate alarak çalışanlarımızın iş ve özel yaşam dengesini destekleyen uygulamalar geliştiriyoruz.

2025 yılında Koton Sosyal ve Moms & Dads uygulamalarımız aracılığıyla çalışanlarımızın sosyal yaşamını ve aile dostu uygulamalarımızı desteklemeyi sürdürdük. Kurum içi etkinlikler, sosyal kulüpler ve çalışan odaklı uygulamalar sayesinde ekipler arası etkileşimi artırırken aidiyet duygusunu güçlendiren kapsayıcı kurum kültürümüzü geliştirmeye devam ettik. 2025 yılında **Koton Sosyal** ve **Moms & Dads** aracılığıyla çalışanlarımızın sosyal yaşamını ve aile dostu uygulamalarımızı desteklemeyi sürdürdük. Kurum içi etkinlikler, sosyal kulüpler ve çalışan odaklı uygulamalar sayesinde ekipler arası etkileşimi artırırken aidiyet duygusunu güçlendiren kapsayıcı kurum kültürümüzü geliştirmeye devam ettik.

Koton Sosyal

BİRLİKTE PAYLAŞAN VE DEĞER YARATAN EKİPLER

Koton'da çalışanlarımızın sosyal bağlarını güçlendiren, gönüllülük bilincini destekleyen ve toplumsal faydaya katkı sağlayan bir kurum kültürü oluşturmayı önemsiyoruz. Bu anlayışla hayata geçirdiğimiz Koton Sosyal platformu aracılığıyla çalışanlarımızın sosyal yaşama aktif katılımını destekliyor, ortak ilgi alanları etrafında bir araya gelmelerine olanak sağlıyoruz.

Koton Sosyal kapsamında yürüttüğümüz gönüllülük projeleri, sürdürülebilirlik çalışmaları ile spor ve kültür-sanat etkinlikleri aracılığıyla çalışanlarımızın hem bireysel gelişimlerini hem de ekipler arası etkileşimlerini destekliyoruz. 2025 yılında, çalışanlarımızın ilgi alanları doğrultusunda oluşturulan Koton Running Team başta olmak üzere hayata geçirilen sosyal kulüplerle birlikte hareket etme kültürünü güçlendirirken, çalışan bağlılığını ve kurum içi dayanışmayı artırmayı hedefledik.

Bu kapsamda, Koton Running Team bünyesindeki 50 çalışanımız İstanbul Maratonu'nda adımlarını, Türk Eğitim Vakfı (TEV) iş birliğiyle gençlerin aydınlık geleceğini desteklemek için attı.

Çalışanlarımızın katılımıyla büyüyen Koton Sosyal ile dayanışma, paylaşım ve toplumsal duyarlılık kültürünü güçlendiren etkinlikler gerçekleştirmeye devam ediyoruz.

Koton Moms & Dads

EBEVEYNLİK YOLCULUĞUNDA ÇALIŞANLARIMIZIN YANINDAYIZ

Koton'da çalışanlarımızın farklı yaşam dönemlerindeki ihtiyaçlarını gözeten, kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma kültürü oluşturmayı önemsiyoruz. Bu anlayış doğrultusunda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitemiz öncülüğünde hayata geçirdiğimiz **Koton Moms & Dads** uygulamamız ile ebeveyn olacak çalışanlarımızı doğum öncesinden işe dönüş sürecine kadar destekliyoruz.

Program kapsamında çalışanlarımızın ebeveynlik sürecine hazırlıklarını ve iş yaşamına uyumlarını destekliyoruz. Yasal doğum ve süt izinlerinin yanı sıra, rehber içerikler, yeni doğan setleri ve iş birliklerimiz kapsamında sunduğumuz avantajlarla çalışanlarımızın bu önemli yaşam dönemini daha güvenli ve destekleyici bir deneyime dönüştürmeyi amaçlıyoruz.

2025 yılında **81 çalışanımıza ulaşan** Koton Moms & Dads uygulaması, ebeveynlik sorumlulukları ile kariyer yolculuğunun birlikte sürdürülebilmesini destekleyen aile dostu kurum kültürümüzü güçlendirmeye devam ettik.

Çalışanlarımızın motivasyonunu yüksek tutmak ve emeklerinin karşılığını adil bir şekilde vermek amacıyla, şeffaf ve rekabetçi bir ücretlendirme politikası benimsiyoruz. Performansa dayalı prim sistemlerimizle başarıyı ödüllendirirken, yemek, ulaşım gibi yan haklarla da çalışanlarımızın yaşam kalitesini artırıyoruz.

KADIN ÇALIŞANLARIMIZIN İYİ OLMA HALİNİ DESTEKLİYORUZ

Kadın çalışanlarımızın sağlık ve esenliğini destekleyen uygulamaları, kapsayıcı ve çalışan odaklı kurum kültürümüzün önemli bir parçası olarak görüyoruz. Bu anlayışla 2023 yılında hayata geçirdiğimiz **Regl İzni** uygulamamızla, kadın çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları dönemlerde kendilerine zaman ayırabilmelerini destekliyoruz.

Uygulama kapsamında kadın çalışanlarımıza ücretli izin imkânı sunarak, fiziksel ve duygusal iyi olma hallerini desteklemeyi ve çalışma yaşamındaki deneyimlerini iyileştirmeyi amaçlıyoruz. Çalışanlarımızın farklı ihtiyaçlarını gözeten bu uygulamayla, kapsayıcı, eşitlikçi ve çalışan refahını önceleyen kurum kültürümüzü güçlendirmeye devam ediyoruz.

OKUL İLK GÜNÜ İZNİ VE KARNE İZNİ UYGULAMASI İLE ÇOCUKLARIMIZIN DEĞERLİ ANLARINDA YANINDAYIZ

Koton'da aile yaşamını destekleyen uygulamaların, çalışanlarımızın iyi olma halini ve iş-yaşam dengesini güçlendirdiğine inanıyoruz. Bu anlayışla Kotonlu ebeveynlerin çocuklarının yaşamındaki önemli dönüm noktalarında yanlarında olabilmelerini destekleyen uygulamalar hayata geçiriyoruz.

Çocuklarının okula başladığı ilk gün ile karne gününde çalışanlarımıza sunduğumuz özel izin uygulaması sayesinde, çocuklarının eğitim hayatındaki bu anlamlı anları birlikte yaşamalarına olanak sağlıyoruz. Böylece çalışanlarımızın aile sorumlulukları ile iş yaşamı arasındaki dengeyi desteklerken, aile dostu kurum kültürümüzü güçlendirmeye devam ediyoruz.



Çalışanlarımızın aile sorumlulukları ile iş yaşamı arasındaki dengeyi desteklerken, aile dostu kurum kültürümüzü güçlendirmeye devam ediyoruz

KOTON yaşama saygı

Yetenek ve Performans Yönetimi

Doğru yeteneği kurumumuza kazandırıyor, çalışanlarımızın gelişimini sürekli öğrenme anlayışıyla destekliyor ve performans odaklı insan kaynakları uygulamalarımızla sürdürülebilir büyümemizi güçlendiriyoruz.

Geleceği Şekillendiren Yetenek Yaklaşımımız

Koton'da sürdürülebilir başarının, çalışanlarımızın potansiyellerini ortaya çıkarabildikleri, gelişim fırsatlarına eşit şekilde erişebildikleri ve katkılarının adil bir şekilde değerlendirildiği bir çalışma ortamıyla mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu anlayış doğrultusunda yetenek ve performans yönetimi yaklaşımımızı; çalışanlarımızın bireysel gelişimini destekleyen, kurumsal hedeflerle uyumlu ve sürekli gelişimi teşvik eden bütüncül bir sistem olarak yönetiyoruz.

Performans yönetim sistemimiz, kurumsal önceliklerimiz ile bireysel hedefler arasında güçlü bir bağ kurulmasını sağlayacak şekilde yapılandırılmıştır. Düzenli geri bildirim mekanizmaları ve gelişim odaklı performans değerlendirme yaklaşımımız sayesinde çalışanlarımızın güçlü yönlerini desteklerken gelişim alanlarını birlikte belirliyor, kariyer yolculuklarını ihtiyaçlarına uygun gelişim fırsatlarıyla destekliyoruz. Böylece performans değerlendirmelerini yalnızca geçmiş dönemin sonuçlarını ölçen bir süreç olarak değil, çalışanlarımızın gelişimini yönlendiren ve geleceğe hazırlayan önemli bir araç olarak ele alıyoruz.

Kariyer gelişimini yalnızca dikey terfi olanaklarıyla sınırlı görmüyor; çalışanlarımızın farklı görev ve sorumluluklar üstlenerek deneyimlerini çeşitlendirmelerini ve yetkinliklerini geliştirmelerini destekleyen kariyer yolları oluşturuyoruz. Kritik pozisyonlar için kurum içi yetenek havuzumuzu güçlendirmeye öncelik veriyor, çalışanlarımızın uzun vadeli kariyer gelişimlerini destekleyen fırsatlar sunmaya devam ediyoruz.

2025 yılında mağaza organizasyonlarımızdaki kariyer gelişimi ve iç terfi süreçlerini, iç yeteneği önceliklendiren ve sürdürülebilir liderlik anlayışını destekleyen bir yaklaşımla yönettik. Değerlendirme ve terfi süreçlerine toplam **1.039** çalışanımız dahil edilirken, **405** çalışanımız gerekli kriterleri sağlayarak başarılı oldu. Bu sonuç, mağazalarımızda güçlü bir iç yetenek havuzu oluşturduğumuzu ve terfi süreçlerimizi objektif, şeffaf ve performans odaklı kriterler doğrultusunda yürüttüğümüzü ortaya koymaktadır.

Aralık 2025 itibarıyla başlatılan performans değerlendirme sürecine 3 lokasyonda toplam **4.284** çalışanımız katılarak değerlendirme kapsamına alınmıştır. Mağazacılık performans değerlendirmeleri Shiftup dijital platformu üzerinden standart, şeffaf ve izlenebilir bir yapıda yürütülürken, kurumsal performans değerlendirme süreci düzenli geri bildirimler, gelişim planları ve yönetsel değerlendirmelerle desteklenmektedir. 2025 yılında 3 lokasyonda toplam **581** çalışanımız kurum içi kariyer gelişim süreçleri kapsamında farklı pozisyonlara terfi ederken, terfi eden çalışanların **%66'sını kadın çalışanlarımız** oluşturdu.

2025 yılında mağazacılık organizasyon yapımızı yeniden tasarlayarak daha çevik, verimli ve sürdürülebilir bir organizasyon modeli oluşturduk. Hayata geçirilen yeni yapı ile operasyonel verimliliğin artırılması, çalışan bağlılığının güçlendirilmesi ve müşteri memnuniyetinin sürdürülebilir şekilde geliştirilmesi hedeflendi. İnsan kaynakları süreçlerimizi desteklemek amacıyla hayata geçirdiğimiz **Global HR Projesi** ile yurt dışı operasyonlarımızdaki insan kaynakları uygulamalarını ortak bir dijital platformda birleştirdik. Bu sayede işe alım, izin, terfi ve işten ayrılma süreçlerinde standartlaşma ve verimlilik sağlarken, **Koton Akademi** online entegrasyonu ile çalışanlarımızın eğitim süreçlerinin dijital ortamda etkin şekilde yönetilmesini destekledik. İç eğitmenlik sistemimiz aracılığıyla kurum içi bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik ederken, üniversitelerle yürüttüğümüz iş birlikleri ile şirket katkılı yüksek lisans ve doktora desteklerimiz sayesinde çalışanlarımızın akademik ve mesleki gelişimlerini desteklemeye devam ettik.

Çalışanlarımızın potansiyellerini ortaya çıkaran, gelişimlerini destekleyen ve başarılarını görünür kılan insan kaynakları uygulamalarımızla, sürdürülebilir büyümemizi destekleyen güçlü ve yetkin bir organizasyon yapısı oluşturmaya devam ediyoruz.



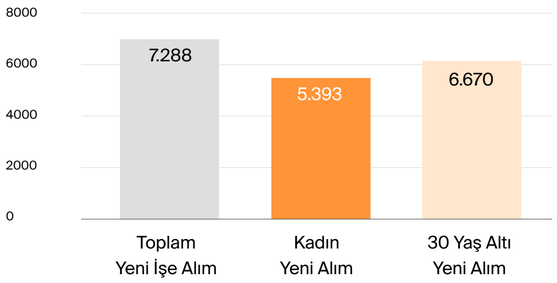
Doğru Yeteneği Kurumumuza Kazandırıyoruz

İşe alım süreçlerimizi fırsat eşitliği, yetkinlik bazlı değerlendirme ve aday deneyimini esas alan bir yaklaşımla yürütüyoruz. Dijital işe alım araçları ve yapılandırılmış değerlendirme yöntemleri sayesinde adayların bilgi, deneyim ve potansiyellerini objektif kriterlerle değerlendiriyoruz.

2025 yılında büyüyen operasyonlarımız doğrultusunda 7.288 yeni çalışanı şirketimize kazandırdık. İşe alım hacmimiz; büyüyen operasyonlarımızın yanı sıra, perakende sektörünün doğası gereği özellikle mağaza operasyonlarında yaşanan çalışan hareketliliği ve dönemsel istihdam ihtiyaçlarından etkilenmektedir. Bu doğrultuda işe alım faaliyetlerimiz, hem operasyonel sürekliliğin sağlanmasına hem de organizasyonumuzun ihtiyaç duyduğu yetkinliklerin kuruma kazandırılmasına odaklanmaktadır.

Genç profesyonellerin ve farklı uzmanlık alanlarından adayların organizasyonumuza katılımını destekleyen uygulamalarımızla güçlü işveren markamızı geliştirmeyi sürdürürken, doğru yeteneği doğru pozisyonla buluşturmayı ve adaylar için adil, şeffaf ve kapsayıcı bir işe alım deneyimi sunmayı hedefliyoruz.

2025 YILI İŞE ALIMLARDA KADIN VE GENÇ AĞIRLIĞI





İşe alım süreçlerimiz boyunca eşit fırsat ilkesini gözeterek adayları bilgi, deneyim ve yetkinlikleri doğrultusunda değerlendiriyor; çeşitlilik ve kapsayıcılığı destekleyen insan kaynakları yaklaşımımızı işe alım süreçlerine de yansıtıyoruz.

Gösterge	2023	2024	**2025**
Toplam işe alım yapılan çalışan sayısı	6.308	7.135	**7.288**
Kadın işe alım oranı	%70	%73	**%74**
30 yaş altı işe alım	5.667	6.553	**6.670**
Yeni mezun işe alım	–	–	**31**
İç adaylarla doldurulan pozisyon	30	23	**36**
Terfi eden çalışan sayısı	509	400	**581**
Terfi eden kadın çalışan oranı	%57	%61	**%66**
Performans değerlendirmesine tabi çalışan sayısı	4.041	3.816	**4.284**

Sürekli Öğrenme Kültürünü Destekliyoruz

Değişen iş dünyasının ihtiyaçlarına uyum sağlayabilen, sürekli öğrenen ve gelişen bir organizasyon oluşturmayı insan kaynakları yaklaşımımızın temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda eğitim ve gelişim programlarımızı yalnızca mevcut yetkinlikleri güçlendiren değil, gelecekte ihtiyaç duyulacak bilgi ve becerileri kazandıran bütüncül bir öğrenme ekosistemi anlayışıyla tasarlıyoruz.

Bu yaklaşım doğrultusunda 2025 yılı Ağustos ayında hayata geçirdiğimiz Koton Retail Academy, mağaza ekiplerimizin mesleki ve kişisel gelişimini desteklemek amacıyla oluşturduğumuz kapsamlı bir gelişim programıdır. Koton Retail Academy ile mağaza çalışanlarımızın mevcut rollerinde ihtiyaç duydukları bilgi ve yetkinlikleri güçlendirirken, kariyer yolculuklarını destekleyen, sürekli öğrenme ve gelişimi odağına alan sürdürülebilir bir program yapısı oluşturduk.

One Koton Değerler çalışması kapsamında oluşturduğumuz Koton Rise yetkinlik setimiz ile kurum değerlerimiz doğrultusunda belirlenen eğitim içeriklerini çalışanlarımızla buluşturduk. Aynı zamanda Koton EDGE çatısı altında oluşturulan 700'den fazla eğitim içeriğine sahip dijital öğrenme kataloğu sayesinde çalışanlarımız, görevleri ve gelişim ihtiyaçları doğrultusunda zengin eğitim içeriklerine zaman ve mekândan bağımsız olarak erişim sağlayabildi.

2025 yılı boyunca liderlik gelişiminden dijital yetkinliklere, sürdürülebilirlikten teknik uzmanlığa ve uyum eğitimlerine kadar geniş bir eğitim portföyü sunduk. Mağaza Müdürleri Gelişim Programı ile mağaza yöneticilerimizin liderlik yetkinliklerini desteklerken, Bölge Müdürlerine yönelik Vizyoner Liderlik Programını grup koçluklarıyla güçlendirdik. Ayrıca Enocta iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz webinar serileri kapsamında çalışanlarımızı farklı alanlarda uzman isimlerle buluşturarak öğrenme deneyimimizi zenginleştirdik.

Koton Retail Academy bünyesinde oluşturulan eğitim içerikleriyle çalışanlarımızın teknik, mesleki ve davranışsal yetkinliklerini bütüncül bir yaklaşımla geliştirmeyi sürdürdük. NPS, Koton Club, Mağaza Müdürleri Gelişim Programı, Müşteri Deneyimi Podcast Serisi ve Kalite Gözü gibi mesleki gelişim eğitimlerinin yanı sıra liderlik ve kişisel gelişim programlarını sunduk. Tüm mağaza çalışanlarımız organizasyon şemasına uygun şekilde gruplandırılarak, Koton Rise yetkinlik setimizdeki başlıklar doğrultusunda tüm seviyeleri kapsayan bir eğitim planı oluşturuldu. Bu kapsamda, Koton değerleriyle uyumlu olarak 37 farklı eğitim içeriği, platform üzerinden mağaza çalışanlarımıza atandı. Ayrıca TEDx konuşmaları ve Harvard Business Review makaleleri ile 20 içerik "Dijital Kütüphane" kategorisinde tüm çalışanlarla paylaşıldı; böylece ekiplerin global bakış açısı kazanması desteklendi. 2025 yılında yurt içi mağazalarımızda 70'i gelişim eğitimi olmak üzere 96, yurt dışı mağazalarımızda ise 42 eğitim modülü sunarak toplam 138 eğitim modülünü çalışanlarımızın kullanımına açtık.

2025 yılında çalışanlarımıza toplam 51.456 saat eğitim sağladık. Kişi başına ortalama eğitim süresi 9,84 saat olarak gerçekleşirken; dijital dönüşüm alanında 1.687 saat, bilgi güvenliği alanında 1.508 saat eğitim verildi. Çevre ve sürdürülebilirlik eğitimlerine ise 6.089 kişi katılım sağlayarak çalışanlarımızın yalnızca mesleki yetkinliklerini değil, dijital dönüşüm, bilgi güvenliği ve sürdürülebilirlik alanlarındaki bilgi ve farkındalıklarını da geliştirmeyi sürdürdük.

Sürekli öğrenmeyi destekleyen gelişim yaklaşımımızla çalışanlarımızın değişen iş dünyasına uyum sağlayabilen, yenilikçi bakış açısına sahip ve geleceğin yetkinlikleriyle donatılmış bireyler olarak gelişmelerini destekliyor; güçlü insan kaynağımızla sürdürülebilir büyümemize değer katmaya devam ediyoruz.

Koton Retail Academy

SÜREKLİ ÖĞRENMENİN YENİ MERKEZİ

- Koton EDGE (700+ eğitim içeriği)
- Enocta webinar serileri
- 138 eğitim modülü
- Mağaza Müdürleri Gelişim Programı
- Vizyoner Liderlik Programı

Gösterge	2024	**2025**
Toplam eğitim saati	82.089	**51.456**
Kişi başına ortalama eğitim saati	14,27	**9,84**
Dijital dönüşüm eğitim saati	365	**1.687**
Bilgi güvenliği eğitim saati	127	**1.508**
Etik eğitim saati	831	**568**
ESG / sürdürülebilirlik eğitim saati	1.871	**812**

Geleceğin Yeteneklerine Yatırım Yapıyoruz

Koton'da geleceğin başarısının, bugünün yeteneklerine yapılan yatırımla şekillendiğine inanıyoruz. Bu doğrultuda gençlerin iş yaşamına güçlü bir başlangıç yapmalarını destekleyen uygulamalar geliştirirken, farklı disiplinlerden yetenekleri organizasyonumuza kazandırarak sürdürülebilir insan kaynağımızı güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Üniversitelerle geliştirdiğimiz iş birlikleri, staj programlarımız ve genç yetenek uygulamalarımız aracılığıyla öğrencilerin teorik bilgilerini iş yaşamıyla buluşturmalarına olanak sağlıyor; kariyer yolculuklarının ilk adımlarında gelişimlerini destekleyen öğrenme deneyimleri sunuyoruz. Bu programları yalnızca bir işe alım aracı olarak değil, geleceğin liderlerini yetiştiren uzun vadeli bir gelişim platformu olarak değerlendiriyoruz.

2025 yılında farklı iş birimlerimizde görev alan 235 stajyer ile genç yeteneklere iş deneyimi kazandırmaya devam ettik. Staj süresince katılımcılarımız, alanında uzman ekiplerle birlikte çalışma, eğitim programlarına katılma ve Koton'un kurum kültürünü yakından tanıma fırsatı elde etti. Böylece gençlerin profesyonel gelişimlerini desteklerken, organizasyonumuza farklı bakış açıları ve yeni fikirler kazandırmayı sürdürdük.

Önümüzdeki dönemde de genç yeteneklerin gelişimini destekleyen uygulamalarımızı yaygınlaştırarak, öğrenen organizasyon kültürümüzü güçlendirmeyi ve sürdürülebilir büyümemizi güçlü insan kaynağımızla desteklemeyi hedefliyoruz.

Koton Staj Programı

KARİYER YOLCULUĞUNA GÜÇLÜ BİR BAŞLANGIÇ

Koton'da genç yeteneklerin iş yaşamına güvenle adım atmalarını desteklemeyi önemsiyoruz. Koton Staj Programı ile üniversite öğrencilerine gerçek iş deneyimi kazandırırken, teorik bilgilerini uygulamaya dönüştürebilecekleri bir öğrenme ortamı sunuyoruz.

Program kapsamında stajyerlerimiz, farklı iş birimlerinde görev almanın yanı sıra eğitim programları, mentorluk desteği ve proje çalışmalarına katılarak mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyen kapsamlı bir deneyim yaşıyor. Bu sayede geleceğin profesyonellerini iş dünyasına hazırlarken, organizasyonumuza yeni bakış açıları kazandırmaya devam ediyoruz.

Gösterge	2023	2024	**2025**
İşe alınan çalışan	6.308	7.135	**7.288**
Terfi eden çalışan	509	400	**581**
İşe alınan stajyer sayısı*	645	459	**433**

** İşe alınan stajyer sayısı, raporlama döneminde işe alınan ve geçmiş yıllarda veya ilgili raporlama döneminde Koton staj programına katılmış adaylardan kadroya geçen çalışanları ifade etmektedir. Bu gösterge, ilgili yıl içerisinde staj programına katılan toplam stajyer sayısını göstermemektedir. Örneğin, 2025 yılında staj programına katılan toplam stajyer sayısı 235 olup, tabloda yer alan 433 kişi farklı dönemlerde staj yapmış ve 2025 yılında istihdam edilen adayları kapsamaktadır.*



Management Trainee Program

Koton'da sürdürülebilir başarının, geleceğin yeteneklerine yapılan yatırımla mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz Koton Look "Design Your Future" Management Trainee Programı, perakende sektöründe kariyer hedefleyen genç yetenekleri profesyonel iş yaşamına hazırlayan gelişim programlarımızdan biridir.

Marka, Tedarik ve Bilgi Teknolojileri gibi stratejik fonksiyonlarda yapılandırılmış gelişim yolculuğu sunan program kapsamında katılımcılarımız, farklı iş alanlarında deneyim kazanırken eğitim, mentorluk ve proje çalışmalarıyla teknik ve liderlik yetkinliklerini geliştirme fırsatı buluyor. İç ve dış eğitmenler tarafından yürütülen gelişim programlarıyla genç yeteneklerimizin kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekleyerek Koton'un gelecekteki lider kadrolarını yetiştirmeyi hedefliyoruz.



Eşitlik, Çeşitlilik *ve Kapsayıcılık*

Farklılıkları kurum kültürümüzü zenginleştiren en önemli değerlerden biri olarak görüyor; fırsat eşitliği, kapsayıcılık ve insan haklarını temel alan uygulamalarımızla herkes için adil, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturuyoruz.

Koton'da eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığı insan odaklı kurum kültürümüzün temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. **İnsana Saygılıyız** yaklaşımımızla, çalışanlarımızın farklı bilgi birikimlerinin, deneyimlerinin ve bakış açılarının kurumumuza değer kattığına inanıyor; herkesin kendini ait hissedebildiği, potansiyelini ortaya koyabildiği ve gelişim fırsatlarına eşit şekilde erişebildiği kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı önemsiyoruz. Farklı yaş gruplarından, kültürel geçmişlerden, deneyimlerden ve uzmanlık alanlarından gelen çalışanlarımızın farklı bakış açılarıyla kurumumuza değer kattığına inanıyor; kapsayıcı bir çalışma ortamının yenilikçiliği, iş birliğini ve kurumsal başarıyı güçlendirdiğine inanıyoruz.

İnsan odaklı yaklaşımımız doğrultusunda tüm çalışanlarımızın kendilerini değerli, saygı duyulan ve güvende hissettikleri bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlıyoruz. Çalışanlarımızın potansiyellerini ortaya çıkarabilecekleri, farklılıklarını özgürce ifade edebilecekleri ve gelişim fırsatlarına eşit şekilde erişebilecekleri kapsayıcı bir kurum kültürünü sürdürülebilir başarımızın temel koşullarından biri olarak değerlendiriyoruz.

İnsan Hakları Politikamız, ***Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikamız*** **ve** ***İş Etiği Kurallarımız*** ve ilgili insan kaynakları politikalarımız doğrultusunda ayrımcılığın hiçbir biçimine tolerans göstermiyoruz. İşe alımdan kariyer gelişimine, performans değerlendirmesinden ücretlendirme ve terfi süreçlerine kadar tüm uygulamalarımızı objektif kriterler, fırsat eşitliği ve liyakat esasına göre

yürütüyoruz. Dil, din, ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet, engellilik durumu, medeni hal veya benzeri herhangi bir nedenle ayrımcılığa izin vermeyen yaklaşımımızı tüm organizasyonumuz genelinde kararlılıkla uyguluyoruz.

2025 yılı ortalama **7.852** çalışanımızın **%74'ünü** kadınlar oluşturdu. Faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde yerel istihdamı desteklerken farklı kuşakların bilgi, deneyim ve bakış açılarını ortak kurum kültürümüz etrafında buluşturmaya devam ettik. Çalışan profilimizdeki çeşitliliği kurumumuzu güçlendiren temel unsurlardan biri olarak görüyor; kapsayıcı liderlik anlayışımız doğrultusunda tüm çalışanlarımızın gelişimlerini ve karar alma süreçlerine katılımlarını destekliyoruz.

2025 yılında yönetici pozisyonlarında görev yapan 1.054 çalışanımızın 592'sini kadınlar oluşturdu. Aynı dönemde terfi eden çalışanlarımızın %66'sı kadınlardan oluşurken Yönetim Kurulumuzdaki kadın temsil oranı %66,7 olarak gerçekleşti. Bu göstergeler, kadınların organizasyonumuzun farklı kademelerinde daha güçlü biçimde temsil edilmesini destekleyen yaklaşımımızın somut sonuçları arasında yer aldı.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımımızı yalnızca politika ve prosedürlerle sınırlı tutmuyor; eğitimler, kurum içi iletişim çalışmaları ve çalışan deneyimini güçlendiren uygulamalarımızla günlük iş yapış biçimimizin doğal bir parçası haline getiriyoruz. Çalışanlarımızdan düzenli olarak aldığımız geri bildirimleri değerlendirerek kapsayıcı çalışma ortamımızı sürekli geliştiriyor, farklı ihtiyaç ve beklentileri insan kaynakları uygulamalarımıza yansıtmaya devam ediyoruz.

KOTON yaşama saygı

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendiriyoruz

Kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda güçlenmesini yalnızca kurum içi bir hedef olarak değil, sürdürülebilir kalkınmanın önemli unsurlarından biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda kadınların işe erişimini, kariyer gelişimini ve karar alma mekanizmalarındaki temsilini destekleyen uygulamaları bütüncül bir yaklaşımla hayata geçiriyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmalarımızı koordineli bir şekilde yürütmek amacıyla faaliyet gösteren **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitemiz**, eşitlik kültürünün kurum genelinde yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmaları yönlendirmektedir. Komitemiz; çalışan deneyimi, farkındalık faaliyetleri, kapsayıcı insan kaynakları uygulamaları ve kadınların güçlendirilmesine yönelik projelerin geliştirilmesini desteklemekte, uygulamaların etkinliğini düzenli olarak değerlendirmektedir.

Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (Women's Empowerment Principles – WEPs) Türkiye'deki öncü imzacı kuruluşlarından biri olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum kültürümüzün, insan kaynakları uygulamalarımızın ve sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. WEPs ilkeleri doğrultusunda kadınların iş yaşamına eşit ve etkin katılımını destekleyen uygulamalar geliştiriyor; işe alımdan kariyer gelişimine, liderlik fırsatlarından eğitim ve gelişim programlarına kadar süreçlerimizi fırsat eşitliği anlayışıyla yürütüyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitemiz, fırsat eşitliği yaklaşımımızı kurum kültürümüze entegre ederek kapsayıcı uygulamalar, farkındalık çalışmaları ve paydaş iş birlikleriyle kadınların güçlenmesini desteklemektedir.

KADININ GÜÇLENMESİ İÇİN KÜRESEL TAAHHÜDÜMÜZ

Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (Women's Empowerment Principles – WEPs) Türkiye'deki öncü imzacı kuruluşlarından biri olarak WEPs ile iş yerinde, pazarda ve toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen yedi ilke doğrultusunda uygulamalarımızı geliştirmeyi ve kadınların ekonomik yaşama eşit katılımını desteklemeyi taahhüt ediyoruz.



İnsan kaynakları uygulamalarımızda **eşit işe eşit ücret** ilkesini esas alıyoruz. Ücretlendirme sistemimizi görevin niteliği, sorumluluk düzeyi, yetkinlik ve performans kriterleri doğrultusunda yönetiyor; cinsiyet temelli ücret farklılıklarının oluşmaması için süreçlerimizi düzenli olarak gözden geçiriyoruz. Aynı yaklaşımı yan haklar uygulamalarımıza da yansıtarak çalışanlarımıza adil, şeffaf ve eşit fırsatlar sunuyoruz.

Çalışanlarımızın farklı yaşam dönemlerinde ihtiyaçlarını destekleyen uygulamalar geliştiriyoruz. 2023 yılında hayata geçirdiğimiz ve 2025 yılında da sürdürdüğümüz **regl izni uygulaması** kapsamında kadın çalışanlarımıza ücretli izin hakkı sunuyor; çalışanlarımızın sağlık ve esenliğini destekleyen kapsayıcı çalışma ortamımızı güçlendiriyoruz. Bunun yanı sıra ebeveynlik sürecini destekleyen izin uygulamaları, esnek çalışma olanakları ve çalışan destek programlarımızla iş-yaşam dengesini desteklemeye devam ediyoruz.

Kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla temsil edilmesini sürdürülebilir büyümemizin önemli unsurlarından biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda yürüttüğümüz **Lider Kadın** gelişim programları ile kadın çalışanlarımızın liderlik yetkinliklerini geliştirmeyi, kariyer gelişimlerini desteklemeyi ve organizasyonumuzun farklı kademelerinde daha fazla sorumluluk üstlenmelerini teşvik ediyoruz. Kariyer yolculuğunun her aşamasında fırsat eşitliğini esas alan yaklaşımımız sayesinde kadın çalışanlarımızın potansiyellerini ortaya çıkarabilecekleri gelişim olanakları sunuyoruz.

Farklılıkları Güçlendiren Kapsayıcı Kültür

Çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımımızı yalnızca politika ve prosedürlerle sınırlı tutmuyor; kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Bu doğrultuda çalışanlarımızın kapsayıcı bakış açısını güçlendirmek, ayrımcılığı önlemek ve fırsat eşitliği konusunda kurum genelinde ortak bir farkındalık oluşturmak amacıyla eğitim ve farkındalık çalışmalarımızı düzenli olarak sürdürüyoruz. Engelli bireylerin çalışma yaşamına eşit katılımını destekliyor; erişilebilir, kapsayıcı ve herkes için fırsat eşitliği sunan bir çalışma ortamı oluşturmayı önceliklerimiz arasında görüyoruz. 2025 yılı sonunda **113** engelli çalışanımız ile faaliyetlerimizi sürdürerek engelli istihdamını desteklemeye devam ettik.

2025 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında toplam **274 kişi-saat eğitim** gerçekleştirdik. Eğitimlerimiz aracılığıyla kapsayıcı liderlik, bilinçsiz önyargıların fark edilmesi, fırsat eşitliği, kapsayıcı iletişim ve saygılı iş yeri kültürü konularında çalışanlarımızın bilgi ve farkındalıklarını geliştirmeyi hedefledik.

2025 yılında da çeşitlilik eğitimleri ve farkındalık çalışmalarımızı sürdürürken, **Mor Oda Sohbetleri** ile toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların güçlenmesi ve kapsayıcı iş yaşamı konularında çalışanlarımızı uzman isimlerle buluşturmaya devam ettik.

YouTube üzerinden canlı yayınlanan bu söyleşiler sayesinde yalnızca çalışanlarımıza değil, daha geniş paydaş kitlelerine de ulaşarak toplumsal farkındalığın artırılmasına katkı sağladık.

Kadınların ekonomik hayata katılımını destekleyen çalışmalarımızı şirket sınırlarının ötesine taşıyoruz. **Ev Kadınları Projemiz** ile kadınlara esnek çalışma modeli sunarak iş gücüne katılımlarını desteklerken, **Koton El Emeği Projesi** kapsamında üretime erişim imkânı sınırlı kadınların gelir elde etmelerine katkı sağlamaya devam ediyoruz. Böylece fırsat eşitliği anlayışımızı yalnızca çalışanlarımız için değil, toplumun farklı kesimleri için de değer yaratan uygulamalarla destekliyoruz.

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık alanındaki performansımızı düzenli olarak izliyor; çalışanlarımızdan aldığımız geri bildirimleri sürekli iyileştirme anlayışımızın önemli bir girdisi olarak değerlendiriyoruz. Herkesin kendisini değerli, güvende ve ait hissedebildiği kapsayıcı bir çalışma ortamını güçlendirerek sürdürülebilir büyümemizi güçlü insan kaynağımız ve ortak kurum kültürümüzle desteklemeyi sürdürüyoruz.

Gösterge	2023	2024	**2025**
Yönetici pozisyonunda çalışan	887	948	**1.054**
Kadın yönetici*	461	509	**592**
Terfi eden kadın oranı (%)	%57	%61	**%66**
Kadın çalışan oranı	%71	%72	**%74**
Yönetim kurulunda kadın oranı	%50	%66,7	**%66,7**

Gösterge	2023	2024	**2025**
Engelli çalışan sayısı	142	125	**113**
Kadın	63	54	**62**
Erkek	79	71	**51**

** 2025 yılı sonu verileriyle hesaplanmıştır.*

İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlarımızın sağlığını ve güvenliğini sürdürülebilir başarımızın temel koşullarından biri olarak görüyor; risk temelli yönetim anlayışımız, önleyici uygulamalarımız ve çalışan katılımıyla tüm operasyonlarımızda güvenli çalışma kültürünü güçlendiriyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Önleyici Yaklaşımımız

Koton'da çalışanlarımızın sağlık, güvenlik ve esenliğini korumayı sürdürülebilir iş yapış anlayışımızın temel önceliklerinden biri olarak görüyoruz. İş Sağlığı ve Güvenliği yaklaşımımızı yalnızca yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi olarak değil, çalışanlarımızın güvenli bir çalışma ortamında görev yapmasını sağlayan kurumsal sorumluluğumuzun ayrılmaz bir parçası olarak değerlendiriyoruz.

İnsana Saygı ilkemiz doğrultusunda yürüttüğümüz ***İş Sağlığı ve Güvenliği politikamız***; Genel Müdürlük, Lojistik Depolarımız ve Mağazalarımız olmak üzere tüm operasyon alanlarımızı kapsamaktadır. Tüm faaliyetlerimizi "önce insan" anlayışıyla yürütüyor; çalışanlarımızın, ziyaretçilerimizin, yüklenicilerimizin ve iş ortaklarımızın sağlığını ve güvenliğini korumayı temel sorumluluklarımız arasında görüyoruz.

Risk temelli ve önleyici yaklaşımımızla tehlikelerin kaynağında belirlenmesini, değerlendirilmesini ve ortadan kaldırılmasını esas alırken; iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye, çalışanlarımızın katılımını teşvik etmeye, güvenlik kültürünü eğitim ve farkındalık çalışmalarıyla güçlendirmeye ve iş sağlığı ve güvenliği performansımızı sürekli iyileştirmeye odaklanıyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği yaklaşımımızı yalnızca kendi operasyonlarımızla sınırlı tutmuyor; tedarikçilerimiz ve hizmet sağlayıcılarımızın da güvenli çalışma ilkelerine uyumunu destekleyerek değer zincirimiz boyunca ortak bir güvenlik kültürünün yaygınlaşmasına katkı sağlıyoruz.

İSG Yönetim Yapımız

İş sağlığı ve güvenliği yönetimimizi İnsan Kaynakları Direktörlüğü bünyesinde, alanında uzman ekiplerimiz ve İSG profesyonellerimiz aracılığıyla yürütüyoruz. Genel Müdürlük, Lojistik Depolarımız ve Mağazalarımızda iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve ilgili ekiplerin koordinasyonuyla mevzuata uyumu, risklerin yönetimini ve önleyici uygulamaları takip ediyoruz.

2025 yılı, iş sağlığı ve güvenliği yönetimimizin yurt içindeki tüm mağazalarımızı kapsayacak şekilde genişletildiği önemli bir dönem oldu. **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun az tehlikeli işyerlerini kapsayan ilgili hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle birlikte, yurt içindeki 211 mağazamızın tamamında Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) danışmanlık hizmetini eş zamanlı olarak devreye aldık.**

Böylelikle mağaza çalışanlarımızın iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi hizmetine erişimini sağladık. Önceki yıllarda yalnızca 50 ve üzeri çalışanı bulunan mağazalarımızı kapsayan bu hizmeti, 2025 itibarıyla mağaza ölçeğinden bağımsız olarak yurt içindeki tüm mağazalarımıza yaygınlaştırdık.

International Safety Awards

ULUSLARARASI ÖLÇEKTE GÜVENLİ ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Çalışanlarımız için güvenli çalışma ortamları oluşturma yaklaşımımız, **2020 yılından bu yana British Safety Council tarafından düzenlenen International Safety Awards** kapsamında aralıksız olarak ödüllendirilmektedir. Bu başarı, risk temelli yönetim anlayışımızın, önleyici uygulamalarımızın ve güvenlik kültürümüzün uluslararası standartlarla uyumunu ortaya koymaktadır.



OSGB Desteğiyle Yürüttüğümüz Başlıca Alanlar

Mevzuat uyumu ve yasal süreç takibi: Mağazalarımızda alınan OSGB danışmanlık hizmeti, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gerektirdiği tüm yasal yükümlülüklerin eksiksiz karşılanmasını güvence altına almaktadır. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, mevzuatın öngördüğü periyotlarda saha ziyaretleri gerçekleştirerek yasal süreçlerin takibini sağlamaktadır.

Risk tespiti, uygunsuzluk kontrolü ve düzenleyici faaliyetler: OSGB uzmanlarının saha denetimleri sonucunda tespit ettikleri uygunsuzluklar, tespit ve öneri defterlerine işlenmektedir. Yurt içi mağazalarımızda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri, saha denetimleri sonrasında tespit ettikleri risk ve tehlikeleri Kotondesk platformu üzerinden talep açarak inşaat, görsel, insan kaynakları ve İSG ekiplerine aynı gün iletebilmekte; alınan aksiyonlar dijital olarak takip edilmektedir.

Yerinde sağlık hizmeti: 2025 yılında başlayan OSGB danışmanlık hizmeti kapsamında, işyeri hekimlerinin ziyaretleriyle yurt içindeki tüm mağazalarımızda sağlık hizmetleri çalışanlarımıza yerinde sunulmaya başlandı. Yurt içi tüm mağazalarımızda işyeri hekimlerinin belirleyip onayladığı ilkyardım dolapları ve malzemeleri bulunuyor; fiziki koşulları uygun 7 mağazamızda revir hizmeti verilmektedir.

Kaza kök neden analizi: 2025 yılı itibarıyla kök neden analizi çalışmalarımıza yurt içi mağazalarımızdaki danışman OSGB firmalarının iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerini de dahil ettik. Mağazalarda yaşanan olayların ardından hazırlanan kök neden analizleri doğrultusunda kaza araştırma ve önleme çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

İSG kurulları: 50 ve üzeri çalışanın görev yaptığı mağazalarımızda İSG kurulları danışmanlık aldığımız OSGB'lerin desteğiyle faaliyet göstermektedir. Tehlike ve risk yönetiminde gerekli görüldüğünde Genel Müdürlük ekiplerimiz de mağaza kurullarına destek vermektedir.

Merkezi Kontrol ve Denetim

Mağazalarımızda yürütülen İSG danışmanlık hizmetlerinin koordinasyon ve kontrolü Genel Müdürlük İSG ekibimiz tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu merkezi yapı ile farklı lokasyonlarda yürütülen uygulamalarda ortak bir yaklaşımın sürdürülmesini destekliyoruz.

Bu kapsamda **51 iş güvenliği uzmanı ve 49 işyeri hekimi** görevlendirirken; Genel Müdürlük, Lojistik Depolarımız ve elliden fazla çalışanın görev yaptığı mağazalarımızda oluşturduğumuz revirlerle çalışanlarımıza yerinde sağlık hizmeti sunuyoruz.

Tüm işyerlerimizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini **İSG-KATİP sistemi** üzerinden mevzuata uygun şekilde takip ediyoruz.

2025'TE İSG YÖNETİMİMİZİ GÜÇLENDİRDİK

Güvenli çalışma kültürümüzü yurt içindeki tüm mağazalarımızı kapsayacak şekilde yaygınlaştırdık.

Mevzuat Uyumu

211 mağazamızda OSGB hizmetini devreye alarak İSG kapsamımızı genişlettik.

Risk Tespiti ve Takibi

Saha risklerini Kotondesk üzerinden kayıt altına alıp aksiyonları takip ediyoruz.

Yerinde Sağlık Hizmeti

İşyeri hekimi hizmetini yaygınlaştırdık; 7 mağazamızda revir hizmeti sunuyoruz.

Kök Neden Analizi

İş kazalarını kök nedenleriyle değerlendirerek tekrarları önlüyoruz.

Çalışan Katılımı

İSG kurullarımızla çalışan görüşlerini süreçlerimize dahil ediyoruz.

Merkezi ve Dijital Takip

Tüm İSG hizmetlerini merkezi olarak koordine edip dijital sistemlerle izliyoruz.

211	7	16.808	10,9 milyon	%27	0
Mağazada OSGB hizmeti	Mağazada revir	Saat İSG eğitimi	TL İSG için ayrılan bütçe	İş kazalarında azalma	Ölümlü iş kazası







İSG'de Öne Çıkanlar

10,9 milyon TL
İSG için ayrılan bütçe

51
İş Güvenliği Uzmanı

49
İşyeri Hekimi



16.808
saat İSG Eğitimi

3.686
kişiye revir ve poliklinik hizmeti

455
iş kazası

İş kazalarında yaklaşık
%27
azalma

0
ölümlü iş kazası ve meslek hastalığı



İş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalarımızı her yıl artırarak sürdürüyoruz. 2025 yılında iş sağlığı ve güvenliği için ayrılan bütçemizi bir önceki yıla kıyasla yaklaşık **%97** artırarak **10,9 milyon TL'ye** çıkardık. Bu kaynağı, çalışanlarımızın sağlık ve güvenliğini destekleyen uygulamaların güçlendirilmesi açısından önemli bir değer olarak değerlendiriyoruz.

Risk Yönetimi ve Önleyici Uygulamalarımız

İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımımızın merkezinde, kazaların gerçekleşmeden önlenmesini hedefleyen proaktif bir kültür yer almaktadır. Tüm operasyon alanlarımızda İSG profesyonellerimiz tarafından düzenli saha ziyaretleri gerçekleştiriyor; gözlem sonuçlarını raporlayarak düzeltici ve önleyici faaliyetlere dönüştürüyoruz.

Tehlikeli durumlar ve ramak kala olayları, çalışanlarımız tarafından dijital platformlarımız üzerinden kolaylıkla bildirilebilmekte; her bildirim risk değerlendirme süreçlerimizin önemli bir girdisi olarak ele alınmaktadır. Bildirimler ilgili birimlerin katılımıyla değerlendirilmekte ve gerekli aksiyonlar hızla hayata geçirilmektedir.

İş kazası süreç yönetimimizi dijital platform üzerinden yürütüyor; olayın ardından gerçekleştirilen teknik incelemeler, görsel kayıtlar ve kök neden analizleri doğrultusunda düzeltici ve önleyici faaliyet planları oluşturuyoruz. Hazırlanan farkındalık içerikleriyle elde edilen öğrenimleri tüm organizasyonumuzla paylaşarak benzer risklerin tekrarını önlemeyi hedefliyoruz.

Elliden fazla çalışanın görev yaptığı mağazalarımız ile Genel Müdürlük ve Lojistik Depolarımızda faaliyet gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarımız, mevzuatın öngördüğü periyotlarda toplanarak çalışanlarımızın görüş ve önerilerini değerlendirmektedir. İlgili birimler ve çalışan temsilcilerinin katılımıyla yürütülen bu yapı sayesinde çalışanlarımızın risk değerlendirmeleri, saha uygulamaları ve iyileştirme çalışmalarına katılımını destekliyoruz. Böylece iş sağlığı ve güvenliği kültürümüzü katılımcı bir anlayışla sürekli geliştirmeye devam ediyoruz.

Çalışan Sağlığını Koruyucu Yaklaşımla Destekliyoruz

Çalışan sağlığını, iş kazalarının önlenmesinin ötesinde bütüncül bir koruyucu sağlık anlayışıyla ele alıyoruz. İşe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinden gebe çalışanlarımızın ve özel politika gerektiren çalışan gruplarının sağlık gözetimine, koruyucu aşılama programlarından birinci basamak sağlık hizmetlerine kadar uzanan uygulamalarımızla çalışanlarımızın sağlığını iş yaşamı boyunca destekliyoruz.

2025 yılında revir ve poliklinik hizmetlerimiz kapsamında Genel Müdürlükte **1.669**, Lojistik Depolarımızda ise **2.017** çalışanımıza sağlık hizmeti sunduk. Revir bulunan mağazalarımızda da yerinde sağlık hizmeti veriyoruz. Çalışma ortamının hijyeni, sağlıklı gıda ve su temini konularında yürüttüğümüz denetim ve rehberlik çalışmalarıyla da sağlıklı çalışma koşullarının sürekliliğini sağlıyoruz.

• *İTÜ Arama Kurtarma Kulübü x Koton*

İş sağlığı ve güvenliği anlayışımızı, yalnızca kendi operasyonlarımızla sınırlı tutmuyor; afet ve acil durumlara karşı toplumsal hazırlığı güçlendirecek çalışmalarla daha geniş bir sorumluluk alanına taşıyoruz. Bu bakış açısıyla, afet bölgelerinde gönüllü olarak görev alan İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) Arama Kurtarma Kulübü ile anlamlı bir iş birliğine imza attık.

Sahada zorlu ve yüksek riskli koşullarda görev yapan gönüllü öğrencilerin güvenliğini önceleyerek, dayanıklılığı ve koruyuculuğu ön planda tutan özel kıyafetleri ve yeni kulüp logolarını, Koton tasarım ekipleri ve İTÜ öğrencileriyle birlikte düzenlediğimiz atölye çalışması ile tasarladık. Birlikte hazırlanan ekibin kimliğini yansıtan yeni bir logo tasarımından, saha koşullarında işlevsellik sağlayan tam takım üniformalara kadar her detayı, ekibin gerçek saha deneyimlerini dinleyerek geliştirdik. Böylece arama kurtarma faaliyetleri sırasında ekip üyelerinin hem güvenliğini ve görünürlüğünü destekleyen hem de aidiyet duygusunu güçlendiren bir donanım ortaya çıktı. Tasarım ve üretim gücümüzü, güvenli çalışma koşullarını sahanın en zorlu ortamlarına taşıyacak bir alana yönlendirdiğimiz bu iş birliği, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü kurumsal sınırlarımızın ötesine genişletme hedefimizin somut bir örneği oldu.



İş birliklerimiz kapsamında İTÜ kampüsünde düzenlenen OGM Orman Yangın Gönüllüleri ve Uzun Dalga Boyu Telsiz Kullanımı eğitimlerine de katılım sağladık. Afetlere hazırlıklı, güvenli bir gelecek için üzerimize düşen sorumluluğu üstlenmekten gurur duyuyoruz. Gelecekte de benzer iş birliklerini devam ettirmeyi hedefliyoruz.

İSG Eğitimleriyle Güvenlik Bilincini Güçlendiriyoruz

Önleyici güvenlik kültürünün en güçlü aracının eğitim olduğuna inanıyoruz. İşe başlangıç eğitimlerinden merkezi oryantasyon programlarına, yüksekte çalışma, güvenli sürüş, ilk yardım, arama-kurtarma ve acil durum ekiplerine yönelik uzmanlık eğitimlerine kadar uzanan kapsamlı bir eğitim programı yürütüyor; işyerlerimizin tehlike sınıfına uygun temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini tüm çalışanlarımıza sağlıyoruz.

2025 yılında çalışanlarımıza toplam **16.808** saat iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sağladık. Eğitim planlamalarımızı operasyonların risk profiline göre önceliklendirirken, kaza sıklık oranını azaltma hedefimiz doğrultusunda lojistik merkezlerimizdeki eğitim saatlerini belirgin şekilde artırdık. Mağaza çalışanlarımızın risk farkındalığını güçlendirmek amacıyla mağazalarımızda iş kazası farkındalık eğitimleri düzenliyoruz. Perakende operasyonlarının doğası gereği karşılaşılabilecek olası tehlikeleri önleyici bir yaklaşımla ele aldığımız bu eğitimler sayesinde, çalışanlarımızın güvenli çalışma davranışlarını içselleştirmesini ve olası kaza risklerini kaynağında azaltmayı hedefliyoruz. Mağazalarımızda ve Genel Müdürlüğümüzde ilkyardım eğitimi alan çalışan sayısını çoğaltarak, acil durumlarda hızlı müdahale kapasitemizi güçlendirdik.
Acil durum yönetimi kapsamında yürüttüğümüz tatbikatlar, arama-kurtarma eğitimleri ve acil durum ekiplerimizin gelişim programlarıyla, olası acil durumlara hazırlık seviyemizi sürekli geliştiriyoruz.

İSG Performansımızı Sürekli İyileştiriyoruz

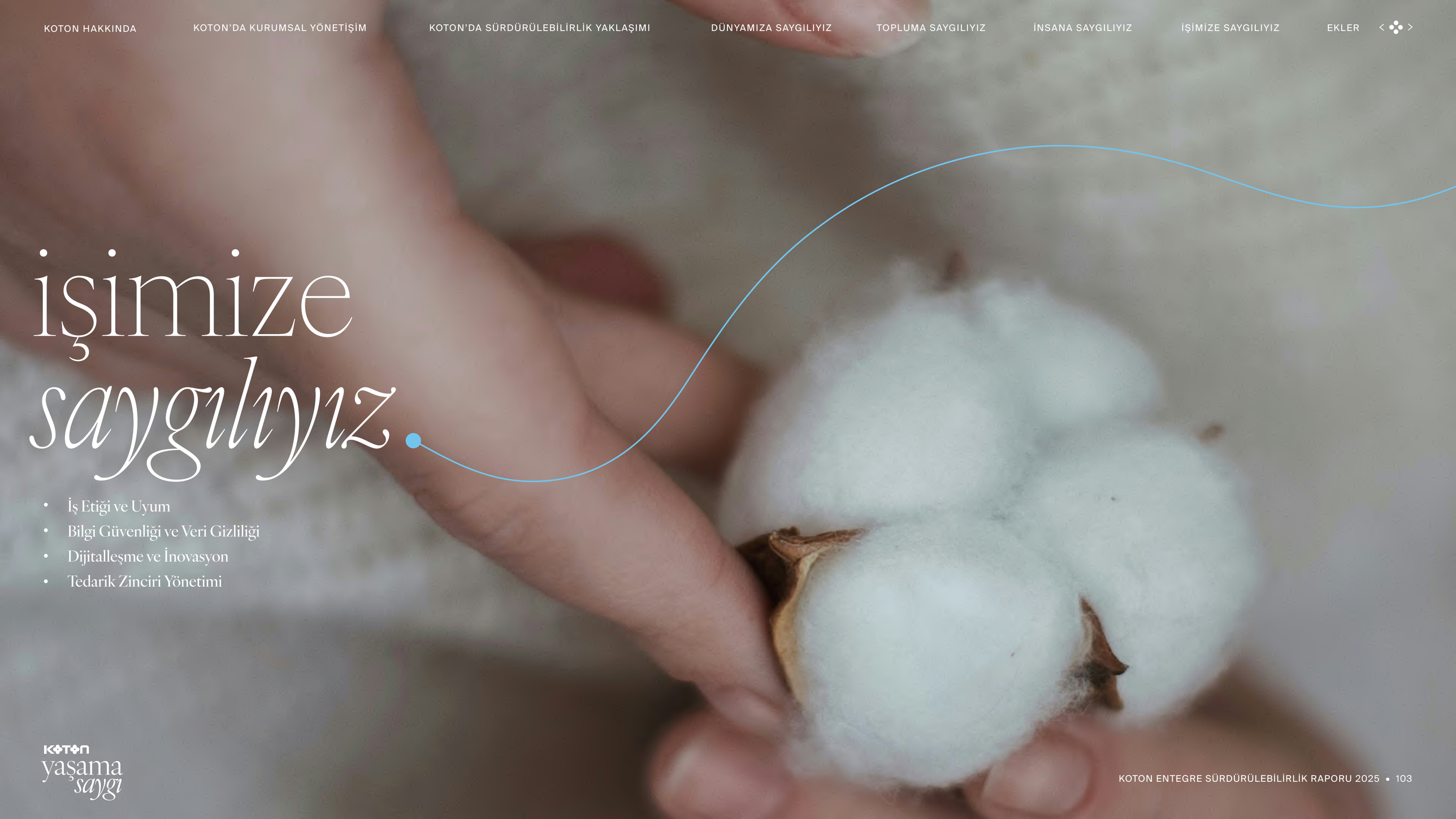
İş sağlığı ve güvenliği performansımızı uluslararası göstergeler doğrultusunda düzenli olarak izliyor ve elde ettiğimiz sonuçları sürekli iyileştirme çalışmalarımıza yön veren önemli bir veri kaynağı olarak değerlendiriyoruz.

2024 yılında gerçekleştirdiğimiz analizler sonucunda oryantasyon programlarımızı güçlendirdik, eğitim sürelerini artırdık ve özellikle lojistik operasyonlarımızda hedefe yönelik önleyici uygulamalar hayata geçirdik. Bu çalışmalar sonucunda iş kazası sayımız **624'ten 455'e** gerilerken, **kaza sıklık oranımız 23,73, kazalardan kaynaklanan kayıp gün sayımız ise 323** olarak gerçekleşti. 2025 yılında **meslek hastalığı ve ölümlü iş kazası sayımız sıfır oldu**.

Önümüzdeki dönemde **ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi** çalışmalarımızı tamamlayarak önleyici güvenlik kültürümüzü daha da güçlendirmeyi hedefliyoruz.

2025 yılında iş kazası sayımızı bir önceki yıla göre yaklaşık %27 azaltırken, meslek hastalığı ve ölümlü iş kazası sayımız sıfır olarak gerçekleşti.

Gösterge	2023	2024	**2025**
Kaza sayısı	470	624	**455**
Kaza sıklık oranı (KSO)	16,3	29,81	**23,73**
Kazadan kaynaklı kayıp gün sayısı	181	386	**323**
Meslek hastalığı sayısı	1	1	**0**
Ölümlü iş kazası sayısı	0	0	**0**
İSG eğitim saati	28.460	22.004	**16.808**
İSG için ayrılan bütçe (TL)	3.688.000	5.530.000	**10.869.000**



işimize *saygılıyız.*

- İş Etiği ve Uyum
- Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği
- Dijitalleşme ve İnovasyon
- Tedarik Zinciri Yönetimi

KOTON yaşama saygı

işimize *saygılıyız*

- Kaliteli ve Sürdürülebilir Ürünler Tasarlamak
- Sürdürülebilir Ekonomik Büyümeyi Sağlamak
- Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimini Sağlamak
- Dijitalleşme ve İnovasyon Konularında Gelişmek

Bir markanın uzun vadeli başarısı yalnızca sunduğu ürünlerle değil, bu ürünleri hangi değerler doğrultusunda geliştirdiği ve iş süreçlerini nasıl yönettiğiyle de şekillenir. Koton olarak "İşimize Saygılıyız" anlayışımız; etik yönetişim, bilgi güvenliği, dijital dönüşüm ve sorumlu tedarik zinciri uygulamalarını kapsayan bütüncül bir yönetim yaklaşımını ifade etmektedir.

İşimizi güven, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürekli gelişim ilkeleri doğrultusunda yürütüyor; faaliyetlerimizi kurumsal değerlerimiz ve sürdürülebilirlik hedeflerimizle uyumlu şekilde geliştiriyoruz. Etik kültürümüzü güçlendiren yönetişim yapımız, güvenilir veri yönetimi yaklaşımımız, dijital dönüşüm yatırımlarımız ve değer zincirimizin tamamına yayılan sorumluluk anlayışımız; paydaşlarımız için uzun vadeli ve sürdürülebilir değer yaratmamızı desteklemektedir.

Etik kültürümüzü güçlü yönetişim, şeffaf süreçler ve güvene dayalı iletişim anlayışıyla destekleyerek tüm paydaşlarımız için sorumlu iş yapış biçimini benimsiyoruz.



KOTON yaşama saygı



Etik ilkelerimizi güçlü yönetişim yapımız, şeffaf uygulamalarımız ve hesap verebilir süreçlerimizle tüm iş yapış biçimimize entegre ediyoruz.

İş Etiği ve Uyum

Etik kültürümüzü; eğitim, iletişim ve etkin bildirim mekanizmalarıyla destekleyerek güvene dayalı bir çalışma ortamı oluşturuyoruz.

Kurumsal güven; uzun yıllar içinde inşa edilen, ancak kısa sürede zedelenebilen en önemli kurumsal değerlerden biridir. Bu anlayışla etik standartlara uyumu yalnızca yasal gerekliliklerin yerine getirilmesi olarak değil, çalışanlarımız, iş ortaklarımız ve müşterilerimizle kurduğumuz güvene dayalı ilişkilerin temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. İş etiği ve uyum uygulamalarını sürdürülebilirlik yaklaşımımızın ayrılmaz bir parçası olarak değerlendiriyor; bu yaklaşımı 2018 yılında yürürlüğe aldığımız İş Etiği Kodumuz ile kurumsal bir çerçeveye taşıyoruz.

İş Etiği Kodumuz; dürüstlük, şeffaflık, hukuka uygunluk, çıkar çatışmalarının yönetimi, rekabet etiği, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, insan hakları ile iş sağlığı ve güvenliği konularındaki temel ilkelerimizi ortaya koymaktadır. Kod, tüm çalışanlarımız ve iş ortaklarımız için ortak bir davranış çerçevesi oluşturarak faaliyetlerimizin etik ilkelere uygun şekilde yürütülmesine rehberlik etmektedir.

Etik kültürün kurum genelinde yaygınlaşmasını desteklemek amacıyla eğitim, iletişim ve bildirim mekanizmalarını bütüncül bir yaklaşımla yürütüyoruz. Düzenli olarak güncellenen zorunlu çevrimiçi eğitimler, çalışanlarımıza yönelik farkındalık çalışmaları ve Etik Hattımız aracılığıyla etik ilkelere dayalı kurum kültürünü güçlendiriyoruz. 2025 yılında iş etiği ve uyum kapsamında toplam 568 saat eğitim gerçekleştirdik. İş Etiği Kodumuzu destekleyen Etik Bildirimlerin Yönetimi Prosedürü ve Etik Kurulu Çalışma Yönetmeliği ise etik bildirimlerin gizlilik esasına uygun şekilde değerlendirilmesine ilişkin süreçleri tanımlamaktadır. Çalışanlarımız ihlal yarattığını düşündükleri durumları, Etik Hattı iletişim numaramız, koton@speak-hub.com e-posta adresi ve www.speak-hub.com web sitesinin yanı sıra etik@koton.com.tr e-posta adresi aracılığıyla 7 gün 24 saat dile getirebiliyor.

Bağımsız bir üçüncü taraf kuruluş tarafından işletilen Etik Hattımız; telefon, e-posta ve web formu kanalları aracılığıyla 7 gün 24 saat erişilebilir durumdadır. Bildirimlerin kimlik açıklanmaksızın iletilebilmesi, çalışanlarımızın herhangi bir çekince duymadan sürece katılımını desteklerken ihbarcı koruma mekanizmalarının

etkin şekilde işletilmesine katkı sağlamaktadır. Bildirimlerin gizlilik esasına göre değerlendirilmesi ve misillemeye karşı korunması süreçlerimizin temel ilkeleri arasında yer almaktadır. Bu kanallara gelen bildirimler, İnsan Kaynakları Direktörü, İç Denetim Direktörü ve Hukuk Direktörü'nün oluşturduğu Etik Kurulu gözetiminde mutlak gizlilik çerçevesinde araştırılıyor ve sonuca bağlanıyor. 2025 yılında yurt içi ve yurt dışındaki tüm operasyonlarımızdan Etik Hattı aracılığıyla 469 bildirim iletilmiş, bunların 461 adedi sonuçlandırılmıştır. Bildirimlerin büyük bölümünün raporlama dönemi içinde çözüme kavuşturulması, etik bildirim mekanizmamızın etkin şekilde işletildiğini göstermektedir.

Sonuçlandırılan bildirimlerden 163 adedi ile ilgili ön inceleme gerçekleştirilmiş, ancak yeterli bilgi/belge temin edilemediği için herhangi bir çalışma gerçekleştirilememiştir. 298 adedi ile ilgili ise çalışma/inceleme gerçekleştirilmiş olup inceleme/çalışma gerçekleştirilen konular arasında, Psikolojik Taciz/Bezdirme (37), Sözlü Taciz/Küfür/Hakaret/Tehdit (11), Şirket Envanterinin Zimmeti/Kullanımı/Hasarı (1), Yetkiyi/Görevi Kötüye Kullanma/Yetkisiz İşlem (3) etik ihlal olarak sonuçlandırılmıştır.

İnsan haklarına saygıyı yalnızca politikalarımızla değil, risk yönetimi ve denetim süreçlerimizle de destekliyoruz.

Etik yönetişim yaklaşımımızı risk yönetimi süreçleriyle destekliyoruz. Bağımsız Yönetim Kurulu üye başkanlığında oluşan Riskin Erken Saptanması Komitemiz; ürün satın alma ve merkezi satın alma süreçleri başta olmak üzere yüksek riskli alanlarda düzenli kontroller yürütmektedir. Komite, periyodik olarak güncellenen risk envanteri doğrultusunda değerlendirmelerini gerçekleştirerek bulgularını Yönetim Kurulumuza ve bağımsız denetçimize raporlamaktadır.

Etik ilkelerin değer zincirimizin tamamında benimsenmesini önemsiyoruz. Bu kapsamda tedarik zincirimize dahil olan her yeni tedarikçimizin **Üreticiler ve Tedarikçiler İçin İç İşleyiş** Kurallarını kabul ettiğini taahhüt etmesi zorunludur. Taahhütlerin uygulamadaki karşılığı ise sosyal uygunluk denetimleri ve düzenli izleme faaliyetleriyle takip edilmektedir.

2025 yılı, etik yönetişim altyapımızı güçlendirdiğimiz önemli bir dönem olmuştur. 10 Şubat 2025 tarihinde yayımladığımız **İnsan Hakları Politikamız**; çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık, adil ücretlendirme, iş sağlığı ve güvenliği ile şiddet ve kötü muameleye sıfır tolerans konularındaki taahhütlerimizi kurumsal politika düzeyine taşımıştır. İnsan haklarına ilişkin riskler faaliyetlerimiz ve tedarik zincirimiz kapsamında düzenli olarak değerlendirilmekte; tespit edilen riskler ilgili politika ve denetim mekanizmaları aracılığıyla yönetilmektedir.

469
bildirim alındı — 461'i* çözüme kavuşturuldu (2025)

568 saat
iş etiği ve uyum eğitimi gerçekleştirildi (2025)

6
insan hakları bildiriminin tamamı çözüme kavuşturuldu

**2025 yılında ihbar edilip, 2026 yılı içerisinde çözüme kavuşturulan ihbar sayıları da verilmiştir.*



KOTON yaşama saygı

Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği

Bilgi güvenliğini ve veri gizliliğini, dijital dönüşümümüzü destekleyen stratejik bir yönetim alanı olarak ele alıyor; müşterilerimizin ve paydaşlarımızın güvenini korumayı önceliklendiriyoruz.

Bilgi güvenliği yönetimi; risk yönetimi, iş sürekliliği ve kurumsal yönetişim süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak yürütülmektedir. Dijitalleşen iş modelimiz ve çok kanallı operasyonlarımız kapsamında bilgi güvenliği ile kişisel verilerin korunmasını kurumsal sorumluluğumuzun temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. 9 milyonu aşkın Koton Club üyemiz, yaklaşık 70 ülkedeki e-ticaret operasyonlarımız ve çok kanallı satış altyapımız; milyonlarca müşterimize ait kişisel ve finansal verinin güvenli şekilde yönetilmesini gerektiren kapsamlı bir dijital ekosistem oluşturmaktadır. Bu doğrultuda bilgi güvenliği yönetimini yalnızca teknik bir gereklilik olarak değil, müşteri güvenini, iş sürekliliğini ve kurumsal itibarımızı destekleyen stratejik bir öncelik olarak ele alıyoruz.

Bilgi güvenliği yönetim sistemimizi uluslararası standartlar doğrultusunda geliştiriyor ve sürekli iyileştiriyoruz. ISO 27001:2022 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikamız, bu alandaki yönetim yaklaşımımızın uluslararası düzeyde doğrulandığını göstermektedir. Risk değerlendirme süreçlerimizi sistematik bir metodoloji çerçevesinde yürütüyor; tespit edilen riskleri önleyici ve düzeltici faaliyetlerle yönetirken, güvenlik olaylarına müdahale süreçlerimizi düzenli olarak gözden geçiriyoruz. Kritik hizmet sağlayıcılar ve iş ortakları bilgi güvenliği gereksinimleri açısından değerlendirilmekte ve düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

2025 yılında bilgi teknolojileri altyapımızı güçlendirmeye yönelik önemli yatırımlar gerçekleştirdik. İstanbul ve İzmir veri merkezlerimizin modernizasyonunu tamamlayarak verilerimizin farklı lokasyonlarda yedeklenmesini sağlayan bir yapıya geçtik. Böylece sistem sürekliliğini desteklerken tek noktaya bağlı operasyonel riskleri azaltmayı hedefledik. Aynı yıl devreye aldığımız İzmir Operasyonel Karar Yönetimi Merkezi ise iş sürekliliği yaklaşımımızın fiziksel altyapıyla desteklenmesine katkı sağladı.

Siber güvenlik altyapımızı güçlendirmek amacıyla DDI platformunu, gerçek zamanlı tehdit izleme sistemlerini ve çok faktörlü kimlik doğrulama uygulamalarını devreye aldık. Bu yatırımlarla tehditleri yalnızca gerçekleştiğinde yönetmek yerine, erken tespit ederek önlemeye odaklanan katmanlı bir güvenlik yaklaşımı benimsiyoruz. Böylece hem dış kaynaklı siber tehditlere hem de iç kaynaklı güvenlik risklerine karşı daha dayanıklı bir dijital altyapı oluşturuyoruz.

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin süreçlerimizi 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) doğrultusunda yürütüyoruz. Aydınlatma metnimizi kurumsal internet sitemiz üzerinden tüm paydaşlarımızın erişimine açık tutuyor; veri toplama ve işleme faaliyetlerimizi asgari veri işleme ilkesi doğrultusunda gerçekleştiriyoruz. Müşteri verilerine erişim yetkilerini görev tanımları kapsamında sınırlandırıyor, teknik ve idari kontrollerimizle kişisel verilerin yalnızca belirlenen amaçlar doğrultusunda işlenmesini güvence altına alıyoruz.

Bilgi güvenliği kültürünün sürdürülebilirliğinde çalışan farkındalığının belirleyici olduğuna inanıyoruz. Bu kapsamda bilgi güvenliği ve veri gizliliği eğitimlerimizi düzenli olarak geliştiriyoruz. 2024 yılında 127 saat olarak gerçekleştirdiğimiz eğitim süresini 2025 yılında 1.508 saate çıkardık. Aynı dönemde gerçekleştirdiğimiz dijital olgunluk değerlendirmesi ve organizasyonel iyileştirme çalışmalarıyla bilgi güvenliği kültürünün kurum genelinde yaygınlaştırılmasını destekledik.

Dijitalleşen operasyonlarımızı, güçlü bilgi güvenliği altyapımız ve veri gizliliği uygulamalarımızla güvenli ve kesintisiz şekilde yönetiyoruz.

Bilgi güvenliği eğitim süresi önceki yıla göre yaklaşık 12 kat artırıldı.

2025 yılı boyunca müşterileri veya çalışanları etkileyen ve raporlanması gereken herhangi bir bilgi güvenliği veya kişisel veri ihlali tespit edilmemiştir; kişisel verilerin korunmasına ilişkin herhangi bir idari yaptırım uygulanmamıştır. Bilgi güvenliği alanındaki çalışmalarımızı, dijital dönüşüm hedeflerimizi güven, şeffaflık ve sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda destekleyen temel yönetim alanlarından biri olarak geliştirmeye devam ediyoruz.

Siber güvenlik performansı belirlenen KPI'lar aracılığıyla düzenli olarak izlenmektedir. Bilgi güvenliği çalışmalarımızı yalnızca teknolojik kontrollerle sınırlı görmüyor; insan, süreç ve teknoloji boyutlarını kapsayan bütünsel bir yaklaşımla yönetiyoruz. Risk bazlı güvenlik modelimiz sayesinde dijital dönüşüm projelerimizin güvenli, sürdürülebilir ve mevzuata uyumlu şekilde ilerlemesini destekliyoruz.

1.508 saat

bilgi güvenliği ve veri gizliliği eğitimi (2025)



Dijitalleşme ve İnovasyon

Dijital dönüşümü; veriye dayalı karar alma, operasyonel mükemmeliyet ve yenilikçi iş modellerini destekleyen stratejik bir yetkinlik olarak yönetiyoruz.

Dijital dönüşümü, operasyonel verimliliği artırmanın ötesinde iş yapış biçimlerimizi geliştiren stratejik bir dönüşüm alanı olarak görüyoruz. BT ve Süreç Geliştirme Direktörlüğümüz koordinasyonunda yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında altyapı modernizasyonu, veri analitiği, yapay zekâ uygulamaları ve süreç otomasyonunu bütüncül bir yaklaşımla ele alıyor; teknolojiyi sürdürülebilir büyümemizi destekleyen temel unsurlardan biri olarak değerlendiriyoruz.

2025 yılında tamamladığımız sekiz stratejik dijital dönüşüm projesiyle iş süreçlerimizi daha verimli, çevik ve veri odaklı hale getirdik. Bu projelerde temel önceliğimiz; operasyonel ihtiyaçlara çözüm üretmek, ölçülebilir fayda sağlamak ve şirket genelinde ölçeklenebilir uygulamalar geliştirmek oldu. Büyük veri altyapımız sayesinde perakende satış, stok, sipariş ve e-ticaret verilerimizi bulut tabanlı platformlarda bir araya getirerek gerçek zamanlı raporlama ve veri analitiği kabiliyetimizi güçlendirdik. Böylece karar alma süreçlerimizi daha hızlı, bütünleşik ve öngörülebilir hale getirdik.

Mağaza operasyonlarımızda en önemli dönüşümü Retail Mobile Projesi ile gerçekleştirdik. Daha önce farklı sistemler üzerinden yürütülen mağaza operasyonlarını tek platform altında birleştirerek e-ticaret, operasyon ve raporlama süreçlerine entegre ettik. Bu dönüşüm sonucunda iş gücü verimliliğinde %40 iyileşme sağladık. Yapay zekâ destekli bilgi yönetimi uygulamamız sayesinde mağaza ekiplerinden gelen destek taleplerinde ortalama yanıt süresini 5 saniyeye düşürdük ve yıl boyunca yaklaşık 3.500 talebi otomatik olarak yanıtlayarak ekiplerimizin müşterilerimize daha fazla zaman ayırmasına katkı sağladık.

Teknolojiyi yalnızca süreçlerimizi dijitalleştirmek için değil, müşterilerimiz, çalışanlarımız ve iş ortaklarımız için daha fazla değer yaratmak amacıyla kullanıyoruz.

Ürün planlama süreçlerimizi Item Plan Projesi ile veri odaklı bir yapıya dönüştürdük. Mağaza, kanal ve bölge bazında satış, ciro ve marj hedeflerini gerçek zamanlı verilerle yönetmeye başladık. İlk dağıtım ve yeniden dağıtım kararlarımızı güncel satış performansına göre şekillendirerek stok yönetimimizi güçlendirdik ve kârlılık analizlerimizi daha etkin hale getirdik. Kurduğumuz altyapı, gelecekte yapay zekâ destekli tahmin modellerinin devreye alınmasına da temel oluşturacaktır.

Veri odaklı stok yönetimi uygulamalarımız sayesinde 2025 yılı operasyonlarımızı yaklaşık %11 daha düşük stok seviyesiyle yönettik.

Veri odaklı stok yönetimi ve dinamik fiyatlama uygulamalarımız sayesinde ürünlerimizi talep doğrultusunda daha etkin yönetiyoruz. Satış performansı değişen ürünleri farklı satış kanalları ve bölgelere yönlendirerek stok verimliliğimizi artırıyor, ürün yaşam döngüsünü daha etkin yönetiyoruz. Satın alma planlaması ile satış kanallarındaki dağıtım süreçlerini veri temelli karar mekanizmalarıyla desteklememiz sonucunda, 2025 yılı operasyonlarımızı bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yaklaşık %11 daha düşük stok seviyesiyle yürüttük. Bu yaklaşım, işletme sermayesinin daha verimli kullanılmasına katkı sağlarken kaynak kullanımının optimize edilmesini de destekledi.

Kurumsal müşterilerimize yönelik geliştirdiğimiz B2B Platformu ile sipariş, stok, sevkiyat ve raporlama süreçlerini dijital ortama taşıyarak daha hızlı ve izlenebilir bir yapı oluşturduk. Global Mağazalar Portalı sayesinde mağaza operasyonlarına ilişkin verileri tek bir platformda birleştirerek manuel veri girişini önemli ölçüde azalttık.

İnsan kaynakları süreçlerimizde hayata geçirdiğimiz Global HR Projesi ile yurt dışındaki insan kaynakları uygulamalarını ortak bir dijital platformda birleştirdik. İşe alım, izin, terfi ve işten ayrılma süreçlerini standartlaştırırken Koton Akademi Online entegrasyonu sayesinde çalışanlarımızın eğitim süreçlerini de otomatik hale getirdik.

Yapay zekâ, veri analitiği ve süreç otomasyonu uygulamalarımızla operasyonlarımızı daha çevik, verimli ve ölçeklenebilir hale getiriyoruz.

Tedarik zincirimizde devreye aldığımız Kumaş WMS, Kumaş Takip Sistemi projeleriyle hammadde hareketlerinin izlenebilirliğini güçlendirdik. Siparişten depoya ve üretime kadar tüm süreçlerde kumaş hareketlerini dijital ortamda takip ederek veri doğruluğunu artırdık ve operasyonel görünürlüğümüzü geliştirdik. Bu çalışmalar aynı zamanda 2030 izlenebilirlik hedeflerimizi destekleyen önemli adımlardan birini oluşturdu.

Etiket Portalı Projesi ile ürün etiketleme süreçlerini merkezi ve standart bir yapıya kavuşturarak doğruluk ve uyumluluğu artırdık. Sistem üzerinden tanımlanan etiket kuralları sayesinde manuel hataları ve versiyon farklılıklarını en aza indirirken, tedarikçiler için daha şeffaf ve kolay bir işlem akışı sağladık. Bu çalışmalar sonucunda, tüm etiketleme süreçlerinde denetlenebilirliği güçlendiren ve sürdürülebilirliği destekleyen bir yönetim altyapısı oluşturduk.

Yaratıcı süreçlerde ise üretken yapay zekâ teknolojilerinden yararlanarak ürün özelliklerinden dijital ürün görselleri oluşturulmasını sağlayan uygulamaları devreye aldık. Bu sayede konsept geliştirme, kategori yönetimi ve ürün değerlendirme süreçlerimizi hızlandırırken tasarım ekiplerimizin karar alma süreçlerini de destekledik.

Dijital dönüşümün başarısının teknoloji kadar çalışan yetkinliklerine de bağlı olduğunun bilinciyle hareket ediyoruz. Bu kapsamda 2025 yılında 1.687 saat dijital dönüşüm eğitimi gerçekleştirdik. Aynı dönemde Bakanlık onaylı Tasarım Merkezimizde yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında yapay zekâ destekli trend analizleri, dijital prototipleme araçları ve veri odaklı koleksiyon planlama uygulamalarını geliştirmeye devam ettik. 2025 yılında tasarım geliştirme harcamalarımız 193,7 milyon TL'ye ulaşırken, yıllık 20.000'in üzerinde numune geliştirerek yenilikçi ürün geliştirme kapasitemizi güçlendirdik.

1.687 saat
dijital dönüşüm eğitimi (2025)

193,7 milyon TL
tasarım geliştirme harcaması (2025)

%40
iş gücü verimliliği iyileşmesi — Retail Mobile

5 saniye
yapay zekâ ile mağaza destek yanıt süresi

8 stratejik dijital dönüşüm
projesi tamamlandı

KOTON yaşama saygı

Tedarik Zinciri Yönetimi

Tedarik zincirimizi; sorumlu satın alma, izlenebilirlik ve sürekli gelişim ilkeleri doğrultusunda yöneterek sürdürülebilir değer yaratıyoruz.

Tedarik zincirimizi, ürün ve hizmet temininin ötesinde sürdürülebilirlik hedeflerimizin hayata geçirildiği stratejik bir değer alanı olarak görüyoruz. 2025 yılında hazır giyim ve aksesuar tedarikinde birlikte çalıştığımız 360 tedarikçimizin 267'si Türkiye'de faaliyet göstermektedir. Bu güçlü yerel tedarikçi yapısı, süreçlerin daha hızlı, esnek ve dirençli şekilde yönetilmesine olanak tanımaktadır. Tedarikçilerimizi yalnızca iş ortaklarımız olarak değil; insan hakları, çevresel sorumluluk ve etik iş yapış anlayışına ilişkin taahhütlerimizi birlikte hayata geçirdiğimiz paydaşlarımız olarak değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda tedarik zinciri yönetimimizi; sorumlu satın alma, şeffaflık, izlenebilirlik ve sürekli gelişim ilkeleri doğrultusunda yürütüyoruz.

Kalite Yönetimi

Koton olarak, kaliteyi yalnızca ürün özellikleriyle sınırlı görmüyor; tasarımdan üretime, tedarik zincirinden mağazaya kadar tüm süreçlerimizin temel ilkelerinden biri olarak ele alıyoruz. Müşteri beklentilerini karşılayan güvenilir ürünler sunarken kalite yönetim sistemlerimizi sürekli geliştiriyor, süreçlerimizi veri odaklı iyileştirme anlayışıyla yönetiyoruz.

Tedarikçilerimizin performansını kalite, teslimat, maliyet ve sürdürülebilirlik kriterlerini birlikte değerlendirerek izliyoruz. Ürün kalitesinin korunması amacıyla üretim süreçlerinde düzenli kalite kontrolleri gerçekleştiriyor, tespit edilen uygunsuzluklar için iyileştirme planlarını tedarikçilerimizle birlikte takip ediyoruz. Böylece müşterilerimize güvenilir ürünler sunarken değer zincirimizde sürekli iyileştirme anlayışını destekliyoruz.

Tedarikçilerimizi yalnızca iş ortaklarımız olarak değil, sürdürülebilirlik hedeflerimizin gerçekleştirilmesinde stratejik paydaşlarımız olarak görüyoruz.

Süreçlerimizi; **ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi**, **ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi**, **ISO 22301 İş Sürekliliği Yönetim Sistemi** ve **ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi** standartları doğrultusunda yöneterek kalite, çevre, iş sürekliliği ve bilgi güvenliği alanlarında uluslararası kabul görmüş yönetim anlayışını benimsiyoruz. Böylece müşterilerimize güvenilir ürünler sunarken değer zincirimiz boyunca sürekli iyileştirme, operasyonel mükemmeliyet ve sürdürülebilir değer yaratma yaklaşımımızı güçlendiriyoruz.

Sorumlu Tedarik ve Denetim

Tedarik zincirimize katılan her yeni iş ortağımız, **Üreticiler ve Tedarikçiler İçin İç İşleyiş** Kurallarını kabul ettiğini taahhüt etmektedir. Bu kurallar; çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılığın önlenmesi, etik çalışma ilkeleri ve çevresel sorumluluk gibi temel beklentilerimizi kapsamaktadır.

Sorumlu tedarik anlayışımızı yalnızca taahhütlerle sınırlı tutmuyor; düzenli iletişim, eğitim ve denetim faaliyetleriyle destekliyoruz. 2025 yılında tedarikçilerimize yönelik sürdürülebilirlik eğitimlerini yaygınlaştırarak çevresel ve sosyal performanslarını geliştirmeye yönelik kapasite geliştirme çalışmalarımızı güçlendirdik.

Taahhütlerin uygulamadaki karşılığını doğrulamak amacıyla teknik ve sosyal uygunluk denetimleri gerçekleştiriyoruz. 2025 yılında 210 tedarikçimizi iş sağlığı ve güvenliği, sosyal uygunluk ve çevre başlıklarında güncellenen denetim kriterleri doğrultusunda değerlendirdik. Denetimlerde tespit edilen uygunsuzluklar için tedarikçilerimizden düzeltici faaliyet planları talep ediyor, iyileştirme süreçlerini düzenli olarak takip ediyoruz. Böylece denetim yaklaşımımızı yalnızca uygunluğu ölçen değil, sürekli gelişimi destekleyen bir yapıyla yürütüyoruz.

Sürdürülebilirlik 101 Tedarikçi Geliştirme Programı

Hazır giyim sektöründe sürdürülebilirlik performansının önemli bir bölümü değer zincirinde şekillenmektedir. Bu nedenle sürdürülebilirlik dönüşümünün yalnızca şirket içi uygulamalarla sınırlı kalmayacağına inanıyor; tedarikçilerimizin bilgi ve yetkinliklerini geliştirmeyi önceliklerimiz arasında görüyoruz.

Bu anlayışla 2025 yılında Sürdürülebilirlik 101 Tedarikçi Geliştirme Programını hayata geçirdik. Program kapsamında aksesuar, denim, dokuma, örme, çorap ve triko kategorilerinde faaliyet gösteren yaklaşık 70 tedarikçimizle iletişime geçtik. Eğitimlerimiz sürdürülebilirlik ekibimiz tarafından her tedarikçi için yüz yüze gerçekleştirildi.

Program kapsamında sürdürülebilirlik yaklaşımı, ESG, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, sera gazı emisyonları, karbon ayak izi, enerji ve su verimliliği, kimyasal ve atık yönetimi, çocuk işçiliğinin önlenmesi, çalışan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, etik çalışma ilkeleri ile ESG raporlaması ve veri yönetimi konularını ele aldık. İnteraktif olarak yürüttüğümüz eğitimlerle tedarikçilerimiz arasında sürdürülebilirlik konusunda ortak bir anlayış ve ortak bir çalışma kültürü oluşturmayı hedefledik.

Program kapsamında 38 tedarikçiden 47 temsilci eğitimlere katılım sağladı. İletişime geçtiğimiz tedarikçilerin %54'ü programa dâhil oldu. Bu programla tedarikçilerimizin çevresel, sosyal ve yönetişim alanlarındaki kapasitelerini geliştirirken değişen müşteri beklentileri ve sürdürülebilirlik düzenlemelerine uyumlarını da destekledik. Önümüzdeki dönemde programı daha geniş bir tedarikçi grubuna yaygınlaştırmayı ve 2030 izlenebilirlik hedefimiz doğrultusunda değer zincirimizin tamamına ulaştırmayı hedefliyoruz.



Tedarikçi Performans Değerlendirme

2025 yılında tedarikçi performans değerlendirme sistemimizi yenileyerek daha kapsamlı bir ölçüm modeline geçtik. Yeni sistemimizde kalite, fiyat, zamanında teslimat ve GMROI göstergelerini birlikte değerlendirerek tedarikçilerimizin performansını dört seviyeli bir yapı üzerinden izlemeye başladık.

Yıl içerisinde gerçekleştirdiğimiz değerlendirme toplantılarında performans sonuçlarını tedarikçilerimizle paylaşarak iyileştirme alanlarını birlikte belirledik ve aksiyon planlarını takip ettik. Bu yaklaşım, tedarikçilerimizin sürekli gelişimini desteklerken 2030 izlenebilirlik hedefimize ulaşmamıza katkı sağlamaktadır.

> Tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik alanındaki bilgi ve yetkinliklerini geliştirerek değer zincirimizde ortak bir sürdürülebilirlik kültürü oluşturuyoruz.

2025 TEDARİKÇİ PERFORMANS DAĞILIMI (MODEL ADET BAZINDA)

Karne Notu	Option Sayısı	Gelen Miktar (Adet)	Oran
A	7.052	13.302.544	%28,06
B	14.437	30.264.977	%61,39
C	307	662.467	%9,22
D	14	25.276	%1,33
Toplam	**21.810**	**44.255.264**	**%100,00**

Denetim, eğitim ve performans yönetimi uygulamalarımızla tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik yolculuğunu destekliyoruz.

Yerel Tedarik ve Çevresel Entegrasyon

Yerel tedarik yaklaşımımızı operasyonel esnekliğin yanı sıra çevresel ve ekonomik değer yaratmanın önemli bir unsuru olarak görüyoruz. 2025 yılında aksesuar hariç ürün tedarikimizin %89'u, aksesuar dâhil edildiğinde ise %81,8'i Türkiye'den sağlandı. Yerel tedarik yapımız; teslim sürelerinin kısalmasına, lojistik kaynaklı emisyonların azaltılmasına ve yerel üretimin desteklenmesine katkı sağlamaktadır.

2025 yılında çevresel kriterleri satın alma süreçlerimize daha sistematik şekilde entegre ettik. Satın alma ekiplerimizin çevresel değerlendirme kriterlerine ilişkin farkındalığını artırırken, sürdürülebilir tedarik yaklaşımımızı günlük satın alma kararlarının ayrılmaz bir parçası haline getirmeyi hedefledik.

360
tedarikçi — 267'si Türkiye'de yerleşik

47
tedarikçi temsilcisi "Sürdürülebilirlik 101" eğitimine katıldı (2025)

Ürün tedariğimizin %89'u
adetsel bazda Türkiye'den tedarik edildi (aksesuar hariç)

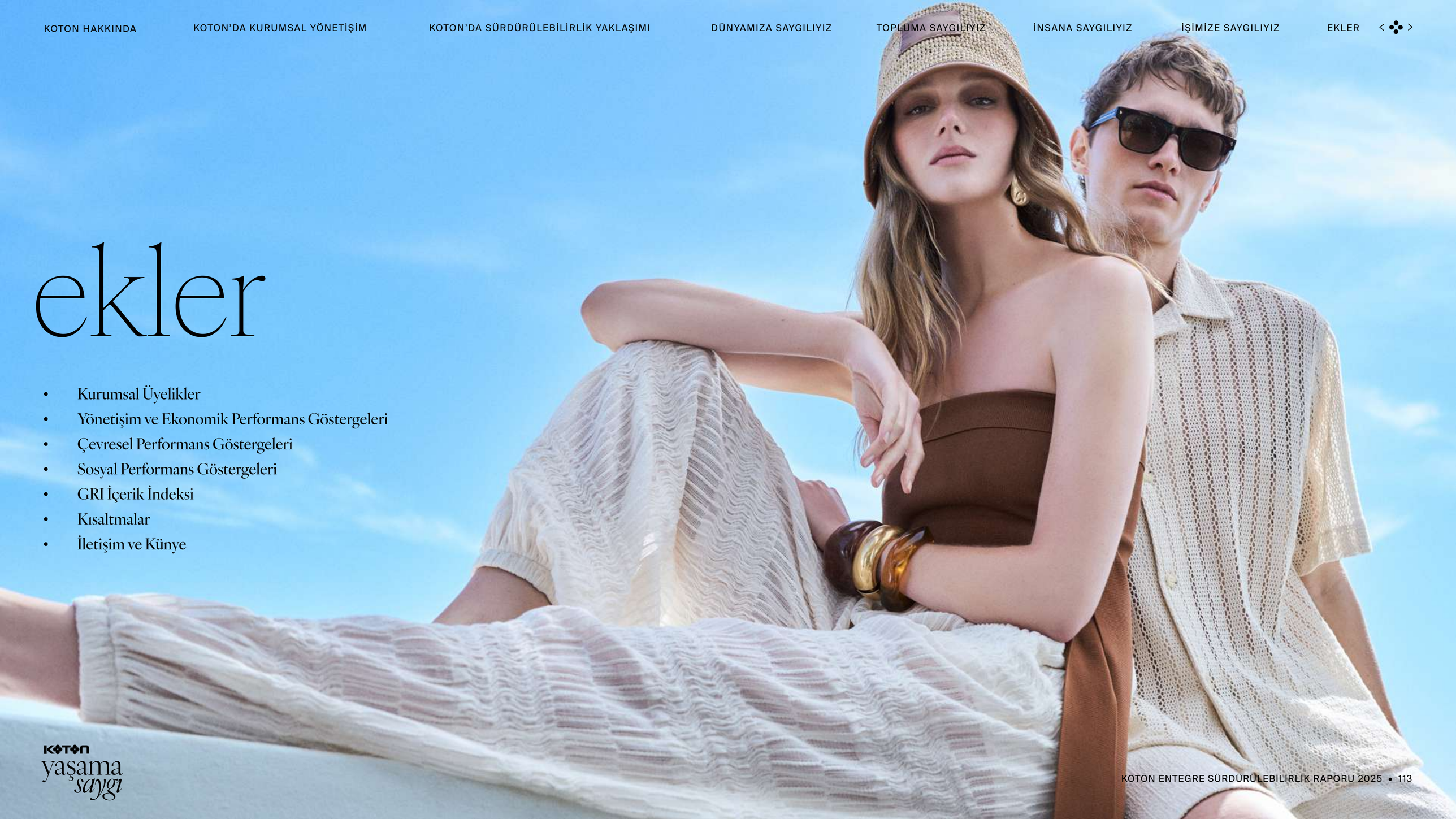
210
tedarikçimizi teknik ve sosyal denetime tabi tuttuk (2025)

%54
tedarikçi katılım oranı — iletişime geçilen yaklaşık 70 tedarikçi içinden

KOTON yaşama saygı

ekler

- Kurumsal Üyelikler
- Yönetişim ve Ekonomik Performans Göstergeleri
- Çevresel Performans Göstergeleri
- Sosyal Performans Göstergeleri
- GRI İçerik İndeksi
- Kısaltmalar
- İletişim ve Künye



Kurumsal Üyelikler

Sürdürülebilirlik yolculuğumuzu tek başına yürünecek bir yol olarak görmüyoruz. Sektörümüzü, tedarik zincirimizi ve içinde bulunduğumuz toplumu ileriye taşıyan dönüşümün ancak güçlü iş birlikleri ve ortak akılla mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu anlayışla; finanstan insan kaynaklarına, kurumsal iletişimden sürdürülebilirliğe kadar farklı alanlarda faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası kuruluşlara üye olarak, alanımızdaki en iyi uygulamaların bir parçası oluyor, bilgi ve deneyim paylaşımına aktif biçimde katkı sunuyoruz.

Etki Yatırımı Derneği (ETKİYAP)	İstanbul Ticaret Odası (İTO)	İstanbul Sanayi Odası (İSO)	Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN)	Yeniden Biz	Lead Network	Deniz Temiz Derneği (TURMEPA)	Eğitim ve Gelişim Paydaşları Derneği (TEGEP)
İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçılar Birliği (İHKİB)	İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB)	Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs – The Women's Empowerment Principles)	Reklam Verenler Derneği (RVD)	Teknolojide Kadın Derneği (Wtech)	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)	Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD)	Birleşmiş Markalar Derneği (BMD)
İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (BADV)	Better Cotton Initiative (BCI)	Global Compact	Global Compact Türkiye	Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD)	Entegre Raporlama Derneği Türkiye (ERTA)	Etik ve İtibar Derneği (TEİD)	

Yönetişim ve Ekonomik Performans Göstergeleri

Ekonomik Performans

Metrik	Birim	2024	2025
Konsolide Satışlar	milyar TL	32,8	32,9
Konsolide Brüt Kâr	milyar TL	17,7	17,8
Konsolide FAVÖK	milyar TL	6,4	7,8
Konsolide Brüt Kâr Marjı	%	53,8	54,1
Konsolide FAVÖK Marjı	%	19,4	23,7

Bütçe, Ar-Ge ve Yatırım

Metrik	Birim	2023	2024	2025
İş Sağlığı ve Güvenliğine Ayrılan Bütçe	TL	3.688.000	5.530.000	10.869.000
Ar-Ge Giderleri*	TL	407.610.371	490.418.571	397.281.714
Dijitalleşme Süreçlerine Yapılan Yatırım	milyon TL	120	190	180

**Ar-Ge Giderleri, 2025 yıl sonu endeksine göre düzenlenmiştir.*

Ar-Ge ve İnovasyon

Metrik	Birim	2023	2024	2025
Toplam Ar-Ge Projesi Sayısı	adet	10	19	20
Çevre Odaklı Ar-Ge Projelerinde Çalışan Sayısı	kişi	1	1	1

Yönetişim ve Ekonomik Performans Göstergeleri

Yönetim Kurulu Yapısı

Metrik	Birim	2025	Kişiler
Yönetim Kurulu Üye Sayısı	kişi	6	Yılmaz Yılmaz - Şükriye Gülden Yılmaz - Eleonora Barbara van Geloven - Deniz Yılmaz - Ömer Faruk Işık - Ayşe Ufuk Ağar
Kadın Üye	kişi	4	Şükriye Gülden Yılmaz - Eleonora Barbara van Geloven - Deniz Yılmaz - Ayşe Ufuk Ağar
Erkek Üye	kişi	2	Yılmaz Yılmaz - Ömer Faruk Işık
Bağımsız Üye	kişi	2	Ömer Faruk Işık - Ayşe Ufuk Ağar
İcra Kurulu Üyesi	kişi	2	Yılmaz Yılmaz - Şükriye Gülden Yılmaz
Denetimden Sorumlu Komite Üyesi	kişi	2	Ömer Faruk Işık - Ayşe Ufuk Ağar

Çevresel Performans Göstergeleri

Sera Gazı Emisyonları

GHG PROTOKOL			ISO 14064-1		Metrik	Birim	2023	2024[1]	2025[2]
Kapsam	GHG Kategori	GHG Kategori Adı	ISO Kategori	ISO Kategori Adı					
Toplam Sera Gazı Emisyonu (Lokasyon temelli)						**tCO_2e**	**24.015,94**	**40.460,87**	**398.120,95**
Toplam Sera Gazı Emisyonu (Piyasa temelli)						**tCO_2e**	**17.100,19**	**29.630,87**	**391.123,01**
Kapsam 1	**Doğrudan Emisyonlar**				**Toplam Kapsam 1 Emisyonları**	**tCO_2e**	**2.113,90**	**3.060,72**	**2.618,00**
	Doğrudan Emisyonlar		1.1	Doğrudan sera gazı emisyonları ve uzaklaştırmalar	Sabit yakma kaynaklı – Doğal gaz	tCO_2e	559,43	1.505,44	562,70
			1.1		Sabit yakma kaynaklı – Motorin	tCO_2e	16,68	16,76	6,80
			1.2		Hareketli yakma kaynaklı – Motorin	tCO_2e	614,17	568,76	523,01
			1.2		Hareketli yakma kaynaklı – Benzin	tCO_2e	508,23	607,12	597,14
			1.4		Kaçak emisyonlar – Soğutucu gazlar	tCO_2e	369,21	312,56	778,66
			1.4		Kaçak emisyonlar – Yangın söndürücü	tCO_2e	46,17	50,08	149,69
Kapsam 2	**Dolaylı Emisyonlar**				**Toplam Kapsam 2 Emisyonları**	**tCO_2e**	**21.902,05**	**32.966,33**	**8.384,79**
	Dolaylı Emisyonlar	Satın alınan veya elde edilen elektrik, buhar, ısı ve soğutma kaynaklı dolaylı emisyonlar	2.1	İthal enerjiden dolaylı sera gazı emisyonları	Satın alınan elektrik kaynaklı emisyonlar	tCO_2e	21.902,05	32.966,33	8.384,79
Kapsam 3	**Diğer Dolaylı Emisyonlar**				**Toplam Kapsam 3 Emisyonları**	**tCO_2e**	–	**4.433,82**	**387.118,16**
	Kategori 1	Satın alınan mal ve hizmetler	4.1	Kuruluş tarafından kullanılan ürün ve malzemelerden dolaylı sera gazı emisyonları	Satın alınan mal ve hizmetler kaynaklı emisyonlar	tCO_2e	–	–	314.745,36
			4.5		Alt kategorilerde tanımlanmayan hizmetlerin kullanımından kaynaklı emisyonlar (danışmanlık, temizlik, bakım vb.)	tCO_2e	–	–	1.010,45
	Kategori 2	Sermaye malları	4.2	Kuruluş tarafından kullanılan ürün ve malzemelerden dolaylı sera gazı emisyonları	Sermaye mallarından kaynaklanan emisyonlar	tCO_2e	–	–	3.946,32
	Kategori 3	Yakıt ve enerji ile ilgili faaliyetler	4.1	Kuruluş tarafından kullanılan ürün ve malzemelerden dolaylı sera gazı emisyonları	Yakıt ve enerji ile ilgili faaliyetler kaynaklı emisyonlar	tCO_2e	–	–	2.992,32
	Kategori 4	Yukarı yönde taşıma ve dağıtım	3.1	Taşımadan dolaylı sera gazı emisyonları	Malların yukarı yönlü nakliye ve dağıtımından kaynaklanan emisyonlar	tCO_2e	–	–	9.271,51
	Kategori 5	Operasyonlarda oluşan atıklar	4.3	Kuruluş tarafından kullanılan ürün ve malzemelerden dolaylı sera gazı emisyonları	Katı ve sıvı atıkların bertarafından kaynaklanan emisyonlar	tCO_2e	–	–	3,44
	Kategori 6	İş seyahatleri	3.5	Taşımadan dolaylı sera gazı emisyonları	İş seyahatlerinden kaynaklanan emisyonlar	tCO_2e	–	–	387,50
	Kategori 7	Çalışan ulaşımı	3.3	Taşımadan dolaylı sera gazı emisyonları	Çalışan ulaşımından kaynaklanan emisyonlar	tCO_2e	–	–	2.768,66
	Kategori 8	Yukarı yönlü kiralanan varlıklar	4.4	Kuruluş tarafından kullanılan ürün ve malzemelerden dolaylı sera gazı emisyonları	Varlıkların kullanımından kaynaklanan emisyonlar	tCO_2e	–	–	30.439,63
	Kategori 9	Aşağı yönlü taşıma ve dağıtım	3.2	Taşımadan dolaylı sera gazı emisyonları	Malların aşağı yönlü nakliye ve dağıtımından kaynaklanan emisyonlar	tCO_2e	–	–	116,63
	Kategori 12	Satılan ürünlerin kullanım ömrü sonu işlemleri	5.3	Kuruluşun ürünlerinin kullanımıyla ilişkilendirilen dolaylı sera gazı emisyonları	Ürün kullanım ömrünün sonundaki emisyonlar	tCO_2e	–	–	9.045,76
	Kategori 14	Bayilikler	5.2	Kuruluşun ürünlerinin kullanımıyla ilişkilendirilen dolaylı sera gazı emisyonları	Bayiliklerin operasyonlarından kaynaklanan emisyonlar	tCO_2e	–	–	12.390,57

[1] Sera gazı emisyonu hesaplamalarının kapsamı genişletilerek ilk defa yurt dışı mağaza operasyonlarımıza ait veriler de dahil edilmiştir.
[2] Kapsam 3 emisyonları ilk kez detaylı şekilde raporlanmıştır. Kategori 10, 11, 13 ve 15 için hesaplanabilir veri bulunmadığından tabloya dâhil edilmemiştir.

Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu*

Metrik	Birim	2023	2024	2025
Toplam Emisyon Yoğunluğu	**tCO_2e / milyon TL**	**–**	**–**	**12,11**

**Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 emisyonları dahilinde hesaplanmıştır.*

Enerji Tüketimi*

Metrik	Birim	2023	2024	2025
Toplam Enerji Tüketimi	**GJ**	**205.609,76**	**293.579,22**	**93.258,30**
Doğal Gaz	GJ	10.679,46	28.738,65	10.000,60
Elektrik	GJ	179.230,82	248.326,64	67.776,93
Dizel (Forklift + Traktör + Jeneratör + Isınma)	GJ	8.526,64	7.914,03	7.153,48
Benzin	GJ	7.172,84	8.599,90	8.327,29
Tedarik Edilen Yenilenebilir Enerji (I-REC, YEK-G vb.)	GJ	72.012,96	72.012,96	58.064,05

**: 2024 ve 2025 yılı veri kapsamlarına yurt dışı mağaza verileri dahil edilmiştir.*

Su Yönetimi*

Metrik	Birim	2023	2024	2025
Toplam Su Tüketimi	**m^3**	**29.451,00**	**27.593,00**	**24.790,62**

**Genel Müdürlük ve Lojistik Depolar verisidir. Şebeke ve içme suyu kullanımları dahildir.*

Atık Yönetimi*

Metrik	Birim	2023	2024	2025
Toplam Atık Miktarı	**ton**	**833,93**	**810,21**	**618,74**
Tehlikeli Atık	ton	5,03	1,95	7,58
Tehlikesiz Atık	ton	828,90	808,26	611,15
Geri Dönüştürülen Toplam Atık	ton	**832,29**	**806,79**	**612,83**
Geri Dönüşüm Oranı	%	99,80	99,60	99,00

**Genel Müdürlük ve Lojistik Depolar verisidir.*

Çevresel Yönetim

Metrik	Birim	2023	2024	2025
Çevresel Harcama	**milyon TL**	**3,68**	**4,42**	**4,7**
Çevre Cezası	**TL**	**0**	**0**	**0**

Sosyal Performans Göstergeleri

Çalışan Demografisi*

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Toplam Çalışan Sayısı	**kişi**	**7.933**		**8.169**		**7.852**	
		5.651	**2.282**	**5.914**	**2.255**	**5.761**	**2.091**
Genel Müdürlük	kişi	693	582	709	589	684	564
Lojistik Depolar	kişi	346	196	315	181	342	181
Yurt Dışı Merkez	kişi	–	–	–	–	98	35
Yurt İçi Mağaza	kişi	3.013	1.208	3.341	1.180	3.113	1.010
Yurt Dışı Mağaza	kişi	1.599	296	1.549	305	1.524	301

**2025 yılına ait çalışan sayıları ortalama çalışan sayısı olarak hesaplanmıştır. 2023 ve 2024 yılı verileri dönem sonu çalışan sayısını yansıtmaktadır. Bu nedenle yıllar arası karşılaştırmalarda hesaplama yöntemi farklılığı dikkate alınmalıdır.*

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Beyaz Yakalı Çalışan Sayısı	**kişi**	**5.301**	**2.039**	**5.592**	**2.024**	**5.408**	**1.863**
Mavi Yakalı Çalışan Sayısı	**kişi**	**350**	**243**	**322**	**231**	**353**	**228**

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
İstihdam Türüne Göre Toplam Çalışan Sayısı	**kişi**	**7.933**		**8.169**		**7.852**	
Tam Zamanlı	kişi	4.001	1.794	4.033	1.717	4.057	1.680
Yarı Zamanlı	kişi	1.650	488	1.881	538	1.704	411

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Engelli Çalışan Sayısı	**kişi**	**63**	**79**	**54**	**71**	**62**	**51**
Stajyer Çalışan Sayısı	**kişi**	**375**	**270**	**268**	**191**	**127**	**108**

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Yaş Aralığına Göre Toplam Çalışan Sayısı	**kişi**	**7.933**		**8.169**		**7.852**	
30 Yaş Altı	kişi	3.659	1.292	3.815	1.258	3.620	1.087
30-50 Yaş (dahil)	kişi	1.864	880	1.930	886	1.959	895
50 Yaş Üzeri	kişi	128	110	169	111	182	109

Yönetim ve Çeşitlilik*

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Yönetici Pozisyonunda Çalışan Sayısı	**kişi**	**461**	**426**	**509**	**439**	**592**	**462**
Yönetici Olmayan Çalışan Sayısı	**kişi**	**5.190**	**1.856**	**5.405**	**1.816**	**5.133**	**1.560**
C-Level Yönetim Ekibi Sayısı	**kişi**	**1**	**2**	**1**	**2**	**1**	**3**
Direktör Sayısı	**kişi**	**13**	**13**	**13**	**13**	**13**	**11**
Kadın Yönetici Oranı	**%**	**52**		**54**		**56**	

** 31 Aralık 2025 tarihine ait çalışan sayıları üzerinden hesaplanmıştır.*

İşe Alım ve Yetenek Kazanımı

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Yeni İşe Başlayan Toplam Çalışan Sayısı	**kişi**	**4.435**	**1.873**	**5.224**	**1.911**	**5.393**	**1.895**
30 Yaş Altı	kişi	3.994	1.673	4.819	1.734	4.976	1.694
30–50 Yaş (dahil)	kişi	424	182	376	166	391	184
50 Yaş Üzeri	kişi	17	18	29	11	26	17
İç Adaylarla Doldurulan Pozisyon	kişi	17	13	13	10	23	13
Yıl İçinde İşe Alınan Stajyer	kişi	375	270	268	191	277	156
İşe Alınan Yeni Mezun	kişi	-	-	-	-	24	7

İzin

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Doğum İznine Ayrılan Çalışan Sayısı	**kişi**	**228**	**36**	**197**	**34**	**63**	**36**
Doğum İzninden Sonra İşe Dönen Çalışan Sayısı*	**kişi**	**61**	**-**	**37**	**-**	**6**	**-**

**Doğum iznine ayrılan çalışanların bir kısmı izin süreleri devam ettiğinden henüz işe dönüş yapmamıştır. Bu nedenle işe dönen çalışan sayıları, izne ayrılan çalışan sayılarından düşüktür. İzin süreçleri tamamlandıkça bu çalışanların işe dönüşleri gerçekleşecektir.*

Performans

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Performans Değerlendirmesine Tabi Çalışan Sayısı	**kişi**	**2.654**	**1.387**	**2.604**	**1.212**	**2.959**	**1.325**
Terfi Eden Çalışan Sayısı	**kişi**	**289**	**220**	**245**	**155**	**384**	**197**
Terfi Eden Kadın Çalışan Oranı	**%**	**57**		**61**		**66**	

Çalışan Devri

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
İşten Ayrılan Toplam Çalışan Sayısı	**kişi**	**4.597**	**2.137**	**4.825**	**1.938**	**6.012**	**1.805**
30 Yaş Altı İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	kişi	4.107	1.858	4.344	1.687	5.194	1.543
30-50 (dahil) Yaş İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	kişi	474	252	454	227	765	230
50 Yaş Üzeri İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	kişi	16	27	27	24	53	32

Eğitim

		2023		2024		2025	
Metrik	**Birim**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Toplam Eğitim Saati	**kişi×saat**	**104.429**	**44.399**	**61.324**	**20.765**	**40.652**	**10.804**
Çalışan Başına Ortalama Eğitim Saati	kişi×saat	28	26	15	12	11	7

Metrik	**Birim**	**2023**	**2024**	**2025**
Toplam Oryantasyon Eğitim Saati	kişi×saat	47.330	30.008	8.993
Etik ile İlgili Eğitim Saati	kişi×saat	924	831	568
ESG/Sürdürülebilirlik Eğitim Saati	kişi×saat	743	1.871	812
Çevre Yönetimi Eğitim Saati	kişi×saat	987	1.538	1.916
Veri Güvenliği ve Gizliliği Eğitim Saati	kişi×saat	-	127	1.508
Dijital Dönüşüm Eğitim Saati	kişi×saat	-	365	1.687
Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık Eğitim Saati	kişi×saat	-	3.818	274

Metrik	**Birim**	**2023**	**2024**	**2025**
İSG Toplam Eğitim Saati	**kişi×saat**	**28.460**	**22.004**	**16.808**
Genel Müdürlük	kişi×saat	9.336	2.664	444
Lojistik Depolar	kişi×saat	4.260	5.268	6.612
Mağazalar	kişi×saat	14.864	14.072	9.752

İş Sağlığı ve Güvenliği

Metrik	Birim	2023	2024	2025
Kazadan Kaynaklı Kayıp Gün Sayısı	**gün**	**181**	**386**	**323**
Genel Müdürlük	gün	0	48	69
Lojistik Depolar	gün	49	216	73
Mağazalar	gün	132	122	181
Kaza Sayısı	**adet**	**470**	**624**	**455**
Genel Müdürlük	adet	28	34	59
Lojistik Depolar	adet	244	253	149
Mağazalar	adet	82	101	88
Taşeronlar	adet	116	236	159
Ölümlü Kaza Sayısı	**adet**	**0**	**0**	**0**
Meslek Hastalığı Sayısı*	**adet**	**1**	**1**	**0**
Kaza Sıklık Oranı	**oran**	**16,3**	**29,81**	**23,73**

**2023 ve 2024 yılına ait meslek hastalığı sayısı güncellenmiştir. Geçmişte 0 olarak yayımlanan veriler, 1 olarak revize edilmiştir.*

Müşteri

Metrik	Birim	2023	2024	2025
Koton Club Üye Sayısı	**kişi**	**3.160.305**	**6.486.421**	**9.003.016**

GRI İçerik İndeksi

Kullanım Beyanı: Koton Mağazacılık Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş., 1 Ocak 2025 – 31 Aralık 2025 dönemini kapsayan raporunu GRI Standartlarına göre hazırlamıştır.
Kullanılan GRI 1: Temel Esaslar 2021
Geçerli GRI Sektör Standardı: — (Faaliyet gösterilen sektör için yayımlanmış bir GRI Sektör Standardı bulunmamaktadır.)

GRI Standardı	Bildirim	Bildirim Yeri	Sayfa No.	Verilmeyen Bilginin Açıklanması
GRI 2: Genel Bildirimler 2021				
Kurumsal profil	2-1	Rapor Hakkında; Koton Hakkında – Kısaca Koton, Türkiye'de ve Dünya'da Koton; Ekler – İletişim ve Künye	5, 14-15, 19, 138	—
Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	2-2	Rapor Hakkında	5	—
Raporlama dönemi, sıklığı ve iletişim noktası	2-3	Rapor Hakkında; Ekler – İletişim ve Künye	5, 138	—
Bilgilerin yeniden ifade edilmesi	2-4	Rapor Hakkında; Ekler – Yönetişim ve Ekonomik Performans Göstergeleri, Sosyal Performans Göstergeleri	5, 115, 120	2023 ve 2024 yıllarına ait meslek hastalığı sayısı güncellenmiş, Ar-Ge giderleri 2025 yıl sonu endeksine göre düzenlenmiştir.
Dış güvence	2-5	Rapor Hakkında	5	Sera gazı emisyonlarında hesaplama kapsamı ve sınıflandırma yöntemi değiştiği için 2024 ve 2025 verileri doğrudan karşılaştırılabilir değildir. Bu değişikliklere ilişkin açıklamalar ilgili tabloların dipnotlarında yer almaktadır.*
Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	2-6	Koton Hakkında – Kısaca Koton, Ürün Gruplarımız ve İş Birliklerimiz, Değer Zincirimiz; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Değer Yaratma Modelimiz	14-15, 20, 21, 48-49	—
Çalışanlar	2-7	İnsana Saygılıyız – Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı; Ekler – Sosyal Performans Göstergeleri	86, 120-121	—
Şirket çalışanı olmayan işçiler	2-8	Ekler – Sosyal Performans Göstergeleri	125	Raporda sunulan çalışan verileri Koton bünyesindeki çalışanları kapsamaktadır.
Yönetişim yapısı ve bileşimi	2-9	Koton'da Kurumsal Yönetişim; Ekler – Yönetişim ve Ekonomik Performans Göstergeleri	32-37, 116	—
En üst yönetişim organının aday gösterilmesi ve seçimi	2-10	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Kurumsal Yönetim Yaklaşımımız, Komitelerimiz	32, 36	Aday gösterme ve seçim süreçleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda yürütülmektedir.
En üst yönetişim organının başkanı	2-11	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Kurumsal Yönetim Yaklaşımımız, Organizasyonel Yapımız	32, 35	—

GRI Standardı	Bildirim	Bildirim Yeri	Sayfa No.	Verilmeyen Bilginin Açıklanması
Etkilerin yönetiminde en üst organın gözetim rolü	2-12	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Kurumsal Yönetim Yaklaşımımız, Komitelerimiz, Risk Yönetimimiz, İç Denetim ve İç Kontrol; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Önceliklendirme Analizimiz	32-33, 36, 38, 39 46	–
Etkilerin yönetiminde sorumluluğun devri	2-13	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Komitelerimiz; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Stratejimiz	37, 42	–
En üst organın sürdürülebilirlik raporlamasındaki rolü	2-14	Rapor Hakkında; Koton'da Kurumsal Yönetişim – Komitelerimiz	5, 37	–
Çıkar çatışmaları	2-15	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Komitelerimiz; İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum	36, 105	–
Kritik konuların iletişimi	2-16	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Komitelerimiz, Risk Yönetimimiz, İç Denetim ve İç Kontrol; İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum	37, 38, 106	–
En üst organın kolektif bilgisi	2-17	–	–	Bilgi mevcut değil / eksik: Yönetim Kurulu'nun sürdürülebilirlik konularındaki kolektif bilgisini geliştirmeye yönelik uygulamalar bu raporda yer almamaktadır.
En üst organın performansının değerlendirilmesi	2-18	–	–	Gizlilik kısıtlamaları: Kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgi kamuya açık şekilde paylaşılmamaktadır.
Ücretlendirme politikaları	2-19	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Komitelerimiz; İnsana Saygılıyız – Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	36, 89, 97	Çalışanlarımıza yönelik ücretlendirme, adil ve rekabetçi ücret ile eşit işe eşit ücret ilkesi doğrultusunda yürütülmektedir.
Ücretin belirlenmesine ilişkin süreç	2-20	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Komitelerimiz; İnsana Saygılıyız – Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	36, 97	–
Yıllık toplam ücretlendirme oranı	2-21	–	–	Gizlilik kısıtlamaları: Kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgi kamuya açık şekilde paylaşılmamaktadır.
Sürdürülebilir kalkınma stratejisi beyanı	2-22	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı; Yönetim Kurulu Üyesi ve Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı'nın Mesajı; CEO'nun Mesajı; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Stratejimiz	6-7, 8-9, 10-11, 41-45	–
Politika taahhütleri	2-23	Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Stratejimiz; Dünyamıza Saygılıyız; Topluma Saygılıyız; İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği; İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum, Tedarik Zinciri Yönetimi	42, 58, 78, 80, 98, 105-106, 110	–

GRI Standardı	Bildirim	Bildirim Yeri	Sayfa No.	Verilmeyen Bilginin Açıklanması
Politika taahhütlerinin yerleştirilmesi	2-24	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Risk Yönetimimiz, İç Denetim ve İç Kontrol; İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum, Tedarik Zinciri Yönetimi	39, 105-106, 110-111	–
Olumsuz etkilerin iyileştirilmesi	2-25	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Risk Yönetimimiz, İç Denetim ve İç Kontrol; İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği; İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum, Tedarik Zinciri Yönetimi	39, 101, 106, 110	–
Danışma ve şikâyet mekanizmaları	2-26	Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Paydaş İletişimimiz; İnsana Saygılıyız – Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı; İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum	55, 88, 105-106	–
Yasalara uyum	2-27	Dünyamıza Saygılıyız; İşimize Saygılıyız – Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği; Ekler – Çevresel Performans Göstergeleri	58, 107, 119	–
Üyelikler (birlik ve dernekler)	2-28	Ekler – Kurumsal Üyelikler	114	–
Paydaş katılımına yaklaşım	2-29	Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Önceliklendirme Analizimiz, Paydaş İletişimimiz	46, 54-57	–
Toplu iş sözleşmeleri	2-30	–	–	Uygulanamaz: Şirket bünyesinde toplu iş sözleşmesine tabi çalışan bulunmamaktadır.
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuları belirleme süreci	3-1	Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Önceliklendirme Analizimiz	46-47	–
Öncelikli konular listesi	3-2	Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Önceliklendirme Analizimiz	47	–
Öncelikli Konu: İklim Değişikliği ve Emisyon Yönetimi				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	Dünyamıza Saygılıyız – İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz	61-67, 50-52	–
GRI 302: Enerji 2016				
Kuruluş içindeki enerji tüketimi	302-1	Dünyamıza Saygılıyız – İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi; Ekler – Çevresel Performans Göstergeleri	65-66, 118	–

GRI Standardı	Bildirim	Bildirim Yeri	Sayfa No.	Verilmeyen Bilginin Açıklanması
Enerji tüketiminin azaltılması	302-4	Dünyamıza Saygılıyız – İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi	63, 66	–
GRI 305: Emisyonlar 2016				
Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	305-1	Dünyamıza Saygılıyız – İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi; Ekler – Çevresel Performans Göstergeleri	62-63, 67, 117	–
Enerji dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	305-2	Dünyamıza Saygılıyız – İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi; Ekler – Çevresel Performans Göstergeleri	62-63, 117	–
Diğer dolaylı (Kapsam 3) sera gazı emisyonları	305-3	Dünyamıza Saygılıyız – İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi; Ekler – Çevresel Performans Göstergeleri	62-65, 117	Kapsam 3 Kategori 10, 11, 13 ve 15 kategorileri raporlanmamıştır.
Sera gazı emisyon yoğunluğu	305-4	Dünyamıza Saygılıyız – İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi; Ekler – Çevresel Performans Göstergeleri	62, 118	–
Sera gazı emisyonlarının azaltılması	305-5	Dünyamıza Saygılıyız – İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Emisyon Yönetimi, Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi	66, 71-72	–
Öncelikli Konu: Su ve Atık Su Yönetimi				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	Dünyamıza Saygılıyız – Su ve Atık Su Yönetimi	68-69	–
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018				
Paylaşılan bir kaynak olarak su ile etkileşimler	303-1	Dünyamıza Saygılıyız – Su ve Atık Su Yönetimi, Sürdürülebilir Ürünler ve Malzeme Yönetimi	68-69, 75	–
Su deşarjıyla ilgili etkilerin yönetimi	303-2	Dünyamıza Saygılıyız – Su ve Atık Su Yönetimi	68-69	–
Su tüketimi	303-5	Dünyamıza Saygılıyız – Su ve Atık Su Yönetimi; Ekler – Çevresel Performans Göstergeleri	68, 118	–

GRI Standardı	Bildirim	Bildirim Yeri	Sayfa No.	Verilmeyen Bilginin Açıklanması
Öncelikli Konu: Atık Yönetimi				
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	Dünyamıza Saygılıyız – Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz	70-71, 50-52	–
GRI 306: Atık 2020				
Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler	306-1	Dünyamıza Saygılıyız – Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi	70-71	–
Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi	306-2	Dünyamıza Saygılıyız – Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi	70-71	–
Üretilen atık	306-3	Dünyamıza Saygılıyız – Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi; Ekler – Çevresel Performans Göstergeleri	70-71, 119	–
Bertaraftan kurtarılan atık (geri kazanım)	306-4	Dünyamıza Saygılıyız – Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi; Ekler – Çevresel Performans Göstergeleri	70, 119	–
Bertarafa yönlendirilen atık	306-5	Dünyamıza Saygılıyız – Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi	71	–
Öncelikli Konu: Sürdürülebilir Ürün				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	Dünyamıza Saygılıyız – Sürdürülebilir Ürünler ve Malzeme Yönetimi, Kimyasal Yönetimi; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz	73-76, 50-52	–
GRI 301: Malzemeler 2016				
Ağırlık veya hacme göre kullanılan malzemeler	301-1	Dünyamıza Saygılıyız – Sürdürülebilir Ürünler ve Malzeme Yönetimi	74	–
Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	301-2	Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz; Dünyamıza Saygılıyız – Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi	50-52, 71	–

GRI Standardı	Bildirim	Bildirim Yeri	Sayfa No.	Verilmeyen Bilginin Açıklanması
Öncelikli Konu: Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	İnsana Saygılıyız – Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı, Yetenek ve Performans Yönetimi; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz	86-94, 50-52	–
GRI 401: İstihdam 2016				
İşe yeni alınanlar ve çalışan devri	401-1	İnsana Saygılıyız – Yetenek ve Performans Yönetimi; Ekler – Sosyal Performans Göstergeleri	92, 122-123	–
Tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar	401-2	İnsana Saygılıyız – Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	89-90, 97	–
Doğum/ebeveyn izni	401-3	İnsana Saygılıyız – Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı; Ekler – Sosyal Performans Göstergeleri	89, 122	–
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016				
Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	404-1	İnsana Saygılıyız – Yetenek ve Performans Yönetimi; Ekler – Sosyal Performans Göstergeleri	93, 124	–
Çalışan becerilerini geliştirme ve geçiş yardımı programları	404-2	İnsana Saygılıyız – Yetenek ve Performans Yönetimi	91-94	–
Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanlar	404-3	İnsana Saygılıyız – Yetenek ve Performans Yönetimi; Ekler – Sosyal Performans Göstergeleri	91-92, 123	–
Öncelikli Konu: Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Komitelerimiz; İnsana Saygılıyız – Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz	37, 95-97, 50-52	–
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016				
Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	405-1	İnsana Saygılıyız – Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık; Ekler – Yönetişim ve Ekonomik Performans Göstergeleri, Sosyal Performans Göstergeleri	96-97, 116, 121	–

GRI Standardı	Bildirim	Bildirim Yeri	Sayfa No.	Verilmeyen Bilginin Açıklanması
Kadın-erkek temel ücret ve maaş oranı	405-2	İnsana Saygılıyız – Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	97	Kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücret ilkesi esas alınmaktadır.
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016				
Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler	406-1	İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum	106	–
Öncelikli Konu: İş Sağlığı ve Güvenliği				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği	98-102	–
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018				
İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	403-1	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği	98-99, 102	–
Tehlike tanımlama, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi	403-2	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği	99, 101	–
İş sağlığı hizmetleri	403-3	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği	99, 101	–
İSG'de çalışan katılımı, danışma ve iletişim	403-4	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği	99, 101	–
İSG konularında çalışan eğitimleri	403-5	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği; Ekler – Sosyal Performans Göstergeleri	102, 124	–
İşçi sağlığının teşviki	403-6	İnsana Saygılıyız – Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı, İş Sağlığı ve Güvenliği	89, 101	–
İş ilişkileriyle bağlantılı İSG etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	403-7	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği; İşimize Saygılıyız – Tedarik Zinciri Yönetimi	98, 110	–
İSG yönetim sistemi kapsamındaki çalışanlar	403-8	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği	98-99	–
İş kaynaklı yaralanmalar	403-9	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği; Ekler – Sosyal Performans Göstergeleri	100, 102, 125	–
İş kaynaklı sağlık sorunları	403-10	İnsana Saygılıyız – İş Sağlığı ve Güvenliği; Ekler – Sosyal Performans Göstergeleri	102, 125	–

GRI Standardı	Bildirim	Bildirim Yeri	Sayfa No.	Verilmeyen Bilginin Açıklanması
Öncelikli Konu: Topluma Değer Katma				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	Topluma Saygılıyız; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz	78-83, 50-52	–
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016				
Önemli dolaylı ekonomik etkiler	203-2	Topluma Saygılıyız; İşimize Saygılıyız – Tedarik Zinciri Yönetimi	80-82, 112	–
GRI 413: Yerel Topluluklar 2016				
Yerel topluluk katılımı, etki değerlendirmeleri ve gelişim programları	413-1	Topluma Saygılıyız – Sosyal Sorumluluk Projelerimiz	81-83	–
Öncelikli Konu: İş Etiği ve Uyum				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum	105-106	–
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016				
Yolsuzlukla ilgili riskler açısından değerlendirilen operasyonlar	205-1	Koton'da Kurumsal Yönetişim – Risk Yönetimimiz, İç Denetim ve İç Kontrol; İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum	39, 106	–
Yolsuzlukla mücadele politikaları hakkında iletişim ve eğitim	205-2	İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum	105-106	–
Doğrulanmış yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	205-3	İşimize Saygılıyız – İş Etiği ve Uyum	106	Bilgi mevcut değil / eksik: Doğrulanmış yolsuzluk vakası sayısı etik bildirimlerden ayrı olarak raporlanmamıştır.
Öncelikli Konu: Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	İşimize Saygılıyız – Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği	107	–
GRI 418: Müşteri Gizliliği 2016				

GRI Standardı	Bildirim	Bildirim Yeri	Sayfa No.	Verilmeyen Bilginin Açıklanması
Müşteri gizliliği ihlali ve veri kaybına ilişkin doğrulanmış şikâyetler	418-1	İşimize Saygılıyız – Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği	107	Raporlama döneminde raporlanması gereken bilgi güvenliği veya kişisel veri ihlali tespit edilmemiş, idari yaptırım uygulanmamıştır.
Öncelikli Konu: Dijitalleşme ve İnovasyon				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	İşimize Saygılıyız – Dijitalleşme ve İnovasyon; Ekler – Yönetişim ve Ekonomik Performans Göstergeleri; Koton'da Sürdürülebilirlik Yaklaşımı – Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz	108-109, 115, 50-52	–
Öncelikli Konu: Tedarik Zinciri Yönetimi				
GRI 3: Öncelikli Konular 2021				
Öncelikli konuların yönetimi	3-3	İşimize Saygılıyız – Tedarik Zinciri Yönetimi; Sürdürülebilirlik Hedeflerimiz	110-112	–
GRI 308: Tedarikçi Çevresel Değerlendirmesi 2016				
Tedarik zincirindeki olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler	308-2	İşimize Saygılıyız – Tedarik Zinciri Yönetimi	110	–
GRI 414: Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi 2016				
Tedarik zincirindeki olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler	414-2	İşimize Saygılıyız – Tedarik Zinciri Yönetimi	110	–

AÇIKLAMA SÜTUNU GEREKÇE TÜRLERI (GRI 1: TEMEL ESASLAR 2021):

- **Uygulanamaz:** Açıklama kuruluşun durumuna uygun değildir.
- **Gizlilik kısıtlamaları:** Bilgi ticari gizlilik/kurum politikası gereği paylaşılmamaktadır.
- **Yasal yasaklar:** Bilginin paylaşımı yasal olarak kısıtlanmıştır.
- **Bilgi mevcut değil / eksik:** Bilgi raporlama döneminde mevcut değildir veya eksiktir.

Kısaltmalar

Bu bölüm, 2025 Sürdürülebilirlik Raporu metinlerinde kullanılan kısaltmaların açıklamalarını içermektedir.

Raporlama ve Standartlar

Kısaltma	Açıklama
GRI	Global Reporting Initiative (Küresel Raporlama Girişimi)
TSRS	Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları
SASB	Sustainability Accounting Standards Board (Sürdürülebilirlik Muhasebesi Standartları Kurulu)
CDP	Carbon Disclosure Project (Karbon Saydamlık Projesi)
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive (Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi)
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive (Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi)
ESRS	European Sustainability Reporting Standards (Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları)
ESPR	Ecodesign for Sustainable Products Regulation (Sürdürülebilir Ürünler için Ekotasarım Tüzüğü)
SBTi	Science Based Targets initiative (Bilim Temelli Hedefler Girişimi)
LSEG	London Stock Exchange Group (Londra Borsası Grubu)

Sürdürülebilirlik ve Çevre

Kısaltma	Açıklama
ESG	Environmental, Social, Governance (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim)
SKA	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
GHG	Greenhouse Gas (Sera Gazı)
tCO_2e	Ton Karbondioksit Eşdeğeri
GJ	Gigajoule (Enerji Birimi)
I-REC	International Renewable Energy Certificate (Uluslararası Yenilenebilir Enerji Sertifikası)
YEK-G	Yenilenebilir Enerji Kaynak Garanti Belgesi
REC	Renewable Energy Certificate (Yenilenebilir Enerji Sertifikası)
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change (Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli)
AR6	IPCC Altıncı Değerlendirme Raporu (GWP faktörleri bağlamında)
COP28 / COP31	Conference of the Parties (BM İklim Değişikliği Taraflar Konferansı)
DEFRA	Department for Environment, Food and Rural Affairs (Çevre, Gıda ve Kırsal İşler Bakanlığı)
LEED	Leadership in Energy and Environmental Design (Enerji ve Çevre Dostu Tasarımda Liderlik)
TAP	Taşınabilir Pil Üreticileri ve İthalatçıları Derneği
AEEE / WEEE	Atık Elektrikli ve Elektronik Eşyalar / Waste Electrical and Electronic Equipment

Ürün ve Tedarik Zinciri Standartları

Kısaltma	Açıklama
GOTS	Global Organic Textile Standard (Küresel Organik Tekstil Standardı)
GRS	Global Recycled Standard (Küresel Geri Dönüştürülmüş Standart)
RCS	Recycled Claim Standard (Geri Dönüştürülmüş Talep Standardı)
WMS	Warehouse Management System (Depo Yönetim Sistemi)
GMROI	Gross Margin Return on Investment (Brüt Marj Yatırım Getirisi)
FSC	Forest Stewardship Council (Orman Yönetim Konseyi)
ZDHC	Zero Discharge of Hazardous Chemicals (Tehlikeli Kimyasalların Sıfır Deşarjı)
Higg FEM	Higg Facility Environmental Module (Higg Tesis Çevresel Modülü)
SKU	Stock Keeping Unit (Stok Tutma Birimi)

İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı ve Güvenliği

Kısaltma	Açıklama
İK	İnsan Kaynakları
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG-KATİP	İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
KSO	Kaza Sıklık Oranı
KPI	Key Performance Indicator (Anahtar Performans Göstergesi)
NPS	Net Promoter Score (Net Tavsiye Skoru)
WEPs	Women's Empowerment Principles (Kadının Güçlenmesi Prensipleri)
HR	Human Resources (İnsan Kaynakları)

Teknoloji ve Dijitalleşme

Kısaltma	Açıklama
BT	Bilgi Teknolojileri
CRM	Customer Relationship Management (Müşteri İlişkileri Yönetimi)
B2B	Business to Business (İşletmeden İşletmeye)
DDI	DNS, DHCP and IP Address Management (Ağ Altyapısı Yönetimi)
KVKK	Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
ISO	International Organization for Standardization (Uluslararası Standartlar Örgütü)
ETM	E-Ticaret Merkezi

Kurumsal Yönetim ve Finans

Kısaltma	Açıklama
C-Level	Üst Düzey Yönetim
CEO	Chief Executive Officer (Genel Müdür)
CCO	Chief Creative Officer (Kreatif Genel Müdür Yardımcısı)
CFO	Chief Financial Officer (Finans Genel Müdür Yardımcısı)
COO	Chief Operating Officer (Operasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı)
FAVÖK	Faiz, Amortisman ve Vergi Öncesi Kâr
KGK	Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
B.V.	Besloten Vennootschap (Hollanda'da limited şirket türü)
S&P	Standard & Poor's

Kurumlar, Dernekler ve Uluslararası Kuruluşlar

Kısaltma	Açıklama
BM	Birleşmiş Milletler
WEF	World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development (Sürdürülebilir Kalkınma İçin Dünya İş Konseyi)
MSCI	Morgan Stanley Capital International (Endeks/Derecelendirme Kuruluşu)
TEV	Türk Eğitim Vakfı
TEMA	Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı
AYD	Alışveriş Merkezleri ve Yatırımcıları Derneği
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
BCI	Better Cotton Initiative
EPA	Environmental Protection Agency (ABD Çevre Koruma Ajansı)
İSO	İstanbul Sanayi Odası
İTÜ	İstanbul Teknik Üniversitesi
OGM	Orman Genel Müdürlüğü
TEDx	Technology, Entertainment, Design (bağımsız TED Etkinlikleri)
UN	United Nations (Birleşmiş Milletler)
UNDP	United Nations Development Programme (BM Kalkınma Programı)

Genel ve Ekonomik

Kısaltma	Açıklama
Ar-Ge	Araştırma ve Geliştirme
TL	Türk Lirası
USD	Amerikan Doları
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AVM	Alışveriş Merkezi
KSA	Kingdom of Saudi Arabia (Suudi Arabistan Krallığı)
TR	Türkiye
UAE	United Arab Emirates (Birleşik Arap Emirlikleri)

İletişim ve Künye

Koton'un sürdürülebilirlik yaklaşımı hakkında daha fazla bilgi almak, raporumuza ilişkin görüş, öneri ve sorularınızı paylaşmak için bizimle iletişime geçebilirsiniz. Paydaşlarımızdan gelen geri bildirimler, sürdürülebilirlik performansımızı ve raporlama süreçlerimizi geliştirmemiz açısından değerli bir katkı sunmaktadır.

İletişim
surdurulebilirlik@koton.com

Şirket Bilgileri

Unvan	Koton Mağazacılık Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Adres	Ayazağa Mah. Maslak Ayazağa Caddesi No:3 İç Kapı No:5, Sarıyer / İstanbul
Telefon	+90 212 331 33 00
WhatsApp Destek Hattı	0850 208 71 71
Genel E-posta	info@koton.com.tr
Sürdürülebilirlik E-posta	surdurulebilirlik@koton.com
İnternet Sitesi	koton.com.tr

Sosyal Medya

Güncel gelişmeler ve sürdürülebilirlik çalışmalarımız için bizi sosyal medyada takip edebilirsiniz.

LinkedIn YouTube Instagram Facebook X

Rapor Künyesi

Raporu Hazırlayan	Koton Sürdürülebilirlik Departmanı
Tasarım	Formul Design
Raporlama Dönemi	1 Ocak 2025 – 31 Aralık 2025

Yasal Uyarı

Bu Entegre Sürdürülebilirlik Raporu ("Rapor"), Koton Mağazacılık Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Koton") tarafından yalnızca bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Rapor'un tüm hakları Koton'a aittir. Rapor'da yer alan bilgiler, basılı, görsel, işitsel, dijital tüm alanlarda izinsiz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz, paylaşılamaz, kopyalanamaz ve çoğaltılamaz.

Rapor'da yer alan bilgiler, Rapor'un hazırlandığı tarih itibarıyla doğru ve güvenilir olduğuna inanılan kaynaklardan derlenmiştir. Bununla birlikte Koton, bu bilgilerin doğruluğu, eksiksizliği, güncelliği veya değişmezliği konusunda açık ya da zımni herhangi bir beyanda veya taahhütte bulunmamaktadır.

Rapor, herhangi bir yatırım kararı için temel oluşturma amacı, hukuki, finansal veya profesyonel açıdan herhangi bir tavsiye niteliği taşımaz ve bu amaçla kullanılamaz. Raporda yer alan bilgilere dayanılarak alınacak kararlardan doğabilecek sonuçlardan, raporda yer alan bilgilerin kullanımı nedeniyle doğabilecek zararlardan Koton, yöneticileri, çalışanları ve raporun hazırlanmasında katkıda bulunan diğer tüm şahıslar ve kurumlar hiçbir şekilde sorumlu tutulamaz.

Rapor; Koton'un gelecekteki performansına, hedeflerine ve beklentilerine ilişkin ileriye dönük ifadeler içerebilir. Hazırlandıkları tarihteki varsayımlara dayanan bu ifadeler çeşitli risk ve belirsizliklere tabi olup yalnızca Rapor tarihi itibarıyla dikkate alınmalıdır. Koton Rapor'da yer alan ileriye dönük ifadelerin gelecekteki performansına ve faaliyet sonuçlarına yönelik bir garanti teşkil etmediği, gerçekleşen sonuçların bu ifadelerden farklılık gösterebileceği hususlarında işbu Rapor'un muhataplarını uyarmaktadır. Koton, yasal zorunluluklar dışında, ileriye dönük ifadeleri güncelleme yükümlülüğü taşımamakta olup Koton, yöneticileri, çalışanları ve/veya diğer ilgili şahıslar işbu Rapor'da yer alan "ileriye yönelik ifadeler"in kullanımı nedeniyle doğabilecek doğrudan veya dolaylı kayıp ve zararlardan sorumlu tutulamazlar.

İşbu Rapor Türkçe ve İngilizce dillerinde hazırlanmıştır. Rapor'un Türkçe ve İngilizce versiyonları arasında bir farklılık olması durumunda Türkçe metin geçerli olacaktır.

KOTON

yaşama *saygı*